**FORMULARI I STRUKTURËS PËR PËRZGJEDHJEN E ANËTARËVE TË BORDIT**

Emri (numri) i kandidatit të vlerësuar: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| **Qëllimi i këtij formulari** është të tërheqë vëmendjen në mundësinë e përdorimit të vlerësimit të komisioneve në përzgjedhjen përfundimtare të një kandidati të përshtatshëm për pozicionin e gjyqtarit, bazuar në kritere të tjera, të ndryshme nga njohuritë dhe përvoja juridike. Këto kritere janë testuar disa herë për kandidatët. Për shkak të ndryshimeve thelbësore, gjatë procedurave të përzgjedhjes në të gjithë Republikën Ceke, ky formular paraqitet vetëm si një alternative e mundshme për bashkimin dhe objektivizimin e pjesshëm të kritereve dhe aftësive, të cilat, së bashku me njohuritë ligjore, janë shumë të dobishme në performancën e funksionit të kërkuar të një gjyqtari. I takon, komisionit të përzgjedhjes të vendosë se në çfarë mase do ta përdorë këtë formular ose do të përdoret nga ai gjatë intervistave.Qëllimi i komisionit të përzgjedhjes duhet të jetë zgjedhja e një kandidati për pozicionin e gjyqtarit, i cili përveç njohurive profesionale, të ketë edhe një formim të tillë personaliteti, tipare të karakterit dhe karakter që do t'i mundësojë atij të punojë me përulësi, ndjeshmëri, por edhe pavarësi, kontekst dhe shpejtësi. Një gjyqtar duhet ta konsiderojë punën e tij/të saj, kryesisht, si një shërbim për publikun, ai ose ajo duhet të jetë në gjendje të shpjegojë vendimet për palët.Fushat e vlerësimit janë frymëzuar nga rezultatet e projektit ndërkombëtar "Portreti i Gjyqtarit" (nr. 2018-1-0662 "Portreti i një gjyqtari, një model shumë-dimensional i aftësive që do të vlerësohen gjatë procedurave të përzgjedhjes, vlerësimit dhe promovimit (ngritjes në detyrë) të gjyqtarëve) ", ndërsa janë përfshirë mendimet dhe përvoja e disa gjyqtarëve çekë. Pyetësori nuk është një ekzaminim psikologjik profesional dhe nuk e zëvendëson atë. Përkundrazi, ai jep udhëzime mbi objektivat e mundshme tematike dhe pyetjet fillestare në intervistat me kandidatët dhe identifikimin e aftësive, të duhura, të synuara, vlerësimi i përgjithshëm i të cilave mund të ndihmojë komitetin të zgjedhë kandidatin më të përshtatshëm. Koha e rekomanduar e intervistës është rreth 1 orë me secilin kandidat.**Shembuj pyetjesh** nga anëtarët e komisionit, në varësi të situatës, ku biseda mund të shkojë në drejtime të ndryshme, nëse është e mundur për të përcaktuar nivelin e aftësive të vlerësuara.* Cilat mendoni se janë problemet aktuale të shoqërisë sonë?
* Cilat janë interesat tuaja?
* Çfarë lexoni/dëgjoni? (libra, podcast, pikëpamje filozofike të botës ...)
* Si mendoni se duhet të jetë një gjyqtar?
* Cili është qëllimi i punës së tij në lidhje me shoqërinë?
* Pse doni të ndiqni këtë profesion, cilat janë pritshmëri?
* Çfarë do të bënit nëse një palë do ta deklaronte se ...?
* A jeni në dijeni të ndonjë prej paragjykimeve tuaja, nëse po, nga cilat përvoja i keni ato?

**Pyetje të tjera:****Hapësirë për shënime:** |

|  |
| --- |
| **Vlerësimi i kandidatëve**Vlerësimi i kandidatëve mund të bazohet jo vetëm në intervistën konkrete, por edhe në informacione të tjera që disponohen nga dosja gjyqësore dhe përvoja e mëparshme e kandidatit. Rekomandohet që vlerësimi të bëhet fillimisht nga secili anëtar i Komisionit, individualisht dhe më pas të votohen kandidatët individualë brenda Komisionit. Në rast të një rezultati të paqartë, mund të zhvillohen diskutime të mëtejshme të përbashkëta (ndoshta me disa kandidatë), pasuar nga një votim i ri. **Metoda e vlerësimit:** anëtarët e komisionit vlerësojnë kandidatët duke dhënë pikë **(0-5)** për secilën fushë vlerësimi. Pikët përdoren kryesisht për nevojat e anëtarëve të komisionit për krahasim të ndërsjellë të kandidatëve individualë. |

|  |
| --- |
| **1. Aftësitë argumentuese, bindëse dhe shprehëse** (aftësia për të formuluar një mendim në mënyrë të qartë dhe të kuptueshëm, aftësi për të shpjeguar problemet komplekse në mënyrë të kuptueshme, për të argumentuar saktë logjikisht dhe metodologjikisht, për të dalluar thelbësoren nga e parëndësishmja, konstruktivitetin e të menduarit, vendosmërinë, diturinë). |
| **Pike:** | **0** [ ]  | **1** [ ]  | **2** [ ]  | **3** [ ]  | **4** [ ]  | **5** [ ]  |
| **2. Pavarësia, paanshmëria (aftësia për të qenë objektiv, aftësia për t'u shkëputur dhe ndërgjegjësimi** i konteksteve shoqërore, aftësia për të distancuar veten (përmbajtje), aftësia për të nxjerrë përfundime objektive, aftësia për të realizuar dhe testuar mundësinë e paragjykimeve të veta, aftësia për të shmangur ndikimin dhe mundësitë për ndikim, aftësia për t'i rezistuar presionit të mjedisit rrethues). |
| **Pike:** | **0** [ ]  | **1** [ ]  | **2** [ ]  | **3** [ ]  | **4** [ ]  | **5** [ ]  |
| **3. Aftësia për të përballuar ngarkesën e punës** (qëndresa mendore dhe fizike, gatishmëria për të marrë përsipër përgjegjësi shtesë, aftësia për të punuar shpejt nën presion dhe përqendrim duke ruajtur një standard cilësie, aftësia për të krijuar përparësi, aftësia për të përballuar stresin, aftësia për të përballuar pengesat, aftësia për të reaguar menjëherë në mënyrë përshtatshme ndaj një situate - improvizim). |
| **Pike:** | **0** [ ]  | **1** [ ]  | **2** [ ]  | **3** [ ]  | **4** [ ]  | **5** [ ]  |
| **4. Ndjeshmëria, bashkëpunimi** (aftësia e komunikimit normal ndërpersonal, ndihma ndaj kolegëve dhe aparatit gjyqësor, optimizimi i procedurave të punës, aftësia për të deleguar, aftësia për të qenë të ndjeshëm, respektuar kolegët dhe profesionet e tjera ligjore, nuk ka prirje narcisiste). |
| **Pike:** | **0** [ ]  | **1** [ ]  | **2** [ ]  | **3** [ ]  | **4** [ ]  | **5** [ ]  |
| **5. Motivimi, çiltërsia** (aftësia për të perceptuar profesionin e gjyqtarit veçanërisht si një shërbim ndaj shoqërisë, toleranca dhe këmbëngulja ndaj pjesëmarrësve në proces - aftësia për t'iu përgjigjur situatave të ndryshme dhe shprehjes së tyre, hapja ndaj procedurave të reja dhe teknologjive moderne, gatishmëria për formim profesional të mëtejshëm dhe vetë-edukimi, fleksibiliteti, aftësia për të motivuar veten dhe të tjerët). |
| **Pike:** | **0** [ ]  | **1** [ ]  | **2** [ ]  | **3** [ ]  | **4** [ ]  | **5** [ ]  |

|  |
| --- |
| **Hapësirë për shënime, vlerësim i përgjithshëm** |