



IPA 2014 Projekti i Binjakëzimit  
“Mbështetje e Mëtuftjeshme  
për Arsimit Ligjor”



---

**PLANI STRATEGJIK I  
AKADEMISË SË DREJTËSISË  
SË KOSOVËS  
2019-2021**

---



**PLANI STRATEGJIK**

**I AKADEMISË SË DREJTËSISË**

**SË KOSOVËS**

**2019-2021**

# Përmbajtja

Përmbajtja .....	2
Akronimet .....	4
Kapitulli 1: Hyrje .....	5
1.1 Qëllimi dhe synimet e Planit Strategjik të Akademisë.....	5
1.2 Masat për përmbushjen e synimeve të strategjisë .....	7
1.2.1 Masat strukturore.....	8
1.2.2 Përshtatjet ndaj rregulloreve.....	8
1.2.3 Zhvillimi dhe përshtatja e kurrikulës .....	8
1.2.4 Zhvillimi i sistemit për kontrollin e cilësisë.....	9
1.2.5 Mbështetje për zhvillimin e burimeve njerëzore.....	9
1.2.6 Bashkëpunimi ndërkombëtar.....	9
1.2.7 Plani i monitorimit të strategjisë .....	9
1.3 Parimet bazike për zbatimin e strategjisë .....	10
1.3.1 Transparenca dhe sinqeriteti.....	10
1.3.2 Efikasiteti dhe efektiviteti .....	10
1.3.3 Qëndrueshmëria .....	10
1.3.4 Zhvillimi i kapaciteteve institucionale dhe profesionalizmit.....	11
1.3.5 “Përgjegjësia e Përbashkët” – organizimi i bashkëpunimit .....	11
1.3.6 Përafrimi me standardet ndërkombëtare .....	11
Kapitulli 2: Vizioni, misioni dhe vlerat.....	12
2.1 Mandati ligjor .....	12
2.2 Vizioni .....	12
2.3 Misioni .....	12
2.4 Vlerat.....	12
Kapitulli 3: Mjedisi strategjik .....	14
3.1 Akterët.....	14
3.2 Analiza SWOT në Akademi.....	16
3.2.1 Fuqitë e Akademisë.....	17
3.2.2 Dobësitë e Akademisë.....	18
3.2.3 Mundësitë .....	19

3.2.4 Kërcënimet apo rreziqet .....	21
3.2.5 Konkluzionet kryesore strategjike për AD-në.....	22
3.2.6 Konkluzionet për organizim të brendshëm të Akademisë:.....	24
Kapitulli 4: Synimet strategjike.....	25
4.1 Synimet strategjike të Akademisë .....	25
4.2 Mbulimi i synimeve specifike .....	26
4.2.1 Bashkëpunimi ndërkombëtar .....	26
4.2.2 Ndërgjegjësimi publik.....	26
Kapitulli 5: Synimet specifike.....	27
5.1 Trajnimi Fillestar .....	27
5.2 Trajnimi i Vazhdueshëm .....	28
5.3 Trajnim për stafin administrativ .....	30
5.4. Trajnim për profesione të lira (PL).....	31
5.5. Trajnimi dhe zhvillimi i trajnuesve (TiT).....	31
5.6 Hulumtimi Ligjor dhe Botimet.....	33
5.7 Bashkëpunimi me akterët .....	34
5.8 Teknologjia Informative dhe Komunikimi (TIK) .....	35
5.9 Burimet njerëzore dhe infrastruktura .....	37
5.10 Bashkëpunimi ndërkombëtar.....	38
5.11 Marrëdhëniet me publikun .....	40
Kapitulli 6: Kostoja financiare e zbatimit .....	41
Kapitulli 7: Zbatimi dhe monitorimi i Planit Strategjik .....	41
Kapitulli 8: Plan-veprimi.....	42

## **Akronimet**

KE	Këshilli i Evropës
KEED	Komisioni Evropian për Efikasitetin e Drejtësisë
RrETGJ	Rrjeti Evropian i Trajnimit Gjyqësor
AER	Agjenda Evropiane për Reformë
PLL	Profesione të lira ligjore
MBNJ	Menaxhimi i Burimeve Njerëzore
TIK	Teknologjia Informative dhe Komunikimi
IPA	Instrument i asistencës para anëtarësimit
AD	Akademia e Drejtësisë
KGJK	Këshilli Gjyqësor i Kosovës
SKGJK	Sekretariati i Këshillit Gjyqësor të Kosovës
KPK	Këshilli Prokurorial i Kosovës
MGJGJJ	Mësimi Gjatë Gjithë Jetës
M&V	Monitorimi dhe vlerësimi
ZP	Zyra e Prokurorit
MSA	Marrëveshja e Stabilizim Asocimit
VNT	Vlerësimi i Nevojave për Trajnim
TIT	Trajnimi i Trajnuesve

# Kapitulli 1: Hyrje

## 1.1 Qëllimi dhe synimet e Planit Strategjik të Akademisë

Qëllimi i zhvillimit dhe miratimit të Strategjisë së Akademisë, është përcaktimi i udhëzimeve dhe arritja e një konsensusi mbi drejtimin e mëtejshëm të zhvillimit të një sistemi të qëndrueshëm të zhvillimit profesional dhe arsimimit në gjyqësor. Strategjia krijon një kornizë të bazuar mirë për Akademinë e Drejtësisë të Kosovës, për planifikimin e zbatimit të mandatit të saj ligjor, në kontekstin e zhvillimit aktual të burimeve njerëzore dhe nevojave për trajnim të gjyqësorit.

Synimet e strategjisë janë si në vijim:

- Përmirësimi i sistemit për trajnim fillestar, i cili do të ngrisë nivelin e shkathtësive, njohurive dhe aftësive të gjyqtarëve dhe prokurorëve të rinj;
- Përmirësimi i trajnimit të vazhdueshëm profesional të gjyqtarëve, prokurorëve dhe stafit administrativ, bazuar në nevojat e përcaktuara duke marrë parasysh nevojat specifike të individëve;
- Sigurimi i zhvillimit institucional optimal të Akademisë, si institucion qendror, përgjegjës për arsimim dhe trajnim profesional në gjyqësor;

Çdo planifikim strategjik i organizatave të gjyqësorit në Kosovë, duhet të marrë parasysh një mjedis politik i cili është i formësuar të instaluar nga komuniteti ndërkombëtar – mbi të gjitha edhe procesin për anëtarësim në BE , situatën rajonale, dhe kushtet e brendshme të zhvillimit të një shteti i cili akoma po zhvillohet. Vetëm kështu do të jetë e mundur të hartohet një plan strategjik për Akademinë e Drejtësisë, në përputhje me parakushtet e brendshme dhe koherente me kërkesat e jashtme.

Ekziston një shumëllojshmëri e dokumenteve relevante që mund të merren në konsideratë. Planifikimi i politikave dhe dokumentet e vlerësimit nga BE, dokumentet e planifikimit strategjik nga gjyqësori

i Kosovës dhe institucionet e saj, si dhe studime të tjera ndërkombëtare, rajonale dhe vendore. Ky dokument mori në konsideratë si në vijim:

- Instrumentin e Komisionit Evropian për Asistencën e Para-Anëtarësimit (IPA II) - Dokumenti Strategjik Indikativ për Kosovën (2014-2020) i miratuar më 20/08/2014;
- Raportin e BE-së për Kosovën 2016;
- Planin Strategjik për Gjyqësorin në Kosovë 2014-2019;
- Strategjinë e Asistencës për Sundimin e Ligjit në Kosovë 2016-2019;
- Planin Strategjik për Këshillin Prokurorial të Kosovës 2016-2018;

Kjo strategji është rezultat i një sërë takimesh, bazuar në punëtoritë paraprake dhe tryezat e rrumbullakëta të cilat u mbajtën me menaxhmentin e Akademisë gjatë periudhës janar deri në prill 2017, shqyrtime dhe analiza e vizione të përbashkëta për zhvillimin e ardhshëm të Akademisë.

Vizioni i zhvillimit të Akademisë bazohet në rishikimin e situatës aktuale, nevojat për avancimin e mëtejshëm të institucionit dhe në mendimet e anëtarëve të grupit punues të Akademisë në takime të shumta të organizuara nën kornizën e Projektit të Binjakëzimit “Mbështetje e mëtejme e reformës për arsimim ligjor” i financuar nga BE.

## **Ekipi punues për hartimin e Planit Strategjik**

1. Klaus Erdman, Këshilltar Rezident i Projektit të Binjakëzimit
2. Valon Kurtaj, Drejtor i Akademisë së Drejtësisë
3. Zlaty Mihailova, Eksperte e Projekti të Binjakëzimit nga Qendra Holandeze për Bashkëpunim Juridik Ndërkombëtar
4. Dijana Mandic, Eksperte e Projektit të Binjakëzimit nga Akademia Gjyqësore e Kroacisë
5. Lavdim Krasniqi, Drejtor i Sekretariatit të Këshillit Prokurorial të Kosovës
6. Besim Morina, Koordinator i Programit, Akademia e Drejtësisë
7. Valmira Pefqeli, Udhëheqëse e Programit për Trajnim Fillestar, Akademia e Drejtësisë
8. Luljetë Hetemi, Udhëheqëse e Programit për Hulumtime dhe Publikime, Akademia e Drejtësisë
9. Melihate Rama, Udhëheqëse e Programit për Trajnim të Vazhdueshëm, Akademia e Drejtësisë
10. Islam Sllamniku, Trajnues i përhershëm, Akademia e Drejtësisë
11. Ramadan Gashi, Trajnues i përhershëm, Akademia e Drejtësisë
12. Valon Jupa, Drejtor i Njësitit për Shqyrtimin e Performancës së Prokurorive, KPK

### **1.2 Masat për përmbushjen e synimeve të strategjisë**

Çdo dokument strategjik është po aq i mirë, sa krijon mundësi për zbatimin e tij. Para se të përvijohen synimet strategjike, duhet të merren parasysh masat e mëposhtme për arritjen e tyre.



### **1.2.1 Masat strukturore**

Zbatimi i Strategjisë do të kërkojë themelimin dhe fuqizimin e bashkëpunimit dhe bashkërendimit në mes të të gjitha palëve të interesuara, përkatësisht Akademisë dhe organeve të saj, Këshillit Drejtues, Këshillit Programor dhe Drejtorit në njëren anë dhe KPK-së, KGJK-së, kryetarëve të gjykatave, kryeprokurorëve, gjyqtarëve si dhe prokurorëve të të gjitha niveleve, në anën tjetër.

Duke pasur parasysh burimet e kufizuara të institucioneve të përfshira, është thelbësore që të rishpërndahen detyrat midis tyre, të vendoset një sistem efikas i informimit dhe i shkëmbimit të të dhënave, dhe të krijohen parakushte për ndërveprim në mes të të gjitha palëve të interesuara dhe përdoruesve të shërbimeve.

### **1.2.2 Përshtatjet ndaj rregulloreve**

Me qëllim të rritjes së efikasitetit dhe cilësisë së trajnimit profesional dhe zhvillimit të burimeve njerëzore në gjyqësor, do të promovohen ndryshime të kornizës ligjore.

Akademia është në përfundim të hartimit të grupit të rregulloreve që kanë të bëjnë me zbatimin e e Ligjit për Akademinë e Drejtësisë. Me hartimin e politikave të trajnimit në nivel të KGJK dhe KPK, mund të jetë i nevojshëm procesi i riorganizimit të akteve nënligjore.

### **1.2.3 Zhvillimi dhe përshtatja e kurrikulës**

Në zbatimin e Strategjisë do të zhvillohen programe të reja horizontale dhe vertikale, të përshtatura ndaj nevojave specifike të kategorive të caktuara të gjyqtarëve dhe prokurorëve dhe stafit administrativ. Akademia është fleksibile dhe dinamike për t'iu përgjigjur në mënyrë efektive nevojave për trajnim dhe zhvillim të gjyqësorit të Kosovës.

## **1.2.4 Zhvillimi i sistemit për kontrollin e cilësisë**

Akademia është e angazhuar në zhvillimin dhe ofrimin e trajnimeve cilësore për grupet e synuara. Në mënyrë që të ruhet niveli i dëshiruar i ekselencës, paraqitet nevoja për sistemin e kontrollit të cilësisë dhe garancisë. Ky mbulon zhvillimin e kritereve të elaboruara mirë, dhe procedura transparente për vlerësimin e cilësisë së programeve të propozuara para dhe pas zbatimit të tyre.

## **1.2.5 Mbështetje për zhvillimin e burimeve njerëzore**

Strategjia sheh trajnimin gjyqësor si pjesë të zhvillimit të karrierës, si dhe të ndërlidhur me procesin e vlerësimit të performancës. Trajnimi profesional do të ndjekë modelet e zhvillimit të vlerësimit të performancës dhe menaxhimit të karrierës në gjyqësor, dhe menaxhimin e burimeve njerëzore.

## **1.2.6 Bashkëpunimi ndërkombëtar**

Akademia planifikon të vazhdojë zhvillimin e bashkëpunimit ndërkombëtar me institucionet apo rrjetet përkatëse vendore dhe ndërkombëtare, si dhe pjesëmarrjen në aktivitete me ekspertë ndërkombëtarë, në projektet e binjakëzimit dhe atyre me asistencë teknike, duke bashkëpunuar me ofruesit e besueshëm të huaj të trajnimit profesional, duke marrë pjesë në programe ndërkombëtare për shkëmbimin e zyrtarëve dhe punonjësve të gjyqësorit, si dhe forma të tjera të dobishme të bashkëpunimit dhe partneritetit.

## **1.2.7 Plani i monitorimit të strategjisë**

Strategjia është dokument i gjallë që duhet të zbatohet dhe të monitorohet. Duhet të zhvillohet një plan monitorimi për zbatimin e Strategjisë, që do të përfshijë:

- Si janë përcaktuar dhe llogaritur treguesit?
- Cilat të dhëna do të mblidhen, kur, si dhe kush është përgjegjës?
- Çfarë mjeti do të përdoret për grumbullimin e të dhënave?

- Si do të vlerësohet dhe sigurohet cilësia e të dhënave?
- Çfarë aktivitete duhet të plotësohen, kur, si dhe nga kush: të zhvillohet një mjet për të ndjekur aktivitetet?
- Procesi i përdorimit të informatave të monitorimit për të përshtatur projektin / programin për pjesët që janë më pak performuese;

Plani i Veprimit që është në, Kapitullin 6 të këtij dokumenti lidh synimet strategjike me problemet specifike që ato adresojnë, përvijon veprimet dhe rezultatet e pritura, si dhe përcakton treguesit për matjen e progresit dhe reflekton mbi ndarjen e burimeve.

### **1.3 Parimet bazike për zbatimin e strategjisë**

Roli i Strategjisë është krijimi i një sistemi të qëndrueshëm të trajnimit profesional gjatë gjithë jetës - trajnim fillestar si dhe trajnim profesional të vazhdueshëm gjatë gjithë kohës së kryerjes së detyrës gjyqësore.

Zbatimi i Strategjisë do të bazohet në parimet e mëposhtme:

#### **1.3.1 Transparenca dhe sinqeriteti**

Të gjitha aktivitetet dhe masat zbatuese kryhen në mënyrë transparente, duke u mundësuar të gjitha palëve të interesuara të kenë qasje në informata dhe të dhëna.

#### **1.3.2 Efikasiteti dhe efektiviteti**

Zbatimi i Strategjisë përmbushë nevojat aktuale për trajnime të gjyqtarëve, prokurorëve dhe stafit administrativ gjyqësor dhe prokurorial, për aftësim dhe arsimim profesional, në rrethana të aktiviteteve të fuqishme legjislative.

#### **1.3.3 Qëndrueshmëria**

Sistemi i trajnimit fillestar dhe i trajnimit profesional gjatë gjithë jetës është i qëndrueshëm edhe pas skadimit të afatit të parashikuar

për zbatimin e Strategjisë.

### **1.3.4 Zhvillimi i kapaciteteve institucionale dhe profesionalizmit**

Arritja e qëllimeve të përcaktuara kërkon forcimin e kapaciteteve institucionale dhe burimeve njerëzore të Akademisë, dhe përfshirjen e lartë të institucioneve gjyqësore në zbatimin e Strategjisë.

### **1.3.5 “Përgjegjësia e Përbashkët” – organizimi i bashkëpunimit**

Përgjegjësitë për trajnime në sektorin gjyqësor ndahen ndërmjet Këshillit Gjyqësor të Kosovës (KGJK) dhe Këshillit Prokurorial të Kosovës (KPK) nga njëra anë dhe Akademisë së Drejtësisë (AD) nga ana tjetër. Ky reciprocitet është i kodifikuar në akte të ndryshme ligjore që kanë të bëjnë me trajnimin gjyqësor. Megjithatë, ky reciprocitet duhet të jetë një parim udhëzues, kur bëhet fjalë për zbatimin praktik të akteve ligjore dhe të shpie në një bashkëpunim të strukturuar.

### **1.3.6 Përafrimi me standardet ndërkombëtare**

Bashkërendimi me standardet më të mira ndërkombëtare, do të sigurohet nëpërmjet bashkëpunimit me organizata dhe rrjete ndërkombëtare, si dhe nëpërmjet shkëmbimit të shembujve dhe praktikave më të mira.

## **Kapitulli 2: Vizioni, misioni dhe vlerat**

### **2.1 Mandati ligjor**

Akademia e Drejtësisë (AD) është institucion publik i pavarur, funksionet kryesore të të cilit janë, hartimi i programit të trajnimeve dhe organizimi i trajnimit për gjyqtarë dhe prokurorë të shtetit, stafin administrativ gjyqësor dhe prokurorial, trajnimin për avokat shtetëror, avokatë dhe profesionet e tjera të lira, zhvillimin e procesit të vlerësimit të nevojave për trajnime, kryen analiza, hulumtime dhe bashkëpunon me institucionet shkencore, kryen veprimtari botuese në përmbushje të mandatit për nevojat e sistemit gjyqësor dhe prokurorial dhe profesioneve të lira, si dhe kryen edhe punë të tjera të përcaktuara me ligj dhe me akte tjera të Akademisë.

### **2.2 Vizioni**

Akademia është institucion modern i të mësuarit, i përshtatur ndaj dinamikës së përgjithshme të zhvillimit, kontribues kryesor për një gjyqësor të paanshëm, të pavarur dhe profesional që gëzon besimin e publikut.

### **2.3 Misioni**

Akademia ofron trajnim cilësor gjyqësor për gjyqtarë, prokurorë dhe staf administrativ gjyqësor dhe prokurorial, si dhe për profesionistë të tjerë në gjyqësor, analiza, hulumtime dhe veprimtari botuese, në përputhje me kornizën ligjore dhe standardet më të mira të njohura ndërkombëtarisht.

### **2.4 Vlerat**

Idetë për *Mësime Gjyqësore Gjatë Gjithë Jetës (MGjGjGjJ)* dhe *Arsimim dhe Aftësim Profesional (AAP)* si ide e krijuar dhe

mbështetur nga Bashkimi Evropian, përbëjnë themelin e punës së Akademisë:

- Kuptimi i të mësuarit dhe trajnimit po ndryshon thellësisht në *epokën e teknologjisë informative*: Të mësuarit nuk kufizohet vetëm në periudha të caktuara të jetës ose në sallë trajnimi. Të mësuarit është një proces i vazhdueshëm gjatë gjithë jetës dhe duhet të zhvillohet edhe në vendin e punës.
- *Transparenca, mosdiskriminimi dhe paanshmëria*: Me publikimin e programeve të trajnimit dhe shkëmbimit të informatave me kategoritë përfituese të Akademisë, është më se e rëndësishme të sigurohet përfshirja pa dallim gjinie, race apo përkatësie kombëtare.
- *Trajnimi dhe të mësuarit i orientuar në vend-pune*: kontribuon mjaft në zhvillimin e identitetit profesional. Trajnimet e ndërlydhura me vend-pune u mundësojnë përfituesve të zhvillojnë potencialin e tyre, duke përditësuar njohuritë profesionale.
- Orientimi në vend pune kërkon *trajnim të bazuar në kompetenca dhe me raste praktike*: Në një shoqëri që ndryshon me shpejtësi, aftësitë dhe kompetencat profesionale, janë po aq të rëndësishme sa aftësitë dhe kompetencat akademike.
- *Cilësia dhe përsosmëria*: Duke pasur parasysh rolin e arsimimit dhe trajnimit gjyqësor për shoqërinë dhe ekonominë, është thelbësore të sigurohet cilësia dhe përsosmëria e arsimit profesional dhe trajnimit.
- *Teknologjia Informative* po përparon me shpejtësi dhe është bërë pjesë thelbësore e jetës sonë profesionale dhe menaxhimit të punës, prandaj si e tillë duhet të promovohet për përdorim.
- *Bashkëpunimi me institucionet gjyqësore vendore dhe ndërkombëtare*: Duke pasur parasysh nevojat për zhvillim dhe përmirësim të programeve të trajnimit, është më se e rëndësishme të fuqizohet bashkëpunimi dhe bashkëpunimi me këto institucione.

## **Kapitulli 3: Mjedisi strategjik**

### **3.1 Akterët**

Hartimi i një Plani të mundshëm strategjik kërkon konsultimin e akterëve institucionalë dhe interesave të tyre.

Akterët në Akademi përfshijnë Këshillin Gjyqësor të Kosovës (KGJK) dhe Këshillin Prokurorial të Kosovës (KPK) si akterë kyç, kryetarët e gjykatave dhe kryeprokurorët e prokurorive dhe anëtarët e tjerë të gjyqësorit, siç është stafi administrativ gjyqësor, Institucionet e Kosovës dhe publiku i gjerë, në kuptimin që shoqëria ka interes në të pasurit e një sistemi gjyqësor profesional dhe që funksionon mirë.

*Përgjegjësia e përbashkët e dy Këshillave dhe Akademisë riafirmohet në ligjet përkatëse për KGJK-në dhe KPK-në, duke përcaktuar një proces koordinimi me Akademinë kur trajtohen politikat dhe standardet e trajnimit gjyqësor.*

Bazuar në politikat dhe standardet e përcaktuara nga dy Këshillat, Akademia elaboron dhe zbaton strategjinë e saj të trajnimit. Strategjia për trajnime gjyqësore mbështetet në:

- a) Përcaktimin e politikave dhe rregulloreve për trajnim gjyqësor;
- b) Hartimin dhe elaborimin e udhëzimeve për vlerësimin e nevojave për trajnim;
- c) Vendosijen e standardeve për trajnim, për t'u marrë parasysh gjatë organizimit të aktiviteteve për trajnim si dhe udhëzime për institucione apo organizata që merren me trajnim.

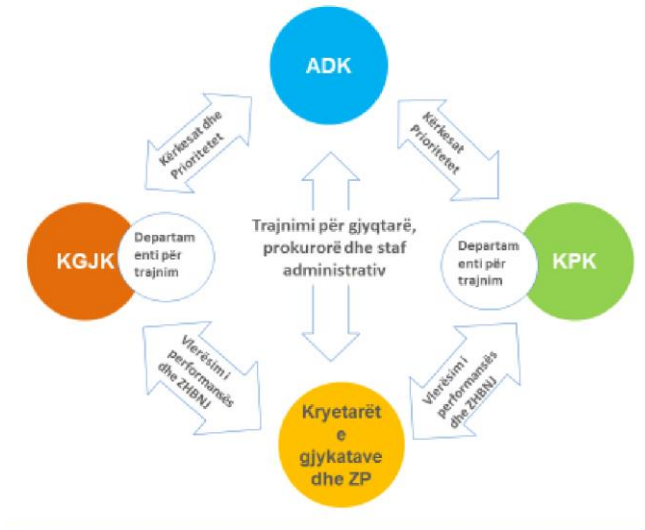
Akademia elaboron strategjinë e saj të trajnimit në kuadër të parametrave të përmendur më lartë. Drejtori Ekzekutiv i Akademisë (sipas nenit 17, paragrafi 1.7 të Ligjit për Akademinë e Drejtësisë) propozon "*Strategjinë, Planin e Punës dhe Programin e Trajnimeve*". Pas elaborimit, kjo strategji drejtohet për miratim në Këshillin Drejtues të Akademisë (neni 10, paragrafi 1.3). Fundja, Akademia ka jo vetëm kompetencën, por edhe detyrimin për të miratuar Planin Strategjik.

Sigurisht se çdo planifikim strategjik i Akademisë duhet të ketë parasysh kornizën e politikave të trajnimit të përcaktuar nga KGJK dhe KPK. Vetëm një koordinim i vazhdueshëm dhe i strukturuar ndërmjet dy këshillave dhe Akademisë garanton planifikim të përgjithshëm koherent të trajnimit gjyqësor në aspektin e politikave, strategjive, programeve, organizimit, zbatimit, monitorimit dhe qëndrueshmërisë. Brenda kësaj kornize, Akademia mund të ushtrojë autonominë e saj institucionale dhe t'u ofrojë shërbimet më të mira përfituesve . Ekzistenca dhe ruajtja e institucionit autonom të trajnimit dhe koordinimi pozitiv në mes të të gjitha institucioneve të përfshira në trajnim gjyqësor përbën një ndër rekomandimet më të theksuara të Këshillit Konsultativ të Gjyqtarëve Evropianë (KKGJE, Mendimi Nr. 10/2007, shih gjithashtu aneksin 1).

Korniza strategjike, në të cilin bazohet ky Plan Strategjik, u prezantua dhe u diskutua në seminarin "Nga Instituti Gjyqësor në Akademi të Drejtësisë - Planifikimi Strategjik për Arsimimin Ligjor në Gjyqësorin e Kosovës", të mbajtur në Akademinë e Drejtësisë më 28.04.2017. Rezultati kryesor i punëtorisë, përveç pranimin të kornizës strategjike, ishte edhe promovimi i idesë së *përgjegjësisë të përbashkëta*, si bazë për aftësim dhe trajnim profesional të suksesshëm në sektorin gjyqësor.

"Përgjegjësitë e përbashkëta" mund të kuptohen si pjesë e bashkëpunimit për të gjitha institucionet të përfshira në gjyqësor. Kjo nuk i referohet vetëm synimeve strategjike dhe suazave apo cilësive organizative, por edhe kompetencave teknike, metodike dhe aftësi të buta të personelit, që duhet të zbatojë politikën e dëshiruara. Tabela më poshtë është krijuar gjatë seminarit të përmendur më parë, dhe mund të konsiderohet si organogram i përgjegjësisë të përbashkëta në trajnimin gjyqësor. Është e vetëkuptueshme që kryetarët e gjykatave dhe kryeprokurorët e prokurorive, nuk duhet mbesin anash kur është fjala për identifikimin e synimeve strategjike për trajnim gjyqësor. Vlerësimi i performancës dhe vlerësimi i nevojave të gjyqtarëve dhe prokurorëve mund të konsiderohet si pikë fillestare praktike e formulimit të prioriteteve të trajnimeve.





**Figura 1: përgjegjësitë e përbashkëta në arsimimin dhe trajnimin gjyqësor**

### 3.2 Analiza SWOT në Akademi

Ky dokument i strategjisë është krijuar si një mjet i dobishëm i menaxhimit me orientim kah zhvillimi i organizatës. Është një dokument i hapur dhe dinamik për ndryshime që duhet të përdoret në baza ditore dhe duhet të azhurnohet rregullisht (së paku një herë në vit) për t’i pasqyruar zhvillimet dhe vizionin aktual për progres të Akademisë së Drejtësisë drejt arritjes së objektivave të veta.

Objektivat primare të planifikimit strategjik janë që theksi të vendoset mbi kombinimin e përparësive të institucionit me mundësitë në dispozicion, si dhe të shmangët kryqëzimi i dobësive të institucionit me rreziqet potenciale.

Këto alternativa kryesore strategjike ofrojnë opsione për aplikim efektiv të përparësive të Akademisë, duke i zvogëluar kështu rreziqet

dhe duke i rritur mundësitë ekzistuese.

Si instrument i planifikimit strategjik, analiza SWOT ndërlihet me kapacitetet e brendshme dhe mangësitë e organizatës me kërkesat dhe sfidat e jashtme. Fillon me një inventarizim të përparësive të Akademisë, dhe mandej i merr parasysh mundësitë në horizont dhe sfidat nga mjediset ndërkombëtare, rajonale dhe lokale.

Faktorë të jashtëm	Faktorë të brendshëm	
	Fuqitë	Dobësitë
Mundësitë	<p>Synimet strategjike për fuqi/mundësi:  <i>Ndjekja e mundësive të reja që janë të përshatshme me fuqitë e organizatës</i></p>	<p>Synimet strategjike për dobësi/mundësi:  <i>Eliminimi i dobësive për të përdorur mundësi të reja</i></p>
Kërcënimet apo rreziqet	<p>Synimet strategjike për fuqi/dobësi:  <i>Përdorimi i fuqive për të mbajtur larg kërcënimet apo rreziqet</i></p>	<p>Synimi strategjik për dobësi/rreziqet:  <i>Zhvillimi i strategjive mbrojtëse</i></p>

**Tabela 2: SWOT për planifikim të strategjisë**

### 3.2.1 Fuqitë e Akademisë

Legjislacioni i Kosovës për gjyqësorin kohëve të fundit ka pasur ndryshime të rëndësishme pozitive, me miratimin e ndryshimeve në legjislacionin (të ashtuquajturat "ligje të pakos së gjyqësorit" për Gjykatat, Këshillin Gjyqësor të Kosovës, Prokurorin e Shtetit dhe Këshillin Prokurorial të Kosovës) si dhe legjislacionit sekondar të nevojshëm për zbatimin e ligjeve për reformën e drejtësisë, të cilat u shpallën nga viti 2010 deri në vitin 2015. Kosova emëroi edhe shumicën e anëtarëve të institucioneve kyçe dhe vazhdoi të zvogëlojë numrin e lëndëve të pazgjedhura (raporti i BE-së për progresin e Kosovës 2016).

Edhe pse Akademia u themelua rishtazi, Ligji për Akademinë hyri në fuqi në shkurt të vitit 2017, dhe mund të thuhet se ka një histori relativisht të gjatë në Kosovë. Instituti Gjyqësor i Kosovës (IGJK) u themelua nga OSBE-ja në vitin 2000 dhe filloi të funksionojë si i tillë deri në vitin 2006 kur Kuvendi i Kosovës miratoi Ligjin për Institutin Gjyqësor të Kosovës i udhëhequr nga institucionet lokale e jo ndërkombëtare.

Sa i përket aspekteve organizative, fuqitë apo pikat e forta të Akademisë janë si në vijim:

- Akademia përbën institucionin e vetëm trajnues të gjyqësorit;
- Ka përvojë praktike të gjatë në lloje të ndryshme trajnimesh (p.sh. trajnime të vazhdueshme, fillestare, programe orientimi etj.);
- Ofron trajnime për praktikues të ligjit (p.sh. gjyqtarë, prokurorë, staf mbështetës ligjor);
- Ka qasje në praktikat më të mira ndërkombëtare dhe mbështetje nga donatorë ndërkombëtarë;

Si pasardhëse e IGJK-së, Akademia njihet si institucioni i vetëm profesional i trajnimit gjyqësor në Kosovë që ofron trajnime cilësore për gjyqtarët, prokurorët, stafin administrativ mbështetës të gjykatave dhe prokurorive dhe profesionet e lira.

### **3.2.2 Dobësitë e Akademisë**

Vlerësimi i përgjithshëm i gjyqësorit të Kosovës solli te përfundimi se administrata gjyqësore është e ngadalshme dhe joefikase, me një shkallë të pamjaftueshme të llogaridhënies së zyrtarëve gjyqësorë. Gjyqësori ende mund të preket nga ndikimet e pa duhura politike dhe institucionet e sundimit të ligjit kanë mungesë të fondeve dhe burimeve njerëzore (Raporti i Progresit i BE-së 2016).

Disa nga këto gjetje të përgjithshme janë pasqyruar në pengesat e punës së Akademisë dhe atë si më poshtë:

- Kufizimet buxhetore;
- Mungesa e burimeve njerëzore;
- Mungesa e inputeve të politikave të trajnimit nga palët kryesore me interes si KGJK dhe KPK;
- Inpute të dobëta për trajnim dhe menaxhim nga trajnues të përhershëm dhe të specializuar;
- Besueshmëria jo e nivelit shumë të kënaqshëm e vlerësimeve të trajnimeve nga pjesëmarrësit;
- Burime joefikase të trajnimit në gjuhën shqipe;
- Mungesa e pajisjeve adekuate të zyrës për menaxhmentin në Akademisë;

Në nivel personal, fuqia punëtore në Akademisë është e ndikuar nga disa pika të dobëta të përgjithshme siç janë:

- Shpërndarja e pabarabartë e burimeve dhe punës;
- Mbingarkesa e punës;
- Stresi, ambient i ngushtë për punë;

### **3.2.3 Mundësitë**

Procesi i pranimit në BE përbën një burim shumë të rëndësishëm të zhvillimit, përmirësimit dhe monitorimit të gjyqësorit të Kosovës. Thellimi i procesit të pranimit së fundmi përfshiu hyrjen në fuqi të Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (MSA) ndërmjet Kosovës dhe BE-së në vitin 2016. Në këtë prapavijë, ngritja e nivelit të sundimit të ligjit mbetet një nga prioritetet kyçe në procesin e pranimit në BE. Fuqizimi i kapaciteteve institucionale në gjyqësi do të tërheqë vëmendje të vazhdueshme, veçanërisht pavarësia, integriteti, efikasiteti, llogaridhënia dhe profesionalizmi i personelit të saj kryesor (gjykatësit, prokurorët dhe stafi administrativ). Në këtë kontekst, dy detyra konkrete mbeten në fokus: përmirësimi i menaxhimit të lëndëve dhe qasja në drejtësi (IPA Strategjia Indikative për Kosovën 2014-2020). Dokumentet e tjera përkatëse për vlerësimin e kërkesave dhe sfidave të ardhshme për gjyqësorin e Kosovës janë Plani Strategjik Gjyqësor i Kosovës 2014-2019, Strategjia e Asistencës për Sundimin e Ligjit në Kosovë 2016-2019, Plani Strategjik i Këshillit Prokurorial të Kosovës 2016-2019. Këto

dokumente strategjike të gjyqësorit mund dhe duhet të konsiderohen si dokumente të rëndësishme të politikave, përfshirë politikat e trajnimit me ndikim të drejtpërdrejtë në planifikimin operativ të trajnimit të Akademisë.

Duke pasur parasysh procesin e vazhdueshëm të pranimit në BE, me supozimin se vazhdon edhe procesi i zbatimit legjislativ të "ligjeve të pakos së gjyqësorit", si dhe duke pasur parasysh dokumentet përkatëse strategjike të gjyqësorit të Kosovës, të cilat parashohin një proces të përmirësuar buxhetor dhe përmirësim të menaxhimit të burimeve njerëzore, nga gjyqësori i Kosovës mund të priten zhvillimet e përgjithshme si në vijim:

- **Përmirësim i bashkëpunimit ndërinstytucional në mes Akademisë dhe partnerëve të saj:** kompetenca të definuara më qartë dhe praktikë më e mirë e parimit të "përgjegjësive të përbashkëta" brenda gjyqësorit përmes zbatimit të vazhdueshëm të të ashtuquajturës "ligjet e pakos së gjyqësorit", përfshirë miratimin eventual të legjislacionit të mbetur sekondar; gjithashtu si ndikim i rritjes së nevojës për të krijuar mënyrë komunikimi dhe bashkëpunimi me TI në mes të këshillave, gjykatave, prokurorive dhe Akademisë;
- **Mbështetje më e mirë për Akademinë me burime financiare dhe njerëzore**

Si rezultat i planeve të përgjithshme të zhvillimit të sektorit gjyqësor, duke përfshirë burime të disponueshme për trajnim dhe arsimim për Akademinë si institucion kryesor për trajnim gjyqësor;

- **Integrim i mëtejshëm i grupeve të reja të synuara në trajnim dhe arsimim gjyqësor:**
  - Administrata gjyqësore duhet të konsiderohet si profesion me shumë kompetenca. Kësisoj, trajnimi për personelin administrativ duhet të jetë gjithëpërfshirës në mënyrë që secili të kuptojë se si puna e tij apo e saj lidhet në tërësi.

- zgjerimi i qasjes në drejtësi dhe shërbimi ndaj publikut do të ndikojë në ofertën e trajnimit të Akademisë, duke marrë parasysh se komunitetet pakicë inkurajohen të jenë pjesë e sistemit gjyqësor, përfshirë emërimin dhe trajnimin e gjyqtarëve të pakicave.
- **Kërkesa të reja për programet e trajnimit në Akademi:**
  - Programe trajnimi të ndërlidhura me vend-pune dhe të përgatitura enkas për gjyqtarë, prokurorë dhe staf mbështetës do të kërkohen nga Akademia për të siguruar funksionimin e duhur të sistemit gjyqësor përmes trajnimeve efektive dhe efikase;
  - Duhet të parashihen rrjedha të reja të punës në bazë të sistemeve të TIK në mes të këshillave, gjykatave, prokurorive dhe Akademisë si rezultat i decentralizimit në sistemin gjyqësor të bazuar gjithnjë e më shumë në teknologji informative. Nevojiten më shumë trajnime në TI për gjyqtarë, prokurorë dhe staf administrativ;
  - si pasojë e përgjegjësive të kaluara te gjykatat themelore, personeli i gjykatës duhet të trajnohet me kujdes dhe tërësisht;
  - trajnimi i synuar veçmas për gjyqtarë dhe prokurorë, kërkon proces vlerësimi më të kujdesshëm dhe trajnim, drejtim dhe mentorim specifik të individualizuar;

### 3.2.4 Kërcënimet apo rreziqet

Raporti i Progresit të BE-së 2016 përshkruan kërcënimet apo rreziqet kryesore ndaj gjyqësorit të Kosovës:

- Mungesa e kapaciteteve njerëzore dhe financiare për të ndjekur zbatimin e reformave dhe për të proceduar lëndë brenda afatit të arsyeshëm kohor, duke shkaktuar kështu grumbullim të konsiderueshëm të numrit të lëndëve, dhe duke penguar qasjen në drejtësi për qytetarët dhe bizneset;
- Ndërhyrje e vazhdueshme politike në sistemin gjyqësor dhe korrektues, gjë e cila mund të dëmton pavarësinë e gjyqësorit;

Kërcënimet apo rreziqet specifike për Akademinë janë identifikuar si më poshtë:

- Koordinimi jo i mjaftueshëm me palët e interesuara dhe harmonizimi i politikave të trajnimit;
- Mbingarkesa e Akademisë-së me trajnime të shumta;
- Vështirësia sigurimit të cilësisë së lartë;
- Mungesa e trajnuesve të përgatitur për të mbuluar kategoritë e reja përfituese të përcaktuara sipas ligjit; Mungesa e stafit, largim i punëtorëve për kushte më të mira pune.;

### 3.2.5 Konkluzionet kryesore strategjike për AD-në

Kërcënimet	Strategjitë për kundërveprim
<b>Mungesa e burimeve njerëzore dhe buxhetore Largimi i stafit</b>	Rishpërndarje e detyrave dhe përgjegjësi; Hapja e pozitave të reja të punës; Fuqizimi dhe përdorimi më i mirë i pozitës së trajnuesve të përhershëm.;
<b>Rreziqet për presion politik</b>	Akademia është kontribues aktiv i afirmimit të pavarësisë, paanshmërisë dhe integritetit të gjyqësorit;
<b>Mungesë e mekanizmave koordinues me akterë</b>	Themelimi dhe zbatimi i mekanizmave koordinues për punë;
<b>Mbingarkesë e Akademisë me trajnime të shumta</b>	Reformimi i planit të trajnimeve; Përfshirja e më shumë elementeve të mësimin nga distanca (E-Learning);
<b>Komprometim i cilësisë</b>	Funksionimi i sistemit për kontrollin dhe sigurimin e cilësisë

Tabela e mëposhtme paraqet opsione strategjike për optimizimin e mundësive, që Akademia identifikoi për të siguruar qëndrueshmëri dhe koherencë të jashtme dhe të brendshme:

<b>Mundësitë</b>	<b>Strategjitë për maksimizimin e tyre</b>
<b>Institucioni i sapo themeluar</b>	Rishikimi i strukturës organizative dhe planifikimit të trajnimeve sa u përket trendeve dhe kërkesave të ardhshme dhe sipas prioriteteve strategjike;
<b>Procesi për përmirësim të buxhetit</b>	Procesi për trajnim dhe planifikim të buxhetit me kornizë afatmesme të shpenzimeve; Përpjekje për rritje të stafit dhe harmonizim të pagave sipas praktikës në sektorit gjyqësor
<b>Decentralizimi i gjyqësorit</b>	Vënia e kontakteve të drejtpërdrejta dhe të rregullta pune me personat kontaktues për MBNj dhe Trajnime në KGJK, KPK, gjykata dhe zyra të prokurorive
<b>Procesi i pranimit në BE</b>	Ofrim të trajnimeve për të Drejtën Komunitare të BE-së (acquis komuniteti) sipas ecurisë së harmonizimit ligjor në Kosovë
<b>Qasja në drejtësi, diversitet dhe integrim të komuniteteve në veri</b>	Ofrim i formave dhe formateve të ndryshme trajnimi për këto grupe të synuara
<b>Përpjekje të mëtejme për të ngritur efikasitetin dhe efektivitetin e</b>	Zhvillim i trajnimit të bazuar në kompetenca dhe me raste praktike;



<b>gjqësorit</b>	Ofrim i trajnimit për staf administrativ; Trajnime të përgatitura enkas për grupe specifike të synuara, sipas nevojave të akterëve (p.sh. vlerësimet e performancës); Trajnime të ndërlidhura me ushtrime mbi temat e TIK- ut (p.sh. në kombinim me sistemet e informacionit për menaxhimin e rasteve); Ofrim i më shumë mundësive për mësim nga distanca;
<b>Paraqitja e zgjedhjeve me TI</b>	Dizajnimi dhe elaborimi lidhur me rrjedhën e punës në të ardhmen për informim dhe komunikim për zbatimin e ciklit trajnues me KGJK-në, KPK-në dhe akterët tjerë. Përmirësimi i bazës së të dhënave të Akademisë.
<b>Paraqitja e trajnimit të detyruar</b>	Zhvillim i programeve të trajnimit për kurse specifike, sipas kërkesave dhe rregulloreve të dy Këshillave;

### **3.2.6 Konkluzionet për organizim të brendshëm të Akademisë:**

- Rritja e numrit të stafit;
- Ndarja e detyrave të punës sipas legjislacionit në fuqi dhe ngarkesës në punë;
- Shkëmbimi i trajnuesve;
- Zhvillimi i trajnuesve të rinj dhe vazhdimi i zhvillimit profesional të atyre ekzistues;
- Rritja e buxhetit;
- Planifikimi adekuat i buxhetit;
- Përmirësimi i komunikimit dhe koordinimit me KGJK dhe KPK;
- Vlerësimi real i nevojave për nivelet më të larta dhe ato më të ulëta;
- Promovimi i mëtejshëm i kurseve për mësim nga distanca;
- Përmirësimi i iniciativave për hulumtim dhe zhvillim;
- Puna në botime ligjore relevante për gjyqësorin;
- Pjesëmarrja institucionale në rrjetet rajonale dhe ndërkombëtare të trajnimit

## Kapitulli 4: Synimet strategjike

Synimet strategjike të Akademisë rrjedhin nga vizioni i saj. Ato përfaqësojnë synimet përfundimtare dhe secili ilustron aspekte të vizionit. Synimet korrespondojnë me vizionin e suksesit, dhe më tej, i përgjigjen pyetjes se si do të arrijmë aty. Synimet strategjike janë nxjerrë nga kombinimi i misionit të Akademisë me rezultatet e analizës SWOT. Ato janë opsione strategjike thelbësore, duke marrë parasysh sfidat e ardhshme më të rëndësishme në gjyqësor dhe duke i kombinuar ato me synimet thelbësore të Akademisë. Ato përgjigjen në pyetjen se ku dëshiron Akademia të jetë pas 3 viteve dhe se çfarë duhet të bëjë ajo për të përmbushur këto synime.

### 4.1 Synimet strategjike të Akademisë

- I. T'u mundësoj gjyqtarëve, prokurorëve, stafit administrativ gjyqësor dhe prokurorial dhe profesionistëve tjerë, që në mënyrë efektive dhe profesionale të kryejnë detyrat e tyre, përmes *trajnimeve të orientuara në punë dhe të bazuara në kompetenca*, duke synuar rritjen e besimit të publikut për gjykatat dhe prokuroritë.
- II. Lehtëson zhvillimin e hulumtimeve ligjore, dhe mundëson botime në fushën ligjore për nevojat e sistemit gjyqësor dhe prokurorial.
- III. Miraton qasjen e "përgjegjesisë së përbashkët" ndaj palëve të interesuara për fuqizimin institucional të gjykatave dhe prokurorive, duke krijuar programe të trajnimit të koordinuara dhe të balancuara për përfituesit në zbatim të politikave të trajnimit.
- IV. Mbështet zbatimin e TI-së moderne për punën ligjore dhe administrative të gjyqësorit, duke ofruar trajnime për shkathtësi të rëndësishme vitale, me të cilat portalet elektronike brenda gjyqësorit (e-drejtësisë) dhe Akademisë (e-learning) mund të përdoren në mënyrë efektive.
- V. Siguron ngritjen e kapaciteteve profesionale dhe rritjen e burimeve njerëzore, infrastrukturën teknike dhe fonde të mjaftueshme për zbatimin e misionit dhe vizionit të tij.

## **4.2 Mbulimi i synimeve specifike**

### **4.2.1 Bashkëpunimi ndërkombëtar**

Bashkëpunimi ndërkombëtar për institucionet e Kosovës, duke pas parasysh mjedisin kompleks politik, është një sfidë që duhet të adresohet vazhdimisht, me synim të promovimit të pjesëmarrjes në nisma dhe organizata të ndryshme ndërkombëtare. Prandaj, Akademia e Drejtësisë do të vazhdojë të angazhohet në mundësitë e bashkëpunimit për të përfituar dhe përmirësuar kapacitetet në arsimimin dhe trajnimin profesional gjyqësor (APGJ).

### **4.2.2 Ndërgjegjësimi publik**

Akademia është institucioni qendror i trajnimit profesional në gjyqësorin e Kosovës, dhe kështu kontribuon në formësimin e imazhit të gjyqësorit në publik. Komunikimi me media do të promovojë edhe më tutje besimin në gjyqësor.

## Kapitulli 5: Synimet specifike

Synimet specifike janë vendosur duke i pasur parasysh vlerat dhe parimet e AD-së. Për këtë arsye, synimet strategjike përcaktohen dhe konkretizohen më tej përmes filtrit të mandatit dhe detyrave ligjore të AD-së.

**I. T'u mundësoj gjyqtarëve, prokurorëve, stafit administrativ gjyqësor dhe prokurorial dhe profesionistëve tjerë që në mënyrë efektive dhe profesionale të kryejnë detyrat e tyre përmes *trajnimeve të orientuara në punë dhe të bazuara në kompetenca*, duke synuar rritjen e besimit të publikut për gjykatat dhe prokurorit.**

### 5.1 Trajnimi Fillestar

Trajnimi fillestar është program bazik hyrës profesional për gjyqtarë dhe prokurorë të sapoemëruar. Cilësia e tij është thelbësore për zhvillimin profesional, social dhe etik të gjyqtarëve dhe prokurorëve të sapoemëruar. Ai krijon kërkesa të larta organizative në lidhje me ndryshimin e vazhdueshëm të numrit të pjesëmarrësve. Prandaj nevojiten procese të informimit dhe komunikimit ndërmjet të gjithë akterëve - KGJK, KPK, gjykatat dhe prokuroritë – si dhe Akademia. Zbatimi i PTF-së me rezultate të qëndrueshme, ka nevojë për specifikime konkrete dhe parametra planifikimi sa i përket numrit të pritur të pjesëmarrësve. Kjo mund të integrohet së bashku me standardet e monitorimit dhe vlerësimit (M&V) në rregulloret e politikave të trajnimit të Këshillave.

Përveç kornizës organizative, një trajnim fillestar i suksesshëm duhet t'i përgatit pjesëmarrësit me kompetenca që nevojiten në vendin e punës, që ndodhin në sallat e gjyqit, në zyrën e prokurorisë ose në administratat përkatëse. Prandaj plan programi i trajnimit dhe metodat e trajnimit duhet të orientohen në të njëjtën drejtim.

Kjo nënkupton një përqendrim në kompetencat bazike praktike dhe në metodat e trajnimit që lejojnë "të mësuarit duke bërë". Nga një

këndvështrim metodik dhe didaktik, zbatimi i trajnimit të bazuar në lëndë me një numër realist të moduleve të trajnimit do të rriste në mënyrë të konsiderueshme efikasitetin dhe efektivitetin e trajnimit fillestar. Numri dhe qasja metodike e moduleve të trajnimit duhet të rishikohen në lidhje me strukturën kompakte, përmbajtje të azhurnuar dhe një raport të balancuar midis pjesëve teorike dhe praktike. Gjithashtu në këtë drejtim trajnimi i bazuar në rast mund të formojë një urë lidhëse në mes të trajnimeve në Akademi të Drejtësisë dhe të mentorimit në vendin e punës.

Një rishikim duhet të bëhet fillimisht në programin e trajnimeve për procedurën civile, procedurën penale, të drejtën administrative dhe të drejtën komerciale, po ashtu në menaxhimin e gjykatës dhe rasteve (përfshirë aftësitë e buta menaxhuese dhe aftësitë ligjore). Akademia e Drejtësisë mund të vë në praktikë një sistem efektiv të vlerësimit të PTF-së duke krijuar dosje trajnimi për secilin pjesëmarrës të PTF-së, i cili mund të ndiqet gjatë zhvillimit të ardhshëm të bartësve në koordinim të Këshillave dhe në gjykata ose prokurori.

### **Veprimet:**

- Rishikimi i programit aktual të PTF- së dhe futja e elementeve të trajnimit të bazuara në vend pune, raste dhe në kompetenca.
- Forcimi i lidhjes së fazave të trajnimit teorik dhe praktik, me shqyrtim të veçantë të menaxhimit të rasteve.
- Zbatimi i sistemit efikas të vlerësimit të PTF-së.

## **5.2 Trajnimi i Vazhdueshëm**

Trajnimi i vazhdueshëm (PTV) për gjyqtarët, prokurorët dhe stafin administrativ gjyqësor dhe prokurorial është thelbësor për funksionimin e një sistemi gjyqësor profesional, efikas, etik, të paanshëm dhe të pavarur. PTV siguron mbështetjen e nevojshme për të gjithë përfutuesit, duke i'u mundësuar atyre një përmbushje efikase dhe efektive të detyrave të tyre të punës dhe për të fituar njohuri dhe shkathtësi të reja ligjore për përmirësimin e punës. Sipas bazave të Mësimit gjatë gjithë jetës (MGJJ), Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP), trajnimi i vazhdueshëm nuk kufizohet vetëm në një moshë të

caktuar ose në një fazë specifike të karrierës. Mësimi dhe trajnimi realizohen në forma të ndryshme si "të mësuarit duke bërë" nëpërmjet shkëmbimit me profesionistë në mjedisin e punës, si dhe përmes trajnimeve, seminareve me kohëzgjatje të ndryshme dhe me një sërë metodash praktike.

Trendët dhe kërkesat e ardhshme në sektorin gjyqësor përcaktojnë fokusimet strategjike të trajnimit të vazhdueshëm në Akademi:

- Përveç gjyqtarëve dhe prokurorëve, duhet të ofrohen trajnime për grupe të reja të synuara. Stafii administrativ gjyqësor dhe prokurorial ka nevojë për një trajnim gjithëpërfshirës të modularizuar i cili mbulon fushat të ndryshme. Gjithashtu ofrohen trajnime për komunitetet pakicë për të zgjeruar qasjen në drejtësi dhe për të integruar përfaqësuesit e këtij grupi në gjyqësor.
- Vazhdimi i procesit të anëtarësimit në BE, sidomos me hyrjen në fuqi të Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit (SAA), nuk kërkon vetëm zhvillimin e mëtejshëm të sundimit të ligjit. Fillimi i integritit të tregut ekonomik kërkon harmonizimin ligjor me "Acquis Communautaire" të BE-së. Akademia do të përfshijë në program, trajnime për gjyqtarë dhe prokurorë, por gjithashtu për mbështetjen e personelit gjyqësor, për ndryshimet në fushën ligjore të detyruara nga e drejta e BE-së.
- Trajnime të përgatitura enkas me qasje të orientuar në vendin e punës duke përdorur rastet reale të gjyqësorit me ushtrime praktike, diskutime dhe ndërrim të roleve, në mënyrë që të ulet volumi i ligjëratave në seminare dhe përputhja me nevojat reale të klientëve. Kjo nënkupton një reduktim të mundshëm të lëndëve dhe seminareve të trajnimit klasik për t'i shërbyer më mirë nevojave të përfituesve dhe për të rritur interesin dhe pjesëmarrjen në trajnimin e vazhdueshëm.
- Zbatimi dhe përdorimi në rritje i sistemeve të TIK-ut krijon struktura të reja të komunikimit dhe rrjedhën e punës brenda gjyqësorit. Sidomos sistemet e informacionit për menaxhimin e rasteve në rrjedhën e decentralizimit dhe transferimit në gjyqësor do të ketë kërkesë për trajnime të reja në shkallë të gjerë.
- Promovimi i aftësive menaxhuese për të gjithë përfituesit e

gjyqësorit në lidhje me gjykatat, zyrat dhe shkresat e lëndëve për të përmirësuar vëllimin e punës, për të rritur efikasitetin e punës dhe për të përmbushur kërkesat e ardhshme të reformave organizative në gjyqësor.

- Programet e orientimit për avancime ose promovime të dedikuara për gjyqtarët dhe prokurorët të avancuar ose kanë ndryshuar nivelet brenda gjykatave dhe prokurorive.
- Programet e detyrueshme siç përcaktohet me rregulloren e KGJK dhe politikat e trajnimit do të zënë vend të rëndësishëm në programin e trajnimeve. Kjo do të shtrihet edhe në sistemin prokurorial kurdo që paraqitet nevoja. Po ashtu këto trajnime do të marrin në konsideratë kërkesat e KGJK dhe KPK për rastet që lidhen me vlerësimin e performancës së gjyqtarëve edhe prokurorëve.
- Trajnimi i vazhdueshëm efikas kërkon një vlerësim realist, lidhur me performancën e nevojave për trajnim. Cilësia e programit të trajnimeve të Akademisë, varet nga cilësia e të dhënave të mbledhura në procesin e VNT (vlerësimi i nevojave për trajnim). Për këtë qëllim vlerësimi i nevojave për trajnim dhe i gjithë cikli i trajnimeve do të rishikohen dhe përditësohen.

### **Veprimet:**

- Rishikimi i programit të trajnimeve të PTV-së, me qëllim të përditësimit me tema të reja të trajnimit duke marrë parasysh trendët dhe nevojat e ardhshme;
- Hartimi dhe zbatimi i formave të reja të trajnimit për përfituesit e Akademisë, trajnime sipas kërkesës, punëtori dhe takimet si dhe trajnime për mentorim intervistim;
- Zhvillimi dhe zbatimi i trajnimeve orientuese për t'iu përshtatur ndryshimeve të reja në karrierë dhe vendeve të reja të punës;

## **5.3 Trajnim për stafin administrativ**

Ligji për Akademinë e Drejtësisë krijoi një grup të ri të përfituesve për trajnim "stafi administrativ" të gjykatave dhe prokurorive. Akademia është përqendruar në mënyrë specifike tek stafi administrativ gjyqësor dhe prokurorial të cilët punojnë ngushtë me

gjqtarët dhe prokurorët, si grupi më i përshtatshëm, por gjithashtu duke marrë parasysh edhe kategoritë e tjera të punës. Stafi administrativ i gjyqësorit është shumë vendimtar për përmirësimin e efikasitetit të gjykatave dhe prokurorive. Akademia po zhvillon një qasje sistematike të trajnimit për këtë grup të synuar, të cilët do të integrohen në ciklin e trajnimit.

#### **Veprimet:**

- Është hartuar dhe zbatuar një program trajnimi gjithëpërfshirës, dhe një plan trajnimi për kategoritë përkatëse të punës së këtij grupi;

### **5.4. Trajnim për profesione të lira (PL)**

Ligji për Akademinë e Drejtësisë hapi mundësinë që Akademia të trajnojë edhe profesionet të lira (PL). Sidoqoftë nuk ka eksperiencë të mëparshme me këtë grup të madh, për momentin nuk ka asnjë program trajnimi dhe trajnerë në dispozicion. Pjesëmarrja e Akademisë në zhvillimin e programeve adekuate të trajnimit mund të jetë e kufizuar për momentin për shkak të mungesës së infrastrukturës dhe sallave të përshtatshme, por edhe si rezultat i absorbimit të kapaciteteve të trajnuesve në obligimet prioritare me grupet kryesore të Akademisë, gjyqtarët, prokurorët dhe stafi administrativ. Akademia, do të zhvillojë kontakte të vazhdueshme me përfaqësuesit e profesioneve të lira, për të diskutuar modalitetet e përfshirjes së këtyre kategorive në programin e trajnimeve.

#### **Veprimet:**

- Zhvillimi dhe zbatimi i plan programit të trajnimit për profesionet e lira;

### **5.5. Trajnimi dhe zhvillimi i trajnuesve (TiT)**

Suksesi i trajnimeve varet shumë nga cilësia dhe vlerat e trajnerit. Përkundër faktit se Akademia ka krijuar një sistem të përzgjedhjes dhe rritjes së kapaciteteve trajnuese për trajnerët, ekziston nevoja për të zhvilluar më tej këtë sistem. Në këtë drejtim, Akademia do të



bashkëpunojë me akterët kryesor për avancimin e kritereve të përzgjedhjes dhe inkurajimin e gjyqtarëve dhe prokurorëve të cilët janë të motivuar dhe posedojnë aftësitë e nevojshme për trajner. Përshtashmërisht i njëjti sistem që do të zbatohet edhe për përzgjedhjen e trajnerëve jashtë sistemit gjyqësor dhe prokurorial.

Akademia po punon në përpilimin dhe sistematizimin e një plan-programi për Trajnimin e Trajnerëve (TiT). Gjithashtu, doracakut për trajnerët dhe mentorët në Akademi është duke u shqyrtuar. Sistemi i TiT-së është i bazuar në kompetenca dhe do të përfshijë formate të ndryshme për fillestar, të avancuar dhe për TiT të specializuara, si dhe rishikimin e e programit të mentorëve. Kjo do t'u mundësojë trajnerëve të krijojnë dhe të kryejnë ToiT-të adekuate për grupet e caktuara dhe duke u mbështetur kryesisht në metodën e trajnimit të bazuar në rast. Akademia do të angazhohet në përdorimin e përvojave vendore dhe ndërkombëtare, në mënyrë që të ngrit kapacitetet ekzistuese në lidhje me trajnimin e trajnerëve.

Me qëllim të sigurimit të cilësisë së lartë të trajnimit, është e rëndësishme që ekipi i trajnerëve të Akademisë të zotërojë mirë kompetencat e kërkuara dhe të jetë në gjendje të aplikojë metoda të shumëllojshme dhe adekuate të trajnimit. Për ta arritur këtë, Akademia do të zhvillojë një sistem monitorimi dhe vlerësimi (M&V) të performancës së trajnerëve, i cili do të zbatohet edhe në angazhimin e tyre për të ardhmen.

### **Veprimet:**

- Rishikimi dhe përditësimi i kritereve për zgjedhjen dhe angazhimin e trajnerëve;
- Zhvillimi dhe zbatimi i një sistemi koherent të formave të trajnimit për trajner dhe trajnimin të mentorëve;
- Zhvillimi dhe zbatimi i një sistemi monitorimi dhe vlerësimi për performancën e trajnerëve dhe mentorëve;

<b>II. Lehtëson zhvillimin e hulumtimeve ligjore dhe mundëson botime në fushën ligjore për nevojat e</b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 5.6 Hulumtimi Ligjor dhe Botimet

Fushat e hulumtimit ligjor dhe botimeve nuk konsiderohen vetëm si një aktivitet akademik. Për më tepër, ky është proces i identifikimit dhe marrjes së informacionit të nevojshme për të mbështetur vendimmarrjen ligjore. Hulumtimi ligjor përfshinë çdo hap të një veprimi që fillon me një analizë të fakteve të një problemi dhe përfundon me aplikimin dhe komunikimin e rezultateve të hulumtimit. Kjo kërkon gjetjen e burimeve primare të ligjit, duke përfshirë aktet nënligjore dhe opinionet e gjykatës, kërkimin e burimeve sekondare, rishikimin e legjislacionit, fjalorët juridik, traktatet ligjore dhe enciklopeditë ligjore, si dhe eksplorimin e burimeve jo-ligjore për informata mbështetëse.

Me qëllim të zgjerimit të ekspertizës ligjore, Akademia do të fokusohet në rritjen e kapaciteteve të burimeve dhe autoriteteve ligjore në gjuhën shqipe, si dhe në mundësitë për shkëmbimin e njohurive dhe shkëmbimit të përvojës me një rrjet të hulumtuesve ligjor nga institucione të ndryshme të sistemit gjyqësor si edhe të arsimit të lartë.

Transponimi i Acquis Communautiare të BE-së në legjislacionin e Kosovës në të ardhmen, brenda rrjedhës së zbatimit të Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (MSA) si dhe Agjendës Evropiane të Reformës (ERA), kërkon shqyrtim të veçantë në fushën e hulumtimit juridik, në mënyrë specifike për gjyqtarët e Kosovës të cilët do të duhet të aplikojnë rregullore të reja ligjore të harmonizuara me ligjet e BE-së.

### **Veprimet:**

- Në theks të veçantë botimin dhe grumbullimin e burimeve relevante ligjore dhe jo- ligjore, primare dhe sekondare në gjuhët zyrtare, me lidhje specifike të Acquis të BE- së;
- Zhvillimi i mëtejshëm i bibliotekës elektronike, dhe bazës së të dhënave, përmirësimi i analizave dhe statistikave;
- Krijimi dhe koordinimi i një rrjeti të shkëmbimit profesional dhe akademik rreth çështjeve gjyqësore të lidhura me punën;

**III Miraton qasjen e "përgjegjësisë së përbashkët" ndaj palëve të interesuara për fuqizimin institucional të gjykatave dhe prokurorive, duke krijuar programe të trajnimit të koordinuara dhe të balancuara për përfituesit në zbatim të politikave të trajnimit.**

## **5.7 Bashkëpunimi me akterët**

Përgjegjësitë për trajnim në sektorin gjyqësor shpërndahen ndërmjet Akademisë nga njëra anë dhe Këshillit Gjyqësor të Kosovës dhe Këshillit Prokurorial të Kosovës nga ana tjetër. Një proces i përgjithshëm koherent i planifikimit, dhe zbatimi i trajnimit gjyqësor mund të bëhet nga Akademia vetëm në kushtet e një koordinimi të vazhdueshëm me Këshillat. Kjo konsiderohet si parakusht i domosdoshëm për ekzistencën e një institucioni të trajnimit efektiv dhe i pavarur. Një koordinim pozitiv midis të gjitha institucioneve të përfshira në trajnimin gjyqësor, është gjithashtu i rekomanduar nga Këshilli Konsultativ i Gjyqtarëve Evropian (KKGJE, Opinion Nr. 10/2007). Përgjegjësia e përbashkët midis institucioneve kryesore të gjyqësorit të Kosovës riafirmohet në Ligjin për KGJK-në (neni 50) dhe në Ligjin për KPK-në (Neni 40.1), ku thuhet se Këshillat duhet të koordinohen me Akademinë e Drejtësisë për të përcaktuar politikat, standardet dhe udhëzimet për rregullimin e trajnimeve të gjyqtarëve, prokurorëve, gjyqtarëve prototë, dhe stafit tjetër gjyqësor/prokurorial. Megjithatë, Këshillat luajnë një rol qendror në fushën e trajnimit gjyqësor.

Korniza ligjore për trajnimin gjyqësor në Kosovë është ndryshuar për herë të fundit në vitin 2017, kur Ligji për Akademinë e Drejtësisë ka hyrë në fuqi. Akademia synon të vendosë kapacitetet për një koordinim më të mirë të bazuar në TI, me dy Këshillat dhe akterët tjerë lidhur me:

- mbledhjen, analizimin dhe sistematizimin e të dhënave, me gjykatat dhe prokuroritë për nevojat e trajnimit të gjyqtarëve dhe prokurorëve;
- mbledhjen e të dhënave lidhur me rëndësinë, dhe

- domosdoshmërinë e programeve të trajnimit,
- realizimin e sondazheve për gjyqtarë dhe prokurorë mbi cilësinë e trajnimeve të zbatuara;

Këto janë elemente relevante për organizimin dhe zbatimin e një procesi koordinimi efektiv dhe efikas për përfituesit e trajnimit gjyqësor të Akademisë - gjyqtarëve, prokurorëve, stafit administrativ të gjyqësorit dhe profesionistëve tjerë.

"Përgjegjësitë e përbashkëta" duhet të kuptohen si pjesë e qeverisjes korporative të të gjitha institucioneve pjesë të gjyqësorit. Kjo nuk i referohet vetëm qëllimeve strategjike dhe cilësive organizative, por edhe kompetencave teknike, metodike dhe aftësi të buta të personelit që duhet të zbatojë politikat e dëshiruara.

#### **Veprimet:**

- Krijimi i një plani përgjegjësish ndërmjet Akademisë, KGJK-së, KPK-së dhe palëve të tjera relevante të interesit në trajnimin gjyqësor, në lidhje me zbatimin e ciklit të trajnimit (VNT, rekrutimi i trajnerëve, përzgjedhja e pjesëmarrësve dhe vlerësimi i trajnimeve);
- Hartimi i planit të punës për procesin e koordinimit ndërmjet Akademisë, KGJK-së, KPK-së dhe akterëve relevant në trajnimin gjyqësor, duke përfshirë shkëmbimin e të dhënave të nevojshme.

**IV. Mbështetë zbatimin e TI-së moderne për punën ligjore dhe administrative të gjyqësorit, duke ofruar trajnime për shkathtësi të rëndësishme vitale, me të cilat portalet elektronike brenda gjyqësorit (e-drejtësisë) dhe Akademisë (e-learning) mund të përdoren në mënyrë efektive.**

## **5.8 Teknologjia Informative dhe Komunikimi (TIK)**

TIK është burim i rëndësishëm për menaxhimin e trajnimeve në Akademi si dhe për koordinimin dhe zbatimin e trajnimit gjyqësor.

Për më tepër, ajo do të pësojë rritje të rëndësisë në vet procesin e trajnimit.

Akademia synon të rrisë përdorimin e TIK për të pasur proces më efikas të menaxhimit të trajnimit, sidomos sa i përket zbatimit të ciklit të trajnimit (VNT, rekrutimin e trajnuesve, përzgjedhjen e pjesëmarrësve dhe vlerësimin e trajnimeve). Sidomos duhet mbledhur të dhënat që sjellin reagime lidhur me relevancën, rëndësinë dhe nevojën për programe të trajnimit, si dhe duhet të kryhen anketime të pjesëmarrësve lidhur me cilësinë e trajnimeve të mbajtura. Kësisoj, azhurnimi dhe funksionimi i duhur i databazës së Akademisë do të luajë rol vendimtar.

Më tutje, sa i përket bashkëpunimit me akterë relevant, kapacitetet e TI-së duhet të ngriten dhe në funksion të mbledhjes, analizimit dhe sistematizimit të të dhënave të burimeve njerëzore në gjykata dhe zyra të prokurorive sa i përket nevojave për trajnim të gjyqtarëve, prokurorëve dhe stafit administrativ.

Për më tepër, përdorimi dhe rritja e praktikimit të mësimin nga distanca, duhet konsideruar si mundësi e rëndësishme për të mësuarit e kombinuar në trajnim fillestar dhe të vazhdueshëm, si dhe për trajnimet e shkurtra me tema urgjente. Mësimi në distancë do të pranohet në masë më të madhe nga ana e pjesëmarrësve, do të zgjerohet mundësinë e kulturës bashkëkohore moderne të të mësuarit dhe të ngritë efikasitetin e trajnimit.

### **Veprimet:**

- Përditësimi dhe përdorimi i databazës së Akademisë për menaxhim efektiv të trajnimeve, bazuar në TI;
- Ndarje e të dhënave lidhur me procesin e koordinimit në mes të Akademisë, KGJK-së, KPK-së dhe akterëve të tjerë relevant në trajnimin gjyqësor duke përdorur databazën e Akademisë;
- Zhvillimi dhe avancimi i mëtejshëm i platformës së mësimin në distancë;

**V. Siguron ngritjen e kapaciteteve profesionale dhe rritjen e burimeve njerëzore, infrastrukturën teknike dhe fonde të mjaftueshme për zbatimin e misionit dhe vizionit të tij.**

## 5.9 Burimet njerëzore dhe infrastruktura

Burimet njerëzore në Akademi përbëhen nga funksione profesionale dhe kategori të ndryshme të punës, përfshirë pozitat menaxhuese që kanë të bëjnë me menaxhimin e trajnimeve, hulumtime dhe publikime, teknologji informative, përkthim, dhe financa, me staf vartës të specializuar. Të gjitha funksionet dhe specializimet janë thelbësore për të siguruar shërbim efektiv, efikas dhe të suksesshëm të trajnimit, lidhur me zbatimin e mandatit ligjor dhe misionit të Akademisë.

Sidoqoftë, për dy arsye kryesore menaxhimi i burimeve njerëzore të Akademisë i ekspozohet rrezikut të humbjes së personelit kompetent, pavarësisht nga marrëdhëniet e mira të brendshme të punës. Duke pasur parasysh zgjerimin e grupeve të synuara dhe përfituesve potencialë të rinj, ngarkesa e punës individuale do të rritet mjaft, nëse nuk ka rritje edhe numri i anëtarëve të stafit. Problem i ngjashëm vlen edhe për ndërtesën e Akademisë, e cila nuk është e mjaftueshme dhe si e tillë, ka mungesë të sallave të trajnimit dhe të takimit. Investimet në modernizim të infrastrukturës janë të domosdoshme për të mbetur atmosfera miqësore dhe për të përballuar të ardhmen.

Për më shumë, disproporcioni në mes të shkallës së pagave dhe papërshtatshmëria në mes të institucioneve të ndryshme shtetërore në gjyqësor përbën pengesë strukturore për punësimin e qëndrueshëm të burimeve njerëzore në Akademi. Legjislacioni aktual i përgjithshëm për administratë publike përcakton shkallë më të ulët të pagave për personelin e Akademisë sesa për institucionet e tjera në gjyqësor. Statusi i Akademisë, funksionet dhe pozita në sistemin e gjyqësorit të Kosovës duhet të ofrojnë të njëjtin nivel të të gjitha garancive, duke përfshirë këtu edhe pagat përkatëse. Kjo mund të konsiderohet parakusht për mbajtje afatgjate të personelit dhe shmangie të largimit të tyre nga Akademia. Prandaj, rekomandohet që në përputhje me legjislacionin mbi procedurat përkatëse, të adresohet kjo situatë te institucionet relevante.

## **Veprimet:**

- Avancimi i procesit të planifikimit të burimeve njerëzore në Akademi në raport me zhvillimet institucionale;
- Sigurimi i ambientit miqësor për pjesëmarrësit në trajnime me investime moderne adekuate;
- Mbajtja e statusit, funksionit dhe pozitës së Akademisë në nivel me institucionet tjera të gjyqësorit;

## **Mbulimi i synimeve specifike**

<b>VI. Akademia e Drejtësisë punon në avancimin e bashkëpunimit ndërkombëtarë</b>
-----------------------------------------------------------------------------------

### **5.10 Bashkëpunimi ndërkombëtar**

Institucionet përkatëse, përfshirë gjyqësorin e Kosovës kanë ndërmarrë një sërë masash për të reformuar sektorin e Sundimit të Ligjit sipas praktikave më të mira të BE-së. Në disa fusha, psh. në fushën e legjislacionit janë arritur rezultate konkrete, ndërsa në disa fusha të tjera akoma nevojiten përmirësime. Për Kosovën, bashkëpunimi ndërkombëtarë mbetet sfidë që vazhdimisht duhet trajtuar duke pasur parasysh mjedisin kompleks politik.

Kosovës i mungon pjesëmarrja aktive në iniciativa dhe organizata të ndryshme rajonale dhe ndërkombëtare. Një gjë e tillë kufizon mundësitë për të marrë pjesë në fusha të ndryshme për sundim të ligjit në nivel rajonal dhe ndërkombëtar. Është e ditur mirë se shumë probleme të ndërlidhura me krimin e organizuar kanë karakter transnacional, për kalim kufitar. Prandaj, anëtarësimi i Kosovës në iniciativa, rrjete, shoqata dhe organe të ndryshme ndërkombëtare do të kontribuonte mjaft në trajnim dhe ndërtim të kapaciteteve për parandalimin dhe luftimin e krimit të organizuar.

Edhe për Akademinë, statusi i Kosovës prodhoi kufizime në bashkëpunim me organizata dhe mekanizma të ndryshëm Evropian. Megjithatë, Akademia do të vazhdojë të shqyrtojë mundësitë e bashkëpunimit, dhe projektet në mënyrë që të përfitojë në përmirësimin e kapaciteteve në arsimim dhe trajnim profesional

gjqësor (ATPGJ). Bashkëpunimi i Akademisë me organizata ndërkombëtare të donatorëve të përfaqësuar në Kosovë ishte i suksesshëm dhe kësaj, Akademia pati përparim të mirë në vitet e fundit. Përveç bashkëpunimit me BE-në, Akademia mori mbështetje të konsiderueshme nga Ambasada të ndryshme në Kosovë, KE, UNDP, USAID, GIZ dhe shumë donatorë e partner tjerë.

Megjithatë, kapaciteti absorbues i Akademisë sa i përket asistencës nga donatorët nuk është i pakufizuar. Prandaj, këshillohet fillimi i koordinimit me donatorë që tashmë janë në fazën e planifikimit të bashkëpunimit. Në bazë të një vlerësimi gjithëpërfshirës të nevojave, përfshirë të gjithë akterët e gjyqësorit, planet e bashkëpunimit vjetor ose shumëvjeçar me prioritete të cekura duhet vendosur në fushën e arsimimit dhe trajnimit profesional gjyqësor .

Akademia gjithashtu synon fuqizimin e planifikimit të bashkëpunimit me organizata ndërkombëtare, me qëllim të krijimit të mundësive më të mëdha për shkëmbim të përvojave jashtë vendit. Programe konkrete bashkëpunimi lidhur me nevojat praktike profesionale, me BE-në dhe me partnerë të tjerë ndërkombëtarë do të themelohen ose do të vazhdojnë. Pjesëmarrja në rrjete ndërkombëtare dhe forume që kanë të bëjnë me trajnimin gjyqësor, si EJTN do të kontribuojë në cilësinë e trajnimit profesional gjyqësor në Kosovë.

### **Veprimet:**

- Themelimi dhe zbatimi i proceseve të rregullta të vlerësimit të nevojave së bashku me akterët relevantë të gjyqësorit lidhur me bashkëpunimin ndërkombëtar;
- Sigurimi i planifikimit të bashkëpunimit dhe marrëveshjeve për realizimin e projekteve, praktikave dhe programeve të shkëmbimit me organizatat e BE-së dhe donatorëve ndërkombëtarë si dhe me rrjetet e bashkëpunimit regional;
- Sigurimi i bashkëpunimit ndërkombëtar dhe koordinimit të donatorëve në Akademi.

**VII. Akademia e Drejtësisë gëzon dhe vlerëson besimin e publikut dhe ngrit ndërgjegjësimin e saj**



## **5.11 Marrëdhëniet me publikun**

Akademia është institucion qendror për trajnim profesional të gjyqësorit në Kosovë dhe kështu kontribuon në formimin e imazhit të gjyqësorit të publiku. Besimi i publikut në gjyqësorin do të promovohet përmes komunikimit transparent dhe efektiv, me anëtarët e mediave dhe gjithë sektorët e shoqërisë së Kosovës. Në këtë drejtim, përgjatë viteve, akademia ofroi prani gjithëpërfshirëse të internetit dhe kjo vazhdimisht nxitet. Akademia do të vazhdojë t'i ofrojë publikut informatat e duhura dhe të mjaftueshme për të gjitha aktivitetet trajnuese dhe zhvillimet më të reja në këtë fushë. Informimi dhe komunikimi i qëndrueshëm dhe i hapur brenda sektorit të trajnimit gjyqësor si dhe me profesionistë tjerë do të tërheqë më shumë ekspertë të rinj dhe do të lehtësojë rekrutimin e profesionistëve të rinj me potencial të lartë për të gjithë sektorët e gjyqësorit.

### **Veprimet:**

- Zhvillimi i fushatës së ndërgjegjësimit që paraqet arsimin dhe trajnim profesional ligjor me universitete dhe organizata të tjera profesionale.
- Hartimi i planit të vizibilitetit të Akademisë, duke përfshirë rishqyrtimin dhe përditësimin e instrumenteve aktuale siç janë buletinet informative dhe botimet periodike.

## **Kapitulli 6: Kostoja financiare e zbatimit**

Plani Strategjik i Akademisë së Drejtësisë, mbulon një periudhë prej pothuajse tri (3) vitesh, përkatësisht periudhën 2019-2021.

Zbatimi i këtij plani strategjik kërkon një buxhet adekuat, në përputhje me zhvillimet në fushën e legjislacionit, reforma funksionale në sistemin e drejtësisë, nevojat për trajnime të përcaktuara nga përfituesit si dhe autoritetet e gjyqësorit, e po ashtu edhe zhvillimet tjera në sistem.

Akademia e Drejtësisë do të përgatisë plane zbatimi të detajuara të shoqëruara me kosto buxhetore, për zbatimin e këtij plani dhe aktiviteteve të përcaktuara me objektivat strategjike.

## **Kapitulli 7: Zbatimi dhe monitorimi i Planit Strategjik**

Për monitorimin e zbatimit të Planit Strategjik, Akademia e Drejtësisë do të caktoj një zyrtar përgjegjës si dhe do të krijojë një grup për të monitoruar arritjen e objektivave strategjike dhe do të hartoj raporte periodike për ecurinë e zbatimit të planit.

Bazuar në Planin e veprimit i bashkëngjitur këtij plani, Akademia do të hartoj plane të hollësishme të punës për zbatimin e planit strategjik.

## Kapitulli 8: Plan-veprimi

Plan-veprimi i bashkangjitur përbën mjet pune për zbatim të Planit Strategjik. Prioritetet e veprimeve janë përzgjedhur si në vijim sa u përket hapave të ardhshëm urgjent dhe të realizueshëm. Treguesit ndihmojnë për t'u përqendruar në rezultate konkrete.

Objektivat strategjike	Fusha e zbatimit	Aktivitetet	Treguesit	Afati kohor
I. T'u mundësoj gjyqtarëve, prokurorëve, stafit administrativ dhe profesionistëve tjerë që në mënyrë efektive dhe profesionale të kryejnë detyrat e tyre përmes trajnimeve të orientuara në punë dhe të bazuara në kompetenca, duke synuar rritjen e besimit të publikut për gjykatat dhe prokurorët.	1. Trajnimi Fillestar	1.1. Rishikimi i programit aktual të PTF-së dhe prezantimi i elementeve të orientuara në vend-pune, me raste praktike dhe të bazuara në kompetenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hartimi i programit bazuar në "Studimi bazuar në raste"</li> <li>Modulet e hartuara bazuar në "Studimi bazuar në raste"</li> </ul>	2020
		1.2. Fuqizimi i ndërlidhjes në mes të fazave teorike dhe praktike me konsiderim specifik të menaxhimit i lëndëve	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hartimi i Planit të mentorimit</li> <li>Hartimi i programit për menaxhimin e rasteve</li> <li>Zbatimi i trajnimit për mentor</li> </ul>	2020
		1.3. Zhvillim i sistemit efikas të vlerësimit të PTF-së.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marrëveshje e lidhur në mes AD, KGJK dhe KPK</li> <li>Vlerësimi i trajnuesit</li> <li>Vlerësimi i mentorit,</li> <li>Vlerësimi i pjesëmarrësve</li> <li>Vlerësimi i jashtëm</li> </ul>	2020-2021
	2. Trajnimi Vazhdueshëm	2.1. Rishikimi i PTV, lidhur me relevancën e temave dhe zbatimin praktik të trajnimit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programi i kornizë i hartuar</li> <li>Plani për zbatimin e programit kornizë i hartuar</li> <li>Përditësimi i temave dhe zvogëlimi i numrit të trajnimeve të realizuar</li> </ul>	2019
		2.2 Zhvillimi dhe zbatimi i kurseve orientuese në përputhje me kompetencat në pozita të reja dhe vende të reja të punës.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programi aktual i trajnimit i rishikuar</li> <li>Gjyqtarët dhe prokurorët e avancuar të trajnuar</li> </ul>	2021
		2.3 Zhvillimi dhe zbatimi i kurseve trajnuese të detyrueshme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trajnimet e detyrueshme të organizuara</li> </ul>	2019-2021
		2.4 Hartimi i akteve normative për zbatim të trajnimit të vazhdueshëm	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktet normative të hartuara</li> </ul>	2021
	3. Trajnimi për stafin administrativ	3.1 Program trajnues gjithëpërfshirës dhe plan shumë-vjeçar për trajnim, për kategoritë përkatëse të punës për këtë grup të synuar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modulet trajnuese të zhvilluara</li> </ul>	2019

		3.2 Identifikimi i kategorive përfituese dhe pjesëmarrësve	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listat e pjesëmarrësve të hartuara</li> </ul>	2019
	<b>4. Trajnime për profesione të lira ligjore</b>	4.1 Zhvillim dhe zbatim i kurrikulës për trajnim për PLL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marrëveshjet e bashkëpunimit me institucionet përkatëse</li> </ul>	2019-2021
	<b>5. Trajnimi dhe zhvillimi i trajnuesve (ToT)</b>	5.1 Rishikimi dhe përditësimi i kriterëve përzgjedhëse për trajnues dhe mundësimi i qasjes për trajnues të rinj, të kualifikuar mirë në ekipin e trajnuesve .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numri i trajnuesve të rekrutuar</li> </ul>	2019
		5.2 Avancimi i metodologjisë për trajnim për përfituesit e Akademisë, dhe hartimi i doracakëve/udhëzuesve për trajnues	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizimi i TIT</li> <li>Hartimi i Programit trajnues</li> <li>Hartimi i doracakut/udhëzuesit</li> </ul>	2019-2021 2021 2021
		5.3 Zhvillimi dhe zbatimi i sistemit për monitorim dhe vlerësim të performansës së trajnuesve dhe mentorëve.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemi i monitorimit, vlerësimit dhe kontrollit i zbatuar</li> </ul>	2020
<b>II. Lehtëson zhvillimin e hulumtimeve ligjore dhe mundëson botime në fushën ligjore për nevojat e sistemit gjyqësor dhe prokurorial.</b>	<b>6. Hulumtimet ligjore dhe botimet</b>	6.1 Botimi dhe grumbullimi i burimeve relevante ligjore dhe jo-ligjore, primare dhe sekundare në gjuhët zyrtare, me lidhje specifike të Acquis së BE-së.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numri i rritur i botimeve të reja në gjuhën shqipe</li> </ul>	2021
		6.2 Zhvillim i mëtejshëm i bibliotekës elektronike dhe databazës, përmirësim i analizës dhe statistikave.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Databaz elektronike dhe sistemi analizës dhe statistikave i avancuar</li> </ul>	2020
		6.3 Zhvillimi i mëtejshëm i materialeve për “trajnimin e bazuar në raste”	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materialet për “trajnim bazuar në raste” të zhvilluara</li> </ul>	2020
<b>III. Miraton qasjen e "përgjegjësish së përbashkët" ndaj palëve të interesuara për fuqizimin institucional të gjykatave dhe prokurorëve, duke krijuar programe të trajnimit të koordinuara dhe të balancuara për përfituesit në zbatim të politikave të trajnimit.</b>	<b>7. Bashkëpunimi me akterët relevant</b>	7.1 Krijimi i një plani përgjegjësish ndërmjet Akademisë, KGJK-së, KPK-së dhe palëve të tjera relevante të interesit në trajnimin gjyqësor në lidhje me zbatimin e ciklit të trajnimit (TNA, rekrutimi i trajnerëve dhe përzgjedhja e pjesëmarrësve, vlerësimi i trajnimeve).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plani për përgjegjësi, i vendosur dhe i zbatuar</li> </ul>	2021
		7.2 Hartimi i planit të punës të procesit të koordinimit ndërmjet Akademisë, KGJK-së, KPK-së dhe akterëve relevant në trajnimin gjyqësor, duke përfshirë shkëmbimin e të dhënave të nevojshme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pajtim mbi tabelat e vendosura për rrjedha pune në mes Akademisë,KGJK dhe KPK</li> </ul>	2021
<b>IV. Mbështetë zbatimin e TI-së moderne për punën ligjore dhe administrative të</b>	<b>8. Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit</b>	8.1 Përditësimi dhe përdorimi i databazës së Akademisë për menaxhim efektiv të trajnimeve, bazuar në TI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numri i trajnimeve dhe raportet e vlerësimit vazhduan me bazën e të dhënave</li> </ul>	2020

gjyqësorit, duke ofruar trajnime për shkathhtësi të rëndësisë vitale, me të cilat portalet elektronike brenda gjyqësorit (e-drejhtësisë) dhe Akademisë (e-learning) mund të përdoren në mënyrë efektive.	(TIK)	8.2 Ndarje e të dhënave lidhur me procesin e koordinimit në mes të Akademisë, KGJK-së, KPK-së dhe akterëve tjerë përkatës në trajnimin gjyqësor duke përdorur databazën e Akademisë.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numri i raporteve të shkëmbyera ndërmjet Akademisë dhe akterëve relevant të rritur</li> </ul>	2021
		8.3 Zhvillimi dhe avancimi i mëtejshëm i platformës së mësimi në distancë.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numri i kurseve të reja i shtuar</li> <li>Përditësimi i platformës</li> <li>Numri i pjesëmarrësve i rritur</li> </ul>	2021
V. Akademia e Drejtësisë siguron ngritjen e kapaciteteve profesionale dhe rritjen e burimeve njerëzore, infrastrukturën teknike dhe fondet e mjaftueshme për zbatimin e misionit dhe vizionit.	9. Burimet Njerëzore dhe Infrastruktura	9.1 Rishikimi dhe përditësimi i planifikimit të burimeve njerëzore të Akademisë	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plani i hartuar për burime njerëzore</li> </ul>	2021
		9.2 Sigurimi i ambienteve trajnuese moderne për pjesëmarrësit dhe për punë të rregullt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numri i pajisjeve të përditësuara dhe të zëvendësuara</li> </ul>	2021
		9.3 Të mbahet statusi, funksioni dhe pozicioni i Akademisë në mënyrë të barabartë me institucionet e tjera të gjyqësorit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numri i posteve të ri-klasifikuara në Akademi</li> </ul>	2021
VI. Akademia e Drejtësisë do të punojë për të përmirësuar bashkëpunimin ndërkombëtar	10. Bashkëpunimi Ndërkombëtarë	10.1 Të krijohen dhe të zhvillohen procese të rregullta të vlerësimit të nevojave së bashku me akterët relevantë të gjyqësorit për bashkëpunimin ndërkombëtar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numri i takimeve të akterëve me Akademinë i shtuar</li> <li>Raporti i vlerësimit është elaboruar</li> </ul>	2020
		10.2 Sigurimi i planifikimit të bashkëpunimit dhe marrëveshjeve për realizimin e projekteve, praktikave dhe programeve të shkëmbimit me organizatat e BE-së dhe donatorëve ndërkombëtarë, si dhe me rrjetet e bashkëpunimit ndërkufitar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plani i bashkëpunimit i elaboruar</li> <li>Numri i marrëveshjeve të bashkëpunimit i shtuar</li> <li>Numri i pjesëmarrësve në programet e shkëmbimit dhe ngjarjet rajonale i shtuar</li> </ul>	2021
		10.3 Sigurimi i bashkëpunimit ndërkombëtar dhe koordinimit të donatorëve në Akademi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Caktimi i personit kontaktues/Zyrtarit për Koordinim</li> </ul>	2020
VII. Akademia e Drejtësisë gëzon dhe vlerëson besimin publik dhe rrit ndjeshmërinë e publikut	11. Marrëdhëniet me publikun	11.1 Zhvillimi i një fushate ndërgjegjësimi që paraqet arsimin dhe formimin profesional ligjor me universitetet dhe organizatat e tjera profesionale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numri i takimeve dhe evenimenteve me universitetet dhe organizatat profesionale</li> </ul>	2021
		11.2 Hartimi i një plani të dukshmërisë së Akademisë duke përfshirë rishikimin dhe azhurnimin e dokumenteve aktuale si buletinet dhe botimet periodike.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plani i vizibilitetit i hartuar</li> <li>Numri i buletineve dhe publikimet periodike</li> </ul>	2020

**Prishtina 2018**  
**Shtypshkronja “Blendi N.T.G”.**  
**Rr.”Gustav Meyer” - 10000 Prishtinë, Republika e Kosovës**

**© Copyright Akademia e Drejtësisë**  
**Rr. “Muharrem Fejza” p.n**  
**10000 Prishtinë, Republika e Kosovës**

*Ky botim është publikuar me ndihmën e Bashkimit  
Evropian. Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e  
vetme e Akademisë së Drejtësisë dhe nuk mund të merret në  
asnjë mënyrë për të pasqyruar pikëpamjet e Bashkimit  
Evropian*



IPA 2014 Twinning Project “Further Support to  
Legal Education Reform”



AKADEMIA E DREJTËSISË  
AKADEMIJA PRAVDE  
ACADEMY OF JUSTICE