

Академија за судии и јавни обвинители
„Павел Шатев“ – анализа на актуелното
позиционирање на институцијата и
нејзината улога во обуката на правосудниот кадар

Akademia për gjykatës dhe prokurorë publik
"Pavel Shatev" – Analiza e pozicionimit aktual të institucionit
brenda sistemit dhe roli i tij në trajnimin e stafit gjyqësor

Academy for Judges and Public Prosecutors
"Pavel Shatev" – analysis of the current position
of the institution within the system and its role
for training the judicial staff

Академија за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“

–

анализа на актуелното системско
позиционирање на институцијата
и нејзината улога во обуката на
правосудниот кадар

Автори:

проф. д-р Мирјана Најчевска
проф. д-р Наташа Габер-Дамјановска
вонреден проф. д-р Бојана Наумовска
м-р Љуан Имери

Дизајн и печатење:

Полиестердеј

Тираж:

150 примерока

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје
347.96:377(497.711)(047.31)

АКАДЕМИЈА за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“ : анализа на актуелното системско позиционирање на институцијата и нејзината улога во обуката на правосудниот кадар / [автори Мирјана Најчевска ... и др.]. - Скопје : ОБСЕ, 2020. - 77, 73, 71 стр. : граф. прикази ; 24 см

Текст на мак., алб. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот. - Други автори: Наташа Габер-Дамјановска, Бојана Наумовска, Љуан Имери. - Библиографија: стр. 74-77 ; 70-73 ; 68-71. - Содржи и: Akademia për gjykatës dhe prokurorë publik „Pavel Shatev“ : analizë e pozicionimit aktual sistemor të institucionit dhe roli i saj në trajnimin e personelit gjyqësor ; Academy for Judges and Public Prosecutors „Pavel Shatev“ : analysis of the current position of the institution within the system and its role for training the judicial staff

ISBN 978-608-4788-47-8

1. Најчевска, Мирјана [автор] 2. Габер-Дамјановска, Наташа [автор] 3. Наумовска, Бојана [автор] 4. Имери, Љуан [автор]
а) Академија за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“ (Скопје) - Обука
- Правосуден кадар - Истражувања

COBISS.MK-ID 51227397



Организација за безбедност и
соработка во Европа
Мисија во Скопје

Содржината на ова издание не секогаш ги одразува погледите или ставовите на Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

Содржина

Вовед	5
1. Актуелна состојба на правосудниот систем во Република Северна Македонија...	6
2. Местото на Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“ во актуелната состојба на правосудниот систем и во процесот на промени	9
3. Потреба за промени во работењето на Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“ – анализа и препораки	12
3.1. Организација на обуките	14
3.2. Квалитет и соодветност на обуките	17
3.3. Мерење на постигнатиот резултат	22
4. Нови законски решенија	26
Заклучни размислувања	28
Емпириско истражување за Академијата за судии и обвинители „Павел Шатов“ ...	30
А. Преглед на резултатите добиени од слушатели на почетна обука во Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“	31
Заклучни согледувања од одговорите на сегашните или поранешните слушатели на Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“	49
Б. Преглед на резултатите добиени од корисници на континуирана обука во Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“	52
Заклучни согледувања од одговорите на корисниците на континуирана обука во Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“	66
В. Преглед на резултатите добиени од претставници од институциите поврзани со Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“	68
Заклучни согледувања од одговорите на претставници од институциите поврзани со Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“	73
Библиографија	74
Веб-страници	77

Листа на кратенки

АСЈО	Академија за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“
АКМИС	Информациски систем за автоматско управување со судски предмети
ГРЕКО	Групата на држави против корупција на Советот на Европа
ЕУ	Европска Унија
ЕК	Европска Комисија
ЕКЧП	Европска конвенција за човековите права и основни слободи
ЕСЧП	Европски суд за човекови права
ЕСП	Европски суд на правдата
ЗКП	Закон за кривичната постапка
МВР	Министерство за внатрешни работи
ООН	Организација на Обединетите Нации
ОПО	Оценка за потребите за обука
СЕ	Совет на Европа
ТАЕКС	Инструмент за техничка помош и размена на информации
ХЕЛП	Европската програма за едукација за човекови права за правни професионалци

Вовед

Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“ (АСЈО) претставува институција која има круцијална улога во процесот на почетна подготовка и континуирано професионално доусовршување на правосудниот (пред сè, судско-обвинителски) кадар во Република Северна Македонија. Цврстата системска позиционираност која АСЈО ја има во смисла на тоа дека претставува единствениот филтер низ кој обврзно мораат да поминат идните кадри, кои ќе бидат ангажирани во судството и обвинителството, наложува да се посвети сериозно внимание на квалитетот на услугите кои оваа институција ги обезбедува и за таа цел да се направи сериозна анализа на актуелните состојби и проекција на идните работни задачи кои треба да се постават како деловни стандарди. АСЈО и досега, во текот на нејзиното едно и пол децениско функционирање има постигнато значителни резултати, што, впрочем, претставува солидна основа за понатамошен растеж и развивање на капацитетите, а се во функција на континуирано подобрување на квалитетот и професионалната подготвеност на правосудниот кадар.

Еден од клучните параметри низ кои се одредува нивото на развојот на државата во насока на стандардите на Европската Унија (ЕУ) е владеењето на правото и почитувањето на човековите права. Во секој од досегашните извештаи на Европската комисија (ЕК) за Република Северна Македонија, вклучувајќи го и последниот извештај од мај 2019 година¹ се истакнува дека „Основните вредности на ЕУ вклучуваат владеење на правото и почитување на човековите права. Од огромно значење се правилното функционирање на правосудниот систем и ефикасната борба против корупцијата, како и почитувањето на човековите права во закон и во практика“. Во функција на оваа стратешки важна и круцијална определба, АСЈО има за задача во содејство со другите институции – партнери да продолжи во рамките на своите надлежности да се подредува со своите напори и работа на оваа висока цел. Во нејзините генерални рамки, потребно е понатамошно развојно поставување на поконкретните приоритети,

¹ Извештај за Северна Македонија за 2019 година, Брисел, 29.5.2019 година, СВД (2019) 218 конечна верзија.

кои ќе инвестираат во непристрасно, професионално, ефикасно и ефективно функционирање на правосудните органи и истото ќе го обезбедат. Неизбежно, ваквите приоритети можат да се остварат, единствено, преку квалитетен кадровски потенцијал, кој се очекува да биде оформен и постигнат преку работата на АСЈО. Ваквиот нов кадар, е агенсот кој ќе донесе реформа во „срцето и умот“ и во начинот на професионално дејствување и размислување во правосудството. Тој во себе мора да носи заедничка споделена развојна идеја и мисија, кои деривираат и од квалитетно подобрената атмосфера која етапно се создава во општеството.

Со цел АСЈО правилно да ги планира и постави идните развојни приоритети, преку поддршка и соработка со Канцеларијата на Мисијата на ОБСЕ во Скопје е реализирана анализа на актуелната состојба, придружена со емпириско истражување кое ги надополнува добиените сознанија и наведените препораки. Земени се предвид бројни други досега донесени стратешки документи, анализи и препораки кои се однесуваат на правосудниот сектор во нашата држава и кои имаат допирни точки со работата на АСЈО.

Следи анализата и резултатите од остварената анкета.

1. Актуелна состојба на правосудниот систем во Република Северна Македонија

Во Уставот на Република Северна Македонија, судската власт е идентификувана како еден од столбовите на уставниот поредок на државата и гарант на владеењето на правото и на заштитата на основните права и слободи на човекот и граѓанинот. Меѓутоа, токму правосудниот систем се појави како една од слабите карики во процесот на интеграција на државата во ЕУ, па дури беше посочен и како суштински елемент во кризата во која се најде Република Северна Македонија во периодот од 2014 до 2016 година, видно од извештаите кои се однесуваат на тој период.

Во Извештајот на специјалната експертска група формирана од страна на ЕК во 2015 година, се истакнува дека „Земјата има сеопфатен сет на правила кои доколку целосно се опсервираат, генерално, треба да обезбедат соодветно функционирање на судскиот систем според високи стандарди, иако има потреба од некои понатамошни реформи, особено во врска со назначувањето, унапредувањето и разрешувањето на судии и обвинители. Висококвалификувани и обучени судии, обвинители и судски службеници се достапни во значителен број за да се обезбеди

судскиот систем да функционира ефикасно². Во препораките поврзани со правосудниот систем се истакнува „Со цел да се обезбеди независноста и особено отсуството на политичко влијание врз донесувањето на одлуки во обвинителството и судството, назначувањето и унапредувањето на судии и обвинители ќе биде деполитизирано. Назначувањата и унапредувањата треба да бидат направени од страна на Судскиот совет и Советот на јавни обвинители според транспарентни, објективни и на заслуги строго засновани критериуми, и со користење на транспарентни процедури што треба да бидат воспоставени со закон и не само со интерни правила, во согласност со препораките од извештаите на Венецијанската комисија за назначувањето на судии и независност на судството [21] како и специфични препораки содржани во мислењата наменети на Поранешната Југословенска Република Македонија од кои многу не се спроведени [22]. Не треба да има место за политичка или партиска афилијација или поддршка како критериум за избор“.

Според последниот Извештај на ЕК за напредокот на државата во процесот на пристапување кон ЕУ³, „Спроведувањето на новата правна рамка обезбедува цврста основа за трајна промена. Покрај законските промени, од суштинско значење е сите правосудни институции да бидат пример и преку дополнителни напори да придонесат, за враќање на довербата на јавноста во правосудството“. Според ЕК, во наредната година, меѓу другото, земјата треба да „...осигури конзистентно спроведување на новите правила за именување, унапредување, дисциплински постапки и разрешување на судиите и да покаже дека независноста на правосудниот систем се почитува и се унапредува на сите нивоа, заштитивајќи ја од секој ризик од политичко мешање“.

Сепак, она што загрижува е дека довербата на граѓаните кон правосудниот систем и понатаму останува исклучително ниска, постапките кои беа покренати од Специјалното јавно обвинителство се одвиваат со забавено темпо, а последните сомневања и постапки за вмешаност на некои јавни обвинители од Специјалното јавно обвинителство во крупни коруптивни активности, само го зацврстува

2 https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf.

3 Извештај за Северна Македонија за 2019 година, Брисел, 29.5.2019 година, СВД(2019) 218 конечна верзија.

овој став на јавноста.⁴ Според податоците од новото истражување на јавното мислење на „Еуробарометар“, македонските граѓани имаат мала доверба во судството (23%), но и во јавната администрација, во Владата, парламентот и политичките партии... повеќе од 50% анкетирани граѓани имаат доверба само во Армијата (51%) и во ЕУ (53%).⁵

Во овој контекст треба да се гледа и на настапите на дел од високите функционери во власта, па и на самите судии, кои реагираат на однесувањето на судиите и јавните обвинители, кое го оценуваат како несоодветно, супстандарно и како показател за многу низок степен на правосудна култура и разбирање на улогата на правосудниот систем во општествениот живот.⁶ Овој тренд се воочува како забелешка и кај други субјекти, како што е Комората на медијатори во Сојузот на стопански комори, кои на нивната прес-конференција истакнаа дека „...недовербата во судскиот систем се зголемува, владеењето на правото е еден од предизвиците на кои алармираат и меѓународните институции во извештаите, а судските постапки траат несразмерно долго што е и причина за незадоволство кај деловната заедница“.⁷

„Македонското досие во Судот во Стразбур покажува дека проблемите на судството во врска со неговата независност во повеќето случаи се поврзани со неподготвеноста на конкретните судии да се соочат со различните форми на влијанија“⁸. Како што се наведува, од досега завршените седум предмети⁹ во два случаја е проблем наметнувањето на извршната над судската власт, а во пет случаи пристрасноста на судиите.¹⁰

4 Довербата во судството во Република Северна Македонија е на многу ниско ниво, велат од здружението ЕСЕ и Коалицијата Маргини на Европскиот ден за пристап до правдата. Според податоците од Европскиот барометар, само 23% од граѓаните на државата веруваат во судството, 30% во јавната администрација и 34% во полицијата, <https://fokus.mk/samo-23-od-graganite-imaat-doverba-vo-sudstvoto/>, <http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2019/02/PUBLIKACIJA-SDG-celosna-za-proverka-final-02.pdf>, <https://akademik.mk/izveshtajot-na-ombudsmanot-vo-koj-se-notira-partiski-revanshizam-i-nedoverba-kon-sudstvoto-pred-komisijata-za-politichki-sistem/>, <https://telma.com.mk/anketa-paga-doverbata-na-graganite-vo-sjo/>.

5 <https://civilmedia.mk/porazitlni-podatozi-graanit-n-iv-vruvaat-na-sudstvoto-i-na-poliziata/>.

6 <https://telma.com.mk/deskovska-najavi-veting-sudiite-ne-prezema-nishto-za-kriminalot-vo-nivnite-redovi/>, <https://rb.gy/tuuyxm>, <https://fokus.mk/katsarskادا-se-sprovede-veting-ima-sudii-koi-ne-ja-zasluzhuvaat-sudiskata-toga/>, https://denesmagazin.mk/deskoska-odgovornost-za-nestruchno-vodene-na-predmetite-vo-sudo-vite/?fbclid=IwAR11XLyngpzGpWra8mZM55t6_ejFvdllLac5Yp5H0NoYJdCyPuEQCd0m_bA

7 <https://meta.mk/biznismenite-so-namalena-doverba-vo-sudstvoto/>.

8 Анализа на поранешниот национален судија при ЕСЧП во Стразбур Мирјана Лазарова-Трајковска, <http://respublica.edu.mk/blog/2016-02-02-14-00-51>.

9 Случаите на Геровска-Попчевска, Ивановски, Николов, Бајалџиев, Митриновски, Поповски и Дума, Јашковски и Трифуновски против Република Северна Македонија.

10 <http://respublica.edu.mk/blog/2016-02-02-14-00-51>.

Ваквиот генерален впечаток кој произлегува од бројните наведени констатации, уште еднаш силно ја афирмира потребата од обезбедување на квалитетен млад правосуден кадар, кој ќе работи според стратешки зацртаните државни цели и принципи.

2. Местото на Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“ во актуелната состојба на правосудниот систем и во процесот на промени

Од моментот на своето формирање (во 2006 година)¹¹, АСЈО претставува значајна компонента во функционирањето на целокупниот правосуден систем. Оваа институција не може да се третира како обична едукативна институција и структура, туку мора да се има предвид нејзината комплексност и значењето кое го има во правосудниот систем. Во изминатите четиринаесет години од своето постоење, АСЈО е институцијата во која обврзно се обучуваат идните судии и јавни обвинители и во која добиваат натамошна обука актуелните судии и јавни обвинители.

Тоа значи дека кога се зборува за капацитетите на правосудниот систем, за довербата на граѓаните во правосудните органи, за независноста на судството и корупцијата во судството, во исто време по однос на последната декада треба да се зборува и за успешноста на АСЈО да изгради кадри кои ќе имаат професионално знаење, ќе имаат вештини и ќе можат да се спротивстават на секој облик на корупција, политичко влијание и/или злоупотреба на функцијата која ја вршат. Затоа, кога се вреднува работата на судиите и јавните обвинители, всушност во голема мера се вреднува и работењето на АСЈО, квалитетот на обуките кои ги дава и нивниот краен резултат.

Не случајно, во секоја од анализите на правосудниот систем и во предложените реформски зафати, АСЈО зазема клучна позиција и се појавува како значаен фактор на промената. АСЈО се спомнува во сите реформски документи како структура која обезбедува првична теоретска и практична обука на идните судии и јавни обвинители (како услов за вработување/именување) и како структура која обезбедува континуирана обука во специфични области од остварувањето на функциите на судиите и јавните обвинители.

¹¹ За историјатот и организацијата на АСЈО види Функционална анализа, 2019.

АСЈО се спомнува и во двата извештаја на експертската група на Прибе.¹² Во Првиот извештај се спомнува дека: „Условот дека само дипломци на АСЈО можат да бидат регрутирани во судството и обвинителството, треба да биде, засега, задржан и последователно не треба да има отстапување, чекор назад од сегашниот систем за регрутирање заснован само на квалификации“. Во Вториот извештај на експертската група од 2017 година многу повеќе се задржува на АСЈО и во него се истакнува дека „Само една од дванаесетте препораки од 2015 година во областа на судството и гонењето е спроведено. Тоа беше препораката да се задржи АСЈО како единствена точка за влез во судството, што може да се смета повеќе како одржување на истата ситуација отколку промена“. Во извештајот на експертската група е посветено големо внимание на улогата која АСЈО ја има или би требало да ја има во врска со „Назначувањето, евалуацијата и промоцијата на судиите“.

Во Инструментот за техничка помош и размена на информации (ТАЕКС) прегледот по однос на тренингот на судиите и јавните обвинители направен во 2018 година¹³ е даден преглед на меѓународните документи кои треба да се имаат предвид кога се анализира работата на АСЈО и перспективите на нејзиниот натамошен развој:

- Член 10 од Основните принципи на независноста на судството усвоена со Резолуцијата 40/32 од 1985 година, на Генералното собрание на Организацијата на Обединети Нации (ООН) според која: Лицата избрани во судството треба да бидат индивидуи со интегритет и способност, со соодветен тренинг или правни квалификации.
- Принципи III-1a на Препораката R(94) 12, од Комитетот на министри на земјите членки на Советот на Европа (СЕ) за независноста, ефективноста и улогата на судиите: Соодветни услови треба да бидат обезбедени за да се овозможи судиите да работат ефективно, и посебно со регрутирање на доволен број на судии и обезбедување на соодветен тренинг како практичен тренинг во судови и секаде каде што е можно, во други тела, пред да бидат назначени и во текот на нивната кариера.

¹² https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf.

¹³ ТАЕКС Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

- Глава VI (Тренинг) на Препораката CM/Rec (2010)12 на CE усвоена од Комитетот на министри во 2010 година: на судиите треба да им се овозможи теоретски и практичен почетен и континуиран тренинг, потполно финансиран од страна на државата. Интензитетот и траењето на обуката треба да се одреди во согласност со претходното професионално искуство.
- Член 2.3 од Европската повелба за Статутот за судии: Властите ќе обезбедат соодветност на програмата за обука во светло на барањата за отвореност на умот, компетентност и непартијство кои се поврзани со остварувањето на судската функција.
- Член 4.4 од Европската повелба за Статутот за судии: Статутот им гарантира на судиите одржување и проширување на нивното техничко, социјално и културно знаење, потребно за остварување на должностите, низ редовен достап до обуки...
- Консултативен совет на европските судии, Мислење бр. 4 кое се однесува на соодветна почетна и континуирана обука.
- Деветте принципи за судска обука на Европската судска обучувачка мрежа усвоени во 2016 година.
- Декларација за принципите на обука на судии на Меѓународната организација за обука на судии од 2017 година.

Во секое натамошно адресирање на реформите на правосудниот систем треба да се имаат предвид овие документи и да се направи обид за директна имплементација на воспоставените стандарди и процедури во процесот на работење на АСЈО.

Според Стратегијата за реформа на правосудниот сектор за периодот 2017-2022 година¹⁴, основните стратешки заложби за промени во правосудниот сектор се насочени кон: независноста, непристрасноста, квалитетот, одговорноста, ефикасноста и транспарентноста на носителите на правосудните функции. Секоја од овие стратешки насоки е посредно или непосредно поврзана со работењето на АСЈО и процесот на едукација. (Само како пример, токму во овој контекст, треба да се разберат и измените на Законот за судовите, кои се донесени на 4 март 2019 година.¹⁵ Со нив се изменети критериумите за избор на судии и во согласност со овие измени влезот во судството е веќе исклучително преку АСЈО.)

Во Стратегијата многу децидно се нагласува дека е „...потребен зголемен обем на обуки на судиите во рамките на АСЈО за анализа на

¹⁴ <http://www.pravda.gov.mk/toc1/94>.

¹⁵ „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 96/2019.

објавените судски одлуки кои би биле од значење за изедначување на судската практика во согласност со европските стандарди“. Исто така, наведено е дека „Почетните и континуираните обуки на судиите и јавните обвинители во АСЈО треба да имаат за цел одржување на интелектуална и стручна кондиција на судиите и јавните обвинители, нивно надградување со нови знаења и вештини, совладување на измените на законите, како и секоја нова регулатива од областите во кои судат и работат, стимулирање на меѓународната размена на искуства, користење на практиката на Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП), правно пишување и правно резонирање и слично, со еден збор, спречување на нивното професионално стареење“.

Исто така, во Стратегијата во поглед на независност и непристрасност, се препорачува: „...утврдување законски критериуми за избор на кандидати-дипломци од АСЈО - од страна на Судскиот совет и Советот на јавни обвинители, со задолжително образложување и јавно објавување на одлуката за избор; кога е во прашање квалитетот, се препорачува ревидирање на критериумите за оцена на судиите и јавните обвинители, така што тие да се темелат на објективни квантитативни и особено квалитативни критериуми, со фокус на професионални вештини, интегритет, стручност, лична способност и социјални вештини“. Со ова, всушност, се даваат многу конкретни насоки и се упатуваат конкретни барања до АСЈО за преземање активности кои преку едукативниот процес ќе го обезбедат токму тој квалитет на судии и јавни обвинители, со тие и такви знаења и вештини.

3. Потреба за промени во работењето на Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“ – анализа и препораки

Во периодот од започнувањето на работата на АСЈО и посебно почнувајќи од законското уредување на работата на АСЈО (првиот Закон за Академијата за судии и јавни обвинители е донесен во 2006 година, по што следеше законот од 2010 година, па законот од 2015 со сите понатамошни измени и дополнувања) сè до денес, спроведени се поголем број проекти и истражувања во кои се понудени идеи за организирање на обуките и мерење на нивниот квалитет, меѓу другото и преку постигнатите реални резултати и ефектот кој овие обуки го имаат во работењето и донесувањето одлуки од страна на судиите и јавните обвинители.¹⁶

16 Најобеман документ е: Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703. Оваа анализа е поделена во поголем број сегменти и претставува сеопфатен скрининг на дотогашното работење на АСЈО со јасни насоки за натамошниот развој.

Во направените анализи идентификувани се основните проблеми и дадени се препораки за промени, поради подобрување на едукацијата и креирањето на идните политики, а со цел јакнење на професионализмот и независноста на правосудниот систем. Повторувањето на истите заклучоци и многу слични препораки од страна на различни експертски групи индицира дека извесен дел од овие идеи тешко се имплементираат, односно остануваат на хартија без да бидат целосно и соодветно операционализирани во практиката.

Исто така, постоењето на голем број анализи и разработени проекти, кои се занимаваат со идентична проблематика, укажува и на своевидно отсуство на институционална меморија која би овозможила потполно искористување на сознанијата добиени од веќе спроведените анализи и истражувања и посебно спроведување во практика на веќе воспоставените теориски модели.

Имајќи ги предвид генералните препораки кои се однесуваат на потребата од реформи во правосудниот систем и специфичните препораки поврзани со организацијата и улогата на АСЈО, евидентно е дека АСЈО нужно мора да се реформира како од аспект на нејзината законска поставеност, така и во поглед на внатрешните процеси во оној дел во кој сè уште не е постапено. Ваков став е содржан и во Стратегијата за реформа на правосудниот сектор 2017-2022.

Досегашните заклучоци и препораки може да ги систематизираме во неколку подрачја кои се од интерес за оваа анализа и за формулирање на насоките за натамошно зајакнување на АСЈО:

- организација на обуките
- квалитет и соодветност на обуките
- мерење на постигнатиот резултат

Дел од предложените процедури биле преточени во Законот за Академија за судии и јавни обвинители од 2015 година и подзаконските акти (посебно актите изработени по донесувањето на законот од 2015 година, а дел и претходно) и влијаеле врз воспоставувањето на конкретни процедури и шаблони на одвивање на обуките со цел постигнување изедначен пристап и подолгорочна придобивка на работењето на АСЈО врз нејзните целни групи (продукција на едукативни материјали, задржување на овие материјали во АСЈО и слично). Меѓутоа, голем дел од сознанијата и препораките (посебно оние кои се однесуваат на контролата на квалитетот на обуките преку податоци поврзани со практиката на судиите и јавните обвинители и нивото на примена на наученото во нивното секојдневно работење) не се применети.

Сепак, заслужува објективно да се наведе дека ако се погледне какви ставови имале корисниците на услугите на АСЈО при анкетањето за потребите на оваа анализа во 2019 година, (слушатели од почетната и континуираната обука) можат да се воочат позитивни трендови кои, секако, и понатаму даваат простор за подобрување.

Конкретно, досегашните слушатели на почетната обука го оценуваат целокупниот квалитет на обуката со средна оценка 8 (на скала од 1 до 10). По однос на програмата и предметите средната оценка изнесува 7, практичната обука 8, избраните предавачи добиле оценка 6,6, а методологијата на предавањата 7. По однос на практичната вредност на обуката во АСЈО при вршењето на дневните работни активности, средната оценка изнесувала 8.

По однос на оценките добиени од групата корисници на континуираната обука, целокупниот квалитет на обуката бил оценет со оценка 7,8, домашните предвачи со 7,5 а странските со 7,9. Каталогот на понудени теми според кој се одвива обуката е оценет со средна оценка 7,6 додека самата организација на обуката во АСЈО со оценка 7,3.¹⁷

3.1. Организација на обуките

Претходно направените процени за потребите на АСЈО и насоките на натамошниот развој се направени врз основа на опстојни анализи на постојните практики кои, според експертите покажале дека „...АСЈО поседува значајно искуство во спроведувањето на оценка за потребите за обука (ОПО), користејќи некои од најефикасните методи (евалуациски прашалници на крајот на секој настан за обука; редовно добивање на повратни информации од правосудството и останатите целни групи; активна комуникација со предавачите, менторите и учесниците во обуките; анализа на идеите и предлозите од страна на други институции и организации; добро познавање на законодавниот процес)“.¹⁸ Од направените анализи во 2010 година наспроти резултатите од анкетата во 2019 година, може да се изведе заклучок дека:

-Кога станува збор за континуираната обука, законската обврска за посета на однапред одреден број задолжителни часови во 2010 година многу често значела дека обуката била организирана и посетена само затоа што треба да се исполни законската обврска, а не врз основа на сознанија за реална потреба. Во овој контекст, секако, може да се стави

17 За подетални информации види во делот на емпириското истражување остварено за потребите на оваа анализа.

18 Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703, насоки за системот за контрола на квалитетот на континуираната обука, Анекс 5.

и забелешката во однос на намалувањето на деновите за задолжителна обука со растот на стажот: „За сите овие судии и јавни обвинители, континуираната обука при работа е задолжителна, со тоа што бројот на задолжителни денови обука на годишно ниво, се намалува со растот на стажот“.¹⁹ Ова повторно го поставувало прашањето за квантитативно, наместо функционално организирање на обуките, односно исполнување на одредена бројка наместо пружање на обука во согласност со потребите. Сепак, оваа констатација влијаеше во подобрување на внатрешните контролни процедури во смисла дека денес 1. редовно се евалуира секоја едукативна активност како од аспект на материјата така и од аспект на задоволството по однос на квалитетот на предавачите и 2. истовремено се бара придонес (сугестии, размислувања) од страна на слушателите од континуираната обука за идни теми кои ним би им биле од корист во нивната тековна работа, со цел да се организира обука токму на тие теми. Овие сугестии се сумираат, обработуваат и се земат предвид во одредени временски интервали во текот на годината. Индикатор за задоволството на слушателите на континуираната обука е добиената средна оценка 7,8 (на скала од 1 до 10) за целокупниот квалитет на континуираната обука. По однос на минималниот број на денови за годишна обука, треба да се нагласи дека сè уште е во сила скалестото определување на денови, чиј број се намалува како што растат годините на стаж на судијата/обвинителот. „Неисполнувањето на потребниот број на денови на обука на годишно ниво може да доведе дури и до одземање на поени, односно добивање на пониска оценка што, понатаму, може да го отежне идното унапредување на засегањето на судија, односно јавен обвинител“.²⁰ Сепак, како компаратив, може да се нагласи дека таа бројка во Франција, на пример, е униформна за сите, односно поставена е на минимум 5 дека е обука за секого на годишно ниво, без разлика на староста во стажот.

- Анализата во 2010 година констатира дека „постои недостаток на конзистентност во методологиите за обука и определена дискрепанца помеѓу стиловите на предавање на различните предавачи во почетната обука“.²¹ Токму со оваа забелешка понатаму се поврзува отсуството на соодветен континуитет во спроведувањето

19 Според членот 7 на „Правилникот за континуирана обука“, усвоен од страна на Управниот одбор на АСЈО на 12 мај 2015 година („Службен весник на РМ“, бр. 77/2015), ново назначените судии и јавни обвинители имаат обврска да реализираат 14 дена обука годишно, додека, пак, само два дена обука се задолжителни за судиите и обвинителите со над 15 години професионално искуство.

20 Хорнунг, Р., (2016), Развој на стратешко планирање, потреби од обука и механизми за квалитативно оценување.

21 Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703, насоки за системот за контрола на квалитетот на континуираната обука, Анекс 5.

на обуката. Уште повеќе, според овие анализи „предавачите не се соодветно подготвени или компетентни да ја реализираат обуката и да водат професионална дискусија на конкретните теми“.²² И на оваа забелешка АСЈО одговорила со редовно организирање обука за обучувачи на годишно ниво со цел да одговори на оваа воочена слабост. Напорите во оваа смисла ќе продолжат со интензивно темпо. Разбирливо е дека оваа конкретна обука не би можела во целост да ја покрие разликата во методологијата на предавање на еден практичар наспроти еден универзитетски професор, поради самата природа на обете професии, но во овој случај, земајќи предвид дека улогата на едукацијата која се спроведува во АСЈО цели кон стекнување на што поквалитетни практични искуства кои би им користеле на слушателите во нивната идна работа, се верува дека, сепак, посакуваната цел може да се постигне. Освен редовната обука за обучувачи, придружена со подготвени прирачници, во рамките на АСЈО се подготвуваат посебни групи на тренери врзани со определена правна област, која им е соодветна на нивната правна профилација (граѓанско право, кривично право, управно право итн.). Според новата анкета, квалитетот на домашните предавачи е оценет со збирна оценка 7,5.

- Во 2010 година бил заземен став дека „Не постои добра рамнотежа помеѓу различните теми опфатени со програмата“.²³ Во овој поглед тогаш е добиен интересен податок дека посетителите на школата мислат дека повеќе време треба да биде посветено на националното законодавство, за сметка на правото на ЕУ и меѓународните договори. Ова само по себе е проблематично, ако се има предвид дека сите посетители на обуките се правници со положен правосуден испит, што значи со претпоставено големо познавање на националното законодавство, врз база на која би требало да надоградуваат нови сознанија. Од друга страна, актуелните ставови (2019) укажуваат дека забележително расте интересот за меѓународното право, особено на Европската конвенција за човековите права и основни слободи (ЕКЧП), јуриспруденцијата на ЕСЧП, правото на ЕУ но и кон другите меѓународни ратификувани документи кои стануваат дел од националното законодавство. Овој тренд е мошне охрабрувачки, бидејќи меѓу професионалците во правосудството расте свеста за универзалните правни вредности кои се проткајуваат и применуваат во нашиот домашен правен систем. Исто така, треба да се напоми дека АСЈО континуирано прави обид да ги усклади тематските едукативни активности кои таа ги реализира самостојно со оние кои

22 Ibid

23 Ibid

ги организира заедно со други партнери (меѓународни организации, програми на странски амбасади, граѓански организации, домашни државни субјекти и организации, комори итн.), сè со цел да се постигне максимална ускладеност, полза и ефект од остварените едукативни активности. Според Законот, круцијална улога за ова прашање игра Програмскиот совет на АСЈО, но би можела да се земе предвид и препораката наведена во ТАЕКС анализата за формирање на заеднички Постојан комитет (АСЈО во соработка со Судскиот совет, Специјалното јавно обвинителство, судовите и обвинителствата) кој ќе развие подетална анализа за потребите за обука.

- Во 2010 година, од организациски аспект на работа на АСЈО, воочено е барањето на посетителите на почетната обука за специјализирана обука одвоено за судии наспрема јавни обвинители уште од самиот почеток на обуката. АСЈО актуелно го има уредено ова прашање со подзаконски акт, кој ја подвојува практичната обука за овие две групи слушатели на почетната обука. Поделбата на судии и на обвинители се извршува во рамките на АСЈО по завршувањето на деветмесечната теоретска обука која е унисона за сите. Потоа, врз база на успехот, кој кандидатите ќе го постигнат при полагањето на теоретскиот дел од обуката, се врши селекцијата. Постојат дилеми дали и понатаму овој принцип би требало да опстои, или, пак, сепак, би требало АСЈО да се врати на униформна обука на сите слушатели. Се размислува дека по завршувањето на ваквата униформна обука ќе може да се обезбеди проточност на кадри во овие два професионални профила и од нив. Прашањето сè уште останува отворено и за дебата бидејќи секое решение во себе носи и позитивни и негативни реперкусии.

- Во делот на организациските прашања, а повторно со цел да се подобри квалитетот на услугите, бездруго дека спаѓа и ургентната потреба од обезбедување на нови простории, односно објект на АСЈО. На тој начин ќе може да се одговори на потребата од стекнување на поквалитетни практични искуства при процесот на едукација, како и овозможување на подобри услови за учење и работа.

3.2. Квалитет и соодветност на обуките

Во 2010 година (пет години по формирањето на АСЈО и веднаш по донесувањето на Законот за Академијата за судии и јавни обвинители²⁴, започнат е проектот „Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО“, финансиран од страна на ЕУ.²⁵

24 Службен весник на РМ“, бр. 88/02.07.2010.

25 Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703, насоки за системот за контрола на квалитетот на континуираната обука, Анекс 9.

Во проектот е посветено посебно внимание на воспоставувањето на систем за контрола на квалитетот за програмата за континуирана обука.

Поставени цели на системот се:

1. Да понуди упатства околу политиките, постапките и методологијата за разумно управување со Програмата за континуирана обука и имплементација на истата.
2. Да ги стандардизираат и подобрат постапките и практиката за креирање на обуката, нејзината реализација и евалуација.
3. Да ги интегрира проектните иницијативи кои се однесуваат на менаџирањето со информации и поврзаноста на интернетот во креирањето на обуката, нејзината реализација и евалуација.

Компетентноста на предавачите и нивната работа се наметнува како прв елемент во остварувањето на квалитетна обука во поголем број од истражувањата „Компетентноста претставува способност да се извршуваат задачите со определен стандард... Задача на АСЈО: да се зголеми капацитетот за извршување на задачите со определен стандард“.²⁶

Во рамките на активностите е предвидено дефинирањето на потребите, кој е првиот чекор кон нивно задоволување, при што ОПО се перципира како процес на идентификување на „дупки“ во обуката. „Така, ОПО служи за дефинирање на разликата помеѓу постојната ситуација (каде сме) и оптималната ситуација (каде сакаме да бидеме)“. Предложен е сложен и комплексен систем на одредување на содржините на обуката, изборот на предавачи и нивна подготовка за држење на обуките.²⁷

Во повеќе наврати (како за основната така и за континуираната обука) се истакнува забелешката дека во обуката недостасува поголем обем на попрактична обука во рамките на која ќе има „повеќе интеракција; анализа на предмети и практични вежби“²⁸. Заклучокот дека правосудната обука треба да биде ориентирана кон практиката, со цел да се постигне максимална ефикасност и да се обезбеди долгорочно влијание врз практичната работа на судиите и јавните обвинители е лајтмотив речиси на сите претходно направени истражувања. Ова како констатација и идентификувана потреба провејува често и во

²⁶ Ibid

²⁷ Ibid

²⁸ Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703, насоки за системот за контрола на квалитетот на континуираната обука, Анекс 5.

резултатите од новата анкета (2019). Клучниот предизвик со кој е соочена АСЈО сега е фактот што „често се мисли дека потребите за обука се однесуваат на правото, но, всушност, предизвикот лежи во тоа дека дури и да сме добри правници, тоа не мора да значи дека ќе бидеме и добри судии и јавни обвинители“.²⁹

До сличен заклучок е дојдено и во ТАЕКС прегледот на тренингот на судиите и јавните обвинители направен во 2018 година³⁰, каде што се истакнува дека „Програмите за континуирана обука во основа се теориски и академски. Нема многу вистински работилници за стекнување практични вештини. Понудените обуки не одговараат на вистинските потреби на судиите и јавните обвинители, посебно на почетокот на нивните кариери“.

Од досегашните анализи и од процената на актуелната состојба со правосудниот систем, недвосмислено произлегува дека обуките не треба да го стават примарниот акцент на изучувањето на материјалното право. Знаењето на материјалното право е само предуслов за запишување во АСЈО (завршен факултет и положен правосуден испит со соодветна практика). Исклучок од овој став претставуваат новините вклучени во законите или, пак, аспектите од меѓународното право за кои ќе се утврди потреба од нивно дополнително совладување.

Обуката не може никако да се сведе на повторно изучување на она што претставува претпоставено претходно знаење на кандидатите/учесниците во обуката. Она посебното/специфичното кое може и треба да го пружи АСЈО, е, всушност „... обука на судиите и јавните обвинители која вклучува и развивање на вештини и ставови – понекогаш наречено образование за социјалниот контекст – исто толку колку и информации за правото“.³¹

Меѓутоа, останува фактот дека посетителите на обуките (посебно кога станува збор за почетната обука) се кандидати со многу различно ниво на знаење. На пример, во ТАЕКС прегледот на тренингот на судиите и јавните обвинители направен во 2018 година³² е заклучено дека: „Генералното ниво на правно познавање на крајот

29 Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703, насоки за системот за контрола на квалитетот на континуираната обука, Анекс 9.

30 ТАЕКС Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

31 Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703, насоки за системот за контрола на квалитетот на континуираната обука, Анекс 9.

32 TAIEХ Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

на универзитетските студии не е на посакуваното ниво за позицијата судија или јавен обвинител, освен ако не се надополни со понатамошна едукација и обука. Тешко е да се мерат капацитетите на посетувачите од различни универзитети“. Според истата анализа: „Имајќи го предвид различното ниво на правните факултети ширум државата, оценките од универзитетите не се доволно сигурни. Приемниот испит на АСЈО доволно не ја мери способноста на кандидатите да ја завршат обуката на АСЈО. [...] Земајќи ја предвид потребата за почитување на принципот на правична застапеност, треба да биде најдено одржливо и фер решение за да се обезбеди почитување на овој уставен принцип без да биде доведена во прашање селекцијата врз основа на заслуги при приемниот испит“.

Проблемот на недоволното правно знаење и посебно на различното ниво на знаење зависно од универзитетот од кој доаѓа кандидатот (независно од оценките и остварениот просек на хартија) е сериозен предизвик за АСЈО, бидејќи би требала да работи со кандидати кои најверојатно не поседуваат иста стартна позиција при започнување на процесот на почетна едукација. Оваа состојба влијае и на изработката на програмите за обука, балансот меѓу теоретското и практичното знаење, како и исполнувањето на залошбата за правична застапеност на кандидати од различни етнички заедници. Имено, разбирањето на она што се учи зависи од претходната подготовка, веќе стекнатите вештини и генералното снаоѓање во правната материја.

Најдобар начин за справување со проблемот е воспоставување на систем на комплексна првична селекција (ригорозен процес на селекција) со јасна определба дека не секој може да биде примен на АСЈО, меѓутоа и исто толку јасна порака дека, не секој може да ја заврши истата. Друга можност за справување со проблемот е помек процес на првична селекција (при приемот на кандидатите), меѓутоа ригорозна селекција после првиот модул и потоа после секој нареден модул на обука. Обата модула би требало да предвидат и фокусирана работа со определени групи слушатели за полесно совладување на определена наставна материја за која ќе се воочат тешкотии при учењето.

Ова подразбира или многу поригорозни приемни испити, кои би обезбедиле учесници во обуките на АСЈО да можат да станат единствено луѓе со приближно истоветни знаења од материјалното право (треба да се води сметка за поинакво дизајнирање на електронскиот тест), или, пак, поголем број испити за знаење како предуслов за преминување во натамошниот дел од обуката и посебно практичната обука. Теоретската обука во голема мера е поврзана токму со нивото на претходни знаења на кандидатите, како и со изедначеноста на овие знаења. Меѓутоа, во ниеден случај, теоретската обука не смее да

стане замена за процесите на образование кои претходеле, односно факултетското образование и/или за знаењата кои се стекнуваат во процесот на полагање на правосудниот испит. Секое зголемување на теоретската обука и внесување на нови димензии во неа може да значи влегување во оваа стапица.

Во рамките на АСЈО мора да постои соодветен систем на правила и принципи кој ќе обезбеди правична застапеност за немнозинските заедници како во процесот на запишување на слушатели во АСЈО така и при процесот на избор на натамошната кариера (дали да се стане судија или јавен обвинител), што не смее да биде сведено на неформални договори. Во оваа смисла, веќе се донесени измени на Статутот на АСЈО во 2019 година, во кои се предвидени квоти за припадниците на заедниците кои не се мнозинство во Република Северна Македонија, а кои квоти се определуваат, претходно земајќи ги предвид официјалните статистички показатели³³. Истовремено, пополнувањето на овие места ќе се раководи по принципот на постигнатиот успех на добиената завршна оценка од положениот приемен испит, посебно во рамките на секоја предвидена квота.

Завршен резултат на истражувањето од 2010 година е изработка на протоколи за секоја од предвидените активности поврзани со квалитетот на обуките, меѓутоа нема податоци за тоа дали и како се користат овие протоколи. Ова никако не смее да значи симплификација на обуките и нивно сведување на прирачни помагала за судиите и јавните обвинители. Секој облик на симплификување на обуките значи снижување на нивото на капацитетите на самите судии и јавни обвинители.

Во оваа смисла АСЈО не само што треба да продолжи со практиката во рамките на обуките да применува анализи на предмети и решавање на проблеми, сценарија и симулации и панел-дискусии за да се развијат професионалните вештини, способноста за донесување на одлуки и пресуди кои се темелат на информираноста и знаењето на судиите и јавните обвинители, туку ова треба да го издигне на ниво на главен приоритет и основна содржина на обуките.

Се стекнува впечаток дека во некои од истражувањата вниманието е насочено, пред сè, кон задоволството на учесниците на обуките од самите обуки наместо кон постигнатиот резултат, односно промените кои овие обуки ги предизвикуваат во работењето на учесниците. На пример, во Правилникот за континуирана обука, се нагласува

³³ Член 3 од Статутарната одлука за изменување и дополнување на Статутот на АСЈО „Павел Шатев“, 03.06.2019 година.

важноста на оценувањето на обуките во кои учествуваат слушателите „за да се утврди дали обуките ги постигнале предвидените цели, [...] дали ги исполниле очекувањата на учесниците“ и „за да претставува основа за подготвувањето на наредните програми за обука, како и за подобрување на квалитетот и делотворноста на идните обуки“.³⁴ Сепак, во овој случај мора да се постигне баланс помеѓу професионалното задоволство од остварената едукација и реалниот ефект кој таа може да ја постигне во идното работење на лицето. Исто така, конципирањето и развојот на програмата на АСЈО би требало да биде ориентирана и кон адресирање на проблемите на актуелните состојби во правосудството (иако тоа е тешко одредливо и мерливо, но, сепак, мора да се адресира на посреден начин). Едукацијата мора да ги опфаќа тековните проблеми и поглобално, поради сè уште присутната огромна недоверба на граѓаните во правосудниот систем (сè уште поплаките се за незнаењето, партизираноста, корупцијата, неетичкото однесување итн.).

Збирно, за понатамошно подобрување на квалитетот и соодветноста на обуките, освен горенаведените ставови, треба да се посвети внимание на квалитетот на материјалите, практикумите и другите помагала за учење; на богатството и ефективноста на едукативните алатки кои се применуваат при обуката; да се создадат можности за електронско учење на разновидни области и теми од интерес; да се следи квалитетниот резултат кој се огледа во работниот перформанс на правосудните кадри при нивната работа.

3.3. Мерење на постигнатиот резултат

Во едно од првите истражувања, направени со цел за натамошен развој на АСЈО, како појдовна точка од која понатаму треба да се гради целиот систем на обука, е поставен посакуваниот резултат. “На прв поглед, многу е едноставно и јасно: Започнете да креирате јасна слика за тоа што кандидатите треба да можат успешно да направат (односно, резултатот) на крајот на овој важен едукативен процес). Потоа, врз основа на оваа јасна слика изработете (односно развијте) ги наставната програма, упатствата, оценувањето и правењето извештаи“.³⁵ И понатаму, според истото истражување „Станува збор за едноставна задача каде треба јасно да се дефинира (пред почетокот) што сакаат кандидатите (на крајот) да можат да направат,

34 Хорнунг, Р., (2016), Развој на стратешко планирање, потреби од обука и механизми за квалитативно оценување.

35 Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703, насоки за системот за контрола на квалитетот на континуираната обука, Анекс 9.

да се подучат кандидатите како да ја постигнат таа цел, а потоа да се оценат и документираат резултатите кои успеале да ги постигнат“.

Ако ова се стави во контекст на продолжителната и актуелна состојба во правосудниот систем се наметнува прашањето што не е направено:

- Одредување на крајниот резултат на обуките (каков продукт очекуваме да се добие на крајот на основната и континуираната обука, односно дали посакуваниот ефект е постигнат)?

- На кој начин да извршиме приспособување на обуките на тој краен резултат кој треба/посакуваме да се добие?

Токму низ оваа призма треба да бидат погледнати досегашните активности (кои се во голема мера предложени и во рамките на сите овие истражувања) кои се изведуваат во АСЈО.

На пример, според препораките дадени во претходните истражувања „Контролата на обуките се предвидува да биде спроведена со стандардни евалуациски прашалници, подоцнежна евалуација (за процена на реалната корист од обуката, нејзината континуирана релевантност и долгорочните резултати), извештаи на предавачите, повратни информации од материјалното право“. Според оваа програма: „АСЈО развива процедури и параметри за искористување на добиените повратни информации за да ги подобри а) изработката на програмите, б) оцената на потребите за обука, в) квалитетот на наставните планови за обуките, г) квалитетот на обуките, д) квалитетот на материјалите за обука и ё) реализацијата на обуките/логистиката. Добиените повратни информации ќе се користат за да се определи дали се потребни нови раководни практики, дали Статутот на АСЈО треба да се измени, дали работните групи треба да преземат дополнителни активности, итн“.³⁶ Програмата предвидува: оценка на предавачите (преку поголем број параметри) и евалуација на материјалите кои се користат за обука.

Се очекува предложените параметри за организирање на обуките и следење на резултатите од обуките дадени во збирно поврзаните досегашни истражувачки материјали директно да се земат предвид и да се користат. Меѓутоа, од друга страна, едностраното користење само на овој вид на податоци може да наштети на конечниот ефект кој се сака да се постигне, ако реално не се измерат стекнатите и применети знаења, вештини и/или применета практика. Кон ова мора да се додадат и менаџерските умешности за водење на правосудните институции, односот и комуникацијата со јавноста, автоматизирањето

³⁶ Ibid

и компјутеризирањето на дејствата при постапувањето, брзината, ефикасноста и ефективноста при постапувањето, економичноста.

Во анализата на Хорнунг³⁷ е промовиран моделот за оценување на Киркпатрик кој, според авторот „се заснова на четири нивоа: го проценува квалитетот на обуката на ниво на првична реакција, односно „задоволство“ (Ниво 1). Но, исто така, предвидува и подолгорочна процена на одржливите ефекти на обуката, односно ги опфаќа следниве дополнителни прашања: што е научено (Ниво 2 - учење); што се променило кај учесникот на обуката по настанот (Ниво 3 – промена на однесувањето/пренесување); и, какво било влијанието на обуката врз организацијата каде што работи слушателот (Ниво 4 - резултати)“.

Нема податоци за тоа дека овој модел е соодветно и во потполност применет во процената на резултатите од обуката во АСЈО. Во секој случај, примената на овој модел подразбира како развивање на посебни протоколи со кои ќе се обезбеди процената така и многу засилен испитен процес и процес на следење на кандидатите во нивната натамошна работа.

Во заклучоците од ТАЕКС прегледот на тренингот на судиите и јавните обвинители направен во 2018 година³⁸ по однос на почетната обука, се истакнува дека: „Практиката да се тестира знаењето и вештините преку средишен и завршен тест се чини недоволно за да се измери способноста на кандидатите за извршување на нивните задачи како судии и јавни обвинители. Уште повеќе, малата разлика во оценките го проблематизира рангирањето на кандидатите...“

Според членот 34 од Правилникот за континуирана обука „Со оглед на карактерот на обуката, односно циклусот обуки, предавачите го определуваат видот и методологијата на проверката, што може да биде во вид на задавање прашалници и/или тестови од содржината на предавањата и изложените материјали непосредно по завршувањето на обуката и/или во вид на оценка на степенот на подобрување на знаењата, вештините и однесувањето и примена на наученото во практиката, во одреден временски период по завршувањето на обуката или циклусот на обуки (3, 6 или 12 месеци)“.³⁹

Ова во голема мера ги ограничува можностите на АСЈО, односно целокупната процена е ставена во рацете на предавачот. Меѓутоа,

37 Хорнунг, Р., (2016), Развој на стратешко планирање, потреби од обука и механизми за квалитативно оценување.

38 ТАЕКС Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Jordanov.

39 „Службен весник на РМ“, бр. 77/2015.

во веќе спомнатиот извештај на Хорнунг⁴⁰ се истакнува дека „Постојаната обука на судиите и на обвинителите со добар и одржлив квалитет мора да биде вклопена во концептот на „доживотна обука“ како и во концептот на периодичното оценување на успешноста на секој поединечен судија и обвинител“. Ова значи потреба од натамошно развивање на системот на континуирана проверка кој ќе овозможи вистинска процена на резултатите од обуката. Уште повеќе, според овој експертски извештај „Во поглед на погоре споменатите фактори, би било погрешно да се каже дека даден број денови на обука во конкретен временски период секогаш е валиден и релевантен критериум за подобрување на квалитетот на соодветниот судија/обвинител, самото учество на обуките само по себе не гарантира учење како и промени на однесувањето и институционални промени“.

Наместо да се заострат критериумите при полагањето на приемниот, средишните и крајните испити, со измените на Правилникот за почетна обука од 2017 и 2018 година направени се олеснувања на проверките на знаењето (со објавување на база на прашања, понудени одговори со еден точен и два неточни одговора и отсуство на негативни поени за погрешен одговор. Овие промени се во директна спротивност со заклучоците и препораките дадени во сите досегашни анализи и експертски процени на работењето на АСЈО.

Потребата од поинаков пристап во проверката на знаењата на кандидатите во АСЈО е идентификувана и во Анализа на спроведувањето на итните реформски приоритети во македонското правосудство⁴¹. Според авторите на оваа анализа „Во делот на почетна обука потребно е укинување на електронското полагање на практичните делови од испитите. Дополнително, потребно е и воведување на повеќе практични вежби и симулација на судења“.

Значаен елемент во подобрувањето на обуката (кој се спомнува во неколку од претходните истражувања) е можната поголема индивидуализација на обуката. Во самите анализи нема дадено конкретни критериуми врз основа на кои би се индивидуализирал пристапот во обуката, меѓутоа се истакнува како начин кој би овозможил подобар увид во индивидуалните промени кај секој од кандидатите по завршувањето на финалното тестирање.

40 Хорнунг, Р., (2016), Развој на стратешко планирање, потреби од обука и механизми за квалитативно оценување.

41 Петровски, К., Драганов, М., ..., (2018), Анализа на спроведувањето на итните реформски приоритети во македонското правосудство, Институт за човекови права, Скопје.

Имајќи ги предвид актуелните и продолжителни состојби во правосудниот систем, квалитетот на обуките и напредокот на кандидатите треба многу помалку да се мери низ процесот на самооценување од страна на кандидатите, а многу поголемо внимание треба да се посвети на тестирањата/испитите или другите видови на проверка на напредокот од страна на предавачите.

Во исто време, потребно е балансирање на квантитативните и квалитативните параметри на процената, што ќе овозможи фактичка процена на успешноста на обуките и ќе ја направи повидлива евентуалната промена како резултат на обуките. Ова е и една од препораките која ја има дадено Групата на држави против корупција (ГРЕКО) на СЕ во Извештајот од 17 март 2014 година во рамките на IV круг на оцена за „Спречување на корупцијата кај членовите на парламентот, судиите и обвинителите“: „...во поглед на принципот на судиска независност, системот за оцена на успешноста на судиите [...] да се разгледа поради воведување повеќе квалитативни критериуми“.⁴²

4. Нови законски решенија

Актуелно, Предлог-законот за Академијата за судии и јавни обвинители се наоѓа во собраниска расправа.⁴³ Дел од досегашните препораки (содржани во направените анализи, особено ТАЕКС анализата како и во дадените експертски мислења) се преточени во одредби во новиот Предлог- закон за Академијата за судии и јавни обвинители.⁴⁴

Практично гледано, АСЈО и понатаму е единствената институција во Република Северна Македонија која на посреден начин – преку приемот – одлучува кој во иднина ќе стане судија или јавен обвинител во државата. Со тоа таа добива исклучително значајно место во правосудството. Исто така, како што веќе во неколку наврати беше истакнато, обуките, особено почетните, се клучната дејност на АСЈО.

Освен низата новини во организацијата на АСЈО, измени претрпуваат и условите кои треба да ги исполнат кандидатите за прием во почетна обука на АСЈО. Според Анализата на спроведувањето на стратегијата за реформа на правосудниот сектор (2017-2022) за периодот од 2018

⁴² Страница 29 од Извештајот, објавен на www.coe.int/Greco.

⁴³ <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nsp?materialId=c904f559-5ef8-4328-9120-7205a0621309>.

⁴⁴ <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nsp?materialId=c904f559-5ef8-4328-9120-7205a0621309>.

и 2019 година, направена од страна на Блупринт групата за реформи во правосудството⁴⁵ „Најголем дел од новините се однесуваат на полагањето на приемниот испит и завршниот испит во АСЈО, како и полагањето на секој од модулите во првата фаза од почетната обука. Новите начини за полагање на испитите се посоодветни и поедноставени за да ги одмерат знаењата“. За разлика од претходното решение (уредено со Законот од 2015 година, а кое се укина со измените од 2018 година) со кое се бараше повисока просечна оценка од факултетското студирање, според новиот предлог, како кандидат за почетна обука може да биде примен дипломиран правник со завршено четиригодишно високо образование VII/1степен на правни студии или дипломиран правник со стекнати 300 кредити според Европскиот кредит-трансфер систем.

На овој начин, законодавецот се решил да овозможи поголем број кандидати да се пријават за почетната обука на АСЈО, и посебно правници со подолго искуство и практика, а кои не оствариле повисок просек во студирањето. Притоа, селекцијата на кандидатите се остварува преку повеќефазно полагање на приемниот испит, кој темелно го проверува комплетното знаење и подготвеност на кандидатот: теоретско, практично, познавање на јазик и психолошко тестирање. Авторите на оваа анализа се разликуваат во нивниот став по однос на дизајнот на приемниот (квалификациски) дел на испитот. И покрај тоа што новиот Предлог-закон го поедноставува дизајнот на прашањата (петте сложено опишани модалитети-одговори на прашањето сега се сведуваат на три); минимумот освоени бода за да се положи кој бил 41 сега е покачен на минимум 76 – од вкупно 100) и го зголемува елиминаторниот услов за положување, сепак, постои експлицитна разлика во размислувањата: едниот автор на текстот смета дека, воопшто, на испитот не би требало да постојат прашања кои се полагаат на компјутер, додека другиот смета дека со вака видоизменетиот дизајн на квалификацискиот дел од испитот може да се постигне првична елиминација на послабите кандидати. Практичниот дел од испитот се предлага да се одвива по писмен пат, со изработка на две студии на случај (35 бода вкупно), а крајно, на усмениот дел од испитот се доделуваат зголемен обем на бодови (35 бода вкупно) во однос на претходното законско решение.

Практичната обука се засилува со повторното внесување на симулацијата на судења како начин на оценување, особено како дел од полагањето на завршниот испит.

45 Аврамовски, Д., Амет, С., ... (2018), Анализата на спроведувањето на стратегијата за реформа на правосудниот сектор (2017-2022) за периодот од 2018/2019 година, Хелсиншки комитет за човекови права на Република Северна Македонија, Скопје.

Прашањето на правичната застапеност на заедниците е опфатено со генерална одредба во законот, а актуелно се уреди како дел од Статутот, кој ја разработува таа законска одредба за правична застапеност. Појдовен минимален услов за некое лице кое припаѓа на заедница, која не е мнозинство, да биде земен предвид како кандидат, е првично најмалку да ги освои минимално законски определените бодови за положување на квалификацискиот и практичниот дел од испитот и да ги положи испитот за јазик, психолошкиот тест и тестот за интегритет. Потоа, бројот на места определени според квотата се пополнуваат според висината на рангирањето, односно максимално освоениот број на збирни поени од квалификацискиот и практичниот дел од испитот по кандидат.

Проблематичен член од аспект на можна дискриминација (посебно во однос на лицата со попреченост) за што мора да се внимава е членот 31, во кој меѓу условите за започнување на почетна обука е предвидена „општа здравствена способност“. Постои потреба одредбата да се уреди во јасна форма која ќе оневозможи потенцијална дискриминација по однос на прием на лица кои би можеле непречено да ја извршуваат својата работа и покрај својата попреченост.

Дебалансот во корист на практичната обука е во насока на препораките дадени во голем дел од направените анализи, меѓутоа од исклучително значење е и теоретскиот дел да не претставува повторување на факултетските содржини туку надградба која е насочена кон вршење на судиската, односно, јавно-обвинителската функција.

Можноста за повторување на тестирањето доколку биде неуспешно (дадена во членот 52) не е прецизирана и може да води кон намалување на квалитетот на крајниот резултат (спротивно на препораките дадени во поголем број анализи).

Во склад со ТАЕКС препораките, се препорачува посебна специјализирана програма за новоизбраните судии и обвинители, со цел да се постигне нивна побрза адаптација и снаоѓање во новите работни должности. Општата програма за континуирана обука во голем дел се препушта да се уреди со актот на АСЈО.

Заклучни размислувања

Во периодот од основањето на АСЈО и посебно од донесувањето на првиот Закон за Академијата за судии и јавни обвинители до денес, направени се поголем број анализи, истражувања и експертски мислења, во рамките на кои се идентификувани проблемите со кои

се соочува АСЈО, и се дадени насоки на можен натамошен развој и препораки за подобро функционирање. Новите законски решенија нудат добра основа голем дел од овие препораки да бидат нормативно структурирани и да се создаде простор за нивна имплементација во практика. По донесувањето на новиот Закон, АСЈО ќе ги донесе и новите подзаконски акти, во кои ќе ги надогради веќе поставените процедури и механизми за доработка и допрецизирање на законските одредби, но и за поставување на внатрешните правила за работа.

Еден од клучните предизвици со кои се соочува АСЈО (според сумираните препораки дадени во направените анализи и истражувања) е фактот што често се мисли дека потребите за обука на идните судии и јавни обвинители се однесуваат само на правото, при што се заборава комплексноста на функцијата судија/јавен обвинител која подразбира и вештини и соодветна поширока општествена подготвеност, како и, специфични особини и квалитети на човекот кој ја извршува. Имено, добриот правник воопшто не значи дека може да биде добар судија или јавен обвинител.

АСЈО се профилира како единствен влез во извршувањето на судиската и јавно-обвинителската функција, што подразбира и посебна одговорност за резултатот од обуките кои ги спроведува. Ова значи и јасен став дека не секој може да ги посетува овие обуки (поставување на многу високи критериуми за прием), но и уште повеќе, дека не секој кој ја поминал обуката значи дека треба и да ја заврши обуката (уште повисоки критериуми за завршен испит и проверка на знаењата и вештините на кандидатите). Многу поважен аспект од оценувањето на обуките од страна на самите учесници е повеќеслојното, тековно и ригорозно оценување на кандидатите за времетраење на обуката.

Практичната обука и уште повеќе, практичниот дел од испитот, мора да бидат видливо доминантни. Најдобар начин за утврдување како на знаењето (правното знаење), така и на сите други компоненти потребни за вршење на функцијата (социјални, психолошки, логични, прашање на елоквенција, однос кон различноста и слично) е полагање на испитите преку симулации на судења (сложени и повеќеслојни случаи во кои се содржани параметри за процена).

Рангирањето треба да ги покаже вистинските/реални разлики меѓу кандидатите, и не треба да значи само можност за избор на судиска или јавно-обвинителска функција, туку да биде дел и од кое било натамошно кариерно напредување на кандидатите.

Индивидуализацијата на обуките е од исклучително значење (како од аспект на разликите меѓу судиите и јавните обвинители, така и од

аспект на можната идна специјализација на кандидатите, областа во којашто ќе работат и средината во која треба да функционираат).

Континуираната обука мора да се перципира како дел од кариерното напредување и развој на секој судија и јавен обвинител. Таа мора да биде задолжителна на секое скалило од напредувањето на судиите и јавните обвинители и да соодветствува на барањата на повисоката функција кон која се стреми.

Континуираната обука мора да ги адресира веќе воочените проблеми кои се провлекуваат како во оцената на судството од страна на јавноста, така и во стручните анализи на професијата. Во обуките мора да најдат место и „помеките“ теми, како проблемите на дискриминација, на нееднаквото постапување, почитувањето на достоинството на странките, менаџирањето на правосудните институции, односот кон јавноста и транспарентноста, независноста од партиски влијанија, етиката и логиката, итн.

Правичната застапеност на мнозинските заедници мора да се запази без да влијае врз квалитетот на судиите и јавните обвинители кои излегуваат од АСЈО. Потребата од поголем број претставници од конкретна етничка или јазична заедница, никако не смее да биде на штета на квалитетот, туку да се изведува преку стимулирање на можните кандидати, ако е потребно и дополнителна работа, преку зголемен број на едукативни единици. Излезниот резултат никако не смее да биде на штета на која било од поставените цели на обуката.

Потребите од конкретен број судии и јавни обвинители мора да се формулираат врз основа на реални податоци, статистички пресметки, искажани потреби и долгорочно планирање. Тоа подразбира и внесување на елементот на географска покриеност и елементот на соодветна и правична застапеност на мнозинските заедници.

Емпириско истражување за Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“

Со цел да се добие појасна слика за перцепциите на професионалците од правосудството кои се во различни својства и од различни аспекти инволвирани во работењето на АСЈО, дел од оваа анализа е посветен на стекнување на сознанија за нивните ставови. Ваквите сумарни сознанија особено се важни за добивање на реална слика за работниот перформанс на АСЈО и степенот на задоволување на нивните професионални потреби и барања во доменот на почетната и континуираната едукација, но и по однос на системската поставеност и улога на оваа институција.

Реализирани се три посебно дизајнирани анкети кои целаа кон три групи испитаници, и тоа: слушатели (сегашни и поранешни) на почетната обука во АСЈО; учесници во континуираната обука во АСЈО и претставници, односно членови на телата и институциите чие работење е поврзано со АСЈО (Судски совет, Совет на јавни обвинители и слично). Анкетните прашања содржеа затворени модалитети во одговорите, но и дел во кој испитаниците имаа можност слободно дополнително да ги наведат своите сугестии, размислувања и критики, кои се сумарно наведени во оваа анализа.

Следат збирните резултати од секоја остварена анкета, кои се статистички обработени во делот на прашањата со затворени модалитети во одговорите, а отворените прашања кои почесто се јавуваат во текстуално дадените одговори, односно пројавуваат релевантност, се, исто така, сумарно дадени.

А. Преглед на резултатите добиени од слушатели на почетна обука во Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“

Со прашалникот беа опфатени 53 актуелни и поранешни слушатели на почетната обука во АСЈО. Следат нивните одговори на група прашања поврзани со задоволството од работата и квалитетот на програмата на АСЈО. По однос на демографскиот профил на оваа група испитаници, со оглед на тековното следење на одвивањето на анкетата од страна на службите во АСЈО кои го реализираа емпирискиот дел⁴⁶, може да се заклучи дека е постигната рамнотежа по однос на претставеноста по пол (49%-51%) и дека земајќи предвид дека АСЈО започнала со работа во 2006 година, возрасниот опсег на сите испитаници се движи од 30 до 49 години.

⁴⁶ Прибраните електронски податоци евидентираат дека по однос на општите демографски податоци, повеќе од 40% од испитаниците не одговориле на истите со што не може да се добие јасна слика за примерокот, но во исто време не дозволува да се добијат подетални податоци за останатите категории преку вкрстување на прашањата. Во однос на полот, гледано во апсолутни бројки, овој прашалник го одговориле 15 жени, 13 мажи, а останатите 25 испитаници одбиле да одговорат или за нив нема податоци. Во однос на категоријата возраст, испитаниците кои одговориле на ова прашање, главно, припаѓаат на категоријата од 30 до 49 години (29 интервјуирани), а само еден е регистриран во категоријата до 29 години, останатите 23 испитаници не одговориле на прашањето. Сепак, раководењето со емпирискиот дел на истражувањето е во состојба да го долови статистичкиот профил на оваа испитувана група.

1. Демографска структура на испитаниците по пол

Пол	
Женски	51%
Машки	49%

2. Демографска структура на испитаниците по возрастни категории

Возраст	
18-29	0,5% (1)
30-49	99,5% (52)

Прашањето за моменталната работна позиција на испитаници е оставено отворено, а одговорите на истото прашање дополнително се групирани, па така, АСЈО, односно слушател на почетна обука одговориле 9 испитаници, јавен обвинител одговориле 8, кандидат (за јавен обвинител/судија) 4, додека, пак, судии одговориле 9 испитаници. Останатите 23 интервјуирани не одговориле на ова прашање. Дистрибуцијата на одговорите по ова прашање се должи на моментот во кој е реализирано истражувањето, со оглед на тоа дека тековно завршуваше со својата обука Шестата генерација на слушатели во АСЈО, која сè уште имаше статус на слушател, односно кандидат за иден судија/јавен обвинител. Останатите анкетирани се лица кои веќе се избрани и работат на позицијата судија или обвинител и им припаѓаат на поранешните генерации кои веќе ја завршиле својата едукација.

3. Структура на испитаниците по работна позиција и институција

Работна позиција и институција	
АСЈО, слушател на почетна обука	9
Јавен обвинител	8
Кандидат	4
Судија	9
Без одговор	23

Оцена на Академијата за судии и јавни обвинители

На почетокот анкетираниите беа прашани како ја оценуваат потребата од постоење на АСЈО. Од добиените одговори на слушатели на

почетната обука може да се види дека постои целосна согласност за потребата од постоење на оваа институција. 60% од нив сметаат дека истата требало одамна да се отвори, а 40% од нив сметаат дека се отворила на време. Ниту еден испитаник на почетната обука не се изјаснил негативно околу постоењето на АСЈО, односно дека истата не ја смета за непотребна (графикон бр. 1).

Графикон бр.1.

Како ја оценувате потребата од постоење на АСЈО?



Како дополнување на ова прашање е оставен простор за коментар, преку кој своето видување за потребата од постоење на АСЈО го искажале половина од интервјуираните. Дадените одговори се во доминантна мерка афирмативни и позитивни - „АСЈО е апсолутно потребна и го оправда постоењето“. Се смета дека АСЈО е одличен институционален одговор на претходни состојби кога се избирале судии без ниту еден ден поминат во суд или друга соодветна едукација.

Во другите приложени коментари, наведено е дека „АСЈО треба да постои и поради тоа што: на сите кандидати кои немаат можност да бидат вклучени во правосудни органи им се дава можност тие знаења да ги стекнат преку АСЈО; самата обука им овозможува на кандидатите да слушат предавања од предавачи кои говорат од различни позиции - судии, јавни обвинители, универзитетски професори, адвокати и слично, со што на самиот кандидат од неколку агли му се овозможува анализа и толкување на правото и на правните принципи и споделување на практичните искуства од своето работење“.

Притоа, учесниците на досегашната почетна обука наведуваат дека таа е исклучително важна и во светлото на реформскиот процес, бидејќи изборот на идните судии и обвинители се врши исклучително преку оваа институција од редот на кандидатите за почетна обука и тоа преку комплексен процес на приемно тестирање кој се очекува да ги елиминира партиско-политичките или други влијанија при селекција на идните слушатели. Тоа чувство на стручна независност се задржува и понатаму за време на обуката, бидејќи избраните слушатели имаат понатамошно неприкосновено чувство на независност, знаејќи дека

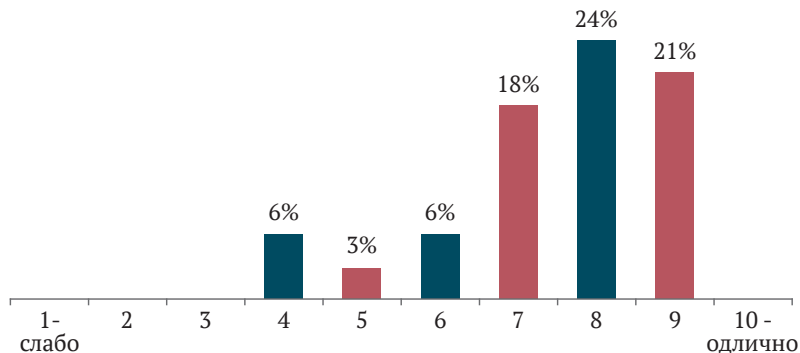
не зависат од некаков политички процес или волја на поединци за да бидат избрани како судии или обвинители кога ќе завршат со процесот на едукација во АСЈО.

Во одговорите провејува и заложбата АСЈО преку својата образовна програма да гарантира продукција на стручни, независни, непристрасни и квалитетни кадри. По однос на обуката која се стекнува во АСЈО, се наведува дека се овозможува сеопфатна подготовка за идните судии и јавни обвинители, како и размена на мислења и искуства меѓу актуелните судии и јавни обвинители, но и нивна континуирана надградба.

Во поглед на генералниот и целокупен квалитет на обуката анкетираниите ги дале следниве оценки: 21% оценка 9; 24% оценка 8; 18% оценка 7; 6% оценка 6; 3% оценка 5; а 6% од испитаниците дале оценка 4. (графикон бр. 2) Средната оценка на целокупниот квалитет на обуката изнесува 8, што значи дека слушателите на АСЈО високо ја вреднуваат истата.

Графикон бр. 2.

На скала од 1 до 10 оценете го генералниот и целокупен квалитет на обуката која ја имавте/имате во АСЈО ?



Учесниците на почетната обука сметаат дека преку обуката имаат уникатен пристап до сите можни ситуации кои ги очекуваат во текот на работењето како судии или обвинители. Сметаат дека преку интензивноста на предавањата се прави вистинско фокусирање на идната професија; позитивно е што дијапазонот на области за кои се спроведува едукацијата е мошне широк; нивниот кадровски квалитет значително се подобрува бидејќи имаат пристап до искусни предавачи кои можат да одговорат и на најсложените прашања и стручни дилеми; практичната настава овозможила кандидатите да се здобијат со знаење кое инаку не би го добиле; позитивно е што едукацијата ја опфаќа и професионалната етика и одговорност.

Целокупно гледано, по однос на програмата за обука, се смета дека таа е добро структурирана и балансирана, но, сепак, се бара повеќе едукативна практика, а помалку теорија.

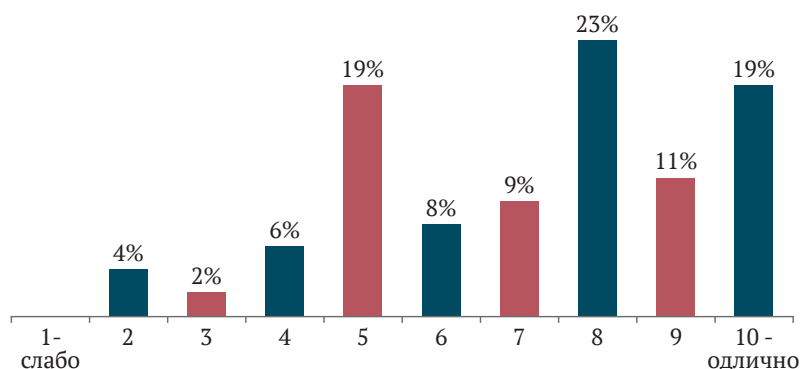
Слушателите на АСЈО сметаат дека условите за прием во почетната обука треба да бидат построги, односно повторно да се бара повисок просек за време на студиите како во претходниот период (коментар кој го наведоа неколку испитаници), но и да се бара ниво на познавање на странски јазик минимум ниво Б2⁴⁷.

Во графиконите приложени подолу се прикажани процентите од оценките кои ги дале испитаниците, на скала од 1 до 10, во поглед на неколку аспекти поврзани со работата и програмата на АСЈО и тоа: Програмата и предметите во АСЈО, Избраните предавачи, Методологијата на предавањата, Практичната обука, Квалитетот на услугите врзани за администрацијата во АСЈО и Менторскиот систем на работа за време на практичната обука. Како дополнителна можност за изразување на нивниот впечаток за секоја од наведените категории, под секое прашање е оставена можност за коментар.

За програмата и предметите во АСЈО, 19% од испитаниците се изјасниле со одлична оценка 10; 11% се изјасниле со оценка 9; 23% со оценка 8; 9% со оценка 7; 8% со оценка 6; 19% со оценка 5; 6% со оценка 4; 2% со оценка 3 и 4% со оценка 2 (графикон 3). Средната вредност за одговорите во однос на ова прашање изнесува 7.

Графикон бр. 3.

На скала од 1 до 10 оценете ги програмата и предметите во АСЈО?



Коментарите по однос на ова прашање во доминантен дел се состојат во позитивни оценки за програмата и опфатноста на предметите кои се дел од наставата и дека соодветствуваат на целната група за која се наменети.

47 <https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages>

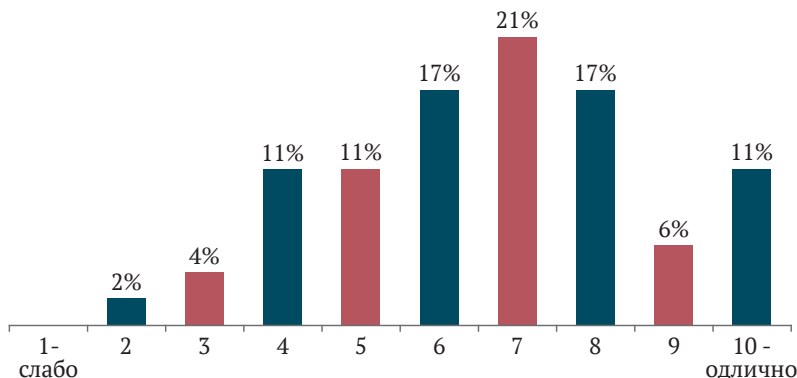
Наведените забелешки се однесуваа на предлогот определени предмети само да се слушаат без да се врши проверка на знаењата со оглед на тоа дека се споредни или во функција на општата култура на слушателите. Побарано е и теоретската обука да содржи помалку теорија и да се посвети внимание на клучните предмети. Од друга страна, сугерирано е да се воведат повеќе симулации на судења уште во текот на теоретската настава, како и при едукацијата да се даде повеќе акцент на процесните закони (Закон за кривичната постапка (ЗКП), Закон за парничната постапка).

Посебно прашање претставува дизајнирањето на обуката наспрема профилот на кандидатот кој ќе го има по завршувањето на почетната обука. Актуелно, тоа прашање се уредува со подзаконски акт на АСЈО, кој предвидува по завршувањето на теоретскиот дел од обуката, во зависност од успешноста при испитот и можноста за избор, кандидатите се делат во две групи – група судии и група обвинители – кои потоа се разликуваат во нивната практична обука која следи. Во коментарите на некои испитаници, наведено е дека програмата не е соодветна, односно има три модули, кои реално не им се потребни на кандидатите кои добиваат решение за јавен обвинител, бидејќи слушаат граѓанско и управно право, кое никогаш нема да им користи. Во случај да остане ваквата поделба, се сугерира од самиот почеток програмата и предметите да бидат приспособени на идната нивна професија, за ефектот од спроведената обука да биде далеку поефикасен.

Изразена е заложба Програмата и предметите да бидат изедначени и систематизирани и темите да не се повторуваат повеќекратно. Исто така, обуката да биде подобро осмислена и да не зависи само од напорите и инвентивноста на поединечните предавачи и ментори, со оглед на тоа дека имало предмети каде, навистина, се добивало квалитетно знаење и предмети каде ништо не се добивало (да се направи ревизија на предавачите). Да се прибават понови и поквалитетни материјали (за ЕУ и меѓународно право).

За избраните предавачи во АСЈО, 11% од испитаниците се изјасниле со одлична оценка 10; 6% се изјасниле со оценка 9; 17% со оценка 8; 21% со оценка 7; 17% со оценка 6; 11% со оценка 5, 11% со оценка 4; 4% со оценка 3 и 2% со оценка 2 (графикон бр. 4). За да може полесно да се процени како кандидатите ги вреднуваат предавачите, пресметана е средна вредност и истата изнесува 6,6.

Графикон бр. 4.
На скала од 1 до 10 оценете ги избраните предавачи во АСЈО



По однос на избраните предавачи, генерално, изразено е задоволство од нивниот квалитет. Наведено е дека „предавачите максимално се трудеа да го пренесат своето знаење и искуство од својата област, беа подготвени за предавањата и да одговорат на сите прашања“ и дека биле вистински професионалци и ентузијасти кои во голем број го оправдале својот ангажман.

Забелешките кои беа наведени се однесуваа на тешкотиите на некои предавачи умешно методолошки да го осмислат сопствениот едукативен настап. Овој тип на коментар е разбирлив, со оглед на неспорното искуство и професионализам на лицата, од една страна, но можеби недостатокот на едукативна практика, од друга страна. Од друга страна, пак, им забележуваа на дел од предавачите кои доаѓаа од академската сфера кои имаа неспорно теоретско знаење, но пренесеното веќе било познато за слушателите од нивните студентски денови, а прашање е колку тоа сознание има практично-применлив карактер.

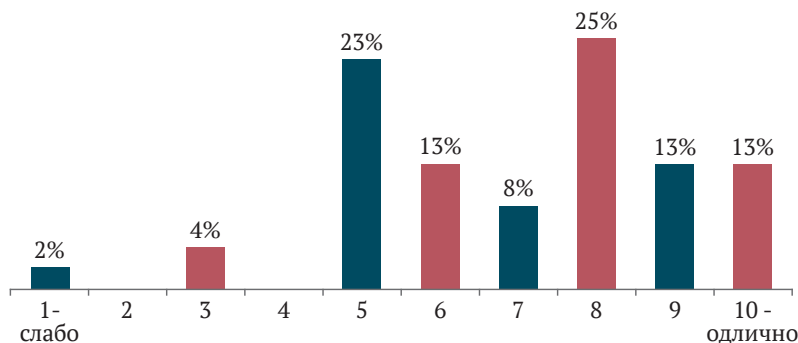
Се истакна и потребата предавачите да бидат подобро запознаени со целиот концепт на предавањата, за да се вградат во програмата, соодветно, со цел да се избегне дуплирање на предаваните содржини; содржината на предавањата да не се состои од цитирање или читање членови од закони; да се направи подобра селекција на предавачи по однос на нивниот перформанс-задржување на вниманието на слушателите, иновативност и продуктивна работа; регрутацијата на предавачите да не зависи од блискоста со раководниот кадар на АСЈО ниту, пак, да биде начин финансиски да се помогнат некои судии.

За методологијата на предавањата во АСЈО, 13% од испитаниците се изјасниле со одлична оценка 10 и 9; 25% се изјасниле со оценка 8; 8% со оценка 7; 13% со оценка 6; 23% со оценка 5; 4% со оценка 3, и

2% со оценка 1 (графикон бр. 5). Во однос на ова прашање средната вредност изнесува 7.

Графикон бр. 5.

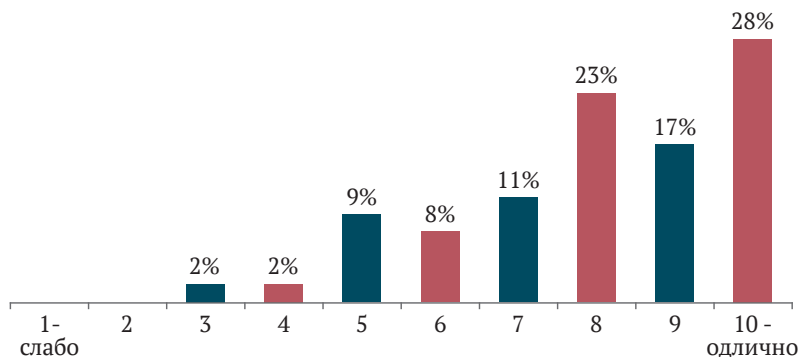
На скала од 1 до 10 оценете ја методологијата на предавањата (употребени едукативни алатки, начин на пренос на знаењата, сооднос теорија: практика итн.) во АСЈО



По однос на коментарите на ова прашање, зачестено се нагласуваше потребата од обука која ќе се ориентира кон практиката во теоретскиот дел на обучувањето. Како сугестии, беа наведени: поголема употреба на различни едукативни алатки; да се организираат повеќе судења - симулации со осврт на веќе стекнатото теоретско знаење во текот на теоретскиот дел од почетната обука; да не се читаат закони при теоретското предавање; да се вежба пишување на одлуки, разгледување на одлуки и оценка и дискусија за квалитетот на одлуката (јазично изразување, граматичка точност, правно образложение); да се разгледуваат, коментираат и евалуираат различни постојни судски пресуди и јавно-обвинителски одлуки; да се дискутира и да се разменуваат искуства по однос на проблематични и/или непредвидливи ситуации при вршењето на судската или обвинителската функција; дел од предавачите да ги приспособат предавањата и истите да се приспособени за слушателите на обуката (дипломирани правници со работно искуство) а не како претходно предавања како за студенти на факултет.

За практичната обука која ја нуди АСЈО, 28% од испитаниците се изјасниле со одлична оценка 10; 17% се изјасниле со оценка 9; 23% со оценка 8; 11% со оценка 7; 8% со оценка 6; 9% со оценка 5 и 2% со оценка 3 и 4. (графикон бр. 6). Практичната обука е оценета со средна вредност 8.

Графикон бр. 6.
На скала од 1 до 10 оценете ја практичната обука во АСЈО



Слушателите во најголемиот број на случаи се изразија со пофални зборови по однос на практичната обука и нивните ментори, сметајќи ја како најзначаен дел од целокупната почетна обука.

Сугестиите дадени за оваа тема се следните: за кандидатите - судии беа непотребни два месеца во Јавното обвинителство, бидејќи недостигаше уште време за практика во Апелациониот суд која е многу значајна; потребно е да има макар и едномесечна практика во Врховниот суд; постои потреба практичната обука во Министерството за внатрешни работи да биде со зголемено времетраење и со дополнителни активности по однос на запознавањето на начинот и функционирањето на самото Министерство; да се вметнат дополнителни вежби/активности по однос на однесувањето на идните судии и јавни обвинители во судницата; при спроведување на симулациите на судења, предметите за секој слушател да бидат избрани од страна на АСЈО без однапред подготвени записници; во иднина попрецизно да се избираат менторите, тоа треба да се судии/јавни обвинители кои ќе сакаат да го пренесат своето знаење и да го научат кандидатот; кандидатите би можеле да одржуваат и реални судења во присуство и под надзор на менторот, со согласност на странките.

По однос на слушателите - обвинители, предлог е да има два месеца практика во Вишото јавно обвинителство (во споредба со 1 месец) и во Основен кривичен суд - Скопје (или во делот на кривичната материја) минимум 2 месеца.

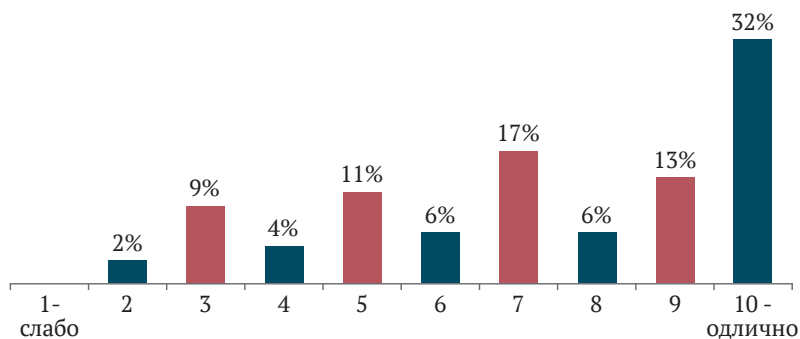
Побарана е и поголема контрола од страна на АСЈО за тоа како се одвива овој практичен дел од наставата.

За квалитетот на услугите врзани за администрацијата во АСЈО, 32% од испитаниците се изјасниле со одлична оценка 10; 13% се изјасниле со оценка 9; 6% со оценка 8; 17% со оценка 7; 6% со оценка 6; 11% со

оценка 5; 4% со оценка 4; 9% со оценка 3 и 2% со оценка 2 (графикон бр. 7). Средната вредност за овие услуги изнесува 7,4.

Графикон бр.7.

На скала од 1 до 10 оценете го квалитетот на услугите врзани за администрацијата во АСЈО



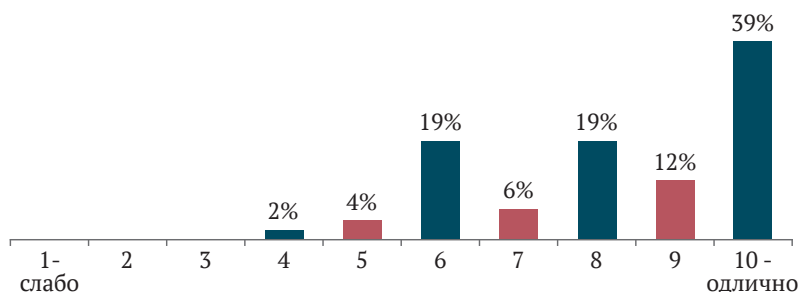
Во голем степен од одговорите е искажано големо задоволство по однос на квалитетот на услугите и пресретливоста на администрацијата во АСЈО, воедно имајќи ги предвид нивните услови за работа. Вработените секогаш биле на располагање и излегувале во пресрет, но и ги обезбедувале потребните материјали и информации.

Сугестиите се: администрацијата во иднина да биде малку поорганизирана, во врска со известувањата поврзани со теоријата или практиката; да се однесува исто спрема сите слушатели и да не ги третира како студенти; да се подобри внатрешната комуникација и повторно да се воспостави хиерархијата; да се зголеми бројот на вработениот кадар со цел да одговори на потребите.

За менторскиот систем на работа за време на практичната обука, 39% од испитаниците се изјасниле со одлична оценка 10; 12% се изјасниле со оценка 9; 19% со оценка 8; 6% со оценка 7; 19% со оценка 6; 4% со оценка 5 и 2% со оценка 4. Не се забележани негативни оценки во однос на ова прашање (графикон бр. 8). Менторскиот начин на работа е оценет со средна вредност 8,25.

Графикон бр. 8.

На скала од 1 до 10 оценете го менторскиот систем на работа за време на практичната обука



Слушателите на АСЈО и во врска со искуството за востановениот менторски систем искажаа задоволство: „Одлично предвиден и спроведен, сите ментори беа подготвени и ни ги пренесуваа своите знаења и искуство, беа на располагање за сè што ни е потребно и одвоија време за да не обучат, како и да ги организираат и да присуствуваат на симулираните судења“.....„Особено сум задоволна од менторот кој ми беше назначен кој несебично го споделуваше своето практично знаење со мене во секој предмет како слушател и овозможуваше мое присуство на судења, сослушување на лица, увид на лице место и слично“.

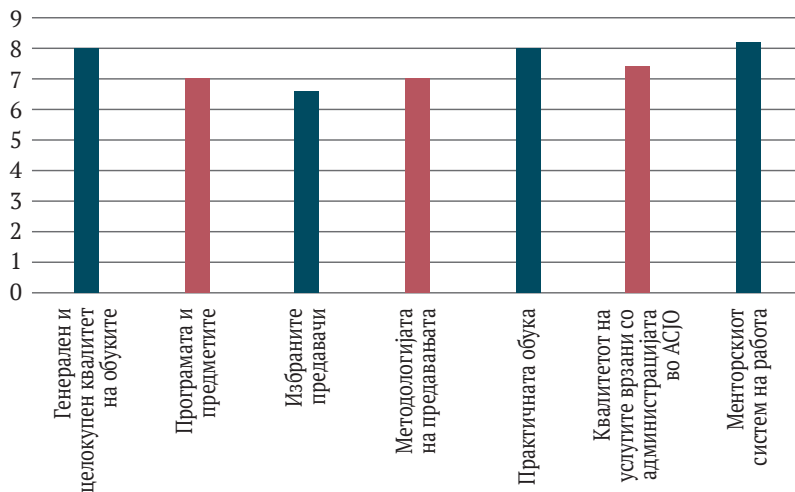
Препораките на слушателите во врска со менторскиот систем се однесуваа на потребата некои ментори да бидат попосветени или, пак, првично да се состави листа на судии и јавни обвинители кои сакаат да бидат ментори. Пожелно е и АСЈО да организира обуки и за начинот на менторирање кој треба да се реализира и тоа не само за тоа како се одвиваат судења и како се пишуваат одлуки, туку и да се дадат јасни и детални насоки за менторот што е потребно да го научи кандидатот.

По однос на писмените извештаи што се доставуваат до АСЈО за практичната работа на кандидатите, некои испитаници сметаат дека тие не можат, во целина, да ја пресликаат работата на кандидатите. Тоа се однесува, особено, на ограничувачките оценски услови, односно оценка само на обвинителни акти, а постојат голем број одлуки на јавниот обвинител кои бараат во определен конкретен случај многу поголем мисловен и временски ангажман од самото обвинение.

Доколку се погледнат сите средни вредности на оваа група на прашања, може да се види дека менторскиот систем на работа е највисоко оценет од страна на слушателите на почетните обуки на АСЈО со средна вредност 8,25. Со висока средна оценка 8 е вреднувана

и практичната работа. Од овие категории со најниска средна оценка 6,6 се вреднувани предавачите (графикон бр. 9).

Графикон бр. 9.
Средни вредности на прашањата поврзани со обуката



На прашањето „Постојат ли теми, во севкупните теоретски и практични активности“, за кои сметате дека би било корисно да се обработат за време на едукацијата во АСЈО, а кои недостасувале, слушателите на почетната обука по однос на одвивањето на едукацијата во АСЈО во своите одговори ги навеле следните предлози:

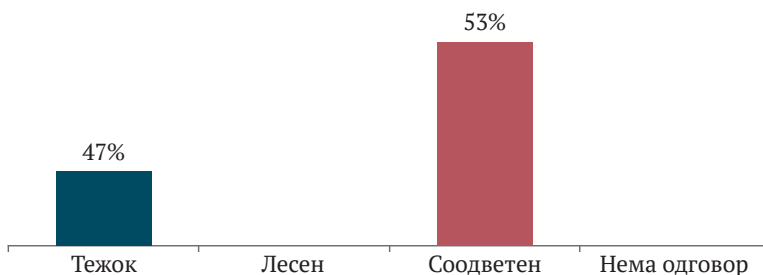
- Вежби за писмено подготвување на одлуките, работа со судски и обвинителски предмети, особено за кандидатите кои не доаѓаат од судовите и обвинителствата;
- Практични вежби и повеќе тренинг за процесните закони, конкретни постапувања и практика во различни процесни фази (ЗКП и слично);
- Работење со Информациски систем за автоматско управување со судски предмети (АКМИС);
- Начин на организација на времето поради поголема ефикасност при работењето на судијата;
- Почеста посета на институции лоцирани во Скопје со кои правосудните органи имаат нужна соработка (Министерство за внатрешни работи (МВР), Оддел за криминалистично-техничка истрага и вештачење и слично).
- Поголема работа со теми од областа на криминалистиката.

- Подетална обработка во граѓанскиот и во кривичниот модул на вонредните правни лекови кои, исто така, се значаен дел од судско/јавнообвинителската функција.
- Зголемена контрола и евалуација на менторите, со цел да едуцираат квалитетни ментори. Такви ментори има, со одлични методи, конкретни, со аспект на практика, интересни за слушање и нивниот број треба да расте, за сметка на оние ставени формално да пополнат место, без педагошки пристап и методолгија.

Следниот дел од прашалникот се однесува на процената на испитаниците во однос на тежината на испитите како и нивниот став во однос на објективноста на оценувањето. Поединечно беа прашани за секој испит одделно, односно прашањата се однесуваа на приемниот, теоретскиот и завршниот испит. Како и за претходните прашања, за завршниот испит е оставен простор за коментар, а дадените одговори се дадени групирани. Во однос на приемниот испит, 53% од испитаниците одговориле дека тежината на истиот е соодветен, а 47% од испитаниците го оценуваат како тежок. Ниту еден испитаник не го оценил приемниот испит како лесен (графикон бр. 10). Во однос на оценувањето на приемниот испит, 37,7% од испитаниците сметаат дека е објективно, 39,6% сметаат дека не е објективно, а 22,6% од анкетираниите одговориле дека не можат да оценат (графикон бр. 11).

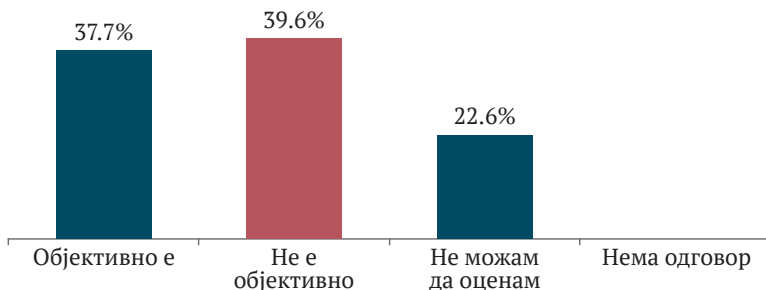
Графикон бр. 10.

Какво е вашето мислење за тежината на приемниот испит?



Графикон бр. 11.

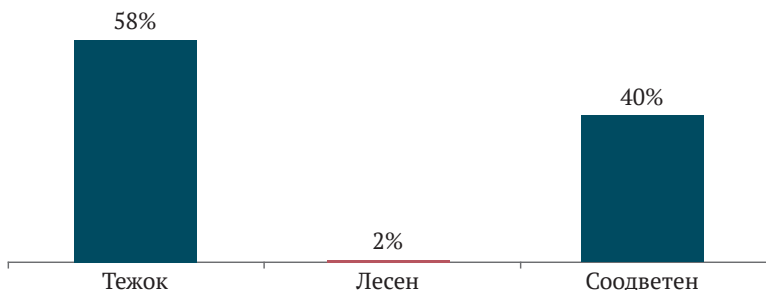
Какво е вашето мислење за оценувањето на приемниот испит?



На прашањето „Какво е вашето мислење за испитот по завршувањето на теоретскиот дел од обуката?“, 58% од испитаниците одговориле дека испитот е тежок, 2% одговориле дека е лесен, а за 40% истиот е соодветен (графикон бр. 12). Во поглед на оценувањето на испитот по завршувањето на обуката, 30% од испитаниците одговориле дека тоа е објективно, 43% одговориле дека оценувањето не е објективно, а 27% не можат да оценат (графикон бр. 13).

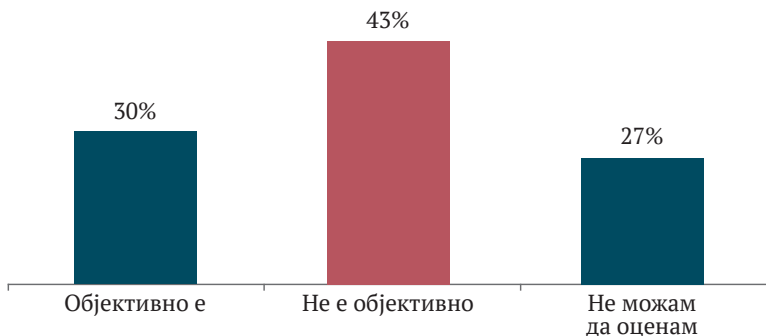
Графикон бр. 12.

Какво е вашето мислење за испитот по завршувањето на теоретскиот дел од обуката?



Графикон бр. 13.

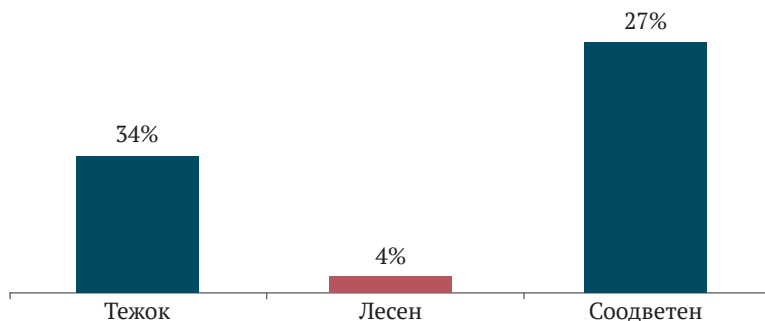
Какво е вашето мислење за оценувањето на испитот по завршувањето на теоретскиот дел од обуката?



Во врска со тежината на завршниот испит, 34% од испитаниците се изјасниле дека тој е тежок, 4% сметаат дека е лесен, додека 62% сметаат дека завршниот испит е соодветен (графикон бр. 14). Што се однесува, пак, до оценувањето, 41% од испитаниците сметаат дека оценувањето на завршниот испит е објективно и, речиси, исто толку сметаат дека не е објективно (40%). Останатите 19% од испитаниците не можат да ја оценат објективноста на завршниот испит (графикон бр. 15).

Графикон бр. 14.

Какво е вашето мислење за тежината на завршниот испит?



Графикон бр. 15.

Какво е вашето мислење за оценувањето на завршниот испит?



Во однос на одговорите дадени на прашањата поврзани со тежината на испитите како и објективноста во оценувањата, може да се заклучи дека за учесниците на овие обуки најтежок бил испитот по завршувањето на теоретскиот дел од обуката, потоа следи приемниот испит, додека завршниот испит најмал процент на испитаници го оцениле како тежок. Во однос на објективноста, состојбата е речиси идентична за сите три испити, односно околу 40% од испитаниците сметаат дека оценувањето не е објективно и на приемниот, теоретскиот и завршниот испит. Во однос на објективноста, најголем е бројот на испитаници кои завршниот испит го оцениле како објективен.

По однос на искуството и сугестиите за завршниот испит, размислувањата се различни. Коментарите и сугестиите се систематизирани и следат во продолжение:

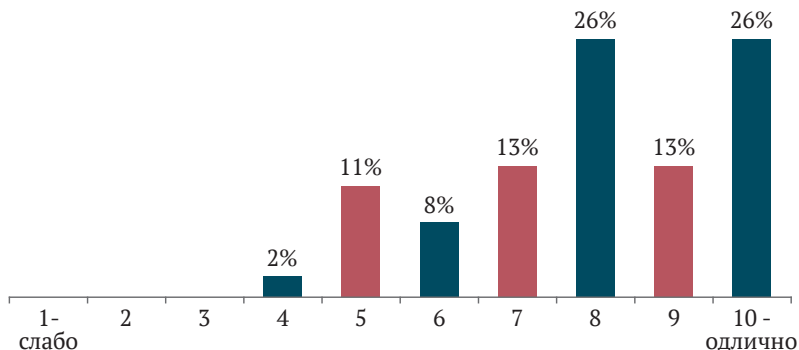
- Завршниот испит бил коректен и соодветен на стекнатото знење;
- Резултатот од испитот не е реална слика на знаењето на кандидатот; повеќе е среќа - дали ќе ти се падне прашање за студија на случај од закон или од судиска практика;
- Не постоеше каква било дилема или сомневање за каква било пристрасност при оценувањето, но не е поентата испитите да се тешки со двосмислени или повеќесмислени одговори, судијата не се обучува да учествува на квиз; во правото често има повеќе точни одговори, а правната норма мора да се толкува и да се подведе кон одредена спорна ситуација, притоа имајќи ги предвид сите околности на конкретниот случај;
- Повторното електронско полагање на студии на случај и устен испит сметам дека се непотребни со оглед дека веќе полагаваме приемен испит и испит после теоретската обука; завршниот испит сметам дека треба да се состои од симулација на судење или подготвување на одлука како би се оценила практичната подготвеност на кандидатот“;
- Завршниот испит треба да се состои исклучително од примена на практични вештини и знаење преку симулации на судења и од подготовка и реферирање на предмет пред комисијата и писмена изработка на соодветна судиска или јавно- обвинителска одлука;
- Различната практика треба да се тргне од испитите, односно треба да има унифицирани одговори а не зависно од тоа кој судија или јавен обвинител ги има составено, од кое подрачје доаѓа и кон тоа да биде приспособен одговорот;
- Некои слушатели се посомневаа во финалното рангирање на кандидатите; некои на субјективното оценување на усниот дел од испитот; некои на оценувањето на одговорите и минусните прашања; ја нагласија и потребата од јавност, односно присуство и на други кандидати кога нивните колеги усно полагаат пред комисијата; постои потреба да се разликуваат приемниот од завршниот испит.

Анкетираните, исто така, беа прашани да ја оценат практичната корист од обуката во АСЈО при вршењето на дневни работни активности, според дадените одговори може да се види дека ист број на испитаници (26%) практичноста ја оцениле со оценка 10 и 8. 13%

од испитаниците заокружиле оценка 9 и оценка 7; 8% ја оцениле со 6; 11% дале оценка 5 и 2% оценка 4 (графикон бр. 16). Пресметаната средна оценка за практичната корист од обуката изнесува 8.

Графикон бр. 16.

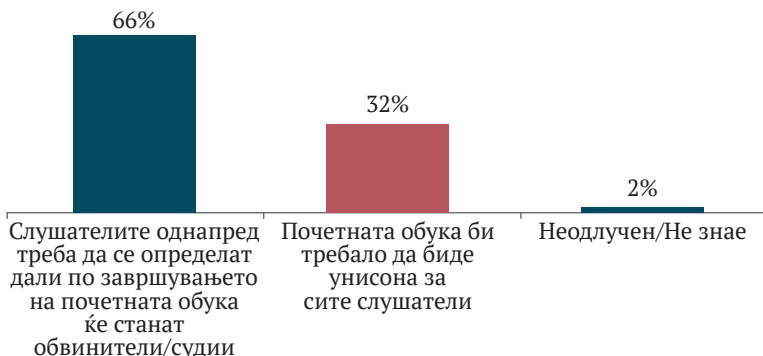
На скала од 1 до 10 оценете каква е практичната корист од обуката во АСЈО при вршењето на вашите актуелни работни активности?



На прашањето – „Дали сметате дека по завршувањето на теоретската настава е пожелно слушателите да се насочат кон судиска или обвинителска кариера, или сметате дека би требало да е унисона за сите?“, 66% од испитаните слушатели на почетната обука во АСЈО, сметаат дека слушателите треба однапред да се определат дали по завршувањето на АСЈО ќе станат судии или јавни обвинители. За тоа дека почетната обука треба да биде унисона за сите слушатели на почетната обука се изјасниле 32% од анкетираниите, а само 2% од нив се неодлучни по ова прашање. (графикон бр. 17)

Графикон бр. 17.

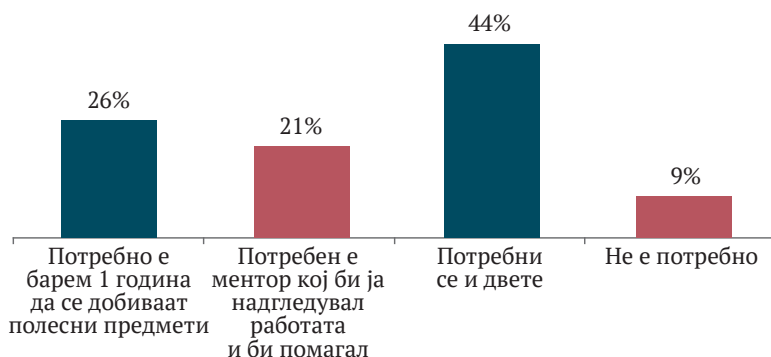
Дали сметате дека по завршувањето на теоретската настава е пожелно слушателите да се насочат кон судиска или обвинителска кариера, или сметате дека би требало да е унисона за сите?



Во однос на понатамошната помош и поддршка при извршувањето на работните задачи 26% од анкетираниите се изјасниле дека по завршувањето на обуката, потребно е барем една година да се добиваат полесни предмети, а 21% од нив се изјасниле дека е потребен ментор кој би ја надгледувал работата и би помагал, 44% од испитаниците сметаат дека се потребни и двата аспекта, а само 9% сметаат дека не е потребно ниту едното ниту другото (графикон бр. 18).

Графикон бр. 18.

Постои ли потреба по завршувањето на обуката во АСЈО, во определен период (на пример, 1 година) за понатамошна помош и поддршка при извршувањето на работните задачи?



Коментарите на слушателите по однос на идната улога на АСЈО и нејзината работа се дадени во продолжение:

- Во своето речиси 13-годишно постоење АСЈО дефинитивно го оправда своето постоење. Во иднина, дефинитивно, треба да се работинаподобрување на квалитетот на почетната и континуираната обука, дисперзирање на семинарите по апелациони подрачја како и решавање на просторното прашање;
- Мислам дека АСЈО и досега успешно работи и, генерално, продуцира подготвени кадри; и понатаму треба да остане единствен филтер за идните судии и јавни обвинители;
- Да се зголеми меѓународната соработка со останатите европски академии, со акцент на зголемено присуство на меѓународни натпревари, студиски посети и слично;
- АСЈО треба да стане единствен собирен центар за судиите и јавните обвинители, не само како институција за тренинг. Пожелно е да се отвораат дебати и состаноци со сите судии и јавни обвинители кога се подготвуваат измени во закони од правосудството, а АСЈО

да стане место каде ќе се одвиваат вакви дебати и да настапува во својство на институција која редовно ќе дава заклучоци од ваквите средби;

- Постојат кадровски и интелектуални капацитети за етаблирање на АСЈО како реалност и истото е прифатено од пошироката јавност затоа што независноста на судството како основен постулат на едно демократско општество тргнува токму од АСЈО;
- Исти услови да важат за секоја генерација на идни судии и јавни обвинители, со цел да се изберат најквалитетните кадри, како и да не се става секоја генерација во различна, односно понеповолна положба од претходната или идната. Честата измена на закони доведува до правна несигурност;
- Потребно е АСЈО да добие своја зграда, со просторни и технички услови за да може да ја изведува својата функција на ниво, за поквалитетна почетна и континуирана обука. Дефинитивно во иднина е неопходно опремување и ставање во функција на импровизирана судница.

Заклучни согледувања од одговорите на сегашните или поранешните слушатели на Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“

- Постои неподелена согласност меѓу испитаниците дека АСЈО мора да постои, а 2/3 од нив сметаат дека таа требала и порано да се отвори. Се смета дека АСЈО е одличен институционален одговор на претходни состојби кога се избирале судии без ниту еден ден поминат во суд или друга соодветна едукација: „АСЈО е апсолутно потребна и го оправда постоењето“.
- Изборот на идните судии и обвинители се врши преку АСЈО, на што претходи комплексен процес на приемно тестирање за кандидати за почетна обука кое ги елиминира партиско-политичките или други влијанија при селекција на идните слушатели, тоа чувство на стручна независност се задржува и понатаму низ едукацијата сè до нејзиното окончување. Токму тоа неприкосновено чувство на независност придонесува кон интегритетот на идните кадри, бидејќи знаат дека не зависат од некаков политички процес или волја на поединци за да бидат избрани како судии или обвинители по процесот на едукација во АСЈО.

- Средната оценка на целокупниот квалитет на обуката во АСЈО изнесува 8 (на скала од 1 до 10), што значи дека слушателите високо ја вреднуваат истата.
- Целокупно гледано, по однос на програмата за обука, се смета дека таа е добро структурирана и балансирана, но, сепак, се бара повеќе едукативна практика, а помалку теорија.
- Квалитетот на програмата и избраните предмети во АСЈО се оценети со средна оценка 7.
- Се бара полагањето да биде само за клучните предмети, а споредните да се слушаат единствено со цел да постојат општи сознанија за материјата; да има повеќе практика, особено симулации на судења; модулите да бидат приспособени во зависност од тоа дали слушателот во иднина ќе биде судија или обвинител; да се направи ревизија на актуелните предавачи; понови и поквалитетни материјали за ЕУ и меѓународно право.
- Предавачите на почетната обука се оценети со средна вредност 6,6.
- Слушателите, генерално, ја пофалија компетентноста и професионализмот на предавачите. Сепак, сметаа дека на дел од практичарите им недостасуваше методолошко-педагошки пристап, додека, пак, на универзитетските професори им недостасуваше искуство од практиката. Се критикуваше и директното читање членови од законот наместо нивна интерпретација и практична примена.
- Методологијата на предавањата е оценета со генерална оценка 7.
- Предложена е поголема употреба на разновидни едукативни алатки; да се вежба пишување на одлуки и да се организираат симулации на судења; да се разменуваат искуства за проблематични случаи или судења.
- Практичната обука е оценета со средна вредност 8.
- Практичната обука во најголем дел е позитивно оценета, со оглед на тоа дека претставува најзначајниот дел од целокупната почетна обука. Слушателите дадоа разнородни сугестии во зависност од тоа дали се идни судии или јавни обвинители. Исто така, сметаат дека определен помал број на ментори не биле доволно мотивирани да работат со кандидатите.
- Администрацијата во АСЈО по однос на квалитетот на услугите кои ги нуди е оценета со средна оценка 7,4.
- Менторскиот начин на работа е оценет со средна вредност 8,25.

- Сугестиите во врска со менторството се дека е потребна обука на самите ментори на кој начин тоа да го спроведат; забелешки има и за писмените извештаи за практичната работа на кандидатите, побарано е нивно редизајнирање, за да ги опфатат сите реално преземени дејства кои се одвиваат за време на обуката.
- Како теми кои биле недоволно опфатена при едукацијата најчесто се наведени: вежби за писмено подготвување на одлуките, работа со судиски и обвинителски предмети, особено за кандидатите кои не доаѓаат од судовите и обвинителствата; практични вежби и повеќе тренинг за процесните закони, конкретни постапувања и практика во различни процесни фази (ЗКП и сл.) и работење со АКМИС системот.
- За тежината на приемниот испит мислењата се потполно поделени, исто како и мислењата за оценувањето на истиот.
- По однос на тежината на испитот кој се одржува по завршувањето на теоретскиот дел од обуката, околу 60% сметаат дека е тежок, додека останатите сметаат дека е соодветен. За самото оценување при испитот, оценките се дисперзирани: 30% сметаат дека е објективно, 43% сметаат дека не е објективно, додека 27% не можат да оценат.
- Околу 60% од слушателите сметаат дека завршниот испит е соодветен, додека 34% сметаат дека е тежок. По однос на оценувањето мислењата се сосема поделени: околу 40% сметаат дека е објективно додека идентичен процент на испитаници го сметаат спротивното.
- Корисноста од обуката добиена во АСЈО при вршењето на секојдневните работни активности од страна на поранешните слушатели е оценета со средна оценка 8.
- Две третини од испитаниците сметаат дека слушателите треба однапред да се определат дали по завршувањето на АСЈО треба да станат судии или обвинители.
- По завршувањето на обуката во АСЈО, 1/4 од анкетираниите сметаат дека е потребно првата година за работа да добиваат полесни предмети, 20% сметаат дека сè уште би им бил потребен ментор, а 44% сметаат дека имаат потреба од обете работи.

Б. Преглед на резултатите добиени од корисници на континуирана обука во Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“

Со овој прашалник беа опфатени 85 корисници на континуираната обука во АСЈО. Испитаниците одговараа на сет од околу 30 отворени и затворени прашања. Одговорите на затворените прашања се прикажани графички, додека одговорите на отворените прашања се сумирани и истите се дадени наративно. Според демографските карактеристики на групата, кои се дадени во првите три табели, на овој прашалник повеќе одговориле жени. Најзастапена возрасна група е од 30 до 49 години, а во однос на работната позиција/институција најмногу се присутни судиите.

1. Демографска структура на испитаниците по пол

Пол	
Женски	63%
Машки	37%

2. Демографска структура на испитаниците по возрасни категории

Возраст	
18-29	4%
30-49	56%
50-64	41%

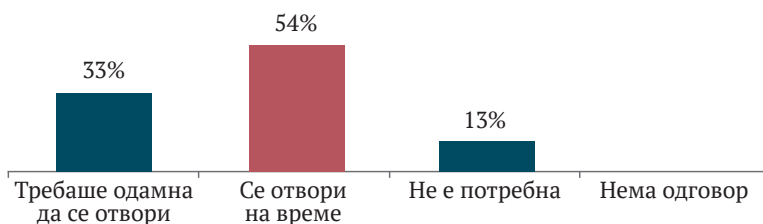
3. Структура на испитаниците по работна позиција и институција

Работна позиција / институција	
Судии	34
Основно јавно обвинителство	26
Судски соработници	14
Стручни соработници	3
Министерство за правда	1
Судски совет	1
Основен суд	1
Граѓански суд	1

Консултант	1
Врховен суд	1
Виш управен суд	1

Во однос на првото прашање, Како ја оценувате потребата од постоење на АСЈО, за 87% од анкетираниите АСЈО е потребна, односно, 33% од интервјуираните слушатели на континуираната обука сметаат дека истата требало одамна да се отвори, а 54% од нив сметаат дека се отворила на време. Останатите 13% се изјасниле дека постоењето на АСЈО е непотребно. (графикон бр. 1)

Графикон бр. 1.
Како ја оценувате потребата од постоење на АСЈО?



За ова прашање беше оставен простор за коментар, со цел испитаниците да можат да го образложат својот одговор. Според изнесените ставови, најголемиот дел (90%) од испитаниците кои претставуваат дел или учествуваат во континуираната обука на АСЈО сметаат дека таа е основен предуслов за продуцирање на квалитетни кадри преку почетната обука, како и преку континуирана обука на веќе постоејните. Се нагласува и потребата преку АСЈО за соработка со правосудните институции во земјата, како и слични институции за едукација во странство, а со цел целосна теоретска и практична подготовка на идните кадри во правосудството во насока на стекнување нови знаења и вештини, вклучително и за меѓународните и европските стандарди во сферата на човековите права. Се смета дека АСЈО го оправдала нејзиното постоење за создавање на современ, европски профил на судии и јавни обвинители, мотивирани, независни, со висок интегритет и професионалност, подготвени да се соочат со предизвиците кои им престојат во вршењето на нивната функција, што единствено може да се постигне преку едукацијата во оваа институција. Преку АСЈО, не само што се создаваат нови кадри кои се во моментот дефицитарни и кои ќе бидат носители на идните реформи во правосудството кон градење на еден нов модерен систем со зголемена доверба во јавноста, туку се отвора и дебата за теми врзани за слабостите и недостатоците во системот, насоките за идни

промени, етиката и подигнувањето на етичките стандарди во фелата, како и корупцијата и конфликтот на интереси и нивното сузбивање, и низа други актуелни и комплексни теми. Некои сметаат и дека АСЈО требала да постои уште со започнувањето на демократските процеси во Република Северна Македонија, односно почетокот на 90-тите години, со што ќе се избегнеше можноста за директно мешање на политиката во независноста на судството.

Помал дел од испитаниците (10%) критички се осврнa на почетната обука, за која сметаат дека при прием во АСЈО предност треба да имаат стручните соработници вработени во судовите и обвинителствата и истите да имаат пократка обука, бидејќи делумно ја знаат и разбираат работата во судовите и обвинителствата, па така можат лесно и побрзо да се преквалификуваат. Се бара уште повеќе практични вежби и обука, од причина што кандидатите покажуваат подобрување во перформансот компарирано од првата до последната симулација. Поединци сметаат и дека приемниот испит е преобремен и истовремено претставува девалвирање на правосудниот испит, изборот на слушателите не е соодветен и дека целиот процес не дава гаранција за квалитетен избор (неправичен е). Исто така, некои сметаат дека кандидатите можат сами да си ја финансираат обуката, а таа да трае најмногу шест месеци, а во тој период наставата да биде само практична (симулација на судење, за да се оцени способноста за практично водење на судската постапка и справување со стресни ситуации при судење, способноста за подготвување на одлуки и сл.). Искажана е и загриженост околу навременото и квалитетно обезбедување на кадри за редовна работа на судовите за да не се дојде до ситуација да имаме судови без судии, или редуцирање на некои помали судови, односно мора да постои квалитетно пополнување на судството со млади кадри и тоа да се стори навремено.

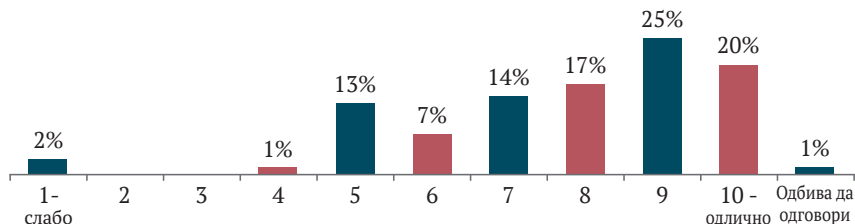
Неколкумина испитаници сметаат дека АСЈО воопшто не би требала да постои (13%).

Испитаниците бараат уште поголем акцент да се стави на континуираната обука и тоа преку обука за стандарди, актуелни теми и најнови трендови, разгледување на спорни прашања, новости во работењето при носење измени на закони, толкувања и примена на одредби или прописи, разменување на искуства, нови обуки за ЕКЧП и практиката на ЕСЧП со цел уште повеќе да се издигне свеста и квалитетот во работата на јавните обвинители и судиите.

Во однос на оценките за генералниот и целокупниот квалитет на обуката во АСЈО, 20% од испитаниците се изјасниле со оценка 10; 25% се изјасниле со оценка 9; 17% со оценка 8; 14% со оценка 7; 7% со оценка

6; 13% со оценка 5; 1% со оценка 4 и 2% со оценка 1 (графикон бр. 2). Гледано како средна вредност, генералниот и целокупниот квалитет на обуката учесниците во континуираните обуки го оценуваат со 7,8.

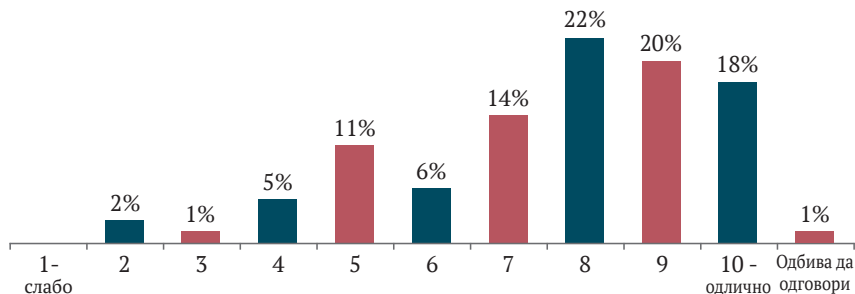
Графикон бр. 2.
Оценете го генералниот и целокупниот квалитет на обуката која ја имавте/имате во АСЈО



Во графиконите подолу се прикажани процентите од оценките кои ги дале испитаниците, на скала од 1 до 10, во поглед на неколку аспекти поврзани со работата и програмата на АСЈО и тоа: каталогот за обуки, изборот на домашните и странските предавачи, организацијата на обуката, и квалитетот на услугите врзани за администрацијата во АСЈО. За да се добие целокупната слика, за секоја од деловите од обуката за кои е побарано вреднување, оставен е простор за коментар. Истите се сумирани и дадени како дополнение под секоја од наведените категории.

Каталогот за обуки на АСЈО 18% од испитаниците го оцениле со 10; 20% го оцениле со 9; 22% со оценка 8; 14% со оценка 7; 6% со оценка 6; 11% со оценка 5; 5% со оценка 4; 1% со оценка 3 и 2% со оценка 2 (графикон бр. 3). За да може полесно да се види ставот на испитаниците, за ова прашање пресметана е средна вредност и истата изнесува 7,6.

Графикон бр. 3.
Оценете го каталогот за обуки на АСЈО

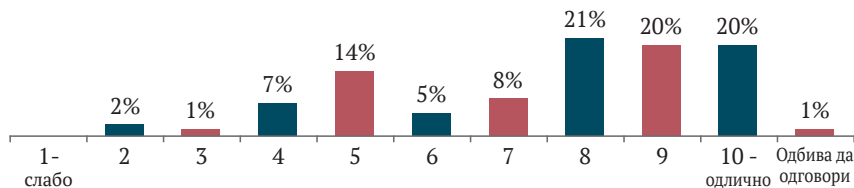


Според дадените коментари, испитаниците во голем број сметаат дека Каталогот за обуки е добар, корисен, навремен и дека опфаќа интересни и актуелни теми. Се бара постојана консултација со корисниците (судии и обвинители) за тоа кои теми би биле интересни и актуелни за во иднина, без тие да се повторуваат постојано. „Во Каталогот се опфатени значајни теми од сите области, посебно се дава акцент на актуелни теми и проблематики и позитивно е што се води сметка тие да се повторат во различни термини како би можеле повеќе слушатели да ја поминат обуката во зависност од работниот ангажман. Мој предлог во оваа насока е да се даде можност и на самите слушатели во посебна рубрика на веб-страницата на АСЈО да предлагаат теми за разработка и обука“ - наведува еден испитаник.

Сугестиите за негово подобрување опфаќаат: поголема опфатеност на теми од граѓанско право, со оглед на тоа дека се смета дека секогаш има повеќе обуки од кривичната област; Каталогот да се објавува квартално за да може во континуитет да се следат сите законски измени, теми и практика; предавањата да не се сувопарни туку да бидат повеќе практични; да се додадат повеќе обуки од ЕКЧП и обуки за одредени поединечни кривични дела; обука за примена на европското право; повеќе обуки за доказните средства, вештачења и посебни истражни мерки (да се спроведе систематска и посеопфатна обука во координација со припадници од МВР и службеници од Оперативно-техничката агенција во однос на новите начини на спроведување на посебни истражни мерки (да се изнајде начин Каталогот да биде попристапен до секој судија, да се дадат повеќе податоци за обуката, со цел да се постигнат очекувањата на судиите и/или обвинителите кои ги имаат во моментот кога се пријавуваат за конкретна обука; да не се повторуваат предавачите и темите; да има поголема координација со странските партнери по однос на понудата на нови видови на обуки; сите понудени теми да бидат достапни на веб-страницата на АСЈО; да има повеќе теми за управната материја; итн.

Во однос на изборот на домашни предавачи, анкетираниите ги оцениле со средна вредност 7,5, или прикажано одделно: 20% од испитаниците се изјасниле со оценка 10, 20% се изјасниле со оценка 9, 21% со оценка 8, 8% со оценка 7, 5% со оценка 6, 14% со оценка 5, 7% со оценка 4, 1% со оценка 3 и 2% со оценка 2. (графикон бр. 4)

Графикон бр. 4.
Оценете ги избраните домашни предавачи во АСЈО

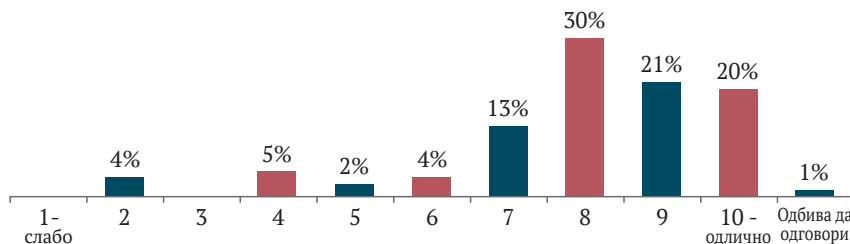


Во однос на отворениот дел од прашањето, испитаниците во голем дел (80%) изразија позитивно мислење за домашните предавачи по однос на нивната професионалност, подготвеност и компетентност. Искажано е и задоволство што се канат предавачи и од академската средина.

По однос на сугестиите и забелешките кои се наведени по ова прашање наведено е: во иднина да се ангажираат и предавачи кои се со завршена академија кога ќе ги исполнат законските услови за тоа; во принцип да се избегнува честото повторување на истите предавачи иако „некои од нив е задоволство да се слушаат и повеќе пати на иста тема“; треба да има поголема застапеност од практичари и повеќе практика отколку теорија (да не се читаат и прераскажуваат законите); при изборот на предавачи да преовладува квалитетот а не формалното искуство и високата позиција која ја имаат; предавачите почесто да прават паралела со судската практика од ЕСЧП и/или да прават компаративни анализи; да се стимулираат предавачите да користат едукативни алатки (бидејќи некои не го прават тоа); да се реевалуираат постојните предавачи зависно од нивното ниво на знаење и експертиза, предавачки и едукативни вештини и слично но и да се вклучат нови предавачи кои би поседувале соодветни квалитети неопходни за спроведување обуки; оние предавачи кои се стручни и компетентни во областа во која спаѓа темата на разработка, но не поседуваат сите вештина своето знаење да го пренесат на слушателите да поминат низ соодветна обука.

Изборот на странските предавачи во АСЈО испитаниците го вреднуваат со средна оценка 7,9, или поконкретно, 20% од испитаниците се изјасниле со одлична оценка 10; 21% се изјасниле со оценка 9; 30% со оценка 8; 13% со оценка 7; 4% со оценка 6; 2% со оценка 5; 5% со оценка 4 и 4% со оценка 2. (графикон бр. 5)

Графикон бр. 5.
Оценете ги избраните странски предавачи во АСЈО



Испитаниците во најголем број случаи сметаат дека странските предавачи се одлични, имаат квалитетни и стручни познавања - ...„Овде посебно би ги истакнала избраните странски предавачи кои доаѓаат преку со Амбасадата на Соединетите Американски Држави на теми од областа на кривичното право кои се особено интересни, активни и отворени за споделување на искуства, со добро разработени интерактивни работилници со партicipација на сите учесници на обуката, преку најразлични вежби, не само пасивно слушање на теорија и практични искуства, туку и примена на здобиените знаења преку соодветно дизајнирани вежби.“... „...да се донесат предавачи од Француската национална школа за администрација“.

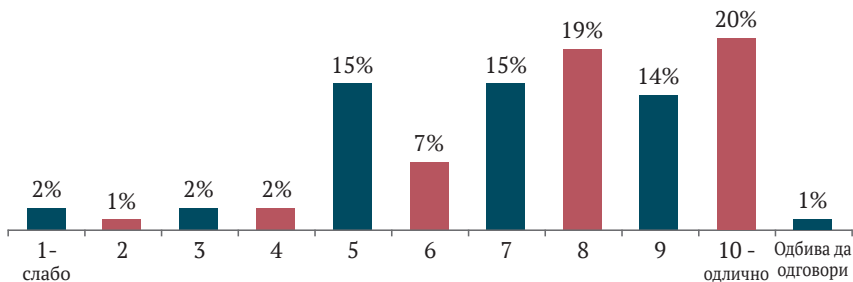
Во рамките на дадените забелешки, се смета дека кога странските предавачи одржуваат предавања со пренесување на искуства потребно е да бидат присутни и домашни предавачи давајќи паралела и споредба на странското со домашното законодавство и практика. Кога се држат предавања, треба да постои и претходна информација за домашните прилики, искуства и законски решенија, за да може да има компаративна дискусија, интерактивност и оценка на нашите предности и недостатоци. „Имам чувство дека некои од странските предавачи немаат претстава за проблемите со кои се соочуваат судиите и/или обвинителите во Република Северна Македонија, дека не ги консултираат Уставот и законите на државата, дека нивната експертиза не е за конкретната тема....не треба да не фасцинира фактот дека како предавач дошол некој „странец“, туку колку компаративни информации/податоци ни дава за конкретната тема или област, и колку тие информации/податоци ќе ни бидат од корист за нашето работење во секојдневието“. Се смета и дека избраните теми мора да се определуваат, првенствено, според домашните приоритети и потреби и по можност да имаат практична примена.

Со средна оценка 7,3 е вреднувана организацијата на обуката (осмислување на агендата, балансот помеѓу теорија и практика при обуката и слично) во АСЈО, односно, 20% од испитаниците се изјасниле

со одлична оценка 10; 14% се изјасниле со оценка 9; 19% со оценка 8; 15% со оценка 7; 7% со оценка 6; 15% со оценка 5; 2% со оценка 4; 2% со оценка 3; 1% со оценка 2 и 2% со оценка 1. (графикон бр. 6)

Графикон бр. 6.

Оценете ја организацијата на обуката (осмислување на агендата, балансот помеѓу теоријата и практиката при обуката и слично) во АСЈО



И по однос на организацијата на обуката испитаниците во големо мнозинство искажаа задоволство, нагласувајќи дека е постигнат добар баланс помеѓу теоријата и практиката.

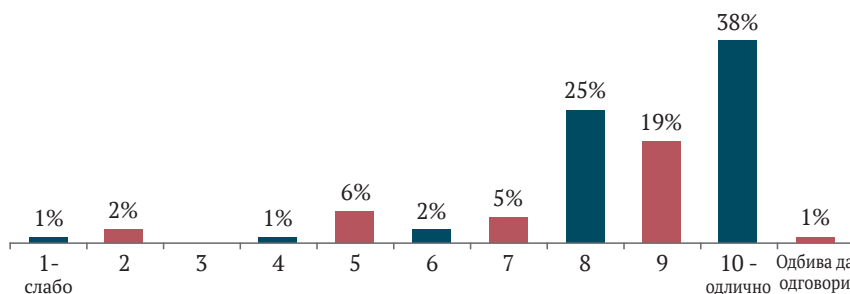
Сепак, повторно се нагласува понатамошната потреба од нагласено присуство на практиката во содржината на обуката, која треба да преовладува во однос на теоријата. Некои сметаат дека „сè уште методологијата на работа на предавачите е сиромашна, најчесто се користи power point презентација, па затоа во иднина би требало да се организираат повеќе обуки за обучувачи во врска со методологијата на предавањата“. Исто така, се нагласува потребата од стимулирање на дискусија и дебата на избраната тема и меѓу присутните - „од АСЈО се настојува да се обезбеди балансот, ама тоа зависи од слушателите, колку се заинтересирани активно да учествуваат во обуката...“

По однос на осмислувањето на агендата не се дадени забелешки, но се верува дека таа треба да биде флексибилна и навремено да опфаќа актуелни теми и проблеми, односно повеќе да се посвети внимание на практиката во насока на отворање на теми, дискусии на изедначување на судската практика. Се критикува и фактот дека самите обучувачи некогаш ја менуваат агендата, имајќи предвид дека некои од учесниците на обуката патуваат од далеку, или, пак, дека претежно учесниците кои доаѓаат од Скопје доаѓаат со задоцнување и заминуваат порано, итн. Се бара и подобра синхронизација на темата помеѓу предавачите кои учествуваат на обуката. Крајно, како императив се наметнува потребата конечно АСЈО да добие простории со кои целосно ќе бидат задоволени потребите како на вработените така и на академците.

За квалитетот на услугите врзани за администрацијата во АСЈО, 38% од испитаниците се изјасниле со одлична оценка 10; 19% се изјасниле со оценка 9, 25% со оценка 8; 5% со оценка 7; 2% со оценка 6; 6% со оценка 5; 1% со оценка 4; 2% со оценка 2 и 1% со оценка 1 (графикон бр. 7). Според пресметаните средни вредности на оваа група на прашања, квалитетот на услугите за администрацијата се највисоко оценети, односно нивната средна вредност изнесува 8,4.

Графикон бр. 7.

Оценете го квалитетот на услугите врзани за администрацијата во АСЈО



Ваквото вреднување може да се види и преку анализа на дополнителното отворено прашање. Според дадените одговори, сите исптаници изразија пофалби и задоволство од односот, професионалноста и работата на администрацијата во АСЈО. Побарано е зголемување на човечките ресурси, односно дополнителни вработувања: „Квалитетот на услуги е на солидно ниво со оглед на недостатокот на вработени во АСЈО, но има потреба од нови вработувања и подобра организираност и распределба на вработените како би се овозможила целосна посветеност во организирањето на одредена активност. Засега поради малиот број вработени неколкумина се принудени да ги покријат сите настани поради што понекогаш трпи квалитетот на пружените услуги (нивно континуирано присуство и слично). Воедно, нужно е да се подобрат ИТ услугите, да се овозможи целосна поврзаност со интернет на поголем број компјутери во предавалните, особено во контекст на спроведување на онлајн обуки и слично“.

Според дадените одговори на прашањето – „Кои се воочените слабости или образовни потреби во Вашата секојдневна работа кои треба да се адресираат со обуките?“, како воочени слабости, односно теми/образовни потреби кои би им биле корисни во нивната секојдневна работа во иднина, ги навеле: практиката на ЕЧСП и обуките поврзани со членовите од ЕКЧП; теми од областа на психологијата за подобро спознавање на човековото однесување; обуки со кои ќе се изедначи различната практика по апелациони подрачја во државата; предавања

од Врховниот суд, особено по однос на начелните ставови; директно вкрстено и дополнително испитување во кривична постапка; теми од судска медицина и судска психијатрија; етика; истражни центри; организиран криминал; афирмирање на ХЕЛП–програмата; повеќе разновидни теми од граѓанско право; начин на справување со критиките од јавноста, јавен настап, однесување, практични обуки преку интерактивни вежби за односот кон странките и заинтересирана јавност кога има предмет во кој е засегнат јавниот интерес; практични познавања од кривичната постапка; странски искуства за судска стручна служба; подобрување на состојбата со стручна литература во судовите; темите да се селектираат спрема потребите на судиите и таму каде што се покажуваат послаби резултати; обуки за практична примена и имплементација на технолошките иновации (снимањето) на процесите.

Според одговорите дадени на прашањето – „Дали го применувате она што го слушате на обуката?“ може да се види дека слушателите на континуираните обуки ги користат сознанијата добиени од процесот на обука, односно речиси на сите кандидати обуките им помагаат во секојдневната работа. Или, поконкретно, секогаш го применуваат она што го слушнале 18% од испитаните, 78% тоа го прават често или понекогаш, а само 2% одговориле дека тоа го прават ретко. (графикон бр. 8).

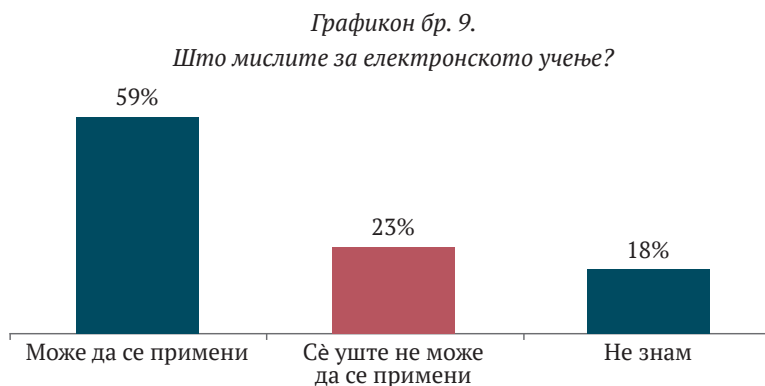


Испитаниците наведуваат дека обуките кои ги посетуваат се корисни, можеби не секогаш, но често наоѓаат примена во нивната секојдневна работа и практика. Особен интерес покажуваат кон јуриспруденцијата на ЕСЧП, која наоѓа своја примена во нивното редовно работење во зависност од областа на која работат. Сметаат дека обуките се корисни доколку повеќе се посветува внимание на практичниот дел преку вежби и рагледување на судската практика, бидејќи во последно време сè повеќе се појавува потребата од изедначување на истата.

Во овој случај е посебно битно да постои изедначена практика и постапување на сите апелациски подрачја и прибавување на ставови од Врховниот суд - „Во состојба на хиперпродукција на прописи којашто трае подолго време во Република Северна Македонија многу е важна актуелноста на темите коишто ги поставува АСЈО... навремено заземени заеднички ставови, изедначени мислења, заклучоци на семинарите, а во врска со примена на некои нејасни одредби дава огромен придонес за побрза и квалитетна правда“... „Доколку предавачот пренесе јасен став, обуката е корисна, но често предавачот е несигурен, па дилемите и спорните прашања остануваат спорни и понатаму...континуираната обука треба да се користи и за градење и изедначување на судската практика“.

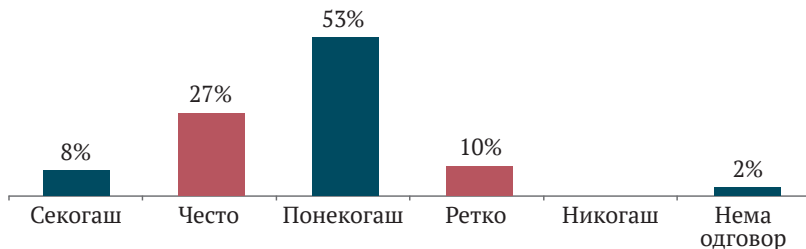
Истакната е и потребата од понатамошно одвивање на ХЕЛП-програмата, преку која се отвораат големи можности за проучување на судската практика на ЕСЧП во разни области од правото, а потоа и за примена на истата како поткрепа на образложението на судската одлука.

Испитаниците беа прашани и за нивниот став во однос на електронското учење, за 59% од нив овој тип на учење може да се примени, 23% сметаат дека тоа сè уште не може да се примени, а 18% не искажале став по ова прашање. (графикон бр. 9)



Во поглед на помагалата за учење, според 8% од анкетираниите, предавачите нудат доволно материјали, литература и практикуми за учење, за 27% предавачите тоа го прават често, додека за најголемиот број испитаници (53%) предавачите понекогаш нудат доволно материјали. Останатите 10% одговориле дека ретко добиваат помагала за учење. (графикон бр. 10)

Графикон бр. 10.
Дали предавачите нудат доволно материјали, литература, практикуми и други помагала за учење?



Со цел детектирање на обуките кои побудиле најголем интерес кај учесниците, анкетираниите беа замолени да наведат некоја тема која особено им се допаднала. Испитаниците ги наведоа следните теми на кои учествувале во обуката, а посебно им се допаднале:

- Јуриспруденцијата на ЕСЧП на различни теми и по членови од Конвенцијата: член 10 слобода на изразување; членови 3 и 5; конфискација – практика на ЕСЧП и отстапки од домашната практика; конзистентност на домашна судска практика и примена на одлуките на ЕСЧП; обуките за предавачи на назначените теми; ХЕЛП -програмата придружена со обука на обучувачи и методологија на обучувањето; промоција на водич за цитирање на судската практика на ЕСЧП.
- Сурогат мајчинство.
- Главна расправа и вкрстено испитување организирани со помош на Амбасадата на Соединетите Американски Држави.
- Нотарски платен налог со донесување на Законот за нотаријат.
- Одлуки по жалба во кривична постапка - размена на искуства од практиката.
- Меѓународна правна помош во кривичната материја.
- Притвор и прашањата врзани со него.
- Вештачење.
- Кривични дела – убиство.
- Испрашување сведоци во текот на истрага од јавен обвинител, преку Американската канцеларија за развој, помош и обука на обвинителството во странство.
- Граѓански спорови кои произлегуваат од постапката за извршување пред надлежните извршители.

- Меѓународни стандарди врзани за етиката на судиите.
- Граѓанско-правна заштита на правата од интелектуална сопственост.
- Трговија со луѓе.
- Предистражна постапка за кривично дело.
- Нелегална миграција.
- Воведен модул за обука за сајбер криминал, електронски докази и онлајн криминални процеси.
- Мобинг - психичко вознемирување на работно место.
- Злоупотреба на службена положба и овластување.
- Конфискација на имотна корист.
- Примена на новиот Закон за управни спорови при подготвување на одлуки и обука за постапување.
- ПИ мерки.
- Примена на Законот за парнична постапка.
- Примена на ЗКП.
- Понуда на нов променет договор пред отказ.
- Европско право, Европски суд на правдата (ЕСП).
- Криминал од омраза.
- Трошоци на постапка.
- Клевета и навреда.
- Финансиски злоупотреби.
- Изработка на пресуди.

Со цел подобрување на континуираните обуки од аспект на темите кои се обработуваат, испитаниците, исто така, беа запрашани да издвојат обуки кои не им се допаднале. Мал е бројот на примери кои испитаниците ги навеле како теми од континуираната обука кои не им се допаднале. Тие навеле дека не им се допаѓа кога предавачите ги читаат законските одредби кои самите учесници ги прочитале. Исто така, не им се допаднала темата вештини на правно пишување и правна аргументација на судски одлуки, бидејќи предавањата, воопшто, не одговарале на темата. Други теми кои се споменати се: конфискација на имот; советување за правата на потрошувачите;

подготвување на одлуки и применување на трошоци во судска постапка; извршување на судските одлуки (извршители); одговорност на адвокатите; кривични дела поврзани со изборниот процес; темите поврзани со Законот за работни односи.

Последното прашање поврзано со континуираната обука се однесува на ставот на испитаниците за соодносот на теоретскиот и практичниот дел. Според дадените податоци во графиконот бр. 11 може да се види дека кај анкетираниите преовладува мислењето дека на теоријата и се остава повеќе простор од практиката (65%). За 31% од испитаниците обуката е добро избалансирана, а останатите 3% од нив немаат дадено одговор на оваа тема.

Графикон бр. 11.

Каков е актуелниот сооднос на теоријата и практиката во континуираната обука?



Како што е и очекувано, испитаниците кои ја посетуваат континуираната обука во АСЈО во најголем дел преферираат позначаен дел од времето за обука да се користи за практична настава, вежбовни активности, студии на случај и интерактивност во комуникација со обучувачот. Секако дека претпоставка е дека теоријата е веќе претходно солидно совладана од слушателите и дека предавањата не треба да бидат ex katedra. Се смета дека „презентациите треба да се насочуваат само кон потсетување на одредени законски одредби поврзани со темата а фокусот да биде преку анимирање на учесниците со практични вежби и директно учество на семинарите“ (на пример: обуките за главна расправа и вкрстено испитување организирани преку Амбасадата на Соединетите Американски држави). Ефектот на обуката би требал да биде учесниците да се заинтересираат и после обуката самите да бараат материјали за конкретната тема на која учествувале.

За крај испитаниците беа прашани - Како ја замислувате АСЈО развојно? Имате ли Ваши сугестии за работата на АСЈО? Визијата на испитаниците за АСЈО е да биде институција која ќе работи во нови сопствени простории (нов, современ објект) и која ќе биде технички и

персонално добро опремена, по аналогија на соодветните институции во други држави на Европа. Замислата е континуираната обука да зајакне, судиите и обвинителите да ги посетуваат обуките поради потреба, а не поради исполнување на обврската за број на часови поминати на обука; меѓународната соработка и понатаму да се развива; АСЈО да остане што е можно поимуна на политички влијанија; АСЈО да биде попростапна за сите судии и обвинители од аспект на учество за предавања, обуки во државата и странство, учество во проекти и да не се форсираат едни исти лица; во обуките да бидат вклучени што повеќе кадри од различни државни органи и институции, односно сите коишто учествуваат во самите постапки пред судовите, а поради споделување на искуства и обука во сите области; да се воведат повеќе e-learning обуки, материјалите за обуката да се доставуваат до учесниците на обуката во електронска форма, да се овозможи во определен рок пред обуката учесниците на семинарот да поставуваат прашања поврзани со темата, со цел едукаторот да може да го процени полето на интерес на учесниците и според тоа да ја структурира темата и судската практика поврзана со темата; да се дисперзираат обуките повеќе да се одржуваат на ниво на апелациони подрачја; да се развие подинамично издавачката дејност (учебници, публикации), итн.

Се смета дека АСЈО треба да биде повидлива, поприсутна на сите настани од доменот на правото, посамостојна во изборот на новите кандидати за судии и обвинители и при изборот на предавачи да има предвид дека судската практика се создава и надвор од Скопје или другите поголеми судови.

Заклучни согледувања од одговорите на корисниците на континуирана обука во Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“

- Големо мнозинство, односно 87% од испитаниците сметаат дека АСЈО е потребно да постои, односно дека го оправдала своето постоење.
- Најголемиот дел (90%) од испитаниците сметаат дека АСЈО е основен предуслов за продуцирање на квалитетни кадри преку почетната обука, како и преку континуираната обука на веќе постojните.
- Помал дел од испитаниците (10%) смета дека при прием во АСЈО предност треба да имаат стручните соработници вработени во судовите и обвинителствата, бидејќи ќе можат полесно и побрзо да се преквалификуваат.

- Испитаниците при едукацијата претпочитаат повеќе практични примери при континуираната едукација а помалку теорија.
- Темите на континуираната обука треба да опфаќаат стандарди, актуелни теми и најнови трендови, разгледување спорни правни прашања, новости во работењето, обуки за ЕКЧП и неговата практика.
- Вкупната средна оценка за квалитетот на континуираната обука е 7,8.
- Според дадените коментари, испитаниците во голем број сметаат дека Каталогот за обуки е добар, корисен, навремен и дека опфаќа интересни и актуелни теми, а неговата средна оценка е 7,6.
- Домашните предавачи се оценети со збирна средна оценка 7,5.
- Странските предавачи се оценети со збирна средна оценка 7,9.
- Организацијата на обуката во АСЈО (осмислување на агендата, и слично) е оценета со средна оценка 7,3.
- Сметаат дека балансот помеѓу теоријата и практиката е прифатлив, но испитаниците, сепак, бараат уште повеќе практична едукација. Сугерираат предавачите повеќе да се обучат за методологија на предавањата, како и да стимулираат дискусија и дебата.
- Услугите на администрацијата вработена во АСЈО по однос на нивната работа во континуираната обука е оценета со средна оценка 8,4.
- Слушателите на континуираната обука наведуваат дека секогаш го применуваат она што го слушнале 18% од предавањата додека 78% рекле дека тоа го прават често или понекогаш. Особен интерес привлекува јуриспруденцијата на ЕСЧП и изедначувањето на судиската практика.
- Околу 60% од испитаниците покажуваат подготвеност кон електронското учење, за разлика од 23% кои сметаат дека тоа сè уште не може да се примени.
- Околу 1/4 од испитаниците се задоволни од помагалата за учење кои ги добиваат при континуираната едукација, но повеќе од половината сметаат дека такви материјали добиваат „понекогаш“.
- Учесниците на континуираната обука беа во состојба да набројат бројни теми кои им биле интересни и едукативни. Од друга страна, мал е бројот на примери кои испитаниците ги навеле како теми од континуираната обука кои не им се допаднале.

- Кај 2/3 од анкетираниите преовладува мислењето дека при континуираната едукација на теоријата е се остава повеќе простор од практиката, додека кај 1/3 од испитаниците обуката е добро избалансирана.
- Визијата на испитаниците за АСЈО е да биде институција која ќе работи во нови сопствени простории (нов, современ објект) и која ќе биде технички и персонално добро опремена, по аналогија на соодветните институции во други држави на Европа.
- Континуираната обука и понатаму да јакне, со примена на бројни нови иновативни методи во едукацијата, со посебен акцент на практиката.

В. Преглед на резултатите добиени од претставници од институциите поврзани со Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“

Со овој прашалник беа опфатени 50 вработени од институции чија работа директно или индиректно е поврзана со работата на АСЈО. На сет прашања од затворен и отворен тип, одговараа членови на Судскиот совет и Советот на јавни обвинители; претседатели на судови и шефови на Јавното обвинителство и вработени во Министерството за правда. Во однос на демографската структура на примерокот, речиси е изедначен бројот на мажи и жени опфатени со истиот, а во однос на старосната струкура најзастапени се учесниците од 50 до 64 години.

1. Демографска структура на испитаниците по пол

Пол	
Женски	49%
Машки	51%

2. Демографска структура на испитаниците по возрастни категории

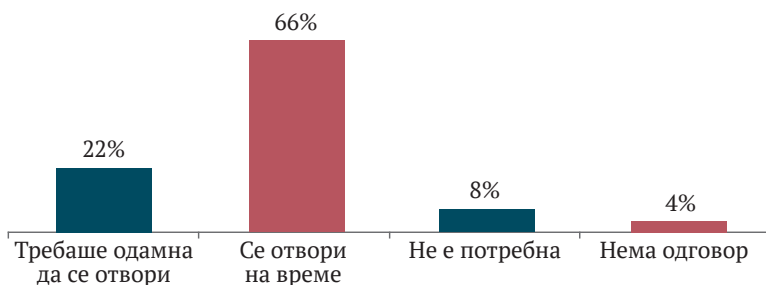
Возраст	
18-29	2%
30-49	28%
50-64	52%

3. Структура на испитаниците по работна позиција/институција

Работна позиција и институција	
Судски совет	10
Јавно обвинителство	5
Судии	8
Државни советници	7
Министерство за правда	6
Совет на јавни обвинители	6
Правник	2
Апелациски суд	1
Член на УО	1
Без одговор	4

Во поглед на потребата за постоење на АСЈО, 22% од испитаниците сметаат дека истата требало одамна да се отвори, 66% одговориле дека се отворила на време, а за само 8% АСЈО не е потребна да постои (графикон бр. 1). Односно, гледано во апсолутни бројки, 44 од вкупно 50 испитаници ја сметаат АСЈО за потребна, а само 4 испитаници сметаат дека правосудниот систем во Република Северна Македонија нема потреба од неа.

Графикон бр. 1.
Како ја оценувате потребата од постоење на АСЈО?

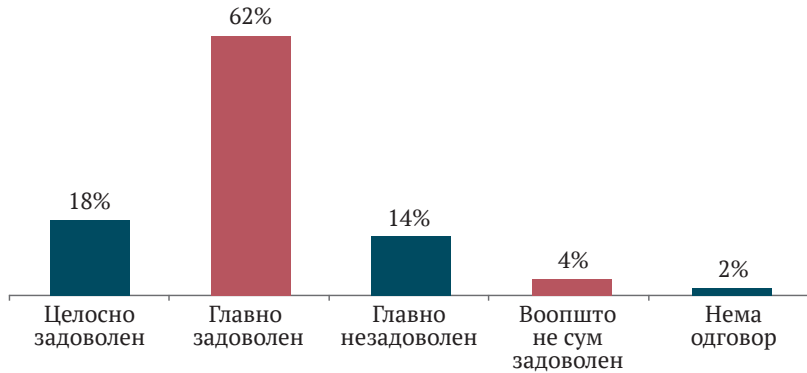


Во однос на степенот на задоволство од квалитетот на кадрите кои излегуваат од АСЈО, висок процент од 80% од анкетираниите го искажале своето задоволство (18% целосно задоволни и 62%, главно, задоволни), додека 18% не се задоволни од квалитетот на кадрите (14%, главно, незадоволни и 4% целосно незадоволни) (графикон бр. 2). Гледано во апсолутни бројки, од вкупно 50 анкетирани, 40

го искажале своето задоволство од квалитетот на кадрите кои ја посетувале АСЈО.

Графикон бр. 2.

Дали сте задоволни од квалитетот на кадрите кои излегуваат од АСЈО?



Анкетираните од наведените институции, исклучително значајни за правосудниот систем во Република Северна Македонија, беа прашани и за сугестии во однос на: недостатоците во кадровската политика/ слушатели во АСЈО; недостатоци во организацијата на работата на АСЈО со цел остварување на актуелните потреби; недостатоците во финансирањето на АСЈО (буџет, простор.) Сите овие прашање беа оставени отворени. Дадените одговори систематизирани и сумирани се дадени во продолжение.

По однос на кадровската политика во АСЈО, која се одвива примарно преку селекција на слушателите на почетна обука, испитаниците кои се членови на раководните тела во правосудството ги дадоа своите видувања.

Во нив, искажана е потреба приемниот испит да се ревидира, критериумите за избор да бидат повисоки но еднакви по тежина за секој кандидат, со цел најквалитетните кадри да бидат избрани (што тековно се одвива, со оглед дека е во собраниска процедура новиот текст на Закон за Академијата за судии и јавни обвинители). Дополнително, на приемниот испит да не е застапена судската практика при решавањето на студии на случај, односно поставување на прашања кои произлегуваат од судската практика и не може одговорите да се пронајдат во закон, бидејќи не сите кандидати за слушатели имале искуство за работа во суд/обвинителство.

Некои сметаат дека треба да има посебни критериуми за прием на слушатели од редот на стручни соработници од судовите и обвинителствата (скратено време за едукација), при што да постои

соработка со судовите и обвинителствата од каде тие доаѓаат, за сликата за нивната способност и стручност да биде комплетна (тоа да се бодува посебно). Се бара да се унапреди системот на проверка на интегритетот на кандидатите, да се бара високо ниво на познавање на странски јазик, да се следат постигнувањата во дотогашната кариера и целокупно приемниот испит да биде фер и преку поставување на повисоки критериуми. Дилема претставува дали треба да се земе предвид просекот стекнат од студиите, факултетот на кој се завршени студиите, поседувањето на повисок научен степен (магистерски, докторски) и слично.

Предлог е и територијата на Република Северна Македонија да се подели на четири региони, и тоа според подрачјата на апелационите судови во државата, со што во зависност од бројот на судиите и на населенијата во секое апелационо подрачје, пропорционално да се врши и изборот на новите слушатели во АСЈО (ова е адресирано во новиот законски текст).

Споменат е и проблемот со ограничените просторни можности на АСЈО, со оглед на тоа дека ќе се примат поголем број на слушатели во новата генерација.

Коментирајќи за континуираната обука, наведено е дека предавачите треба да се избираат според компетентност и квалитет, а не според преференциите на тие кои одлучуваат кој ќе биде предавач, а изборот на темите да се врши спрема потребите на судиите и обвинителите. Поради подобрување на планирањето на обуките, се предлага секој суд и јавно обвинителство, задолжително пред крајот на годината да предлага колку обуки се потребни за нивниот број на судии/ обвинители и за која област се заинтересирани тие. На тој начин АСЈО ќе има основни податоци за планирање на бројот и областа на обуките кои со интерес ќе се следат. По однос на сугестиите што би помогнале во иднина за подобра организација на работата во АСЈО, испитаниците навеле: поактивно следење на потребите за едукација на судиите и обвинителите за нивната континуирана обука; поблиска соработка со Судскиот совет и организирање средби на квартално ниво; обуки за подготовка на кадри кои ќе бидат вклучени во процесот на преговори со ЕУ од страна на судската власт; интензивна соработка со здруженијата на судии и обвинители; промоција на АСЈО како во пишаните така и во електронските медиуми, присуство во социјалните мрежи за конкретни случувања за и околу АСЈО; да има поголема кадровска екипираност на АСЈО; да се обезбеди прием на слушатели во АСЈО во секоја календарска година; да има повеќе практични часови, учество на судења и симултани судења; да се најде посоодветен начин за селектирање на експертите-предавачи; да се

обезбедат поголеми простории кои можат да примат повеќе слушатели на почетна обука, како и поради спроведување на континуирани обуки за кои постои поголем интерес од страна на стручната фела; создавање електронска база со домашна и меѓународна правна литература која во секој момент би била достапна за слушателите на почетната и континуираната обука; да се размисли за постојани предавачи на АСЈО од редот на судската, обвинителската и професорската фела кои ќе можат да им ги пренесат знаењата на слушателите на јасен и практичен начин.

Во однос на буџетот и просторот на АСЈО, најголемиот дел на испитаниците при одговарањето на ова прашање ја истакнаа ургентната потреба од обезбедување на нов, поадекватен простор за работа и функционирање на АСЈО, односно нова зграда. Се смета дека сегашниот простор е неприкладен и не ги задоволува потребите особено во однос на обуките за слушателите на почетната обука. Потребни се поголеми и поопремени предавални и простории за организирање работилници; специјално опремени простории-судници за вежба на слушателите; поголема и современо опремена библиотека; повеќе и подобри работни простории за вработените во АСЈО.

Сугерирано е и статусот, правата и обврските на вработените во АСЈО да се регулираат со Законот за судска служба и да се зголеми бројот на вработените. Зголемувањето на бројот на вработени е потребен поради постојаниот интензитет на работа особено кога се врши поголем прием на нови слушатели на почетна обука. Буџетот на АСЈО да се зголеми до своите реални потреби.

На прашањето - „Како ја замислувате АСЈО развојно? Имате ли Ваши сугестии за работата на АСЈО?“, испитаниците одговориле дека АСЈО ја замислуваат институционално зајакната, со подобрени објективни услови за работа и со зајакнување на човечките ресурси. Од неа се очекува да биде институција која со поголема динамика и транспарентност ќе создава кадри за судии и јавни обвинители и проактивно ќе ги следи потребите за континуирана едукација. Притоа, кадрите кои ќе се продуцираат да бидат високостручни и да ги следат модерните едукативни програми на европските институции од ваков карактер. Се очекува да се организираат специјализирани обуки за информатичарите, да има едукации за односи со јавноста, за менаџментот на судовите, градење на интегритет и самостојност како и етичко постапување во работата и слично. Се предлага да се оствари креирање и инвестирање во база на постојани едукатори; поголем дел од обуката да биде практична; да се зголеми надоместокот на едукаторите и соработката со домашни и странски образовни институции.

Испитаниците приоритетно посакуваат АСЈО набрзо да биде сместена, по можност, во нова зграда, соодветна на потребите, да се зголемат човечките ресурси кои организациски полесно ќе ги задоволат потребите на слушателите и да биде обезбеден поголем буџет за неа. Зградата да биде лоцирана во посебен дел од градот, со предавални, свечена сала, судници, соби за сместување на кандидатите и др.

Заклучни согледувања од одговорите на претставници од институциите поврзани со Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“

- Висок процент на мнозинство од околу 88% испитаници сметаат дека АСЈО е потребно да постои, од кои 66% сметаат дека се отворила на време.
- Повторно околу 80% изразиле задоволство од квалитетот на кадрите кои излегуваат од АСЈО.
- Испитаниците побараа приемниот испит во АСЈО да се ревидира во смисла критериумите да бидат повисоки и да има посебни критериуми за прием на слушатели од редот на стручни соработници од судовите и обвинителствата; да се бара високо познавање на странски јазик и да се унапреди проверката за интегритетот; изборот на нови слушатели да биде по апелациони подрачја.
- Континуираната обука да се унапреди со обврзни сугестии на крајот од секоја година од секое апелационо подрачје; предавачите да се избираат според компетентност и квалитет.
- За почетната обука повеќе практика и симулации на судења.
- Подобра кадровска екипираност на АСЈО.
- Подобри просторни можности (нова зграда) за АСЈО.

Библиографија

1. Закон за Академијата за судии и јавни обвинители, „Службен весник на РМ“ број 20/2015, 192/2015, 231/2015 и 163/2018.
2. Предлог на Закон за Академијата за судии и јавни обвинители, Министерство за правда (ЕНЕР), 2019 година.
3. Подзаконски акти на АСЈО.
4. Програма за работа на АСЈО „Павел Шатов“ за 2019 година.
5. Програми за обуки (општи и специјализирани), извештаи, модули за обука, каталози на обуки, планови, статистики и други документи на тековното работење на АСЈО.
6. Функционална анализа на АСЈО, Скопје, 2019.
7. TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.
8. Анализа на спроведувањето на итните реформски приоритети во македонското правосудство со Прилог-резултати од анкета за АСЈО, Проект „Заедничка акција за итни реформи во правосудството“, ФООМ, мај 2018 година.
9. Стратегија за реформа на правосудниот сектор за периодот 2017-2022 со Акциски план, Министерство за правда на Република Северна Македонија.
10. Стратешки план на Министерството за правда 2017-2019, Министерство за правда на Република Северна Македонија.
11. Стратешки план на судската власт за периодот 2020-2022 година, Судски буџетски совет, јули 2019.
12. Извештај во сенка за Поглавје 23, за периодот јуни 2018 - мај 2019 година, Мрежа 23, 2019 година.
13. Прв национален извештај од матрицата на индикатори за мерење на перформансите и реформите во правосудството, Центар за правни истражувања и анализи, февруари 2019 година.

14. Анализа на спроведувањето на стратегијата за реформа на правосудниот сектор (2017-2022) за периодот 2018-2019 година, Блупринт група за реформи во правосудството, Скопје 2019 година.
15. Анализа на резултатите од пилотирањето на матрицата за мониторинг на перформансите во правосудството ЦПИА, 2018.
16. Пристапувањето на Република Северна Македонија во ЕУ: Заслуги, придобивки и импликации, ФОО Скопје, мај 2019 година.
17. Communication From the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, European Commission, Communication on EU Enlargement Policy 2019.
18. Commission Staff Working Document, North Macedonia 2019 Report, European Commission.
19. Nine principles of judicial training of the European Judicial Training Network (EJTN) 2016.
20. Declaration of judicial training principles of the International Organization for Judicial Training (IOJT) 2017.
21. Експертски анализи од странски партнери на АСЈО (Франција, Германија) врзани со работењето на АСЈО.
22. Основни начела за независност на судството, одобрени со резолуциите на Генералното собрание на ОН 40/32 и 40/146 1985.
23. Европска повелба за законите за судиите, СЕ 1998.
24. Консултативен Совет на европските судии, Магна Карта за судиите (Фундаментални принципи) 2010.
25. Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703 Прилог II, Извештај од потребите за обука.
26. Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703 Прилог IX, Насоки за системот за контрола на квалитетот на почетната обука.
27. Понатамошно јакнење на институционалните капацитети на АСЈО, IPA/2010/234-703 Прилог VII, Насоки за системот за контрола на квалитетот на континуираната обука.
28. Процена на влијанието на регулативата за Законот за судови, ЕПИ Скопје, 2019.

29. Извештај за Република Северна Македонија за 2019 година, Брисел, 29.5.2019 година, СВД(2019) 218 конечна верзија.
30. Петровски, К., Драганов, М., ..., (2018), Анализа на спроведувањето на итните реформски приоритети во македонското правосудство, Институт за човекови права, Скопје.
31. Хорнунг, Р., (2016), Развој на стратешко планирање, потреби од обука и механизми за квалитативно оценување.
32. Аврамовски, Д., Амет, С., ... (2018), Анализата на спроведувањето на стратегијата за реформа на правосудниот сектор (2017-2022) за периодот од 2018/2019 година, Хелсиншки комитет за човекови права на Република Северна Македонија, Скопје.
33. „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 96/2019.
34. „Службен весник на РМ“, бр. 88/02.07.2010.

Веб страници

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf,

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf,

<https://fokus.mk/samo-23-od-graganite-imaat-doverba-vo-sudstvoto/>,

<http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2019/02/PUBLIKACIJA-SDG-celosna-za-proverka-final-02.pdf>,

<https://akademik.mk/izveshtajot-na-ombudsmanot-vo-koj-se-notira-partiski-revanshizam-i-nedoverba-kon-sudstvoto-pred-komisijata-za-politichki-sistem/>,

<https://telma.com.mk/anketa-paga-doverbata-na-graganite-vo-sjo/>,

<https://civilmedia.mk/porazitlni-podatozi-graanit-n-im-vruvaat-na-sudstvoto-i-na-poliziata/>,

<https://telma.com.mk/deskovska-najavi-veting-sudiite-ne-prezemaanishto-za-kriminalot-vo-nivnite-redovi/>,

<https://rb.gy/tuuyxm>,

<https://fokus.mk/katsarska-da-se-sprovede-veting-ima-sudii-koi-ne-ja-zasluzhuvaat-sudiskata-toga/>,

https://denesmagazin.mk/deskoska-odgovornost-za-nestruchno-vodena-predmetite-vo-sudovite/?fbclid=IwAR11XLYngpzGpWra8mZM55t6_ejFvdILac5Yp5H0NoYJdCyPuEYqCd0m_bA,

<http://respublica.edu.mk/blog/2016-02-02-14-00-51>,

<https://meta.mk/biznismenite-so-namalena-doverba-vo-sudstvoto/>,

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf,

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf,

<http://www.pravda.gov.mk/toc1/94>,

<https://www.sobranie.mk/materialdetails.nsp?materialId=c904f559-5ef8-4328-9120-7205a0621309>.

Akademia për gjykatës
dhe prokurorë publik
“Pavel Shatev”

–

Analiza e pozicionimit aktual të
institucionit brenda sistemit dhe roli i tij
në trajnimin e stafit gjyqësor

Autorë:

prof. d-r Mirjana Najçevska

prof. d-r Natasha Gaber-Damjanovska

prof. d-r Bojana Naumovska, profesor inordinar

m-r Luan Imeri

Dizajni dhe botimi:

Polyesterday

Tirazhi:

150 kopje



Përmbajtja e këtij publikimi nuk përfaqëson medoemos këndvështrimet apo qëndrimet e Misionit të OSBE-së në Shkup

Përmbajtja

Hyrja	5
1. Gjendja aktuale e sistemit gjyqësor në Republikën e Maqedonisë së Veriut	6
2. Vendi i Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev” në situatën momentale të sistemit gjyqësor dhe në procesin e ndryshimeve	9
3. Nevoja për ndryshime në punën e Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev” - analizë dhe rekomandime	12
3.1. Organizimi i trajnimeve	14
3.2. Cilësi dhe përshtatje e trajnimeve	17
3.3. Matja e rezultatit të arritur	21
4. Zgjidhje të reja ligjore	25
Mendime përmbyllëse	27
Hulumtimi empirik i Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”	29
A. Pasqyrë e rezultateve të marra nga dëgjuesit në trajnimin fillestar të Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”	29
Vërejtje përmbyllëse të përgjigjeve nga dëgjuesit të tanishëm ose të mëparshëm të Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”	47
B. Pasqyrë e rezultateve të marra nga pjesëmarrësit në trajnimin e vazhdueshëm të Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”	49
Vërejtje përmbyllëse të përgjigjeve nga pjesëmarrësit e trajnimit të vazhdueshëm të Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”	63
C. Pasqyrë e rezultateve të marra nga përfaqësuesit e institucioneve lidhur me Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”	64
Vërejtje përmbyllëse të përgjigjeve nga përfaqësuesit e institucioneve lidhur me Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”	69
Bibliografia	70
Ueb-faqe.....	72

Lista e shkurtesave

AGJPP	Akademia për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”
AKMIS	Sistemi informatik për menaxhim automatik të lëndëve gjyqësore
BE	Bashkimi Evropian
GREKO	Grupi i shteteve kundër korrupsionit në Këshillin e Evropës
GJEDNJ	Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut
GJED	Gjykata Evropiane e Drejtësisë
HELP	Programi Evropian për edukim mbi të drejtat e njeriut për profesionistet e drejtësisë
KE	Komisioni Evropian
KEDNJ	Konventa Evropiane për të drejtat e njeriut dhe liritë themelore
LPP	Ligji për procedurë penale
MPB	Ministria e Punëve të Brendshme
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
TAIEX	Instrumenti për ndihmë teknike dhe këmbimin e informatave
VNT	Vlerësimi për nevoja të trajnimit

Hyrja

Akademia për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev” (AGJPP) përfaqëson një institucion i cili ka rol kyç në procesin e përgatitjes fillestare dhe avancimin profesional të vazhdueshëm të personelit të gjyqësorit (para së gjithash atij gjyqtaro-prokurorial) në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Pozicionimin e fortë sistemor që ka AGJPP e ka në kuptimin e asaj se përfaqëson të vetmin filtër përmes të cilit e kanë të obliguar kalimin kuadrot e reja, të cilët do të jenë të angazhuar në gjyqësor dhe prokurori, kërkon që t’i kushtohet vëmendje serioze cilësisë së shërbimeve të cilat ky institucioni i siguron dhe për këtë qëllim të bëhet një analizë serioze e gjendjes momentale dhe një projeksion për detyrat e ardhshme të punës të cilat duhet të vendosen si standarde afariste. AGJPP-ja edhe deri më tani, gjatë funksionimit të saj prej një dekade e gjysmë ka arritur rezultate të dukshme, që megjithatë, përfaqëson një bazë solide për rritje të mëtejme dhe zhvillim kapacitetesh, ndërsa e gjithë kjo në funksion të përmirësimit të vazhdueshëm të cilësisë dhe gatishmërisë profesionale të kuadrit gjyqësor.

Njëri nga parametrat kyç përmes të cilit përcaktohet zhvillimi i shtetit në drejtim të standardeve të Bashkimit Evropian (BE-së) është sundimi i së drejtës dhe respektimi i të drejtave të njeriut. Në secilin nga raportet e deritanishme të Komisionit Evropian (KE-së) për Republikën e Maqedonisë së Veriut, duke përfshirë këtu edhe raportin e fundit të majit, 2019¹, theksohet se “Vlerat themelore të BE-së përfshijnë sundimin e së drejtës dhe respektimin e të drejtave të njeriut. Funksionimi i drejtë i sistemit gjyqësor dhe lufta efikase kundër korrupsionit si dhe respektimi i të drejtave të njeriut në ligj dhe në praktikë janë të një rëndësie të madhe”. Në funksion të këtij përcaktimi të rëndësishëm strategjik dhe crucial, AGJPP ka për detyrë që në bashkëveprim me institucionet tjera - partnere, të vazhdojë në kuadër të kompetencave të saja të përafrojnë me përpjekjet e saja dhe punën për këtë qëllim të lartë. Në kornizat e saja të përgjithshme, nevojitet që të vendosen në mënyrë zhvillimore të mëtutjeshme të prioriteteve konkrete, të cilat do të investojnë në funksionimin e paanshëm, profesional, efikas dhe efektiv të gjyqësorit dhe do ta sigurojnë atë. Në mënyrë të pashmangshme, prioritetet e këtilla mund të realizohen, vetëm përmes potencialit cilësor kadrovik, i

1 Raport për Maqedoninë e Veriut për vitin 2019, Bruksel, 29.5.2019, SWD(2019) 218 versioni final,

cili pritet të jetë formuar dhe arritur përmes punës së AGJPP-së. Një kuadër i tillë i ri, është përbërësi i cili do të sjellë reforma në “zemrën dhe mendjen” dhe në mënyrën e veprimit dhe të menduarit profesional në gjyqësor. Ai në vete duhet të mbartë idenë e përbashkët zhvillimore dhe misionin, të cilat dalin edhe nga atmosfera e përmirësuar cilësisht e cila gradualisht po krijohet në shoqëri.

Me qëllim që AGJPP-ja të planifikojë dhe pozicionojë si duhet prioritetet e saja zhvillimore, përmes mbështetjes dhe bashkëpunimit me Zyrën e Misionit të OSBE-së në Shkup është realizuar analizë e gjendjes momentale, shoqëruar me hulumtim empirik që plotëson gjetjet dhe rekomandimet e dhëna. Janë marrë parasysh një numër i dokumenteve, analizave dhe rekomandimeve strategjike që janë miratuar gjer më tani që kanë të bëjnë me sektorin e gjyqësorit në shtetin tonë dhe të cilat kanë pika të përbashkëta me punën e AGJPP-së.

Vijon analiza dhe rezultatet nga anketa e realizuar.

1. Gjendja aktuale e sistemit gjyqësor në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Në Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut, pushteti gjyqësor është identifikuar si njëra nga shtyllat e rendit kushtetues të shtetit dhe garantues i sundimit të së drejtës dhe të mbrojtjes së të drejtave dhe lirive themelore të njeriut dhe qytetarit. Megjithatë, pikërisht sistemi gjyqësor u paraqit si njëra nga pikat e dobëta në procesin e integritimit të shtetit në BE, e bile ishte edhe i përmendur si element thelbësor në krizën në të cilën u gjet Republika e Maqedonisë së Veriut në periudhën prej vitit 2014 deri në 2016, dukshëm nga rezultatet që kishin të bëjnë me atë periudhë.

Në Raportin e grupit të posaçëm të ekspertëve të formuar nga ana e KE-së në 2015, theksohet se “Vendi ka një numër të rregullave gjithëpërfshirëse të cilat nëse përcillen plotësisht, në përgjithësi duhet të sigurojnë funksionim e duhur të sistemit gjyqësor sipas standardeve të larta, megjithëse ka nevojë për disa reforma të mëtutjeshme, sidomos në lidhje me emërimin, promovimin dhe shkarkimin e gjykatësve dhe prokurorëve. Gjykatës të trajnuar dhe me kualifikime të larta, prokurorë dhe nëpunës gjyqësor janë në dispozicion në numër të dukshëm për të siguruar që sistemi gjyqësor të funksionojë në mënyrë efikase”.² Në rekomandimet lidhur me sistemin

2 https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf.

gjyqësor theksohet “Me qëllim që të siguron pavarësinë dhe në veçanti mungesën e ndikimit politik mbi vendimmarjen në prokurori dhe në gjyqësor, emërimi dhe promovimi i gjykatësve dhe prokurorëve do të jetë i depolitizuar. Emërimet dhe promovimet duhet të bëhen nga ana e Këshillit gjyqësor dhe Këshillit të prokurorëve publik sipas meritave transparente, objektive dhe kritere të bazuara në mënyrë rigorozë, ndërsa me përdorim të procedurave transparente të cilat duhet të vendosen me ligj dhe jo vetëm si rregulla interne, në pajtim me rekomandimet nga raportet e Komisionit të Venedikut për emërim të gjykatësve dhe pavarësinë e gjyqësorit [21] si dhe rekomandime specifike të përmbajtura në mendimet e dedikuara për ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë nga të cilat shumica nuk janë zbatuar [22]. Nuk duhet të lejohet vend për përkatësi partiake ose përkrahje si kriter për zgjedhje”.

Sipas Raportit të KE-së të fundit për përparimin e shtetit në procesin e aderimit drejt BE-së³, “Realizimi i kornizës së re ligjore siguron një bazë të fortë për ndryshim të përhershëm. Krahas ndryshimeve ligjore, është e rëndësishë thelbësore që të gjitha institucionet e gjyqësorit të jenë shembull dhe përmes përpjekjeve plotësuese të kontribuojnë për kthimin e besimit të popullit në gjyqësor” Sipas KE-së, në vitin e ardhshëm, ndër tjerash, vendi duhet “...të sigurojë zbatimin e vazhdueshëm të rregullave të reja për emrim, promovim, procedura disiplinore dhe shkarkim të gjykatësve dhe të tregojë se pavarësia e sistemit gjyqësor respektohet dhe promovohet në të gjitha nivelet, duke e mbrojtur kështu nga çdo rrezik i përzjerjes politike”.

Megjithatë, ajo që brengos është se besimi i qytetarëve ndaj sistemit gjyqësor mbetet edhe më tutje jashtëzakonisht i ultë, ndërsa procedurat të cilat ishin nisur nga Prokuroria speciale publike po zhvillohen me një tempo të ngadaltë, ndërsa dyshimet dhe procedurat e fundit për përzjerje të disa prokurorëve publik nga Prokuroria speciale publike në aktivitete të mëdha korrupsioni, vetëm kanë vërtetuar këtë qëndrim në opinion.⁴ Sipas të dhënave nga hulumtimi i ri për mendimin publik nga “Eurobarometar”, qytetarët e Maqedonisë së Veriut kanë besim të vogël tek gjyqësori (23%), por edhe në administratën publike, Qeverinë, parlamentin dhe partitë

3 Raport për Maqedoninë e Veriut për vitin 2019, Bruksel, 29.5.2019, SWD(2019) 218 versioni final

4 Besimi në gjyqësor në Republikën e Maqedonisë së Veriut është në nivel shumë të ultë, thonë nga shoqata ESE dhe Koalicioni Margini në Ditën evropiane për qasje tek drejtësia. Sipas të dhënave nga barometri evropian, vetëm 23% nga qytetarët e shtetit besojnë në gjyqësorin, 30% në administratën publike he 34% në policinë, <https://fokus.mk/samo-23-od-graganite-imaat-doverba-vo-sudstvoto/>, <http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2019/02/PUBLIKACIJA-SDG-celosna-za-proverka-final-02.pdf>, <https://akademik.mk/izveshtajot-na-ombudsmanot-vo-koj-se-notira-partiski-revanshizam-i-ne-doverba-kon-sudstvoto-pred-komisijata-za-politichki-sistem/>, <https://telma.com.mk anketa-paga-doverbata-na-graganite-vo-sjo/>

politike... më shumë se 50% nga qytetarët e anketuar kanë besim vetëm në Armatën (51%) edhe në BE-në (53%).⁵

Në këtë kontekst duhet të shikohen edhe paraqitjet e një pjese të funksionarëve të lartë në pushtet, bile edhe vetë gjykatësve, të cilët reagojnë në sjelljen e gjykatësve dhe prokurorëve publik, të cilën e vlerësojnë si të papërshtatshme, nënstandarde dhe si tregues i një niveli shumë të ultë të kulturës së gjyqësorit dhe të kuptuarit e rolit të sistemit gjyqësor në jetën shoqërore.⁶ Ky trend vërehet si vërejtje edhe tek subjektet tjera, siç është Oda e ndërmjetësve në Federatën e Odave ekonomike, të cilët deklaruan në konferencën e tyre për shtyp se “mosbesimi në sistemin gjyqësor po rritet, sundimi i së drejtës është njëra nga sfidat për të cilat alarmojnë edhe institucionet ndërkombëtare në raportet e tyre, ndërsa proceset gjyqësore zgjasin gjatë në mënyrë disproporcionale që është një shkak i pakënaqësisë tek bashkësia afariste.”⁷

Dosja maqedonase në Gjykatën e Strasburgut tregon se problemet e gjyqësorit në lidhje me pamvarësinë e saj në shumicën e rasteve janë të lidhura me “mosgatishmërinë e gjykatësve në fjalë të ballafaqohen me format e ndryshme të ndikimeve”⁸. Siç përmendet, nga shtatë lëndët e përfunduara gjer më tani⁹, në dy raste është problem imponimi i pushtetit ekzekutiv mbi atë gjyqësor, ndërsa në pesë raste anshmëria e gjykatësve.¹⁰

Përshtypja e këtillë e përgjithshme e cila del nga konstatimet e shumta të përmendura, dhe njëherë afirmon fuqishëm nevojën për të siguruar kuadro të reja cilësore gjyqësore, që do të punojnë sipas synimeve dhe parimeve shtetërore të parapara në strategjitë.

5 <https://civilmedia.mk/porazitlni-podatozi-graanit-n-im-vruvaat-na-sudstvoto-i-na-poliziata/>

6 <https://telma.com.mk/deskovska-najavi-venting-sudiite-ne-prezema-nishto-za-kriminalot-vo-nivnite-redovi/>, <https://rb.gy/tuuyxm>, <https://fokus.mk/katsarska-da-se-sprovede-venting-ima-sudii-koi-ne-ja-zasluzhuvaat-sudiskata-toga/>, https://denesmagazin.mk/deskoska-odgovornost-za-nestruchno-vodene-na-predmetite-vo-sudovite/?fbclid=IwAR11XLyngpzGpWra8mZM55t6_ejFvdlLac5Yp5H0NoYJdCyPuEYqCd0m_bA

7 <https://meta.mk/biznismenite-so-namalena-doverba-vo-sudstvoto/>

8 Analizë e gjykatësës së mëhershme kombëtare pranë Gjykatës evropiane për të drejtat e njeriut në Strasburgut Mirjana Lazarova-Trajkovska, <http://respublica.edu.mk/blog/2016-02-02-14-00-51>.

9 Rastet e Gerovska - Popçevska, Ivanovski, Nikolov, Bajalxhiev, Mitrinovski, Popovski dhe Duma, Jashkovski dhe Trifonovski kundër Republikës së Maqedonisë së Veriut.

10 <http://respublica.edu.mk/blog/2016-02-02-14-00-51>

2. Vendi i Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev” në situatën momentale të sistemit gjyqësor dhe në procesin e ndryshimeve

Nga momenti i formimit të saj (në vitin 2006)¹¹ AGJPP-ja përfaqëson një komponentë të rëndësishme në funksionimin e gjithë sistemit gjyqësor. Ky institucion nuk mund të trajtohet si një institucion dhe strukturë e zakonshme edukative, por duhet të merret parasysh kompleksiteti dhe rëndësia që ka në sistemin gjyqësor. Në katërmbëdhjetë vitet e fundit të ekzistimit të saj, AGJPP-ja është institucioni ku detyrimisht trajnohen gjykatësit dhe prokurorët e ardhshëm dhe ku trajnohen në vazhdimësi gjykatësit dhe prokurorët e tanishëm.

Kjo do të thotë se kur flitet për kapacitetet e sistemit gjyqësor, për besimin e qytetarëve tek organet e gjyqësorit, për pavarësinë e gjyqësorit dhe korrupsionin në të, në të njëjtën kohë, sa i përket dekadës së fundit duhet të flitet gjithashtu edhe për suksesin e AGJPP-së në ndërtimin e kuadrove që do të kenë dituri profesionale, aftësi dhe do të jetë në gjendje që t'i kundërshtojnë çdo formë korrupsioni, ndikimi politik dhe/ose abuzim të detyrës që e kryejnë. Andaj, gjatë vlerësimit të punës së gjyqtarëve dhe prokurorëve publik, vlerësohet në masë të madhe puna e AGJPP-së, cilësia e trajnimeve të ofruara dhe rezultati përfundimtar i tyre.

Jo rastësisht, në secilën analizë të sistemit gjyqësor si dhe në nismat e propozuara për reformë, AGJPP-ja merr një pozicion kryesor dhe paraqitet si një faktor i rëndësishëm i ndryshimit. AGJPP-ja përmendet në të gjitha dokumentet e reformës si një strukturë që ofron trajnime fillestare teorike dhe praktike për gjyqtarët dhe prokurorët e ardhshëm (si kushti i punësimit/emërimit) dhe si një strukturë që siguron trajnime të vazhdueshme në fusha specifike të përmbushjes së funksioneve të gjyqtarëve dhe prokurorëve publik.

AGJPP-ja përmendet edhe në dy raportet e grupit të ekspertëve të Pribesë.¹² Në Raportin e parë përmendet se: “Kushti që vetëm të diplomuarit e AGJPP-së mund të rekrutohen në gjyqësor dhe prokurori, duhet të mbahet, për tani dhe si pasojë nuk duhet të ketë devijim, një hap prapa nga sistemi aktual i rekrutimit të bazuar në kualifikime”. Raporti i dytë i grupit të ekspertëve i vitit 2017, shumë më shumë përqëndrohet tek AGJPP-ja dhe në të theksohet se “Është realizuar vetëm njëra nga dymbëdhjetë rekomandimet nga viti 2015, në sferën e gjyqësorit dhe ndjekjes. Kjo ishte

11 Për historiatin e organizatës së AGJPP-së shih Analiza funksionale, 2019.

12 https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf.

rekomandimi që AGJPP-ja të ruhet si pika e vetme për hyrje në gjyqësor, që mund të konsiderohet si mbajtje e situatës së njëjtë se sa një ndryshim”. Në raportin e grupit të ekspertëve vëmendje e madhe i është kushtuar rolit që ka AGJPP-ja, ose që do të duhej të kishte, për sa i përket “Emërimi, vlerësimi dhe promovimi të gjykatësve”.

Në shqyrtimin e Instrumentit për ndihmë teknike dhe këmbimin e informatave (TAIEX) sa i përket trajnimit të gjykatësve dhe prokurorëve publik të bërë në vitin 2018¹³ ofron një përmbledhje të dokumenteve ndërkombëtare që duhet të merren parasysh gjatë analizës së punës së AGJPP-së dhe perspektivave për zhvillimin e saj të mëtejshëm:

- Neni 10 nga Parimet themelore të pavarësisë së gjyqësorit të miratuar me Rezolutën 40/32 të vitit 1985, në Asamblenë e përgjithshme të Organizatës së Kombeve të Bashkuara (OKB- së) sipas së cilës: Personat e zgjedhur në gjyqësor duhet të jenë individ me integritet dhe aftësi, me trajnim përkatës ose kualifikime juridike.
- Parimet III-1a të Rekomandimit R (94) 12 të Komitetit të ministrave të shteteve anëtare të Këshillit të Evropës për pavarësinë, efektivitetin dhe rolin e gjyqtarëve: Duhet të sigurohen kushte të përshtatshme për t'i mundësuar gjykatësve të punojnë në mënyrë efektive, veçanërisht duke rekrutuar numër të mjaftueshëm të gjykatësve dhe duke siguruar trajnim të duhur si trajnim praktik në gjykata dhe kudo që është e mundur, në organe të tjera, para se të emërohen dhe gjatë gjithë karrierës së tyre.
- Kapitulli VI (Trajnimi) i Rekomandimit të Këshillit të Evropës CM/Rec (2010)12 i miratuar nga Komiteti i Ministrave në 2010: gjyqtarët duhet të pajisen me trajnime fillestare dhe të vazhdueshme teorike dhe praktike, të financuara plotësisht nga shteti. Intensiteti dhe kohëzgjatja e trajnimit duhet të përcaktohet në përputhje me përvojën e mëparshme profesionale.
- Neni 2.3 i Kartës Evropiane për Statutin e gjykatësve: Autoritetet do të sigurojnë që programi i trajnimit të jetë i përshtatshëm në drejtim të kërkesave të hapjes së mendjes, kompetencës dhe të jetë jopartiak që janë të lidhura me ushtrimin e detyrës gjyqësore.
- Neni 4.4 i Kartës Evropiane për Statutin e gjykatësve: Statuti ju garanton gjykatësve mirëmbajtjen dhe zgjerimin e njohurive të tyre teknike, sociale dhe kulturore, të nevojshme për të realizuar detyrat, përmes qasjes së rregullt tek trajnimet ...

¹³ TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

- Këshilli konsultues i gjykatësve evropian, Mendim nr. 4 që ka të bëjë me trajnimin përkatës fillestar dhe të vazhdueshëm.
- Nëntë parimet për trajnim gjyqësor të Rrjetit evropian të trajnimeve gjyqësore të miratuara në vitin 2016.
- Deklaratë mbi parimet e trajnimit të gjykatësve të Organizatës ndërkombëtare për trajnim të gjykatësve e vitit 2017.

Në çdo adresim të mëtutjeshëm të reformave të sistemit të drejtësisë duhet të merren parasysh këto dokumente dhe të bëhet përpjekje të zbatohen drejtpërdrejt standardet dhe procedurat e përcaktuara në procesin e funksionimit të AGJPP-së.

Sipas Strategjisë për reforma në sektorin gjyqësor për periudhën 2017-2022,¹⁴ angazhimet themelore strategjike për ndryshime në sektorin gjyqësor kanë për qëllim: pavarësia, paanshmëria, cilësia, përgjegjësia, efikasiteti dhe transparenca e bartësve të funksioneve gjyqësore. Secila prej këtyre udhëzimeve strategjike lidhet drejtpërdrejt ose në mënyrë të tërthortë me punën e AGJPP-së dhe procesin edukativ. (Vetëm si shembull, pikërisht në këtë kontekst, duhet të kuptohen edhe ndryshimet në Ligjin për gjykatat të miratuar më 4 mars të vitit 2019.¹⁵ Me këto kanë ndryshuar edhe kriteret për përzgjedhjen e gjykatësve dhe në pajtim me këto ndryshime hyrja në gjyqësor më është vetëm përmes AGJPP-së.)

Strategjia shprehet shumë qartë se “... nevojitet një vëllim në rritje i trajnimit të gjykatësve brenda AGJPP-së për të analizuar vendimet e shpallura gjyqësore që do të ishin me rëndësi për harmonizimin e praktikës gjyqësore në përputhje me standardet evropiane”. Gjithashtu përmendet se “Trajnimet fillestare dhe të vazhdueshme të gjykatësve dhe prokurorëve publik në AGJPP duhet të synojnë ruajtjen e aftësive intelektuale dhe profesionale të gjykatësve dhe prokurorëve publik, plotësimin e tyre me njohuri dhe aftësi të reja, zotërimin e ndryshimeve në ligje si dhe çdo legjislacion të ri në fushat në të cilat ata gjykojnë dhe punojnë, duke stimuluar shkëmbimin ndërkombëtar të përvojave, duke përdorur praktikën e Gjykatës Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), të shkruarit ligjor dhe rezonimi ligjor dhe të ngjashme, me një fjalë, pengimin e plakjes së tyre profesionale”.

Gjithashtu në Strategji për sa i përket pavarësisë dhe paanshmërisë, rekomandohet: “...vendosja e kriterëve ligjorë për zgjedhjen e kandidatëve-të diplomuarve nga AGJPP-ja - nga ana e Këshillit gjyqësor dhe Këshillit të prokurorëve publik, me shpjegim të detyrueshëm dhe shpallje publike

14 <http://www.pravda.gov.mk/toc1/94>.

15 “Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut”, nr. 96/2019.

të vendimit të përzgjedhjes; kur bëhet fjalë për cilësinë, rekomandohet të rishikohen kriteret për vlerësim të gjykatësve dhe prokurorëve publik, në mënyrë që ato të bazohen në kriterë objektive sasiore dhe posaçërisht në kriterë cilësore, me fokus në aftësitë profesionale, integritetin, ekspertizën, kompetencën personale dhe aftësitë shoqërore.” Me këtë, në fakt, jepen shumë drejtime konkrete dhe drejtohen kërkesat konkrete deri tek AGJPP-ja për të ndërmarrë aktivitete të cilat përmes procesit edukativ do të sigurojnë mu këtë cilësi të gjykatësve dhe prokurorëve publik me ta dhe njohuritë dhe aftësitë e këtilla.

3. Nevoja për ndryshime në punën e Akademisë a për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev” - analizë dhe rekomandime

Në periudhën që nga fillimi i punës së AGJPP-së dhe në veçanti duke u nisur nga rregullimi ligjor i punës së AGJPP-së (ligji i parë për Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik është sjellur në vitin 2006, pas të cilit vijonte ligji i vitit 2010, pastaj ligji i vitit 2015 me të gjitha amendamentet e mëtutjeshme) e deri më sot, janë realizuar një numër i madh projektesh dhe hulumtimesh ku janë ofruar ide për organizim të trajnimeve dhe matja e cilësisë së tyre, ndër të tjera edhe përmes rezultateve të arritura dhe efektit që e kanë këto trajnime në punën dhe vendimmarjen nga ana e gjykatësve dhe prokurorëve publik.¹⁶

Në analizat e kryera identifikohen problemet kryesore dhe janë dhënë rekomandime për ndryshime, për të përmirësuar arsimimin dhe hartimin e politikave të ardhme me qëllim për të rritur profesionalizmin dhe pavarësinë e sistemit gjyqësor. Përsëritja e konkluzave të njëjta dhe rekomandimeve shumë të ngjashme nga ana e grupeve të ndryshme të ekspertëve tregon se një numër i caktuar i këtyre ideve zbatohen rëndë, respektivisht ngelin në letër pa u operacionalizuar plotësisht dhe në mënyrë të përshtatshme në praktikë.

Gjithashtu, ekzistenca e një numri të madh të analizave dhe projekteve të përpunuara që merren me probleme identike tregon mungesën e kujtesës institucionale që do të mundësonte shfrytëzimin e plotë të njohurive të marra nga analizat dhe hulumtimet e bëra tashmë dhe një zbatim të veçantë në praktikë të modeleve teorike tashmë të vendosura.

¹⁶ Dokumenti më voluminoz është: Forcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703. Kjo analizë është e ndarë në më shumë segmente dhe përfaqëson një skringing gjithëpërfshirës së punës së deritanishme të AGJPP-së me drejtime të qarta për zhvillimin e mëtejshëm.

Duke pasur parasysh rekomandimet e përgjithshme në lidhje me nevojën për reforma në sistemin e drejtësisë dhe rekomandimet specifike që lidhen me organizimin dhe rolin e AGJPP-së, është e qartë se AGJPP-ja duhet domosdoshmërisht të reformohet si në aspektin e strukturës së saj ligjore ashtu edhe për proceset e brendshme, në pjesën ku ende nuk është vepruar. Qëndrimi i këtillë është i përmbajtur në Strategjinë për reforma në sektorin gjyqësor (2017-2022).

Konkluzat dhe rekomandimet e deritanishme mund t'i sistemojmë në disa sfera të cilat janë në interes të kësaj analize dhe për formulimin e kahjeve për përforsim të mëtutjeshëm të AGJPP-së:

- organizim i trajnimeve
- cilësi dhe përshtatje e trajnimeve
- matja e rezultatit të arritur

Disa nga procedurat e propozuara janë transferuar në Ligj dhe akte nënligjore (veçanërisht aktet e përpunuara pas miratimit të Ligjit për Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik të vitit 2015, dhe disa më herët) dhe kanë ndikuar në krijimin e procedurave dhe modeleve specifike për zhvillim të trajnimeve për të arritur një qasje më të drejtë dhe përfitim më afatgjatë nga puna e AGJPP-së mbi grupet e saja të synuara (prodhimi i materialeve arsimore, mbajtja e këtyre materialeve në AGJPP, etj.). Megjithatë, një pjesë e madhe e gjetjeve dhe rekomandimeve (veçanërisht ato që lidhen me kontrollin e cilësisë së trajnimit përmes të dhënave mbi praktikën e gjykatësve dhe prokurorëve publik dhe nivelin e zbatimit të asaj që është mësuar në punën e tyre të përditshme) nuk janë zbatuar.

Sidoqoftë, vlen të theksohet në mënyrë objektive se nëse shikohen pikëpamjet e përdoruesve të shërbimeve të AGJPP-së gjatë anketimit të bërë për qëllimet e kësaj analize në vitin 2019, (dëgjuesit nga trajnimi fillestar dhe ai i vazhdueshëm), mund të identifikohen tendencat pozitive të cilat sigurisht se lënë vend për përmirësim.

Konkretisht, dëgjuesit e deritanishëm të trajnimit fillestar e vlerësojnë cilësinë e përgjithshme të trajnimit me notë mesatare 8 (në shkallë prej 1 deri 10). Për sa i përket programit dhe lëndëve nota mesatare është 7, trajnimi praktik 8, ligjëruesit e zgjedhur kanë marrë notën 6.6, ndërsa metodologjia e ligjërimit 7. Për sa i përket vlerës praktike të trajnimit në AGJPP gjatë kryerjes së aktiviteteve punuese ditore, nota mesatare ka qenë 8.

Për sa i përket notave të marra nga grupi i shfrytëzuesve të trajnimit të vazhdueshëm, cilësia e përgjithshme e trajnimit u vlerësua në 7.8, ligjëruesit vendas me 7.5 ndërsa ata të huaj me 7.9. Katalogu i temave të

ofruara sipas të cilave zhvillohet trajnimi vlerësohet me notë mesatare prej 7.6 ndërsa vetë organizimi i trajnimit në AGJPP me notë 7.3.¹⁷

3.1. Organizimi i trajnimeve

Vlerësimet e bëra më parë për nevojat e AGJPP-së dhe udhëzimet për zhvillim të mëtejshëm janë bazuar në analizat gjithpërfshirëse të praktikave ekzistuese të cilat, sipas ekspertëve, kanë treguar se “...AGJPP-ja ka përvojë të konsiderueshme në kryerjen e Vlerësimit për nevoja të trajnimit (VNT), duke përdorur disa nga metodat më efikase (pyetësorë për vlerësim në fund të çdo ngjarjeje të trajnimit; marrje e informatave kthyesë të rregullta nga gjyqësori dhe grupet e tjera të synuara; komunikim aktiv me ligjërues, mentorë dhe pjesëmarrësit në trajnime; analiza e ideve dhe sugjerimeve nga institucione dhe organizata të tjera; njohuri të mira të procesit legjislativ)”¹⁸ Nga analizat e bëra në vitin 2010, përkundër rezultateve të anketës së vitit 2019, mund të nxirret përfundim se:

-Kur bëhet fjalë për trajnim të vazhdueshëm, kërkesa ligjore për të ndjekur një numër orësh të detyrueshme në vitin 2010 shumë shpesh ka nënkuptuar që trajnimi është organizuar dhe është përcjellur vetëm sepse ka qenë detyrimi ligjor që duhej të përmbushej e nuk është bazuar në nevoja reale. Në këtë kontekst, natyrisht, mund të shënohet edhe vërejtja në lidhje me uljen e ditëve të detyrueshme për trajnim me rritjen e kohëzgjatjes së stazhit: “Për të gjithë këta gjykatës dhe prokurorë publik, trajnimi i vazhdueshëm gjatë punës është i detyrueshëm, me atë që numri i ditëve të detyrueshme të trajnimit në nivel vjetor, zvogëlohet me rritjen e stazhit”.¹⁹ Kjo përsëri ngrit pyetjen e organizimit sasior në vend të organizimit funksional të trajnimeve, d.m.th. përmbushjes së një numri të caktuar në vend të ofrimit të trajnimit sipas nevojave. Sidoqoftë, ky konstatim ka ndikuar në përmirësimin e procedurave të kontrollit të brendshëm në kuptimin që sot 1. rregullisht vlerësohet çdo aktivitet arsimor si në kuptimin e lëndës ashtu edhe në aspekt të kënaqësisë me cilësinë e pedagogëve dhe 2. njëkohësisht kërkohen dhe të dhëna (sugjerime, reflektime) nga ana e përcjellësve të trajnimeve të vazhdueshme për tema të ardhshme që ata do t’i konsideronin si të dobishme në punën e tyre aktuale në mënyrë që të organizohen trajnime

17 Për informata më të hollësishme shih në pjesën e kërkimit empirik të bërë për nevojat e kësaj analize.

18 Forcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703, udhëzime për sistemin e kontrollit të cilësisë për trajnime të vazhdueshme, Shtojca 5

19 Sipas nenit 7 të “Rregullores për trajnim të vazhdueshëm”, të miratuar nga ana e Bordit drejtues të AGJPP-së për gjykatës dhe prokuror publik më 12 maj 2015 (“Gazeta zyrtare e RM-së”, nr. 77/2015), gjykatësit dhe prokurorët e posa emëruar kanë për obligim të realizojnë 14 ditë trajnimi në vit, përderisa, vetëm dy ditë trajnimi janë të detyrueshme për gjykatësit dhe prokurorët me përvojë profesionale prej 15 vitesh.

mu për ato tema. Këto sugjerime mblidhen, përpunohen dhe merren parasysh në intervale të caktuara kohore gjatë vitit. Tregues i kënaqësisë së përcjellësve të trajnimit të vazhdueshëm është nota e fituar mesatare prej 7.8 (në shkallë prej 1 deri në 10) për cilësinë tërësore të trajnimit të vazhdueshëm. Për sa i përket numrit minimal të ditëve për trajnim vjetor, duhet theksuar është ende në fuqi përcaktimi i shkallëzuar i ditëve, numri i të cilit zvogëlohet teksa rriten vitet e shërbimit (stazhit) të një gjykatësi/prokurori. “Mosplotësimi i numrit të nevojshëm të ditëve të trajnimit në nivel vjetor mund të sjell edhe në heqjen e pikëve respektivisht marrjen e notës më të ulët, që më vonë, mund të vështirësojë përparimin e ardhëm të gjykatësit, respektivisht prokurorit përkatës”.²⁰ Megjithatë, si krahasim, mund të theksohet se ky numër në Francë për shembull, është uniform për të gjithë, domethënë është e vënë në minimum 5, se është trajnim për secilin në nivel vjetor, pa dallim nga mosha në stazh.

- Analiza në vitin 2010 konstaton se “ka mungesë të konzistencës në metodologjitë e trajnimit dhe diskrepancë të caktuar tek stilet e ligjërimit të pedagogëve të ndryshëm në trajnimin fillestar”.²¹ Është pikërisht kjo vërejtje që lidh më tej mungesën e vazhdimësisë së duhur në ofrimin e trajnimeve. Për më tepër, sipas këtyre analizave “pedagogët nuk janë të përgatitur në mënyrë të duhur ose kompetent për të ofruar trajnimin dhe udhëheqin një diskutim profesional mbi temat specifike”.²² AGJPP-ja gjithashtu i është përgjigjur kësaj vërejtjeje duke organizuar rregullisht trajnime të trainerëve në suaza vjetore me qëllim adresimin e kësaj dobësie të perceptuar. Përpjekjet në këtë drejtim do të vazhdojnë me një ritëm intensiv. Është e kuptueshme që ky trajnim konkret nuk mund të mbulojë plotësisht ndryshimin në metodologjinë e mësimdhënies së një praktikuesi kundrejt një profesori të universitetit, për shkak të vetë natyrës së të dy profesioneve, por në këtë rast, duke pasur parasysh rolin e edukimit që realizohet në AGJPP që synon të fitojë sa më shumë përvojë praktike cilësore që do të ishte e dobishme për pjesëmarrësit në trajnim për punën e tyre të ardhshme, besohet se megjithatë, qëllimi i dëshiruar mund të arrihet. Krahas trajnimeve të trainerëve të rregullt, të plotësuar me doracak të përgatitur, në kuadër të AGJPP-së përgatiten grupe të veçanta të trajnuesve të lidhur me një sferë të caktuar ligjore, që e kanë të përshtatshme me profilet e tyre juridike (e drejta civile, e drejta penale, e drejta administrative, etj). Sipas anketës së re, cilësia e ligjëruesve nga vendi është vlerësuar me notë përmblendhëse 7.5.

20 Hornung, R., (2016), Zhvillim i planifikimit strategjik, nevojë për trajnime dhe mekanizma për vlerësim cilësor.

21 Forcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703, udhëzime për sistemin e kontrollit të cilësisë për trajnime të vazhdueshme, Shtojca 5

22 Ibid.

- Në vitin 2010 është marrur qëndrimi se „Nuk ka ekuilibër të mirë midis temave të ndryshme të përfshira nga programi“.²³ Në këtë drejtim, atëherë është marrë një e dhënë interesante se pjesëmarrësit në shkollë mendojnë se më shumë kohë duhet t’i kushtohet legjislacionit kombëtar në llogari të ligjit të BE-së dhe traktateve ndërkombëtare. Kjo në vetvete është problematike, duke marrë parasysh që të gjithë të pranishmit në trajnim janë avokatë me provim të kaluar të jurisprudencës, që do të thotë me njohuri të madhe të legjislacionit kombëtar, mbi bazën e të cilit ata do të duhet të ndërtojnë njohuri të reja. Nga ana tjetër, qëndrimet aktuale (2019) tregojnë se dukshëm rritet interesi për të drejtën ndërkombëtare, sidomos për Konventën evropiane për të drejtat e njeriut dhe liritë themelore (KEDNJ), jurisprudenca e GJEDNJ, e drejta e BE-së por edhe për dokumentet tjera ndërkombëtare të ratifikuara të cilat po bëhen pjesë e legjislacionit kombëtar. Kjo lëvizje është mjaft inkurajuese, sepse tek profesionistët e jurisprudencës rritet vetëdija për vlerat universale juridike të cilat po ndërthuren dhe zbatohen në sistemin ligjor vendor. Duhet të theksohet gjithashtu se AGJPP-ja vazhdimisht përpiket të përafrojë aktivitetet tematike arsimore që zhvillon në mënyrë të pavarur me ato që organizon së bashku me partnerë të tjerë (organizata ndërkombëtare, programe të ambasadave të huaja, organizata të shoqërisë civile, subjekte të qeverisjes vendore dhe organizata, oda etj), e tëra me qëllimin për të arritur përafrimin maksimal, përfitimin dhe efektin nga aktivitetet arsimore të realizuara. Sipas Ligjit, Këshilli programor i AGJPP-së luan një rol vendimtar në këtë çështje, por gjithashtu mund të konsiderohet edhe rekomandimi i dhënë në analizën TAIEX për krijimin e një Komiteti të përhershëm të përbashkët (AGJPP-ja në bashkëpunim me Këshillin gjyqësor, Prokurorinë speciale, gjykatat dhe prokuroritë) që do të zhvillonte një analizë më të hollësishme të nevojave për trajnim.

- Në vitin 2010, nga pikëpamja organizative e punës së AGJPP-së, ka pasur një kërkesë nga pjesëmarrësit e trajnimit fillestar për trajnim të specializuar ndaras për gjykatësit kundrejt prokurorëve publik që nga fillimi i trajnimit. AGJPP-ja aktualisht e ka rregulluar këtë çështje me një akt nënligjor që ndan trajnimin praktik për këto dy grupe të trajnuarve në trajnimin fillestar. Ndarja e gjykatësve dhe prokurorëve kryhet brenda AGJPP-së pas përfundimit të një trajnimi teorik nëntë muajsh që është i unifikuar për të gjithë. Pastaj bëhet përzgjedhja, bazuar në suksesin që kandidatët do të arrijnë në kalimin e pjesës teorike të trajnimit. Ekzistojnë dyshime nëse ky parim duhet të vazhdojë të ekzistojë, ose nëse AGJPP-ja duhet të kthehet në trajnime uniforme për të gjithë kursantët. Mendohet se pas përfundimit të një trajnimi kaq uniform, do të ishte e mundur të sigurohej prurja e personelit në dhe jashtë këtyre dy profileve profesionalë. Pyetja mbetet ende e hapur për debat pasi çdo zgjidhje sjell pasoja pozitive dhe negative.

²³ Ibid.

- Sa i përket çështjeve organizative, dhe përsëri për të përmirësuar cilësinë e shërbimeve, ekziston edhe nevoja urgjente për të siguruar hapësira të reja, pra objektin e AGJPP-së. Në këtë mënyrë do të jetë në gjendje t'i përgjigjet nevojës për të fituar përvojë praktike me cilësore në procesin arsimor, si dhe të sigurojë kushte më të mira mësimi dhe pune.

3.2. Cilësi dhe përshtatje e trajnimeve

Në vitin 2010 (pesë vjet pas formimit të AGJPP-së dhe menjëherë pas sjelljes së Ligjit për Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik²⁴, ka filluar projekti “Përforsimi i mëtejshëm i kapaciteteve institucionale të AGJPP-së”, të finansuar nga ana e BE-së.²⁵

Në projekt i është kushtuar vëmendje e veçantë krijimit të sistemit për kontroll të cilësisë për programin për trajnim të vazhdueshëm.

Qëllimet e vendosura të sistemit janë:

1. Të ofrojë udhëzime rreth politikave, veprimeve dhe metodologjisë për menaxhim të arsyeshëm të Programit për trajnim të vazhdueshëm dhe zbatimit të tij.
2. Të standardizojë dhe përmirësojë procedurat dhe praktikën për krijim të trajnimit, realizim dhe vlerësim të saj.
3. Të integrojë nismat e projektit të cilat kanë të bëjnë me menaxhimin e informatave dhe përfshirjen e internetit në krijimin e trajnimit, realizimin dhe vlerësimin e tij.

Kompetenca e ligjëruesve dhe puna e tyre imponohet si elementi i parë gjatë realizimit të një trajnimi cilësor në numër më të madh të kërkimeve “Kompetenca përfaqëson aftësinë për të kryer detyrat me standard të caktuar....Detyra e AGJPP-së: të rritet kapaciteti për kryerjen e detyrave me standard të caktuar”.²⁶

Në kuadër të aktiviteteve është paraparë definimi i nevojave, që është hapi i parë drejt plotësimit të tyre, ku vlerësimi për VNT perceptohet si procesi i identifikimit të “boshllëqeve” në trajnim. “Kështu VNT-ja shërben për të definuar dallimin midis situatës aktuale (ku jemi) dhe asaj optimale (ku dëshirojmë të jemi)”. Është propozuar edhe një sistem i ndërlikuar i caktimit të përmbajtjes së trajnimit, përzgjedhja e ligjëruesve dhe përgatitja e tyre për të mbajtur trajnimet.²⁷

24 „Gazeta zyrtare e RM-së”, nr. 88/02.07.2010.

25 Forcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703, udhëzime për sistemin e kontrollit të cilësisë për trajnime të vazhdueshme, Shtojca 9

26 Ibid.

27 Ibid.

Në një numër rastesh (si për trajnimin bazë ashtu edhe për atë të vazhdueshëm) vërejtja është se trajnimit i mungon një sasi më e madhe trajnimesh praktike brenda së cilës do të ketë “më shumë ndërveprim; analiza lëndore dhe ushtrime praktike”²⁸. Përfundimi që trajnimi gjyqësor duhet të jetë i orientuar kah praktika, në mënyrë që të arrihet një efikasitet maksimal dhe të sigurohet një ndikim afatgjatë në punën praktike të gjykatësve dhe prokurorëve publik, është një laitmotiv i pothuajse të gjitha hulumtimeve të mëparshme.” Si konstatim kjo dhe nevoja e identifikuar shpesh paraqitet edhe në rezultatet nga anketa e fundit (2019). Sfida kryesore me të cilën është përballuar AGJPP-ja tani është fakti që shpesh mendohet se nevojat për trajnim kanë të bëjnë me të drejtën, por në fakt, sfida qëndron tek ajo që edhe nëse jemi jurist të mirë, kjo nuk duhet të thotë se do të jemi edhe gjykatës të mirë e edhe prokurorë publik të mirë”.²⁹

Deri në përfundim të ngjashëm ka arritur edhe pasqyra e trajnimit për gjykatës dhe prokurorë publik e TAIEX, e realizuar në vitin 2018³⁰, ku theksohet se “Programet për trajnim të vazhdueshëm në esencë janë teorike dhe akademike. Nuk ka shumë punëtori të vërteta për të marrë aftësi praktike. Trajnimet e ofruara nuk përkojnë me nevojat reale të gjykatësve dhe prokurorëve publik, sidomos në fillimin e karrierave të tyre”.

Nga analizat e deritanishme dhe nga vlerësimi i situatës aktuale me sistemin gjyqësor, padyshim del se trajnimet nuk duhet të vënë theksin kryesor tek të mësuarit e të drejtës materiale. Njohja e të drejtës materiale është vetëm parakusht për t’u regjistruar në AGJPP (fakultet i përfunduar dhe provim i kaluar i jurisprudencës me praktikë përkatëse). Përrjashtim nga ky qëndrim janë risitë e përfshira në ligjet, ose, aspektet e të drejtës ndërkombëtare për të cilat do të vërtetohet nevoja për ti përvetësuar ato në mënyrë plotësuese.

Trajnimi assesi nuk mund të reduktohet në mësim të përsëritur të asaj që supozohet të jetë dituri e mëparshme e kandidatëve/pjesëmarrësve në trajnim. Ajo e veçanta/specifikja që mundet dhe duhet ta ofrojë AGJPP-ja, është në fakt”...trajnim i gjykatësve dhe prokurorëve publik e cila përfshin edhe zhvillimin e aftësive dhe qëndrimeve - ndonjëherë e quajtur si arsimim mbi kontekstin social - po aq sa edhe informata për të drejtën”.³¹

28 Forcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703, udhëzime për sistemin e kontrollit të cilësisë për trajnime të vazhdueshme, Shtojca 5

29 Forcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703, udhëzime për sistemin e kontrollit të cilësisë për trajnime të vazhdueshme, Shtojca 9

30 TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

31 Forcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703, udhëzime për sistemin e kontrollit të cilësisë për trajnime të vazhdueshme, Shtojca 9

Megjithatë, ngel fakti që vizitorët e trajnimeve (sidomos kur bëhet fjalë për trajnimin fillestar) janë kandidatë me nivel të ndryshëm të diturisë. Për shembull, në pasqyrën për trajnimin e gjykatësve dhe prokurorëve publik të TAIEX, të realizuar në vitin 2018³² është konkluduar se: “Niveli i përgjithshëm i njohurive të së drejtës në fund të studimeve universitare nuk është në nivelin e dëshiruar për pozitën e gjykatësit apo prokurorit publik, përveç nëse plotësohet me edukim dhe trajnim të mëtutjeshëm. Është e vështirë të maten kapacitetet e vizituesve që vijnë nga universitete të ndryshme”. Sipas analizës së njëjtë: “Duke pasur parasysh nivelin e ndryshëm të fakulteteve juridike në vend, notat nga universitetet nuk janë mjaft të sigurta. Provimi pranues i AGJPP-së nuk e mat mjaftueshëm aftësinë e kandidatëve për të kryer trajnimin në Akademi”. “... Duke marrë parasysh nevojën për respektim të parimit të përfaqësimit të drejtë, duhet të gjehet zgjidhje e qëndrueshme dhe e drejtë për të siguruar respektimin e këtij parimi kushtetues pa qenë i vënë në pyetje selektimi në baza meritore gjatë provimit pranues”.

Problemi i njohjes së pamjaftueshme të drejtësisë dhe veçanërisht niveli i ndryshëm i njohurive në varësi të universitetit nga i cili vjen kandidati (pavarësisht notave dhe rezultateve mesatare në letër) është një sfidë serioze për AGJPP-në e gjykatësve dhe prokurorëve publik, pasi do të duhet të punojë me kandidatë që nuk kanë gjasa për të mbajtur të njëjtin pozicion fillestar kur fillon procesin e edukimit fillestar. Kjo gjendje ndikon edhe në përgatitjen e programeve të trajnimit, baraspeshën midis njohurive teorike dhe praktike si dhe përmbushjen e angazhimit për përfaqësim të drejtë të kandidatëve nga bashkësi të ndryshme etnike. Përkatësisht, të kuptuarit e asaj që është mësuar varet nga përgatitja paraprake, aftësitë e fituara tashmë dhe njohuritë e përgjithshme në çështjet juridike.

Mënyra më e mirë për të trajtuar problemin është krijimi i një sistemi kompleks të përzgjedhjes fillestare (proces i rreptë i përzgjedhjes) me një përcaktim të qartë që jo të gjithë mund të pranohen në AGJPP, por me një porosi po aq të qartë që jo të gjithë mund ta përfundojnë këtë AGJPP. Një tjetër mundësi për të trajtuar problemin është një proces më i butë i përzgjedhjes fillestare (me pranimin e kandidatëve), megjithatë një përzgjedhje rigoroze pas modulit të parë dhe më pas pas secilit modul pasues të trajnimit. Të dy modulet duhet të ofrojnë punë të përqendruar me grupe të veçanta të studentëve për t'i ndihmuar ata të zotërojnë më lehtë një lëndë të veçantë mësimore ku do të haset në vështirësi gjatë të mësuarit.

Kjo nënkupton ose provime më të rrepta pranuese, të cilat do të siguronin që në trajnimet e AGJPP-së mund të bëhen pjesëmarrës vetëm njerëz me

32 TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

njohuri afërsisht ekuivalente të së drejtës materiale (duhet t'i kushtohet vëmendje dizajnimin ndryshe të testit elektronik), ose, nga ana tjetër, më shumë provime të njohurive si parakusht për kalimin në trajnime të mëtejshme dhe në veçanti në trajnimin praktik. Trajnimi teorik në masë të madhe është i lidhur mu me nivelin e njohurive paraprake të kandidatëve, si dhe me barazimin e këtyre njohurive. Megjithatë, në asnjë rast, trajnimi teorik nuk guxon të bëhet zëvendësues për proceset arsimore që kanë qenë më parë, përkatësisht arsimimi universitar dhe/ose për njohuritë që fitohen gjatë procesit të kalimit të provimit të jurisprudencës. Çdo rritje e trajnimit teorik dhe futja e dimensioneve të reja në të mund të nënkuptojë hyrjen në këtë grackë.

Duhet të ekzistojë një sistem adekuat rregullash dhe parimesh brenda AGJPP-së që do të sigurojë përfaqësim të barabartë të bashkësive jo-shumicë si në procesin e regjistrimit në AGJPP ashtu edhe në procesin e zgjedhjes së një karriere të ardhshme (qoftë të bëhet gjykatës apo prokuror publik), të cilat nuk duhet të reduktohen në marrëveshje joformale. Në këtë drejtim, tashmë janë bërë ndryshimet në Statutin e AGJPP-së në vitin 2019, i cili parashikon kuota për anëtarët e bashkësisë jo-shumicë në Republikën e Maqedonisë së Veriut, të cilat kuota janë caktuar duke marrë parasysh treguesit zyrtarë statistikorë.³³ Njëkohësisht, plotësimi i këtyre vendeve do të udhëhiqet sipas parimit të suksesit të arritur në notën përfundimtare të fituar, nga provimi pranues i kaluar, sidomos në kuadër të secilës kuotë të paraparë.

Rezultati përfundimtar i anketës së vitit 2010 është zhvillimi i protokolleve për secilin nga aktivitetet e parashikuara në lidhje me cilësinë e trajnimeve, por nuk ka të dhëna për atë se nëse dhe si përdoren këto protokolle. Kjo assesi nuk guxon të nënkuptojë thjeshtëzimin e trajnimeve dhe reduktimin e tyre në mjete ndihmëse për gjykatësit dhe prokurorët publik. Çdo formë e thjeshtëzimit të trajnimeve do të thotë ulje e kapaciteteve të vetë gjykatësve dhe prokurorëve publik.

Në këtë kuptim, AGJPP-ja jo vetëm që duhet të vazhdojë praktikën që në kuadër të trajnimeve të zbatojë analizën e lëndëve dhe zgjidhjen e problemeve, skenarë dhe simulime dhe diskutime në panel për të zhvilluar aftësitë profesionale, aftësitë vendimmarrëse dhe aktgjykime të bazuara në të qëniti gjykatës dhe prokurorë publik të informuar dhe me dituri, por kjo duhet ta ngritë atë në nivelin e përparësisë kryesore dhe përmbajtjes themelore të trajnimit.

Fitohet përshtypja që se në disa prej kërkimeve, përqendrimi, para së gjithash, është i fokusuar në kënaqësinë e pjesëmarrësve në trajnime me vetë trajnimet sesa në rezultatin e arritur, d.m.th. ndryshimet që këto trajnime i shkaktojnë në punën e pjesëmarrësve. Për shembull, në Rregulloren për

33 Neni 3 i Vendimit statutar për ndryshime të Statutit të AGJPP-së, 03.06.2019.

trajnim të vazhdueshëm theksohet rëndësia e vlerësimit të trajnimeve ku marrin pjesë dëgjuesit “për të përcaktuar nëse trajnimi ka arritur qëllimet e synuara, [...] nëse i ka përmbushur pritjet e pjesëmarrësve” dhe “të sigurojë një bazë për përgatitjen e programeve vijuese të trajnimit si dhe për të përmirësuar cilësinë dhe efektivitetin e trajnimeve të ardhshme”.³⁴ Megjithatë, në këtë rast duhet të arrihet baraspeshë midis kënaqësisë profesionale nga edukimi i realizuar dhe efektit real që mund të arrihet në punën e ardhshme të personit. Gjithashtu, hartimi dhe zhvillimi i programit të AGJPP-së duhet të jetë i orientuar në adresimin e problemeve të gjendjes aktuale të gjyqësorit (megjithëse është i vështirë të përcaktohet dhe i matshëm, ai megjithatë duhet të adresohet në mënyrë të tërthortë). Arsimimi duhet të përfshijë problemet aktuale dhe më globalisht, për shkak të mosbesimit ende prezent të qytetarëve në sistemin e drejtësisë (ankesat janë akoma për injorancë, partishmëri, korrupsion, sjellje joetike, etj.).

Përgjithësisht, për përmirësimin e mëtejshëm të cilësisë dhe përshtatshmërinë e trajnimeve, krahas qëndrimeve të mësipërme, duhet t’i kushtohet vëmendje cilësisë së materialeve, praktikumeve dhe mjeteve të tjera mësimore; në pasurimin dhe efektivitetin e mjeteve mësimore që përdoren gjatë trajnimit; të krijohen mundësi për mësim elektronik në një larmi fushash dhe temash me interes; të monitorohet rezultati cilësor që reflektohet në zbatimin e punës së personelit gjyqësor gjatë punës së tyre.

3.3. Matja e rezultatit të arritur

Në njërin nga hulumtimet e para të bëra për qëllim të zhvillimit të mëtejshëm të AGJPP-së, si pikënisje nga e cila duhet të ndërtohet i gjithë sistemi i trajnimit, është vendosur rezultati i dëshiruar. “Në vështrim të parë, është shumë e thjeshtë dhe e qartë: Filloni të krijoni pasqyrë të qartë për atë që duhet të bëjnë me sukses kandidatët (përkatesisht, rezultatin) në fund të këtij procesi të rëndësishëm edukativ. Pastaj, në bazë të kësaj pasqyre të qartë përpiloni (pra zhvilloni) programin mësimor, udhëzuesit, vlerësimin dhe përgatitjen e raporteve”.³⁵ Dhe pastaj, sipas hulumtimit të njëjtë “Bëhet fjalë për një detyrë të thjeshtë ku duhet të definohet qartë (para fillimit) se çfarë dëshirojnë kandidatët të mund të bëjnë (në fund), të mësohen se si të arrijnë këtë qëllim e pastaj të vlerësohen dhe dokumentohen rezultatet që kanë arritur”.

Nëse kjo vihet në kontekst të gjendjes së vazhdueshme dhe aktuale në sistemin gjyqësor imponohet pyetja se çfarë nuk është bërë:

34 Hornung, R., (2016), Zhvillim i planifikimit strategjik, nevojë për trajnime dhe mekanizma për vlerësim cilësor.

35 Forcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703, udhëzime për sistemin e kontrollit të cilësisë për trajnime të vazhdueshme, Shtojca 9

Përcaktimi i rezultatit përfundimtar të trajnimeve (çfarë produkti presim të fitohet në fund të trajnimit fillestar dhe të vazhdueshëm, respektivisht, a është arrirë efekti i dëshiruar)?

Në çfarë mënyre të përshtasim trajnimet në rezultatin përfundimtar që duhet/duam ta arrijmë?

Pikërsht përmes kësaj prizme duhet të shikohen aktivitetet e deritanishme (që janë në masë të madhe të propozuara edhe në kuadër të këtyre anketave) që po realizohen në AGJPP.

Për shembull, sipas rekomandimeve të dhëna në hulumtimet e mëparshme “Kontrolli i trajnimeve është paraparë të bëhet me pyetësorë standardë të vlerësimit, vlerësim të mëvonshëm (për të vlerësuar përfitimet reale të trajnimit, rëndësinë e tij të vazhdueshme dhe rezultatet afatgjata), raportet e ligjëruesve, informata kthyesë nga e drejta materiale”. Sipas këtij programi: “AGJPP-ja po zhvillon procedura dhe parametra për të përdorur informatata e marra kthyesë për të përmirësuar (a) zhvillimin e programeve, (b) vlerësimin e nevojave për trajnim, (c) cilësinë e kurrikulave të trajnimit, (d) cilësinë e trajnimeve, e) cilësinë e materialeve të trajnimit dhe f) realizimi i trajnimeve/logjistikës. Informatat kthyesë të marra do të përdoren për të përcaktuar nëse janë të nevojshme praktikat e reja të menaxhimit, nëse duhet të ndryshojë Statuti i AGJPP-së, nëse grupet e punës duhet të ndërmarrin aktivitete shtesë, etj.”³⁶ Programi parasheh: vlerësim të ligjëruesve (përmes një numri më të madh të parametrave) dhe vlerësim të materialeve që përdoren për trajnim.

Pritet që parametrat e propozuar për organizimin e trajnimeve dhe monitorimin e rezultateve të trajnimeve, që janë dhënë në materialet e deritanishme nga hulumtimet të grumbulluara, të merren parasysh drejtpërdrejt dhe të përdoren. Megjithatë, nga ana tjetër, përdorimi i njëanshëm i vetëm këtij lloji të të dhënave mund të dëmtojë efektin final që dëshirohet të arrihet, nëse realisht nuk maten njohuritë, aftësitë dhe / ose praktikat e marra dhe të zbatuara. Kësaj duhet ti shtohen dhe aftësitë menaxheriale për udhëheqjen e institucioneve gjyqësore, raporti dhe komunikimi me publikun, automatizimi dhe kompjuterizimi i veprave gjatë veprimit, shpejtësia, efikasiteti dhe efektivitet gjatë veprimit, ekonomizimi.

Në analizën e Hornung³⁷, është promovuar modeli për vlerësim Kirpatrik, i cili, sipas autorit “bazohet në katër nivele: e vlerëson cilësinë e trajnimit në nivel të reagimit fillestar, respektivisht “kënaqësisë” (Niveli 1). Por,

³⁶ Ibid.

³⁷ Hornung, R., (2016), Zhvillim i planifikimit strategjik, nevojë për trajnime dhe mekanizma për vlerësim cilësor.

gjithashtu, parasheh edhe vlerësim më afatgjatë të efekteve të qëndrueshme të trajnimit, përkatësisht i përfshin pyetjet plotësuese në vijim: çfarë është mësuar (Niveli 2 - mësimi); çfarë ka ndryshuar tek pjesëmarrësi në trajnim pas ngjarjes (Niveli 3 - ndryshim i sjelljes/përcjelljes); dhe, cili ka qenë ndikimi në trajnim mbi organizatën ku punon dëgjuesi (Niveli 4 - rezultate)”.

Nuk ka të dhëna për atë se nëse ky model është zbatuar në mënyrë të duhur dhe të plotë në vlerësimin e rezultateve nga trajnimi në AGJPP. Sidoqoftë, zbatimi i këtij modeli nënkupton zhvillimin e protokoleve të veçanta me të cilat do të sigurohet vlerësimi dhe një proces shumë më i fortë i provimit dhe një proces i monitorimit të kandidatëve në punën e tyre të mëtejshme.

Në konkluzat në pasqyrën për trajnimin e gjykatësve dhe prokurorëve publik të TAIEX, të realizuar në vitin 2018³⁸ për sa i përket trajnimit fillestar theksohet se: “Praktika e testimit të njohurive dhe aftësive përmes një provimi të ndërmjetëm dhe përfundimtar duket se nuk është e mjaftueshme për të matur aftësinë e kandidatëve për të kryer detyrat e tyre si gjykatës dhe prokurorë publik. Për më tepër, dallimi i vogël në notat e ka problematizuar radhitjen e kandidatëve...”.

Sipas nenit 34, nga Rregullorja për trajnim të vazhdueshëm “Duke marrë parasysh karakterin e trajnimit, respektivisht ciklin e trajnimeve, ligjëruesit e përcaktojnë llojin dhe metodologjinë e kontrollit, që mund të jetë në formën e dhënies së pyetësorëve dhe/ose testeve me përmbajtjen e ligjëratave dhe materialeve të ekspozuara menjëherë pas mbarimit të trajnimit dhe/ose në formë të notës të nivelit të përmirësimit të njohurive, aftësive, sjelljes si dhe zbatim i asaj që është mësuar në praktikë, në periudhë të caktuar kohore pas mbarimit të trajnimit ose ciklit të trajnimeve (3, 6 ose 12 muaj)”.³⁹

Kjo në masë të madhe kufizon mundësitë e AGJPP-së, përkatësisht vlerësimi i përgjithshëm është vënë në duart e ligjëruesit. Megjithatë, në raportin e përmendur të Hornung⁴⁰ theksohet se “Trajnimi i vazhdueshëm i gjykatësve dhe prokurorëve me cilësi të mirë dhe të qëndrueshme duhet të jetë i përfshirë në konceptin e “trajnimit gjatë gjithë jetës” si dhe në konceptin e plotësimit periodik të suksesit të secilit gjykatës dhe prokuror veçmas”. Kjo nënkupton nevojën për të zhvilluar më tej sistemin e rishikimit të vazhdueshëm që do të lejojë vlerësimin e saktë të rezultateve të trajnimit. Për më tepër, sipas këtij raporti të ekspertit “Duke pasur parasysh faktorët e përmendur më lart, do të ishte e gabuar të thuhet që

38 TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

39 “Gazeta zyrtare e RM-së”, nr. 77/2015.

40 Hornung, R., (2016), Zhvillim i planifikimit strategjik, nevojë për trajnime dhe mekanizma për vlerësim cilësor.

një numër i caktuar ditësh trajnimi në një periudhë të caktuar kohore është gjithmonë një kriter i vlefshëm dhe i rëndësishëm për përmirësimin e cilësisë së gjykatësit/prokurorit përkatës, vetëm pjesëmarrja në trajnime vetëvetiu nuk garanton të mësuarit si dhe ndryshimin në sjellje dhe ndryshime institucionale”.

Në vend të ashpërsimit të kriterëve gjatë kalimit të provimeve pranuese, të mesme dhe të fundit, me ndryshimet në Rregulloren për trajnim fillestar nga viti 2017 dhe 2018 janë bërë lehtësime në kontrollin e njohurive (duke shpallur një bazë pyetjesh, përgjigje të ofrurara me një përgjigje të saktë dhe dy të pasakta dhe mungesa e pikave negative për përgjigje të gabuar. Këto ndryshime janë në kundërshtim të drejtpërdrejtë me konkluzat dhe rekomandimet e dhëna në të gjitha analizat dhe vlerësimet e deritanishme të ekspertëve për punën e AGJPP-së.

Nevoja për një qasje të ndryshme në testimin e njohurive të kandidatëve në AGJPP është identifikuar edhe në Analizën e zbatimit të prioritetëve të reformës urgjente në gjyqësorin maqedonas⁴¹. Sipas autorëve të kësaj analize “Në pjesën e trajnimit fillestar nevojitet të ndërpritet kalimi i provimit në mënyrë elektronike të pjesës praktike të provimeve. Për më tepër, janë të nevojshme më shumë ushtrime praktike dhe simulim gjykimesh”.

Një element i rëndësishëm në përmirësimin e trajnimit (që përmendet në disa nga studimet e mëparshme) është individualizimi më i madh i mundshëm i trajnimit. Në vetë analizat nuk janë dhënë kriteret specifike mbi bazën e të cilave qasja në trajnim do të individualizohet, por theksohet si një mënyrë për të siguruar një pasqyrë më të mirë tek ndryshimet individuale të secilit kandidat pas mbarimit të testimit përfundimtar.

Duke pasur parasysh gjendjen aktuale dhe të vazhdueshme në sistemin gjyqësor, cilësia e trajnimeve dhe përparimi i kandidatëve duhet shumë më pak të matet përmes procesit të vetëvlerësimit nga ana e kandidatëve, ndërsa vëmendje shumë më të madhe duhet ti kushtohet testeve/provimeve ose llojeve të tjera të kontrollit të progresit nga ana e ligjëruesve.

Në të njëjtën kohë, është e nevojshme të balancohen parametrat sasiorë dhe cilësor të vlerësimit, të cilat do të mundësojnë vlerësimin faktik të suksesit të trajnimeve dhe do të bëjnë më të dukshëm ndryshimin e mundshëm si rezultat i trajnimeve. Kjo është edhe njëra nga rekomandimet që e ka dhënë Grupi i shteteve kundër korrupsionit (GREKO) në Këshillin e Evropës në Raportin e 17 marsit, 2014 në kuadër të rrethit të IV të vlerësimit për “Parandalim i korrupsionit tek deputetët e kuvendit, gjykatësit dhe prokurorët”: “...sa i përket parimit të pavarësisë gjyqësore, sistemi për

⁴¹ Petrovski, K., Draganov, M., ..., (2018), “Analiza e zbatimit të prioritetëve urgjente të reformave në gjyqësorin maqedonas”, Instituti i të Drejtave të Njeriut, Shkup.

vlerësimin e performancës së gjyqtarëve [...] duhet të konsiderohet për futjen e kriterëve më cilësore.”⁴²

4. Zgjidhje të reja ligjore

Për momentin, Propozim-ligji për Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik gjindet në procedurë parlamentare.⁴³ Një pjesë e rekomandimeve të deritanishme (të përfshira në analizë, veçanërisht analizën TAIEK si dhe mendimet e ekspertëve të dhënë) janë transferuar në dispozita në propozimligjin e ri për Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik.⁴⁴

Praktikisht, AGJPP-ja mbetet institucioni i vetëm në Republikën e Maqedonisë së Veriut që në mënyrë të tërthortë- përmes pranimit - vendos se kush në të ardhmen do të bëhet gjykatës ose prokuror publik në shtet. Me këtë, ajo zë një vend të rëndësishëm në gjyqësor. Gjithashtu, siç është theksuar në disa raste, trajnimet, veçanërisht ato fillestare, janë veprimtaria kryesore e AGJPP-së.

Përveç serisë së risive në organizimin e AGJPP-së, ka edhe ndryshime në kushtet që duhet t'i përmbushin kandidatët për pranim në trajnimin fillestar në AGJPP. Sipas Analizës për zbatim të strategjisë për reformimin e sektorit gjyqësor (2017-2022) për periudhën 2018 dhe 2019, bërë nga Grupi Blueprint për reforma në gjyqësor⁴⁵ “Pjesa më e madhe e risive kanë të bëjnë me kalimin e provimit pranues dhe përfundimtar në AGJPP si dhe kalimin e secilit nga modulet në fazën e parë të trajnimit fillestar. Mënyrat e reja për të dhënë provimet janë më të përshtatshme dhe më të thjeshtëzuara për të matur dituritë”. Për dallim nga zgjidhja e mëparshme (e rregulluar me Ligjin nga viti 2015, (e cila u shfuqizua nga ndryshimet e vitit 2018) i cili kërkonte një mesatare të notës më të lartë nga studimi në fakultet, sipas propozimit të ri, si kandidat për trajnim fillestar mund të pranohet një jurist i diplomuar me arsim të lartë katërvjeçar VII/I nivel i studimeve të drejtësisë ose jurist i diplomuar me 300 kredite të fituara sipas Sistemit evropian të transferimit të kredisë.

Në këtë mënyrë, ligjvënësi ka vendosur të mundësojë një numër më të madh të kandidatëve të aplikojnë për trajnimin fillestar në AGJPP, në

42 Faqja 29 nga Raporti, i shpallur në www.coe.int/Greco.

43 <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nsp?materialId=c904f559-5ef8-4328-9120-7205a0621309>.

44 <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nsp?materialId=c904f559-5ef8-4328-9120-7205a0621309>.

45 Avramovski, D., Amet, S., ... (2018), Analiza e zbatimit të të strategjisë për reformë në sektorin gjyqësor (2017-2022) për periudhën nga viti 2018/2019, Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Shkup.

veçanti avokatët me përvojë dhe praktikë më të gjatë, të cilët nuk kanë pasur mesatare më të lartë gjatë studimit. Në të njëjtën kohë, përzgjedhja e kandidatëve bëhet përmes një provimi pranues shumëfazor, i cili kontrollon plotësisht njohurinë dhe gatishmërinë e plotë të kandidatit: njohjen teorike, praktike të gjuhës dhe testim psikologjik.

Autorët e kësaj analize dallohen në qëndrimin e tyre në lidhje me dizajnin e pjesës (kualifikuese) për pranim të provimit. Megjithatë propozim ligji i ri thjeshton hartimin e pyetjeve (pesë modalitetet e përshkruara komplekse-përgjigjet e pyetjes tani janë reduktuar në tre); pikë minimale për të kaluar që ishte 41 tani është ngritur në minimum 76 - nga gjithsej 100) dhe e rrit kushtin eliminues për kalim, megjithatë, ekziston ndryshim i qartë në mendimet: njëri autor i tekstit mendon se, në përgjithësi, në provim nuk duhet të ketë pyetje të cilat jepen në kompjutor, përdërisa tjetri mendon se me dizajnin e këtyre të ndryshuar në dukje të pjesës kualifikuese të provimit mund të arrihet tek eliminimi fillestar i kandidatëve më të dobët. Pjesa praktike e provimit propozohet të zhvillohet me shkrim, me përgatitjen e dy studimeve të rastit (35 pikë në përgjithësi), ndërsa në fund, në pjesën e provimit me gojë ndahen një numër më i madh i pikëve (35 pikë gjithsej) në krahasim me zgjidhjen e mëparshme ligjore.

Trajnimit praktik përforcohet duke rivendosur simulimin e gjykimit si një mjet vlerësimi, veçanërisht si pjesë e provimit përfundimtar.

Çështja e përfaqësimit të drejtë të bashkësive është e mbuluar nga një dispozitë e përgjithshme në ligj, dhe aktualisht është rregulluar si pjesë e Statutit, i cili shtjellon atë dispozitë ligjore për përfaqësim të drejtë. Kërkesa minimale fillestare që i takon një bashkësie jo-shumicë të konsiderohet si kandidat është fillimisht të fitojë të paktën pikët minimale të kërkuara me ligj për të kaluar pjesën kualifikuese dhe praktike të provimit dhe të kalojë provimin e gjuhës, testin psikologjik dhe atë të integritetit. Pastaj, numri i vendeve të caktuara sipas kuotës plotësohen sipas lartësisë së rradhitjes, përkatësisht numri i fituar maksimal i pikëve nga pjesa kualifikuese dhe praktike nga provimi i një kandidati.

Neni problematik nga aspekti i diskriminimit të mundshëm (sidomos për personat me aftësi të kufizuara) për çka duhet të kihet kujdes me nenin 31, ku tek kushtet për fillim të trajnimit fillestar është paraparë “aftësia e përgjithshme shëndetësore”. Ekziston nevoja që dispozita të rregullohet në formë të qartë që të pamundësojë diskriminim potencial për sa i përket pranimit të personave të cilët do të mund të kryenin punën e tyre edhe krahas aftësive të kufizuara.

Mosbalancimi në favor të trajnimit praktik është në përputhje me rekomandimet e dhëna në pjesën më të madhe të analizave të bëra, por është jashtëzakonisht e rëndësishme edhe pjesa teorike të mos jetë një

përsëritje e përmbytjes së fakultetit, por një pëditësim që synon ushtrimin e funksionit të gjykatësit ose të prokurorit publik.

Mundësia për përsëritje të testimit, përderisa është i pasuksesshëm (e dhënë në nenin 52) nuk është e precizuar dhe mund të çojë drejt zvogëlimit të cilësisë të rezultatit përfundimtar (që është në kundërshtim të rekomandimeve të dhëna në shumicën e analizave).

Në pajtim me rekomandimet e TAIEX, rekomandohet program i veçantë i specializuar për gjykatësit dhe prokurorët e posazgjedhur, me qëllim që të arrihet adaptimi i tyre më i shpejtë dhe gjindshmëria në detyrat e reja të punës. Programi i përgjithshëm për trajnim të vazhdueshëm në pjesën më të madhe jepet për tu rregulluar me aktin e AGJPP-së.

Mendime përmbyllëse

Në periudhën nga themelimi i AGJPP-së dhe sidomos që nga miratimi i ligjit të parë për Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik e deri më sot, janë bërë një numër i madh analizash, kërkimesh dhe mendime ekspertësh, në kuadër të të cilave janë identifikuar problemet me të cilat po ballafaqohet AGJPP-ja dhe janë dhënë drejtime për zhvillimin e mundshëm të mëtejshëm dhe rekomandime për funksionim më të mirë.

Zgjidhjet e reja ligjore ofrojnë bazë të mirë që një pjesë e madhe e këtyre rekomandimeve të jenë të strukturuar në mënyrë normative dhe të krijohet hapësirë për zbatimin e tyre në praktikë. Pas sjelljes së Ligjit të ri, AGJPP-ja do të sjell dhe aktet nënligjore të reja, në të cilat do të plotësojë procedurat dhe mekanizmat ekzistues për plotësim dhe precizim të mëtejshëm të dispozitave ligjore, por edhe për vendosjen e rregullave të brendshme të punës.

Njëra nga sfidat kresore me të cilat ballafaqohet AGJPP-ja (sipas rekomandimeve të përmbledhura të dhëna në analizat dhe hulumtimet e bëra) është fakti që shpesh mendohet se nevoja për trajnim të gjykatësve dhe prokurorëve të rinj ka të bëjë vetëm me të drejtën, ku harrohet funksioni i ndërlikuar i një gjykatësi/prokurori publik i cili nënkupton edhe aftësi dhe përgatitje më të gjerë të nevojshme shoqërore si dhe karakteristikat dhe cilësitë specifike të njeriut që e kryen. Gjegjësisht, një avokat i mirë nuk do të thotë që mund të jetë edhe gjykatës ose prokuror publik i mirë.

AGJPP-ja profillohet si hyrja e vetme në kryerjen e funksionit të gjykatësit dhe prokurorit publik, që nënkupton edhe përgjegjësi të veçantë për rezultatin nga trajnimet që realizon. Kjo do të thotë edhe qëndrim i qartë se jo secili mund të vijojë këto trajnime (vendosja e kriterëve shumë të

larta për pranim), por për më tepër, se jo secili që ka kaluar trajnimin do të thotë që edhe të përfundojë atë (kritere edhe më të larta për provimin përfundimtar dhe kontroll të diturisë dhe aftësive të kandidatëve). Një aspekt shumë më i rëndësishëm për vlerësimin e trajnimeve nga ana e vetë pjesëmarrësve, që është një vlerësim shumë-disiplinor, i vazhdueshëm dhe rigoroz i kandidatëve gjatë kohëzgjatjes së trajnimit.

Trajnimi praktik edhe shumë më shumë, pjesa praktike e provimit, duhet të jenë dukshëm dominuese. Mënyra më e mirë për të vërtetuar si diturinë (diturinë juridike), ashtu edhe të gjithë komponentët tjerë që nevojiten për kryerjen e funksionit (sociale, psikologjike, logjike, çështja e elokuencës, raporti ndaj diverzitetit dhe ngjashëm) është kalimi i provimeve përmes simulimit të gjyqimeve (raste të ndërlikuara dhe të shumëfishta ku janë dhe parametrat për vlerësim).

Rangimi duhet të tregojë dallimet e vërteta/reale midis kandidatëve dhe nuk do të thotë vetëm mundësi për përzgjedhje të funksionit të gjykatësit ose prokurorit publik, por të jetë pjesë edhe çdo përparim i mëtejshëm në karrierë i kandidatëve.

Individualizimi i trajnimeve është i rëndësishëm së veçantë (si në aspekt të dallimeve midis gjykatësve dhe prokurorëve publik, ashtu edhe në aspekt të specializimit të mundur të kandidatëve në të ardhmen, fusha në të cilën do të punojnë dhe mjedisi në të cilin duhet të funksionojnë).

Trajnimi i vazhdueshëm duhet të perceptohet si pjesë e përparimit dhe zhvillimit në karrierë i secilit gjykatës dhe prokuror publik. Ai duhet të jetë i detyrueshëm në çdo shkallë të përparimit të gjykatësve dhe prokurorëve publik dhe të përkojë me kërkesat e funksionit më të lartë kah i cili synon.

Trajnimi i vazhdueshëm duhet të adresojë problemet e identifikuara veç më që lindin si në vlerësimin e gjyqësorit nga ana e publikut ashtu edhe në analizat e ekspertëve të profesionit. Në trajnime, duhet të gjindet vend edhe për temat më të “buta”, si problemet e diskriminimit, të trajtimit të pabarabartë, respektimi i dinjitetit të palëve, menaxhimi i institucioneve të gjyqësorit, raporti drejt opinionit dhe transparenca, pavarësia nga ndikimet partiake, etika dhe logjika etj.

Duhet pasur kujdes për përfaqësimin e drejtë të bashkësive jo-shumicë pa ndikuar në cilësinë e gjykatësve dhe prokurorëve publik që dalin nga AGJPP-ja. Nevoja nga një numër i përfaqësuesve nga bashkësia konkrete etnike apo gjuhësore, asesi nuk guxon të jetë në dëm të cilësisë, por të realizohet përmes stimulimit të kandidatëve të mundshëm, nëse është nevoja edhe punë plotësuese, përmes numrit më të madh të njësive arsimore. Rezultati përfundimtar assesi nuk guxon të jetë në dëm të cilitdo nga qëllimet e synuara të trajnimit.

Nevoja për numër të caktuar të gjykatësve ose prokurorëve publik duhet të formulohet në bazë të të dhënave reale, kalkulimeve statistikore, nevojës së shprehur dhe planifikimit afatgjatë. Kjo nënkupton edhe përfshirjen e elementit për përfaqësim të drejtë dhe të duhur të bashkësive jo-shumicë.

Hulumtimi empirik i Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”

Me qëllim që të fitohet një pasqyrë më e qartë për perceptimit e profesionistëve nga gjyqësori të cilët janë në role të ndryshme dhe nga aspekte të ndryshme të involvuar në punën e AGJPP-së, një pjesë e kësaj analize i kushtohet marrjes së njohurive për pikëpamjet e tyre. Këto njohuri të përmbledhura janë veçanërisht të rëndësishme për të marrë një pamje reale të punës së AGJPP-së dhe shkallën e plotësimit të nevojave dhe kërkesave të tyre profesionale në fushën e edukimit fillestar dhe të vazhdueshëm, por edhe për sa i përket vendosjes sistematike dhe rolit të këtij institucioni.

Janë realizuar tre anketa të veçanta të cilat kishin për synim tre grupe të të anketuarve edhe atë: dëgjues (të tanishëm dhe të mëparshëm) në trajnimin fillestar në AGJPP; pjesëmarrësit në trajnimin e vazhdueshëm në AGJPP dhe përfaqësues, përkatësisht anëtarë të trupave dhe institucioneve puna e të cilave është e lidhur me AGJPP-në (Këshilli gjyqësor, Këshilli i prokurorëve publik dhe ngjashëm). Pyetjet e anketave përmbanin modalitete të mbyllura në përgjigjet, por edhe një pjesë në të cilën të anketuarit kishin mundësinë për të përmendur sygjerimet, mendimet dhe kritikën e tyre lirshëm, të cilat janë të përmendura në mënyrë të përmbledhur në këtë analizë.

Vijojnë rezultatet e përmbledhura nga secila anketë e realizuar, të cilat janë përpunuar në mënyrë statistikore në pjesën e pyetjeve me modalitete të mbyllura në përgjigjet, ndërsa pyetjet e hapura të cilat paraqiten më shpesh në përgjigjet e dhëna tekstualisht, përkatësisht shfaqin rëndësinë, ato janë gjithashtu të përmbledhura.

A. Pasqyrë e rezultateve të marra nga dëgjuesit në trajnimin fillestar të Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”

Në pyetësor janë përfshirë 53 dëgjues aktual dhe të mëparshëm të trajnimit fillestar në AGJPP. Vijojnë përgjigjet e tyre për një grup pyetjesh që kanë të bëjnë me kënaqësinë nga puna dhe cilësia e programit të AGJPP-së. Për sa i përket profilit demografik të këtij grupi të të anketuarve, duke

marrë parasysh ndjekjen e vazhdueshme të realizimit të anketës nga ana e shërbimeve në AGJPP të cilët e realizonin pjesën empirike⁴⁶, mund të konkludohet se është arritur barspeshë, për sa i përket raportit të përfaqësimit sipas gjinisë (49%-51%) dhe duke marrë parasysh se AGJPP-ja ka filluar me punë në vitin 2006, diapazoni i të gjithë të anketuarve varion nga 30 në 49 vjeç.

1. Struktura demografike e të anketuarve sipas gjinisë

Gjinia	
Femërore	51%
Meshkuj	49%

2. Struktura demografike e të anketuarve sipas kategorive të moshës

Moshë	
18-29	0,5% (1)
30-49	99,5% (52)

Pyetja për pozitën momentale të punës e të anketuarve është lënë e hapur, ndërsa përgjigjet për të njëjtën pyetje janë grupuar në mënyrë plotësuese, kështu AGJPP-ja, respektivisht dëgjues në trajnimin fillestar janë përgjigjur 9 të anketuar, prokuror publik janë përgjigjur 8, kandidatë (për prokuror publik/gjykatës) 4, përderisa, gjykatës 9 të anketuar. Të 23 të intervistuarit nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. Shpërndarja e përgjigjeve në këtë pyetje për shkak të momentit në të cilin u zhvillua hulumtimi, pasi aktualisht po përfundonte trajnimi i Gjeneratës së gjashtë të dëgjuesve në AGJPP, e cila akoma kishte statusin e dëgjuesit, pra kandidatit për gjykatës/prokuror të ardhshëm. Personat e tjerë të anketuar të cilët veç më janë të zgjedhur dhe punojnë në pozitën e gjykatësit ose prokurorit dhe u takojnë gjeneratave të mëhershme të cilët veç më kanë mbaruar edukimin e tyre.

46 Të dhënat e mbledhura elektronike evidentojnë se në raport për sa i përket të dhënave demografike të përgjithshme, më shumë se 40% e të anketuarve nuk janë përgjigjur, gjë që nuk jep një pasqyrë të qartë të mostrës, por në të njëjtën kohë nuk lejon të merren të dhëna më të hollësishme për kategoritë e tjera duke bërë pyetje të tërthora. Për sa i përket gjinisë, nëse shihet në numri absolut, këtij pyetësori i janë përgjigjur 15 gra, 13 burra, ndërsa 5 të anketuarit tjerë kanë refuzuar të përgjigjen ose nuk ka të dhëna për ta. Për sa i përket kategorisë së moshës, të anketuarit të cilët janë përgjegjur në këtë pyetje, kryesisht i takojnë kategorisë prej 30-49 vjet (29 të intervistuar), ndërsa vetëm një është i regjistruar në kategorinë deri në 29 vjeç, 23 të anketuarit tjerë nuk janë përgjegjur në këtë pyetje. Megjithatë, menaxhimi me pjesën empirike të hulumtimit është në pozitë të kapë profilin statistikor të këtij grupi të anketuar

3. Struktura e të anketuarve sipas pozitës së punës dhe institucionit

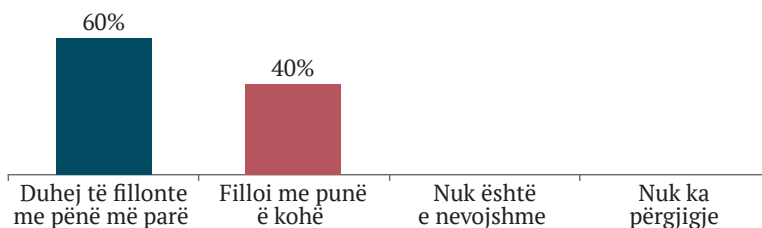
Pozita e punës dhe institucioni	
AGJPP-së, dëgjues në trajnim fillestar	9
Prokuror publik	8
Kandidat	4
Gjykatës	9
Pa përgjigje	23

Vlerësim i Akademisë për Gjykatës dhe Prokurosë Publikë

Në fillim, të anketuarit ishin të pyetur se si e vlerësojnë nevojën për ekzistim të AGJPP-së. Nga përgjigjet e marra nga dëgjuesit e trajnimit fillestar mund të shihet se ekziston pajtim i plotë për nevojën për ekzistim të këtij institucioni. 60% nga ta konsiderojnë se e njëjta është dashur të hapet që moti, ndërsa 40% nga ta mendojnë se është hapur me kohë. Asnjë nga të anketuarit në trajnimin fillestar nuk është shprehur negativisht rreth ekzistimit të AGJPP-së, pra se nuk e konsideron atë si të panevojshme (grafiku nr. 1).

Grafikon 1.

Si e vlerësoni nevojën e ekzistimit të AGJPP-së?



Si plotësim ndaj kësaj pyetjeje është lënë hapësirë për koment, përmes së cilës gjysma e të intervistuarve kanë shprehur vështrimin e tyre në lidhje me nevojën e ekzistimit të AGJPP-së. Përgjigjet e dhëna në masë dominuese janë afirmative dhe pozitive - “AGJPP-ja është absolutisht e nevojshme dhe e ka arsyetuar ekzistimin e saj”. Konsiderohet se AGJPP-së është përgjigje e shkëlqyer institucionale e gjendjeve të mëparshme kur janë zgjedhur gjykatës pa asnjë ditë të kaluar në gjykata ose ndonjë edukim tjetër përkatës.

Në komentet tjera të dhëna, është përmendur se “AGJPP-ja duhet të ekzistojë edhe për shkak se: të gjithë kandidatëve të cilët nuk kanë pasur mundësi të përfshihen në organet e gjyqësorit u jepet mundësia që këto njohuri ti marrin përmes AGJPP-së; vetë trajnimi ju mundëson kandidatëve të

dëgjojnë ligjërata nga ligjërues që flasin nga pozita të ndryshme - gjykatës, prokurorë publik, profesorë universitar, avokatë dhe ngjashëm, me çka, vetë kandidatit nga disa kënde i mundësohet analiza dhe interpretimi i të drejtës dhe parimeve të së drejtës dhe ndarja e përvojave praktike nga puna e tyre”.

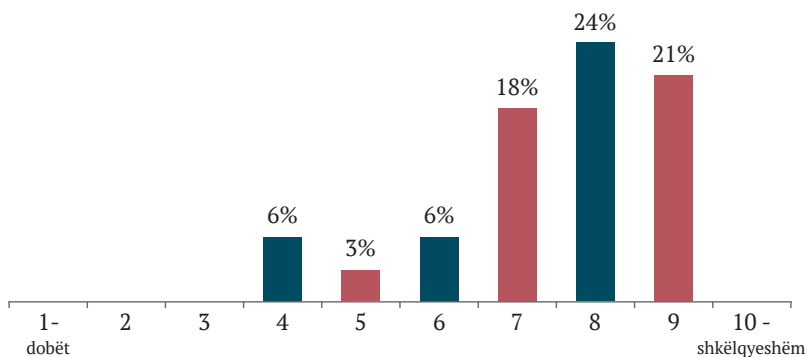
Kështu, pjesëmarrësit në trajnimin e deritanishëm fillestar thonë se është jashtëzakonisht i rëndësishëm edhe në drejtim të procesit reformues, për shkak se zgjedhja e gjykatësve dhe prokurorëve të ardhshëm kryhet vetëm përmes këtij institucioni nga rradhët e kandidatëve për trajnim fillestar edhe atë përmes një procesi të ndërlikuar të testimit pranues që pritet të eliminojë ndikimet partiako-politike ose të tjera gjatë përzgjedhjes së dëgjuesve të ardhshëm. Kjo ndjenjë e pavarësisë profesionale mbahet edhe më tutje gjatë kohëzgjatjes së trajnimit, për shkak se dëgjuesit e zgjedhur kanë ndjenjën e pavarësisë të mëtejshme të pamohueshme, duke e ditur që nuk varen nga ndonjë proces politik ose nga vullneti i individëve që do të zgjidhen si gjykatës ose prokurorë kur të përfundojnë procesin e edukimit në AGJPP.

Në përgjigjet, përvihet gjithashtu edhe angazhimi i AGJPP-së përmes programit të saj arsimor të garantojë prodhimin e kuadrove profesionale, të pavarura, të paanshme dhe cilësore. Për sa i përket trajnimit që merret në AGJPP, përmendet se mundësohet përgatitje gjithpërfshirëse për gjykatësit dhe prokurorët publik të ardhshëm si dhe shkëmbimi i mendimeve dhe përvojave tek gjykatësit dhe prokurorët publik të tanishëm, por edhe të profesionalizimit të mëtejshëm.

Në drejtim të cilësisë së përgjithshme dhe tërësishme të trajnimit të anketuarit kanë dhënë notat si në vijim: 20% nota 9; 24% nota 8; 18% nota 7; 6% nota 6; 3% nota 5; a 6% nga të anketuarit kanë dhënë notën 4. (grafiku nr. 2) Nota mesatare e cilësisë së përgjithshme të trajnimit është 8, që do të thotë se dëgjuesit e AGJPP-së e kanë vlerësuar atë lartë.

Grafikoni 2.

Vlerësoni kualitetin e përgjithshëm dhe të plotë të trajnimit të cilin e kishit/ keni në AGJPP?



Pjesëmarrësit në trajnimin fillestar konsiderojnë se përmes trajnimit kanë qasje të veçantë deri tek të gjitha situatat e mundshme të cilat i presin gjatë punës së tyre si gjykatës dhe prokuror publik. Ata konsiderojnë se përmes intensivitetit të ligjërimeve bëhet fokusimi i vërtetë i profesionit të ardhshëm; është pozitive që diapazoni i sferave për të cilat realizohet edukimi është shumë i gjërë; cilësia e tyre kadrovike përmirësohet dukshëm sepse kanë qasje deri tek ligjëruesit me përvojë të cilët mund të përgjigjen edhe në pyetjet më të ndërlikuara dhe dilemat profesionale; mësimi praktik ka mundësuar që kandidatët të fitojnë njohuri të cilën nuk do ta kishin marrë ndryshe; është pozitive që edukimi përfshin edhe etikën dhe përgjegjësinë profesionale. E shikuar në përgjithësi, për sa i përket programit për trajnim, konsiderohet se është më mirë i strukturuar dhe i balansuar, por megjithatë, kërkohet më tepër praktikë edukative dhe më pak teori.

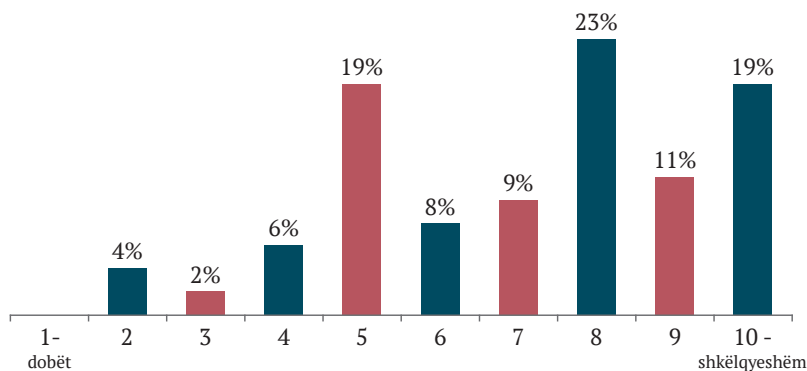
Dëgjuesit në AGJPP konsiderojnë se kushtet për pranim në trajnimin fillestar duhet të jenë më rigorozë, respektivisht përsëri të kërkohet mesatare më e lartë gjatë studimeve si në periudhën e mëparshme (koment që e kanë përmendur disa të anketuar), por edhe të kërkohet nivel i njohurisë së gjuhës së huaj në minimum nivel B2⁴⁷.

Në tabelat e prezantuara më poshtë janë treguar përqindjet nga notat të cilat i kanë dhënë të anketuarit, në shkallë prej 1 deri në 10, në drejtim të disa aspekteve në lidhje me punën dhe programin e AGJPP-së edhe atë: Programi dhe lëndët në AGJPP, Ligjëruesit e zgjedhur, Metodologjia e ligjërimit, Trajnimi praktik, Cilësia e shërbimeve lidhur me administrimin në AGJPP dhe Sistemi i punës me mentor gjatë trajnimit praktik. Si mundësi plotësuese për të shprehur përshtypjen e tyre për secilën nga kategoritë e përmendura, nën çdo pyetje është lënë edhe mundësi për koment.

Për programet dhe lëndët në AGJPP, 19% nga të anketuarit kanë dhënë notën shkëlqyeshëm 10; 11% kanë dhënë notën 9; 23% me notë 8; 9% me notë 7; 8% me notë 6; 19% me notë 5; 6% me notë 4; 2% me notë 3 dhe 4% me notë 2 (grafiku 3). Vlera mesatare për pyetjet në lidhje me këtë pyetje është 7.

⁴⁷ <https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages>

Grafikoni 3.
Vlerësoni katalogun e trajnimeve të AGJPP-së



Komentet në lidhje me këtë pyetje në pjesën më të madhe përbëhen nga nota pozitive për programin dhe shtrirjen e lëndëve të cilat janë pjesë e programit mësimor dhe se përkojnë me grupin qëllimor për të cilin janë të destinuara.

Vërejtjet e përmendura kanë të bëjnë me propozimin që lëndë të caktuara të dëgohen pa u bërë kontrolli i diturisë⁴⁸ pasi që janë dytësore ose nëfunksion të kulturës së përgjithshme të dëgjuesve. Është kërkuar që trajnimi teorik të përmbajë më pak teori dhe ti kushtohet më shumë vëmendje lëndëve kryesore. Nga ana tjetër, është sygjieruar që të futen më shumë simulime të gjykimeve që nga pjesa teorike, si dhe gjatë edukimit të theksohen më shumë ligjet procedurale (Ligji për procedurën penale (LPP), Ligji për procedurën civile).

Një çështje e veçantë është hartimi i trajnimit sipas profilit që kandidati do të ketë pas përfundimit të trajnimit fillestar. Aktualisht, kjo pyetje rregullohet nga një akt nënligjor i AGJPP-së, e cila përcakton pas përfundimit të pjesës teorike të trajnimit, në varësi të suksesit të provimit dhe mundësisë për zgjedhje, kandidatët ndahen në dy grupe - një grup gjykatës dhe një grup prokurorësh - të cilët më pas ndryshojnë në trajnimin e tyre praktik që vijon. Në komentet e disa të anketuarve, është përmendur se programi nuk është i përshtatshëm, dmth ka tre module, të cilat realisht nuk u nevojiten kandidatëve të cilët marrin vendim për prokuror publik, sepse dëgjojnë të drejtën civile dhe administrative, që asnjëherë nuk do t’ju duhet. Nëse një ndarje e tillë vazhdon, sugjerohet që nga fillimi programi dhe lëndët të përshtaten me profesionin e tyre të ardhshëm, në mënyrë që efekti i trajnimit të ofruar të jetë shumë më efikas.

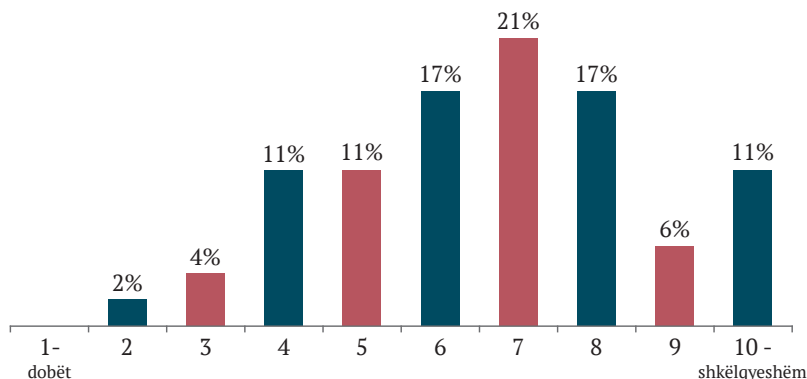
48 Në lidhje me informatikën dhe kërkimet juridike, mjekësi ligjore, psikiatria ligjore, psikologjia ligjore, etika, retorika, aftësi komunikimi, gjuha angleze.

Është shprehur angazhimi që programi dhe lëndët të jenë të barazuara dhe sistematizuara e temat të mos përsëriten shumë herë. Po ashtu, trajnimi duhet të jetë më mirë i dizajnuar dhe mos të varet vetëm nga përpjekjet dhe zgjuarsia e pedagogëve dhe mentorëve individual, pasi ka pasur lëndë ku me të vërtetë është fituar dituri cilësore dhe lëndë ku nuk është mësuar asgjë (të bëhet revizion i ligjëruesve). Të furnizohen me materiale më të reja dhe më cilësore (për BE-në dhe të drejtën ndërkombëtare).

Për ligjëruesit në AGJPP-së, 11% nga të anketuarit kanë dhënë notën shkëlqyeshëm 10; 6% kanë dhënë notën 9; 17% me notë 8; 21% me notë 7; 17% me notë 6; 11% me notë 5; 11% me notë 4; 4% me notë 3 dhe 2% me notë 2 (grafiku nr. 4). Që të mund të vlerësohet më lehtë se si kandidatët i vlerësojnë ligjëruesit, është përlogaritur vlera mesatare dhe e njëjta është 6,6.

Grafikoni 4.

Në shkallën nga 1 deri në 10 i vlerësoni prezantuesit e përzgjedhur nga AGJPP-ja



Sa i përket ligjëruesve të përzgjedhur në përgjithësi është shprehur kënaqësia nga cilësia e tyre. Është përmendur se “ligjëruesit janë përpjekur për të dhënë njohuritë dhe përvojën e tyre në fushën e tyre, ata kanë qenë të përgatitur për ligjëratat dhe për t’u përgjigjur të gjitha pyetjeve” dhe se ishin profesionistë dhe entuziastë të mirëfilltë që e justifikuan shumë angazhimin e tyre.

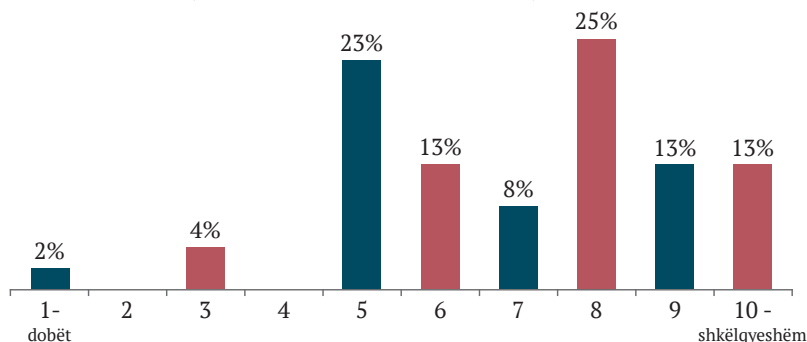
Vërejtjet e cituara përmendën vështirësinë e disa pedagogëve në mënyrë të shkathtë të planifikojnë metodologjikisht qasjen e tyre arsimore. Ky lloj komentimi është i kuptueshëm, duke pasur parasysh përvojën dhe profesionalizmin e pamohueshëm të individëve nga njëra anë, por mbase mungesën e praktikës arsimore nga ana tjetër. Nga ana tjetër, kishte vërejtje për disa nga pedagogët që vinin nga fusha akademike që kishin njohuri të pamohueshme teorike, por ajo që përcillej veç më ishte e njohur tashmë për studentët nga ditët e tyre studentore, dhe pyetja është nëse kjo njohuri është praktikisht e zbatueshme.

Kishte nevojë gjithashtu që pedagogët të njihen më mirë me gjithë konceptin e ligjëratave, për tu përfshirë në program në përputhje me rrethanat, në mënyrë që të shmangen dublimi i ligjëratave; përmbajtja e ligjëratave nuk duhet të përbëhet nga citimi ose leximi i neneve nga ligjet; të bëhet një përzgjedhje më e mirë e pedagogëve për sa i përket performancës së tyre - duke mbajtur vëmendjen e dëgjuesve të tyre, inovacioni dhe puna produktive; rekrutimi i ligjëruesve të mos varet nga afërsia e stafit drejtues të AGJPP-së dhe as të mos jetë mënyrë për të ndihmuar financiarisht disa gjykatës.

Për metodologjinë e ligjëratave në AGJPP, 13% nga të anketuarit kanë dhënë notën shkëlqyeshëm 10 dhe 9; 25% kanë dhënë notën 8; 8% me notë 7; 13% me notë 6; 23% me notë 5; 4% me notë 3 dhe 2% me notën 1 (grafiku nr. 5). Në lidhje me këtë pyetje vlera mesatare është 7.

Grafikoni 5.

Në shkallën nga 1 deri në 10 vlerësoni metodologjinë e ligjëratave (mjetet edukative të përdorura, mënyra e transferit të diturive, përpjestimi mes teorisë dhe praksës etj. në AGJPP

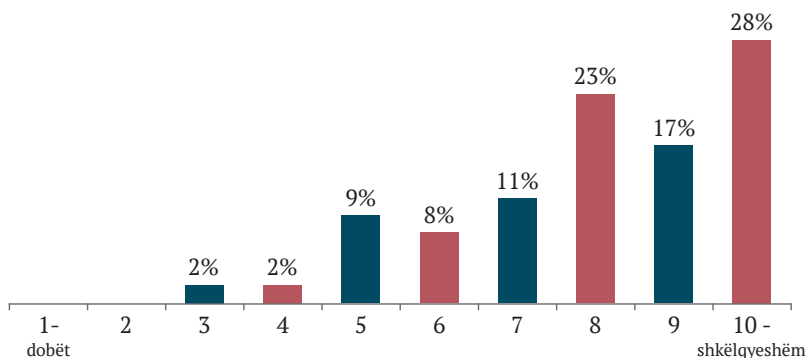


Për sa i përket komenteve për këtë pyetje, shpesh përmendje nevoja nga një trajnim i cili do të orientohej drejt praktikës në pjesën teorike të trajnimit. Si sugjerime janë përmendur: përdorimi më i madh i mjeteve të ndryshme arsimore; për të organizuar më shumë gjykime -simulime duke iu referuar njohurive teorike të marra tashmë gjatë pjesës teorike të trajnimit fillestar; të mos lexohen ligje gjatë mësimit teorik; të ushtrohet shkruarja e vendimeve, shqyrtim i vendimeve dhe vlerësim dhe diskutim i cilësisë së vendimit (shprehja gjuhësore, saktësia gramatikore, arsytimi ligjor); të rishikohen, komentohen dhe vlerësohen vendimet e ndryshme ekzistuese gjyqësore dhe vendimet e prokurorit publik; të diskutohen dhe të shkëmbehen përvoja në lidhje me situata problematike dhe / ose situata të paparashikueshme në ushtrimin e funksionit gjyqësor ose të prokurorit; pjesë e pedagogëve të përshtasin ligjëratat dhe ata të përshtaten ato për dëgjuesit e trajnimit (jurist të diplomuar me përvojë pune) dhe jo si më parë, ligjëratat si për studentët në fakultet.

Trajnimi praktik të cilin e ofron AGJPP-ja, 28% nga të anketuarit kanë dhënë notën shkëlqyeshëm 10; 17% kanë dhënë notën 9; 23% me notë 8; 11% me notë 7; 8% me notë 6; 9% me notë 5 dhe 2% me notën 3 dhe 4 (grafiku nr. 6). Trajnimi praktik është vlerësuar me notë mesatare 8.

Grafikoni 6.

Në shkallën nga 1 deri në 10 vlerësoni trajnimin praktik në AGJPP



Dëgjuesit në numrin më të madh të rasteve janë shprehur me lëvdërata në lidhje me trajnimin praktik dhe mentorët e tyre, duke e konsideruar si pjesën më të rëndësishme të gjithë trajnimit fillestar.

Sugjerimet e dhëna për këtë temë janë: për kandidatët - gjykatës ishin të panevojshëm dy muajt në Prokurorinë publike, për shkak se mungonte ende kohë për praktikë në Gjykatën e apelit që është shumë e rëndësishme; duhet të kihet së paku një praktikë njëmuajore në Gjykatën Supreme; ekziston nevoja trajnimi praktik në Ministrinë e punëve të brendshme të jetë me një kohëzgjatje më të madhe dhe me aktivitete plotësuese për sa i përket njohjes së mënyrës dhe funksionimit të vetë Ministrisë; të futen ushtrime/aktivitete plotësuese në lidhje me sjelljen e gjykatësve dhe prokurorëve publik të ardhshëm në gjykatë; gjatë realizimit të simulimeve të gjykimeve, lëndët për secilin dëgjues të jenë të zgjedhura nga ana e AGJPP-së pa procesverbale të përgatitura paraprakisht; në të ardhmen të përzgjidhen në mënyrë më precize mentorët, ata duhet të jenë gjykatës/prokurorë publik që do të dëshirojnë të përcjellin diturinë e tyre dhe ta mësojnë kandidatin; kandidatët do të mund të mbanin edhe gjykime reale në prezencë dhe nën mbikqyrjen e mentorit, në pajtim me palët.

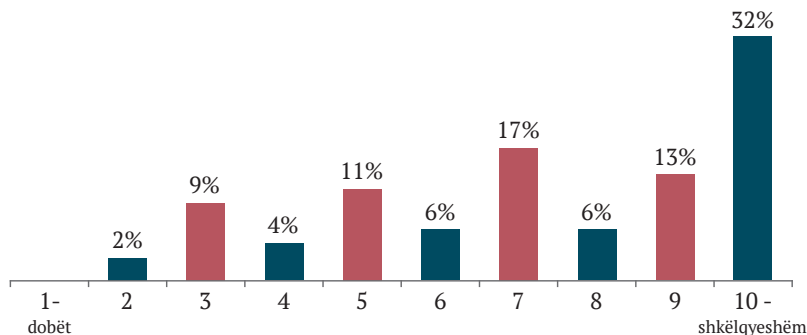
Për sa i përket dëgjuesve - prokurorë, propozimi është që të kenë dy muaj praktikë në Prokurorinë e lartë publike (në krahasim me 1 muaj) dhe në Gjykatën themelore penale - Shkup (ose në pjesën e materies penale) minimum 2 muaj.

Është kërkuar edhe kontroll më i madh nga ana e AGJPP-së për atë se si të zhvillojë këtë pjesë praktike të mësimin.

Për cilësinë e shërbimeve lidhur me administratën në AGJPP, 32% nga të anketuarit kanë dhënë notën shkëlqyeshëm 10; 13% kanë dhënë notën 9; 6% me notë 8; 17% me notë 7; 6% me notë 6; 11% me notë 5; 4% /me notë 4; 9% me notë 3 dhe 2% me notë 2 (grafiku nr. 7). Vlera mesatare për këto shërbime është 7,4.

Grafikoni 7.

Në shkallën nga 1 deri në 10 vlerësoni kualitetin e shërbimeve në lidhje me administratën në AGJPP



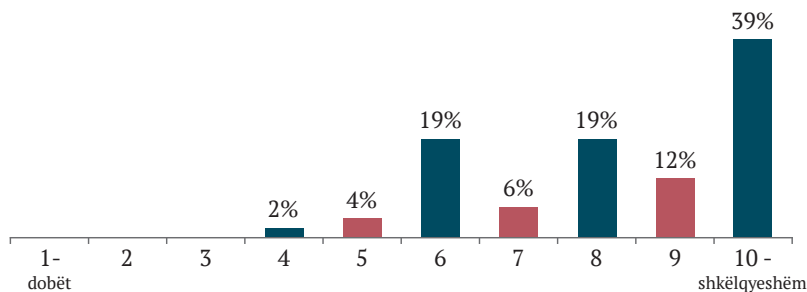
Në masë të madhe nga përgjigjet e dhëna, tregohet një kënaqësi e madhe për sa i përket cilësisë së shërbimeve dhe gatishmërisë së administratës së AGJPP-së, njëkohësisht duke marrë parasysh kushtet e punës. Të punësuarit gjithmonë kanë qenë në dispozicion dhe ju kanë dalë në ndihmë, por edhe i kanë siguruar materialet dhe informatat e duhura.

Sugjerimet janë: në të ardhmen administrata të jetë më e organizuar, në lidhje me informimet që kanë të bëjnë me teorinë ose praktikën; të silltet njëlloj ndaj të gjithë dëgjuesve dhe të mos i trajtojë si studentë; të përmirësohet komunikimi i brendshëm dhe përsëri të vendoset hierarkia; të rritet numri i personelit të punësuar me qëllim që t’i përgjigjet nevojave.

Për sistemin e mentorimit në punë gjatë trajnimit praktik, 39% nga të anketuarit kanë dhënë notën shkëlqyeshëm 10; 12% kanë dhënë notën 9; 19% me notë 8; 6% me notë 7; 19% me notë 6; 4% me notë 5 dhe 2% me notën 4. Nuk janë vërejtur vlerësime negative në lidhje me këtë pyetje (grafiku nr. 8). Mënyra e punës me mentor është vlerësuar me notë mesatare 8.25.

Grafikoni 8.

Në shkallën nga 1 deri në 10 vlerësoni sistemin e punës së sistemit të Mentorëve gjatë kohës të punës praktike



Dëgjuesit në AGJPP kanë shprehur kënaqësi edhe për përvojën me sistemin e vendosur me mentor: “Të planifikuar dhe zbatuar në mënyrë të shkëlqyeshme, të gjithë mentorët ishin të përgatitur dhe na e përcollën diturinë dhe përvojën e tyre, ishin të disponueshëm për gjithçka që na nevojitej dhe morën kohë për të na trajnuar, si dhe për të organizuar dhe ndjekur gjykime të simuluar.” ...“Unë jam veçanërisht e kënaqur me mentorin tim të caktuar i cili ndante njohuritë e tij praktike me mua në secilën lëndë si dëgjues dhe mundësonte pjesëmarrjen time në gjykime, në marrjen në pyetje të personave, inspektime në vendngjarje dhe të tjera”.

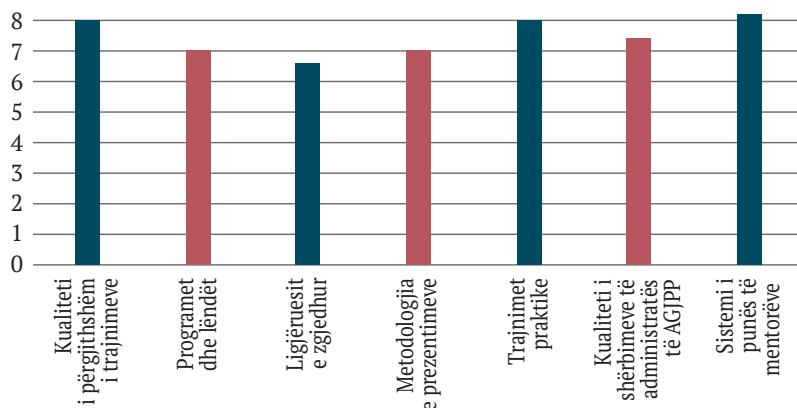
Rekomandimet e dëgjuesve në lidhje me sistemin e mentorimit ishin që disa mentorë të jenë më të përkushtuar, ose njëherë të përpilohet lista e gjykatësve dhe prokurorëve publik të cilët dëshirojnë të jenë mentorë. Është e preferuar që edhe AGJPP-ja të organizojë trajnime edhe për mënyrën e mentorimit i cili duhet të realizohet dhe atë jo vetëm për atë se si zhvillohen gjykimet dhe si shkruhen vendimet, por edhe të jepen udhëzime të qarta dhe të hollësishme për mentorin që kandidati duhet të mësojë.

Sa i përket raporteve me shkrim të paraqitura në AGJPP mbi punën praktike të kandidatëve, disa të anketuar besojnë se ata nuk mund të pasqyrojnë, në përgjithësi, punën e kandidatëve. Kjo vlen, veçanërisht, për kushtet kufizuese të vlerësimit, gjegjësisht vlerësimin e aktakuzave, dhe ka një numër i madh vendimesh nga prokurori publik që kërkojnë në një rast të veçantë një angazhim shumë më të madh intelektual dhe kohor se vetë aktakuza.

Nëse shikoni të gjitha vlerat mesatare të këtij grupi pyetjesh, mund të shihet se sistemi i mentorimit është vlerësuar shumë nga dëgjuesit në trajnimin fillestar të AGJPP-së me një mesatare prej 8.25. Me notë të lartë mesatare 8, është vlerësuar edhe puna praktike. Nga këto kategori me notën më të ultë mesatare 6.6 janë vlerësuar ligjëruesit (grafiku nr. 9).

Grafiku nr. 9.

Vlera mesatare të pyetjeve në lidhje me trajnimin



Në pyetjen “A ekzistojnë tema, në aktivitetet e përgjithshme teorike dhe praktike, për të cilat mendoni se do të ishte e dobishme që të përpunohen gjatë edukimit në AGJPP, e që kanë munguar”, dëgjuesit në trajnimin fillestar në lidhje me mbarëvajtjen e edukimit në AGJPP në përgjigjet e tyre kanë përmendur propozimet në vijim:

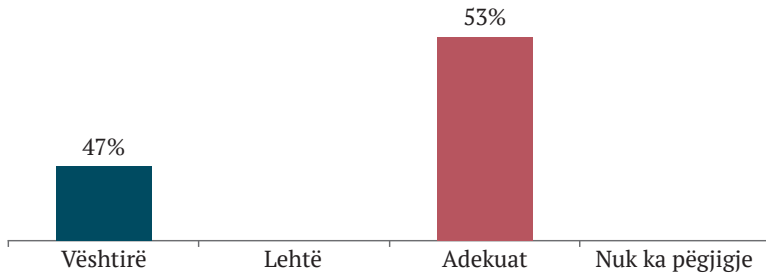
- Ushtrime për përgatitje me shkrim të vendimeve, puna me lëndë gjyqi dhe prokurorie, sidomos për kandidatët që nuk vijnë nga gjykatat dhe prokuroritë.
- Ushtrime praktike dhe më shumë trajnim për ligjet procedurale, veprimet konkrete dhe praktika në fazat e ndryshme procedurale (LPP dhe ngjashëm);
- Puna me Sistemin informatik për menaxhim automatik të lëndëve gjyqësore (AKMIS);
- Mënyra e organizimit të kohës për shkak të efikasitetit më të madh të gjykatësit;
- Vizita më të shpeshta në institucione të vendosura në Shkup me të cilat organet e gjyqësorit kanë bashkëpunim të detyruar (Ministria e Punëve të Brendshme (MPB), Sektori për hetime kriminale-tekhnike dhe ekspertiza dhe ngjashëm).
- Më shumë punë me tema nga sfera e kriminalistikës.
- Përpunimi i thelluar i moduleve civile dhe kriminale të mjeteve të jashtëzakonshme juridike të cilat janë gjithashtu një pjesë e rëndësishme e funksionit gjyqësor/prokurorial.

- Kontrolli më i madh dhe evaluimi i mentorëve, me qëllim që të edukojnë mentorë cilësorë. Mentorë të tillë ka, me metoda të shkëlqyera, konkret, në aspekt të praktikës, interesant për ti dëgjuar dhe numri i tyre duhet të rritet, në llogari të atyre të vënë vetëm formalisht për të plotësuar një vend, pa qasje pedagogjike dhe metodologji.

Pjesa tjetër e pyetësorit ka të bëjë me vlerësimin e të anketuarve në lidhje me peshën e provimeve si dhe qëndrimi i tyre në lidhje me objektivitetin e vlerësimit. Ishin të pyetur ndaras për secilin provim në veçanti, përkatësisht pyetjet kishin të bënin me provimin pranues, atë teorik dhe përfundimtar. Si edhe për pyetjet tjera, për provimin përfundimtar është lënë hapësirë për koment, ndërsa përgjigjet e dhëna janë grupuar. Në lidhje me provimin pranues, 53% nga të anketuarit janë përgjegjur se pesha e provimit është i përshtatshëm, ndërsa 47% e të anketuarve e vlerësojnë si të vështirë. Asnjë nga të anketuarit nuk e ka vlerësuar provimin pranues si të lehtë (grafiku nr. 10). Në lidhje me vlerësimin e provimit pranues, 37.7% nga të anketuarit konsiderojnë se është objektiv, 39.6% konsiderojnë se nuk është objektiv, ndërsa 22.6% nga të anketuarit janë përgjegjur se nuk mund të vlerësojnë (grafiku nr. 11).

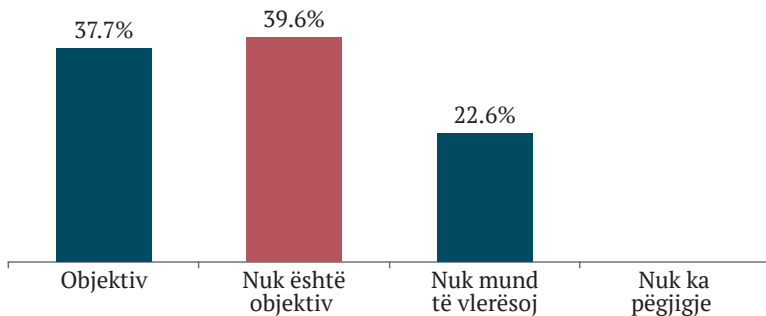
Grafikoni 10.

Cili është mendimi i juaj për vështirësitë e provimit pranues?



Grafikon 11.

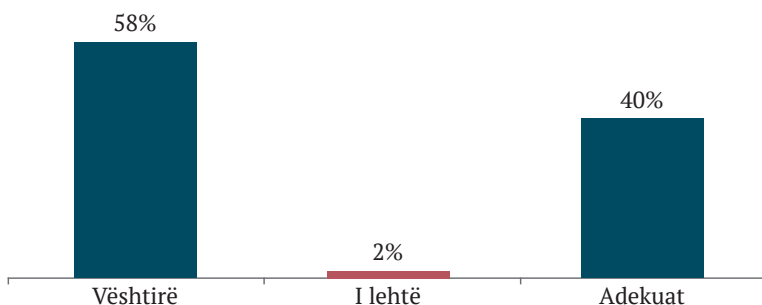
Cili është mendimi i juaj për vlerësimin e provimit pranues?



Kur u pyetën “Se çfarë mendoni për provimin pas përfundimit të pjesës teorike të trajnimit?”, 58% e të anketuarve janë përgjigjur se provimi është i vështirë, 2% janë përgjigjur se është i lehtë dhe 40% është i përshtatshëm (Grafiku nr. 12). Në lidhje me vlerësimin e provimit pas përfundimit të trajnimit, 30% e të anketuarve janë përgjigjur se është objektiv, 43% janë përgjigjur se vlerësimi nuk është objektiv, dhe 27% nuk mund ta vlerësojnë atë (grafiku nr. 13).

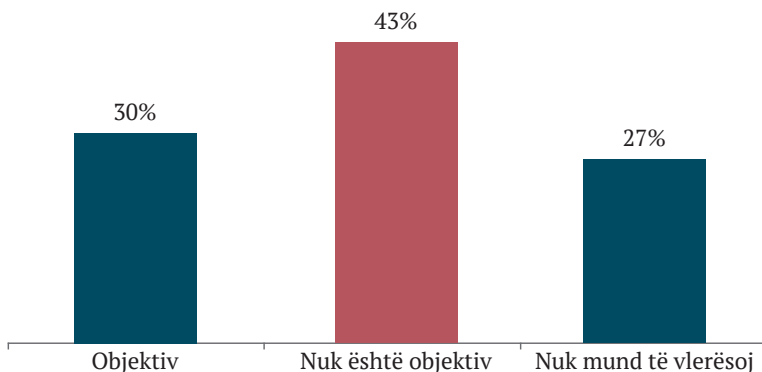
Grafikoni 12.

Cili është mendimi i juaj për provimin pas përfundimit të pjesës teorike të trajnimit?



Grafikoni 13.

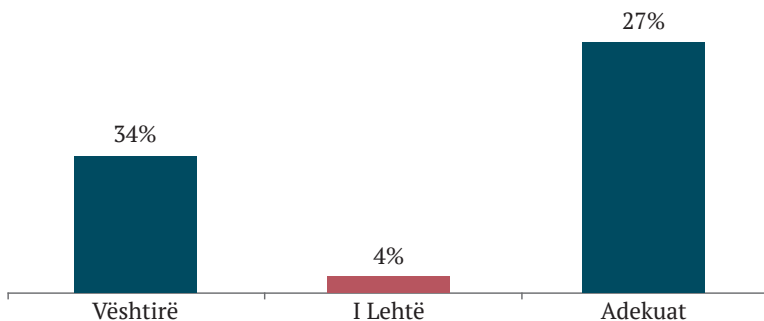
Cili është mendimi i juaj për vlerësimin e provimit pas përfundimit të pjesës teorike të trajnimit?



Në lidhje me vështirësinë e provimit përfundimtar, 34% e të anketuarve thanë se ishte e vështirë, 4% mendojnë se është i lehtë, ndërsa 62% menduan se provimi përfundimtar është i përshtatshëm (Grafiku nr. 14). Për sa i përket vlerësimin, 41% e të anketuarve mendojnë se vlerësimi i provimit përfundimtar është objektiv dhe pothuajse aq se nuk është objektiv (40%). 19% nga të anketuarit tjerë nuk mund të vlerësojnë objektivitetin e provimit përfundimtar (grafiku nr. 15).

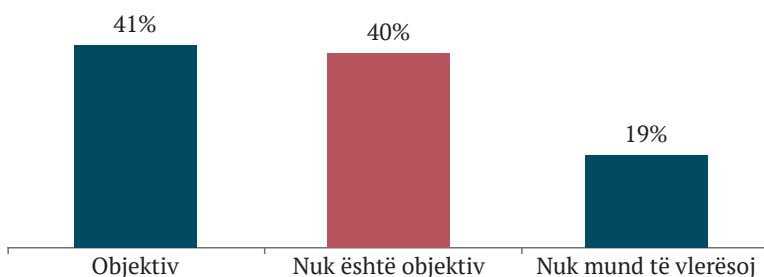
Grafikoni 14.

Cili është mendimi i juaj për rëndësinë e provimit përfundimtar?



Grafikoni 15.

Cili është mendimi i juaj për vlerësimin e provimit përfundimtar?



Sa i përket përgjigjeve të pyetjeve që lidhen me peshën e provimeve, si dhe me objektivitetin e vlerësimeve, mund të konkludohet se për pjesëmarrësit e këtyre trajnimeve provimi më i vështirë ishte pas përfundimit të pjesës teorike të trajnimit, vijon provimi pranues, ndërsa provimi përfundimtar kishte përqindjen më të vogël të vlerësuar si të vështirë nga të anketuarit. Për sa i përket objektivitetit, situata është pothuajse identike për të tre provimet, pra rreth 40% e të anketuarve besojnë se vlerësimi nuk është objektiv në provimet pranuese, teorike dhe përfundimtare. Në lidhje me objektivitetin, numri më i madh i të anketuarve të cilët provimin përfundimtar e kanë vlerësuar si objektiv.

Në lidhje me përvojën dhe sugjerimet për provimin përfundimtar, mendimet janë të ndryshme. Komentet dhe sugjerimet janë sistematizuar si vijojnë:

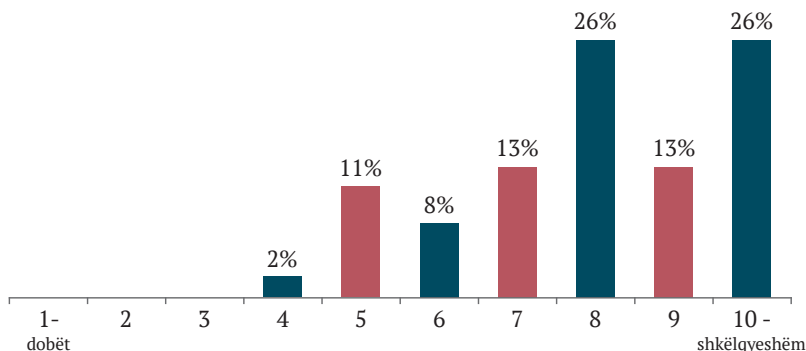
- Provimi përfundimtar ka qenë korrekt dhe i përshtatshëm për njohurinë e fituar;
- Rezultati i provimit nuk është një pamje reale e njohurive të kandidatit; më shumë është fat - nëse do të keni një pyetje për rast studimi nga ligji ose praktika gjyqësore;

- Nuk kishte asnjë dilemë apo dyshim për ndonjë anshmëri gjatë vlerësimit, por nuk është qëllimi që provimet të jenë të vështira me përgjigje të paqarta ose me zgjedhje të shumëfishta; gjykatësi nuk trajnohet për të marrë pjesë në një kuiz; në ligj ka shpesh më shumë përgjigje të sakta, dhe norma juridike duhet interpretuar dhe zbatuar për një situatë të veçantë të kontestueshme, duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes konkrete;
- Kalimi i provimit në formë elektronike për raste studimi dhe provimet me gojë konsiderohen të panevojshme duke pasur parasysh që veç më kemi kaluar provimin pranues dhe provimin pas trajnimit teorik; Unë mendoj se provimi përfundimtar duhet të përbëhet nga një simulim i një gjykimi ose një vendim për të vlerësuar gatishmërinë praktike të kandidatit”;
- Provimi përfundimtar duhet të konsistojë ekskluzivisht nga zbatimi i aftësive dhe njohurive praktike përmes simulimeve të gjykimit dhe përgatitjes dhe referimit të një çështje para komisionit dhe përgatitjen e një vendimi të përshtatshëm gjyqësor ose të prokurorisë me shkrim;
- Praktika ndryshe duhet të largohet nga provimet, përkatësisht duhet të ketë përgjigje të unifikuara e jo të mvaren nga ajo se cili gjykatës ose prokuror publik i ka përpiluar ato, nga cili rajon vjen dhe përgjigja ti përshtatet kësaj;
- Disa dëgjues dyshonin në rangimin përfundimtar të kandidatëve; disa për vlerësimin subjektiv të pjesës gojore të provimit; disa për vlerësimin e përgjigjeve dhe pyetjeve që minusojnë; e theksuan nevojën për publicitet, d.m.th praninë e kandidatëve të tjerë, kur kolegët e tyre hynë në provim gojarisht para komisionit; ka nevojë për të dalluar provimin pranues nga provimi përfundimtar.

Të anketuarit ishin gjithashtu të pyetur të vlerësojnë përfitimin praktik nga trajnimi në AGJPP gjatë pyetjes së aktiviteteve të përditshme të punës ku sipas përgjigjeve të dhëna mund të shihet se numër i njëjtë i të anketuarve (26%) praktikën e kanë vlerësuar me notë 10 dhe 8. 13% e të anketuarve kanë rumbullakësuar notën 9 dhe notën 7; 8% e kanë vlerësuar atë me 6; 11% shënuan 5 dhe 2% shënuan notën 4 (grafiku nr. 16). Nota mesatare e kalkuluar për përfitimin praktik nga trajnimi është 8.

Grafikoni 16.

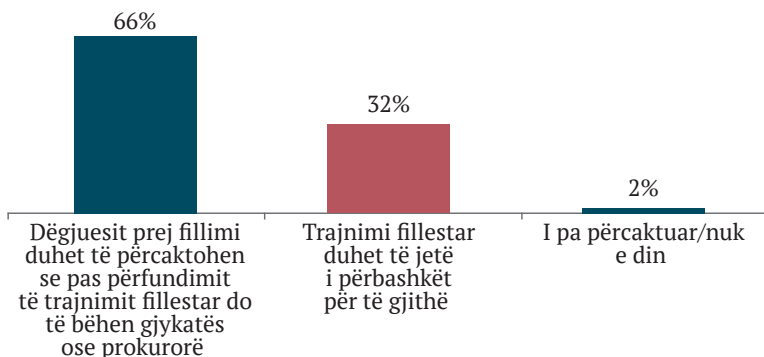
Në shkallën nga 1 deri në 10 cila është dobja praktike e trajnimit ne AGJPP gjatë kryerjes të aktiviteteve të juaja në punë?



Në pyetjen - “A e shihni se është e dëshirueshme që kursantët, pasi të përfundojnë arsimin e tyre teorik, të ndjekin një karrierë gjyqësore ose prokurorie apo mendoni se duhet të jetë e unifikuar për të gjithë?” 66% e kursantëve në trajnimin fillestar në AGJPP besojnë se të trajnuarit duhet të përcaktohen paraprakisht nëse do të bëhen gjykatës ose prokurorë publik pas diplomimit. Për atë se trajnimi fillestar duhet të jetë i unifikuar për të gjithë dëgjuesit në trajnimin fillestar janë shprehur 32% nga të anketuarit, ndërsa vetëm 2% nga ata janë të pavendosur në lidhje me këtë pyetje. (grafiku nr. 17)

Grafikon 17.

A mendoni që pas mbarimit të mësimit teorik është e pëlqyeshme dëgjuesit të orinentohen drejt karrierës së gjykatësit ose prokurorit, ose mendoni se duhet të jetë e përbashkët për të gjithë?

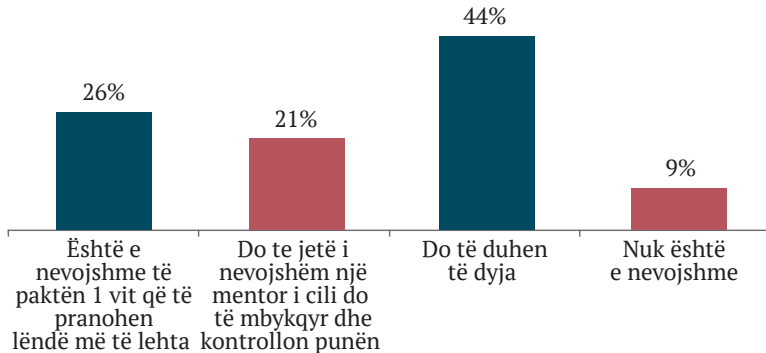


Në lidhje me ndihmën e mëtutjeshme dhe mbështetjen gjatë kryerjes së detyrave të punës 26% nga të anketuarit janë shprehur se pas mbarimit të trajnimit, nevojitet së paku një vit që të merren lëndë më të lehta, ndërsa 21% nga ata janë shprehur se nevojitet një mentor që do të mbikqyrte

punën dhe do të ndihmonte, 44% nga të anketuarit konsiderojnë se nevojiten të dyja aspektet, ndërsa vetëm 9% konsiderojnë se nuk është e nevojshme as njëra e as tjetra (grafiku nr. 18).

Grafikoni 18.

A egziston nevoja pas përfundimit të trajnimit në AGJPP, në periudhën e dhënë (psh. 1 vit) për ndihmë të mëtutjeshme dhe përkrahje gjatë kryerjes së detyrave të punës?



Komentet e dëgjuesve në lidhje me rolin e ardhshëm të AGJPP-së dhe punën e saj janë dhënë në vijim:

- Në ekzistimin pothuajse 13 vjeçar të AGJPP-së definitivisht ka arsyetuar ekzistimin e saj. Në të ardhmen, definitivisht se duhet të punohet në përmirësimin e cilësisë së trajnimit fillestar dhe të vazhdueshëm, shpërndarjen e seminareve sipas rajoneve të apelit si dhe zgjidhjen e çështjes me hapësirën;
- Mendoj se AGJPP-ja edhe deri më tani ka punuar me sukses dhe në përgjithësi prodhon kuadro të përgatitura; edhe më tutje duhet të ngel filteri i vetëm për gjykatësit dhe prokurorët publik të ardhshëm;
- Të rritet bashkëpunimi ndërkombëtar me AGJPP-të të tjera evropiane, me theks në prezencën e rritur të garave ndërkombëtare, vizita studimore dhe ngjashëm;
- AGJPP-ja duhet të bëhet qendra e vetme për tubim të gjykatësve dhe prokurorëve publik, jo vetëm si institucion për trajnim. Është e dëshirueshme që të hapen debate dhe mbledhje me të gjithë gjykatësit dhe prokurorët publik kur përgatiten ndryshimet në ligjet e gjyqësorit, ndërsa AGJPP-ja të bëhet vendi ku do të zhvillohen debate të tilla dhe të veprojnë në kapacitetin e një institucioni i cili rregullisht do të jep konkluzionet nga takimet e këtilla;
- Ekzistojnë kapacitete kadrovike dhe intelektuale për tablimin e AGJPP-së si realitet dhe kjo është pranuar nga publiku i gjerë sepse pavarësia e gjyqësorit si një postulat themelor i një shoqërie demokratike fillon pikërisht nga AGJPP-ja;

- Të vlejnjë kushtet e njëjta për çdo gjeneratë të gjykatësve dhe prokurorëve publik të ardhshëm, me qëllim që të zgjidhen kuadrot më cilësore, si dhe mos të vihen gjeneratat në pozita të ndryshme, përkatësisht në pozita jo të favorshme krahasuar me gjeneratat e kaluara apo të ardhshme. Ndryshimet e shpeshta të ligjeve sjellin deri tek pasiguria ligjore;
- AGJPP-ja duhet të merr ndërtesën e saj, me kushte hapësinore dhe teknike, në mënyrë që të jetë në gjendje të kryejë funksionin e saj në nivel, për një trajnim fillestar dhe të vazhdueshëm të një cilësie më të mirë. Definitivisht, në të ardhmen është e domosdoshme pajisja dhe vendosja në funksion e një gjykate të improvizuar.

Vërejtje përmbyllëse të përgjigjeve nga dëgjuesit të tanishëm ose të mëparshëm të Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”

- Ekziston një konsensus i pandarë midis të anketuarve që AGJPP-ja duhet të ekzistojë, ndërsa 2/3 prej tyre mendojnë se duhet të ishte hapur edhe më herët. Konsiderohet se AGJPP-së është përgjigje e shkëlqyer institucionale e gjendjeve të mëparshme kur janë zgjedhur gjykatës pa asnjë ditë të kaluar në gjykata ose ndonjë edukim tjetër përkatës: “AGJPP-ja është absolutisht e nevojshme dhe ka arsyetuar ekzistimin e saj”.
- Përzgjedhja e gjykatësve dhe prokurorëve të ardhshëm kryhet përmes AGJPP-së, së cilës i paraprin një proces i ndërlikuar i testimin për pranin të kandidatëve për trajnim fillestar që eliminon ndikimet partiako-politike apo të tjera gjatë selektimit të dëgjuesve të ardhshëm, kjo ndjenjë e pavarësisë profesionale mbahet dhe më tej përmes edukimit e deri tek përfundimi i tij. Pikërisht kjo ndjenjë e padiskutueshme e pavarësisë që kontribuon në integritetin e kuadrove të ardhshme, pasi ata e dinë që ata nuk varen nga ndonjë proces politik ose nga vullneti i individëve për t’u zgjedhur si gjykatës ose prokurorë pas procesit të edukimit në AGJPP.
- Nota mesatare e cilësisë së përgjithshme të trajnimit në AGJPP është 8 (në shkallë prej 1 deri në 10), që don të thotë se dëgjuesit e kanë vlerësuar lartë atë.
- E shikuar në përgjithësi, për sa i përket programit për trajnim, konsiderohet se është mirë i strukturuar dhe i balansuar, por megjithatë, kërkohet më tepër praktikë edukative dhe më pak teori.
- Cilësia e programit dhe lëndët e zgjedhura në AGJPP janë vlerësuar me notë mesatare prej 7.
- Kërkohet që provim të ketë vetëm për lëndët kryesore, ndërsa ato dytësore të dëgjohen vetëm me qëllim të zgjerimit të njohurive të përgjithshme të materies; të ketë më shumë praktikë, sidomos simulim

të gjykimeve; modulet të jenë të përshtatura në varësi prej asaj se nëse dëgjuesi në të ardhmen do të jetë gjykatës ose prokuror; të bëhet rishikimi i ligjëruesve të tanishëm; materiale më të reja dhe më cilësore për BE-në dhe të drejtën ndërkombëtare.

- Ligjëruesit në trajnimin fillestar janë vlerësuar me notë mesatare 6.6.
- Dëgjuesit në përgjithësi lavdëruan aftësinë dhe profesionalizmin e ligjëruesve. Sidoqoftë, ata mendojnë se disa ligjëruesve të praktikës u mungonte qasja metodologjike-pedagogjike, ndërsa profesorëve të universitetit u mungonte përvoja praktike. Kritikohej dhe leximi i drejtpërdrejtë i neneve nga ligji në vend të interpretimit dhe zbatimit të tyre praktik.
- Metodologjia e ligjëratave është vlerësuar me notë të përgjithshme 7.
- Propozohet përdorimi më i madh i një larmie mjetesesh arsimore; për të ushtruar shkruarjen e vendimeve dhe për të organizuar simulime gjyqësore; të shkëmbehen përvoja për raste problematike ose gjykime.
- Trajnimi praktik është vlerësuar me notë mesatare 8.
- Trajnimi praktik vlerësohet në pjesën më të madhe pozitivisht, pasi paraqet pjesën më të rëndësishme të trajnimit fillestar të përgjithshëm. Dëgjuesit bënin sugjerime të ndryshme në varësi të faktit nëse ishin gjykatës të ardhshëm apo prokurorë publik. Ata gjithashtu mendojnë se një numër i vogël i mentorëve nuk ishin të motivuar sa duhet për të punuar me kandidatët.
- Administrata e AGJPP-së për sa i përket cilësisë së shërbimeve që ofron, vlerësohet me notë mesatare prej 7.4.
- Mënyra e punës me mentor është vlerësuar me notë mesatare 8.25.
- Sugjerimet në lidhje me mentorimin janë që vetë mentorët kanë nevojë për training se si ta realizojnë atë; Ekzistojnë vërejtje edhe për raportet me shkrim për punën praktike të kandidatëve, atyre u është kërkuar që të ridizajnohen për të përfshirë të gjitha veprimet aktuale të ndërmarra gjatë trajnimit.
- Temat që nuk janë mbuluar sa duhet në arsim janë: ushtrime për përgatitje të vendimeve me shkrim, puna me lëndë gjyqësore dhe prokurorie, veçanërisht për kandidatët që nuk vijnë nga gjykatat dhe prokuroritë; ushtrime praktike dhe më shumë trajnime mbi ligjet procedurale, veprimet konkrete dhe praktika në faza të ndryshme të procesit (LPP, etj.) dhe puna me sistemin AKMIS.
- Mendimet për peshën e provimit pranues janë plotësisht të ndara, si dhe mendimet se si të vlerësohet provimi.
- Sa i përket peshës së provimit të mbajtur pas përfundimit të pjesës teorike të trajnimit, rreth 60% e konsiderojnë të vështirë, ndërsa pjesa tjetër e konsiderojnë të përshtatshëm. Për sa i përket vlerësimit gjatë provimit, notat janë të shpërndara: 30% mendojnë se është objektiv, 43% mendojnë se nuk është objektiv përderisa 27% nuk mund ta vlerësojnë.

- Rreth 60% nga dëgjuesit mendojnë se provimi përfundimtar është i përshtatshëm, përderisa 34% e konsiderojnë si të vështirë. Për sa i përket vlerësimit, mendimet janë tërësisht të ndara: rreth 40% konsiderojnë se është objektiv përderisa përqindje identike e të anketuarve e mendojnë të kundërtën.
- Dobia nga trajnimi i marrë në AGJPP-së gjatë kryerjes së aktiviteteve të përditshme të punës nga pjesëmarrësit e mëparshëm është vlerësuar me një notë mesatare 8.
- Dy të tretat nga të anketuarit konsiderojnë se dëgjuesit duhet paraprkasht të përcaktohen se a do të bëhen gjykatës apo prokurorë pas mbarimit të AGJPP-së.
- Pas mbarimit të trajnimit në AGJPP, 1/4 nga të anketuarit konsiderojnë se nevojitet që në vitin e parë të tyre të punës të marrin lëndë më të lehta, 20% konsiderojnë se ende kanë nevojë për mentor, ndërsa 44% konsiderojnë se u duhen të dyja.

B. Pasqyrë e rezultateve të marra nga pjesëmarrësit në trajnimin e vazhdueshëm të Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”

Me këtë pyetësor janë përfshirë 85 përdorues të trajnimit të vazhdueshëm në AGJPP. Të anketuarit përgjigjen në një grup prej rreth 30 pyetjesh të hapura dhe të mbyllura. Përgjigjet në pyetjet e mbyllura janë treguar në mënyrë grafike, përderisa përgjigjet në pyetjet e hapura janë përmbledhur dhe të njëjtat janë dhënë në formë narrative. Sipas karakteristikave demografike të grupit, të cilat janë dhënë në tre tabelat e para, në këtë pyetësor janë përgjigjur më shumë gra. Grupmosha më e përfaqësuar është nga 30-49 vjet, ndërsa në lidhje me pozitën në punë/institucioni gjykatësit janë më prezent.

1. Struktura demografike e të anketuarve sipas gjinisë

Gjinia	
Femërore	63%
Meshkuj	37%

2. Struktura demografike e të anketuarve sipas kategorive të moshës

Moshë	
18-29	4%
30-49	56%
50-64	41%

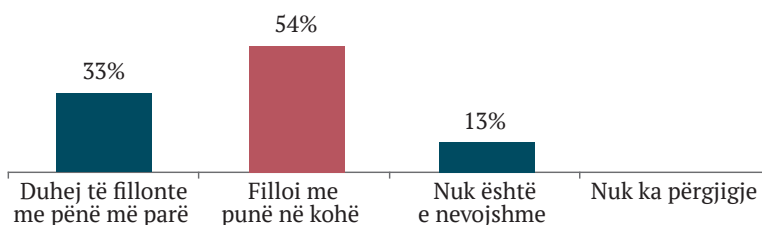
3. Struktura e të anketuarve sipas pozitës së punës dhe institucionit

Pozita e punës dhe institucioni	
Gjykatës	34
Prokuroria themelore publike	26
Bashkëpunorë gjyqi	14
Bashkëpunorë profesional	3
Ministria e drejtësisë	1
Këshilli gjyqësor	1
Gjykata themelore	1
Gjykata civile	1
Konsulent	1
Gjykata supreme	1
Gjykata e lartë administrative	1

Në lidhje me pyetjen e parë, “Si e vlerësoni nevojën për ekzistimin e AGJPP-së”, për 87% të të anketuarve thonë se AGJPP-ja është e nevojshme, përkatësisht, 33% nga dëgjuesit e anketuar në trajnimin e vazhdueshëm konsiderojnë se e njëjta është dashur të hapet që moti, ndërsa 54% nga ta mendojnë se është hapur me kohë. Të tjerët, 13%, janë shprehur se ekzistimi i AGJPP-së është i panevojshëm. (grafiku nr. 1)

Grafikon 1.

Si e vlerësoni nevojën e ekzistimit të AGJPP-së?



Për këtë pyetje është lënë edhe hapësirë për koment, me qëllim që të anketuarit të mund të arsyetonin përgjigjen e tyre. Sipas qëndrimeve të shprehura, pjesa më e madhe (90%) nga të anketuarit të cilët përfaqësojnë një pjesë ose marrin pjesë në trajnimin e vazhdueshëm të AGJPP-së konsiderojnë se ajo është parakushti kryesor për prodhimin e kuadrove cilësore përmes trajnimit fillestar, si dhe përmes trajnimit të vazhdueshëm të kuadrove veç më ekzistuese. Theksohet edhe nevoja që përmes AGJPP-së të bashkëpunohet me institucionet gjyqësore në vend, si dhe institucione të ngjashme për edukim jashtë shtetit me qëllim përgatitjen e plotë teorike

dhe praktike të kuadrove të ardhshme në gjyqësor në drejtim të përfitimit të diturive dhe aftësive të reja, duke përfshirë edhe standardet ndërkombëtare dhe evropiane në sferën e të drejtave të njeriut. Konsiderohet se AGJPP-ja ka arsytuar ekzistimin e saj për krijimin e një profili bashkëkohor, evropian të gjykatësve dhe prokurorëve publik, të motivuar, pavarur me integritet të lartë dhe profesionalizëm, të gatshëm të ballafaqohen me sfidat të cilat i presin në kryerjen e funksionit të tyre, që mund të arrihet vetëm me edukim në këtë institucion. Përmes AGJPP-së, jo vetëm që krijohen kuadro të reja të cilat për momentin janë deficitare dhe të cilët do të jenë bartës të reformave të ardhshme në gjyqësor drejt ndërtimit të një sistemi modern me besim më të madh të opinionit, por hapet dhe debat për tema lidhur me dobësitë dhe mangësitë në sistem, drejtimet për ndryshimet e ardhme, etikën dhe ngritjen e standardeve etike në profesion, si dhe korrupsioni dhe konflikti i interesave dhe luftimi i tyre dhe një sërë temash aktuale dhe komplekse. Disa konsiderojnë se AGJPP-ja duhej të ekzistonte që nga fillimi i proceseve demokratike në Republikën e Maqedonisë së Veriut, përkatësisht në fillimin e viteve të 90-ta, me çfarë do të evitohesh mundësia për përzjerje të drejtpërdrejtë të politikës në pavarësinë e gjyqësorit.

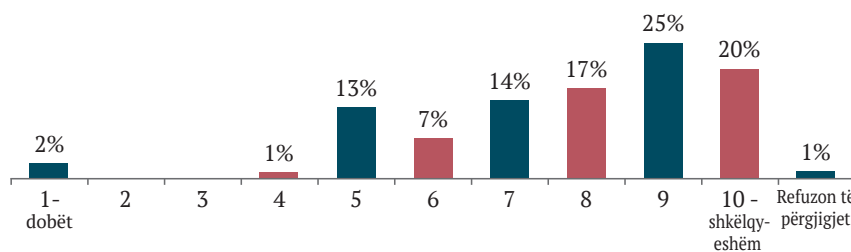
Një pjesë më e vogël e të anketuarve (10%) kanë diskutuar në mënyrë kritike trajnimin fillestar, për të cilin konsiderojnë se gjatë pranimit në AGJPP u është dhënë përparësi bashkëpunatorëve profesional të punësuar nëpër gjykata dhe prokurori që ata të kenë trajnim më të shkurtër, sepse pjesërisht e njohin dhe kuptojnë punën në gjykata dhe prokurori dhe kështu mund të rikualifikohen lehtë dhe më shpejtë. Kërkohen më shumë ushtrime dhe trajnime praktike, për arsye se kandidatët tregojnë përmirësim në performancë në krahasim me simulimin e parë deri në atë të fundit. Disa konsiderojnë se edhe provimi pranues është shumë voluminoz dhe njëkohësisht përfaqëson devalvimin e provimit të jurisprudencës, përzgjedhja e dëgjuesve nuk është e përshtatshme dhe se i gjithë procesi nuk jep garanca për përzgjedhje cilësore (nuk është i drejtë). Gjithashtu disa konsiderojnë se kandidatët mund vetë të finansojnë trajnimin e tyre, e ajo të zgjatë më së shumti gjashtë muaj, ndërsa në atë periudhë ligjeratat të jenë vetëm praktike (simulim i gjykimit, për të vlerësuar aftësinë për udhëheqje praktike të procedurës gjyqësore dhe ballafaqimin me situata stresuese gjatë gjykimit, aftësinë për përgatitje të vendimeve dhe ngjashëm). Gjithashtu është shprehur shqetësimi për sigurimin e kuadrove cilësore dhe me kohë për punë të rregullt në gjykatë, në mënyrë që të shmanget situata e gjykatave pa gjykatës, ose ulja e disa gjykatave më të vogla, d.m.th. duhet të ketë një plotësim cilësor të gjyqësorit me personel të ri dhe kjo të bëhet në kohën e duhur.

Disa nga të anketuarit konsiderojnë se AGJPP-ja aspak nuk do të duhej të ekzistonte (13%).

Të anketuarit kërkojnë që të vihet një theks më i madh në trajnimin e vazhdueshëm edhe atë përmes trajnimit për standardet, tema aktuale dhe trende më të reja, shqyrtimi i pyetjeve kontestuese, risitë në të punuarit gjatë sjelljes së amendamenteve të ligjeve, interpretimeve dhe zbatimit të dispozitave apo rregullave, shkëmbimi i përvojave, trajnime të reja për KEDNJ dhe praktika e GJEDNJ me qëllim që edhe më shumë të ngritet vetëdija dhe cilësia në punën e prokurorëve publik dhe gjykatësve.

Për sa i përket vlerësimit të cilësisë së përgjithshme të trajnimit në AGJPP, 20% nga të anketuarit kanë dhënë notën shkëlqyeshëm 10; 25% kanë dhënë notën 9; 17% me notë 8; 14% me notë 7; 7% me notë 6; 13% me notë 5; 1% /me notë 4 dhe 2% me notë 1 (grafiku nr. 2). Duke e shikuar si vlerë mesatare, cilësia e përgjithshme e trajnimit është vlerësuar me notë 7.8 nga ana e pjesëmarrësve në trajnimet e vazhdueshme.

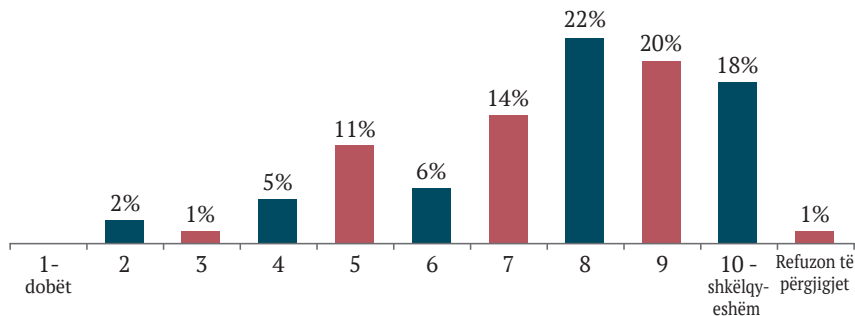
Grafikoni numër 2.
Vlerësoni kualitetin e përgjithshëm dhe gjithëpërfshirës të trajnimit që e keni/ kishit në AGJPP?



Në tabelat e prezantuara më poshtë janë treguar përqindjet nga notat të cilat i kanë dhënë të anketuarit, në shkallë prej 1 deri në 10, në drejtim të disa aspekteve në lidhje me punën dhe programin e AGJPP-së edhe atë: katalogu i trajnimeve, përzgjedhja e ligjëruesve të vendit dhe nga jashtë, organizimi i trajnimit dhe cilësia e shërbimeve lidhur me administratën në AGJPP. Që të fitohet pasqyra e përgjithshme, për secilën nga pjesët e trajnimit për të cilat është kërkuar vlerësim, është lënë edhe hapësirë për koment. Të njëjtat janë përmbledhur dhe dhënë si plotësim nën secilën nga kategoritë e përmendura.

Katalogu për trajnime në AGJPP, 18% nga të anketuarit kanë dhënë notën shkëlqyeshëm 10; 20% kanë dhënë notën 9; 22% me notë 8; 14% me notë 7; 6% me notë 6; 11% me notë 5; 5% /me notë 4; 1% me notë 3 dhe 2% me notë 2 (grafiku nr. 3). Që të mund të shihet më lehtë qëndrimi i të anketuarve, për këtë pyetje është përlogaritur vlera mesatare dhe e njëjta është 7.6.

Grafikoni 3.
Vlerësoni katalogun e trajnimeve të AGJPP-së

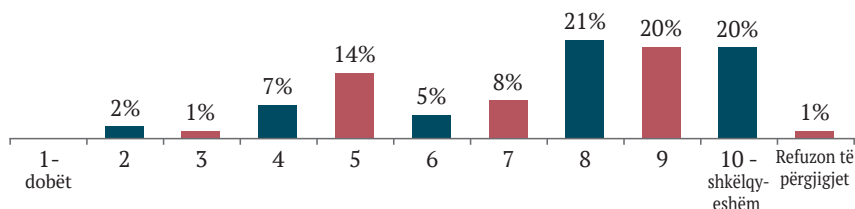


Sipas komenteve të dhëna, të anketuarit në numër të madh konsiderojnë se Katalogu i trajnimeve është i mirë, i dobishëm, me kohë dhe se përfshin tema interesante dhe aktuale. Kërkohej konsultim i vazhdueshëm me përdoruesit (gjykatësit dhe prokurorët) për atë se cilat tema do të ishin interesante dhe relevante për të ardhmen, duke mos i përsëritur ato. “Katalogu mbulon tema të rëndësishme nga të gjitha fushat, me theks të veçantë në temat dhe çështjet aktuale, dhe është një ide e mirë që të përsëriten ato në termine të ndryshme, në mënyrë që më shumë dëgjues të kalojnë trajnimin varësisht nga angazhimi i tyre i punës. Sugjerimi im në këtë drejtim është që t’u ofrojë mundësi dëgjuesve në një rubrikë të veçantë në faqen e internetit të AGJPP-së për të propozuar tema për përpunim dhe trajnim”- shprehet një i anketuar.

Sugjerimet për përmirësimin e tij përfshijnë: Përfshirje më e madhe e temave nga ligji civil, pasi që konsiderohet se gjithmonë ka më shumë trajnime në fushën penale; Katalogu duhet të botohet çdo tre muaj në mënyrë që të gjitha ndryshimet ligjore, temat dhe praktikatat të mund të ndiqen vazhdimisht; ligjëratat nuk duhet të jenë të thata por të jenë më praktike; të shtohen më shumë trajnime nga KEDNJ-së dhe trajnime për vepra të veçanta penale; trajnim për zbatimin e së drejtës evropiane; më shumë trajnime për mjetet e provës, ekspertiza dhe masat mjekësi ligjore dhe masa të posaçme hetimore (për të kryer trajnime sistematike dhe më gjithëpërfshirëse në koordinim me përfaqësues nga MPB-së dhe zyrtarët e Agjencisë Teknike Operacionale lidhur me mënyrat e reja për zbatimin e masave të posaçme hetimore); të gjendet mënyra për ta bërë Katalogun më të afërt për secilin gjyqtar, të sigurohen më shumë të dhëna për trajnimin, në mënyrë që të përmbushen pritjet e gjyqtarëve dhe/ose të prokurorëve në kohën kur ata aplikojnë për trajnime specifike; të mos përsëriten pedagogët dhe temat; të ketë koordinim më të madh me partnerët e huaj në lidhje me ofertën e llojeve të reja të trajnimit; të gjitha temat e ofruara të janë në dispozicion në faqen e internetit të AGJPP-së; të ketë më shumë tema për çështje administrative; etj.

Sa i përket zgjedhjes së ligjëruesve vendas, të anketuarit i kanë vlerësuar me notë mesatare 7.5, ose treguar veçmas: 20% e të anketuarve janë përgjigjur me notën 10, 20% me notën 9, 21% me notën 8, 8% me notën 7, 5% me notën 6, 14% me notën 5, 7% me notën 4, 1% me notën 3 dhe 2% me notën 2. (grafiku nr. 4)

Grafikoni 4.
Vlerësoni prezantuesit e përzgjedhur vendor në AGJPP-së

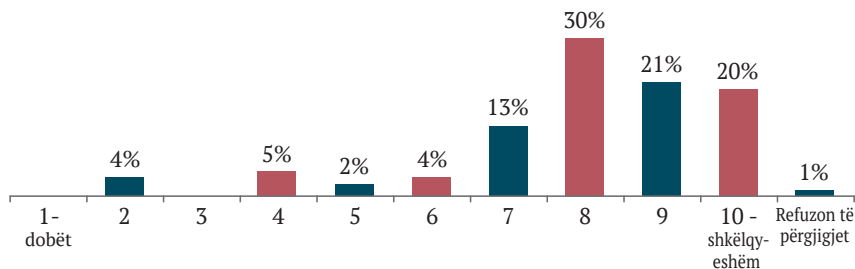


Në lidhje me pjesën e hapur të pyetjes, shumica e të anketuarve (80%) shprehin një mendim pozitiv për ligjëruesit vendor në lidhje me profesionalizmin, gatishmërinë dhe kompetencën e tyre. Po ashtu është shprehur kënaqësi që po ofrohen ligjërues nga mjedisi akademik.

Në lidhje me sugjerimet dhe vërejtjet e bëra për këtë çështje, është theksuar që: në të ardhmen të angazhohen ligjërues që kanë mbaruar AGJPP-në kur të plotësojnë kushtet ligjore për këtë; në parim, për të shmangur përsëritjen e shpeshtë të ligjëruesve të njëjtëve edhe pse “disa prej tyre është kënaqësi për të dëgjuar edhe më shumë se një herë në të njëjtën temë”; duhet të ketë më shumë përfaqësim nga praktikues dhe më shumë praktikë sesa teori (të mos lexohen dhe të shpjegohen ligjet); në zgjedhjen e ligjëruesve të mbizotërojë cilësia dhe jo përvoja formale dhe pozita e lartë që ata zënë; ligjëruesit të bëjnë më tepër paralele me praktikën gjyqësore të GJEDNJ dhe/ose të bëjnë analiza krahasuese; të stimulohen ligjëruesit që të përdorin mjete arsimore (pasi që disa nuk e bëjnë këtë); të rivlerësohen ligjëruesit ekzistues bazuar në nivelin e tyre të njohurive dhe ekspertizës, aftësive ligjëruese dhe mësimdhënëse dhe të ngjashme, por gjithashtu edhe të përfshihen ligjërues të rinj që do të kenë cilësi të nevojshme për kryerjen e trajnimit; ata ligjërues të cilët janë profesionistë dhe kompetentë në fushën e lëndës e cila po trajtohet, por që nuk posedojnë të gjithë aftësitë për të transferuar njohuritë e tyre te pjesëmarrësit të cilët duhet nënshtruar trajnimit duhur.

Përzgjedhjen e ligjëruesve të huaj në AGJPP të anketuarit e vlerësojnë me notë mesatare prej 7.9, ose më saktë, 20% e të anketuarve kanë dhënë një notë të shkëlqyeshme 10; 21% janë përgjigjur me notën 9; 30% me notën 8; 13% me notën 7; 4% me notën 6; 2% me notën 5; 5% me notën 4 dhe 4% me notën 2. (grafiku nr. 5)

Grafikoni 5.
Vlerësoni prezantuesit e huaj të përzgjedhur nga AGJPP-ja



Të anketuarit në shumicën e rasteve mendojnë se ligjëruesit e huaj janë të shkëlqyeshëm, kanë njohuri cilësore dhe eksperte - ...“Këtu posaçërisht i kisha theksuar ligjëruesit e zgjedhur që vijnë nga Ambasada e Shteteve të Bashkuara për tema nga sfera e së drejtës penale e që janë veçanërisht interesant, aktiv dhe të hapur për shkëmbimin e përvojave, me punëtori interaktive dhe të dizajnuara mirë me pjesëmarrjen e të gjithë pjesëmarrësve në trajnim, përmes një shumëllojshmërie ushtrimesh, jo vetëm dëgjimi pasiv të teorisë dhe përvojave praktike, por edhe aplikimin e njohurive të marra përmes ushtrimeve të dizajnuara në mënyrë adekuate...”, “... të sillen ligjërues nga Shkolla Kombëtare e Administrimit Francez”.

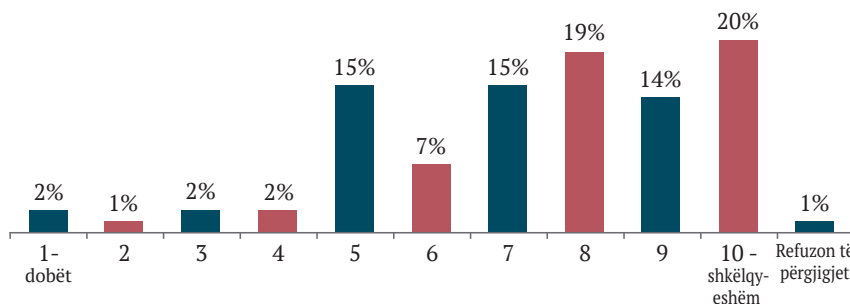
Në kuadër të vërejtjeve të bëra, konsiderohet se kur ligjëruesit e huaj mbajnë ligjërime duke përcjellur përvojën është gjithashtu e nevojshme që të jenë të pranishëm edhe ligjërues vendas duke dhënë paralele dhe duke bërë krahasime të legjislacionit dhe praktikës së huaj dhe asaj vendase. Kur mbahen ligjërata, duhet të ketë informacione paraprake në lidhje me situatën vendore, përvojat dhe zgjidhjet ligjore, në mënyrë që të mund të ketë diskutim krahasues, ndërveprim dhe vlerësim të përparësive dhe mangësive. “Kam një ndjenjë që disa nga ligjëruesit e huaj nuk e kanë idenë për problemet me të cilat përballen gjyqtarët dhe/ose prokurorët në Republikën e Maqedonisë së Veriut, që ata nuk e konsultojnë Kushtetutën dhe ligjet e vendit, se ekspertiza e tyre nuk është për temën specifike ... Nuk duhet të fascinohe mi nga fakti që një “i huaj” na ka ardhur si ligjërues, por sa informacione/të dhëna krahasuese ai ose ajo na jep për një temë apo sferë të veçantë, dhe sa shumë, ato informacione/të dhëna, do të na sjellin dobi në punën tonë të përditshme”. Konsiderohet gjithashtu se temat e zgjedhura duhet të përcaktohen, para së gjithash, sipas përparësive dhe nevojave të brendshme dhe mundësisht të kenë zbatim praktik.

Me notë mesatare prej 7.3 është vlerësuar organizimi i trajnimit (hartimi i agjendës, baraspesha midis teorisë dhe praktikës në trajnim, dhe ngjashëm, etj.) Në AGJPP, pra 20% e të anketuarve kanë dhënë një notë të shkëlqyeshme 10; 14% janë përgjigjur me notën 9; 19% me notën 8; 15%

me notën 7; 7% me notën 6; 15% me notën 5; 2% me notën 4; 2% me notën 3; 1% me notën 2 dhe 2% me notën 1. (grafiku nr. 6)

Grafikoni 6.

Vlerësoni organizimin e trajnimeve (përpilimi i rendit të ditës, balansi mes teorisë dhe praktikës gjatë trajnimeve e të ngjajshme) në AGJPP-së.



Sa i përket organizimit të trajnimit, shumica e të anketuarve shprehen të kënaqur, duke theksuar se është arritur një ekuilibër i mirë midis teorisë dhe praktikës.

Sidoqoftë, përsëri theksohet nevoja e mëtutjeshme për prezencën e theksuar të praktikës në përmbajtjen e trajnimit, e cila duhet të mbizotërojë mbi teorinë. Disa besojnë se “metodologjia e mësimdhënies nga ligjëruesit është akoma e dobët, shpesh përdoret PowerPoint prezantimi, kështu që në të ardhmen duhet të organizohen më shumë trajnime mbi metodologjinë e ligjëratave.” Gjithashtu theksohet nevoja për të stimuluar diskutimin dhe debatin mbi temën e zgjedhur dhe ndër të pranishmit - nga “AGJPP-ja përpiqen që të sigurojnë ekuilibrin, por kjo varet nga pjesëmarrësit, se sa janë të interesuar të marrin pjesë në mënyrë aktive në trajnim ...”

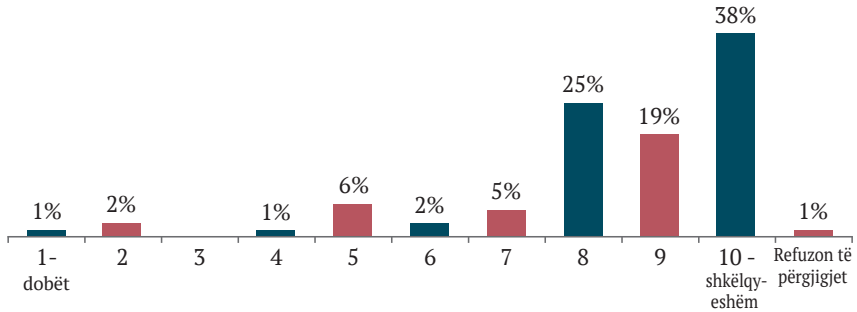
Në lidhje me hartimin e rendit të ditës, nuk janë dhënë vërejtje, por besohet se duhet të jetë më fleksibile dhe në kohë të mbulojë tema dhe probleme aktuale, d.m.th. t’i kushtohet më shumë vëmendje praktikës në drejtimit të hapjes së temave, diskutimeve për barazimin e praktikës gjyqësore. Kritikohet edhe fakti se vetë trajnuesit ndonjëherë e ndryshojnë rendin e ditës, duke pasur parasysh që disa nga pjesëmarrësit udhëtojnë nga larg, ose, që kryesisht pjesëmarrësit që vijnë nga Shkupi vijnë vonë dhe largohen më herët, etj. Gjithashtu kërkohet edhe sinkronizim më i mirë i temës midis ligjëruesve që marrin pjesë në trajnim. Në fund, është e domosdoshme që AGJPP-ja të ketë më në fund hapësira me çka plotësohen tërësisht nevojat e stafit dhe të akademikëve.

Për cilësinë e shërbimeve lidhur me administratën në AGJPP, 38% nga të anketuarit kanë dhënë notën shkëlqyeshëm 10; 19% kanë dhënë notën 9; 25% me notë 8; 5% me notë 7; 2% me notë 6; 6% me notë 5; 1% /me notë 4; 2% me notë 2 dhe 1% me notë 1 (grafiku nr. 7). Sipas vlerave mesatare

të llogaritura të këtij grupi pyetjesh, cilësia e shërbimeve të administratës vlerësohet më lartë, me një vlerë mesatare prej 8.4.

Grafikoni 7.

Vlerësoni kualitetin e shërbimeve në lidhje me administratën në AGJPP



Ky vlerësim gjithashtu mund të shihet edhe përmes analizës së pyetjes plotësuese të hapur. Sipas përgjigjeve të dhëna, të gjithë të anketuarit shprehën lëvdën dhe kënaqësi për qëndrimin, profesionalizmin dhe punën e administratës në AGJPP. Është kërkuar rritja e burimeve njerëzore, respektivisht punësime të reja: “Cilësia e shërbimeve është në një nivel të lartë duke pasur parasysh mungesën e stafit në AGJPP, por ekziston nevoja për punësime të reja dhe organizim dhe shpërndarje më të mirë të stafit për të mundësuar përkushtim të plotë në organizimin e një aktiviteti të caktuar. Tani për tani për shkak të numrit të vogël të të punësuarve, disa janë të detyruar që të mbulojnë të gjitha ngjarjet pasi që ndonjëherë pëson edhe cilësia e shërbimeve të ofruara (prania e tyre e vazhdueshme dhe kështu me radhë). Në të njëjtën kohë, është e nevojshme që të përmirësohen shërbimet e TI-së, të mundësohet lidhja e plotë me internet të një numri më të madh të kompjuterëve në hapësirat ku mbahen ligjëratat, veçanërisht në kontekstin e trajnimeve përmes internetit dhe ngjashëm.”

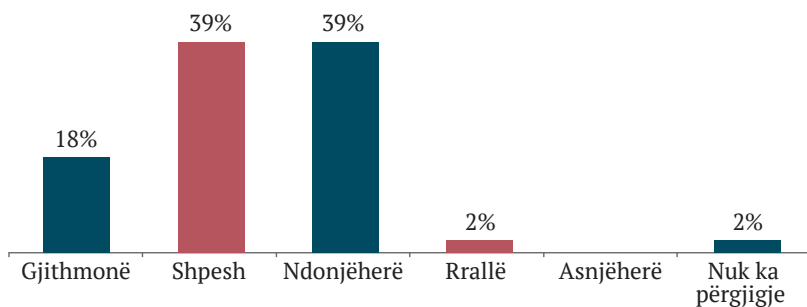
Sipas përgjigjeve të dhëna pyetjes - “Cilat janë dobësitë e identifikuara ose nevojat arsimore në punën tuaj të përditshme që duhet të adresohen nga trajnimi?” Si dobësi të identifikuara ose temat/nejat arsimore që do të ishin të dobishme në punën e tyre të përditshme në të ardhmen, i kanë përmendur: Praktika e GJEDNJ dhe trajnimet e lidhura me anëtarët e KEDNJ; tema nga sfera e psikologjisë për të kuptuar më mirë sjelljen njerëzore; trajnime që do të barazojnë praktikën e ndryshme të zonave të apelit në vend; ligjëratat nga Gjykata Supreme, veçanërisht për qëndrimet parimore; ekzaminimi i drejtpërdrejtë dhe i kryqëzuar në procedurat penale; tema nga mjekësia ligjore dhe psikiatria forenzike; etika; qendrat e hetimit; krimi i organizuar; afirmimi i programit evropian për edukim mbi të drejtat e njeriut për profesionistët e drejtësisë (HELP); tema më të larmishme nga e drejta civile; mënyrat e trajtimit të kritikave nga publiku,

të folurit publik, sjellja, trajnime praktike përmes ushtrimeve interaktive nga ana e klientit dhe publikut të interesuar kur ekziston një temë në të cilën preket interesi publik; njohuri praktike të procedurës penale; përvoja ndërkombëtare shërbimin ekspert gjyqësor; përmirësimi i gjendjes përmes së literaturës profesionale në gjykata; temat të përzgjidhen sipas nevojave të gjyqtarëve dhe aty ku tregohen rezultate më të dobëta; trajnime për zbatimin praktik dhe zbatimin e proceseve të inovacioneve teknologjike (xhirimet) e proceseve.

Sipas përgjigjeve të dhëna pyetjes - “A e zbatoni atë që e dëgjoni në trajnim?” Mund të shihet se pjesëmarrësit në trajnimet e vazhdueshme përdorin njohuri të përfituari nga procesi i trajnimit, që do të thotë se pothuajse të gjithë kandidatëve trajnimet ju ndihmojnë në punën e tyre të përditshme. Ose, më konkretisht, ata gjithmonë zbatojnë atë që kanë dëgjuar, 18% e të anketuarve, 78% e bëjnë këtë shpesh ose ndonjëherë, dhe vetëm 2% përgjigjen se ata rrallë herë e bëjnë këtë. (grafiku nr. 8)

Grafikoni 8.

A e zbatoni atë që dëgjoni në trajnime?



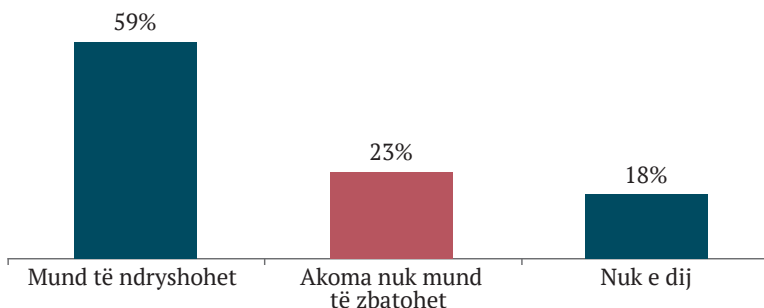
Të anketuarit raportojnë se trajnimet në të cilat marrin pjesë janë të dobishme, mbase jo gjithmonë, por shpesh herë gjejnë aplikim në punën dhe praktikën e tyre të përditshme. Një interes i veçantë tregohet për jurisprudencën e GJEDNJ-së, e cila gjen zbatimin e saj në punën e tyre të rregullt në varësi të sferës në të cilën ata punojnë. Ata e konsiderojnë trajnimin të dobishëm nëse i kushtohet më shumë vëmendje pjesës praktike përmes ushtrimeve dhe vëzhgimit të praktikës gjyqësore, pasi që nevoja për ta barazuar atë është bërë gjithnjë e më e nevojshme në kohën e fundit. Në këtë rast, është veçanërisht e rëndësishme që të ketë një praktikë dhe veprim të njëtrajtshëm në të gjitha rajonet e apelit dhe të përfitohen pikëpamjet e Gjykatës Supreme - “Në një gjendje të mbiprodhimit të zgjatur të rregulloreve në Republikën e Maqedonisë së Veriut, aktualiteti i temave të ngritura nga AGJPP-ja është shumë i rëndësishëm. .. pikëpamje të përbashkëta të caktuara në kohë, opinione të bashkërenduara, përfundime nga seminarët dhe në lidhje me zbatimin

e disa dispozitave të paqarta japin një kontribut të madh për drejtësi më të shpejtë dhe me cilësi më të mirë “...”Nëse ligjëruesi jep një qëndrim të qartë, trajnimi është i dobishëm, por shpesh trajnuesi është i pasigurtë, kështu që dilemat dhe mosmarrëveshjet mbeten të diskutueshme edhe më tutje ... trajnimi i vazhdueshëm duhet të përdoret gjithashtu për të ndërtuar dhe barazuar praktikën gjyqësore”.

Është theksuar nevoja për zhillimin e mëtutjeshëm të HELP-programit, përmes së cilës hapen mundësi të mëdha për studimin e praktikës gjyqësore të GJEDNJ në sfera të ndryshme të drejtësisë, e më tutje edhe për zbatimin e së njëjtës si mbështetje për justifikimin e vendimit gjyqësor.

Të anketuarit janë pyetur edhe për qëndrimin e tyre ndaj mësimit elektronik, për 59% të tyre mund të aplikohet ky lloj i të mësuarit, 23% mendojnë se nuk mund të zbatohet akoma, dhe 18% nuk kanë shprehur një mendim për këtë çështje. (grafiku nr. 9)

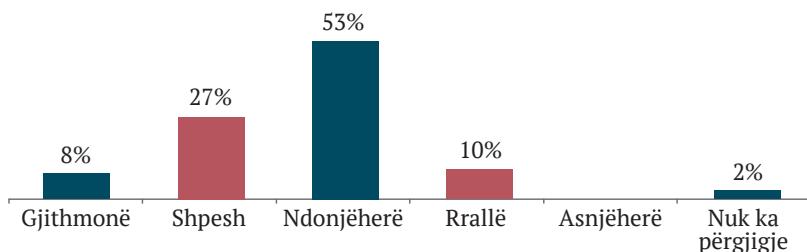
Grafikoni 9.
Ç’farë mendoni për mësimin elektronik?



Për sa i përket mjeteve mësimore, sipas 8% të të anketuarve, ligjëruesit ofrojnë materiale të mjaftueshme, literaturë dhe praktika mësimore, për 27% ligjëruesit shpesh e bëjnë këtë, ndërsa për shumicën e të anketuarve (53%) ligjëruesit ndonjëherë ofrojnë materiale të mjaftueshme. 10% e mbetur janë përgjigjur se ata rrallë herë marrin mjete mësimore. (grafiku nr. 10)

Grafikoni 10.

A ofrojnë prezantuesit material të mjaftueshëm, literaturë, praktikume, dhe mjete tjera për mësim?



Për të identifikuar trajnimet të cilat kanë ngjallur më shumë interes midis pjesëmarrësve, nga të anketuarit u kërkua të tregojnë një temë të cilën ata veçanërisht e pëlqyen. Të anketuarit renditën temat e mëposhtme ku kanë marrë pjesë në trajnim, ku veçanërisht ju kanë pëlqyer:

- Jurisprudenca e GJEDNJ për tema të ndryshme dhe nene të Konventës: Neni 10 liria e shprehjes; Nenet 3 dhe 5; konfiskimi - Praktika e GJEDNJ dhe devijimet nga praktika vendore; konsistenca e praktikës gjyqësore vendore dhe zbatimi i vendimeve të GJEDNJ; trajnimet për ligjërues për tema të caktuara; Programi HELP, i shoqëruar me trajnimin e trajnerëve dhe metodologjia e trajnimit; promovimi i një udhëzuesi për të cituar praktikën gjyqësore të GJEDNJ.
- Amësia surrogat.
- Dëgjimi kryesor dhe ekzaminimi i tërthortë i organizuar nga Ambasada e Shteteve të Bashkuara.
- Urdhër pagese noteriale me miratimin e Ligjit për noterë.
- Vendimet për ankesë në procedurë penale - shkëmbimi i përvojave nga praktika.
- Ndhima juridike ndërkombëtare në çështjet penale.
- Paraburgimi dhe çështjet e ndërlidhura.
- Ekspertiza.
- Veprat penale - vrasja.
- Marrja në pyetje e dëshmitarëve gjatë hetimit nga prokurori publik, përmes Zyrës Amerikane e Zhvillimit, Ndhimës dhe Trajnimit Prokurorial të Jashtëm.
- Mosmarrëveshjet civile që rrjedhin nga procedurat përmbarimore para agjentëve kompetent të përmbarimit.
- Standardet ndërkombëtare në lidhje me etikën e gjyqtarëve.

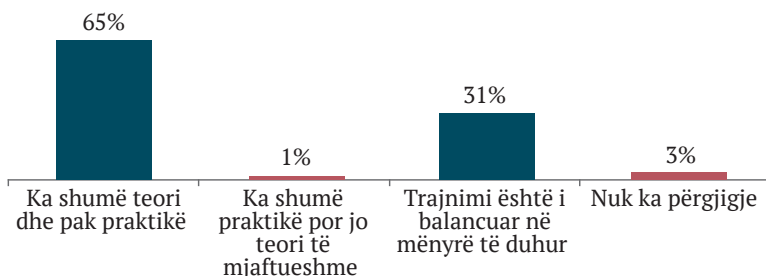
- Mbrojtja juridike e qytetarëve për të drejtat e pronësisë intelektuale.
- Trafikimi i qenieve njerëzore.
- Hetim paraprak për një vepër penale.
- Migrim i paligjshëm.
- Modul hyrës për trajnim mbi krimet kibernetike, provat elektronike dhe proceset kriminale në internet.
- Mobingu - ngacmim psikologjik në vendin e punës.
- Abuzimi i pozitës zyrtare dhe autoritetit.
- Konfiskimi i pronës.
- Zbatimi i ligjit të ri për mosmarrëveshjet administrative në përgatitjen e vendimeve dhe trajnim për veprim.
- Masat e veçanta hetuese
- Zbatimi i Ligjit për procedurën civile .
- Zbatimi i LPP-së.
- Oferta e një kontrate të re të ndryshuar para anulimit.
- Ligji Evropian, Gjykata Evropiane e Drejtësisë (GJED).
- Krimi nga urrejtja.
- Kostoja e procedurës.
- Shpifje dhe fyerje.
- Abuzimet financiare.
- Përgatitja e aktgjykimeve.

Për të përmirësuar trajnimet e vazhdueshme për sa i përket temave të përfshira, të anketuarve iu kërkua që të ndajnë trajnimet të cilat nuk u kanë pëlqyer. Ka pak shembuj nga të anketuarit të cilët përmendën tema të cilat nuk u kanë pëlqyer nga trajnimi i vazhdueshëm. Ata kanë deklaruar se nuk u pëlqen kur ligjëruesit i lexojnë dispozitat ligjore të cilat vetë pjesëmarrësit i kanë lexuar. Po ashtu, atyre nuk u ka pëlqyer tema e aftësive të shkrimit juridik dhe arsytimit ligjor të vendimeve gjyqësore, sepse ligjëratat aspak nuk i janë përshtatur temës. Temat tjera të cilat janë përmendur janë: konfiskimi i pronës; këshillimi për të drejtat e konsumatorit; përgatitja e vendimeve dhe aplikimi i kostove në procedurat gjyqësore; zbatimi i vendimeve gjyqësore (përmbaruesit); përgjegjësia e avokatëve; veprat penale të lidhura me procesin zgjedhor; tema që lidhen me Ligjin për marrëdhëniet e punës.

Pyetja e fundit lidhur me trajnimin e vazhdueshëm ka të bëjë me qëndrimin e të anketuarve ndaj proporcionit të pjesës teorike dhe praktike. Sipas të dhënave të dhëna në grafikun nr. 11 duket se të anketuarit mbizotëron mendimi se teorisë i jepet më shumë hapësirë sesa praktikës (65%). Për 31% të të anketuarve, trajnimi është i balancuar mirë, ndërsa 3% e mbetur nuk kanë dhënë përgjigje për këtë pyetje.

Grafikoni 11.

Si është raporti i teorisë dhe praktikës në trajnimin e vazhdueshëm?



Siç pritej, të anketuarit që ndjekin trajnimet e vazhdueshme në AGJPP në pjesën më të madhe preferojnë të kalojnë një pjesë të konsiderueshme të kohës së tyre të trajnimit në trajnime praktike, aktivitete me ushtrime, studime të rasteve dhe ndërveprim në komunikimin me trajnuesin. Supozimi është, natyrisht, që teoria tashmë është zotëruar mirë nga dëgjuesit dhe se ligjëratat nuk duhet të jenë ex katedra. Konsiderohet se “prezantimet duhet të përqendrohen vetëm në rikujtimin e disa dispozitave ligjore që lidhen me temën dhe përqendrimi duhet të jetë në animimin e pjesëmarrësve me ushtrime praktike dhe pjesëmarrje të drejtpërdrejtë në seminare” (p.sh. trajnimet për dëgjimin kryesor dhe ekzaminimi i tërthortë me Ambasadën e Shteteve të Bashkuara). Efekti i trajnimit duhet të jetë që pjesëmarrësit të interesohen dhe pas trajnimit vetë të kërkojnë materiale për temën specifike në të cilën kanë marrë pjesë.

Më në fund, të anketuarit u pyetën - “Si e imagjinoni AGJPP-në në zhvillim? A keni ndonjë sugjerim për punën e AGJPP-së?” Vizioni i të anketuarve për AGJPP-në është që të jetë një institucion i cili do të funksionojë në ambiente të reja (objekt i ri, modern) dhe i cili do të jetë i pajisur mirë teknikisht dhe me personel, në analogji me institucionet përkatëse në vendet e tjera të Evropës. Ideja është që edhe më tutje të forcohet trajnimi i vazhdueshëm, gjyqtarët dhe prokurorët të ndjekin trajnimet për shkak të nevojës, dhe jo që të përmbushin detyrimin për numrin e orëve të kaluara në trajnime; të zhvillohet më tutje bashkëpunimi ndërkombëtar; AGJPP-ja të mbetet sa më immune ndaj ndikimit politik; AGJPP-ja duhet të jetë më e arritshme për të gjithë gjyqtarët dhe prokurorët për sa i përket pjesëmarrjes në ligjëratat, trajnime në vend dhe jashtë vendit, pjesëmarrje

në projekte dhe të mos detyrohen personat e njëjtë; në trajnime duhet të përfshihen sa më shumë veta, që është e mundur, nga organet dhe institucionet e ndryshme shtetërore, d.m.th. të gjithë ata që marrin pjesë në proces gjyqësor para gjykatave, në mënyrë që të shkëmbejnë përvojë dhe trajnime në të gjitha fushat; të vendosen sa më shumë e-learning (mësimin elektronik), materialet e trajnimit të shpërndahen për pjesëmarrësit në mënyrë elektronike, të mundësohet që pjesëmarrësit në seminar, në një afat të caktuar para trajnimit të parashtrajn pyetje lidhur me temën, në mënyrë që mësimdhënësi të mund të vlerësojë fushën e interesit të pjesëmarrësve dhe si rrjedhojë të strukturojë temën dhe praktikën gjyqësore në lidhje me temën; të shpërndahen trajnimet ashtu që të organizohen më shumë në nivelin e rajoneve të apelit; të zhvillohet në mënyrë më dinamike veprimtaria botuese (libra, publikime), etj.

Konsiderohet se AGJPP-ja duhet të jetë më e dukshme, më e pranishme në të gjitha ngjarjet nga fusha e ligjit, më e pavarur në zgjedhjen e kandidatëve të rinj për gjyqtarë dhe prokurorë, dhe në zgjedhjen e ligjëruesve të ketë parasysh se praktika gjyqësore krijohet edhe jashtë nga gjykata e Shkupit ose gjykatat e tjera të mëdha.

Vërejtje përmbyllëse të përgjigjeve nga pjesëmarrësit e trajnimit të vazhdueshëm të Akademisë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”

- Një shumicë e madhe, ose 87% e të anketuarve, mendojnë se AGJPP-ja duhet të ekzistojë, respektivisht se e ka justifikuar ekzistencën e saj.
- Pjesa më e madhe (90%) nga të anketuarit konsiderojnë se AGJPP-ja është parakushti kryesor për prodhimin e kuadrove cilësore përmes trajnimit fillestar, si dhe përmes trajnimit të vazhdueshëm të kuadrove veç më ekzistuese.
- Një pjesë më e vogël e të anketuarve (10%) konstatojnë se me pranim në AGJPP përparësi duhet t'i jepet bashkëpunëtorëve ekspertë të punësuar në gjykata dhe prokurori, pasi që në një mënyrë më të lehtë dhe më shpejt do të mund të aftësohen.
- Të anketuarit gjatë arsimit preferojnë më shumë shembuj praktikë gjatë edukimit të vazhdueshëm dhe më pak teori.
- Temat e trajnimit të vazhdueshëm duhet të mbulojnë standardet, temat aktuale dhe trendet më të reja, rishikimin e çështjeve ligjore të diskutueshme, risitë në punë, trajnimet dhe praktika e KEDNj-së.
- Nota mesatare e përgjithshme për cilësinë e trajnimit të vazhdueshëm është 7.8.
- Sipas komenteve të dhëna, të anketuarit në numër të madh konsiderojnë se Katalogu i trajnimeve është i mirë, i dobishëm, me kohë dhe se përfshin tema interesante dhe aktuale, ndërsa nota mesatare për të është 7.6.

- Ligjëruesit vendas vlerësohen me një notë mesatare prej 7.5.
- Ligjëruesit e huaj vlerësohen me një notë mesatare prej 7.9.
- Organizimi i trajnimit në AGJPP (përpilimi i agjendës, etj.) vlerësohet me notë mesatare prej 7.3.
- Ata mendojnë se ekuilibri midis teorisë dhe praktikës është i pranueshëm, por të anketuarit megjithatë kërkojnë një edukim edhe më praktik. Ata sugjerojnë që ligjëruesit të trajnohen më shumë në metodologjinë e mësimdhënies, si dhe të stimulojnë diskutime dhe debate.
- Shërbimet e administratës të punësuar në AGJPP në lidhje me punën e tyre në trajnime të vazhdueshme vlerësohet me një notë mesatare prej 8.4.
- Pjesëmarrësit në trajnimin e vazhdueshëm raportojnë se ata gjithmonë aplikojnë atë që e kanë dëgjuar 18% të ligjëratave, ndërsa 78% thonë se këtë e bëjnë shpesh ose ndonjëherë. Interes të veçantë tërheq jurisprudenca e GJEDNJ dhe harmonizimi i praktikës gjyqësore.
- Rreth 60% e të anketuarve tregojnë gatishmëri për mësim elektronik, në krahasim me 23% që mendojnë se kjo akoma nuk mund të zbatohet.
- Rreth 1/4 e të anketuarve janë të kënaqur me mjetet mësimore të cilat i përfitojnë gjatë arsimit të vazhdueshëm, por më shumë se gjysma mendojnë se materiale të tilla përfitojnë “herë pas here”.
- Pjesëmarrësit në trajnimin e vazhdueshëm ishin në gjendje të rendisnin një numër të madh temash të cilat kanë qenë interesante dhe edukative për ta. Nga ana tjetër, është i vogël numri i shembujve të cilin të anketuarit i cituan si tema nga trajnimi i vazhdueshëm të cilat nuk u kanë pëlqyer.
- Rreth 2/3 e të anketuarve janë të mendimit se gjatë edukimit të vazhdueshëm teorisë i lihet më shumë hapësirë sesa praktikës, ndërsa te 1/3 e të anketuarve trajnimi është mirë i balancuar.
- Vizioni i të anketuarve për AGJPP-në është që të jetë një institucion i cili do të funksionojë në ambiente të reja (objekt i ri, modern) dhe i cili do të jetë i pajisur mirë teknikisht dhe me personel, në analogji me institucionet përkatëse në vendet e tjera të Evropës.
- Trajnimi i vazhdueshëm të vazhdojë të forcohet edhe më tutje, me zbatimin e metodave të shumta të reja inovative në arsim, me theks të veçantë në praktikë.

C. Pasqyrë e rezultateve të marra nga përfaqësuesit e institucioneve lidhur me Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”

Ky pyetësor përfshin 50 të punësuar nga institucionet, puna e të cilëve është e lidhur drejtpërdrejt ose indirekt me punën e AGJPP-së. Një vargu

pyetjesh të mbyllura dhe të hapura, iu përgjigjën anëtarët e Këshillit gjyqësor dhe Këshillit të prokurorëve publikë; kryetarët e gjykatave dhe shefat e Prokurorisë publike dhe punonjësit e Ministrisë së Drejtësisë. Sa i përket strukturës demografike të mostrës, numri i burrave dhe i grave të përfshira është pothuajse i barabartë, dhe për sa i përket strukturës së moshës, pjesëmarrësit janë të moshës 50-64 vjeç.

1. *Struktura demografike e të anketuarve sipas gjinisë*

Gjinia	
Femërore	49%
Meshkuj	51%

2. *Struktura demografike e të anketuarve sipas kategorive të moshës*

Moshë	
18-29	2%
30-49	28%
50-64	52%

3. *Struktura e të anketuarve sipas pozitës së punës dhe institucionit*

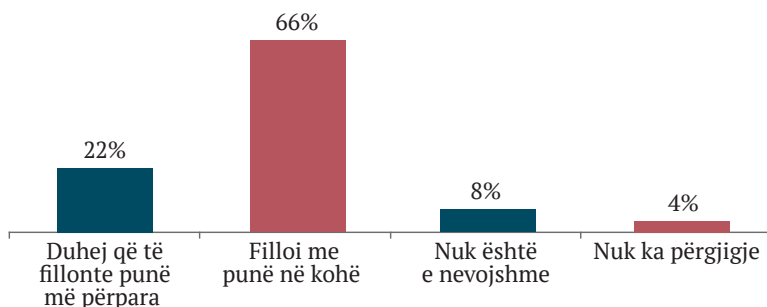
Pozita e punës dhe institucioni	
Këshilli gjyqësor	10
Prokuroria publike	5
Gjykatës	8
Këshilltarë shtetërorë	7
Ministria e drejtësisë	6
Këshilli i prokurorëve publik	6
Jurist	2
Gjykata e apelit	1
Anëtarë i BD	1
Pa përgjigje	4

Lidhur me nevojën e ekzistimit të AGJPP-së, 22% e të anketuarve besojnë se ajo duhej të ishte hapur shumë kohë më parë, 66% u përgjigjën se ajo ishte hapur me kohë, dhe vetëm 8% mendojnë se AGJPP-ja nuk ka nevojë të ekzistojë (grafiku nr. 1). Përkatësisht, parë në numra absolute, 44 nga 50 të anketuar e konsiderojnë AGJPP-në si të nevojshme, dhe vetëm 4 të

anketuar konsiderojnë se sistemi i drejtësisë në Republikën e Maqedonisë së Veriut nuk ka nevojë për të.

Grafikoni 1.

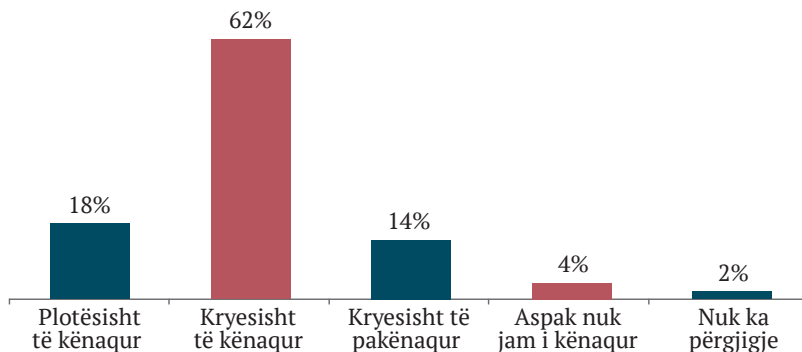
Si e vlerësoni ekzistimin e AGJPP-së?



Sa i përket nivelit të kënaqësisë me cilësinë e stafit që dalin nga AGJPP-ja, një përqindje e lartë prej 80% e të anketuarve shprehen të kënaqur (18% plotësisht të kënaqur dhe 62% kryesisht të kënaqur), ndërsa 18% nuk janë të kënaqur me cilësinë e stafit (14% kryesisht të pakënaqur dhe 4% plotësisht të pakënaqur) (grafiku nr. 2). Shikuar në numra absolut, nga 50 të anketuar, 40 kanë shprehur kënaqësinë e tyre me cilësinë e stafit që kanë vizituar AGJPP-në.

Grafikoni 2.

A jeni të kënaqur me kualitetin e kuadrit i cili del nga AGJPP-ja?



Të anketuarit nga institucionet e lartpërmendura, jashtëzakonisht të rëndësishme për sistemin e drejtësisë në Republikën e Maqedonisë së Veriut, u pyetën gjithashtu për sugjerime në lidhje me: mangësi në politikën e burimeve njerëzore/ pjesëmarrësit në AGJPP; mangësi në organizimin e punës së AGJPP-së për të përmbushur nevojat aktuale; mangësitë në financimin e AGJPP-së (buxheti, hapësira.) Të gjitha këto pyetje u lanë të hapura. Përgjigjet e sistematizuara dhe të përmbledhura janë dhënë në vijim.

Sa i përket politikës kadrovike në AGJPP, e cila është kryesisht përmes zgjedhjes së pjesëmarrësve në trajnimin fillestar, të anketuarit që janë anëtarë të organeve drejtuese të gjyqësorit dhanë pikëpamjet e tyre.

Ata theksojnë nevojën për të rishikuar provimin pranues, kriteret e përzgjedhjes janë më të larta por me peshë të barabartë për secilin kandidat, në mënyrë që të zgjedhin kuadrot me cilësi më të lartë (i cili aktualisht po zhvillohet, duke pasur parasysh që teksti i ri i Ligjit për Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik është në procedurë parlamentare). Përveç kësaj, provimi pranues nuk duhet të përfshijë praktikën gjyqësore në zgjidhjen e studimeve të rasteve, respektivisht, parashtrimin e pyetjeve të cilat rrjedhin nga praktika gjyqësore dhe ku përgjigjet nuk mund të gjenden në ligj, pasi që jo të gjithë kandidatët për pjesëmarrës kanë pasur përvojë në gjykatë/prokurori.

Disa besojnë se duhet të ekzistojnë kriteret e veçanta për pranimin e pjesëmarrësve nga radhët e bashkëpunëtorëve ekspertë nga gjykatat dhe prokuroritë (arsim me kohë të shkurtuar), me çka duhet të ketë bashkëpunim me gjykatat dhe prokuroritë prej nga vijnë ata, me qëllim që përshtypja e aftësive dhe e ekspertizës së tyre të jetë e plotë (kjo të vlerësohet veçmas). Kërkohej të përmirësohet sistemi i kontrollit të integritetit të kandidatëve, të kërkohej një nivel i lartë i njohurisë së gjuhëve të huaja, të përcillen arritjet e kaluara në karrierë dhe të sigurohen që provimi i përgjithshëm i pranimit të jetë i drejtë dhe përmes përcaktimit të kriterëve më të larta. Parashtrrohet dilema nëse duhet të merret parasysh mesatarja e arritur gjatë studimeve, fakulteti në të cilin janë përfunduar studimet, zotërimi i një diplome më të lartë shkencore (master, doktoratë) dhe të ngjashme.

Propozimi është që territori i Republikës së Maqedonisë së Veriut të ndahet në katër rajone, edhe atë sipas rajoneve të gjykatave të apelit në vend, me çfarë varësisht nga numri i gjykatësve dhe banorëve në secilin rajon të apelit, të kryhet proporcionalisht përzgjedhja e dëgjuesve të rinj në AGJPP (kjo adresohet në tekstin e ri ligjor).

Përmendet edhe problemi i mundësive të kufizuara hapësinore në AGJPP-në, duke pasur parasysh që do të pranohen një numër më i madh i dëgjuesve në gjeneratën e re.

Duke komentuar trajnimin e vazhdueshëm, përmendet se pedagogët duhet të zgjidhen sipas kompetencës dhe cilësisë së tyre, e jo sipas preferencave të atyre që vendosin se kush do të jetë ligjërues, ndërsa zgjedhja e temave të bëhet sipas nevojave të gjykatësve dhe prokurorëve. Për të përmirësuar planifikimin e trajnimit, propozohet që çdo gjykatë dhe prokurori publike, detyrimisht para fundit të vitit të propozojnë se sa trajnime ju nevojiten për numrin e tyre të gjykatësve/prokurorëve dhe për cilën fushë janë të interesuar ata. Në këtë mënyrë AGJPP-ja do të ketë të dhëna themelore për

planifikimin e numrit dhe zonës së trajnimit që do të vijohen me interes. Në lidhje me sugjerimet që do të ndihmonin që në të ardhën më mirë të organizohet puna në AGJPP, të anketuarit kanë përmendur: monitorimin më aktiv të nevojave për trajnim të gjykatësve dhe prokurorëve për trajnimin e tyre të vazhdueshëm; bashkëpunim më i ngushtë me Këshillin gjyqësor dhe organizimin e takimeve tremujore; trajnime për përgatitjen e personelit që do të jenë të përfshirë në procesin e negociatave me BE-në nga gjyqësori; bashkëpunim intensiv me shoqatat e gjykatësve dhe prokurorëve; promovimi i AGJPP-së në mediat e shkruara dhe elektronike, prania në rrjetet sociale për ngjarje specifike brenda dhe rreth AGJPP-së; të ketë një personel më të madh të AGJPP-së; të sigurohet që të pranohen në AGJPP-në studentët në çdo vit kalendarik; të ketë më shumë orë praktike, pjesëmarrje në seanca gjyqësore dhe gjykime të njëkohshme; të gjendet një mënyrë më e përshtatshme për të zgjedhur ekspertët- ligjërues; të sigurohen hapësira më të mëdha që mund të pranojnë më shumë dëgjues në trajnimin fillestar, si dhe për realizin të trajnimeve të vazhdueshme për të cilat ka interes më të madh të komunitetit profesional; krijimi i një baze të dhënash elektronike të letërsisë juridike vendase dhe ndërkombëtare që do të jetë në dispozicion për kursantët në çdo kohë; të mendohet për pedagogë të përhershëm në AGJPP-në nga radhët e gjyqësorit, prokurorisë dhe profesorëve, të cilët do të jenë në gjendje të transmetojnë njohuritë e tyre dëgjuesve në një mënyrë të qartë dhe praktike.

Në lidhje me buxhetin dhe hapësirën e AGJPP-së, shumica e të anketuarve në përgjigjen e kësaj pyetje theksuan nevojën urgjente për të siguruar një hapësirë të re, më adekuate për punë dhe funksionim të AGJPP-së, pra një ndërtesë e re. Hapësira e tanishme konsiderohet si e papërshtatshme dhe nuk plotëson nevojat, sidomos për trajnime për dëgjuesit e trajnimit fillestar. Nevojiten klasë dhe hapësira më të mëdha dhe më të pajisura për organizim të punëtorive; salla gjyqi të pajisura posaçërisht për trajnimin e praktikantëve; një bibliotekë më e madhe dhe e azhurnuar; më shumë vende pune dhe më të mira për personelin e AGJPP-së.

Është sugjeruar që edhe statusi, të drejtat dhe detyrimet e të punësuarve në AGJPP-në të rregullohen me Ligjin për shërbim në gjykata dhe të rritet numri i të punësuarve. Rritja e numrit të të punësuarve është e nevojshme për shkak të intensitetit të vazhdueshëm të punës, e në veçanti kur bëhet pranimi më i madh i dëgjuesve të ri në trajnimin fillestar. Të rritet buxheti i AGJPP-së deri në nevojat e saja reale.

Në pyetjen - “Si e paramendoni AGJPP-në në zhvillim? A keni sugjerimet e juaja për punën e AGJPP-së?”, të anketuarit janë përgjegjor se AGJPP-ja e paramendojnë të përforcuar institucionalisht, me kushte objektive të përmirësuara për punë dhe me përforcim të burimeve njerëzore. Nga ajo pritet të jetë një institucion që me dinamikë më të madhe dhe transparencë

do të krijojë kuadro për gjykatës dhe prokurorë publik dhe do të monitorojë në mënyrë proaktive nevojat për arsimimin e vazhdueshëm. Në të njëjtën kohë, personeli që do të prodhohet duhet të jetë shumë i aftë dhe të ndjekë programet moderne arsimore të institucioneve evropiane të kësaj natyre. Pritet që të organizohen trajnime të specializuara për drejtimin e informatikës, të ketë edukim për marrëdhënie me publikun, për menaxhim të gjykatave, ndërtimin e integritetit dhe pavarësisë si dhe të vepruarit etik në punë dhe ngjashëm. Propozohet të realizohet krijimi dhe investimi në bazën e arsimitarëve të përhershëm; pjesa më e madhe e trajnimit të jetë praktike; të rritet kompensimi i arsimitarëve dhe bashkëpunimi me institucionet arsimore vendase dhe të huaja.

Të anketuarit dëshirojnë që AGJPP-ja të zhvendoset së shpejti, mundësisht në një ndërtesë të re, të përshtatur sipas nevojave, të rriten burimet njerëzore që do të plotësojnë më lehtë organizimin e nevojave të dëgjuesve dhe të sigurohet një buxhet më i madh për të. Ndërtesa të jetë në pjesë të veçantë të qytetit, me mësonjtore, sallë solemne, gjykata, dhoma për vendosjen e kandidatëve etj.

Vërejtje përmbyllëse të përgjigjeve nga përfaqësuesit e institucioneve lidhur me Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik “Pavel Shatev”

- Përqindja e madhe e shumicës prej rreth 88% të të anketuarve konsiderojnë se AGJPP-ja duhet të ekzistojë, nga të cilët 66% konsiderojnë se është hapur me kohë.
- Përsëri, rreth 80% kanë shprehur kënaqësinë nga cilësia e kuadrove që dalin nga AGJPP-ja.
- Të anketuarit kërkuan që provimi pranues në AGJPP të revidohet në kuptim që kriteret të jenë më të larta dhe të ketë kriteret të veçanta për praninë të dëgjuesve nga rradhët e bashkëpunëtorëve profesional nga gjykatat dhe prokuroritë; të kërkohet njohja e mirë e gjuhës së huaj dhe të përmirësohet kontrolli i integritetit; përzgjedhja e dëgjuesve të ri të jetë sipas zonave të apelit.
- Trajnimi i vazhdueshëm të përmirësohet me sugjerime të detyrueshme në fund të çdo viti nga secila zonë e apelit; pedagogët të përzgjidhen sipas kompetencës dhe cilësisë.
- Për trajnimin fillestar më shumë praktikë dhe simulime të gjykimeve.
- Ekipimi më i mirë kadrovik i AGJPP-së.
- Mundësi më të mira për hapësirë (ndërtesë e re) për AGJPP-në.

Bibliografia

1. Ligji për Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik, “Gazeta zyrtare e RM-së” nr. 20/2015, 192/2015, 231/2015 dhe 163/2018.
2. Propozimi për ligj për Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publik, Ministria e drejtësisë (ENER), v. 2019.
3. Akte nënligjore të AGJPP-së.
4. Program për punën e AGJPP-së, për 2019.
5. Programe për trajnime (të përgjithshme dhe të specializuara), raporte, module për trajnim, katalog i trajnimeve, plane, statistika dhe dokumente të tjera për punën aktuale të AGJPP-së.
6. Analizë funksionale e AGJPP-së, Shkup, 2019.
7. TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.
8. Analiza e zbatimit të reformave urgjente prioritare në gjyqësorin e maqedonas me Shtojcë-rezultatet nga anketa për AGJPP-së, Projekti “Veprim i përbashkët për reforma urgjente në gjyqësor”, FShHM, maj 2018.
9. Strategjia për reforma në sektorin gjyqësor për periudhën 2017-2022 me Plan për veprim, Ministria e drejtësisë e Republikës së Maqedonisë së Veriut.
10. Plan strategjik i Ministrisë së drejtësisë 2017-2019, Ministria e drejtësisë e Republikës së Maqedonisë së Veriut.
11. Plan strategjik i pushtetit gjyqësor për periudhën 2020-2022, Këshilli gjyqësor për buxhetin, korrik, 2019.
12. Raport nën hije për Kapitullin 23, për periudhën qershor 2018 -maj 2019, Rrjeti 23, 2019.
13. Raporti i parë kombëtar nga mostra e treguesve për matjen e performansave dhe reformave në gjyqësor, Qendra për kërkime juridike dhe analiza, shkurt 2019.
14. Analiza e zbatimit të të strategjisë për reformë në sektorin gjyqësor (2017-2022) për periudhën nga viti 2018/-2019, Grupi blueprint për reforma në gjyqësor, Shkup, 2019.
15. Analizë e rezultateve të pilot Mostrës për monitorimit të performancës në gjyqësor QKJA, 2018.

16. Aderimi i Republikës së Maqedonisë së Veriut në Bashkimin Evropian: Meritat, përfitimet dhe implikimet, FShH, Shkup, maj 2019.
17. Communication From the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, European Commission, Communication on EU Enlargement Policy 2019.
18. Commission Staff Working Document, North Macedonia 2019 Report, European Commission.
19. Nine principles of judicial training of the European Judicial Training Network (EJTN) 2016.
20. Declaration of judicial training principles of the International Organization for Judicial Training (IOJT) 2017.
21. Analiza ekspertësh nga partnerë të jashtëm të AGJPP-së (Franca, Gjermania, lidhur me punën e AGJPP-së.
22. Parimet themelore për pavarësinë e gjyqësorit, të miratuara me rezolutat e Asamblesë së përgjithshme të KB 40/32 dhe 40/146, 1985.
23. Karta Evropiane për ligjet mbi gjykatësit, Këshilli i Evropës 1998.
24. Këshilli konsultativ i gjykatësve evropian, Magna Karta për gjykatësit (Parime fundamentale) 2010.
25. Përforcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703. Shtojca II, Raport mbi nevojat për trajnim.
26. Përforcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703, Shtojca IX, Udhëzime për sistemin e kontrollit të cilësisë për trajnimin fillestar.
27. Përforcimi i mëtejshëm i aftësive institucionale të AGJPP-së, IPA/2010/234-703, Shtojca VII, Udhëzime për sistemin e kontrollit të cilësisë për trajnime të vazhdueshme.
28. Vlerësimi i ndikimit të legjislacionit mbi ligjin për gjykata, EPI SHkup, 2019.
29. Raport për Maqedoninë e Veriut për vitin 2019, Bruksel, 29.5.2019, SWD(2019) 218 versioni final.
30. Petrovski, K., Draganov, M., ..., (2018), Analiza e zbatimit të prioritetëve urgjente të reformave në gjyqësorin maqedonas, Instituti i të Drejtave të Njeriut, Shkup.
31. Hornung, R., (2016), Zhvillim i planifikimit strategjik, nevojë për trajnime dhe mekanizma për vlerësim cilësor.
32. Avramovski, D., Amet, S., ... (2018), Analiza e zbatimit të të strategjisë për reformë në sektorin gjyqësor (2017-2022) për periudhën nga viti 2018/2019, Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Shkup.
33. "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut", nr. 96/2019.
34. "Gazeta zyrtare e RM-së", nr. 88/02.07.2010.

Ueb-faqe

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf,

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf,

<https://fokus.mk/samo-23-od-graganite-imaat-doverba-vo-sudstvoto/>,

<http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2019/02/PUBLIKACIJA-SDG-celosna-za-proverka-final-02.pdf>,

<https://akademik.mk/izveshtajot-na-ombudsmanot-vo-koj-se-notira-partiski-revanshizam-i-nedoverba-kon-sudstvoto-pred-komisijata-za-politichki-sistem/>,

<https://telma.com.mk/anketa-paga-doverbata-na-graganite-vo-sjo/>,

<https://civilmedia.mk/porazitlni-podatozi-graanit-n-im-vruvaat-na-sudstvoto-i-na-poliziata/>,

<https://telma.com.mk/deskovska-najavi-veting-sudiite-ne-prezemaanishto-za-kriminalot-vo-nivnite-redovi/>,

<https://rb.gy/tuuyxm>,

<https://fokus.mk/katsarska-da-se-sprovede-veting-ima-sudii-koi-ne-ja-zasluzhuvaat-sudiskata-toga/>,

https://denesmagazin.mk/deskoska-odgovornost-za-nestruchno-vodena-predmetite-vo-sudovite/?fbclid=IwAR11XLYngpzGpWra8mZM55t6_ejFvdILac5Yp5H0NoYJdCyPuEYqCd0m_bA,

<http://respublica.edu.mk/blog/2016-02-02-14-00-51>,

<https://meta.mk/biznismenite-so-namalena-doverba-vo-sudstvoto/>,

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf,

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf,

<http://www.pravda.gov.mk/toc1/94>,

<https://www.sobranie.mk/materialdetails.nsp?materialId=c904f559-5ef8-4328-9120-7205a0621309>.

Academy for Judges and Public Prosecutors “Pavel Shatev“

–

analysis of the current position
of the institution within the system
and its role for training the judicial staff

Authors:

Prof. Mirjana Najchevska, PhD

Prof. Natasha Gaber-Damjanovska, PhD

Associate Prof. Bojana Naumovska, PhD

Luan Imeri, M.A

Design and print:

Polyesterday

Circulation:

150 copies



The content of this publication does not necessarily represent the views or the position of the OSCE Mission to Skopje

Content

Introduction	5
1. Current situation of the judicial system in the Republic of North Macedonia	6
2. The positioning of the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev" in terms of the current situation of the judicial system and the process of changes ...	8
3. Necessity for operational changes at the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev" – analysis and recommendations	11
3.1. Organization of trainings	13
3.2. Quality and adequacy of trainings	16
3.3. Measuring the achieved result	21
4. New legal provisions	24
Concluding observations	26
Empirical survey about the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev" ...	28
A. Summary of results obtained from participants in the initial training at the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"	29
Concluding observations from the answers of current or former training participants at the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"	46
B. Summary of results obtained from participants in continuous training at the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"	48
Concluding observations from the answers of the participants of continuous training at the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"	62
C. Summary of results obtained from representatives of institutions related to the work of the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"	63
Concluding observations from the answers of the representatives from institutions related to the work of the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev" ..	68
Bibliography	69
Websites	72

List of abbreviations

AJPP	Academy for Judges and Public Prosecutors
ACCMIS	Automated Court Case Management Information System
CoE	Council of Europe
EU	European Union
EC	European Commission
ECHR	European Convention on Human Rights
ECTHR	European Court of Human Rights
ECJ	European Court of Justice
GRECO	Council of Europe's Group of States against Corruption
HELP	Human Rights Education for Legal Professionals
LCP	Law on Criminal Procedure
MOI	Ministry of Interior
TAIEX	Technical Assistance and Information Exchange instrument of the European Commission
TNA	Training Needs Assessment
UN	United Nations

Introduction

The Academy for Judges and Public Prosecutors “Pavel Shatev“ (AJPP) has the crucial institutional role in the process of initial training and continuous professional development of judicial staff (mainly, judges and public prosecutors) in the Republic of North Macedonia. The AJPP is firmly positioned within the system, as it is the only mandatory filter for the future staffing of courts and public prosecution offices. Due attention is therefore required in terms of quality of services provided by this institution, as well as careful analysis of the current situation and projection of future tasks that need to be set as operational standards. In the course of its functioning for almost one and a half decade, the AJPP has achieved significant results, which are a solid base for further growth and capacity development to ensure continuous quality improvement and professional training of the judiciary staff.

One of the key parameters to determine the degree of development in the county vis-a-vis the European Union (EU) standards is the rule of law and respect for human rights. The European Commission (EC), in each of its progress reports on the Republic of North Macedonia, including the last report from May 2019¹ underlines that “The EU’s founding values include the rule of law and respect for human rights. A proper functioning judicial system and an effective fight against corruption are of paramount importance, as is the respect for fundamental rights in law and in practice“. In view of this strategically important and crucial commitment, the AJPP in cooperation with other partner institutions, within its scope of competences, should pursue its efforts and work towards this ultimate goal. Further setting of specific developmental priorities is required in its general framework as a way to invest in and ensure the impartial, professional, efficient and effective functioning of the judicial bodies. Such priorities can inevitably be realized only through quality human potential, which is expected to be developed and achieved through the work of the AJPP. The new staff is the agent that brings about the reform in the judiciary’s “heart and mind“, in its course of actions and thought. They must embrace a common and shared idea and mission for development, which also goes hand in hand with the gradual development of better ambience in the society.

1 2019 North Macedonia Report, Brussels, 29.5.2019, SWD (2019) 218 final version

To properly plan and set the future developmental priorities of the AJPP, the analysis of the current situation, along with an empirical survey that builds on the obtained findings and given recommendations, was conducted with support and cooperation of the OSCE Mission to Skopje. The analysis takes into account other strategic documents in force, analyses and recommendations related to the judicial sector in the country which touch upon the work of the AJPP.

The analyses and the results of the conducted survey are presented below.

1. Current situation of the judicial system in the Republic of North Macedonia

The Constitution of the Republic of North Macedonia identifies the judicial branch of power as one of the pillars of the constitutional order in the country and as a guarantor of the rule of law and a safeguard for the fundamental rights and freedoms of citizens. However, the judicial system appeared to be one of the weak links in the country's process of integration to the EU. It was also pointed out as a key element underlying the crisis in the Republic of North Macedonia in the period from 2014 to 2016, as seen in the reports from that period.

The Report of the special expert group, established by the EC in 2015, states the following “The country possesses a comprehensive set of rules which, if fully observed, should generally ensure a proper functioning of the judicial system to a high standard, although there is a need for some further reform, particularly in relation to the appointment, promotion and removal of judges and prosecutors. Highly qualified and experienced judges, prosecutors and judicial staff are available in sufficient numbers to enable the judicial system to function effectively“.² The recommendations related to the judicial system state the following: “In order to ensure the independence of, and in particular the absence of political influence over, prosecutorial and judicial decision-making, the appointment and promotion of judges and prosecutors should be depoliticised. Appointments and promotions should be made by the Judicial Council and the Council of Public Prosecutors according to transparent, objective and strictly merit-based criteria, and using transparent procedures which should be established by law and not merely by internal rules, in accordance with the recommendations of the Venice Commission's reports on judicial appointments and the

2 https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf.

independence of the judiciary [21] as specific recommendations contained in opinions specific to the former Yugoslav Republic of Macedonia, many of which have not been implemented. [22] There should be no scope for political or party affiliation or support as criteria for selection“.

According to the latest EC progress report³, “Implementation of the new legal framework provides a firm basis for lasting change. Beyond legal changes, it is essential that all judicial institutions demonstrate their exemplarity and contribute, through additional efforts, to restoring public trust in the judiciary“. According to the EC, in the coming year, the country should in particular“... ensure consistent implementation of the new rules for appointment, promotion, discipline and dismissal of judges, and demonstrate that the independence of the judicial system is respected and promoted at all levels, shielding it from any risk of political interference“.

However, it is a matter of concern that the public trust in the judicial system is still very low and proceedings initiated by the Special Prosecution Office are conducted with slow pace, while the recent suspicions and proceedings for involvement of some public prosecutors from the Special Prosecution Office in major corruptive activities, only strengthen the public perception.⁴ According to the data from a recent “Eurobarometer“ public opinion survey, the citizens have low trust in the judiciary (23%), as well as in the public administration, Government, Parliament and political parties... more than 50% of the respondents trust only the Army (51%) and the EU (53%).⁵

In this context, one can reflect on the public statements of some high governmental officials, as well as judges, who react to the behaviour of judges and public prosecutors and consider it as inadequate, substandard and demonstrating a very low level of legal culture and understanding of the role of judiciary in the societal life.⁶ The same trend is also perceived by other entities, such as the Chamber of mediators at the Chamber of

3 2019 Report on North Macedonia, Brussels, 29.5.2019, SWD (2019) 218 final version

4 Public trust in the judiciary is very low, say Association ESE and Koalicija Margini on the occasion of the European Day on access to justice. According to Eurobarometer data, only 23% of citizens in the country believe in the judiciary, 30% in public administration and 34% in police, <https://fokus.mk/samo-23-od-graganite-imaat-doverba-vo-sudstvoto/>, <http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2019/02/PUBLIKACIJA-SDG-celosna-za-proverka-final-02.pdf>, <https://akademik.mk/izveshtajot-na-ombudsmanot-vo-koj-se-notira-partiski-revanshizam-i-nedoverba-kon-sudstvoto-pred-komisijata-za-politichki-sistem/>, <https://telma.com.mk/anketa-paga-doverbata-na-graganite-vo-sjo/>

5 <https://civilmedia.mk/porazitni-podatozi-graanit-n-im-vruvaat-na-sudstvoto-i-na-poliziata/>

6 <https://telma.com.mk/deskovska-najavi-veting-sudiite-ne-prezema-nishto-za-kriminalot-vo-nivnite-redovi/>, <https://rb.gy/tuuyxm>, <https://fokus.mk/katsarska-da-se-sprovede-veting-ima-sudii-koi-ne-ja-zasluzhuvaat-sudskata-toga/>, https://denesmagazin.mk/deskoska-odgovornost-za-nestruchno-vodene-na-predmetite-vo-sudovite/?fbclid=IwAR11IXLYngpZGpWra8mZM55t6_ejFvdILac5Yp5H0NoYdCypuEYqCdOm_bA

Commerce, who at their press conference noted that “...lack of trust in the judiciary is increasing, the rule of law is one of the challenges alarmed in the reports of international organizations, and court proceedings are disproportionately long which creates discomfort in the business community“.⁷

“The Macedonian file in the Strasbourg Court shows that problems related to the independence of judiciary in many cases are related to the unwillingness of particular judges to cope with various forms of influence“⁸. Thus far, two of the seven completed cases⁹ concern the problem of interference of the executive branch with the judicial branch, and five cases concern the impartiality of judges.¹⁰

This general impression deriving from large number of stated conclusions, repeatedly and strongly affirms the necessity to ensure quality and young judicial staff that will work according to strategically determined objectives and principles at national level.

2. The positioning of the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev" in terms of the current situation of the judicial system and the process of changes

Since its establishment (in 2006)¹¹, the AJPP has been a significant component in the functioning of the overall judicial system. This institution cannot be perceived as an ordinary educational institution and structure, and one must consider its complexity and importance within the judicial system. In the fourteen years since its establishment, the AJPP has been the institution that has provided mandatory education to future judges and public prosecutors and further training to appointed judges and public prosecutors.

Speaking of the capacity of judiciary, the public trust in judicial bodies, the independence of and corruption in the judiciary in the past decade, one cannot fail to mention the success of the AJPP in developing staff with expert knowledge, skills and abilities to tackle any form of corruption,

7 <https://meta.mk/biznismenite-so-namalena-doverba-vo-sudstvoto/>

8 Analysis of the former national judge at the European Court of Human Rights (ECtHR) in Strasbourg, Mirjana Lazarova- Trajkovska, <http://respublica.edu.mk/blog/2016-02-02-14-00-51>.

9 Cases of Gerovska-Popcevska, Ivanovski, Nikolov, Bajaldziev, Mitrinovski, Popovski and Duma, Jashkovski and Trifunovski versus Republic of North Macedonia.

10 <http://respublica.edu.mk/blog/2016-02-02-14-00-51>.

11 About the history and organization of the AJPP, see Functional Analysis, 2019.

political influences and/or abuse of their function. Thus, the evaluation of judges and public prosecutors' performance, in fact, largely, also involves the performance of the AJPP, the quality of provided trainings and the ultimate results.

It is not a coincidence that each of the judicial system analyses and proposed reform interventions give prominent place to the AJPP and consider it as significant factor for change. All documents on reform point to the AJPP as the institution that provides initial theoretical and practical training for future judges and public prosecutors (as requirement for recruitment/appointment) and structure that provides the continuous training in specific areas of the judicial and prosecutorial function.

The AJPP is also mentioned in the two reports of the Priebe's expert group.¹² The first report concludes that: "The condition that only graduates of the AJPP can be recruited to the judiciary and the prosecution should be, for the time being, maintained and therefore there should be no stepping back from the current system of recruitment based on qualification only". The second report of the expert group from 2017 gives considerable space to the AJPP and states "Only one of the twelve recommendations from 2015 in the area of judiciary and prosecution has been implemented. That was the recommendation to maintain the AJPP as the sole point of entry to the judiciary, which necessitated no more than continuance of the status quo". The expert group report pays significant attention to the role that the AJPP has or should have with regard to "Appointment, evaluation and promotion of judges".

Technical Assistance and Information Exchange instrument of the European Commission (TAIEX) Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors from 2018¹³ provides the list of all international documents that need to be considered in the analysis of the work of the AJPP and the perspectives for its future development:

- Article 10 of the Basic Principles on the Independence of Judiciary, adopted with Resolution 40/32 from 1985 of the United Nations (UN) General Assembly, according to which: Persons selected for judicial office shall be individuals of integrity and ability with appropriate training or qualifications in law.

¹² https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rof_issues_for_publication.pdf.

¹³ TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

- Principle III-1a in the Recommendation R(94) 12 of the Committee of Ministers of the Member States of the Council of Europe (CoE) on the independence, efficiency and role of judges: Proper conditions should be provided to enable judges to work efficiently and, in particular, by: recruiting a sufficient number of judges and providing for appropriate training such as practical training in the courts and, where possible, with other authorities and bodies, before appointment and during their career.
- Chapter VI (Training) in the Recommendation CM/Rec (2010)12 of the CoE, adopted by the Committee of Ministers in 2010: Judges should be provided with theoretical and practical initial and in-service training, entirely funded by the state. The intensity and duration of such training should be determined in the light of previous professional experience.
- Article 2.3 of the European charter on the statute for judges: The authority ensures the appropriateness of training programmes and of the organization which implements them, in the light of the requirements of openmindedness, competence and impartiality which are bound up with the exercise of judicial duties.
- Article 4.4 of the European charter on the statute for judges: The statute guarantees to judges the maintenance and broadening of their knowledge, technical as well as social and cultural, needed to perform their duties, through regular access to training ...
- Consultative Council of European Judges, Opinion No. 4 with regard to adequate initial and continuous training.
- The nine principles of the European judicial training network, adopted in 2016.
- Declaration on the principles of training judges of the International Organization for Training of Judges from 2017.

These documents should be given due attention when addressing any further judicial reforms, along with an attempt to directly implement the established standards and procedures in the work of the AJPP.

According to the Strategy for reform of the judiciary for the period 2017-2022¹⁴, the fundamental strategic commitments for changes in the judicial system are targeted at: independence, impartiality, quality, accountability, efficiency and transparency of the holders of judicial functions. Each of the strategic commitments is directly or indirectly related to the work of

14 <http://www.pravda.gov.mk/toc1/94>.

the AJPP and the process of education. (For instance, in this context, one should also consider the changes in the Law on Courts, adopted on 4 March 2019.¹⁵ They refer to the changed criteria for election of judges, whereby, the entry point into judiciary, according to these changes, is done only through the AJPP.)

The Strategy clearly states that “... there is need for increased number of trainings for judges within the AJPP concerning analyses of published court decisions that would be relevant for harmonizing the case law with the European standards“. Further, it states that “The initial and continuous training of judges and public prosecutors in the AJPP should be aimed at maintaining intellectual and professional fitness of judges and public prosecutors, upgrading them with new knowledge and skills, mastering the changes in the laws, as well as any new regulations in the areas in which they judge and work, stimulating the international exchange of experiences, using the practice of the European Court on Human Rights (ECtHR), legal writing and legal reasoning, etc., in a word, preventing their professional aging“.

In view of independence and impartiality, the Strategy recommends: “... setting legal criteria for the selection of applicants - graduates from the AJPP – by the Judicial Council and the Council of Public Prosecutors, with compulsory explanation and public announcement of the decision on selection; and concerning the quality, it recommends a revision of the criteria for evaluation of judges and public prosecutors and those should be based on objective quantitative and especially qualitative criteria, with a focus on the professional skills, integrity, expertise, personal abilities and social skills“. In fact, this provides for concrete guidelines and the AJPP is specifically requested to take activities, which through the educational process will ensure such quality of judges and public prosecutors and respective knowledge and skills.

3. Necessity for operational changes at the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev" – analysis and recommendations

In the period since the establishment of the AJPP and with particular emphasis on the period in which the AJPP’s work has been legally regulated (the first Law on the Academy for Judges and Public Prosecutors was adopted in 2006, followed by the law from 2010 and ultimately the law from 2015 with the respective amendments and supplements) until present time, large

¹⁵ “Official Gazette of the Republic of North Macedonia“, No. 96/2019.

number of projects and surveys were conducted and offered a range of ideas about the organization of trainings and evaluation of training quality. Such evaluation could use as indicators the achievement of real results and effects training has had in judges and prosecutors’ work and decision-making.¹⁶

Most analyses identify the general problems and provide recommendations for changes that would improve education and future policy creation, and would ensure professionalism and independence of the judiciary system. Reiteration of identical conclusions and numerous similar recommendations by various expert groups is indicative of the fact that certain proportion of the given ideas are hard to implement, that is, remain on paper without being fully or adequately operationalized in practice.

Further, the existence of great number of analyses and elaborated projects dealing with identical subject matters, also demonstrates a lack of institutional memory to ensure that obtained findings from analyses and surveys are fully utilized and that already established theoretical models are put in practice.

Given the general recommendations about the need for judicial reforms and the specific recommendations about the role and organization of the AJPP, there is an obvious need for reform of the AJPP in terms of its legislative positioning and some internal processes that have not yet been addressed. The same position is reflected in the Strategy for reform of the judiciary 2017-2022.

All prior conclusions and recommendations can be systematized in several areas, in view of the current analysis and the development of guidelines for further strengthening of the AJPP:

- organization of trainings
- quality and adequacy of trainings
- measuring of the achieved results

Some of the proposed procedures were included in the law and the respective by-laws (in particular the acts designed following the adoption of the Law on the Academy for Judges and Public Prosecutors from 2015, and some even earlier) and were conducive to putting in place certain procedures and patterns for training delivery for the purpose of ensuring uniform approach and long-term benefits from the work of the AJPP for its target groups (production of educational materials, retaining

¹⁶ Most extensive is the document: Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703. The analysis is divided in several sections and represents a comprehensive screening of AJPP operations until then with clear guidance for future development.

the materials in the AJPP, etc.). However, large number of findings and recommendations (especially those concerned with the training quality control reliant on data about judicial and prosecutorial performance and degree to which acquired knowledge is implemented in their day-to-day work) are still not applied.

Given the views expressed by the AJPP's service users who were surveyed for the needs of this analysis in 2019 (participants in initial and continuous trainings), one should make an objective observation that some positive trends do exist and definitely allow room for further improvement.

Specifically, participants in initial trainings evaluated the overall quality of trainings with an average score of 8 (on a scale from 1 to 10). With regard to the training program and subjects, the average score is 7, practical training 8, selected trainers 6.6, and teaching methodology 7. In respect of the practical value of AJPP trainings in doing their day-to-day work, the average score was 8.

As far as participants in continuous trainings are concerned, the overall quality of trainings was evaluated with a score of 7.8, national trainers with 7.5 and international trainers with 7.9. The catalogue of training topics was evaluated with an average score of 7.6 and the organization of training delivery at the AJPP with 7.3.¹⁷

3.1. Organization of trainings

All previous training needs assessments of the AJPP and the guidelines for further development relied on detailed analyses of existing practices, which, according to the experts, have shown that "...the AJPP possesses major experience in conducting training needs assessment (TNA), by use of most efficient methods (evaluation forms at the end of each training event; receiving regular feedback from the judiciary and other target groups; active communication with trainers, mentors and participants in trainings; analysis of ideas and proposals made by other institutions and organizations; solid knowledge about the legislative process)".¹⁸ The conducted analyses in 2010 vis-a-vis the results of the survey from 2019, lead to the following conclusions:

- In respect of continuous trainings, the legal obligation to attend previously specified number of mandatory classes in 2010 oftentimes meant that a training was organized and attended only for the sake of meeting the legal

17 For more details, see the section about the empirical research conducted for the needs of this analysis.

18 Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703, Guidelines for the system for quality control of continuous trainings, Annex 5

obligations, and not based on findings for real needs. In this context, it is worth to note that the number of days for mandatory training decline as the number of years of service increase: “For all these judges and public prosecutors, continuous in-service training is mandatory, and the number of mandatory training days annually declines as the number of years of service increases”.¹⁹ Once again, this raised a question about the quantitative as opposed to the functional organization of trainings, that is, meeting the requirement for certain number of training days instead of receiving trainings according to needs. This conclusion was conducive to improving the internal control procedures, so that nowadays: 1. Each educational activity is regularly evaluated both in terms of content and satisfaction with the quality of trainers and 2. Participants in continuous trainings are also requested to give input (suggestions, considerations) about future topics that would be beneficial in their work, so that such trainings can be eventually organized. Their suggestions are then summarized, processed and given due consideration at certain time intervals in the course of the year. An indicator for satisfaction of continuous training participants is that they evaluated the overall quality of continuous training with an average score of 7.8 (on a scale from 1 to 10). In respect of the minimal number of training days annually, one can note that the cascaded number of training days is still in force, and that the number declines as the years of service of a judge/public prosecutor increase. “Any non-compliance with the required number of training days annually may lead to a situation that some points are lost, and the awarding of a lower grade complicates the further promotion of a concerned judge/public prosecutor”.²⁰ However, for the purposes of comparison, in France, for instance, there is an identical number of trainings for everyone, i.e. minimum of 5 trainings annually irrespective of the years of service.

- The analysis from 2010 further concludes that “there is lack of consistency in the training methodologies and certain discrepancies in the teaching styles of various trainers in the initial training”.²¹ This comment is also bound up with the inexistence of appropriate continuity in training delivery. Furthermore, according to these analyses “trainers lack adequate preparation or competences to deliver trainings and to

19 According to Article 7 of the “Rulebook on continuous training“, adopted by the Governing Board of the AJPP on 12 May 2015 (“Official Gazette of R.M.” No. 77/2015), newly appointed judges and public prosecutors are obligated to receive 14 days of training annually, and judges and public prosecutors with over 15 years of professional experience are obligate to receive only 2 days of training.

20 Hornung, R., (2016), Development of strategic planning, training needs and mechanisms for quality assessment

21 Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703, Guidelines for the system for quality control of continuous trainings, Annex 5

enter into professional discussions about specific topics²². The AJPP responded by organizing a regular annual Training of trainers in order to tackle the perceived weakness. The required efforts, in this respect, will be pursued by intensifying the pace. It is understandable that this specific training cannot completely bridge the gap between the teaching methodology of practitioners and university professors, given the nature of the two professions, however; in this particular case, having in mind the educational role of the AJPP which is aimed at providing quality practical experiences that would be beneficial for the training participants in their future work, one can still believe that the desired objective can be ultimately reached. In addition to the regular Training of trainers, accompanied with designed handbooks, there are special groups of trainers who undergo preparations at the AJPP with regard to certain legal thematic areas, adequate to their legal profile (civil law, criminal law, administrative law, etc.). According to the recent survey, the quality of national trainers was evaluated with an average score of 7.5.

- In 2010, a position was taken that “There is a need to strike a balance between various topics covered by the program²³. Interestingly enough, in this regard, training participants stated that more time should be dedicated to the national legislation, as opposed to the EU law or international treaties. That is a problem in itself, having in mind that all training participants are lawyers with completed bar exam, meaning that it can be assumed that they possess enormous knowledge about the national legislation as basis to build on the new knowledge. On the other hand, their current views (2019) point to a notable increase in the interest for international law, especially for the European Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms (ECHR), ECtHR case law, EU law and other international ratified documents that become part of the national legislation. This is a very promising trend, because it shows increased awareness among the legal professionals about the universal legal values which are also intertwined in the national legal system. Also, one can note that the AJPP has been continuously making efforts to harmonize the thematic educational activities conducted independently with the educational activities conducted with other partners (international organizations, programs of foreign embassies, civil organizations, national state bodies and organizations, chambers, etc.), in order to ensure harmonization, benefits and effects from all educational activities to the maximum. According to the Law, the Program Council of the AJPP has the key role in these matters, however; one can also consider the recommendation given in the TAIEX Analysis on the establishment of a

22 Ibid

23 Ibid

common Standing Committee (the AJPP in cooperation with the Judicial Council, Special Prosecution Office, courts and public prosecution offices) that will work on development of more detailed training needs analysis.

- In respect of how work is organized at the AJPP, in 2010, participants in initial trainings requested that judges and public prosecutors, from the very start, be provided with specialized training separately. The AJPP has now regulated this matter in a bylaw and the practical training for these two groups of initial training participants is done separately. Judges and public prosecutors are divided at the AJPP once they complete the nine-month theoretical training which is provided to all. Then, candidates are selected based on the success they achieve on the exam for the theoretical part. It is still a dilemma whether this principle should be maintained, or the AJPP should restore the uniform training for all participants. Some hold opinions that completing the uniform training would enable continuous flow of staff between these legal professions. This is still a debatable point because each solution entails both positive and negative repercussions.

- Concerning the organizational aspects aimed at improved quality of services, among others, is the urgent need for new premises, i.e. another building for the seat of the AJPP. This way the AJPP can respond to the demand for higher quality of practical experience during the educational process, as well as better learning and working conditions.

3.2. Quality and adequacy of trainings

In 2010 (five years after the establishment of AJPP and immediately after the adoption of the Law on the Academy for Judges and Public Prosecutors, the EU funded project “Further Strengthening of the Institutional Capacities of the AJPP for Training of Judges and Public Prosecutors“²⁴, was started.²⁵

The establishment of a quality control system for the continuous training program was given due attention by the project.

The following system objectives were set:

1. To provide instructions about policies, procedures and methodology for reasonable management and implementation of the Continuous Training Program.
2. To standardize and improve the procedures and practice for training design, implementation and evaluation.

²⁴ “Official Gazette of R.M” No. 88/02.07.2010.

²⁵ Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703, guidelines for the system for quality control of continuous trainings, Annex 9

3. To integrate the project initiatives on information management and use of Internet into training design, implementation and evaluation.

Most surveys reveal that trainers' competencies and work are key to ensuring quality trainings: "Competencies refer to the abilities to perform tasks up to a required standard....Task of the AJPP: to raise the capacities for performance of tasks up to the required standard".²⁶

The framework of activities requires the definition of needs as first step towards realization. The TNA is perceived as a process of identifying the "gaps" in trainings. "Thus, TNA serves to define the current situation (where we are) and the optimal situation (where we want to be)". The proposed system to determine the training content and to select trainers and prepare them for training delivery is elaborate and complex.²⁷

In several instances (both for the initial and continuous training), a comment was made that trainings lack more practical work which will entail "more interaction, analyses of cases and practical exercises"²⁸. The conclusion that judicial trainings need to be practice-oriented in order to ensure maximum efficiency and long-term impact on the judges and public prosecutors' practice is the *leitmotiv* in almost all of the previously conducted surveys". The same conclusion and identified need is oftentimes seen in the results of the most recent survey (2019). Currently, the AJPP is faced with the key challenge which derives from the fact that it is oftentimes believed that training needs refer to the law, but, in fact, the challenge is that even though we might be good lawyers, that does not necessarily mean that we can be good judges and public prosecutors".²⁹

The same conclusion was drawn from the TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors from 2018³⁰, which includes that "Programs for continuous training are generally theoretical and academic. There are not many real workshops for acquiring practical skills. Offered trainings fail to respond to the real needs of judges and public prosecutors, especially at the very start of their career".

Prior analyses and the current situational analysis of the judicial system clearly reveal that trainings should not primarily focus on studying the

26 Ibid

27 Ibid

28 Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703, Guidelines for the system for quality control of continuous trainings, Annex 5.

29 Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703, guidelines for the system for quality control of continuous trainings, Annex 9

30 TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

substantive law. Knowledge of the substantive law is only a precondition to enter the AJPP (degree in law and completed bar exam with adequate practice). The only exception would refer to novelties in laws or aspects of the international law, whenever the need of further mastering is identified.

It is by no means that training should be reduced to repeat the studying of what is assumed as previous knowledge of the training candidates/ participants. The AJPP can and should provide specifics, which, in fact, refer to “... trainings for judges and public prosecutors that develop their skills and attitudes – sometimes called social context education – as much as they provide information about the law“.³¹

However, one cannot omit the fact that training participants (especially in initial trainings) are candidates who possess various levels of knowledge. For instance, the TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors from 2018³² concludes that: “The general level of legal knowledge at the end of the university studies is not at the desired level for the position of judge or public prosecutor, unless it is complemented with further education and training. Measuring the capacities of the participants coming from different universities is not an easy endeavour “. According to the same analysis: “Given the various levels of law schools throughout the country, grades obtained at the universities cannot be quite certain. The entry exam at the AJPP fails to properly measure the candidates’ abilities to complete the trainings at the AJPP. ... In view of the need to respect the principle of fair representation, a sustainable and fair solution should be identified to ensure the respect for this constitutional principle without calling into question the merit-based selection with the entry exam“.

The problem of insufficient legal knowledge, and especially the various levels of knowledge depending on the university studies which the candidates completed (irrespective of the achieved grades and average success in the certificates) is a serious challenge for the AJPP because it requires working with candidates who most likely have a different starting position in the process of initial education. In addition, this situation affects the design of training program, the balance between theoretical and practical knowledge and the commitment to ensure fair representation of candidates from various ethnic communities. That is to say, the ability to understand the teaching content depends on previous knowledge and already acquired skills as well as the general mastering of legal matters.

³¹ Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703, guidelines for the system for quality control of continuous trainings, Annex 9

³² TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

The problem can be best tackled through establishment of a complex system for initial selection (rigorous selection process) with clear commitment that not everyone is admitted at the AJPP, however; this should go hand in hand with another clear message that not everyone can complete the AJPP. There is another option to tackle the same problem through a more lenient process of initial selection (admission of candidates), but a rigorous selection after the first training module and after each subsequent training module. Both modules should include focus on the work with certain groups of participants to facilitate their mastering of particular content whenever some learning difficulties are perceived.

That would mean either more rigorous entry exams to ensure that only individuals with nearly identical knowledge of the substantive law can participate in the trainings of the AJPP (due attention is required for different design of the electronic test), or, increased number of knowledge exams as precondition to proceed with the training and especially with the practical training. Theoretical training is largely linked to the candidates' level of previous knowledge and the extent to which their knowledge is equalized. However, by no means, should the theoretical training replace the previous educational processes, i.e. their university education and/or knowledge acquired in the process of taking the bar exam. Providing more theoretical training and supplementing it with any new dimensions can lead into this trap.

There should be an adequate system of rules and principles at the AJPP that would provide for fair representation of non-majority communities both in the admission process of new candidates and the selection process for future career (appointment as judges or public prosecutors), which must not be reduced to any informal agreements. In this context, certain changes to the AJPP's Statute were introduced in 2019, which foresee quotas for the members of non-majority communities in the Republic of North Macedonia, established based on official statistical indicators³³. At the same time, positions will be filled according to the principle of achieved success, i.e. received final grade from the passed entry exam, especially within each of the foreseen quota.

The outcome of the 2010 survey includes designing of protocols for each foreseen activity to ensure quality of trainings, however, no information is available whether and how the protocols are utilized. By no means that should mean simplification of trainings and reducing them to handy aids for judges and public prosecutors. Simplification of trainings in any form shall mean reducing the level of capacities of judges and public prosecutors.

³³ Article 3 of the Statutory decision for changes and amendments to the Statute of the AJPP, 03.06.2019.

In this respect, the AJPP should not only proceed with the practice of delivering trainings that include case analysis, problem solving, scenarios, simulations, and panel discussions for development of professional skills and abilities to render decisions and verdicts based on the information and knowledge of judges and public prosecutors, but rather, this should be raised up to the level of main priority and basic content of trainings.

There is an impression that some surveys mainly focus on the participants' satisfaction with trainings, and not on the achieved results, or the effect the training had had in their work. For instance, the Rulebook on continuous training highlights the importance of training evaluation in order “to establish whether trainings accomplished the foreseen objectives, [...] whether they met the expectations of participants“ and “to serve as basis for design of future training programs, as well as to improve the quality and effectiveness of future trainings“.³⁴ Yet, in this case, one has to strike a balance between a professional satisfaction with delivered trainings and the real effects that it can have in the future work of the training participant. Also, the drafting and development of the program at the AJPP should be oriented to address problems arising from the current situation in the judiciary (which is hard to determine and measure, yet, it has to be indirectly addressed). Education must address the current problems also at a more global level, given the still prevailing enormous public distrust in the judiciary (complaints still refer to ignorance, politicization, corruption, unethical behaviour, etc.).

To sum up, in addition to the above views, to achieve further improvement of quality and adequacy of trainings, due attention should be given to the quality of materials, practicums and other teaching aids; the plenty and effectiveness of educational tools used in trainings; creation of options for e-learning for various areas and topics of interest; and monitoring of the quality outputs which are reflected in the performance of the judicial staff.

3.3. Measuring the achieved result

In one of the first surveys aimed at the AJPP's further development, the desired result was set to be the starting point for any further development of the overall system of trainings. “At first glance, it is quite simple and easy: Start by creating a clear image of what the candidates should be successful about (that is, the result) at the end of this very important educational process. Then, based on that clear image, design (i.e. develop)

³⁴ Hornung, R., (2016), Development of strategic planning, training needs and mechanisms for quality assessment

the curriculum, instructions, assessment and reporting³⁵. Further, according to the same survey: “This concerns a simple task that requires clear definition (before the start) what the candidates want (at the end) to be able to do, to teach the candidates how to achieve that goal, and then to evaluate and document the results they managed to achieve”.

If this is considered in the context of the prevailing and current situation in the judiciary system, one can raise the question about what has *not been* done:

- Determination of the final outcome of trainings (which is the expected product at the end of the initial and continuous training, i.e. was the desired effect achieved)?
- How can trainings be adjusted to the final outcome that should/is desired to be achieved?

Activities implemented thus far at the AJPP (which are largely proposed by all these surveys) need to be considered precisely from this aspect.

For instance, according to recommendations given in previous surveys: “Control over the trainings is foreseen to be undertaken with standardized evaluation questionnaires, follow-up evaluation (to assess real benefits, continuous relevance and long-term results of trainings), reports from trainers, feedback from the substantive law”. According to this program: “The AJPP develops procedures and parameters how to use received feedback in order to improve a) program design, b) training needs assessment, c) quality of training curricula, d) training quality, e) quality of training materials and f) realization of trainings/logistics. Received feedback will be used to determine whether some new management practices are required, whether the Statute of AJPP should be changed, whether the working groups should undertake some additional activities, etc³⁶. The program stipulates: evaluation of trainers (by use of increased number of parameters) and evaluation of applied training materials.

It is expected that the proposed parameters for training organization and monitoring of training results, presented in all mutually related materials from conducted surveys, are directly taken into consideration and put into practice. However, when such data are unilaterally used, and the acquired and applied knowledge and skills and/or applied practice are not realistically measured, it may harm the desired final effect. This must be complemented with development of capacities for management of judicial institutions; public relations and public outreach; automated

³⁵ Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703, guidelines for the system for quality control of continuous trainings, Annex 9

³⁶ Ibid

and computerized procedures for handling cases; expediency, efficiency and effectiveness of action, cost-effectiveness.

The Hornung³⁷ analysis promotes the Kirkpatrick evaluation model, which according to the author “is based on four levels: evaluation of the training quality at the level of initial reaction, that is “Satisfaction“ (Level 1). However, it also stipulates a long-term evaluation of the sustainable training effects, that is, includes the following additional questions: which is the knowledge acquired (Level 2 – Learning); what change occurred in training participants after the training event (Level 3 – Change in behaviour/transfer); and, which was the impact of the training on the organization where the participant works (Level 4 – Results)“.

No data are available to confirm the adequate and complete application of this model in the evaluation of the trainings results at the AJPP. In any case, the application of this model implies developing special protocols that would ensure the evaluation, but also significantly strengthened examination process and process of monitoring the candidates at their future work positions.

The conclusions about the initial training within the TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors from 2018³⁸ include: “The practice to test knowledge and skills through mid-term and final test seems to be insufficient to measure the candidates’ abilities to perform their tasks as judges and public prosecutors. Moreover, minor differences in grades further complicate the ranking of candidates ...“.

According to Article 34 of the Rulebook on continuous training “Given the nature of the training itself, i.e. cycle of trainings, trainers determine the type and methodology of examination, which may take the form of giving questionnaires and/or tests about the content of lectures and presented materials immediately after the end of the training and/or in the form of awarding a grade about the degree to which their knowledge, skills and behaviour improved and such knowledge is put in practice in a given period after the completion of training or cycle of trainings (3, 6 or 12 months)“.³⁹

This is quite limiting in terms of the possibilities of the AJPP, that is, the overall assessment is placed in the hands of the trainer. On the other hand, the

37 Hornung, R., (2016), Development of strategic planning, training needs and mechanisms for quality assessment

38 TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Authors of the report: Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.

39 “Official Gazette of R.M.” No. 77/2015.

Hornung⁴⁰ report underlines that “Continuous training of judges and public prosecutors, with solid and sustainable quality, must fit into the concept of “lifelong training“ as well as in the concept of periodic appraisal of the success achieved by each judge and public prosecutor“. This implies the need for further development of the system for continuous assessment in order to ensure real evaluation of the training results. Further, according to this expert report “In respect of above mentioned factors, it would be incorrect to state that given number of training days within a specific time period is always a valid and relevant criterion to improve the quality of certain judge/public prosecutor, and participation in trainings, in itself, cannot serve as guarantee for learning and behavioural and institutional changes“.

Instead of stipulating more rigorous criteria for taking the entry, mid-term and final exam, the changes in the Rulebook on initial training from 2017 and 2018 provide some alleviations with regard to knowledge examination (publication of a set of questions, multiple-choice questions with one true and two false answers and lack of negative points for an incorrect answer). The changes that were undertaken are contrary to the conclusions and recommendations provided in many analyses and expert assessments about the work of AJPP.

The need to adopt a different approach towards the examination of AJPP candidates’ knowledge was also identified in the Analysis of the implementation of urgent reform priorities in the Macedonian judiciary⁴¹. According to the authors of this analysis “In respect of the initial training, the electronic practical exam should be cancelled. Furthermore, there is need to put in place more practical exercises and trial simulations“.

One significant element to improve the trainings (also mentioned in several previous surveys) is the possible increased individualization of trainings. The analyses do not provide concrete criteria based on which the individualized approach to trainings should be applied, however, this is pointed out as one way to ensure better insight regarding the individual changes of each candidate after the final test.

Given the current and persistent situation in the judiciary system, the quality of trainings and progress made by candidates should be much less measured through self-evaluation process by the candidates, and much more attention should be paid to tests/exams or other ways which are administered by the trainers in order to evaluate the progress.

40 Hornung, R., (2016), Development of strategic planning, training needs and mechanisms for quality assessment

41 Petrovski, K., Draganov, M.,... (2018), Analysis on the implementation of reform priorities in the Macedonian judiciary, Institute for Human Rights, Skopje

At the same time, the quantitative and qualitative parameters of the assessment need to be balanced, in order to enable factual evaluation of the training’s success and provide for increased visibility of any possible changes resulting from the training. This is also one of the recommendations given by Group of States against Corruption (GRECO) of the CoE in the Report from 17 March 2014 within the IVth evaluation round regarding the: “Prevention of corruption among Members of Parliament, judges and public prosecutors“: “... with due regard to the principle of judicial independence, the system of appraisal of judges’ performance be reviewed to introduce more qualitative criteria“.⁴²

4. New legal provisions

The draft-proposal of the Law on the Academy for Judges and Public Prosecutors is currently in process of parliamentary discussion.⁴³ Some of the recommendations mentioned above (which are part of earlier analyses, especially the TAIEX analysis as well as expert opinions) are included in the provisions of the new draft-proposal of a Law on the Academy for Judges and Public Prosecutors.⁴⁴

In terms of the practice, the AJPP is still the only institution in the Republic of North Macedonia that indirectly – through admission – decides about the future judges and public prosecutors in the country. Therefore, it holds an exceptionally important place in the judiciary. In addition, as already mentioned in several instances, trainings, i.e. initial trainings, are the key activity of the AJPP.

In addition to a range of novelties in the organization of AJPP, changes are also undertaken regarding the requirements that candidates must fulfil to be admitted for initial training at the AJPP. According to the Analysis on the implementation of the strategy for reform of the judicial sector (2017-2022) in 2018 and 2019, conducted by the Blueprint group for judicial reforms⁴⁵: “Most of the novelties refer to taking the entry and final exam at the AJPP, as well as the exams for each module in the first phase of initial training. The new ways of taking the exams are more appropriate and simplified in terms of measuring the knowledge“. Unlike the previous

⁴² Page 29 of the Report, published on www.coe.int/Greco.

⁴³ <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nsp?materialId=c904f559-5ef8-4328-9120-7205a0621309>.

⁴⁴ <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nsp?materialId=c904f559-5ef8-4328-9120-7205a0621309>.

⁴⁵ Avramovski, D., Amet, S., (2018), Analysis on the implementation of the Strategy for reform of the judicial sector (2017-2022) for the period of 2018/2019, Helsinki Committee of Human Rights of Republic of North Macedonia, Skopje.

solution (stipulated in the law from 2015, and cancelled with the changes from 2018) which required a higher average grade from university studies, in the new proposal, a candidate for initial training who completed four-year university education with VII/I degree in law or graduate from the Faculty of law who acquired 300 credits according to the European Credit Transfer System can be admitted for initial training.

In this way, the legislator opted for enabling more candidates to apply for initial training at the AJPP, and especially lawyers with longer experience and practice but without higher average grade from their university studies. Also, selection of candidates is carried out by taking the entry exam in several phases, so that the knowledge and preparedness of the candidates are thoroughly examined through theoretical, practical, linguistic and psychological tests.

The authors of this analysis have dissenting positions regarding the design of the entry exam/qualifying part of the exam. Even though the new proposal for Law on the Academy for Judges and Public Prosecutors simplifies the design of questions (five complex modalities of answers to the question are now reduced to three); the previously required minimum of 41 points is now increased to a minimum of 76 points – out of total of 100 points which also increases the elimination factor to pass the exam, the authors still have explicitly different opinions: one of the authors of this text believes that none of the exam questions should be computer based, and the other author holds the opinion that the changed design of the qualifying part of the exam can help to achieve fair elimination of weaker candidates. It is proposed that the practical part of the exam is taken in writing, i.e. by designing two case studies (35 points in total), and finally, increased number of points to be given for the oral part of the exam (35 points in total), in comparison with previous legal provisions.

The practical training is enhanced by reintroducing moot court sessions as a form of assessment, especially as part of the final exam.

Matters related to fair representation of members of communities are specified in one general provision in the law and regulated as part of the Statute where the legal provision on fair representation is further elaborated. The starting minimal requirement for a member of a non-majority community to be considered as candidate is to receive the minimal legally specified points at the qualifying and practical part of the exam, as well as to pass the language exam, the psychological test and integrity test. Then, the number of places from the quota are filled based on the ranking, that is, based on the the maximum total number of received points from the qualifying and practical part of the exam for each candidate.

From the aspect of possible discrimination (especially, discrimination against persons with disabilities), Article 31 might be problematic and must be given due attention, because, among others, stipulates the “general health condition“ as a requirement to start the initial training. There is need to provide clear wording of this provision so that it will prevent any possible discrimination against persons who would be able to perform the work despite their disability.

The imbalance in favour of the practical training is in compliance with the recommendations made in most of the conducted analyses, however; it is also of utmost importance that the theoretical part is not a simple repetition of content learnt at the university but rather, building on the knowledge required for performing the function of judge and/or public prosecutor.

The possibility to repeat an unsuccessful test (provided in Article 52) lacks precision and may result in decreased quality of the final result (contrary to the recommendations given in many previous analyses).

In line with the TAIEX recommendations, a separate specialized program for newly appointed judges and public prosecutors is also recommended for the purpose of ensuring their adaptation and coping with the new duties. Significant part of the general program for continuous training is left to be regulated with an act of the AJPP.

Concluding observations

In the period from the establishment of the AJPP and the adoption of the first Law on the Academy for Judges and Public Prosecutors until present time, there is a large number of analyses, surveys and expert opinions that identify the problems encountered by the AJPP and provide guidelines for further development and recommendations for improved functioning.

The new legal provisions offer a solid base for normative structuring of the recommendations and creating space for their implementation in practice. Following the adoption of the new law, the AJPP will also adopt the new bylaws that build on the already established procedures and mechanisms for further elaboration and clarification of the legal provisions, as well as setting the internal rules of operation.

One of the key challenges for the AJPP (according to the sum of recommendations from many analyses and surveys) refers to the fact that oftentimes it is believed that training needs of future judges and public prosecutors are only about the law, without considering the complexity of the function of a judge/public prosecutor which implies both skills and appropriate extensive knowledge about the society, as well as specific

personal characteristics and qualities to perform the function. Namely, a good lawyer does not necessarily mean having abilities to be a good judge or public prosecutor.

AJPP is established as the sole entry point for the performing the judicial/prosecutorial function, which places a special responsibility on the AJPP regarding the results of conducted trainings. It also implies taking a clear position that not everyone can attend the trainings (setting very high criteria for admission), and, moreover, that everyone who attended the training should not complete the training (higher criteria for the final exam and examination of candidates' knowledge and skills). The multiphase, ongoing and rigorous assessment of candidates throughout the training is a much more relevant aspect than the self-evaluation of the trainings by the participants.

The practical training and the practical part of the exam need to be given a visible dominant place. The best way to assess the knowledge (legal knowledge) and all other required components for the performance of the function (social, psychological, logic, eloquence, attitude towards diversities, etc.) is to organize the exams in the form of a moot court (complex and multi-layered cases that include the parameters for assessment).

The ranking should demonstrate the true/real differences among candidates, and should not serve only as possibility to be elected for a position of judge or public prosecutor, but should also be part of any further career development of the candidates.

Individualized trainings are of vital importance (both from the aspect of differences among judges and public prosecutors and the possible future specialization of candidates, the environment where they will work and the environment where they need to function).

Continuous training must be perceived as part of the promotion and career development of each judge and public prosecutor. Such trainings should be mandatory at each scale of promotion of judges and public prosecutors and should comply with the requirements of the desired higher function.

Continuous trainings must address problems already identified both by the general public evaluates in their evaluation of the judiciary and the experts' analyses of the judicial profession. Trainings should also allow for "softer" topics, such as discrimination, unequal treatment, disrespect for the dignity of the parties, management of judicial institutions, public relations and transparency, independence from political influence, ethics and logic, etc.

Fair representation of non-majority communities must be ensured without influencing the quality of judges and public prosecutors coming

out of the AJPP. The need to ensure bigger number of representatives from a particular ethnic or linguistic community, by no means should be detrimental to the quality, but rather it should be carried out by stimulating possible candidates and providing additional work, if needed, through increased number of educational units. The final outcome should in no way be harmful to any of the established training objectives.

Requirements for specific number of judges and public prosecutors must be defined on basis of real data, statistical calculations, expressed needs and long-term planning. That should also entail the introduction of the elements that refer to the geographic coverage and adequate and fair representation of non-majority communities.

Empirical survey about the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"

One part of this analysis presents data about the perception of professionals who serve in different capacities in the judiciary system and are also involved in various aspects of the work of the AJPP. The summary of the findings is deemed very important in order to get a real picture about the work performances of the AJPP, the degree to which they satisfy the professional needs and requirements through initial and continuous education, and the views about the systemic positioning and role of the institution.

Three separate surveys were designed targeting three groups of respondents: participants (current and former) in the initial training at the AJPP; participants in the continuous training at the AJPP, and representatives i.e. members of bodies and institutions whose work is closely connected to the AJPP (Judicial Council, Council of public prosecutors etc.). The survey included close-ended questions, as well as a section where the respondents were given an opportunity to additionally share their suggestions, thoughts and criticism, and which have been summarised in this analysis.

The summary of the results from each of the surveys is presented below, along with statistical processing of the answers to close-ended questions as well as summary of the answers to open-ended questions which were provided in writing and demonstrated some relevance.

A. Summary of results obtained from participants in the initial training at the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"

The questionnaire was administered to 53 current and former participants in initial trainings at the AJPP. Answers provided to a set of questions about the satisfaction with the work and the quality of the AJPP program are presented below. In terms of the demographic profile of the group of respondents, and the ongoing monitoring of the survey by the professional service at the AJPP which conducted the empirical part⁴⁶, one can conclude that balance was achieved in terms of gender representation (49%-51%) and given that AJPP started to function in 2006, all the respondents belong to the age category of 30-49.

1. Demographic structure of respondents by gender

Gender	
Female	51%
Male	49%

2. Demographic structure of respondents by age categories

Age	
18-29	0.5% (1)
30-49	99.5% (52)

Respondents were asked an open-ended question in terms of their current job position, and their answers were additionally grouped. Nine respondents answered AJPP/participant in initial training, eight were public prosecutors, four were candidates (for public prosecutor/judge), and nine of them were judges. The remaining 23 respondents did not answer the question. Regarding the distribution of the answers to this question, one should consider the facts related to the time of conducting the survey and that the sixth generation of students at AJPP was close to completing

⁴⁶ Collected electronic data, in terms of general demographic data, show that over 40% of the respondents did not provide an answer, which does not enable getting a clear picture about the sample, and does not allow for getting more detailed data about the remaining categories through cross-tabulation of questions. By gender, in absolute figures, 15 women and 13 men answered the questionnaire, while 25 respondents refused to answer or there were insufficient data. By age category, respondents who answered the question mainly belong to the age category of 30 - 49 (29 respondents), and only one registered in the category up to age 29, and other 23 respondents did not answer the question. Yet, the empirical part of the survey fails to reflect the statistical profile of this group of respondents.

the training and therefore had the status of participants, i.e. candidates for future judges/public prosecutors. The other respondents were either already appointed or work as judges or prosecutors and belonged to prior generations that already completed their education.

3. Structure of respondents by job position and institution

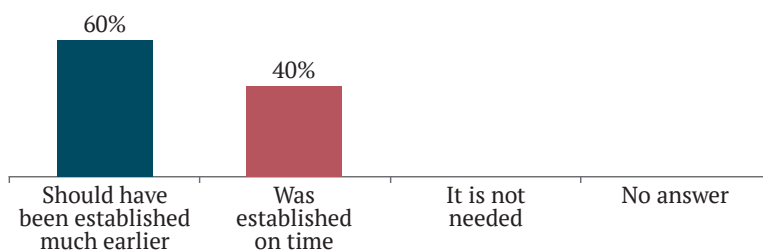
Job position and institution	
AJPP, participant in initial training	9
Public prosecutor	8
Candidate	4
Judge	9
No answer	23

Evaluation of the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"

The respondents were first asked to evaluate the need to have the AJPP. The answers of the participants in initial training show that they fully agree that such institution should exist. 60% of them think that it should have been opened long time ago, and 40% think that it was opened on time. None of the participants in initial trainings had negative opinion about the existence of the AJPP, i.e. none of them consider it to be unnecessary (Graph no. 1).

Graph no.1.

How would you evaluate the need for existence of the AJPP?



Along with the question, respondents were also given an opportunity to add their comment, where half of the respondents expressed their views about the need for existence of the AJPP. The provided answers were mainly affirmative and positive – “AJPP is absolutely necessary and it justified its existence“. They think that the AJPP provided excellent institutional response to the previous situation when judges were being

appointed without having spent one day in the courtroom or without other appropriate education.

The other comments include “The AJPP should exist also for the following reasons: all candidates who were not able to enter the judicial bodies are now given a chance to acquire knowledge through the AJPP; the trainings enable the candidates to attend lectures delivered by trainers who serve in different capacity - judges, public prosecutors, university professors, attorneys, etc., and candidates are able to analyse and interpret the law and legal principles from several angles and share their practical work experiences“.

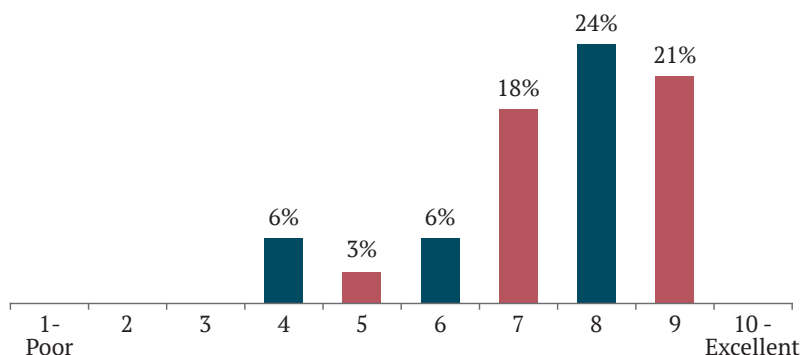
Further, participants in initial trainings state that the AJPP is also extremely important in the light of the reform process, because selection of future judges and prosecutors is made among the candidates for initial training through a complex process, including an entry test, which is expected to eliminate partisan, political and other influences in the selection of future participants. The sense of professional independence is maintained throughout the training, because selected candidates develop an inviolable sense of independence knowing that they do not depend on a political process or individuals in order to be selected for judges and prosecutors once they complete the educational process at the AJPP.

The answers also include that AJPP should, through its educational program, commit to guarantee the development of professional, independent, impartial and quality individuals. In respect of the training provided at the AJPP, they think it enables a comprehensive preparation of future judges and public prosecutors, and exchange of opinions and experiences among serving judges and public prosecutors as well as continuous development.

The respondents evaluated the general and overall quality of trainings as follows: 21% evaluated it with a score of 9; 24% - score of 8; 18% - score of 7; 6% - score of 6; 3% - score of 5; and 6% of respondents evaluated it with a score of 4. (Graph no. 2) The average score for the overall quality of the training is 8, meaning that participants highly value the AJPP.

Graph no. 2.

On a scale from 1 to 10 how would you evaluate the general and overall quality of training that you received at the AJPP?



Participants in initial trainings think that they are provided with a unique access to all possible situations that can be expected in their work as judges and public prosecutors. Also, they believe that the intensity of lectures enables real focus on their future profession; positive thing is that education is provided for a wide range of areas; their professional qualities significantly improve because of their exposure to experienced trainers who can respond to most complex questions and professional dilemmas; practical trainings enabled the candidates to acquire knowledge which cannot be otherwise acquired; it is positive thing that professional ethics and accountability are also included in the trainings. Overall, the training program is considered well structured and balanced; however, they request more practice and less theory.

Participants of trainings at the AJPP think that there should be more rigorous requirements for admission in initial training, that is, to restore the past requirement for higher average grade from university studies (comments by several respondents), as well as a requirement for fluency in foreign language of, at least, B2 level⁴⁷.

The charts below show the percentages of the respondents' evaluation, on a scale from 1 to 10, of several aspects of the AJPP work and program: program and teaching subjects at the AJPP, selected trainers, teaching methodology, practical training, quality of administrative services at the AJPP and mentorship system applied in practical trainings. Respondents were given an additional opportunity to share their impressions for each of the categories, by writing a comment below each of the questions.

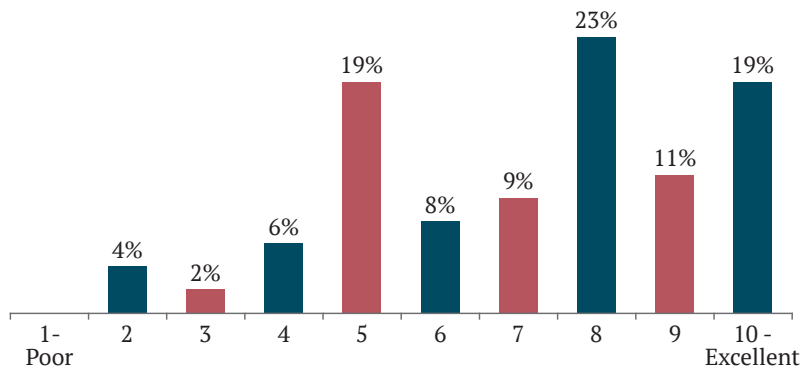
The program and teaching subjects at the AJPP, were evaluated by 19% of the respondents with an excellent score - 10; 11% with score of 9; 23%

47 <https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-language>

with score of 8; 9% with score of 7; 8% with score of 6; 19% with score of 5; 6% with score of 4; 2% with score of 3 and 4% with score of 2 (graph 3). The average score for the answers to this question is 7.

Graph no. 3.

On a scale from 1 to 10, how would you evaluate the program and subjects taught at the AJPP?



The comments given in relation to this question, mainly evaluate the program and the scope of subjects as positive and adequate for the respective target group.

Some comments referred to the proposal that for certain subjects there should be only lectures without examination of the acquired knowledge⁴⁸ as they are of minor importance or refer to the general knowledge of participants. It was also requested that there should be less theory and to put bigger focus on key subjects. On the other hand, respondents also suggest that more moot court sessions are introduced also during the theoretical training, and there should be more focus on the procedural laws (Criminal Procedure Law (LCP), Litigations Law).

Another matter is the training design in terms of the candidate's profile after completing the initial training. This matter is currently regulated in the AJPP's bylaws, according to which once the theoretical part of the training is completed and depending on the exam results and possibility for election, candidates are divided in two groups – group for judges and group for public prosecutors – who then receive different practical training. Some respondents commented that the program is inadequate, i.e. there are three modules which are not needed for candidates that will become public prosecutors as they receive training for civil and administrative law that will be of no use. If such division is maintained, there is suggestion

⁴⁸ With regard to IT and legal research, forensic medicine, forensic psychiatry, forensic psychology, ethics, eloquence, communication skills, English language.

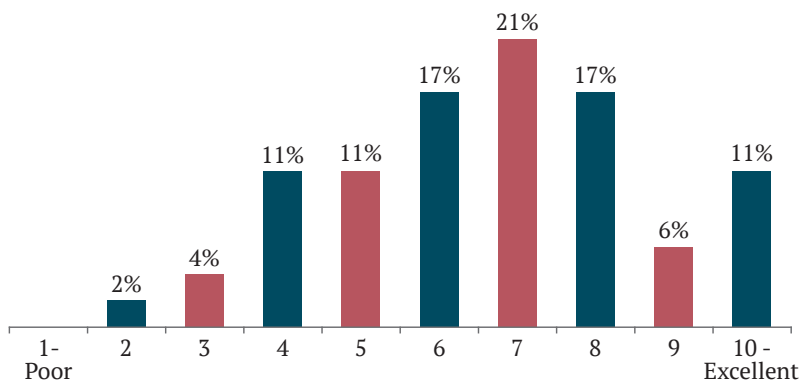
that the curriculum and subjects are adjusted from the very start to their future profession in order to ensure more effects from conducted trainings.

Respondents also expressed a need that the program and teaching subjects are equalized and systematized and that topics should not be repeated several times. Also, the training should be better conceptualized and should not rely only on the effort and creativity of individual trainers and mentors, given that respondents were really able to acquire quality knowledge in some subjects, but there were also subjects where not much knowledge was obtained (revision of recruited trainers). There is request for new and better quality training materials (about EU and international law).

On the question about elected trainers at the AJPP, 11% of the respondents evaluated them with an excellent score of - 10; 6% with score of 9; 17% with score of 8; 21% with score of 7; 17% with score of 6; 11% with score of 5, 11% with score of 4; 4% with score of 3 and 2% with score of 2 (Graph no. 4). To be able to better assess how the candidates evaluate the trainers, an average score of 6.6 was calculated.

Graph no. 4.

On a scale from 1 to 10, how would you evaluate the trainers at the AJPP



In general, the respondents expressed satisfaction with the quality of trainers. They commented as follows: “the trainers make maximum efforts to share their knowledge and experience, they were prepared for the lectures and ready to give answers to all questions“ and that they were real professionals and enthusiasts and most of them justified their appointment as trainers.

Comments were made also about the difficulties of some trainers to skilfully conceptualize the methodology of their teaching. Such comments are understandable in view of the unquestionable experience and professionalism of trainers, on one hand, and their possible lack of practice as educators, on the other hand. They also reproach some of the

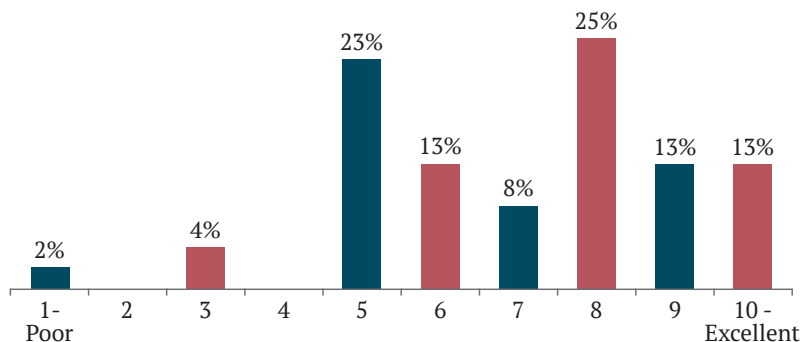
trainers who are academics with unquestionable theoretical knowledge, whose lectures were repetitive to the candidates from their university days, and it is debatable to which extent the information provided had practical and applicable nature.

They also emphasize the need that trainers should be entirely familiar with the whole concept of lectures, in order to appropriately fit into the overall program and avoid overlapping of the teaching content; teaching contents should not be reduced to quotations or reading articles of the law; trainers need to be better selected based on their performances – ability to keep the participants' attention, innovative approach and productive work; the recruitment of trainers should not depend on their close relationship with the management of the AJPP or this should not serve as a way to financially support some of the judges.

In respect of the methodology of trainings at the AJPP, 13% of the respondents evaluated it with an excellent score of 10 and 9; 25% with score of 8; 8% with score of 7; 13% with score of 6; 23% with score of 5; 4% with score of 3, and 2% with score of 1 (Graph no. 5). The average score given for this question is 7.

Graph no. 5.

On a scale from 1 to 10, please evaluate lecture methodology (use of educational tools, ways to transfer knowledge, proportion between theory and practice etc.) at the AJPP



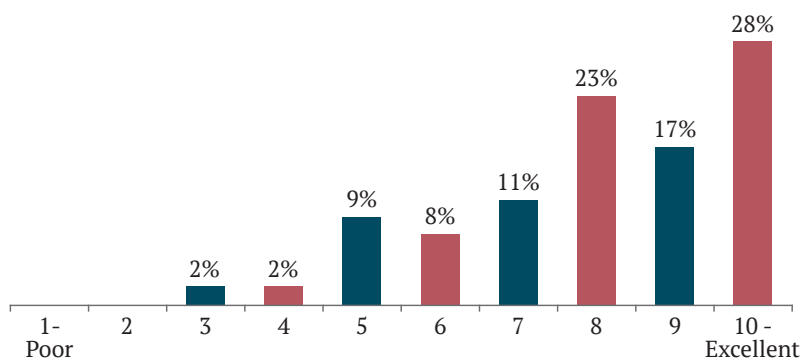
The comments to this question quite frequently stress the need for practice-oriented training as part of the theoretical instructions. The respondents provided several suggestions: increased use of various educational tools; organization of more moot court sessions that refer to already acquired theoretical knowledge within theoretical initial training; trainers should not read the laws during the theoretical training; need for practicing the drafting of decisions, judicial reviewing and evaluation of decisions and discussion about the quality of decisions (eloquence, use of correct grammar, legal reasoning); to practice reviewing, commenting and evaluating various existing court and prosecutorial decisions; to discuss

and exchange experiences concerning some problematic and/or unforeseen situations in the performing of the judicial/prosecutorial function; some of the trainers need to adjust the lectures also to the training participants (lawyers with work experience) and to avoid teaching as the participants are still university students.

In terms of the practical training offered at the AJPP, 28% of the respondents evaluated it as excellent with score of 10; 17% with score of 9; 23% with score of 8; 11% with score of 7; 8% with score of 6; 9% with score of 5 and 2% with score of 3 and 4. (Graph no. 6). Practical training is evaluated with an average score of 8.

Graph no. 6.

On a scale from 1 to 10, please evaluate the practical training at the AJPP



In most of the cases, participants commend the practical training and their mentors and believe that it is the most relevant part of the overall initial training.

They provided the following suggestions on the topic: the candidates for judges unnecessarily spent two months at the Public Prosecution Office even though they needed more practice at the Appellate Court which is very important for them; there is need for at least one-month practice at the Supreme court; the length of practical training at the Ministry of the Interior should be increased and should include additional activities in order to learn the ways of functioning at the ministry; additional exercises/activities should be included regarding the behaviour of future judges/public prosecutors in the courtroom; when moot court sessions are organized, the AJPP should select the cases for each of the participants without previously prepared records; the mentors should be more carefully selected in future and those should be judges/public prosecutors who are willing to share their knowledge and teach the candidates; candidates should be able to take part in real trials with consent from the parties and to be supervised by the mentors.

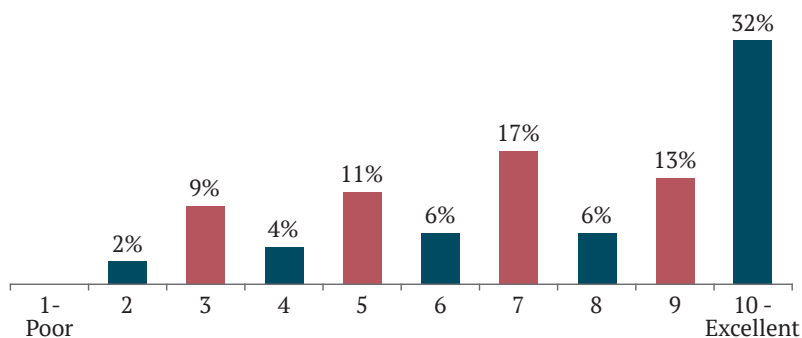
Candidates for public prosecutors proposed that the practice at the Higher Prosecution Office should last two months (compared to 1 month) and at the Basic Criminal Court - Skopje (criminal matters) for a minimum of 2 months.

They also request that the AJPP exercises more control over the realization of the practical part of the training.

As far as the quality of services provided by the administration of the AJPP, 32% of the respondents evaluated it with an excellent score of 10; 13% with a score of 9; 6% with a score of 8; 17% with a score of 7; 6% with a score of 6; 11% with a score of 5; 4% with a score of 4; 9% with a score of 3 and 2% with a score of 2 (Graph no. 7). These services were evaluated with an average score of 7.4.

Graph no. 7.

On a scale from 1 to 10, please evaluate the quality of services provided by the administration at the AJPP



In most of the answers, the respondents expressed great satisfaction with the quality of services and responsiveness of the administration at the AJPP, also by taking into account their working conditions. The employees were always available and responsive and provided all requested materials and information.

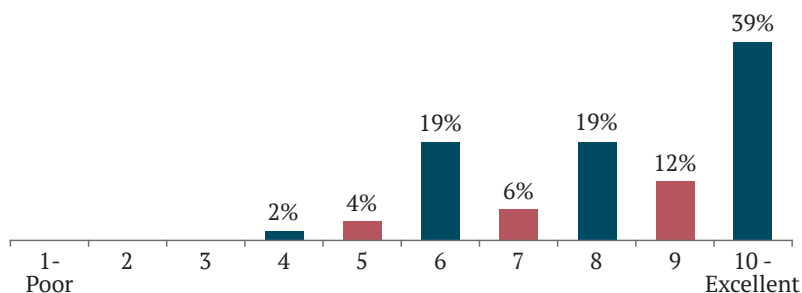
Given suggestions: the administration can be somewhat better organized in future in terms of notifications about the theoretical and practical trainings; all participants should be treated equally and not as if they were still students; the internal communication needs to improve and the hierarchy should be restored; the number of employees should be increased in order to be able to respond to the needs.

In respect of the mentorship system of work during the practical trainings, 39% of the respondents evaluated it with the highest score of 10; 12% with a score of 9; 19% with a score of 8; 6% with a score of 7; 19% with a score of 6; 4% with a score of 5 and 2% with a score of 4. None of the respondents

negatively answered this question (Graph no. 8). The mentorship system of work was evaluated with an average score of 8.25.

Graph no. 8.

On a scale from 1 to 10, how would you evaluate the mentorship system of work during the practical training



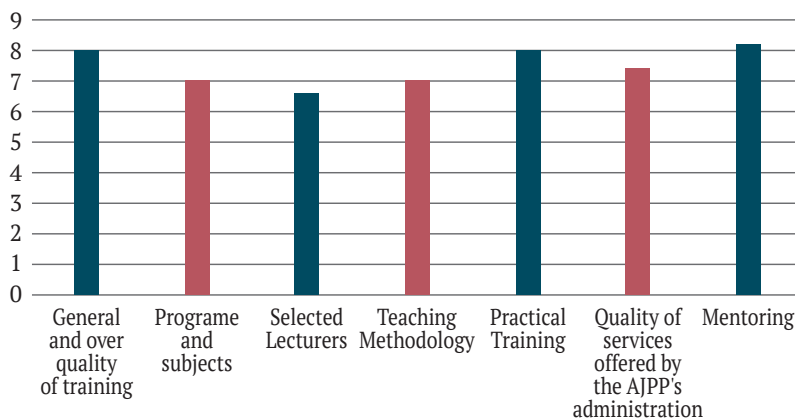
AJPP trainees also expressed satisfaction with the established mentorship system: “The way it is conceptualized and implemented is excellent, all the mentors were prepared and shared their knowledge and experience, they responded to all our needs and took their time to train us and to organize and attend the moot court session“ ... “I am particularly satisfied with the appointed mentor who unselfishly shared his practical knowledge with me for each of the teaching subjects and enabled me to attend trials, interrogations, crime scene investigations, etc.“.

The suggestions of the participants regarding the mentorship system included the necessity that some mentors are more committed to the work or to have prepared a list of judges and public prosecutors who want to be mentors. It is recommended that the AJPP also organizes trainings on mentoring and not only about the course of trials and drafting decisions, but also clear and detailed instructions for mentors in terms of knowledge that is to be passed onto the candidates.

In respect of the written reports about the practical work of the candidates, which are submitted to the AJPP, some respondents think that such reports cannot fully reflect their work. This particularly refers to the restrictive assessment requirements, i.e. evaluation only of indictments, because there are many other prosecutorial decisions which are more labourous and time consuming than the indictment itself in a particular case.

From the average scores in this set of questions, one can see that the mentorship system of work was given the highest score by the participants in initial trainings at the AJPP, i.e. an average score of 8.25. Practical trainings are also evaluated with high average score of 8. In these categories, trainers were evaluated with the lowest average score of 6.6 (Graph no. 9).

Graph no. 9.
Average scores for questions related to the trainings



To the question “In all the theoretical and practical activities, were there any topics that were omitted and will it be useful that they are addressed during the educational process at the AJPP?“, the participants in the initial training shared the following suggestions concerning the education provided at the AJPP:

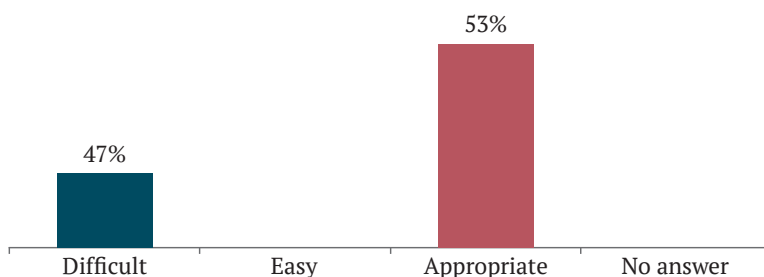
- Exercises for drafting decisions, work on court and prosecutorial cases, especially for candidates who do not come from courts and public prosecution offices;
- Practical exercises and more training about procedural laws, specific actions and practice for various procedural phases (LCP and similar);
- Use of Automated Court Case Management Information System (ACCMIS) system;
- Time management to ensure more efficiency in the work of a judge;
- More frequent visits to institutions based in Skopje that closely cooperate with judicial bodies (Ministry of Interior (MoI), Criminal investigations and forensics department, etc.);
- More work on topics about criminal matters;
- More detailed elaboration of the extraordinary legal remedies in civil and criminal law modules, as they constitute a significant part of the judicial/prosecutorial function;
- Enhanced control and evaluation of mentors in order to ensure that education is provided by quality mentors. There are mentors who use excellent methods, who are specific in terms of the practice, and who are interesting for the training participants, and the number of such

mentors should increase; unlike the mentors who just formally fill the place and lack a pedagogical approach and methodology.

The next part of the questionnaire refers to the extent to which training participants experience the exams as difficult and whether the assessment is done objectively. They were asked about each of the exams separately, i.e. separate questions were asked about the entry, theoretical and final exam. Like for the previous questions, there was space for comments about the final exam, and all the received questions were grouped. In respect of the entry exam, 53% of the respondents answered that the entry exam was appropriate, and 47% of the respondents experienced it as difficult. None of the respondents evaluated the entry exam as easy (Graph no. 10). In terms of the assessment of the entry exam, 37.7% of the respondents think that it is done objectively, 39.6% think that the assessment is not objective, a 22.6% of the respondents answered that they cannot make an evaluation (Graph no. 11).

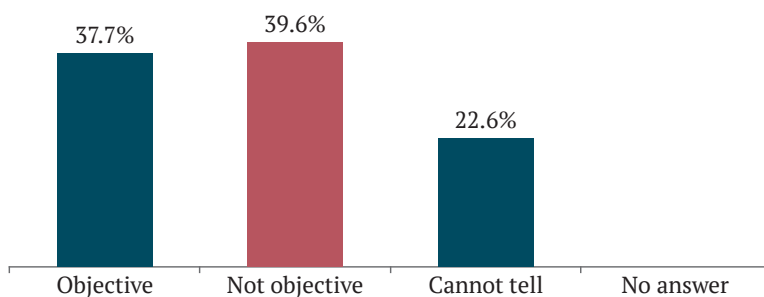
Graph no. 10.

Which is your opinion in terms of whether the entry exam is difficult?



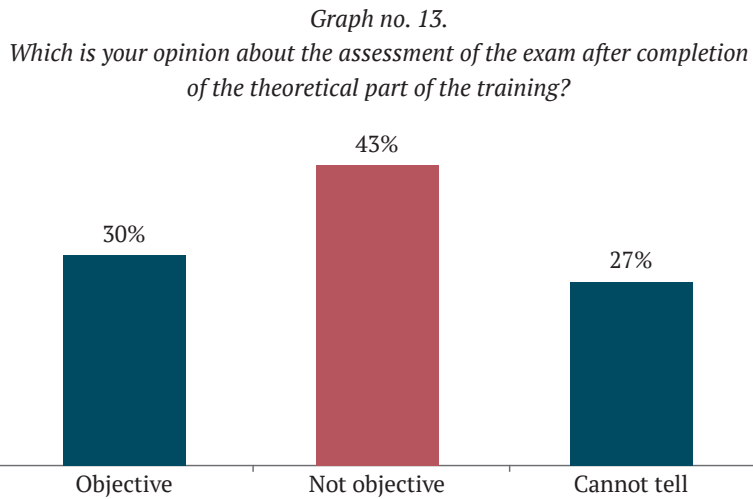
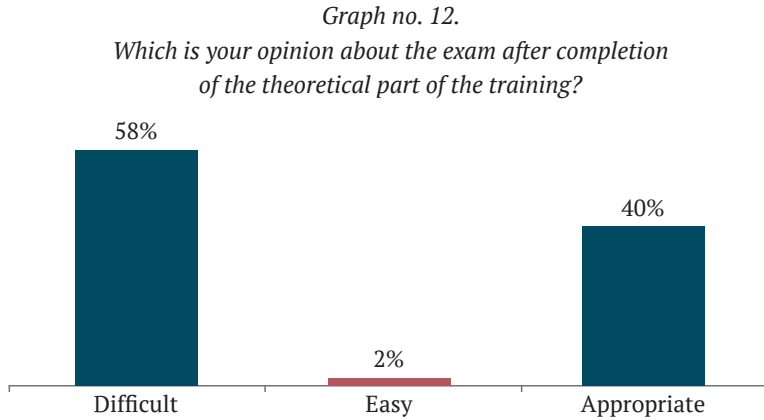
Graph no. 11.

Which is your opinion about the assessment of the entry exam?



To the question “Which is your opinion about the exam after completion of the theoretical part of the training?”: 58% of the respondents answered that the exam is difficult, 2% answered that the exam is easy, and 40% answered

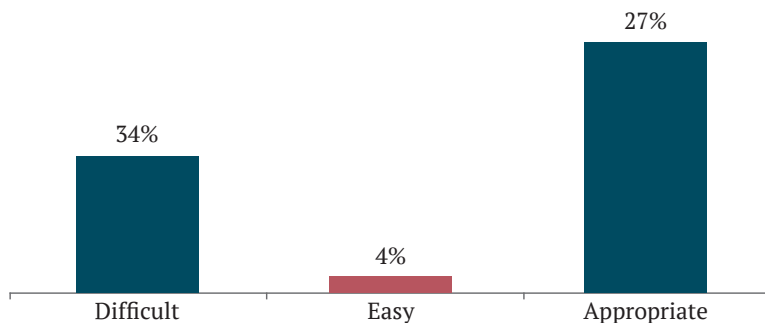
that the exam is appropriate (Graph No. 12). In terms of the assessment of the exam after completion of training, 30% of the respondents answered that it is done objectively, 43% answered that the assessment is not objective, and 27% stated that they cannot evaluate (Graph no. 13).



In terms of how difficult is the final exam, 34% of the respondents stated that the exam is difficult, 4% think that the exam is easy, and 62% think that the final exam is appropriate (Graph no. 14). In respect of the assessment, 41% of the respondents think that the assessment of the final exam is done objectively, and almost the same number of participants thinks that the assessment is not done objectively (40%). The remaining 19% of the respondents could not evaluate the objectivity of the final exam assessment (Graph no. 15).

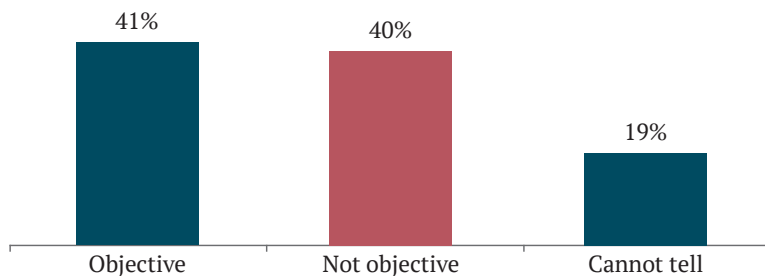
Graph no. 14.

Which is your opinion in terms of how difficult is the final exam?



Graph no. 15.

Which is your opinion in terms of the assessment of the final exam?



From the answers provided to the questions about the extent to which the exams are experienced as difficult and the objectivity in the assessment of the exams, one can conclude that training participants find most difficult the exam taken after completion of the theoretical part of the training, followed by the entry exam, while the lowest number of respondents experienced the final exam as difficult. In terms of objectivity, the situation is almost identical for the three exams, that is, around 40% of the respondents think that assessment is not done objectively for the entry, theoretical and final exam. As far as objectivity is concerned, the biggest number of respondents stated that the final exam is objective.

In terms of the experiences and suggestions about the final exam, the respondents shared different views. The summary of comments and suggestions is presented below:

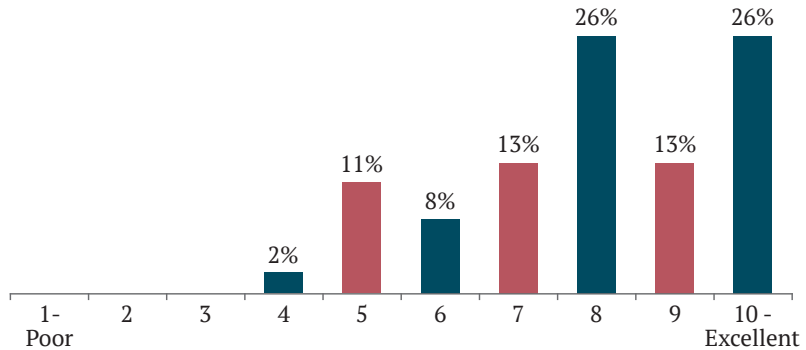
- The final exam was fitting and appropriate to the acquired knowledge;
- The result from the exam does not provide a real picture about the candidate's knowledge; it is a matter of luck – whether a case study task is drawn from a law or the case law;

- No dilemmas or doubts about the impartiality of the assessment, however; the point of having exams is not to make them difficult with ambiguous or multi-layered answers because a judge is not being trained to take a quiz; oftentimes one can come across several correct answers based on law, and a legal norm must be interpreted and considered from the aspect of a given questionable situation by taking into account all the circumstances of the case;
- I think it is not necessary to repeatedly take the electronic exam about case studies and the oral exam because we have already taken the entry exam and the exam after the theoretical training; I think that the final exam should consist of a moot court session or drafting a decision as the best way to assess the preparedness of a candidate“;
- The final exam should only include use of practical skills and knowledge in a moot court scenario and preparation and elaboration of a case before a commission as well as drafting an appropriate judicial or prosecutorial decision;
- The practice of designing the exams differently should be avoided, that is, the answers should be consolidated and should not depend on the respective judge or public prosecutor who designed the questions or the region in which they work;
- Some participants expressed some doubts about the final ranking of the candidates; the subjective assessment of the oral exam and the assessment of given answers and the negative points for incorrect answers. They also emphasize the need to ensure publicity, that is, other candidates should be present during the oral exams before a commission and also stress the need that the entry exam differs from the final exam.

The respondents were also asked to evaluate the practical benefits from the training at the AJPP for their day-to-day work activities, and based on the provided answers, the same number of respondents (26%) evaluated the practical benefits with a score of 10 and 8, respectively. 13% of the respondents circled the score of 9 and 7; 8% evaluated the practical benefits with score of 6; 11% with score of 5 and 2% with score of 4 (Graph no. 16). The calculated average score about the practical benefits of the training is 8.

Graph no. 16.

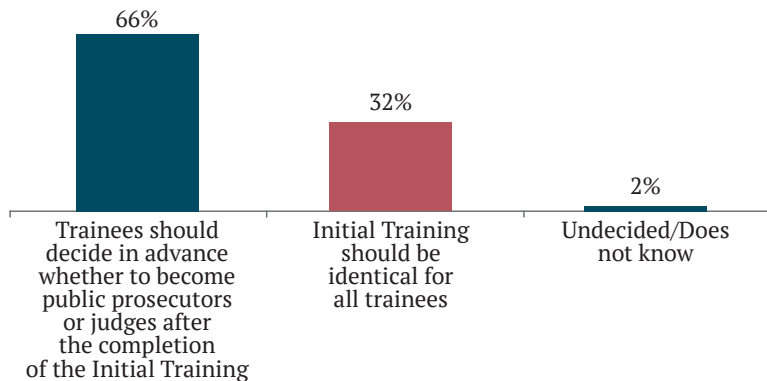
On a scale from 1 to 10, how would you evaluate the practical benefits of the training at the AJPP in performing your day-to-day work activities?



With reference to the question – “Do you think that after completion of the theoretical part of the training, it is desirable for the training participants to make a decision about a career as judge or public prosecutor, or you think that the training should be identical for all?“, 66% of the respondents who attended the initial training at the AJPP think that training participants should determine in advance whether they want to be judges or public prosecutors after completing the AJPP. In terms of whether the initial training should be identical for all initial training participants, only 32% of the respondents stated their opinion and only 2% are undecided about this question. (Graph no. 17)

Graph no. 17.

Do you think that after completion of the theoretical part of the training, it is desirable that the participants decide whether they want a career as judge or public prosecutor, or you think that the training should be identical for all?

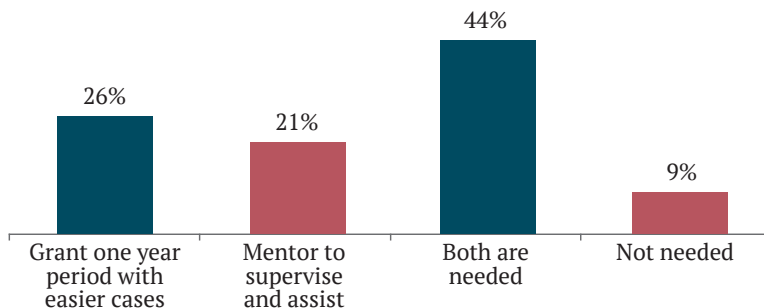


In terms of further assistance and support in performing the work assignments, 26% of the respondents stated that they should be working

on easier cases for at least one year from their training completion, and 21% of the respondents stated that they need a mentor who would oversee and assist their work, 44% of the respondents think that both of the aspects will be required, and only 9% think that neither of that will be required (Graph no. 18).

Graph no. 18.

After completing the training at the AJPP, is there a need, in certain period of time (e.g. 1 year) for further assistance and support in performing your work assignments?



The training participants provided the following comments regarding the future role and work of the AJPP:

- The AJPP has definitely justified its existence in the past 13 years. In future, efforts will be certainly required to improve the quality of initial and continuous trainings, to distribute the seminars by appellate regions and to tackle the problems related to the spatial conditions;
- I think that the AJPP, until now, has been successfully working and, in general, the produced staff is well-prepared; and therefore it should remain the only filter for future judges and public prosecutors;
- International cooperation with other European academies should be enhanced with focus on increased participation in international competitions, study visits, etc;
- The AJPP should become a place that brings together all judges and public prosecutors and should not only serve as a training facility. Debates and meetings with all judges and public prosecutors should take place regarding the drafting of legislative changes about the judiciary, and the AJPP should be the venue for organization of such debates and act in the capacity of an institution that provides the conclusions from such gatherings on regular basis;
- The staffing and intellectual capacities do exist in order to make the AJPP a reality and this is also accepted by the general public, because the independence of judiciary as main precondition for a democratic society starts with the AJPP;

- The same requirements should apply for every generation of future judges and public prosecutors in order to ensure selection of the best quality staff, and also to ensure that each generation is not put in different, i.e. less favourable position than the previous or subsequent generation. Frequent legislative changes also lead to legal uncertainty;
- The AJPP should have its own building with technical and spatial conditions that enable it to perform its function up to the required standards and ensure better quality of initial and continuous training. In future, equipping and putting into function an improvised courtroom will be certainly needed.

Concluding observations from the answers of current or former training participants at the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"

- There is a common agreement among the respondents that the AJPP must exist, and 2/3 of them think that it should have been opened even earlier. They think that the AJPP ensured a very good response to the past situation when individuals without having spent a day in a courtroom and without any other education were appointed as judges: “AJPP is absolutely needed and it justified its existence“.
- Election of future judges and public prosecutors is undertaken through the AJPP, which is preceded by a complex process of entry examination of candidates for initial training, free from any partisan/political and other influences in the selection of future training participants, thus maintaining a sense of professional independence throughout the educational process until its completion. The inviolable sense of independence is conducive to the integrity of future staff, knowing that they do not depend on any political process or will of individuals in order to be elected as judges and public prosecutors after the educational process at the AJPP.
- The average score for the overall quality of trainings at the AJPP is 8 (on a scale from 1 to 10), meaning that training participants value the training.
- Overall, the training program is considered to be well structured and balanced; however, there is a request for more educational practice and less theory.

- Quality of program and selected subjects at the AJPP were evaluated with an average score of 7.
- Respondents consider that exams should be taken only for main teaching subjects, and subjects of minor importance should be taught only for the purpose of being generally informed about certain subject matters; there should be more practice, especially trial simulations; modules should be tailor-made depending whether a candidate will be a judge or public prosecutor in future; the list of current trainers should be reviewed; there should be more up-to-date and better quality materials about EU and international law.
- Trainers in the initial training were given an average score of 6.6.
- Participants generally commend the competencies and professionalism of trainers. However, they think that some of the practitioners lack a methodological-pedagogical approach, while university professors lack practical experience. They criticize the reading of articles directly out of the law, instead of focusing on the interpretation and application.
- The methodology of delivering lectures was evaluated with a general score of 7.
- Suggestions are made about increased use of various educational tools; exercises for drafting decisions and organization of moot court sessions; exchange of experiences about problematic cases or trials.
- The practical training was evaluated with an average score of 8.
- Practical trainings are mainly positively evaluated, given the fact that it is the most important part of the overall initial training. Participants gave various suggestions depending whether they are future judges or public prosecutors. In addition, they think that some of the mentors were not sufficiently motivated to work with the candidates.
- The administrative staff at the AJPP, in terms of offered quality of services, was evaluated with an average score of 7.4.
- The mentorship system of work was evaluated with an average score of 8.25.
- In respect of the mentorship, respondents suggest that training on mentorship is also required for the mentors; there were comments about the written reports on the practical work of candidates that need to be redesigned in order to cover all undertaken activities throughout the training.
- Topics which have not been sufficiently covered in the trainings most often include: exercises for drafting decisions, work on court and

prosecution cases especially for candidates who do not come from courts and prosecution offices; practical exercises and more training about procedural laws, specific actions and practice about various procedural phases (LPC etc.) and work with the ACCMIS.

- Opinions about the extent to which exams are experienced as difficult are completely divided, as well as opinions about assessment of exams.
- In terms of whether they experience the exam after the theoretical training as difficult, around 60% think it is difficult and other respondents think it is appropriate. The evaluation of the exam assessment is dispersed, that is: 30% think it is done objectively, 43% think that it is not objective and 27% cannot evaluate.
- Around 60% of the respondents think that the final exam is appropriate, and 34% experience it as difficult. Opinions about the assessment are quite divided: around 40% think that the assessment is done objectively and identical percentage of respondents have opposite opinion.
- Former training participants evaluate the extent to which training received at the AJPP is beneficial in their day-to-day work assignments with an average score of 8.
- Two thirds of the respondents think that they need to determine in advance whether they want to become judges or public prosecutors after completing the AJPP.
- In the first year after they complete the AJPP, 1/4 of the respondents think that they need to work on less complicated cases, 20% think that they still need a mentor and 44% think that both will be needed.

B. Summary of results obtained from participants in continuous training at the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"

This questionnaire was administered to 85 beneficiaries of continuous training at the AJPP. Respondents answered a set of 30 open-ended and close-ended questions. Answers to close-ended questions are presented on the graph, while answers to open-ended questions were summarised and presented in the narrative part. According to the demographic characteristic of the group, shown in the first three tables, more women than men provided answers to the questionnaire. Most represented is the age group of 30-49, and judges in terms of their job position/institution.

1. Demographic structure of respondents by gender

Gender	
Female	63%
Male	37%

2. Demographic structure of respondents by age categories

Age	
18-29	4%
30-49	56%
50-64	41%

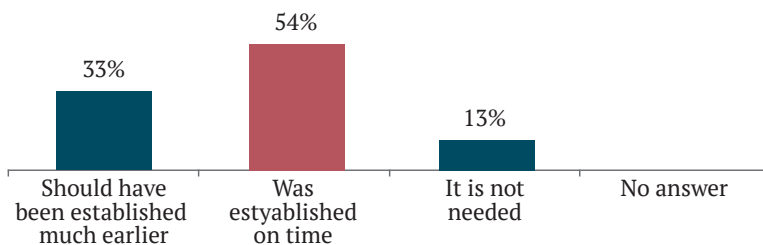
3. Structure of respondents by job position and institution

Job position/institution	
Judges	34
Basic public prosecution office	26
Court associates	14
Legal associates	3
Ministry of justice	1
Judicial council	1
Basic court	1
Civil court	1
Consultant	1
Supreme court	1
Higher administrative court	1

With reference to the question, “How would you evaluate the need for existence of the AJPP“, 87% of the respondents think that the AJPP is needed, that is, 33% of interviewed participants in continuous training think that it should have been opened long time ago, and 54% think that it was opened on time. Other 13% stated that the AJPP is unnecessary. (Graph No. 1).

Graph no. 1.

How would you evaluate the need for existence of the AJPP?



Participants were also provided space for comments to explain their answers. According to their views, major part (90%) of the respondents who are part of or participate in the continuous training at the AJPP think that AJPP is the basic precondition to produce quality staff through initial training as well as continuous training of already existing staff. Also, they point out the need for cooperation through the AJPP with other judicial institutions in the country and similar educational institutions abroad, in order to ensure complete theoretical and practical preparation of future judicial staff that develops new knowledge and skills, including the international and European standards for human rights. They think that the AJPP justified its existence in developing a contemporary, European profile of judges and public prosecutors, who are motivated, independent and with high integrity and professionalism, willing to tackle the challenges they face in performing their function, and which can be only achieved through education in this institution. The AJPP not only produces new staff, which is now in deficit and who will implement the future reforms in the judiciary towards a new modern system with increased public trust, but also raises debates on topics related to the weaknesses and deficiencies of the system, guidelines for future changes, ethics and raising the ethical standards in the legal profession, fight against corruption and conflict of interest, and a range of other current and complex topics. Some respondents also believe that the AJPP should have existed in the period when the democratization process in Republic of North Macedonia started, i.e. at the beginning of the 90-ies, as this would have helped to avoid possibility for direct political interference with the independence of judiciary.

Less respondents (10%) expressed criticism for the initial training, and think that legal associates from courts and public prosecution offices should be given priority for admission at the AJPP and should be provided with a shorter training because they are partially familiar with and understand the work of courts and public prosecution offices and can easily and faster re-qualify. They request more practical exercises and training

because candidates' performance improves from the first to the last moot court. Some respondents think that the entry exam is too extensive and at the same time devalues the bar exam, that selection of participants is not appropriate and that the overall process does not guarantee quality election (the process of election is unfair). Also, some of them think that the training can be self-financed and it should last for a maximum of six months and that training in this period should be only practical (moot court, assessment of abilities to run court proceedings in practice and coping with stressful situations during trials, ability to draft decisions, etc.). They also express concern about the timely and quality staffing for the regular work of courts in order to avoid any situations where courts are left without judges or reducing of the staff in smaller courts, that is, the staffing of the judiciary must be ensured with young staff and in a timely manner.

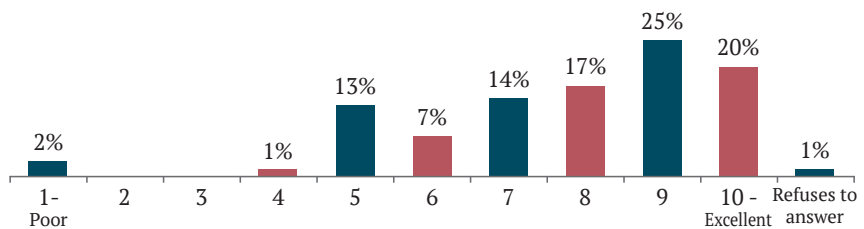
Several respondents think that the AJPP should not exist at all (13%).

Respondents request putting more emphasis on the continuous training, that is, training about standards, current topics and most recent trends, reviewing contentious matters, required novelties in the work due to legislative changes, interpretation and application of provisions or regulations, exchanging experiences, new trainings about the ECHR and the ECtHR case law for the purpose of raising the awareness and the quality in the work of public prosecutors and judges.

In terms of how respondents evaluate the general and overall quality of training at the AJPP, 20% of the respondents responded with a score of 10; 25% responded with a score of 9; 17% with score of 8; 14% with score of 7; 7% with score of 6; 13% with score of 5; 1% with score of 4 and 2% with score of 1 (Graph No. 2). The general and overall quality of training was evaluated by the participants in continuous training with an average score of 7.8.

Graph no. 2.

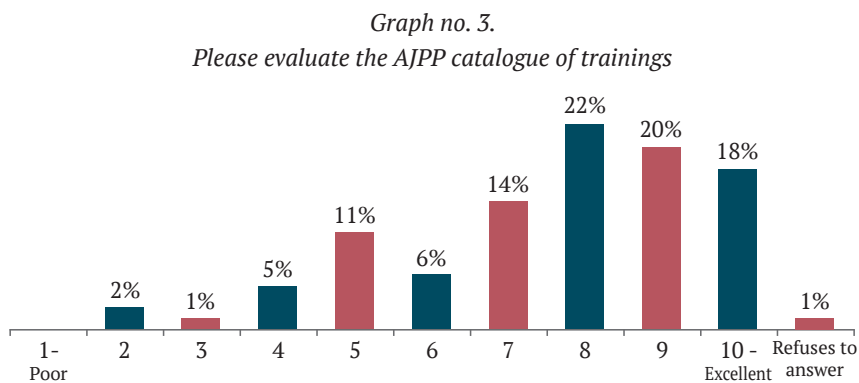
Please evaluate the general and overall quality of the training received at the AJPP



The graphs below show the percentages of the scores given by the respondents on a scale from 1 to 10 with regard to several aspects in the

work and program of the AJPP, that is: catalogue of trainings, selection of national and international trainers, organization of trainings, and quality of services provided by the AJPP administration. To be able to take a look at the large picture, space was left for comments for each part of the training which is evaluated. Comments were also summarized and shared under each of the respective categories.

The AJPP Catalogue of trainings was evaluated by 18% of the respondents with a score of 10; 20% with a score of 9; 22% with a score of 8; 14% with a score of 7; 6% with score of 6; 11% with a score of 5; 5% with a score of 4; 1% with a score of 3 and 2% with a score of 2 (Graph No. 3). To be able to grasp the views of respondents, it was calculated that the average score for this question is 7.6.



Based on the comments, most of the respondents think that the Catalogue of trainings is good, useful, and timely and covers interesting and up-to-date topics. They request that beneficiaries (judges and public prosecutors) are consulted in future about topics that will be interesting and up-to-date, so that topics are not constantly repeated. “The Catalogue includes significant topics in all areas, with particular emphasis on up-to-date topics and subject-matters, and the good think is that they make sure the topics are repeated in different intervals so that more participants can attend the training depending on their work engagement. In this respect, according to one respondent: “I would propose that participants are given the opportunity to propose topics of elaboration and training in a special section on the website of the AJPP“.

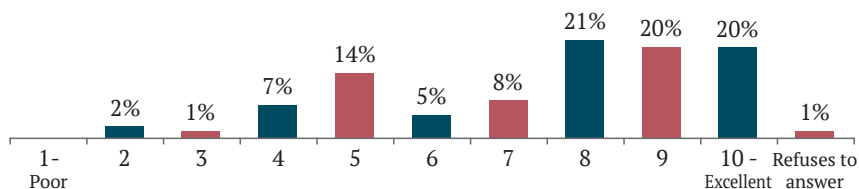
Suggestions for improvement include: increased coverage of topics from civil law because of the opinion that there are always more trainings in criminal matters; the Catalogue should be published on quarterly basis in order to ensure continuous follow-up on all legislative changes, topics and practice; trainings should arouse more interest and be more practical; more trainings on ECHR and trainings on particular crimes should be

added; training on the application of the European law; more trainings on evidentiary procedure, court experts and special investigative measures (systematic and more comprehensive training with representatives from the MoI and officers from the Operational-technical agency about new ways of implementing special investigative measures); identification of ways how to bring the Catalogue closer to each judge, more information to be provided about trainings in order to meet the expectations of judges and/or prosecutors when they apply for a specific training; to avoid repetition of trainers and topics; to ensure better coordination with foreign partners regarding the offer of new types of trainings; all offered trainings to be posted on the AJPP website; there should be more trainings about administrative law; etc.

In terms of the selection of national trainers, the respondents evaluated it with an average score of 7.5, or shown separately: 20% of the respondents evaluated it with a score of 10; 20% with a score of 9; 21% with a score of 8; 8% with a score of 7; 5% with a score of 6; 14% with a score of 5; 7% with a score of 4; 1% with a score of 3 and 2% with a score of 2. (Graph No. 4)

Graph no. 4.

Please evaluate the selected national trainers at the AJPP



On the open-ended question, majority of the respondents (80%) expressed positive opinion about the national trainers in terms of their professionalism, preparedness and competencies. They also express satisfaction with the recruitment of trainers from the academic community.

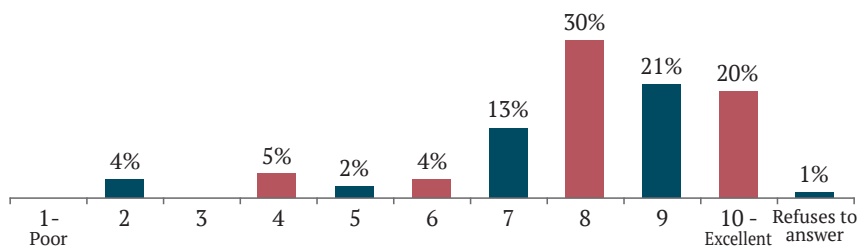
Suggestions and comments to this question are as follows: in future, trainers should be recruited from candidates who completed the AJPP and meet the legal requirements; frequent repetition of the same trainers should be avoided even though “it is real pleasure to listen to some of them speaking on the same topic several times“; there should be more practitioners involved and more practice than theory (laws should not be read or retold); selection of trainers should give priority to their quality and not their formal experience and high position; trainers should more often make parallels with the case law of the ECtHR and/or make comparative analyses; trainers should be encouraged to use educational tools (because some of them fail to do that); to re-evaluate the existing trainers based on the level of knowledge and expertise, teaching and

educational skills, etc., but also some new trainers to be involved who possess the required qualities for training delivery; trainers who have the expertise and competencies in the areas of discussion, but lack the skills to transfer their knowledge, should be provided with certain training.

The selection of international trainers at the AJPP was evaluated by the respondents with an average score of 7.9, or specifically, 20% of the respondents evaluated it with an excellent score of 10; 21% with a score of 9; 30% with a score of 8; 13% with a score of 7; 4% with a score of 6; 2% with a score of 5; 5% with a score of 4 and 4% with a score of 2. (Graph No. 5).

Graph no. 5.

Please evaluate the international trainers at the AJPP



In most of the cases, the respondents think that the international trainers are excellent, possess quality and expert knowledge – ...“I would especially mention the foreign trainers selected by the United States Embassy to talk on topics related to criminal matters as they are very interesting, active and open to share experiences, with well-developed interactive workshops in which all participants take part through various exercises and without simply listening about theory and practical experience, but also applying the acquired knowledge through properly designed exercises.“... “...Trainers from the French National School on Administration should be brought in the country“.

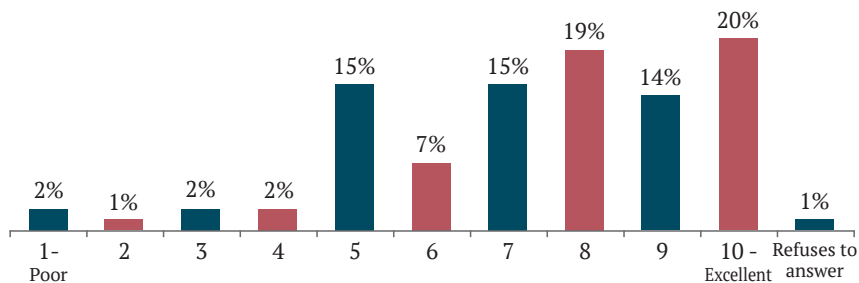
In their comments, respondents stated that national trainers should also be present whenever international trainers give lectures by sharing their experiences, in order to make a parallel and comparison between the national and international legislation and practice. When they deliver lectures, they need to be informed in advance about the national circumstances, experiences and legislation and this way to ensure comparative discussion, interaction and evaluation of our advantages and disadvantages. “I have the impression that some foreign trainers have no idea about the problems encountered by judges and/or public prosecutors in the Republic of North Macedonia, they fail to consult the Constitution and laws of the country, their expertise is not in compliance with the specific topic....one should not be fascinated by the fact that the trainer is some

“foreigner“, but rather, by the amount of comparative information/data they provide on a specific topic/area, and to which extent the information/data is beneficial for our day-to-day work“. They also suggested that topics should be primarily selected based on the national priorities and needs, and if possible, to have practical implications.

The organization of trainings at the AJPP (concept of the agenda, balance between theory and practice during trainings etc.) is evaluated with an average score of 7.3 , that is, 20% of the respondents evaluated it with an excellent score of 10; 14% with score 9; 19% with score 8; 15% with score 7; 7% with score 6; 15% with score 5; 2% with score 4; 2% with score 3; 1% with score 2 and 2% with score 1. (Graph No. 6)

Graph no. 6.

Please evaluate the organization of trainings at the AJPP
(concept of the agenda, balance between theory and practice during the training, etc.)



Majority of the respondents also expressed satisfaction with the organization of trainings and emphasize that theory and practice were well-balanced.

Yet, they reiterate the need for more practice is included into the training content, and that practice should be given priority to theory. Some respondents think that “the work methodology of trainers is still very poor, they usually use Power Point presentations, and, therefore, more trainings of trainers need to be organized in future regarding the methodology of teaching“. Also, they emphasize the need to encourage debates and discussions on selected topics and among the participants – “the AJPP is making efforts to strike a balance, however; it depends on the amount of interest the participants have to actively participate in trainings...”

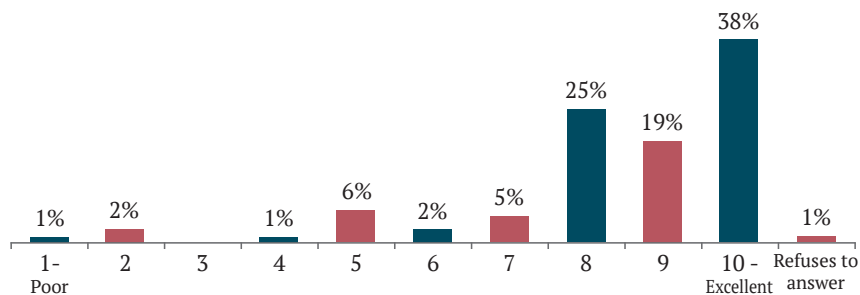
No comments were made about the concept of the agenda, but, they believe that it needs to be flexible and ensure that current topics and problems are covered in a timely manner, that is, more attention is required on the practice and raising topics and discussions about harmonizing the case law. They criticize the fact that sometimes the trainers change the agenda, having in mind that some of the training participants travel from distant

places, or that participants who are mainly from Skopje show up late or leave early, etc. Also they mention the need for synchronization of the topics among the trainers who take part in the training. Finally, they say it is imperative that the AJPP is provided with premises which will completely meet the needs both of the staff and the training participants.

The quality of services related to the administration at the AJPP was evaluated by 38% of the respondents with an excellent score of 10; 19% with score of 9; 25% with score 8; 5% with score 7; 2% with score 6; 6% with score 5; 1% with score 4; 2% with score 2 and 1% with score 1 (Graph No. 7). According to the calculation of the average score values for this set of questions, the quality of services provided by the administration received the highest score, i.e. average score of 8.4.

Graph no. 7.

Please evaluate the quality of services related to the administration at the AJPP

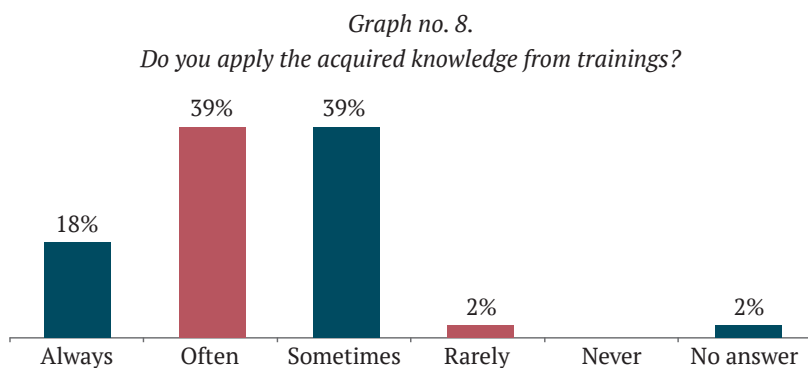


This evaluation is also perceived through the analysis of the additional open-ended questions. According to the answers, all respondents commended and expressed satisfaction with the attitude, professionalism and work of the administration at the AJPP. They request more human resources, i.e. additional employment: The quality of provided services is at high level considering the shortage of staff at the AJPP, however; new employment and better organization and allocation of staff is still needed to ensure they are fully committed to the organization of certain activities. For the time being, due to shortage of staff, some staff members have to cover all events, which sometimes affects the quality of provided services (their continuous presence, etc.). In addition, there is need to improve the IT services, to provide Internet connection for more computers in the lecture rooms, especially for the online trainings, etc.“.

According to the answers to the question – “Which are the perceived weaknesses or educational needs in your day-to-day work that need to be addressed through trainings?“, the respondents listed the following perceived weaknesses, i.e. topics/educational needs that would be beneficial for their future work: jurisprudence of the ECtHR and trainings related to

Articles of the ECHR; psychological topics to gain better understanding of human behaviour; trainings that will enable harmonization of the various practice in the appellate regions in the country; lectures provided by the Supreme Court, especially with regard to the general court positions; direct and cross examination in criminal proceedings; topics related to forensic medicine and forensic psychiatry; ethics; investigative centres; organized crime; affirmation of the Human Rights Education for Legal Professionals (HELP)–program; more diverse topics from civil law; how to cope with public criticism, public appearance, behaviour, practical trainings through interactive exercises about the attitude towards the parties and the interested audience in cases affecting the public interest; practical knowledge about the criminal procedure; foreign experiences about the professional court clerks’ service; improving the situation regarding the academic literature in the courts; topics should be selected according to the needs of judges and for areas where the results are low; trainings about the practical use and implementation of technological innovations (recording) in the processes.

According to the answers to the question – “Do you apply the acquired knowledge from trainings?” it can be seen that participants in continuous trainings do apply the knowledge obtained during the training process, that is, trainings are helpful in their day-to-day work for almost all candidates. Specifically, 18% of the respondents always apply the acquired knowledge, 78% quite often or sometimes and only 2% answered that they do that rarely (Graph No. 8)

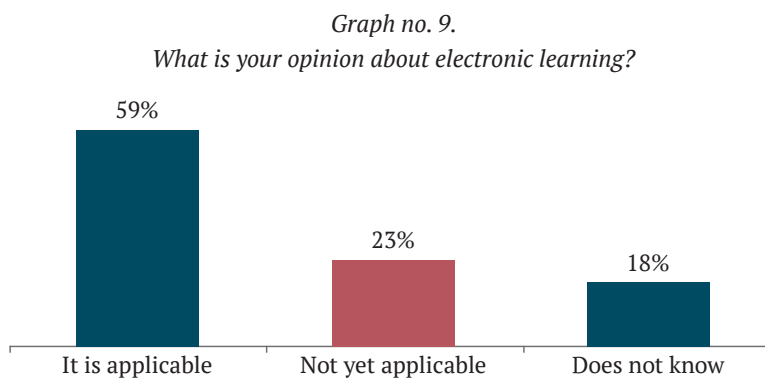


The respondents stated that they find the trainings useful, and probably not always, but often they do apply the knowledge in their day-to-day work and practice. They are especially interested in the jurisprudence of the ECtHR, which can be applied in their regular work depending on the respective area. They find the trainings more useful if more attention is paid to practice with exercises and elaboration of the case law, because

as of recently there is need to harmonize the practice. That said, it is exceptionally important to harmonize the case law and legal action in all the appellate regions and to be supplied with the positions of the Supreme Court – “Given the situation of hyper production of regulations in the Republic of North Macedonia, which lasts for quite some time, the relevance of the topics selected by the AJPP is therefore of utmost importance... taking of common positions in a timely manner, harmonized opinions, conclusions from seminars, all in relation to application of some ambiguous provisions can significantly contribute to faster and quality justice“...“Whenever the trainer conveys a clear position, the training is useful, however; trainers are oftentimes uncertain, so dilemmas and contentious matters remain as such....continuous trainings should also serve for creation and harmonization of the case law“.

In addition, they emphasize the need for continuation of the HELP-program which opens many opportunities to study the case law of the ECtHR in various legal areas, as well as to corroborate the reasoning of a court decision.

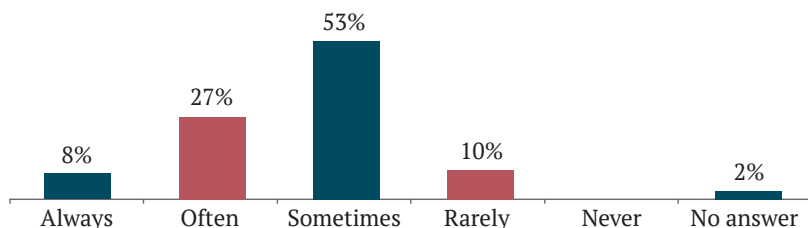
The respondents were asked to share their views about electronic learning, and 59% of them stated that this type of learning can be applied, 23% think that it cannot be still applied, and 18% did not share their view. (Graph No. 9)



With regard to learning aids, according to 8% of the respondents, the trainers offer enough materials, literature and learning practicums, 27% think that trainers do that quite often, whereas the biggest number of respondents (53%) think that the trainers sometimes offer enough materials. The remaining 10% answered that they rarely receive learning aids. (Graph No. 10)

Graph no. 10.

Do trainers offer enough materials, literature, practicums and other learning aids?



In order to identify which were the trainings that provoked most of the participants' interest, the respondents were asked to list the topic which they liked most. The respondents listed the following topics from trainings they attended, and especially liked the following:

- Jurisprudence of the ECtHR on various topics and articles of the Convention: Article 10 – Freedom of Expression; Articles 3 and 5; Confiscation – case law of the ECtHR and concessions in the national case law; consistency of the national case law and application of ECtHR decisions; training of trainers on the listed topics; HELP – program supported by training of trainers and training methodology; promotion of a guide for using quotes from the case law of the ECtHR.
- Surrogate motherhood.
- Main trial and cross examination organized by the United States Embassy in the country.
- Notary payment order according to the adopted Law on Notariat.
- Decisions on appeals in criminal proceedings – exchange of experiences from the practice.
- International legal assistance in criminal matters.
- Detention and related matters.
- Expert witnesses.
- Criminal acts – murder.
- Witness examination during prosecutorial investigation, through the Office of the Overseas Prosecutorial Development, Assistance and Training.
- Civil disputes arising from the enforcement procedure before competent enforcement officers.
- International standards on judicial ethics.

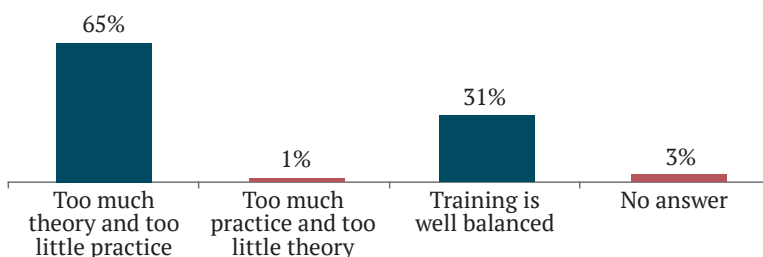
- Civil law protection of the intellectual property rights.
- Human trafficking.
- Pre-investigative procedure for crimes.
- Illegal migrations.
- Introductory module in training on cybercrime, electronic evidence and online criminal processes.
- Mobbing – psychological harassment at the workplace.
- Abuse of official position and authorization.
- Confiscation of assets.
- Application of the new Law on Administrative Disputes in drafting decisions and training on implementation.
- Special investigative measures.
- Application of the Law on Litigations.
- Application of the LCP.
- Offer for a new amended employment contract before dismissal.
- European law, European Court of Justice (ECJ).
- Hate crime.
- Costs of the procedure.
- Defamation and dishonour.
- Financial abuse.
- Drafting of court decisions.

To ensure improvement of elaborated topics within continuous trainings, the respondents were also asked to list the topics they did not like. They listed a few examples of topics in the continuous training they did not like. The respondents stated that they do not like when trainers read the legal provisions which they can read themselves. Also, they did not like the topic related to legal writing skills and legal reasoning of court decisions because the lectures did not match the topic. Other listed topics: asset confiscation; counselling about consumers' rights; drafting decisions and costs of court proceedings; enforcement of court decisions (enforcement officers); liability of attorneys; crimes related to the electoral process; topics related to the Labour Relations Law.

The last question related to the continuous trainings was aimed to hear the views of the respondents about the proportion of the theoretical and practical part. According to the presented data in Graph No. 11, it can be seen that there is a prevailing opinion among the respondents that more space is given to theory than practice (65%). 31% of the respondents think that the training is balanced, and other 3% did not answer.

Graph no. 11.

Which is the current proportion between theory and practice in the continuous training?



As one could expect, most of the respondents who attend the continuous training at the AJPP prefer that significant part of the time is used for practical teaching, exercises, case studies and interaction with the trainer. One can assume that the theory has already been acquired by the participants and that lectures should not be *ex cathedra*. They believe that “presentations should be solely used as reminder for certain legal provisions related to the topic, and the focus should be on animating the participants with practical exercises and their direct participation in seminars“ (for instance: trainings on main trial and cross examination with the United States Embassy in the country). The effect of the training should be to provoke the participants’ interest to search for materials on the specific topic after the training.

Finally, the respondents were asked – “How do you envision the development of AJPP? Do you have any suggestions about the work of AJPP?“ The respondents envision the AJPP as institution that works in its own new premises (new, modern building), equipped with technical equipment and human resources, similarly to such institutions in other European countries. They envision that the continuous training is strengthened and judges and public prosecutors attend the trainings based on their needs and not based on the obligation to complete the number of classes in training; the international cooperation is further developed; the AJPP is further immune to political interference, as much as possible; the AJPP is more accessible for all judges and public prosecutors in terms of attending lectures and trainings in the country and abroad, participation in projects and the AJPP avoids any showing of preferences for certain individuals; more staff from various state bodies and institutions are

involved in the trainings, that is, the ones who take part in the proceedings before courts, which is a way to ensure exchange of experiences and trainings in all areas; more *e-learning* trainings are introduced, training participants receive the training materials electronically in advance and are able to ask questions about the topic in a given timeframe before the training and a trainer can assess the areas of interest and accordingly prepare the topic and the respective case law; trainings are dispersed and organized at the level of appellate regions; the publishing activity of the AJPP is more dynamic (textbooks, publications), etc.

The visibility of the AJPP should increase in terms of being more represented at all law related events; it should be more independent in the selection of new candidates for judges and prosecutors; and the selection of trainers should also take into account the fact that the case law is also created outside of Skopje or other bigger courts.

Concluding observations from the answers of the participants of continuous training at the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"

- Large majority of respondents, i.e. 87% think that the AJPP should exist, or that it justified its existence.
- Highest number of respondents (90%) thinks that the AJPP is the basic precondition for production of quality staff through initial training, as well as continuous training of the existing staff.
- Smaller number of respondents (10%) thinks that legal associates in the courts and prosecution offices should be given priority for admission at the AJPP, as their retraining can be easy and faster.
- Respondents prefer more practical examples and less theory during the continuous education.
- Topics of continuous training should include standards, up-to-date topics and most recent trends, elaboration of contentious legal matters, novelties in the work, trainings about the ECtHR and its case law.
- Quality of the continuous training is evaluated with an overall average score of 7.8.
- Based on their comments, most of the respondents think that the Catalogue of trainings is good, useful, up-to-date and covers interesting and current topics, and is evaluated with an average score of 7.6.

- National trainers were evaluated with an average score of 7.5.
- International trainers were evaluated with an average score of 7.9.
- Organization of trainings at the AJPP (concept of the agenda etc.) was evaluated with an average score of 7.3.
- The balance between theory and practice is acceptable, however; the respondents request more practical education. They suggest that trainers should be provided with training on the teaching methodology and how to encourage debates and discussions.
- The services of the administration employed at the AJPP in terms of their work for the continuous training is evaluated with an average score of 8.4.
- 18% of the participants of continuous training state that they always apply the acquired knowledge from trainings and 78% do that often or sometimes. There is special interest for the jurisprudence of the ECtHR and equalization of the case law.
- Roughly 60% of the respondents show preparedness for e-learning, unlike 23% who think that it cannot be applied.
- Around 1/4 of the respondents are satisfied with the learning aids received during the continuous education, but more than half think that they receive such materials “sometimes”.
- The participants in continuous training were able to list a number of topics that were interesting and instructive. On the other hand, the respondents stated only a small number of topics from continuous training they did not like.
- The opinion that more theory than practice is provided in the continuous education prevails among 2/3 of the respondents and 1/3 of the respondents think that the training is balanced.
- Respondents envision the AJPP as an institution that works in its own new premises (new, modern building) technically equipped and with adequate human resources, similarly to the respective institutions in other European countries.
- Continuous training should be further strengthened by use of numerous new innovative educational methods and putting special accent on the practice.

C. Summary of results obtained from representatives of institutions related to the work of the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"

The questionnaire was administered to 50 employees from institutions that directly or indirectly work with the AJPP. A set of close-ended and open-ended questions were answered by the members of the Judicial Council and the Council of Public Prosecutors; presidents of courts and heads of public prosecution offices and staff from the Ministry of Justice. In respect of the demographic structure of the sample, there was almost an identical number of women and men, and in respect of the age structure, most represented were respondents aged 50 to 64.

1. Demographic structure of the respondents by gender

Gender	
Female	49%
Male	51%

2. Demographic structure of the respondents by age categories

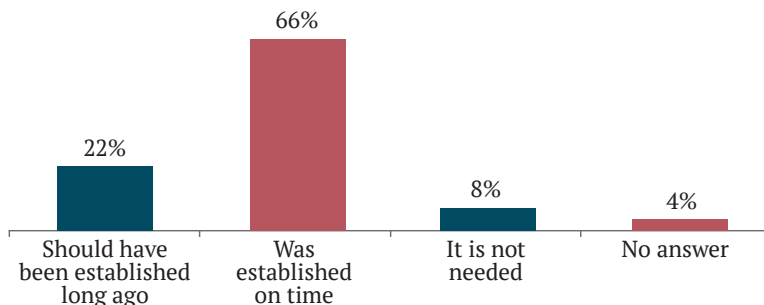
Age	
18-29	2%
30-49	28%
50-64	52%

3. Structure of respondents by job position/institution

Job position and institution	
Judicial Council	10
Public Prosecution Office	5
Judges	8
State advisors	7
Ministry of justice	6
Council of public prosecutors	6
Lawyer	2
Appellate court	1
Member of Governing board	1
No answer	4

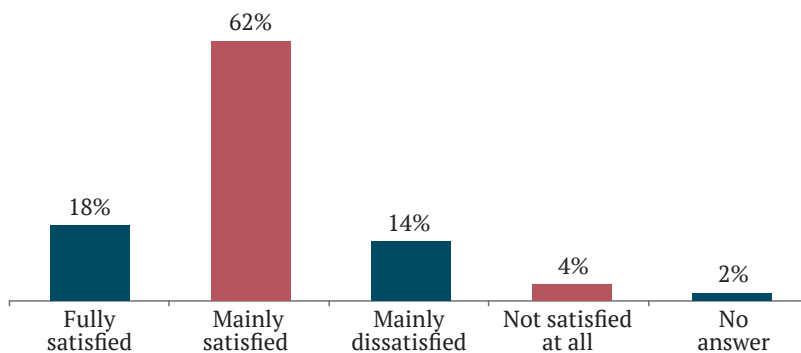
In respect of the need for existence of the AJPP, 22% of the respondents think that it should have been established long time ago, 66% answered that it was established on time, and only 8% think that AJPP should not exist (Graph No. 1). That is, in absolute figures, 44 out of total of 50 respondents think that the AJPP is necessary, and only 4 respondents think that the AJPP is not needed in the judicial system in the Republic of North Macedonia.

Graph no. 1.
How would you assess the need for existence of the AJPP?



In terms of the degree of satisfaction with the quality of produced staff at the AJPP, high percentage i.e. 80% of the respondents expressed satisfaction (18% completely satisfied and 62% generally satisfied), while 18% are not satisfied with the quality of staff (14% are generally not satisfied and 4% completely not satisfied) (Graph No. 2). Shown in absolute figures, from the total of 50 respondents, 40 expressed their satisfaction with the quality of the staff that attended the AJPP.

Graph no. 2.
Are you satisfied with the quality of staff produced at the AJPP?



The respondents from the respective institutions which have major importance in the judicial system in the Republic of North Macedonia, were asked for suggestions about the following: deficiencies in the

staffing policy/participants at the AJPP; deficiencies in the organization of the work of the AJPP for the purpose of realization of current needs; deficiencies in the financing of AJPP (budget, space). All these questions were open-ended. The systematic arrangement and summary of the given answers is presented below.

Respondents who are members of the leadership in the judiciary shared their views about the staffing policy of the AJPP, which is primarily done through the selection of participants in initial training.

They state the need for reviewing the entry exam, and more rigorous but equal selection criteria for each candidate in order to ensure that best candidates are selected (this is an ongoing process as the new wording of the Law on the Academy for Judges and Public Prosecutors is in parliamentary procedure). In addition, the entry exam should not draw case studies from the case law because the answers cannot be found in the law and not all candidates have work experience in a court/public prosecution office.

Some respondents think that there should be separate admission criteria for legal associates from courts and public prosecution offices (shorter time for education), and a complete picture about their abilities and expertise should be obtained through cooperation with courts and public prosecution offices where they work (separate scores). The system for verification of candidates' integrity should improve; higher requirements for proficiency in foreign language should be introduced; previous performances in the career should be monitored and the entry exam should be generally more fair by setting higher criteria. There is a remaining dilemma in terms of whether the average grades from university studies, the university where the candidate graduated, any higher academic degrees (Master studies, PhD) should be taken into consideration etc.

It is proposed that the territory of the Republic of North Macedonia is divided in four regions according to the regions of the appellate courts in the country, and the selection of new training participants at the AJPP is done proportionally to the number of judges and the population in each appellate region (this is addressed in the wording of the new law).

Respondents also mention the problem regarding the limited available space to the AJPP, also because more candidates will be admitted in the new generation.

In the comments about the continuous training, they think that trainers should be selected based on competencies and qualities and not based on the preferences of those who decide about trainers, while the selection of topics should be based on the needs of judges and prosecutors. In order

to improve the planning of trainings, they propose that at the end of the year, each court and public prosecution office make a proposal about the number of required trainings for their judges and public prosecutors and the respective areas of interest. This will enable the AJPP to have basic data at disposal in order to plan the number of trainings for which they are interested. In terms of the future improved organization of the work at the AJPP, the respondents suggested the following: more active monitoring of the needs of judges and public prosecutors for continuous training; closer cooperation with the Judicial Council and organization of quarterly meetings; trainings for the judicial staff that will be involved in the negotiation process with the EU; intensive cooperation with the associations of judges and public prosecutors; promotion of the AJPP both in printed and electronic media, visibility in social media for specific events about and concerning the AJPP; better staffing of the AJPP; admission of candidates in the AJPP every calendar year; more practical teaching, attending trials and moot court sessions; designing a more appropriate system for selection of experts-trainers; providing the AJPP with bigger premises for admission of increased number of candidates for initial training, as well as to respond to the great interest for continuous trainings by the legal professionals; creation of electronic database with national and international legal literature and to be made available to the participants in initial and continuous training at all times; considerations about recruitment of permanent trainers at the AJPP from among the judges, public prosecutors and professors who are able to transfer their knowledge in clear and practical way.

In respect of the budget and premises of the AJPP, most of the respondents point out the urgent need for new and more adequate working space for the AJPP, that is, a new building. The current premises are inadequate and fail to respond to the needs especially during initial trainings. There is need for bigger and better equipped lecture rooms and premises for organization of workshops; specially equipped premises – courtrooms where the participants can practice; bigger and modern equipped library; more and better offices for the staff at the AJPP.

Another suggestion is that the status, rights and obligations of the employees in the AJPP are regulated by the Law on Professional Court Clerk Service and that the number of staff at the AJPP should be increased. More staff is needed because of the intensity of work, especially when more candidates for initial training are admitted. The budget of the AJPP should be increased to respond to the real needs.

On the question – “How do you envision the development of the AJPP? Do you have any suggestions about the work of the AJPP?”, the respondents envision the AJPP as institutionally strengthened, with improved objective

working conditions and enhanced human resources. It is expected to be an institution that produces judicial and prosecutorial staff with increased dynamics and transparency and proactively monitors the needs for continuous training. The new judicial staff will develop high competencies by following modern educational programs of similar European institutions. The AJPP is expected to organize specialized trainings for IT experts, and training sessions on public relations, management of courts, development of integrity, independence and ethical behaviour in the work etc. They also suggest making investments for creation of a base of permanent educators; ensuring that bigger part of the training refers to practice; increasing the allowance paid to educators and cooperation with national and foreign educational institutions.

The respondents think it is a priority that the AJPP is soon provided with a new building, adequate to the needs, and that increased human resources and organization can better respond to the needs of training participants, along with an increased budget. The building should be located in particular part of the city and equipped with lecture rooms, assembly hall, courtrooms, rooms to accommodate the candidates, etc.

Concluding observations from the answers of the representatives from institutions related to the work of the Academy for Judges and Public Prosecutors "Pavel Shatev"

- High percentage of the respondents, i.e. around 88% thinks that the AJPP should exist, and 66% think it was opened on time.
- Also, roughly 80% expressed satisfaction with the quality of staff produced at the AJPP.
- Respondents request revision of the entry exam at the AJPP, that is, more rigorous criteria and special criteria for admission of candidates who are legal associates in courts and public prosecution offices; requirement for proficient knowledge of foreign language and improved verification of integrity; selection of new candidates should be based on the appellate regions.
- Improve the continuous training through proposals made at the end of the year by each appellate region; trainers should be selected based on competencies and quality.
- More practice and moot court sessions for the initial training.
- Improved staffing at the AJPP.
- Better spatial conditions (new building) for the AJPP.

Bibliography

1. Law on the Academy for Judges and Public Prosecutors, “Official Gazette of R.M“ number 20/2015, 192/2015, 231/2015 and 163/2018.
2. Proposal for Law on the Academy for Judges and Public Prosecutors, Ministry of Justice (ENER), 2019.
3. Bylaws of the AJPP.
4. 2019 Work Program of the AJPP.
5. Training programs (general and specialized), reports, training modules, catalogues of trainings, plans, statistics and other documents from the operation of AJPP.
6. Functional Analysis of the AJPP, Skopje, 2019.
7. TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018, Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov.
8. Analysis of implementing the urgent reform priorities in the Macedonian judiciary with an Annex- results from the survey about AJPP, Project “Joint Action for Urgent Reforms in the Judiciary“, FOSIM, May 2018.
9. Strategy for reform of the judicial system for the period from 2017-2022 with an Action Plan, Ministry of Justice of the Republic of North Macedonia.
10. 2017-2019 Strategic Plan of the Ministry of Justice, Ministry of Justice of the Republic of North Macedonia.
11. Strategic Plan of the Judicial Branch of Power for the period from 2020-2022, Judicial Budget Council, July 2019.
12. Shadow report on Chapter 23, for the period from June 2018 - May 2019, Network 23, 2019.
13. First National Report from the Judicial Indicator Matrix for measuring of the Performance and Reform of the Judiciary, Centre for legal research and analysis, February 2019.

14. Analysis on the implementation of the strategy for reform of the judicial sector (2017-2022) in 2018 and 2019, Blueprint group for judicial reforms, Skopje, 2019
15. Analysis of the results from piloting the Judicial Indicator Matrix for measuring of the Performance and Reform of the Judiciary, CLRA, 2018.
16. Accession of the Republic of North Macedonia to the EU: Merits, Benefits and Implications, FOSIM, Skopje, May 2019.
17. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, EC, Communication on EU Enlargement Policy 2019.
18. Commission Staff Working Document, North Macedonia 2019 Report, EC.
19. Nine principles of judicial training of the European Judicial Training Network (EJTN) 2016.
20. Declaration of judicial training principles of the International Organization for Judicial Training (IOJT) 2017.
21. Expert analysis by foreign partners of the AJPP (France, Germany) related to the work of AJPP.
22. Basic Principles on the Independence of Judiciary, adopted with Resolution 40/32 and 40/146 from 1985 of the UN General Assembly
23. European charter on the statute for judges, CoE 1998.
24. Consultative Council of European Judges, Magna Carta of Judges (Fundamental Principles) 2010.
25. Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703 Annex II, Report on training needs.
26. Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703 Annex IX, Guidelines for the system for quality control of initial training.
27. Further strengthening of the institutional capacities of the AJPP, IPA/2010/234-703 Annex VII, Guidelines for the system for quality control of continuous training.
28. Regulation impact assessment for the Law on Courts, EPI Skopje, 2019.
29. 2019 Report on Republic of North Macedonia, Brussels, 29.5.2019, SWD (2019) 218 final version.

30. Hornung, R., (2016), Development of strategic planning, training needs and mechanisms for quality assessment
31. Petrovski, K., Draganov, M.,... (2018), Analysis on the implementation of reform priorities in the Macedonian judiciary, Institute for Human Rights, Skopje.
32. Hornung, R., (2016), Development of strategic planning, training needs and mechanisms for quality assessment.
33. Avramovski, D., Amet, S., (2018), Analysis on the implementation of the Strategy for reform of the judicial sector (2017-2022) for the period of 2018/2019, Helsinki Committee of Human Rights of Republic of North Macedonia, Skopje.
34. "Official Gazette of the Republic of North Macedonia", No. 96/2019.
35. "Official Gazette of R.M.", No. 88/02.07.2010.

Websites

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf,

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf,

<https://fokus.mk/samo-23-od-graganite-imaat-doverba-vo-sudstvoto/>,

<http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2019/02/PUBLIKACIJA-SDG-celosna-za-proverka-final-02.pdf>,

<https://akademik.mk/izveshtajot-na-ombudsmanot-vo-koj-se-notira-partiski-revanshizam-i-nedoverba-kon-sudstvoto-pred-komisijata-za-politichki-sistem/>,

<https://telma.com.mk/anketa-paga-doverbata-na-graganite-vo-sjo/>,

<https://civilmedia.mk/porazitlni-podatozi-graanit-n-im-vruvaat-na-sudstvoto-i-na-poliziata/>,

<https://telma.com.mk/deskovska-najavi-veting-sudiite-ne-prezemaanishto-za-kriminalot-vo-nivnite-redovi/>,

<https://rb.gy/tuuyxm>,

<https://fokus.mk/katsarska-da-se-sprovede-veting-ima-sudii-koi-ne-ja-zasluzhuvaat-sudiskata-toga/>,

https://denesmagazin.mk/deskoska-odgovornost-za-nestruchno-vodene-na-predmetite-vo-sudovite/?fbclid=IwAR11XLYngpzGpWra8mZM55t6_ejFvdILac5Yp5H0NoYJdCyPuEYqCd0m_bA,

<http://respublica.edu.mk/blog/2016-02-02-14-00-51>,

<https://meta.mk/biznismenite-so-namalena-doverba-vo-sudstvoto/>,

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf,

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/2017.09.14_seg_report_on_systemic_rol_issues_for_publication.pdf,

<http://www.pravda.gov.mk/toc1/94>,

<https://www.sobranie.mk/materialdetails.nspx?materialId=c904f559-5ef8-4328-9120-7205a0621309>.



Република Северна Македонија
Академија за судии и јавни обвинители
Павел Шатев

Follow OSCE



OSCE Mission to Skopje

Bulevar 8-mi Septemvri No. 16
1000 Skopje

e-mail: info-MK@osce.org

website: <http://www.osce.org/mission-to-skopje>