

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

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

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

Академија за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“

–

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

Автори:

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

Дизајн и печатење:

Полиестердеј

Тираж:

150 примерока

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

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

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

ISBN 978-608-4788-47-8

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

COBISS.MK-ID 51227397



Организација за безбедност и
соработка во Европа
Мисија во Скопје

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

Содржина

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

Листа на кратенки

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

Вовед

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

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

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

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

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

Следи анализата и резултатите од остварената анкета.

1. Актуелна состојба на правосудниот систем во Република Северна Македонија

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1. Организација на обуките

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22 Ibid

23 Ibid

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

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

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

3.2. Квалитет и соодветност на обуките

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

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

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

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

Поставени цели на системот се:

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

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

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

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

²⁶ Ibid

²⁷ Ibid

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Мерење на постигнатиот резултат

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

³⁶ Ibid

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Нови законски решенија

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Заклучни размислувања

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Демографска структура на испитаниците по пол

Пол	
Женски	51%
Машки	49%

2. Демографска структура на испитаниците по возрастни категории

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

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

3. Структура на испитаниците по работна позиција и институција

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

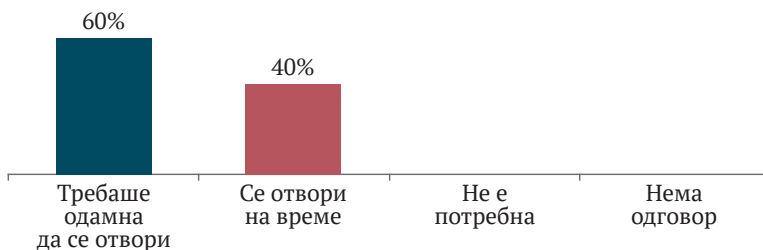
Оцена на Академијата за судии и јавни обвинители

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

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

Графикон бр.1.

Како ја оценувате потребата од постоење на АСЈО?



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

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

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

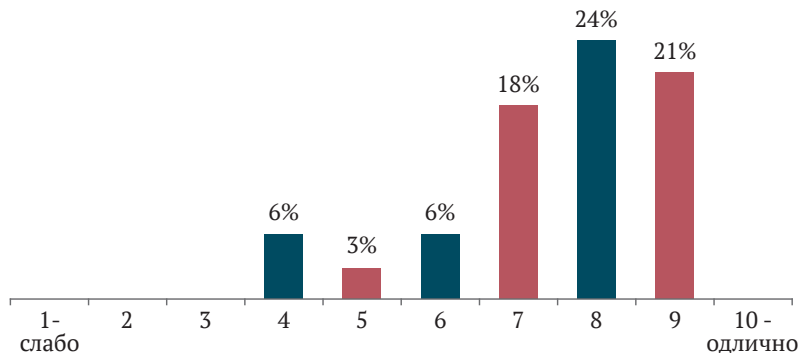
не зависат од некаков политички процес или волја на поединци за да бидат избрани како судии или обвинители кога ќе завршат со процесот на едукација во АСЈО.

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

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

Графикон бр. 2.

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



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

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

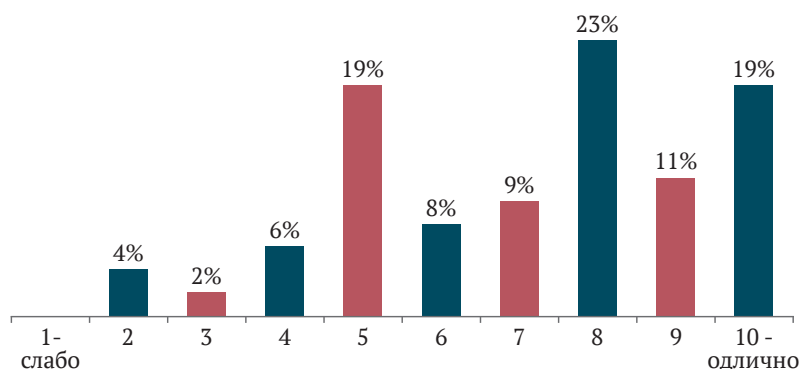
Слушателите на АСЈО сметаат дека условите за прием во почетната обука треба да бидат построги, односно повторно да се бара повисок просек за време на студиите како во претходниот период (коментар кој го наведоа неколку испитаници), но и да се бара ниво на познавање на странски јазик минимум ниво Б2⁴⁷.

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

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

Графикон бр. 3.

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



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

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

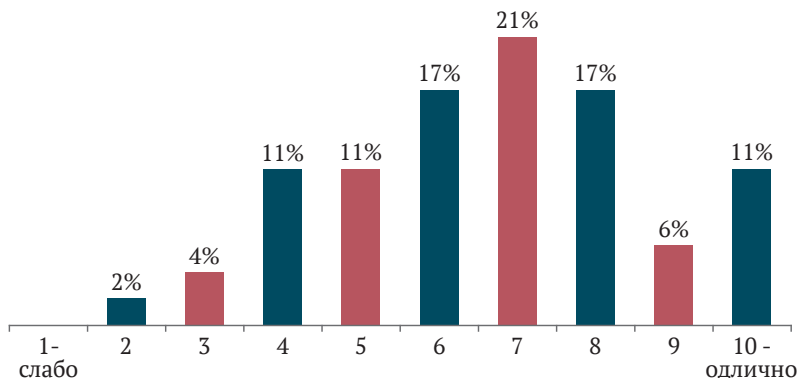
Наведените забелешки се однесуваа на предлогот определени предмети само да се слушаат без да се врши проверка на знаењата со оглед на тоа дека се споредни или во функција на општата култура на слушателите. Побарано е и теоретската обука да содржи помалку теорија и да се посвети внимание на клучните предмети.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

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

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

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

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



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

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

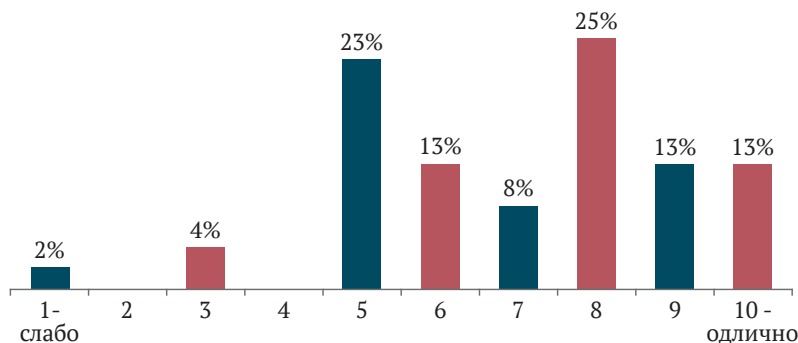
Се истакна и потребата предавачите да бидат подобро запознаени со целиот концепт на предавањата, за да се вградат во програмата, соодветно, со цел да се избегне дуплирање на предаваните содржини; содржината на предавањата да не се состои од цитирање или читање членови од закони; да се направи подобра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

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

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

Графикон бр. 5.

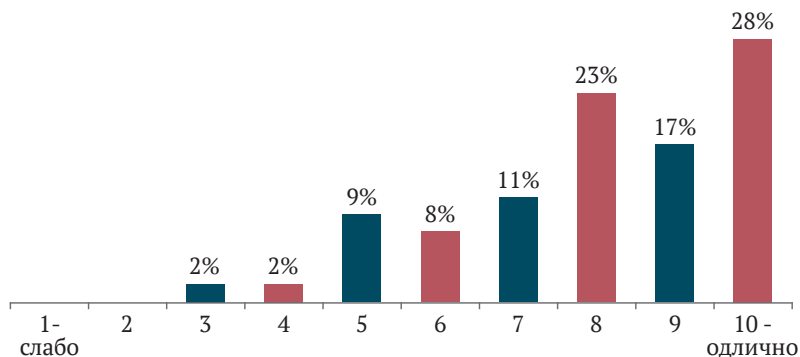
На скала од 1 до 10 оценете ја методологијата на предавањата (употребени едукативни алатки, начин на пренос на знаењата, сооднос теорија: практика итн.) во АСЈО



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

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

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



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

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

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

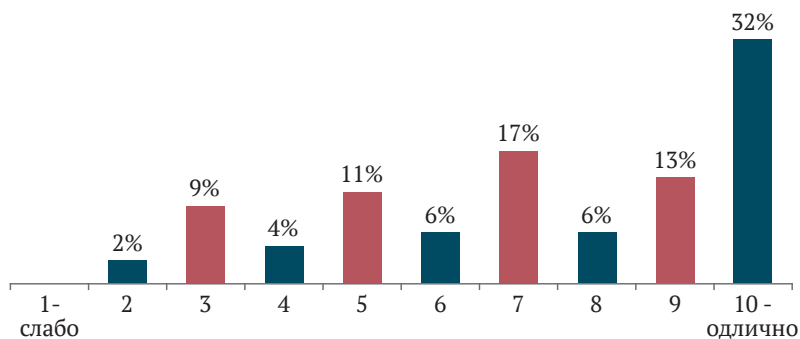
Побарана е и поголема контрола од страна на АСЈО за тоа како се одвива овој практичен дел од наставата.

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

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

Графикон бр.7.

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



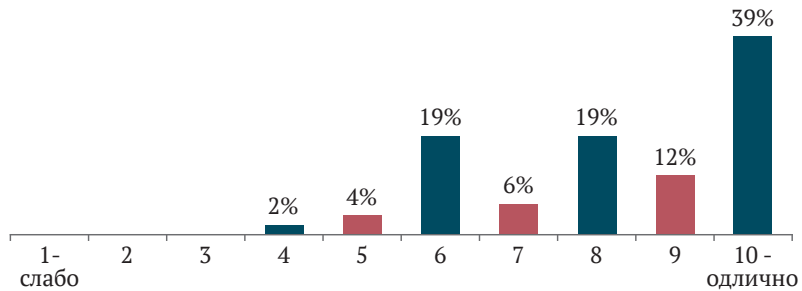
Во голем степен од одговорите е искажано големо задоволство по однос на квалитетот на услугите и пресретливоста на администрацијата во АСЈО, воедно имајќи ги предвид нивните услови за работа. Вработените секогаш биле на располагање и излегувале во пресрет, но и ги обезбедувале потребните материјали и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

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

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

Графикон бр. 8.

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



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

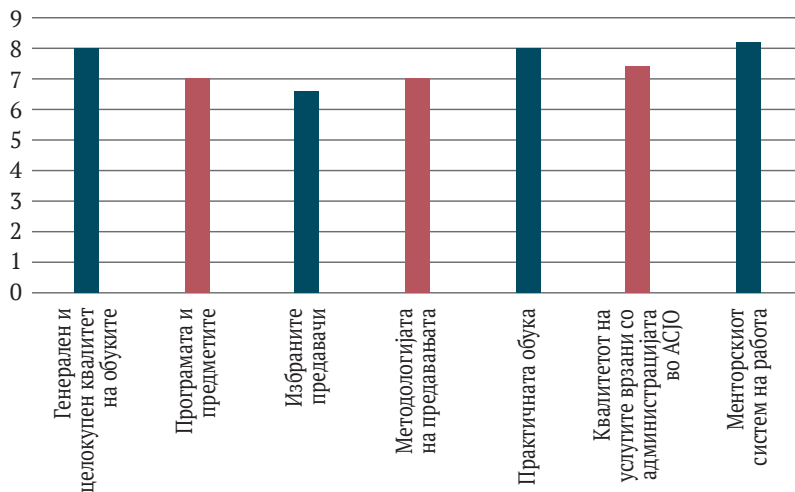
Препораките на слушателите во врска со менторскиот систем се однесуваа на потребата некои ментори да бидат попосветени или, пак, првично да се состави листа на судии и јавни обвинители кои сакаат да бидат ментори. Пожелно е и АСЈО да организира обуки и за начинот на менторирање кој треба да се реализира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

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

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

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

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



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

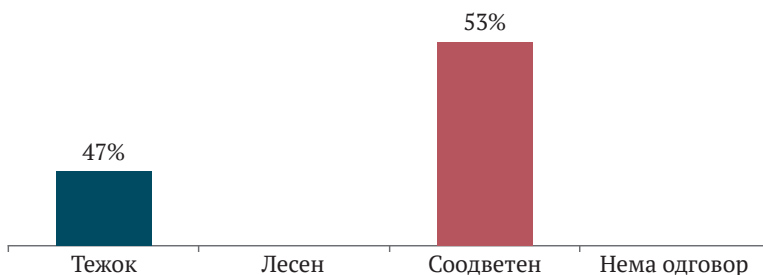
- Вежби за писмено подготвување на одлуките, работа со судски и обвинителски предмети, особено за кандидатите кои не доаѓаат од судовите и обвинителствата;
- Практични вежби и повеќе тренинг за процесните закони, конкретни постапувања и практика во различни процесни фази (ЗКП и слично);
- Работење со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

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

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

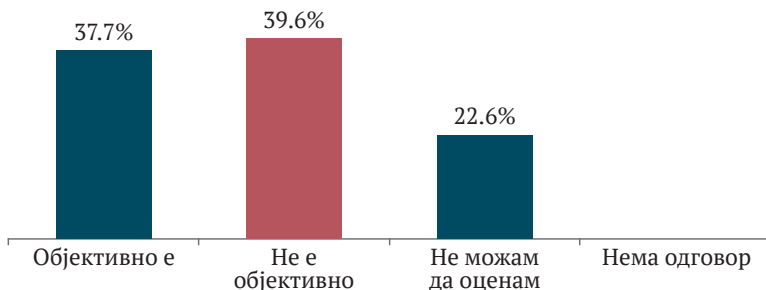
Графикон бр. 10.

Какво е вашето мислење за тежината на приемниот испит?



Графикон бр. 11.

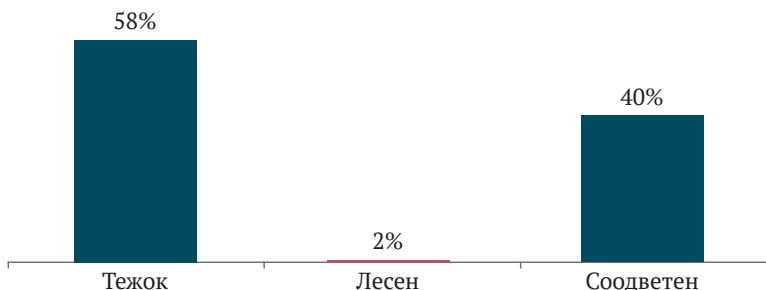
Какво е вашето мислење за оценувањето на приемниот испит?



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

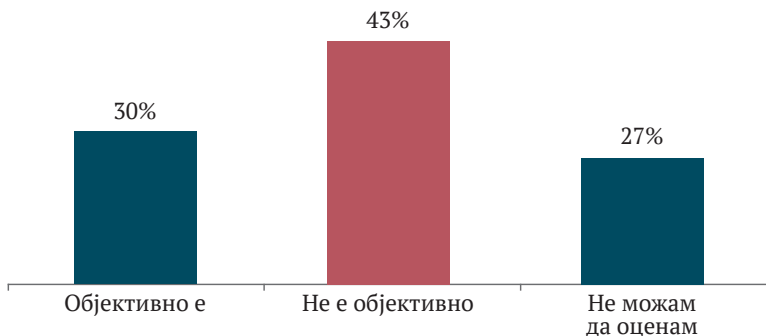
Графикон бр. 12.

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



Графикон бр. 13.

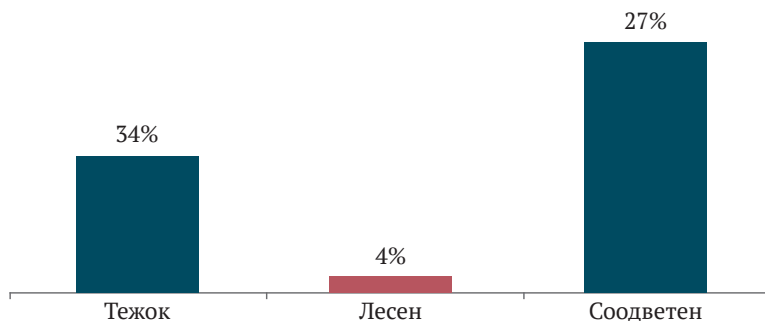
Какво е вашето мислење за оценувањето на испитот по завршувањето на теоретскиот дел од обуката?



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

Графикон бр. 14.

Какво е вашето мислење за тежината на завршниот испит?



Графикон бр. 15.

Какво е вашето мислење за оценувањето на завршниот испит?



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

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

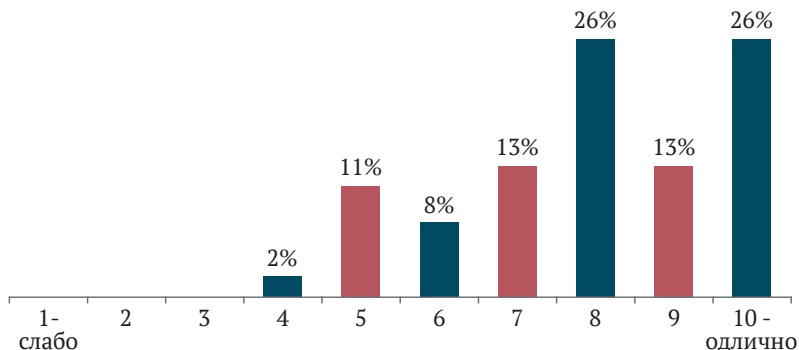
- Завршниот испит бил коректен и соодветен на стекнатото знење;
- Резултатот од испитот не е реална слика на знаењето на кандидатот; повеќе е среќа - дали ќе ти се падне прашање за студија на случај од закон или од судиска практика;
- Не постоеше каква било дилема или сомневање за каква било пристрасност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

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

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

Графикон бр. 16.

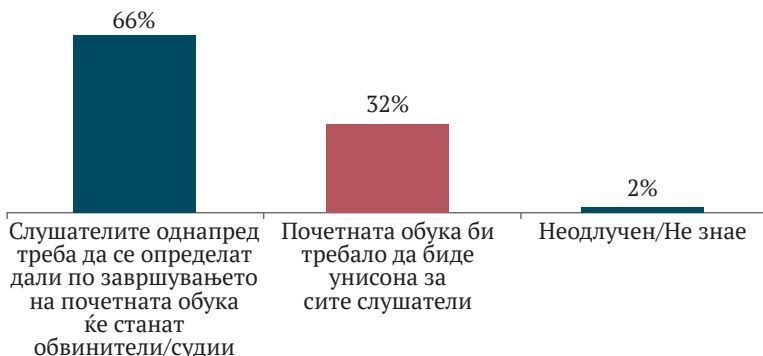
На скала од 1 до 10 оценете каква е практичната корист од обуката во АСЈО при вршењето на вашите актуелни работни активности?



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

Графикон бр. 17.

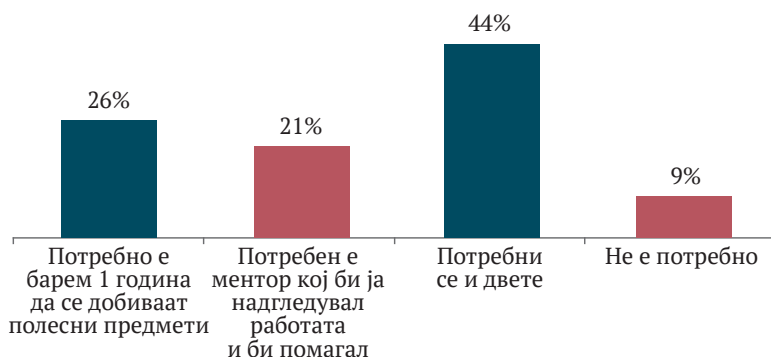
Дали сметате дека по завршувањето на теоретската настава е пожелно слушателите да се насочат кон судиска или обвинителска кариера, или сметате дека би требало да е унисона за сите?



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

Графикон бр. 18.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Демографска структура на испитаниците по пол

Пол	
Женски	63%
Машки	37%

2. Демографска структура на испитаниците по возрасни категории

Возраст	
18-29	4%
30-49	56%
50-64	41%

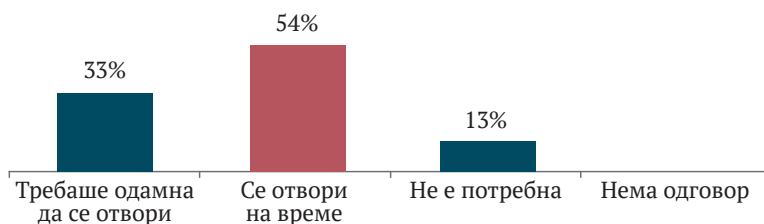
3. Структура на испитаниците по работна позиција и институција

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

Консултант	1
Врховен суд	1
Виш управен суд	1

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

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



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

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

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

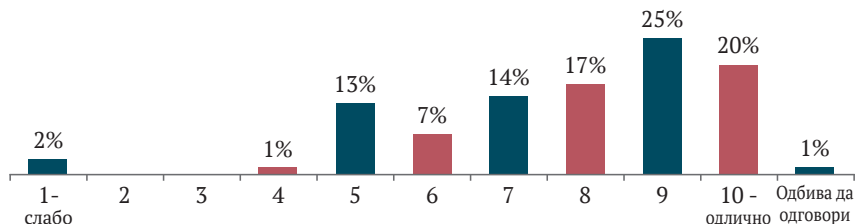
Неколкумина испитаници сметаат дека АСЈО воопшто не би требала да постои (13%).

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

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

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

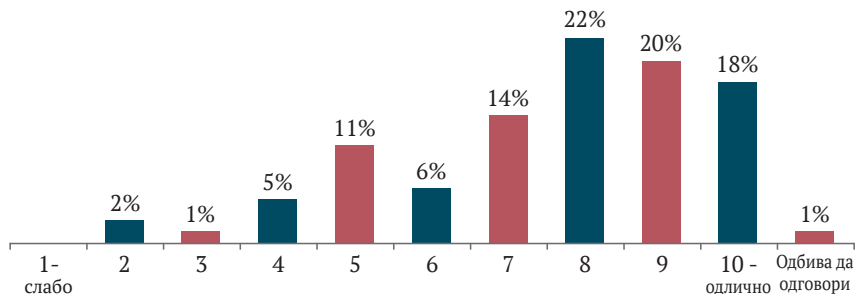
Графикон бр. 2.
Оценете го генералниот и целокупниот квалитет на обуката која ја имавте/имате во АСЈО



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

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

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

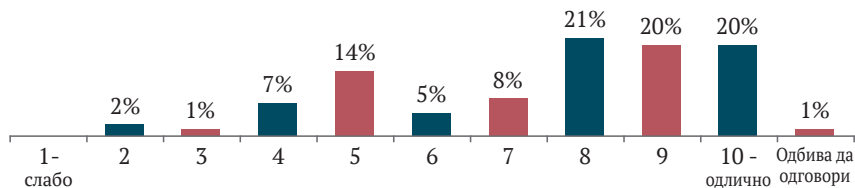


Според дадените коментари, испитаниците во голем број сметаат дека Каталогот за обуки е добар, корисен, навремен и дека опфаќа интересни и актуелни теми. Се бара постојана консултација со корисниците (судии и обвинители) за тоа кои теми би биле интересни и актуелни за во иднина, без тие да се повторуваат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

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

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

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

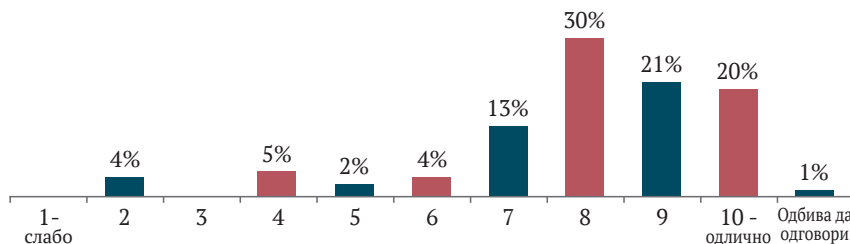


Во однос на отворениот дел од прашањето, испитаниците во голем дел (80%) изразија позитивно мислење за домашните предавачи по однос на нивната професионалност, подготвеност и компетентност. Искажано е и задоволство што се канат предавачи и од академската средина.

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

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

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



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

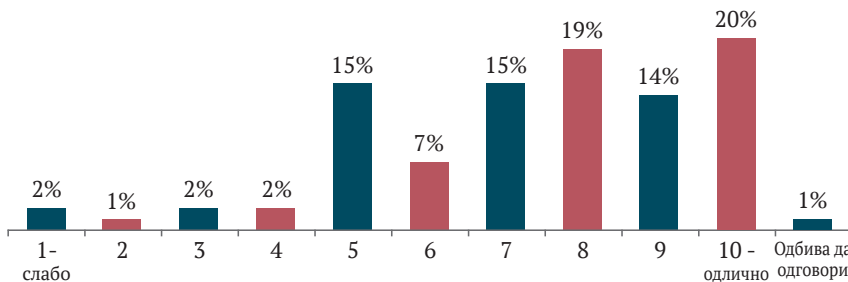
Во рамките на дадените забелешки, се смета дека кога странските предавачи одржуваат предавања со пренесување на искуства потребно е да бидат присутни и домашни предавачи давајќи паралела и споредба на странското со домашното законодавство и практика. Кога се држат предавања, треба да постои и претходна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

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

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

Графикон бр. 6.

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



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

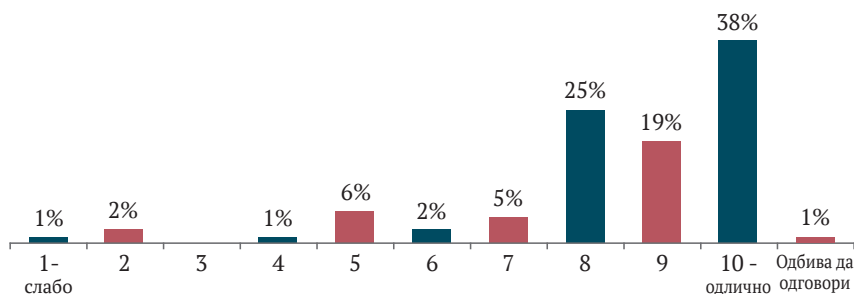
Сепак, повторно се нагласува понатамошната потреба од нагласено присуство на практиката во содржината на обуката, која треба да преовладува во однос на теоријата. Некои сметаат дека „сè уште методологијата на работа на предавачите е сиромашна, најчесто се користи power point презентација, па затоа во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

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

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

Графикон бр. 7.

Оценете го квалитетот на услугите врзани за администрацијата во АСЈО



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

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

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

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

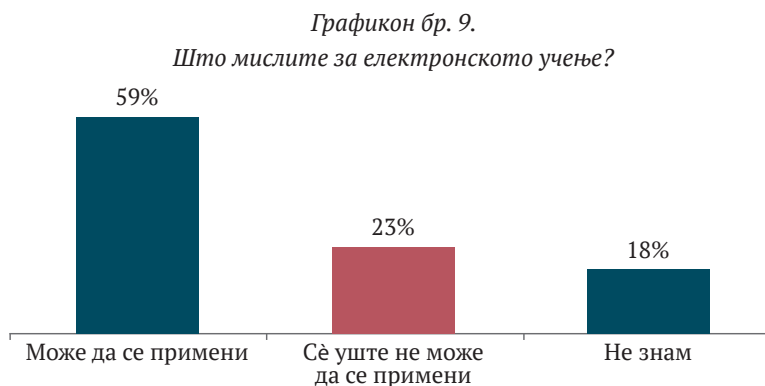


Испитаниците наведуваат дека обуките кои ги посетуваат се корисни, можеби не секогаш, но често наоѓаат примена во нивната секојдневна работа и практика. Особен интерес покажуваат кон јуриспруденцијата на ЕСЧП, која наоѓа своја примена во нивното редовно работење во зависност од областа на која работат.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

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

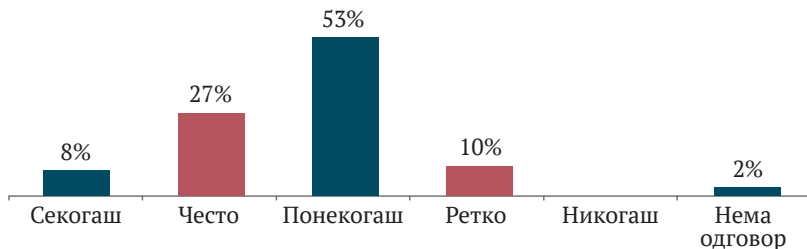
Истакната е и потребата од понатамошно одвивање на ХЕЛП-програмата, преку која се отвораат големи можности за проучување на судската практика на ЕСЧП во разни области од правото, а потоа и за примена на истата како поткрепа на образложението на судската одлука.

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



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

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



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

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

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

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

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

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

Графикон бр. 11.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Демографска структура на испитаниците по пол

Пол	
Женски	49%
Машки	51%

2. Демографска структура на испитаниците по возрастни категории

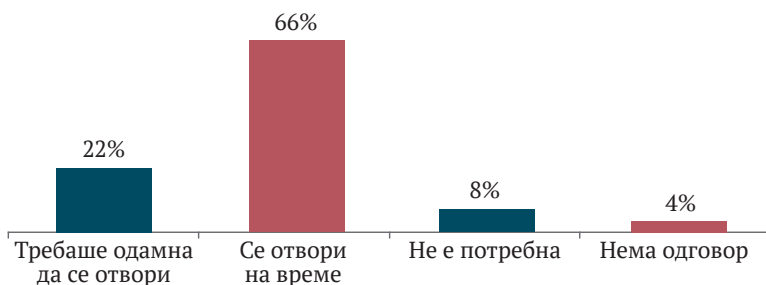
Возраст	
18-29	2%
30-49	28%
50-64	52%

3. Структура на испитаниците по работна позиција/институција

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

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

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

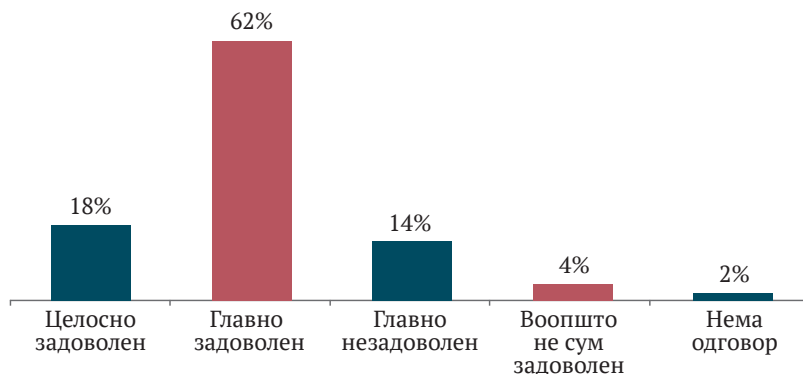


Во однос на степенот на задоволство од квалитетот на кадрите кои излегуваат од АСЈО, висок процент од 80% од анкетираниите го искажале своето задоволство (18% целосно задоволни и 62%, главно, задоволни), додека 18% не се задоволни од квалитетот на кадрите (14%, главно, незадоволни и 4% целосно незадоволни)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

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

Графикон бр. 2.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Библиографија

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

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

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

Веб страници

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Република Северна Македонија
Академија за судии и јавни обвинители
Павел Шатев

Follow OSCE



OSCE Mission to Skopje

Bulevar 8-mi Septemvri No. 16
1000 Skopje

e-mail: info-MK@osce.org

website: <http://www.osce.org/mission-to-skopje>

ISBN 978-608-4788-47-8