



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KËSHILLI I EMËRIMEVE NË DREJTËSI

METODOLOGJIA PËR VLERËSIMIN DHE ÇAKTIMIN E PIKËVE PËR RENDITJEN E KANDIDATËVE PËR INSPEKTOR I LARTË I DREJTËSISË¹

1. Vlerësimi, pikëzimi dhe renditja e kandidatëve për vendin vakant të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë bëhet duke u bazuar në kriteret e posaçme të parashikuara në nenin 147/d të Kushtetutës dhe në nenin 199, 201 dhe 240 të ligjit nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”.

2. Në mbështetje të pikës 2 të nenit 229 dhe të pikës 6 të nenit 240 të ligjit nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”, rregulla më të hollësishme për kriteret dhe procedurën e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve për Inspektor i Lartë i Drejtësisë përcaktohen në aktin nënligjor normativ, vendimi i Këshillit të Emërimeve në Drejtësi nr. 5 datë 02.04.2019 “Për kriteret dhe procedurën e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve për pozicionet vakante në Gjykatën Kushtetuese dhe të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë”².

3. Detajimi i mëtejshëm i kriterëve ligjore të posaçme dhe të përgjithshme të vlerësimit dhe përcaktimi më i hollësishëm i peshës specifike të tyre në pikëzimin dhe renditjen e kandidatëve për gjyqtar Inspektor i Lartë i Drejtësisë bëhet në Shtojcën nr. 2 të vendimit të Këshillit të Emërimeve në Drejtësi nr. 5 datë 02.04.2019 “Për kriteret dhe procedurën e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve për pozicionet vakante në Gjykatën Kushtetuese dhe të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë”.

4. Në dispozitat e ligjeve të sipërcituara dhe në vendimin e Këshillit të Emërimeve në Drejtësi nr. 5 datë 02.04.2019, kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe të renditjes së kandidatëve klasifikohen në tre kategori:

- a) Meritat profesionale;
- b) Meritat morale;
- c) Meritat organizative, drejtuese dhe menaxhuese.

5. Në Shtojcën nr. 2 të vendimit të Këshillit të Emërimeve në Drejtësi nr. 5 datë 02.04.2019, përcaktohen më në detaje ndarja e kriterëve të vlerësimit në kategori, lista e kriterëve që përbëjnë secilën kategori, pikëzimi maksimal i secilës prej tyre, si edhe burimet dokumentare dhe parime metodologjike në funksion të vlerësimit dhe të pikëzimit të kandidatëve për Inspektor i Lartë i Drejtësisë.

6. Në pikën 12 të vendimit nr. 5 datë 02.04.2019, Këshilli i Emërimeve në Drejtësi ka vendosur që të miratojë edhe metodologjinë që përmban shpjegime mbi mënyrën se si

¹ Miratuar me vendimin nr. 52 datë 21.06.2019 të Këshillit të Emërimeve në Drejtësi

² Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 46, date 4 Prill 2019

<http://qbznew.qbz.gov.al/eli/fz/2019/46/78c76647-ff37-431c-b9ec-76501167cf68>

Këshilli orientohet dhe arsyeton, sipas cilësive dhe të dhënave konkrete të secilit kandidat në raport me kushtet dhe kriteret ligjore të kandidimit, për vlerësimin dhe pikëzimin e tyre.

7. Kjo Metodologji për Vlerësimin dhe Caktimin e Pikëve për Renditjen e Kandidatëve për Inspektor i Lartë i Drejtësisë shpjegon orientimet që mban parasysh Këshilli në vlerësimin dhe caktimin e pikëve sipas secilës prej kategorive të meritave të kandidatit.

1. MERITAT PROFESIONALE (50 pikë)

A. Historiku arsimor dhe profesional (10 pikë)

Historiku arsimor (2 pikë)

Sipas këtij kriteri vlerësimi, caktimi i pikëve nga Këshilli për secilin kandidat/e orientohet duke u bazuar në rezultatin e arritur në arsimin e lartë juridik, diplomë e nivelit të dytë “Master i shkencave”, ose diplomë të njësuar me të, brenda apo jashtë vendit, sipas përcaktimeve të nenit 199 pika 1 shkronja “b” dhe të nenit 240 pika 1 shkronja “c” të ligjit nr. 115/2016, të nenit 124 të ligjit nr. 80/2015 dhe akteve nënligjore të nxjerra në zbatim të këtij ligji lidhur me arsimin e lartë.

Për caktimin secilit kandidat/e të pikëve lidhur me këtë kriter vlerësimi, Këshilli orientohet nga vlerësimi i rezultatit të arritur në arsimim juridik dhe institucioneve arsimore të ndjekura prej tyre. Këshilli do të orientohet për të filluar vlerësimin në pikë, duke filluar nga rezultati minimal ligjor i notës mesatare 8 dhe duke pasur parasysh shtetin dhe llojin e shkollës ku është arritur nota mesatare e arsimimit. Pra, vlerësimi i secilit kandidat do të mbajë parasysh dhënien e 1 pike duke filluar nga mesatarja e notave 8.

Bazuar në këto konsiderata, Këshilli do të orientohet në caktimin e pikëve për secilin kandidat sipas vlerësimeve si më poshtë:

- a) Nota mesatare 8 - 9 = 1 pikë
- b) Nota mesatare mbi 9 = 2 pikë

Nisur nga sistemet e ndryshme të vlerësimit të rezultateve të arsimit të lartë në shtete të ndryshme, sipas rastit, Këshilli orientohet për nxjerrjen e notës mesatare të barasvlershme me notën mesatare 8 duke pjesëtuar rezultatin e arritur nga kandidati/tja me notën maksimale të përcaktuar nga sistemi përkatës, si edhe nga Tabela ndërkombëtare të njohura të konvertimit të rezultateve të arsimimit për këtë qëllim.

Kualifikime pasuniversitare (5 pikë)

Kualifikimet pasuniversitare kontribuojnë në rritjen e profesionalizmit. Ky kriter vlerëson llojin dhe nivelin e angazhimit të kandidatit në ndjekjen e veprimtarive të kualifikimit profesional që mundësojnë arritjen e një profesionalizmi më të madh në shërbim të ushtrimit të funksioneve dhe detyrimeve profesionale.

Referuar kritereve ligjore të vlerësimit dhe metodologjisë së pikëzimit të përcaktuara sipas ligjit nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë” dhe që gjejnë pasqyrim

në mënyrë të detajuar në Shtojcën nr. 2 të vendimit të Këshillit të Emërimeve në Drejtësi nr. 5 datë 02.04.2019 “Për kriteret dhe procedurën e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve për pozicionet vakante në Gjykatën Kushtetuese dhe të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë”, kualifikimeve pasuniversitare, si një nga indikatorët me të cilët vlerësohet niveli profesional i kandidatëve, u janë caktuar në total 5 pikë.

Për të realizuar një vlerësim sa më objektiv të kandidatëve që janë mbajtës të titujve akademikë, gradave shkencore, apo që kanë kryer Shkollën e Magjistraturës ose studime të tjera afatgjata, mastera ekzekutivë dhe trajnime të tjera, mbahen në konsideratë edhe kriteret e përcaktuara në ligjin për arsimin e lartë (ligji nr. 80/2015), i cili ka qenë në fuqi në momentin e miratimit të ndryshimeve në ligjin nr. 8577/2000 dhe ligjit nr. 115/2016.

Prandaj, Këshilli do të orientohet që, në vlerësimin dhe pikëzimin e meritës profesionale të kandidatëve për këtë kriter ligjor, mund të caktojë:

1. Për *Titujt akademikë* (ku përfshihen titujt “Profesor” dhe “Profesor i asociuar”) :

- a) Profesor : 3 pikë
- b) Profesor i asociuar : 2,5 pikë

2. Për *Gradën shkencore* “Doktor” : 2 pikë

3. Nëse titulli akademik ose grada shkencore “Doktor” (PhD) është fituar pranë universiteteve të vendeve anëtare të OECD-së ose BE-së, kandidatit/tes i shtohet 0,5 pikë.

4. Për *Studime afatgjata*, ku përfshihen Shkolla e Magjistraturës, Masteri ekzekutiv dhe studimet e specializuara afatgjata, duke pasur parasysh edhe ecurinë gjatë kryerjes së tyre, të vlerësohen si vijon:

- a) Master ekzekutiv 1 – 1,5 pikë
- b) Studime të specializuara afatgjata 1 – 1,5 pikë
- c) Shkolla e Magjistraturës 1,5 - 2 pikë

5. Nëse kandidati, krahas Shkollën e Magjistraturës:

- a) ka kryer edhe master ekzekutiv apo studime të specializuara afatgjata, i shtohet 0,5 pikë;
- b) ka fituar gradën shkencore “Doktor”, i shtohet 1 pikë;
- c) ka fituar titullin akademik “Profesor i asociuar”, i shtohen 2 pikë;
- ç) ka fituar titullin akademik “Profesor”, i shtohen 3 pikë.

6. Nëse masteri ekzekutiv dhe studimet e specializuara afatgjata janë kryer a fituar pranë universiteteve ose institucioneve të vendeve anëtare të OECD-së ose BE-së, kandidatit/tes i shtohet 0,5 Pikë.

7. Për *Trajnimet e tjera*, ku vlerësohen veçanërisht trajnime me një kohëzgjatje minimale 2 javore, do të mbahen pasur parasysh edhe numri, llojet, tematikat dhe kohëzgjatjet e përgjithshme të trajnimeve në fusha të caktuara, institucionet trajnuese, si dhe nëse trajnimet janë shoqëruar me një certifikatë vlerësimi, për kandidatin/ten Këshilli mund të caktojë deri në 1 pikë.

Njohja e gjuhëve të huaja (3 pikë)

Për vlerësimin e njohurive për gjuhët e huaja, në rastet kur Këshilli e vlerëson të nevojshme, do të caktojë ekspertë të gjuhës së huaj, të cilët japin mendim për shkallën e zotërimit të aftësive gjuhësore të kandidatit/es.

Shkalla e zotërimit të aftësive gjuhësore të kandidatit/es mund të vlerësohet deri në 2 Pikë.

Për vlerësimin konkret në pikë të secilit kandidat/e për shkallën e zotërimit të gjuhës së huaj, Këshilli do të bazohet:

a) Në testet ndërkombëtare dhe në metodat, kriteret dhe nivelin e njohjes së gjuhës së huaj që përdoren nga institucionet e arsimit të lartë sipas përcaktimeve të ligjit nr. 80/2015, veçanërisht nenet 76 dhe 78 të tij, si edhe në udhëzimin nr. 52 datë 03.12.2015 (i ndryshuar) “Për përcaktimin e niveleve të gjuhëve të huaja dhe të testeve ndërkombëtare, për pranimet në programet e studimit të ciklit të dytë dhe të tretë, në institucionet e arsimit të lartë”, përfshirë edhe Kuadrin e Përbashkët Evropian të Referencave për Gjuhët.

b) Në mendimin me shkrim të dhënë nga ekspertët, të cilët, pas intervistës që zhvillohet me kandidatin për këtë qëllim, do të japin vlerësimin e tyre për nivelin e njohjes së gjuhës së huaj. Përveç intervistës, eksperti mund ta mbështesë mendimin e tij edhe në punimet me shkrim të kandidatit në gjuhë të huaj.

Në vlerësimin dhe pikëzimin e shkallës së zotërimit të gjuhëve të huaja sipas këtij kriteri, Këshilli do të mbajë parasysh njohjen nga kandidatët/et të pesë gjuhëve të huaja (anglisht, frëngjisht, gjermanisht, italisht dhe spanjisht), të treguara në nenet 76 pika 4 dhe 78 pika 3 të ligjit nr. 80/2015. Në mënyrë të veçantë, Këshilli do të konsiderojë në vlerësim shkallën e zotërimit të gjuhëve anglisht e frëngjisht.

Vlerësimi i nivelit të njohjes së gjuhës së huaj do të orientohet mbi gjuhën apo njërën nga gjuhët që vetë kandidati deklaron paraprakisht se preferon të testohet gjatë zhvillimit të intervistës.

Nga ana tjetër, përkundrejt mospërfitimit të pikëve përkatëse për këtë kriter vlerësimi, kandidati/tja mund të zgjedhë, sipas çmimit të tij/saj, që të mos i nënshtrohet vlerësimit të Këshillit për gjuhët e huaja gjatë intervistës.

Këshilli mban parasysh edhe zotërimin e gjuhëve të tjera të deklaruara për të cilat kandidati/tja nuk testohet gjatë intervistës, me kushtin që të jenë të shoqëruara me dokumente vlerësuese të vlefshme për nivelin e njohurive të tyre. Në këtë rast, krahas vlerësimit konkret me pikë për gjuhën e huaj të zgjedhur prej tij/saj për pikëzim, kandidatit/es mund ti shtohet 1 Pikë.

Gjithashtu, në varësi të të dhënave të jetëshkrimit profesional të kandidatëve dhe të dokumentacionit të vlefshëm të paraqitur prej tij/saj, Këshilli do të përcaktojë, rast pas rasti, kandidatët për të cilët nuk nevojitet të realizohet veprimi i verifikimit në intervistë të nivelit të njohjes së gjuhëve të huaja. Të tilla raste mund të jenë, ndër të tjera, kryerja e studimeve të larta në cikël të plotë në universitete të njohura jashtë shtetit.

B. Kualifikimi i përgjithshëm profesional (30 pikë)

Duke realizuar në fillim vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve sipas ecuresë dhe historikut të arsimit dhe të shkuarës së tyre profesionale (Seksioni A “*Historiku arsimor dhe profesional*”), ky Seksion B synon të identifikojë ata kandidatë të cilët kanë performuar në mënyrë të dalluar në fushën përkatëse të ushtrimit të profesionit. Prandaj, Seksioni B synon të vlerësojë dhe pikëzojë kandidatët duke u mbështetur në arritjen e rezultateve më të larta dhe të dallueshme profesionale, e të konsideruara gjerësisht.

Në vlerësimin dhe pikëzimin e çdo kandidati, Këshilli do të vlerësojë si sasinë ashtu edhe cilësinë e rezultateve profesionale, me një fokus të veçantë tek cilësia. Në këtë mënyrë, Këshilli mund të marrë në konsideratë caktimin e një maksimumi prej 25 pikësh për sa i përket vlerësimit cilësor dhe një maksimum prej 5 pikësh për vlerësimin e sasisë së rezultateve profesionale.

Vlerësimi sasior

Vlerësimi sasior mund të realizohet sipas informacionit të detajuar në jetëshkrim ose në dokumente të tjerë të cilat përmbajnë të dhëna statistikore për sasinë dhe tipologjinë e punimeve dhe dokumenteve profesionale të kandidatit, të përgatitur në kuadër të përmbushjes së funksioneve dhe veprimtarive profesionale, sipas profilit përkatës.

Informacioni sasior mund të lidhet me dokumente, duke përfshirë por pa u kufizuar në: vendime gjyqësore, kërkesa për gjykim, konkluzione përfundimtare, padi, parashtrësia të mbrojtjes së çështjes, mjete të kundërshtimit të vendimeve, akte administrative dhe parashtrime në praktika administrative të përgatitura me kontribute nga kandidati, përfaqësime të ndryshme të interesave publike ose private përpara organeve të drejtësisë ose institucioneve brenda apo jashtë vendit, prezantime, artikuj dhe publikime shkencore e profesionale.

Në caktimin e pikëve të mundshme, Këshilli mund të ndjekë një qasje krahasuese, që do të thotë duke iu referuar produktivitetit të një kolegu “mesatar”. Produktiviteti mesatar mund të rezultojë në 1 pikë. Pikët e tjera mund të caktohen në varësi të tipologjisë së punimeve dhe dokumenteve profesionalë të kandidatit.

Vlerësimi cilësor

Midis të gjitha punimeve dhe dokumenteve profesionalë gjatë karrierës, kandidati për zgjedh dhe i parashtron Këshillit, pesë ndër punimet më të dallueshme sipas tij/saj, ku paraqiten aftësitë e tij/saj intelektuale dhe profesionale në nivelin më të lartë.

Elementet shtesë mbi cilësinë e rezultateve profesionale mund të nxirren nga dokumentet zyrtarë për rezultatet e procesit të vlerësimit profesional të paraqitur nga kandidati ose të kërkuara nga Këshilli nga autoritetet përkatëse, si edhe dokumentet zyrtarë të cilët paraqesin cilësinë dhe arritjet gjatë eksperiencës në punë, nga institucionet kombëtare dhe ndërkombëtare.

Pesë dokumentet profesionalë vlerësohen nga Këshilli, mbështetur në indikatorë të tillë si:

1. Origjinaliteti dhe/ose impakti (duke përfshirë kontrollin për plagjiaturë) të dokumentit

Këshilli, në këtë rast, vlerëson nivelin e njohurive të reja të nxjerra nga pesë dokumentet e paraqitura prej kandidatit – në vend të përmbledhjes të njohurive tashmë të njohura – edhe pse kandidati mund të ketë nxjerrë argumente nga punë të tjera kërkimore për të mbështetur argumentet e tij/saj. Në rastin e magistratëve dhe të avokatëve, kjo mund të vlerësohet me anë të aftësisë për të ndikuar në vlerësimin e praktikës së re gjyqësore ose interpretimit të ri të ligjit, ku ekzistojnë boshllëqe ligjore ose ku ligji është i paqartë. Në rastin e profesorëve dhe lektorëve të drejtësisë, origjinaliteti dhe ndikimi mund të interpretohen si kontribuues për një këndvështrim të ri ndaj kërimit ekzistues, ose nëse punimet e kandidatit kanë nxjerrë përfundime të reja nga një seri të dhënash kërkimore të publikuara. Në rastin e nëpunësve të nivelit të lartë në administratën publike, origjinaliteti interpretohet si aftësia për të ndikuar dhe kontribuar në vendime të reja politikash solide në përputhje me ligjin, parimet kushtetuese dhe standardet ndërkombëtare, të përshtatura me kontekstin lokal.

2. Aftësitë analitike

Aftësitë analitike i referohen mundësisë për të mbledhur dhe për të analizuar informacione dhe për të identifikuar zgjidhje me anë të një zhvillimi logjik të koncepteve ligjore. Një element kyç për mendimin analitik është aftësia për të identifikuar marrëdhëniet shkak-pasojë si edhe për të shqyrtuar se si konceptet, institutet, dispozitat e reja lidhen me ato origjinale, ose se si ato zbatohen në kontekst. Në rastin e magistratëve dhe avokatëve, dhe deri diku, për sa i përket profesorëve dhe lektorëve të së drejtës kjo vlerësohet me anë të aftësisë për të identifikuar një çështje ligjore, për ta kornizuar atë brenda parimeve të përgjithshme doktrinale, për të identifikuar burimet relevante të ligjit dhe për të ofruar argument në lidhje me zbatimin e parimeve dhe parashikimeve ligjore për zgjidhjen e problemit. Në mënyrë analoge, në rastin e nëpunësve të nivelit të lartë në administratën publike, aftësitë analitike do të interpretoheshin si aftësia për të parashikuar probleme duke identifikuar paraprakisht pasojat e vendimeve për politikën dhe për gjetjen e zgjidhjeve efikase.

3. Aftësitë kërkimore

Aftësitë kërkimore i referohen aftësisë për të kërkuar, lokalizuar, shkëputur, organizuar dhe përdorur informacionet të cilat janë relevante për një temë të caktuar. Në këtë aspekt, Këshilli vlerëson masën se sa kandidati përdor dhe krahason në 5 punimet e paraqitura burime të ndryshme nga sistemi vendas ligjor; burimet nga sisteme të ndryshme ligjore; identifikon praktikën gjyqësore vendase dhe atë ndërkombëtare si edhe të dhënat relevante, në mbështetje të një vendimi ose interpretimi të caktuar.

4. Saktësia dhe precizoni

Saktësia i referohet mbulimit të duhur të tematikave në detajet e duhura, ndërsa precizoni lidhet me përcjelljen vetëm të materialit të nevojshëm, duke reduktuar përsëritjet dhe duke hequr detajet e panevojshme. Këshilli vlerëson nëse dokumentet e paraqitura nga kandidati përmbajnë një përcaktim të qartë të problemit; përcaktojnë problemin paraprakisht, përdorin në mënyrë korrekte dhe konsistente termat teknike, i referohen dhe menaxhojnë me efikasitet, në vendin e duhur dhe sipas llojit të qëllimit të aktit praktikën e konsoliduar gjyqësore,

praktikën e unifikuar të Gjykatës së Lartë, praktikën gjyqësore të Gjykatës Kushtetuese, GJEDNJ dhe të gjithë jurisprudencën.

5. Qartësia

Qartësia i referohet lehtësisë në kuptueshmëri dhe lexueshmëri. Këshilli vlerëson nëse në punimet e paraqitura nga kandidatet përdoren: gjuha e thjeshtë dhe e drejtpërdrejtë; përdorimi i saktë i rregullave gramatikore dhe atyre të sintaksës; përzgjedhja e kujdesshme e gjuhës, i paragrafëve dhe strukturës së fjalisë për të shprehur kuptimin; krerët e formuluar në mënyrë efikase për të orientuar lexuesit dhe për të ruajtur në fokus kuadrin e plotë.

Duke pasur parasysh sa shpjegohet më sipër, Këshilli do të vlerësojë pesë dokumentet sipas këtyre indikatorëve, duke caktuar për secilin prej tyre pikë maksimale si më poshtë:

| Indikator | Pikët Maksimale* |
|---------------------------|------------------|
| Originaliteti dhe impakti | 6 |
| Aftësitë analitike | 6 |
| Aftësitë kërkimore | 4 |
| Saktësia dhe precizioni | 5 |
| Qartësia | 4 |
| Totali | 25 |

*Në rastin e plagjiaturës, rezultatet e përgjithshme mund të vlerësohen me 0.

C. Kualifikimi shtesë profesional (10 pikë)

Përvoja dhe cilësi profesionale të posaçme për rolin dhe funksionet e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë (7 pikë)

Në mënyrë ideale, pritshmëria për kandidatin e përzgjedhur për funksionin kushtetues të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë nevojitet të ketë përvoja dhe aftësi të treguar e të provuar, veçanërisht në fushën e inspektimeve dhe hetimeve, duke përfshirë veprimtari verifikuese, hetimore a gjyqësore në fushën penale, civile, administrative, disiplinore ose të të drejtave të njeriut, sikurse edhe në administratën publike, ose në çështjet e analizave të menaxhimit.

Për pasojë, ky kriter i tretë i vlerësimit dhe pikëzimit të meritave profesionale synon vlerësimin e rëndësisë dhe dobisë së specializimit dhe aftësive të veçanta të fituara nga kandidati/tja në lidhje me rolin dhe funksionet e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë. Si i tillë, qasja e Këshillit për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidaturave është e ndryshme nga ai lidhur me ‘kualifikimin e përgjithshëm profesional’ në Seksionin B më sipër.

Në pikëzimin e kandidatëve, Këshilli do të konsiderojë përfshirjen dhe pjesëmarrjen e posaçme të kandidatëve, në kryerjen ose mbështetjen e hetimeve apo inspektimeve të natyrave civile, penale dhe/ose administrative, si dhe në përvoja profesionale të inspektimit të përgjithshëm, auditit, avokatisë, analistit dhe vlerësuesit të veprimtarive dhe funksioneve, prokurorit, inspektorit dhe të specialiteteve kërkimore në fushat e hetimeve dhe kontrollit.

Këshilli do të vlerësojë posaçërisht natyrën, fushën, plotësinë, thellësinë dhe kohëzgjatjen e angazhimit të posaçëm dhe të profilizuar të kandidatit/es në këto lloje veprimtarish.

Angazhime profesionale shitesë (3 pikë)

Ky kriter synon të vlerësojë vetëm angazhimet, të cilat nuk janë vlerësuar nga Këshilli sipas kritereve të mëparshme, pra as në kriterin “Kualifikim i përgjithshëm profesional” dhe as në kriterin “Përvoja dhe cilësi profesionale të posaçme për rolin dhe funksionet e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë”. Këshilli mund të vlerësojë, në veçanti, prezantimet në konferenca shkencore kombëtare dhe ndërkombëtare (bazuar në fjalimet e paraqitura); kontribute në hartimin e legjislacionit (bazuar në të dhëna të dokumentuara të paraqitura); konsulenca, siç janë dokumentuar; pozicione përkatëse si i/e ftuar nderi dhe angazhime në fushën juridike etj.

Në caktimin e pikëve në dispozicion, Këshilli mund të marrë në konsideratë aspekte të tilla si: sasinë dhe cilësinë e angazhimit, rolin e luajtur nga kandidati dhe ndikimin në veprimtarinë specifike dhe shtrirjen ndërkombëtare të angazhimit.

2. MERITAT MORALE (25 pikë)

Vlerësimi i meritave morale mund të jetë problematik, sepse karakteristika të tilla të një personi janë jashtëzakonisht të vështira për t’u përkufizuar. Një kritikë e zakonshme është se vlerësimet e meritave morale priren të kenë norma të larta dështimi, janë subjektive dhe përdorimi i një vlerësimi shumë të rreptë mund të rezultojë në refuzimin e kandidatëve të ndershëm.

Nëse burime mjaftueshëm të besueshme tregojnë mangësi të një kandidati në këto aspekte, kandidati përkatës duhet të renditet ulët, megjithëse ai/ajo mund të ketë aftësi të shkëlqyera njohëse. Në mënyrë që të shmanget që një person me aftësi të tilla të shkëlqyera njohëse, por me merita morale të ulta të renditet në vendet e para, skema e renditjes paraqet një gamë mjaft të lartë pikësh.

Një nga sfidat e mëdha të Këshillit do të jetë gjetja e burimeve përkatëse dhe përcaktimi i besueshmërisë së tyre. Anëtarët e Këshillit duhet të vërtetojnë informacionin e marrë.

Integriteti është një karakteristikë që një person e ka ose nuk e ka. Prandaj, në rast të treguesve nga burime të besueshme në lidhje me një mangësi në integritet, Këshilli do të shënojë mundësisht 0.

Duke qenë në dijeni të këtyre konsideratave të historikut, në këtë seksion Këshilli do të vlerësojë nëse dhe në çfarë mase kandidati respekton, miraton dhe mbështet vlerat themelore të punës së gjyqtarit, siç janë: integriteti, rezervimi dhe diskrecioni, dhe i përgjigjet pritshmërive të publikut, duke demonstruar cilësitë personale të mençurisë, ndershmërisë, ndjenjës së humanizmit, guximit, seriozitetit dhe maturisë. Inspektori i Lartë i Drejtësisë, në funksionin e tij/saj dhe si drejtues i institucionit të Inspektoriatit ,duhet të jetë i vetëdijshëm se sjellja profesionale, jeta private dhe sjellja në shoqëri kanë ndikim në besueshmërinë e këtij institucioni, në imazhin dhe në besimin publik të sistemin e drejtësisë.

Në këtë aspekt, puna e Këshillit do të udhëhiqet dhe do të mbështetet edhe në standardet e cilësisë së inspektimeve, kontrollit dhe vlerësimeve të bëra në vende të tjera, ndër të tjera, veçanërisht nga Standardet për Integritetin dhe Eficiencën të Këshillit të Inspektorëve të Përgjithshëm (CIGIE) të Shtetet e Bashkuara të Amerikës.³

Gjithashtu, Këshilli do të mbështetet edhe nga Parimet e Bangalorit për sjelljen gjyqësore dhe komentari përkatës,⁴ si dhe parimet për etikën gjyqësore të përpunuara nga Rrjeti Evropian i Këshillave Gjyqësorë (ENCJ).⁵

Integriteti etik dhe moral (15 pikë)

Inspektori i Lartë i Drejtësisë duhet të përmbushë rolin e tij/të saj me integritet, në interes të drejtësisë dhe shoqërisë. Integriteti etik dhe moral i figurës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë duhet të zbatohet si në jetën publike, ashtu edhe në jetën personale. Integriteti është atribut i korrektesisë dhe drejtësisë. Prandaj, duke u bazuar në përpunimin e hollësisshëm të Standardeve për Integritetin dhe Eficiencën të CIGIE dhe ato të integritetit për etikën gjyqësore të ENCJ-së, Këshilli mund të vlerësojë elementët vijues :

1. Pandikueshmëria në ushtrimin e detyrës

Pritshmëria është që, nga njëra anë, Inspektori i Lartë i Drejtësisë është i përgjegjshëm, njeh në hollësi natyrën e veprimtarisë dhe ka parasysh mirë sfidat e gjithanshme të punës së një magjistrati. Nga ana tjetër, Inspektori është dhe duhet të jetë i lirë nga lidhjet dhe mentalitetet korporatiste, me qëllim që të jetë në gjendje për të hetuar dhe kryer inspektimet sipas ligjit.

Prandaj, Këshilli mund të konsiderojë në vlerësim dhe pikëzim të këtij kriteri që:

- a) Kandidati/tja ka treguar dhe tregon pavarësi për ushtrimin e një funksioni të tillë, në mënyrë që opinionet, konkluzionet, gjykimet dhe rekomandimet në ushtrimin e detyrës të jenë të paanshme dhe të shikohen si të paanshme nga palët e treta me njohuritë e duhura.
- b) Kandidati nuk ka treguar dhe nuk do të jetë në marrëdhënie të tilla informale me magjistratët e që mund ti sillte palët e treta të arsyeshme që njohin fakte dhe rrethana të caktuara në përfundimin që Inspektori i Lartë i Drejtësisë ose inspektorët e këtij institucioni nuk janë të pavarur dhe, në këtë mënyrë, nuk janë në gjendje për të zotëruar gjykim objektiv dhe të paanshëm në kryerjen e kontroleve, hetimeve dhe inspektimeve dhe në paraqitjen e raporteve përkatëse të inspektimit.

2. Detyrimi i ndershmërisë, korrektesës dhe respektit

Këshilli mund të marrë parasysh në vlerësim se përmbushja e këtij detyrimi profesional kërkon që kandidati në ushtrimin e profesionit dhe funksioneve duhet të tregojë dhe të provojë se në mënyrë të ndërgjegjshme dhe me vërtetësi shmanget nga çfarëdo sjellje që

³ CIGIE, Quality Standards for Inspection and Evaluation, Janar 2012, <https://ëëë.ignet.gov/sites/default/files/files/iestds12.pdf>

⁴ UNODC, Komentari për Parimet themelore të Bangalorit për Etikën Gjyqësore, Shtator 2007, https://www.unodc.org/documents/corruption/publications_unodc_commentary-e.pdf

⁵ Raporti për etikën gjyqësore I GRUPIT TË PUNËS SË ENCJ-SË 2009-2010, <https://www.enci.eu/images/stories/pdf/ethics/judicialethicsdeontologiefinal.pdf>

tregon mungesë respekti, vetëpërmbytje, ndjeshmërie, vëmendjeje apo qasje të papërshtatshme dhe ofensive, pra jo thjesht e vetëm shmangien nga sjellje që formalisht kualifikohen se janë në kundërshtim me ligjin.

Gjithashtu, Këshilli mund të marrë parasysh në vlerësim nëse dhe në çfarë mase kandidati/tja janë kujdesur dhe tregojnë kujdes për sa vijon:

- a) Kandidati ushtron dhe ka ushtruar (në të kaluarën) funksionet profesionale pa favorizim.
- b) Kandidati nuk kërkon ndërhyrje të pamërituara për të arritur ndonjë transferim, emërim apo promovim personal dhe as të veprojë për të kërkuar përfitimin e një avantazhi për veten ose për të tjerët.
- c) Kandidati refuzon të pranojë çfarëdo dhurate ose avantazhi për veten ose për ata që janë pranë tij/saj, kur ushtron funksionin e gjyqtarit ose profesion tjetër.
- ç) Kandidati ushtron funksionet profesionale duke zbatuar me ndershmëri rregullat e procedurës.

3. Detyrimi për respektimin e nderit dhe të dinjitetit

Në lidhje me dinjitetin, Këshilli vlerëson nëse kandidati/tja, nga njëra anë, ka treguar dhe premtun të tregojë vëmendje dhe interes për respektimin e dinjitetit të individëve dhe, nga ana tjetër, nëse kandidati dëshmon se sillet dhe vepron në përputhje me ligjin.

Në lidhje me nderin, Këshilli vlerëson nëse kandidati/tja dëshmon se nuk cenon nderin në sjellje dhe veprimtari duke siguruar që, nëpërmjet praktikës së tij/të saj profesionale dhe të jetës e të personit të tij/të saj, ai/a jo nuk ka cenuar dhe nuk rrezikon të cenojë imazhin dhe figurën publike të gjyqtarit, gjykatës dhe të sistemit të drejtësisë.

Prandaj, Këshilli mund të marrë në konsideratë edhe nëse, si edhe deri në çfarë mase, në sjelljen dhe performacën e kandidatit ka gjetur zbatim sa vijon: A ka mirësjellje kandidati në lidhje me të gjithë profesionistët dhe stafin e përfshirë në punën e përditshme, administratën dhe sekretariatit, nëpunësit, avokatët dhe juristët, magistratët, palët e tjera të përfshira në çështje, klientët, studentët dhe shtypin?

3. Parimet e Bangalorit përcaktojnë se nuk ka shkallëzime integriteti të përkufizuara si të tilla. Integriteti është absolut. Edhe në rastin e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, integriteti është më shumë se një virtut, është një domosdoshmëri.

Prandaj, në përputhje me rrethanat, në caktimin e pikëve në dispozicion sipas këtij indikator, Këshilli mund të marrë në konsideratë opsionet që vijojnë:

- a) Nëse nuk ka informacione në dispozicion që tregojnë se kandidatit i mungon integriteti, konkluzioni duhet të jetë në favor të kandidatit.
- b) Nëse ka informacione që kandidati është (ose ka qenë në të kaluarën) në një nga situatat e parashikuara më sipër, do të caktohen 0 pikë sipas këtij kriteri vlerësimi.

Njohuritë personale të një kandidati nuk mund të konsiderohen si një burim i mjaftueshëm, në vetvete nga ana e anëtarëve të Këshillit. Në përgjithësi, Këshilli do të nxjerrë informacione nga burime të tilla si shprehjet e përdorura nga kandidati, të dokumentuara ose në deklaratata publike, të dhënat e seancave gjyqësore, dëshmitë nga dokumentet zyrtare, etj.

Reputacioni (8 pikë)

Degët e shkencës kanë identifikuar lloje të ndryshme personalitetesh, në varësi të të cilave, një person ka tendencë të bëhet i njohur për një rreth më të gjerë ose më të kufizuar personash. Personat që kanë personalitete të hapura dhe aktiviste natyrisht kërkojnë dhe mund të fitojnë më shumë publicitet, ndërsa personalitetet introverte, të mbyllura ose të tërhequra, më shumë janë të prirur të veprojnë në një shkallë më të vogël e të kufizuar.

Gjithashtu, një person mund të ketë pasur mundësinë të bëhet i njohur nga një publik i gjerë për shkak të situatave të rastësishme, për shembull për shkak të ekspertizës së tij/të saj në një fushë të caktuar, e cila në një moment të caktuar bëhet e rëndësishme për shoqërinë, ose jo, ose për shkak të pozicionit të tij/të saj në një periudhë të caktuar kohore, ndërkohë që, një person tjetër nuk është i ekspozuar dukshëm ndaj marrëdhënieve me publikun e më gjerë, por, gjithsesi, e ka krijuar një atmosferë që e dallon dhe e vlerëson atë për mjedisin e tij/të saj qoftë edhe më të kufizuar profesional.

Këshilli mban parasysh që llojet e ndryshme të personalitetit ose situatat e tjera më të rastësishme dhe efektet që këto kanë në reputacion nuk i vënë kandidatë të caktuar *ex ante* (bazuar në parashikime më shumë sesa fakte) në një avantazh apo disavantazh kundrejt të tjerëve.

Në përgjithësi, qëllimi i arsytimit të këtij indikatorit është të vlerësojë nëse dhe deri në çfarë mase kandidati mund të pranohet se përmbush pritshmëritë e qytetarëve dhe të shoqërisë në lidhje me cilësitë profesionale të tilla si: rezerva dhe diskrecioni, kujdesi dhe respekti, si dhe cilësitë personale si: mençuria, besnikëria, humanizmi, serioziteti dhe maturia.

Reputacioni, si i tillë, ndërtohet dhe vjen nga integriteti dhe profesionalizmi, të cilat gjithashtu vlerësohen edhe kriteret e tjera të vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes. Një reputacion i mirë nxit krijimin dhe ekzistencën e besimit, por reputacioni shkon edhe përtej performancës *de facto* të individit, përderisa një pjesë thelbësore e reputacionit lidhet me perceptimin. Në këtë aspekt, Këshilli mban parasysh që, p.sh., sipas CIGIE-s, standardi për punën e inspektimit është që “në të gjitha çështjet në lidhje me punën e inspektimit, organizata e inspektimit dhe çdo inspektor individual duhet të jetë i lirë, në fakt dhe pamje, nga pengesat personale, të jashtme dhe organizative për të qenë i pavarur”. Prandaj, për të shmangur mbivendosjet me vlerësimin e bërë në kriteret e tjera, Këshilli mund të marrë parasysh këtu vetëm vlerësimin e aspekteve që nuk janë vlerësuar më parë.

Në caktimin e pikëve në dispozicion Këshilli mund të vlerësojë shkallën në të cilën mbizotëron perceptimi i mëposhtëm:

- a) Kandidati ka shmangur sjelljen që mund të sjellin bindjen se vendimet e tij/të saj nxiten nga motive të ndryshme nga zbatimi i drejtë dhe i arsytuar i ligjit.
- b) Kandidati kryen detyrat e tij/të saj profesionale në mënyrë të kujdesshme dhe efikase; ai/ajo konsiderohet një person i devotshëm, me mentalitet praktik dhe është model për të tjerët në angazhim.
- c) Kandidati nuk ka tejkalime dhe ekstravagancë në ushtrimin e funksioneve të tij/të saj.

ç) Kandidati kryen funksione profesionale me ndershmëri, d.m.th. kandidati nuk i tejkalon kompetencat që i janë besuar atij/asaj dhe i ushtron ato, si edhe nuk kryen veprimtari që rezultojnë përtej kufijve ligjorë në raport me statusin ligjor dhe detyrat profesionale të kryera.

d) Kandidati ka ndjenjë humanizmi.

dh) Sjellja e përgjithshme e kandidatit të mund të konsiderohet e përshtatshme në raport me detyrat profesionale dhe pritshmëritë e përgjithshme për Inspektorin e Lartë të Drejtësisë. Serioziteti dhe rregullsia kërkojnë moskryerjen e një numri sjelljesh kundërproduktive në punë si për shembull:

- përdorimi i të mirës publike përtej qëllimit që është dhënë në administrim/përdorim;
- keqpërdorim informacioni, duke përfshirë edhe pengimin e fluksit të njohurive organizative (për shembull, fshehja e qëllimshme e njohurive, kur kolegët e kërkojnë këtë, ose akumulimi i informacioneve, duke fshehur faktin e zotërimit të tyre);
- keqpërdorimi i kohës së punës, personelit dhe burimeve për qëllime private,
 - *cyber-loafing*, d.m.th. navigimi në internet në çfarëdo forme i detyrave që nuk lidhen me punën, duke përfshirë thirrjet telefonike të gjata private;
- bullizmi (p.sh. keqtrajtimi progresiv dhe sistematik i kolegëve ose stafit vartës, nëpërmjet abuzimit verbal, thashethemeve, përjashtimit social, ose përhapjes së thashethemeve);
- frekuentimi i dobët (mungesa, mungesa e informacionit për mungesat në punë); - sjellje dhe veprimtari në jetën e përditshme për realizimin e interesave të ndryshme individuale që nuk perceptohen të pritshme a të përshtatshme nga një individ në ushtrimin e një funksioni a detyre profesionale të caktuar apo që mund të ushtrojë detyrën e gjyqtarit kushtetues;
- përdorimi i alkoolit ose drogës etj.

Angazhimi në ndjekje të kauzave të shoqërisë civile (2 pikë)

Ky kriter synon të vlerësojë vetëm angazhimet, të cilat nuk janë vlerësuar nga Këshilli sipas kriterëve të mëparshme, në veçanti nën “angazhimin profesional shtesë”.

Angazhimi në një fushë tjetër përveç asaj ligjore i ofron një kandidati mundësinë për të zgjeruar horizontet e tij ose të saj dhe i jep kandidatit një ndjeshmëri për problemet në shoqëri, e cila plotëson njohuritë e fituara nga ushtrimi i detyrave në profesionin ligjor.

Për sa i përket gjyqtarëve, parimet e Bangalorit për etikën gjyqësore parashtrajnë në mënyrë të qartë se një gjyqtar mund të marrë pjesë në edukimin e komunitetit dhe mund të angazhohet në aktivitete të përshtatshme jashtëgjyqësore në mënyrë që të mos izohet nga komuniteti. Këshilli vlerëson se e njëjta qasje nevojitet edhe për figurën e Inspektorit të lartë të Drejtësisë. Në këtë drejtim, Këshilli, mund të vlerësojë nëse kandidati angazhohet dhe/ose përkushtohet në cilëndo nga aktivitetet që vijojnë:

a) Pjesëmarrja në edukimin qytetar të komunitetit, në formën e të folurit publikisht, mësimdhënies ose pjesëmarrjes në aktivitete të tjera jashtëgjyqësore.

b) Angazhimi në arte, sporte dhe aktivitete të tjera sociale dhe rekreative, nëse aktivitete të tilla nuk e ulin dinjitetin e detyrës së kandidatit ose nuk ndërhyjnë në kryerjen e detyrave.

c) Pjesëmarrja në komunitet, organizata jofitimprurëse të llojeve të ndryshme si anëtar i organizatës dhe i organeve drejtues të saj. Shembujt përfshijnë organizatat bamirëse, këshillat

e universiteteve dhe të shkollave, organet fetare, laike, bordet spitalore, klubet shoqërore, organizatat sportive dhe organizatat që promovojnë interesa qytetare, mjedisore, kulturore ose artistike.

3. MERITAT ORGANIZATIVE, DREJTUESE DHE MENAXHERIALE (25 pikë)

Cilësia e platformës dhe e vizionit të paraqitur (8 pikë)

Këshilli do të vlerësojë këtu cilësinë, thellësinë dhe origjinalitetin e vlerësimeve dhe objektivave të identifikuar nga kandidati në dokumentin ku paraqet programin dhe vizionin, për qëllimin e arritjes së një organizimi dhe funksionimi cilësor dhe efikas të institucionit të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë në ushtrimin e funksioneve të specifikuar në Kushtetutë dhe ligj.

Në lidhje me këtë kriter vlerësimi Këshilli mund të vlerësojë sa vijon:

- a) nivelin e kuptimit që kandidati/tja ka për rolin e tij/të saj si Inspektor i Lartë i Drejtësisë dhe për rolin e këtij institucioni (Inspektorati);
- b) vizionin e kandidatit në lidhje me sfidat kryesore me të cilat përballlet Inspektorati i Lartë i Drejtësisë, nga perspektiva materiale dhe organizative ;
- c) mendimet dhe sugjerimet e kandidatit për t'i adresuar këto sfida.

Aftësitë vendimmarrëse (10 pikë)

Këshilli do të vlerësojë këtu nivelin e aftësive të fituara në përvoja, pozicione dhe përgjegjësitë e mbuluara, në lidhje me aspektet që kanë të bëjnë me menaxhimin, sjelljen dhe administrimin e punëve.

Inspektori i Lartë i Drejtësisë, edhe në rolin drejtues të Inspektoriatit, do të duhet të drejtojë në mënyrën e duhur një ekip dhe të frymëzojë punonjësit, të garantojë disiplinën dhe të planifikojë e mbikëqyrë kryerjen e veprimtarive të inspektimit.

Hetimi i shkeljeve disiplinore si rregull mbështetet në ankesa. Në mënyrë ideale, Inspektori i Lartë i Drejtësisë është i ndërgjegjshëm për dobësitë e sistemit. Duke drejtuar hetime proaktive, Inspektori bashkëpunon me të tjerët për të identifikuar me efikasitet dhe për të ndaluar praktikatat e këqija dhe mangësitë. Megjithatë, si rregull, inspektimet duhet të jenë të mirë-planifikuara dhe të mirë-strukturuara. Prandaj Këshilli do të vlerësojë përzgjedhjen e kandidatëve që premtojnë aftësi për të drejtuar dhe për të monitoruar edhe planifikimin e veprimtarive të inspektimit.

Në rolin e drejtuesit të Inspektoratit, ai/ajo do të duhet të marrë vazhdimisht vendime. Disa prej këtyre vendimeve kanë ndikime të rëndësishme në institucion, në anëtarët e ekipit ose në sistemin e drejtësisë në përgjithësi. Për të minimizuar pasojat negative, vendimet të cilat janë komplekse ose kanë një ndikim të madh, kërkojnë që ato të përgatiten dhe merren nëpërmjet një qasjeje analitike dhe jo thjesht duke u mbështetur në perceptime personale.

Planifikimi i inspektimeve duhet të garantojë përzgjedhjen e duhur dhe të kujdesshme të çështjeve të inspektimit dhe përgatitjen për realizimin e tyre. Këto aktivitete duhet të bashkërendohen në mënyrën e duhur, edhe për të shmangur mbivendosjen. Kërkimet,

planifikimi i punës dhe bashkërendimi duhet të jenë të detajuar e brenda afatit të përcaktuar për inspektimin, kjo edhe për të garantuar që objektivat e inspektimit do të përmbushen.⁶ Kandidati ideal për pozicionin e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë duhet të zotërojë aftësi të posaçme për planifikim, koordinim dhe organizim, si edhe aftësinë e duhur për të punuar nën presion dhe për të respektuar afatet.

Për të garantuar standarde uniforme në veprimtarinë e institucionit, Inspektori i Lartë i Drejtësisë duhet të përgatisë dhe miratojë procedura standarde të punës, duke përfshirë por pa u kufizuar në akte të tilla si manuale, udhëzime, formularë, modele dhe struktura të IT.

Për të vlerësuar masën deri ku kandidatët kanë zhvilluar këto aftësi në të gjithë përvojën e tyre profesionale, Këshilli mund të japë pikë shtesë për kandidatët, të cilët kanë mbajtur pozicione drejtuese, role mbikëqyrëse ose kanë realizuar funksione të cilat përfshijnë vendimmarrjen me ndikim të drejtpërdrejtë në palët e treta, duke përcaktuar kuadrin për dhënien dhe planifikimin e detyrave. Prandaj, në vlerësimin e kandidaturave Këshilli orientohet veçanërisht në lidhje me aftësitë e treguara dhe premtuese të kandidatit për:

- a) mirëorganizimin e veprimtarive administrative, nëpërmjet dhënies së vendimeve dhe urdhrave për të siguruar respektimin e afateve dhe përdorimin sa më të mirë të burimeve të disponueshme,
- b) mirëorganizimin e strukturave dhe institucioneve ku kandidati/tja ka ushtruar funksione drejtuese;
- c) planifikimin dhe përdorimin efikas të fondeve publike, sipas nevojave të institucionit; udhëheqjen, frymëzimin dhe për të shërbyer vetë si model për personelin që ka mbikëqyrur, ashtu edhe tek të tretë;
- ç) mbikëqyrjen dhe ndjekjen e punëve në drejtim të përmirësimit të informimit publik.

Aftësitë e komunikimit dhe përfaqësimit publik (5 pikë)

Lidhur me këtë kriter, për sa i përket aftësive komunikuese, vlerësohet aftësia e kandidatit/es për komunikim të qartë, në kohë dhe transparent. Aftësitë e komunikimit luajnë një rol të rëndësishëm në kryerjen e funksionit të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë. Standardet CIGIE parashikojnë se “Çdo organizatë inspektuese duhet të përpiqet të mundësojë marrëdhënie pune dhe komunikim efikas me ato subjekte të cilat inspektohen si edhe me palët e interesuara”. Prandaj, komunikimi ka një funksion të rëndësishëm. Komunikim efikas dhe lidhshmëri efikas ndërthuren me njëri-tjetrin. Komunikimi efikas është i nevojshëm si për realizimin e detyrave të institucionit, ashtu edhe së jashtmi, në realizimin e duhur të marrëdhënieve me të tretët.

Komunikuesit e mirë janë edhe dëgjues të mirë. Të dëgjuarit bën të mundur që të kuptohet qartazi qëndrimet dhe njohuritë e të tjerëve. Gjithashtu, imazhi publik i Inspektoratit, si institucion i ri kushtetues, formësohet edhe me anë të komunikimit të duhur me publikun dhe median, duke qenë kështu mjet thelbësor edhe në krijimin dhe rritjen e bindjes dhe besimit të publikut në gjyqësor.

⁶ Shih edhe CIGIE

Prandaj, Këshilli do të vlerësojë aftësitë e kandidatëve për të komunikuar me të tjerët, aftësitë për tu shprehur qartë, lehtësisht i kuptueshëm, me maturi, respekt dhe në mënyrë jodiskriminuese me të tjerët.

Gjithashtu, Këshilli do të vlerësojë nëse kandidati ka përvojë të mëparshme apo tregon aftësi në vendosjen dhe ruajtjen e komunikimit cilësor brenda një institucioni dhe në komunikimin për çështje sensitive në një mënyrë transparente për publikun, duke iu bindur njëkohësisht rregullave të konfidencialitetit të hetimit dhe inspektimeve; ose të paktën ka potencialin për këtë gjë.

Në vlerësimin e këtyre cilësive profesionale Këshilli do të mbështetet si në informacione dhe përfundime të nxjerra gjatë intervistës, ashtu si edhe nga burimet e ndryshme dokumentare.

Puna në ekip dhe puna në ambiente multidisiplinore (2 pikë)

Kandidati i përshtatshëm për t'u bërë Inspektor i Lartë i Drejtësisë duhet të tregojë kompetencë dhe aftësi të mëdha profesionale. Ai/ajo duhet të ofrojë dëshmi të aftësisë për t'u përshtatur shpejt me zhvillimet e reja. Kandidati duhet të demonstrojë një qasje metodike ndaj punës, si dhe aftësinë për të qenë pjesë e një komuniteti pune, d.m.th. të punojë në ekipe me kolegët dhe anëtarët e stafit. Sipas këtij kriteri, Këshilli do të vlerësojë ekspozimin e kandidatit ndaj punës në ekip, ambienteve ndërkombëtare dhe multidisiplinore gjatë karrierës.