



Republika e Kosovës
Republika Kosova - Republic of Kosovo
Akademia e Drejtësisë - Akademia Pravde - Academy of Justice

PLANI STRATEGJIK I AKADEMISË SË DREJTËSISË 2024 - 2026

Prishtinë, 2023

Përmbajtja -

Përmbajtja	03
Akronimet	04
1: Misioni, vizioni, vlerat, objektivat strategjike	05
2: Konteksti Strategjik.....	09
3: Realizimi i Objektivave Strategjike 2019-22.....	10
4: Analiza SWAT	12
5: Objektivat Strstegjike 2024-2026.....	18
6: Objektivi Strategjik 1 – Trajnimi të bazuar në vend të punës dhe kompeta	19
7: Objektivi Strategjik 1.1 – Trajnimi Fillestar	20
8: Objektivi Strategjik 1.2 – Trajnimi i Vazhdueshëm	21
9: Objektivi Strategjik 1.3 – Trajnim për Stafin Administrativ	23
10: Objektivi Strategjik 1.4 – Trajnim i Trajnuesve	24
11: Objektivi Strategjik 2.1 – Kërkimi Ligjor dhe Publikimet:	25
12: Objektivi Strategjik 3.1 – Ndarja e përgjegjësive.....	26
13. Objektivi Strategjik 3.2 – Bashkëpunimi dhe komunikimi me palët e interesuara	27
14: Objektivi Strategjik 4 - ICT	28
15: Objektivi Strategjik 5 –Zhvillimi institucional.....	30
16: Matja e realizimit (indiktorët).....	32

Akronimet

CCJE	Këshilli Konsultativ i Gjyqtarëve Evropian
CEPEJ	Komisioni Evropian për Efikasitetin e Drejtësisë Këshilli i Evropës i KiE
CoEK	Këshilli Evropian
EJTN	Rrjeti Evropian i Trajnimit Gjyqësor
ERA	Agjenda e Reformës Evropiane
EUKOJUST	Programi i Bashkimit Evropian për Sektorin e Drejtësisë I sovë
FLP	Profesionet e Lira Ligjore
HRM	Menaxhimi i Burimeve Njerëzore
ICT	Teknologjitë e Informacionit dhe Komunikimit
IPA	Instrumenti i Asistencës Para-Pranimi
AJ	Akademia e Drejtësisë
KGJK	Këshilli Gjyqësor i Kosovës
KGJKS	Sekretariati i Këshillit Gjyqësor të Kosovës
KPK	Këshilli Prokurorial i Kosovës
LLJL	Arsimimi Ligjorë gjatë gjithë Jetës
M&V	Monitorimi dhe Vlerësimi
ZP	Zyrat e Prokurorisë
MSA	Marrëveshja e Stabilizim Asociimit
SWOT	Pikat e Forta-Dobësitë-Mundësitë-Kërcënimet
VNT	Vlerësimi i Nevojave të Trajnimit
TIT	Trajnim i Trajnuesve

Plani Strategjik i Akademisë së Drejtësisë së Kosovës 2024-2026

Misioni

(Përcaktimi i qëllimit të institucionit)

Akademia kontribuon në sundimin e ligjit në Kosovë duke ofruar arsimim dhe trajnim cilësor gjyqësor për gjyqtarët, prokurorët dhe stafin administrativ gjyqësor si dhe profesionistët tjerë gjyqësor, realizon analiza, hulumtime dhe aktivitete në pajtim me kornizën ligjore dhe standardet më të mira të njohura ndërkombëtarisht.

Vizioni

(Ku e sheh institucioni pozicionin e vet në të ardhmen)

Akademia është një institucion i të mësuarit bashkëkohor, i përshtatur me dinamikën e zhvillimit të përgjithshëm, si dhe kontribuues kryesor në arritjen e një gjyqësori të paanshëm, të pavarur dhe profesional i cili e gëzon besimin e publikut.

Vlerat

(Bindjet dhe karakteristikat e sjelljes së institucionit)

Mësimi i vazhdueshëm: Mësimi nuk kufizohet në periudha të caktuara të jetës ose në klasa. Arsimi është një proces i vazhdueshëm gjatë gjithë jetës, dhe kjo përfshin edhe vendin e punës.

Transparenca, Mos-diskriminimi dhe paanshmëria: Më e rëndësishmja është përkujdesja që të ketë gjithë përfshirje pa dallim gjinie, race dhe përkatësie kombëtare.

Trajnimi në vend të punës: Trajnimi dhe mësimi i bazuar në vendin e punës kontribuon në mënyrë thelbësore në zhvillimin e një identiteti profesional. Ai u mundëson përfituesve të zhvillojnë potencialin e tyre gjatë kryerjes së roleve të tyre profesionale.

Trajnimi i bazuar në kompetencë dhe praktikë: 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 marrë parasysh rolin e

arsimimit dhe trajnimit gjyqësor për shoqërinë dhe ekonominë, është thelbësore të sigurohet cilësi dhe përsosmëri e arsimit dhe formimit profesional.

Teknologjia e informacionit: po përparon me shpejtësi dhe është bërë një pjesë thelbësore e jetës sonë profesionale dhe menaxhimit të punës dhe duhet të promovohet për përdorim.

Bashkëpunimi me institucionet vendore dhe ndërkombëtare të drejtësisë: Duke pasur parasysh nevojat për zhvillimin dhe përmirësimin e programeve të trajnimit, është më e rëndësishme të forcohet bashkëpunimi dhe koordinimi me institucionet vendore dhe ndërkombëtare të drejtësisë.

Plani Strategjik i Akademisë së Drejtësisë së Kosovës
2024-26

5 Objektivat strategjike të Akademisë së Drejtësisë së Kosovës
2024-26

- 1** T'ju mundësojë gjyqtarëve, prokurorëve dhe stafit të tyre administrativ që në mënyrë efektive dhe profesionale të kryejnë detyrat e tyre nëpërmjet trajnimeve të bazuara në vendin e tyre të punës dhe kompetencave (profesionale dhe ndërdisiplinore). Duke vepruar kështu, të ofrojë kontribut pozitiv në rritjen e respektit të qytetarëve për gjykatat dhe prokuroritë.
- 2** Lehtëson zhvillimin e kërkimeve ligjore dhe publikimeve në fushën ligjore për nevojat e sistemit gjyqësor dhe prokurorial.
- 3** Zhvillon më tej qasjen e "përgjegjësisë së përbashkët" ndaj akterëve për forcimin institucional të gjykatave dhe prokurorive duke ofruar programe trajnimi të koordinuara dhe të balancuara për përfituesit në zhvillimin e politikave të trajnimit.
- 4** Vazhdon të mbështesë zbatimin e teknologjisë moderne të informacionit për punën administrative dhe ligjore të sistemit gjyqësor, duke rritur kapacitetin e vet për të ofruar trajnime si virtualisht ashtu edhe nga distanca.
- 5** Siguron që AD të zhvillohet si një institucion, i aftë për të menaxhuar të gjitha burimet në mënyrë efikase dhe efektive të avancoj në ngritjen e kapaciteteve profesionale, rritjen e burimeve njerëzore, menaxhimin financiar dhe infrastrukturën teknike, për të pasur sukses në përmbushjen e misionit dhe vizionit të saj.

Konteksti strategjik

Palët e Interesit

Palët e Interesit të Akademisë përfshijnë:

- Këshilli Gjyqësor i Kosovës (KGJK) dhe Këshilli Prokurorial i Kosovës (KPK), si palë kyçe institucionale të interesuara, të cilët kanë një rol të përcaktuar ligjrisht në trajnimin gjyqësor
- Ministria e Drejtësisë dhe Kuvendi, të cilët përcaktojnë politikat shtetërore, hartojnë dhe miratojnë legjislacionin për të gjithë sektorin e Drejtësisë
- gjyqtarët, prokurorët, kryetarët e gjykatave kryeprokurorët dhe anëtarët e tjerë të gjyqësorit duke përfshirë stafin administrativ, të cilët janë grupi kryesor i synuar i Akademisë për trajnim
- Profesionet e tjera ligjore si target grup jo i detyrueshëm
- Organizatat ndërkombëtare, donatorët, ambasadat partnere
- Organizatat homologe dhe simotra, në rajon dhe Evropë, si EJTN, ERA, etj.
- OJQ,SHC-të dhe shoqatat profesionale të gjyqtarëve dhe prokurorëve
- Punonjësit, trajnuesit dhe mentorët e Akademisë që udhëheqin dhe/ose realizojnë drejtpërdrejt aktivitetet kryesore janë gjithashtu ndër akterët kryesorë të brendshëm.
- Media dhe gazetarët
- Institucionet tjera të Kosovës dhe publiku i gjerë.

Populli i Kosovës është pala kryesore e interesit që në fund do të vendos për suksesin e të gjithë partnerëve të drejtësisë së Kosovës në ofrimin e një sistemi drejtësie gjithëpërfshirëse, efektive, profesionale dhe mire-funksionale.

Strategjia Kombëtare dhe Korniza Ligjore

Në verën e vitit 2021, Qeveria e Kosovës miratoi Strategjinë e Sundimit të Ligjit dhe Planin e Veprimit, që përmban (ndër të tjera) masa specifike në lidhje me Trajnimin Gjyqësor dhe Akademinë.

Në shtator të vitit 2022 janë miratuar ndryshimet në Ligjin për AD-në të cilat janë bërë bazuar në Kapitullin IV Ligjit Nr. 08/L-063 për ndryshimin dhe plotësimin e ligjeve që kanë të bëjnë me racionalizimin dhe vendosjen e vijave llogaridhënëse të agjencive të pavarura.

Në janar 2023, Qeveria e Kosovës miratoi një koncept dokument për Akademinë e Drejtësisë. Disa nga zgjidhjet e propozuara parashohin reformë serioze të trajnimit fillestar, ndërsa të tjera synojnë përmirësimin e funksionimit të Akademisë.

Vlerësimi dhe Analiza Strategjike

Që udhëheqja e Akademisë së Drejtësisë të Kosovës të ofroj mendime të informuara për udhëheqje në të ardhmen, duhet bërë një analizë e plotë e progresit të institucionit në realizimin e planit të mëhershëm strategjik, një vetëvlerësim i kapaciteteve dhe aftësive të institucionit, dhe shqyrtim të detajuar të rrethanave.

Këtu përfshihen përpjekje të konsiderueshme, ku njëri prej anëtarëve të stafit të AD-së është mbështetur nga partnerët e tyre të EUKOJUST për t'u angazhuar në një sërë seminaresh dhe fokus grupesh në mbështetje të 'Analizës SWOT'.

Kombinimi i këtyre vlerësimeve u përdor për të përcaktuar objektivat strategjike për vitin 2024-2026.

Përmbushja e Objektivave Strategjike 2019-2022

Gjatë shqyrtimit të opsioneve për ofrimin e shërbimeve në të ardhmen, është e domosdoshme të merret parasysh performanca e AD-së në periudhën e mëparshme të planifikimit strategjik; 2019-2022.

Kjo ishte një periudhë unike në historinë botërore, e lëre më historinë e Kosovës, pasi të gjithë jemi përballur me sfidat e pandemisë COVID-19.

Edhe pse pandemia pati një ndikim të thellë në aftësinë e AD-së për të realizuar suksesin e pritur, përmes profesionalizmit dhe përkushtimit të të gjithë stafit brenda AD-së, si dhe me mbështetjen e sektorit tonë të drejtësisë dhe partnerëve ndërkombëtarë, u arrit shumë në këtë drejtim.

Akademia ishte e suksesshme në menaxhimin e kësaj krize duke

krijuar organizimin e duhur dhe duke siguruar pajisjet e nevojshme për të kaluar në trajnime online. Akademia nuk i kishte ndërprerë aktivitetet e saj për shkak të pandemisë. Praktikisht të gjitha aktivitetet e trajnimit u zhvilluan online, nëpërmjet platformës Zoom. Edhe trajnimi fillestar u zhvillua në një format të kombinuar sa herë që ishte e mundur, duke respektuar kufizimet sanitare.

Në trajnimin fillestar gjatë periudhës 2019-2023 e përfunduan tri gjenerata të gjyqtarëve dhe prokurorëve të sapo emëruar, përkatësisht 40 prokurorë si dhe 109 gjyqtarë. Për shkak të rritjes së numrit nga Këshilli, burimet kanë kaluar nga Trajnimi i Vazhdueshëm në Trajnimin Fillestar (ky i fundit është i detyrueshëm me ligj).

Pavarësisht kësaj në Trajnimin e Vazhdueshëm është mbajtur një nivel i qëndrueshëm i realizimit të trajnimit:

U bënë përmirësime në procesin e trajnimit.

Organizimi i Trajnimit Fillestar u modifikua në vitin 2021 duke rezultuar në një raport më të mirë ndërmjet trajnimit teorik dhe atij praktik.

Akademia e Drejtësisë filloi të zbatojë qasjen e saj të orientuar drejt vendit të punës, duke kaluar nga pjesët e trajnimit në sallë në tryeza të rrumbullakëta dhe seminare ku janë diskutuar problemet praktike të jurisprudencës.

Trajnimi për profesionet e lira ligjore është ofruar sipas kërkesës.

Programet e trajnimit për menaxhim janë në zhvillim e sipër.

Trajnimi për stafin administrativ nuk është realizuar në tërësi, për shkak të mungesës së burimeve, si financiare ashtu edhe njerëzore. Një përjashtim i dukshëm janë kurset fillestare pilot për bashkëpunëtorët profesional që po zhvilloheshin me mbështetjen e donatorëve.

Akademia vazhdoi të investojë në përmirësimin e kapaciteteve të saj trajnuese. Ndryshimet thelbësore në Rregulloren për Trajnuesit janë miratuar nga Këshilli Drejtues, Trajnimet për Trajnuesit janë ofruar dhe Udhëzuesi për Trajnues është zhvilluar me mbështetjen e donatorëve.

Është përmirësuar bashkëpunimi me palët e interesuara. Janë mbajtur takime të rregullta koordinuese me donatorët; donatorët u konsultuan në procesin e VNT-së, kështu që trajnimi, i mbështetur ose i ofruar prej tyre u përfshi në programin vjetor të trajnimit të Akademisë.

Marrëveshjet për partneritetet janë nënshkruar me SHC-të që punojnë në sektorin e drejtësisë/gjyqësorit.

Akademia ka marrë pjesë rregullisht në iniciativat rajonale të trajnimit. Gjithashtu është krijuar partneritetet me EJTN dhe ERA.

Statusi ligjor i Akademisë si institucion i pavarur, në përputhje me standardet evropiane, është forcuar me ndryshimet në Ligjin për AD-në në fuqi që nga shtatori i vitit 2022.

Akademia u fokusua më tej në përmirësimin e organizimit të saj të brendshëm dhe modus operandi përmes ndryshimeve në aktet e saj nënligjore, në përputhje dhe bazuar në ndryshimet legjislative të vitit 2022 dhe praktikat më të mira evropiane dhe ndërkombëtare.

Në nëntor të vitit 2023, Këshilli Drejtues miratoi një Rregullore e re për sistematizim me një strukturë të re organizative, duke e rritur numrin e stafit në 36.

Në fund të vitit 2022, Drejtori Ekzekutiv u riemërua për një mandat tjetër në detyrë, duke siguruar kështu vazhdimësinë në menaxhim dhe në përpjekjet për ringjalljen e AD-së si institucion.

Analiza SWOT

Gjatë kryerjes së procesit të Vlerësimit Strategjik, Udhëheqja e AD-së u angazhua me palët e interesuara të brendshme dhe të jashtme, si dhe me përfaqësues të Grupeve të Shoqërisë Civile të Kosovës dhe partnerëve ndërkombëtarë për të mbledhur, analizuar dhe siguruar cilësinë e konkluzioneve të arritura. Një komponent kyç i procesit të vlerësimit ishte angazhimi i një pjese të madhe të stafit në analizën SWOT.

Pikat e forta

- Status ligjor solid, në përputhje me standardet evropiane.
- Përmirësimi i organizimit të brendshëm dhe *modus operandi*
- Staf me eksperiencë
- Reputacion i mirë
- Rrjeti i gjerë i partneriteteve

Mundësitë dhe sfidat

- Udhëheqja, Trajnimi për Menaxhment dhe Planifikimi Strategjik
- Akomodim i ri për AD-në
- Ndërveprimi me KGJK/KPK
- Ndryshimet në Ligjin për AD
- Zbatimi i akteve të reja të brendshme nënligjore

Dobësitë

- Burime të kufizuara
- Praktika të vjetruara/joefikase
- Mungesa e ambienteve të përhershme
- Komunikimi i pamjaftueshëm

Çështjet strategjike – pikat e forta

Me ndryshimet në Ligjin për AD-në nga shtatori i vitit 2022, statusi ligjor i Akademisë si institucion i pavarur është forcuar dhe përshtatur me standardet evropiane.

Organizimi i brendshëm dhe modus operandi janë duke u përmirësuar, pas ndryshimeve në aktet e brendshme nënligjore dhe procedurat operative.

Stafi aktual i Akademisë është me përvojë, shumë prej anëtarëve të saj punojnë në institucion mbi 10-15 vite.

Akademia gëzon një reputacion të mirë dhe ka ndërtuar me sukses një rrjet të

gjerë partneriteti me institucionet kombëtare dhe ndërkombëtare.

Të lartë cekurat përfaqësojnë një bazë solide për zhvillim të mëtejshëm në vitet në vijim.

Çështjet strategjike – dobësitë

Burime të kufizuara

Burimet e kufizuara njerëzore dhe financiare përbëjnë një nga dobësitë kryesore të Akademisë, duke pasur parasysh rritjen e kërkesës për shërbimet e saj.

Stafi i AD-së është i kufizuar në 36 pozita, por me buxhet janë paraparë vetëm 32. Prej tyre tetë (25%) janë të lira, duke e lënë Akademinë me numër të pamjaftueshëm të punëtorëve.

Buxheti i Akademisë është gjithashtu i pamjaftueshëm në krahasim me rritjen e kërkesës për shërbimet e saj. Norma e zakonshme e miratimit të kërkesës buxhetore për pesë vitet e fundit varion ndërmjet 60-75%. Për shembull, buxheti për vitin 2023 është 892 367 euro nga 1 436 988 euro të kërkuara (62%). Dhe kjo përkundër Veprimit të qartë “Alokimi i një buxheti më të madh për AD-në”, Plani i Veprimit SL, seksioni I.3.

Më tej, nuk ka asnjë lidhje ndërmjet kërkesës për trajnim që vjen kryesisht nga KGJK-ja dhe KPK-ja (si në trajnimin fillestar, të detyrueshëm dhe jo të detyrueshëm) dhe ndarjes së resurseve të nevojshme për realizimin e tij, të bërë nga MF dhe Kuvendi.

Praktikat dhe proceset e punës joefikase/të vjetruara

Një dobësi tjetër janë disa praktika të vendosura dhe procese pune që nuk janë përditësuar dhe përmirësuar për një periudhë të konsiderueshme.

Mungesa e ambienteve të përhershme

Mungesa e ambienteve të përhershme ndikon negativisht në kapacitetin logjistik të Akademisë për të ofruar trajnime të mjaftueshme për të gjitha grupet e saj të synuara.

Komunikimi i pamjaftueshëm

Komunikimi i pamjaftueshëm proaktiv strategjik i Akademisë me akterët e saj duket të jetë një tjetër dobësi.

Çështjet Strategjike – Mundësitë & Rreziqet/Sfidat

Në rishikimin e “Vlerësimit Strategjik” u identifikuan një numër i vogël çështjesh që paraqesin mundësi apo sfida specifike brenda periudhës. Ashtu si shumë çështje të tilla, ato të theksuara më poshtë ofrojnë sfidë dhe mundësi.

Udhëheqësia, Trajnimi i Menaxhmentit dhe Planifikimi Strategjik

Puna e ndërmarrë nga AD, KGJK dhe KPK në rishikimin e institucioneve të tyre dhe hartimin e planeve të tyre strategjike ka ofruar pikëpamje të mprehtë në nevojën që të gjithë ata brenda sistemit të drejtësisë, qofshin të kualifikuar ligjërish apo jo, të jenë në gjendje të kenë qasje në trajnime për 'shkathësitë e buta', në lidhshmëri, menaxhim dhe aftësitë në punë.

Gjyqtarët dhe prokurorët janë ekspertë profesionistë të ligjit dhe jurisprudencës dhe janë liderët kryesorë brenda sistemit të drejtësisë penale, si dhe kanë një rol kryesor në menaxhimin e personave, proceseve dhe burimeve dhe kanë nevojë për mbështetjen dhe trajnimin e nevojshëm për të kryer këto funksione në mënyrë efektive.

Për të përfunduar këtë punë do të jetë e nevojshme që ata brenda AD-së, KGJK-së, KPK-së, Kryeprokurorit të Shtetit, dhe palëve të tjera kyçe në sistemin e drejtësisë penale të punojnë së bashku për të hartuar, zhvilluar dhe ofruar programe trajnimi me një kurrikulë dhe qasje pedagogjike që i përshtatet më së miri pjesëmarrësve dhe nevojave të institucioneve të përfshira. Kontributi nga partnerët ndërkombëtarë dhe kontaktet me shoqërinë civile do të ishte i çmuar.

Mundësitë e përmirësimit janë të dukshme megjithatë, ofrimi i këtyre produkteve të trajnimit paraqet gjithashtu një numër sfidash:

- Nuk është buxhetuar në planin financiar ekzistues,
- Natyra e trajnimeve të specializuara jashtë grupeve ekzistuese të aftësive të trajnuesve dhe stafit trajnues aktual të AD-së,
- Përpjekjet e mëparshme të bëra në këto fusha nga të tjera (organizata ndërkombëtare) në vitet e mëparshme nuk ishin të integruara dhe kanë lënë pak rezonim organizatave.

Akomodim i ri për Akademinë e Drejtësisë së Kosovës

Akomodimi i ri për Akademinë është në të njëjtën kohë sfidë dhe mundësi për AD-në.

Ka filluar ndërtimi i objektit të ri të Akademisë, i cili menaxhohet nga Departamenti i Inxhinierisë në MPB. Mangësitë në funksionalitetin e ndërtimit dhe planet për pajisje janë evidentuar me mbështetjen e ekspertëve dhe donatorëve, MPB-së me iniciativën e saj i ndërpreu punimet ndërtimore.

Me ndihmën e ekspertit të donatorit planet arkitektonike, elektrike, TIK dhe të tjera të ndërtesës u përmirësuan dhe në fund u sinkronizuan dhe u përpunuan specifikimet teknike të TIK-ut për të gjithë ndërtesën (pavarësisht nga burimi i financimit).

Ndërkohë Akademia vazhonte të qëndronte me qira në ambientet ku ndodhej, ndërsa është dashur të zhvendosej në një ndërtesë të re me qira. Operacioni i transferimit u krye me planifikim dhe zell të mirë, kështu që procesi i trajnimit nuk është ndikuar.

Në vitin 2023, Departamenti i Inxhinierisë i MPB-së filloi procesin e prokurimit për vazhdimin e punimeve të ndërtimit për objektin e ri të AD-së në përputhje me planet e reja.

Kur të përfundojë dhe në përputhje me planet e ndryshuara dhe të sinkronizuara, ndërtesa e re do t'i sigurojë Akademisë kapacitetet logjistike për të ofruar një numër të mjaftueshëm trajnimesh për të gjitha grupet e saj të synuara.

Burimet dhe kapacitetet e kufizuara përballen me kërkesë në rritje për trajnim

Me rritjen e stafit dhe buxhetit në varësi të institucioneve të jashtme të AD-së (Qeveria dhe Kuvendi i Kosovës) është e pasigurt nëse Akademia do të jetë në gjendje t'i plotësojë kërkesat në rritje për trajnime, që vijnë nga KGJK, KPK, dokumentet e politikave të Qeverisë dhe legjislacionin e ri.

Mbështetja e donatorëve mund të plotësojë vetëm në një masë të caktuar burimet dhe kapacitetet e kufizuara të ofruara nga shteti.

Institucione të shumta me kompetenca për trajnim gjyqësor

Akademia është institucioni i vetëm i mandatuar me ligj për të ofruar trajnime ndërkaq KGJK dhe KPK në bashkërendim me AD-në bënë politikat standardet dhe udhëzimet për rregullimin e trajnimeve për gjyqtarë, prokurorë dhe stafin administrativ gjyqësor dhe prokurorial. Andaj sipas legjislacionit në fuqi disa institucione kanë role të ndryshme në fushën e trajnimit gjyqësor – KGJK, KPK, Kryeprokurori i Shtetit dhe gjithashtu AD-ja. Suksesi i Akademisë në masë të madhe varet nga qartësimi dhe respektimi i rolit të secilit prej këtyre institucioneve në procesin e përbashkët të trajnimit gjyqësor, duke shmangur mbivendosjen e funksioneve dhe ndërhyrjet e jashtme në menaxhimin e brendshëm të AD-së.

Për shembull, në dhjetor të vitit 2023, KGJK publikoi për konsultime dy projekt-rregullore për trajnimin e gjyqtarëve dhe personelit administrativ. Përpjekje kjo për t'i vënë aktivitetet e trajnimit nën kontrollin e drejtpërdrejtë të Këshillit, në disa raste duke anashkaluar Akademinë si ofrues legjitim i shërbimeve të trajnimit për Gjyqësorin.

Ndryshime të mundshme në legjislacionin lidhur me trajnimin gjyqësor

Koncepti dokumenti i AD-së parasheh ndryshime të rëndësishme në statusin dhe funksionimin e AD-së, si dhe në lidhje me modelin e trajnimit fillestar. Në varësi të mënyrës se si këto koncepte përkthehen në legjislacion, ato paraqesin mundësi po edhe sfidë/kërcënim për zhvillimin e Akademisë.

Zbatimi i rregullave të reja të brendshme

Zbatimi i rregullave të reja të brendshme dhe procedurave operacionale, ndryshimi i organizimit të brendshëm dhe modus operandi të Akademisë, paraqet një tjetër sfidë/mundësi. Vetëm miratimi i rregullave nuk është garanci se ato do të kuptohen dhe zbatohen siç duhet nga AD-ja. Për të prodhuar një ndryshim real në proceset e punës nevojiten trajnime shtesë, këshilla dhe mbështetje/mentorim për menaxhmentin, stafin dhe trajnuesit/mentorët në punën e tyre të përditshme.

Objektivat Strategjike 2024-26

Qëllimet strategjike të AD-së rrjedhin nga vizioni i saj. Ato përfaqësojnë qëllimet strategjike të nivelit të lartë dhe afatgjatë, ku secili ilustron aspekte të vizionit. Qëllimet korrespondojnë me vizionin e suksesit dhe më tej i përgjigjen pyetjes se si do të arrihet caku i synuar.

Ato janë opsione strategjike thelbësore duke marrë parasysh sfidat më të rëndësishme të ardhshme në gjyqësor dhe duke i kombinuar ato me qëllimet thelbësore të AD-së.

Ato i përgjigjen pyetjes se ku dëshiron të jetë AD në 3-5 vite e ardhshme dhe çfarë duhet të bëjë për të arritur këto objektiva.

Plani i mëparshëm strategjik për 2019-2022 ishte, si të gjitha aspektet e jetës publike dhe private në mbarë Kosovën, i rrethuar nga sfida të papritura dhe të paprecedentë të paraqitura nga pandemia COVID-19.

Megjithëse janë bërë të gjitha përpjekjet për të siguruar që të gjitha burimet të jenë përdorur për të ofruar shërbime të cilësisë më të lartë të mundshme për të gjitha palët e interesuara, këto përpjekje përshkruhen më mirë si "mirëmbajtje" dhe "qëndrueshmëri" dhe jo si optimizim dhe transformim.

Në këtë drejtim, Udhëheqja e Akademisë së Drejtësisë së Kosovës dhe partnerët e tyre kanë rishikuar objektivat e identifikuara në planin strategjik '2019-2022'.

Duke vepruar kështu, u vërejt se objektivat dhe çështjet ishin ende të lidhura me nevojat e të gjithë partnerëve të drejtësisë dhe duhet të përbënin bazën mbi të cilën do të propozoheshin përpara aspiratat dhe ambiciet për tri vitet e ardhshme.

Prandaj është synuar të çohen përpara pesë objektivat strategjike nga plani i mëparshëm, jo vetëm për të arritur aspiratat e planit 2019-2022, por për të ofruar një energji, vendosmëri dhe shtysë të përtërirë për të arritur objektivat e synuara për tre vitet e ardhshme 2023-2025.

Objektivat strategjike sipas Planit Strategjik të Akademisë së Drejtësisë për 2024-26 janë si në vijim:

1. T'u mundësojë gjyqtarëve, prokurorëve dhe stafit të tyre administrativ që në mënyrë efektive dhe profesionale të kryejnë detyrat e tyre nëpërmjet trajnimeve të orientuara në vendin e punës dhe të bazuara në kompetenca (profesionale dhe ndërdisiplinore). Duke vepruar kështu, ti ofrojë një kontribut pozitiv në rritjen e besimit të publikut në gjykata dhe prokurori.
2. Të lehtësojë zhvillimin e kërkimeve ligjore dhe publikimeve në fushën juridike për nevojat e sistemit gjyqësor dhe prokurorial.
3. Të zhvillojë më tej qasjen e “përgjegjësisë së përbashkët” ndaj aktorëve të saj për forcimin institucional të gjykatave dhe prokurorive duke ofruar programe trajnimi të koordinuara dhe të balancuara për përfituesit në zhvillimin e politikave të trajnimit.
4. Vazhdon të mbështesë zbatimin e teknologjisë moderne të informacionit për punën administrative dhe ligjore të sistemit gjyqësor, nëpërmjet rritjes së kapacitetit të vet për të ofruar trajnime si virtualisht ashtu edhe nga distanca.
5. Siguron që AD të zhvillohet si një institucion, i aftë për të menaxhuar të gjitha burimet në mënyrë efikase dhe efektive për të avancuar ngritjen e kapaciteteve profesionale, rritjen e burimeve njerëzore, menaxhimin financiar dhe infrastrukturën teknike, për të pasur sukses në përmbushjen e misionit dhe vizionit të saj.

Fushat e fokusit

Natyra e 'objektivave strategjike' është se ato janë tematike dhe të përgjithshme, në vend se të fragmentuara dhe specifike. Kjo e dallon 'Planin Strategjik' nga 'Raportet' dhe 'Planet e Veprimit'.

Megjithatë, duke qenë se 'objektivat strategjike' ka gjasa të mbeten të pandryshuara për periudha të konsiderueshme kohore dhe të tejkalojnë kohëzgjatjen e shumë periudhave të planifikimit strategjik, është e

nevojshme që të jemi në gjendje të japim një përshkrim të fushave me ndikim të veçantë në të cilat plani duhet të fokusohet gjatë kohëzgjatjes së planit specifik.

Kjo krijon fokus më të madh dhe gjithashtu mundëson matjen e rezultateve dhe performancës.

Plani Strategjik i Akademisë së Drejtësisë 2024-2026

Objektiva strategjike

- 1** T'u mundësojë gjyqtarëve, prokurorëve dhe stafit të tyre administrativ që në mënyrë efektive dhe profesionale ti kryejnë detyrat e tyre nëpërmjet trajnimeve të orientuara nga vendi i punës dhe kompetencave (profesionale dhe ndërdisiplinore). Duke vepruar kështu, ofron një kontribut pozitiv në rritjen e besimit të publikut në gjykata dhe prokurori.

1.1 Trajnimi fillestar

Trajnimi fillestar është ngritja profesionale bazë e gjyqtarëve dhe prokurorëve të sapoemëruar të kërkuar nga ligji. Cilësia e tij është thelbësore për zhvillimin e mëvonshëm profesional, social dhe etik të gjyqtarëve dhe prokurorëve të sapoemëruar.

Trajnimi fillestar duhet t'u sigurojë pjesëmarrësve ato kompetenca që nevojiten në vendin e punës, qoftë në sallën e gjyqit apo në prokurori.

Duhet të ketë një përqendrim në kompetencat praktike bazë dhe në metodat e trajnimit që lejojnë të mësuarit nga përvoja "të mësuarit duke punuar".

AD do të prezantojë një sistem efektiv të vlerësimit të PTF-së, duke vlerësuar objektivisht fitimin e kompetencave të kërkuar, duke reformuar procesin e vlerësimit individual të pjesëmarrësve në PTF dhe duke krijuar dosje trajnimi për secilin pjesëmarrës të PTF-së, të cilat mund të përcillen gjatë zhvillimit të karrierës së tyre të ardhshme.

Gjithsesi, gjithçka do të varet nga ndryshimi legjislativ i modelit të Trajnimit Fillestar, i cili duhet të bëhet përpara emërimit të gjyqtarëve dhe prokurorëve të ardhshëm (siç është modeli i mirëndërtuar në shumicën e vendeve

evropiane). Është shumë e rëndësishme të reformohet veçanërisht pjesa praktike e Trajnimit Fillestar, në mënyrë që ai të bëhet pjesë integrale e procesit të trajnimit. Gjyqtarët dhe prokurorët e ardhshëm në trajnim nuk do të caktohen më për rastet gjatë pjesës praktike të trajnimit dhe mentorët do të zgjidhen nga dhe do t'i raportojnë Akademisë.

Indikatorët kryesorë të performancës:

- Ndryshimi i modelit të Trajnimit Fillestar, duke e vendosur atë pas procedurës së përzgjedhjes së gjyqtarëve dhe prokurorëve të ardhshëm, por përpara emërimit të tyre.
- Përmirësimi i programit aktual të PTF-së dhe inkuadrimi i elementeve të orientuara nga vendi i punës, të bazuara në raste dhe të bazuara në kompetenca.
- Forcimi i lidhjes së fazave të trajnimit teorik dhe praktik me konsideratë specifike të roleve dhe pritjeve organizative.
- Dizajnimi dhe zbatimi i trajnimeve të reja për të përmbushur kërkesat për lidhshmëri, menaxhim dhe planifikim strategjik në nivelin e duhur për pjesëmarrësit e PTF-së.
- Zhvillimi i një sistemi të vlerësimit për pjesëmarrësit në PTF.

1.2 Trajnimi i vazhdueshëm

Trajnimi i Vazhdueshëm (PTV) për gjyqtarët, prokurorët dhe stafin administrativ të gjykatave dhe prokurorive është thelbësor për funksionimin e një sistemi gjyqësor efikas, etik, të paanshëm, të pavarur dhe profesional.

PTV ofron mbështetjen e nevojshme për të gjithë përfituesit e gjyqësorit për t'u mundësuar atyre përmbushjen efikase dhe efektive të detyrave të tyre të punës dhe përvetësimin e njohurive dhe aftësive të reja juridike për përmirësimin dhe pasurimin e punës.

Programi i PTV-së duhet të përfshijë trajnime në fushat e udhëheqjes, menaxhimit që janë thelbësore për të përmirësuar jo vetëm efikasitetin dhe efektivitetin e gjykatave, këshillave dhe prokurorive, por edhe për promovimin e standardeve më të larta të sjelljes emocionalisht inteligjente dhe etike.

Janë identifikuar tri fusha kryesore:

1. Trajnimit për menaxhim dhe lidërsip (për profesionistët e gjqësorit):

Të hartojë, zhvillojë dhe ofrojë një program trajnimi për menaxhimin dhe udhëheqjen me një kurrikulë dhe qasje pedagogjike që mund të ofrohet në mënyrë të shkallëzuar, duke u mbështetur në strukturat ekzistuese të trajnimit, nëpërmjet:

- Trajnimit fillestar,
- Trajnimit të vazhdueshëm për gjqqtar dhe prokuror me deri në 5 vite përvojë në deturë, dhe për
- Gjqqtarët dhe prokurorët me përvojë, për KPK-në, KGJK-në, Gjykatën Supreme dhe Zyren e Kryeprokurorit të Shtetit.

2. Trajnimit për menaxhim dhe lidërsip (për stafin administrativ):

Të punohet në mënyrë të nivelizuar dhe për të realizohet bashkërisht me profesionistët e gjqësorit (pika 1 më sipër).

3. Plani strategjik dhe performanca:

Puna me AD-në, KGJK-në, KPK-në, Zyren e Kryeprokurorit të Shtetit dhe akterët tjerë të sistemit të drejtësisë së Kosovës për të hartuar, zhvilluar dhe ofruar përmirësime në menaxhimin strategjik të organizatave bashkëpunuese, në mënyrë që:

- Të ofrojë trajnime dhe të ngrisë vetëdijen e individëve në Planifikimin Strategjik dhe Menaxhimin Strategjik të Riskut,
- Të mbështesë dhe të përmirësojë trajnimet dhe të rrisë vetëdijen e individëve në menaxhimin e performancës dhe cilësisë,
- Të zhvillojë materiale trajnimi që do të trajnojnë, udhëzojnë dhe ndihmojnë në shqyrtimin, kuptimin dhe riformulimin e performancës.
- Të kontribuojë në transformimin e menaxhimit të performancës në një kulturë të drejtuar nga vlera dhe cilësia.

Trajnimit i vazhdueshëm efikas kërkon një vlerësim realist, të lidhur me performancën e nevojave për trajnim. Cilësia e ofertës së trajnimit të AD-së varet nga cilësia e të dhënave të mbledhura në procesin e VNT-së. Për këtë qëllim vlerësimi i nevojave për trajnim dhe i gjithë cikli i trajnimit do të rishikohen dhe përditësohen.

Në përgjithësi, pas rekomandimeve që vijnë nga gjqqtarët dhe prokurorët, KGJK dhe KPK, fokusi i Akademisë do të zhvendoset nga sasia e trajnimeve të ofruara në rritjen e cilësisë dhe rëndësisë së tyre për problemet praktike

me të cilat ballafaqohen gjyqtarët dhe prokurorët në punën e tyre të përditshme.

Do të identifikohen dhe inkurajohen format e duhura të trajnimit, si tryeza të rrumbullakëta, diskutime profesionale dhe forma të tjera rajonale dhe lokale të realizimit.

Sistemi për vlerësimin e trajnimit do të përditësohet dhe zhvillohet më tej për të përfshirë edhe ndikimin e trajnimit në punën e gjyqtarëve dhe prokurorëve pas realizimit të tij.

Indikatorët kryesor të performancës:

- Rishikimi i programit të trajnimit të PTV-së duke synuar përditësimin me tema të reja trajnimi duke marrë në konsideratë tendencat dhe nevojat e ardhshme.
- Hartimi dhe zbatimi i trajnimeve të reja për të përmbushur kërkesat për udhëheqje, menaxhim dhe planifikim strategjik me fokus të veçantë në kryetarët e mundshëm të gjykatave dhe kryeprokurorët. Kjo duhet të realizohet së bashku me stafin administrativ.
- Hartimi dhe zbatimi i temave, qasjeve dhe formave të reja të trajnimit për të adresuar problemet praktike me të cilat ballafaqohen gjyqtarët dhe prokurorët në punën e tyre.
- Përditësimi dhe zhvillimi i mëtejshëm i procesit të vlerësimit të nevojave për trajnim dhe vlerësimit të ndikimit në trajnim.

1.3 Trajnimet për stafin administrativ

Ligji për Akademinë e Drejtësisë vendosi “stafin administrativ” të gjykatave dhe prokurorive si grup të synuar të përfituesve për trajnim. AD duhet të marrë parasysh nevojat e safit administrativ të këshillave, gjykatave dhe prokurorive duke marrë parasysh diversitetin e roleve dhe kategorive të punës, si dhe përgjegjësitë menaxheriale dhe udhëheqëse të tyre. Stafi administrativ luan një rol vendimtar në përmirësimin e efektivitetit të gjykatave dhe prokurorive.

Përveç gjyqtarëve dhe prokurorëve, trajnimi i stafit administrativ të të gjithë partnerëve të drejtësisë ka nevojë për trajnime gjithëpërfshirëse që mbulojnë fushat e shumta në të cilat kryhet kjo punë mbështetëse.

AD-ja duhet të zhvillojë më tej qasjen sistematike të trajnimit për këtë grup të synuar, i cili do të integrohet në ciklin e trajnimit, duke përfshirë trajnimin fillestar për të gjithë stafin administrativ të sapozgjedhur si dhe kurse të specializuara për profesione të ndryshme brenda administratës gjyqësore. Vëmendje e veçantë do t'i kushtohet bashkëpunëtorëve profesionalë si një target grup shumë specifik. Roli i IKAP-it në trajnimin e zyrtarëve publikë të sistemit të drejtësisë dhe marrëdhëniet/partneriteti i tij me AD-në duhet të qartësohet.

Indikatorët kryesor të performancës:

- Hartimi dhe ofrimi i një programi trajnues gjithëpërfshirës dhe një plan trajnimi për stafin administrativ, duke përfshirë bashkëpunëtorët profesional.
- Hartimi dhe zbatimi i trajnimeve për të përmbushur kërkesat për udhëheqje, menaxhim dhe planifikim strategjik, si dhe trajnime për mentorim dhe intervistim. Kjo duhet të bëhet së bashku me profesionistët e sistemit gjyqësor.

1.4. Trajnimi i Trajnereve dhe zhvillimi i vazhdueshëm

Suksesi i trajnimeve varet shumë nga cilësia dhe vlerat e trajnuesit. Pavarësisht se Akademia ka krijuar një sistem të përzgjedhjes dhe rritjes së kapaciteteve trajnuese të trajnuesve, ekziston nevoja për zhvillimin e mëtejshëm të këtij sistemi.

Në këtë drejtim, Akademia do të bashkëpunojë me aktorët kryesorë për avancimin e kriterëve të përzgjedhjes dhe motivimin e gjyqtarëve dhe prokurorëve që janë të interesuar dhe zotërojnë aftësitë e kërkuara për trajnues.

Kriteret dhe procedurat e përzgjedhjes, të drejtat dhe detyrimet për trajnerët, të përcaktuara në Rregulloren e ndryshuar për Trajnuesit dhe Udhëzimet e Trajnuesve, do të zbatohen dhe përditësohen tërësisht, sipas nevojës.

Në mënyrë të përshtatshme, është i njëjti sistem që do të zbatohet edhe për përzgjedhjen e trajnuesve jashtë sistemit gjyqësor dhe prokurorial.

Nevojat që AD-ja të ofrojë trajnime dhe të mbështesë zhvillimin profesional në fushat e udhëheqjes, menaxhimit dhe punës do të kërkojë identifikimin dhe përdorimin e trajnuesve të cilët janë kompetent në këto fusha, dhe pasi

grupet e aftësive mund të mos jenë të disponueshme në organizatat partnere, mbështetja ndërkombëtare ose e jashtme mund të kërkohet në vitet fillestare derisa aftësitë e nevojshme të inkuadrohen në AD dhe partnerët e saj.

Me qëllim të sigurimit të cilësisë së lartë të trajnimit, është e rëndësishme që ekipi i trajnuesve të Akademisë të zotërojë mirë kompetencat e kërkuara dhe të jetë në gjendje të aplikojë metoda të shumta dhe adekuate të trajnimit. Për të arritur këtë, Akademia do të zhvillojë një sistem të monitorimit dhe vlerësimit (M&V) të performancës së trajnuesve, i cili do të zbatohet edhe me angazhimin e tyre të ardhshëm.

Indikatorët kryesor të performancës:

- Zbatimi, rishikimi dhe përditësimi i kritereve të angazhimit dhe përzgjedhjes së trajnuesve dhe mentorëve.
- Zbatimi i një sistemi të koordinuar dhe të lidhur për trajnimin e trajnuesve në disiplinat dhe lëndët kryesore, metodologjinë e trajnimit si dhe në mentorim.
- Hartimi dhe zbatimi i programit të trajnimit të trajnuesve (TiT), duke përfshirë përmbushjen e kërkesave për udhëheqje, menaxhim dhe planifikim strategjik, si dhe trajnime për mentorim dhe intervistim. Kjo ka me gjasë do të ketë nevojë për mbështetje të jashtme për ta arritur.
- Zhvillimi dhe zbatimi i një sistemi monitorimi dhe vlerësimi për performancën e trajnuesve dhe mentorëve.

Plani strategjik i Akademisë së Drejtësisë 2024-2026

Objektiva strategjike

- 2 Lehtëson zhvillimin e kërkimeve ligjore dhe publikimeve në fushën juridike për nevojat e sistemit gjyqësor dhe prokurorial.

2.1 Hulumtime, Publikime dhe Botime Ligjore

Fusha e hulumtimeve dhe e publikimeve ligjore nuk konsiderohet vetëm si një veprimtari akademike. Për më tepër, është procesi i identifikimit dhe marrjes së informacionit të nevojshëm për të mbështetur vendimmarrjen ligjore. Hulumtimi ligjor përfshin çdo hap të një kursi veprimi që fillon me një analizë të fakteve të një problemi dhe përfundon me aplikimin dhe komunikimin e rezultateve të publikimit. Kjo kërkon gjetjen e burimeve parësore të ligjit duke përfshirë aktet nënligjore dhe opinionet e gjykatës, Udhëzimet e Gjykatës Supreme dhe përmbledhjet e vendimeve, kërkimin e burimeve dytësore duke marrë në konsideratë rishikimet e ligjeve, fjalorët ligjorë, traktatet ligjore dhe enciklopeditë ligjore, si dhe hulumtimin e burimeve jo-ligjore për informacionin mbështetës.

Aktivitetet hulumtuese dhe botuese do të jenë të natyrës aplikative, duke adresuar problemet praktike me të cilat ballafaqohen gjyqtarët dhe prokurorët në punën e tyre.

Për të zgjeruar ekspertizën ligjore, Akademia do të fokusohet në rritjen e titujve të burimeve dhe autoriteteve ligjore në dispozicion në gjuhën shqipe dhe gjuhë të tjera zyrtare, si dhe në ofrimin e mundësive për shkëmbimin e kolegëve dhe shkëmbimin e njohurive dhe përvojës me një rrjet studiuesish ligjorë nga institucione të ndryshme të sistemit gjyqësor si dhe të arsimit të lartë.

Shkëmbimi i informacionit dhe i materialeve botuese me organizatat partnere ndërkombëtare, si EJTN, ERA, EIPA dhe institucionet e trajnimit gjyqësor nga rajoni do të avancohet.

Indikatorët kryesor të performancës:

- Zhvillimi i mëtejshëm i bibliotekës elektronike dhe bazës së të dhënave, përmirësimi i analizave dhe statistikave.

- Krijimi dhe koordinimi i një rrjeti të shkëmbimeve profesionale dhe akademike për çështjet gjyqësore të lidhura me punën.
- Zgjerimi i mëtejme i bibliotekës për të përfshirë botime përkatëse që mbështesin kurrikulën në lidhje me kulturën organizative, etikën, udhëheqjen, menaxhimin dhe planifikimin strategjik.
- Sigurimi i burimeve të mjaftueshme dhe t'i kushtohet një theks i veçantë publikimit dhe mbledhjes së burimeve përkatëse ligjore dhe materialeve tjera në gjuhët zyrtare.
- Promovimi i aktiviteteve dhe shërbimeve të bibliotekës, kërkimit dhe publikimeve të ofruara nga Akademia për komunitetin e drejtësisë dhe ligjit.

Plani Strategjik i Akademisë së Drejtësisë 2024-2026

Objektiva strategjike

- 3** Zhvillimi i mëtejme i qasjes së "përgjegjësisë së përbashkët" ndaj akterëve të saj për fuqizimin institucional të gjykatave dhe prokurorive duke ofruar programe trajnimi të koordinuara dhe të balancuara për përfituesit në zhvillimin e politikave të trajnimit.

3.1 Ndarja e përgjegjësisë

Këto janë elemente relevante për organizimin dhe zbatimin e një procesi efektiv dhe efikas të koordinimit për përfituesit e trajnimit gjyqësor të AD-së – gjyqtarët, prokurorët dhe stafi administrativ i partnerëve të drejtësisë.

“Përgjegjësia e përbashkëta” duhet kuptuar si pjesë e qeverisjes korporative të të gjitha institucioneve të përfshira të gjyqësorit. Kjo nuk i referohet vetëm qëllimeve strategjike dhe mjediseve organizative, por kompetencave teknike, metodike dhe aftësive të buta të personelit që duhet ti zbatojë politikat e dëshiruara.

Indikatorët kryesor të performancës:

- Rishikimi i ciklit të menaxhimit të trajnimit (VNT, rekrutimi i trajnuesve, planifikimi dhe organizimi i aktiviteteve të trajnimit, përzgjedhja e pjesëmarrësve dhe vlerësimi i trajnimeve) dhe

përgatitja e një programi të rishikuar të trajnimit, veçanërisht duke përfshirë çdo kërkesë ose nevojë të re, siç është trajnimi në lidhje me udhëheqjen, menaxhimin, dhe planifikimin strategjik, si dhe mentorimin dhe trajnimin e trajnuesve.

- Krijimi i një mekanizmi për institucionalizimin e rishikimit të ciklit të trajnimit, për të përfshirë të gjithë partnerët e përfshirë në proces – gjyqtarët, prokurorët, administratën gjyqësore, kryetarët e gjykatave, kryeprokurorët, KGJK, KPK.

3.2 Bashkëpunimi dhe komunikimi me akterë

Përgjegjësitë për trajnime në sektorin gjyqësor janë të shpërndara ndërmjet Akademisë së Drejtësisë në njërën anë dhe Këshillit Gjyqësor të Kosovës dhe Këshillit Prokurorial të Kosovës nga ana tjetër. Një proces i përgjithshëm koherent i planifikimit dhe zbatimit të trajnimit gjyqësor mund të bëhet nga AD vetëm në kushtet e një koordinimi të vazhdueshëm të dyanshëm me të dy Këshillat. Ky konsiderohet si parakusht i domosdoshëm për ekzistencën e një institucioni trajnimi efektiv dhe autonom.

AD-ja ka realizuar zhvillimin e marrëdhënieve me grupet kombëtare të Shoqërisë Civile, dhe kjo ka çuar disi në përmirësimin e perceptimeve dhe përmirësimin e komunikimit. Është një angazhim për të zhvilluar më tej këto lidhje dhe për të maksimizuar mundësitë për t'u angazhuar me të gjitha grupet e palëve të interesit.

Partnerët ndërkombëtarë janë të rëndësishëm për zhvillimin dhe ofrimin e programeve dhe proceseve të trajnimit të AD-së. Këto marrëdhënie do të duhet të hulumtohen dhe të mbështeten teksa AD kërkon të zgjerojë ofertën e saj të trajnimit, duke përfshirë trajnimin në lidhje me udhëheqjen, menaxhimin dhe planifikimin strategjik (BE-ja përmes EUKOJUST-it kanë qenë veçanërisht mbështetëse në këtë drejtim deri më sot, dhe shpresojmë se do të vazhdojë të ofrojë burime dhe ekspertizë në këtë drejtim).

Bashkëpunimi, komunikimi dhe partneriteti me institucionet ndërkombëtare dhe evropiane, që punojnë në fushën e trajnimit

gjyqësor do të përmirësohen më tej dhe/ose krijohen.

Indikatorët kryesor të performancës:

- Mbledhja, analizimi dhe sistemimi i mëtejshëm i të dhënave me gjykatat dhe prokuroritë për nevojat e trajnimit të gjyqtarëve dhe prokurorëve,
 - Mbledhja e të dhënave në lidhje me relevancën, rëndësinë, orientimin praktik dhe domosdoshmërinë e programeve të trajnimit,
 - Realizimi i pyetësorëve për gjyqtarë dhe prokurorë për cilësinë e trajnimeve të realizuara.
 - Vazhdimi i zhvillimit të marrëdhënieve të jashtme me Grupet e Shoqërisë Civile dhe të tjerët për të përmirësuar angazhimin e komunitetit dhe për të promovuar komunikim dhe mirëkuptim efektiv.
 - Identifikimi dhe angazhimi me partnerët e jashtëm, duke përfshirë mbështetësit ndërkombëtarë, për të ofruar resurse, ekspertizë dhe aftësi trajnimi për të hartuar dhe ofruar trajnime në lidhje me udhëheqjen, menaxhimin dhe planifikimin strategjik.
- Hartimi i Planit të Komunikimit, i dedikuar për të gjitha palët e interesit.

Plani Strategjik i Akademisë së Drejtësisë 2024-2026

Objektiva Strategjike

- 4 Vazhdimi i mbështjes për zbatimin e teknologjisë moderne të informacionit për punën administrative dhe ligjore të sistemit gjyqësor, duke rritur kapacitetin e tij për të ofruar trajnime virtualisht dhe në distancë.

4.1 Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit (TIK)

TIK është një burim thelbësor për menaxhimin e trajnimeve në Akademi, si dhe për koordinimin dhe zbatimin e trajnimeve në gjyqësor, si dhe ka rëndësi cdo herë e më domethënëse në vetë procesin e trajnimit.

AD është e përkushtuar që, aty ku është e përshtatshme, të rrisë përdorimin e TIK me efikasitet dhe efektivitet më të madh, veçanërisht në proceset e menaxhimit të trajnimit dhe ciklit të trajnimit (VNT, rekrutimin e trajnuesve, përzgjedhjen e pjesëmarrësve dhe vlerësimin e trajnimeve).

Të dhënat dhe komentet mbi relevancën, rëndësinë dhe domosdoshmërinë e programeve të trajnimit duhet të mblidhen, si dhe pyetësorët e pjesëmarrësve për cilësinë e trajnimit të ofruar janë kyçe për përditësimin dhe përmirësimin e ofrimit të shërbimeve të AD-së.

Për sa i përket bashkëpunimit me akterët përkatës, kapacitetet e TI-së duhet të rriten dhe të vendosen për mbledhjen, analizimin dhe sistemimin e të dhënave për burimet njerëzore të gjykatave dhe prokurorive në lidhje me nevojat për trajnim të gjyqtarëve, prokurorëve dhe personelit administrativ. Bazat e duhura të të dhënave dhe Sistemet e Menaxhimit të Mësimin do të zhvillohen dhe lidhen me ato të KGJK-së dhe KPK-së, aty ku është e mundur dhe e përshtatshme.

Siç e ilustroi pandemia e fundit COVID-19, ka një nevojë gjithnjë në rritje për mësimin elektronik dhe ky është një komponent i rëndësishëm që duhet marrë parasysh dhe integruar në mënyrë të përshtatshme për të mësuarit e formatit hibrid në trajnimin fillestar dhe të vazhdueshëm, si dhe për trajnimin afatshkurtër ose prezantimin e trajnimeve për çështje urgjente. Bashkëpunimi me partnerët ndërkombëtarë aktivë në këtë fushë si programi HELP i KE, do të arrihet dhe/ose do të përmirësohet.

Përvojat e atyre që punojnë dhe studiojnë gjatë pandemisë kanë nënkuptuar që 'të mësuarit në distancë dhe mësimi virtual' pranohen më gjerësisht nga një numër më i madh pjesëmarrësish, dhe kjo paraqet mundësi për të rritur këtë qasje dhe mund të ketë përfitime në aspektin e shtrirjes dhe efikasitetit të trajnimit.

Indikatorët kryesor të performancës:

- Rishikimi dhe përditësimi i bazës së të dhënave të AD-së për menaxhimin e trajnimeve të bazuara në TI.
- Zhvillimi dhe avancimi i mëtejshëm i përdorimit të mësimin në distancë dhe platformës së mësimin në distancë, duke përfshirë publikimet online.

Plani Strategjik i Akademisë së Drejtësisë 2024-2026

Objektiva Strategjike

- 5 Zhvillimi i AD-së si një institucion, i aftë për të menaxhuar të gjitha burimet në mënyrë efikase dhe efektive për të avancuar ngritjen e kapaciteteve profesionale, rritjen e burimeve njerëzore, menaxhimin financiar dhe infrastrukturën teknike, për të arritur sukses në përmbushjen e misionit dhe vizionit të saj.

5.1 Zhvillimi institucional

Zhvillimi institucional dhe menaxhimi i funksioneve dhe burimeve mbështetëse të AD-së janë thelbësore për të siguruar një trajnim efektiv, efikas dhe të suksesshëm në lidhje me zbatimin e mandatit ligjor dhe misionit të Akademisë.

Megjithatë, pas pandemisë dhe me presione më të mëdha organizative, është e domosdoshme që këto shërbime të rishikohen për të siguruar që ato të kenë resurse dhe të funksionojnë në mënyrë efektive për të përmbushur kërkesat e parashikuara aktuale dhe të ardhshme.

Presionet e bëra mbi pronën aktuale dhe objektet e AD-së janë një problem madhor. Duke rezultuar në mungesën e sallave të trajnimit, ambienteve të takimeve dhe hapësirës profesionale të punës mes kërkesës në rritje për trajnime.

Është arritur pajtim për investime në modernizimin e infrastrukturës dhe realizimi i tranzicionit nga objektet e vjetra në ato të reja shihet si një komponent kritik në përmbushjen e mandatit të AD-së dhe ofrimin e shërbimeve të trajnimit profesional.

Struktura e re organizative e Akademisë do të zbatohet në praktikë, stafi aktual do të ricaktohet në pozicionet dhe funksionet e reja dhe do të plotësohen vendet vakante të mbetura. Është thelbësore që anëtarët e rinj të stafit të trajnohen siç duhet që nga fillimi në proceset e reja të punës, sipas akteve të brendshme të reja ose të ndryshuara. Si anëtarët e rinj dhe të vjetër të stafit do të këshillohen, udhëzohen, trajnohen dhe udhëzohen në zbatimin e atyre rregullave të reja që synojnë prezantimin e një *modus operandi të ri* dhe më efikas. Do të parashikohen aktivitete të tjera për ngritjen e kapaciteteve, me synim rritjen e kompetencës, motivimit dhe

kohezionit të punonjësve të Akademisë.

Indikarorët kryesor të performancës:

- Rishikimi dhe përditësimi i funksioneve mbështetëse të AD-së, planit të burimeve dhe pasurive në lidhje me zhvillimet institucionale dhe pritjet për realizimin e këtij plani,
- Menaxhimi në mënyrë proaktive i ndërtimit të objektit të ri dhe bartja e shërbimeve dhe pajisjeve.
- Zbatimi në praktikë i strukturës së re të brendshme organizative, plotësimi i vendeve vakante dhe zbatimi i proceseve të përmirësuara dhe të optimizuara të punës.
- Rritja e kompetencës, motivimit dhe kohezionit të punonjësve të Akademisë.

Matja e realizimit

Është një pjesë esenciale e çdo 'Plani Strategjik' që institucioni të identifikojë jo vetëm 'Objektivat Strategjike' dhe 'Fushat e Fokusit' dhe 'Treguesit kryesorë të performancës', por të ofrojë disa tregues se si mund të maten këto.

Objektiva strategjike	Fusha në fokus	Indikatorët kryesor të performancës	Treguesi i realizimit	Data
1 T'u mundësojë gjyqtarëve, prokurorëve dhe stafit të tyre administrativ që në mënyrë efektive dhe profesionale të kryejnë detyrat e tyre nëpërmjet trajnimeve të orientuara nga vendi i punës dhe kompetencave (profesionale dhe ndërdisiplinore). Duke vepruar kështu, ofron një kontribut pozitiv në rritjen e besimit të publikut në gjykata dhe prokurori.	1.1. Trajnimi Fillestar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ndryshimi i modelit të Trajnimit Fillestar, duke e vendosur atë pas procedurës së përzgjedhjes për gjyqtarët dhe prokurorët e ardhshëm por përpara emërimit të tyre. ▪ Përmirësimi i programit aktual të PTF-së dhe futja e elementeve të orientuara nga vendi i punës, të bazuara në raste dhe të bazuara në kompetenca. ▪ Forcimi i lidhjes së fazave të trajnimit teorik dhe praktik me konsideratë specifike të roleve dhe pritjeve organizative. ▪ Zhvillimi i një sistemi efikas të vlerësimit të PTF. 		
	1.2. Trajnimi i vazhdueshëm	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rishikimi i programit të trajnimit të PTF-së duke synuar 		

përditësimin me tema të reja trajnimi duke marrë në konsideratë tendencat dhe nevojat e ardhshme.

- Hartimi dhe zbatimi i trajnimeve të reja për të përmbushur kërkesat për udhëheqje, menaxhim dhe planifikim strategjik me fokus të veçantë në kryetarët e mundshëm të gjykatave dhe kryeprokurorë. Kjo duhet të realizohet së bashku me stafin administrativ.
- Hartimi dhe zbatimi i temave, qasjeve dhe formave të reja të trajnimit për të adresuar problemet praktike me të cilat ballafaqohen gjyqtarët dhe prokurorët në punën e tyre.
- Përditësimi dhe zhvillimi i mëtejshëm i procesit të vlerësimit të nevojave për trajnim dhe vlerësimit të ndikimit në trajnim.
- Hartimi dhe ofrimi i një programi trajnimi gjithëpërfshirës dhe një plan trajnimi për stafin administrativ,

1.3. Trajnimi për stafin administrativ

1.4.
Trajnimi i
Trajnuesve
(TiT) dhe
Zhvillimi
vazhdueshem

duke përfshirë bashkëpunëtorët profesional.

- Hartimi dhe zbatimi i trajnimeve për të përmbushur kërkesat për udhëheqje, menaxhim dhe planifikim strategjik, si dhe trajnime për mentorim dhe intervistim. Kjo duhet të bëhet së bashku me profesionistët ligjorë.

- Zbatimi, rishikimi dhe përditësimi i kriterëve të angazhimit dhe përzgjedhjes së trajnuesve dhe mentorëve.

- Zbatimi i një sistemi të koordinuar dhe të lidhur për trajnimin e trajnuesve në disiplinat dhe lëndët kryesore, metodologjinë e trajnimit si dhe në mentorim.

- Hartimi dhe zbatimi i programit të trajnimit të trajnuesve (TiT), duke përfshirë përmbushjen e kërkesave për udhëheqje, menaxhim dhe planifikim

strategjik, si dhe trajnime për mentorim dhe intervistim. Kjo me siguri do të ketë nevojë për mbështetje të jashtme për ta arritur.

- Zhvillimi dhe zbatimi i një sistemi monitorimi dhe vlerësimi për performancën e trajnerëve dhe mentorëve.

2. Lehtëson zhvillimin e kërkimeve ligjore dhe publikimeve në fushën juridike për nevojat e sistemit gjyqësor dhe prokurorial.

2.1. Hulumtime, Publikime dhe Botime Ligjore

- Zhvillimi i mëtejshëm i bibliotekës elektronike dhe bazës së të dhënave, përmirësimi i analizave dhe statistikave.
- Krijimi dhe koordinimi i një rrjeti shkëmbimesh profesionale dhe akademike rreth çështjeve gjyqësore të lidhura me punën.
- Zgjerimi i bibliotekës për të përfshirë botime përkatëse që mbështesin kurrikulën në lidhje me kulturën organizative, etikën, udhëheqjen, menaxhimin dhe planifikimin strategjik.
- Sigurimi i burimeve të

mjaftueshme dhe t'i kushtohet një theks i veçantë publikimit dhe grumbullimit të burimeve përkatëse juridike dhe të tjera në gjuhët zyrtare.

- Promovimi i aktiviteteve dhe shërbimeve të bibliotekës, kërkimit dhe botimeve të ofruara nga Akademia për komunitetin e drejtësisë.

3
Zhvillon më tej qasjen e “përgjegjësisë së përbashkët” ndaj akterëve të saj për forcimin institucional të gjykatave dhe prokurorive duke ofruar programe trajnimi të koordinuara dhe të balancuara për përfituesit në zhvillimin e politikave të trajnimit.

3.1.
Përgjegjësitë e përbashkëta

- Rishikimi i menaxhimit të Ciklit të Trajnimit (VNT, rekrutimi i trajnuesve, planifikimi dhe organizimi i aktiviteteve të trajnimit dhe përzgjedhja e pjesëmarrësve, vlerësimi i trajnimeve) dhe përgatitja e një programi trajnues të rishikuar, veçanërisht duke përfshirë çdo kërkesë ose nevojë të re, siç është trajnimi në lidhje me udhëheqjen, menaxhimin, dhe planifikimin strategjik, si dhe mentorimin dhe trajnimin e trajnuesve.
- Krijimi i një mekanizmi për institucionalizimin e rishikimit të ciklit të trajnimit, për të përfshirë të gjithë partnerët në proces – gjyqtarët,

	<p>3.2. Bashkëpunimi me akterë</p>	<p>prokurorët, administrata gjyqësore, kryetarët e gjykatave, kryeprokurorët, KGJK, KPK.</p>
--	------------------------------------	--

<p>4 Vazhdimi i mbështetjes së zbatimit të teknologjisë moderne të informacionit për punën administrative dhe ligjore të sistemit gjyqësor, duke rritur kapacitetin e tij për të ofruar trajnime si virtualisht ashtu edhe nga distanca.</p>	<p>Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit (TIK)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rishikimi dhe përditësimi i bazës së të dhënave të AD-së për menaxhimin e trajnimeve të bazuara në TI. ▪ Zhvillimi dhe avancimi i mëtejme i përdorimit të mësimin në distancë dhe platformës së mësimin në distancë, duke përfshirë publikimet online.
---	--	---

5
Menaxhimi në mënyrë efikase dhe efektive për të zhvilluar ndërtimin e kapaciteteve profesionale, rritjen e burimeve njerëzore, menaxhimin financiar dhe infrastrukturën teknike, për të pasur sukses në përbushjen e misionit dhe vizionit të AD-së.

Shërbimet mbështetëse dhe infrastruktura

- Rishikimi dhe përditësimi i funksioneve mbështetëse të AD-së, planit të resurseve dhe pasurive në lidhje me zhvillimet institucionale dhe pritjet për realizimin e këtij plani,
- Menaxhimi në mënyrë proaktive i ndërtimit të objektit të ri dhe bartja e shërbimeve dhe pajisjeve.
- Zbatimi në praktikë i strukturës së re të brendshme organizative, plotësimi i vendeve vakante dhe zbatimi i proceseve të përmirësuara dhe të optimizuara të punës.
- Rritja e kompetencës, motivimit dhe kohezionit të punonjësve të Akademisë

© E drejta e autorit

Akademia e Drejtësisë së
Kosovës

Rr. “Murat Mehmeti” nr. 1-3

10000 Prishtinë, Republika e Kosovës

*Ky publikim është realizuar me ndihmën e Bashkimit Evropian.
Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi vetëm e
Akademisë së Drejtësisë dhe në asnjë mënyrë nuk mund të
konsiderohet se pasqyron pikëpamjet e Bashkimit Evropian*

Akademia e Drejtesise

<https://ad.rks-gov.net>

infoad@rks-gov.net

Rr. Murat Mehmeti 1-3, Prishtine

Tel:+383 38 200 18 660