




ЦЕНТАР ЗА ПРАВНИ  
ИСТРАЖУВАЊА И АНАЛИЗИ  
CENTER FOR LEGAL RESEARCH AND ANALYSIS

# КУРИКУЛУМ

за туторство на  
новоизбрани судии





**Курикулум  
за туторство  
на новоизбрани  
судии**

Наслов:  
Курикулум за туторство на новоизбрани судии

Издавач:  
Центар за правни истражувања и анализи

За издавачот:  
Лидија Стојкова Зафировска

Автори:  
Енгелбертус Албертус Ман  
Марина Наумовска Милевска

Скопје, Јануари 2023 год



Kingdom of the Netherlands

Овој производ е подготвен во рамки на проектот „Унапредување на квалитетот и одговорноста во Македонскиот правосуден систем“ финансиран со поддршка на Амбасадата на Кралството Холандија во Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Владата на Кралството Холандија.

## Содржина

1.	За проектот	6
2.	ДЕЛ 1 - Нацрт предлог за поддршка на новоизбрани судии во Република Северна Македонија	7
3.	ДЕЛ 2 - Нацрт курикулум/програма за новоизбрани судии	14
4.	ДЕЛ 3 - Воведување нови судии, кратка компаративна студија	17
5.	ДЕЛ 4 - Предлог за Обука на обучувачи за вештини за тусторство – Модул	21
6.	Прилози	29
7.	Литература и извори на информации	32



## Проект „Унапредување на квалитетот и одговорноста во Македонскиот правосуден сектор“, поддржан од Амбасадата на Кралството Холандија и имплементиран од Центарот за правни истражувања и анализи (ЦПИА) Скопје, Република Северна Македонија

Овој извештај е резултат од серија иницијативи во рамки на овој проект, поддржан од Амбасадата на Кралството Холандија во Скопје.

Првиот дел на овој документ се однесува на предложената програма за воведна обука за новоизбрани судии; вториот дел предлага содржина на курикулумот/програмата за воведната обука; третиот дел е компаративна студија, и сите три дела се подготвени од Берт Маан, поранешен судија и претседател на суд во Холандија. Четвртиот дел е предлог за Обука на обучувачи, односно модул за обучувачки вештини и истиот е подготвен од Марина Наумовска Милевска, Специјалистка за едукација на судии.

Во овој документ, поимите „ментор“ и „татор“ го имаат следното значење:

Татор е судија кој е одбран/назначен од страна на претседател на суд за да обучува новоизбрани судии кога ќе почнат со работа во одреден суд.

Ментор е судија кој е назначен како ментор и го води кандидатот судија низ делот за практична работа во судот во текот на програмата за воведна обука која ќе биде координирана од страна на Академијата за судии и јавни обвинители (АСЈО).





## ДЕЛ 1

# Предлог за поддршка на новоизбрани судии во Република Северна Македонија

### 1. Вовед

Целта е да се унапреди судството (се однесува на „судии и обвинители“) во земјата преку збир на препораки кои треба да се земат предвид како еден вид курикулум/програма за обука, наведувајќи ги лицата кои се вклучени и темите од интерес, на помалку или повеќе структуриран начин. Со помош на таков курикулум капацитетите на новоизбраните судии ќе бидат зајакнати во текот на нивниот развој и тие ќе се стекнат со квалитети како непристрасност, независност, вештини и однесување со цел подобрување на довербата на јавноста во судството.

Идејата за формална, структурирана програма за обука со татор/ментор е резултат на реалните потреби на судството. Барањето од еден судија да биде „татор/ментор“ на друг судија без никаква обука, поддршка или поставени цели или исходи, се чини дека не секогаш е ефикасно.

Во рамките на овој проект, во Скопје на 24 и 25 септември 2022 година се одржа работилница за македонските татори под водство на Марина Наумовска – Милевска и Берт Маан.

## 2. Почетни точки

За да бидат јасни и транспарентни обемот и целта на овој извештај, како и активностите на кои се базира, на почетокот мора да се наведе следното:

Оваа активност е наменета за судии во македонските судови, иако неодамна избрани. Од моментот на нивното избирање па натаму тие се целосно посветени судии во нивните судови.

Доброто функционирање на судиите е одговорност на судовите и ничија друга. Во организацијата на светско ниво (и во таа смисла истото е применливо и на судовите) принципот е дека трите елементи си припаѓаат еден на друг во нераскинлива врска: моќ-должност-одговорност, што значи дека нема моќ без должност, и нема должност без одговорност. Со тоа се укажува дека квалитетот на судските активности во судот се одговорност на самиот суд, и значи дека судот мора да има овластување да преземе потребни мерки за истото да го овозможи. Поддршката за еден новоизбран судија да може да функционира добро, е одговорност на судот. Како последица, ваквата поддршка за овие судии и начинот на кој тие ќе ги исполнуваат своите јавни должности лежи единствено во рацете на судот, всушност во рацете на претседателот на судот.

Ова значи дека судот или неговиот претседател имаат овластување да одредат кој ќе функционира како тотор, колку долго ќе трае тоторството, каков тип на квалификации и карактеристики треба да поседува тоторот и каква обука треба да помине еден тотор. Подолу ќе биде објаснето дека таквото тоторство по дефиниција е ограничено во време и обем, и зависи од текот на развојот на новиот судија.

Така, се укажува на тоа дека тоторите треба да се разликуваат од менторите кои се сертифицирани од страна на Академијата за судии и јавни обвинители (АСЈО) за програмата за обука на судството, бидејќи согласно закон АСЈО е единствено тело одговорно за почетни обуки на идните судии и обвинители. Оваа обука ја вршат сертифицирани ментори од АСЈО (избрани од судовите и канцелариите на обвинителството), кои имаат докажани капацитети и се назначени обучувачи на кандидатите во судството.

Така, предложеното тоторство не спаѓа во надлежностите на АСЈО, туку во надлежностите на судовите.

Ова воопшто не значи дека АСЈО нема улога во ваквото тоторство, согласно описот подолу, напротив. Очигледно е дека тоторите за новите судии ќе имаат потреба од дополнителна едукација во смисла на методологии за обучување на возрасни, како и поддршка за пренесување вештини и етичко однесување на новоизбраните колеги. За ова е потребен структуриран контакт помеѓу АСЈО од една страна и одговорниот претседател на судот или други судски тела од друга страна, со цел да се дефинираат постојните потреби и на тој начин истите да се задоволат.

Исто така, таквиот структуриран однос е корисен и поради друга причина. Судовите кои примаат новоизбрани судии веројано ќе препознаат кои области треба да бидат вклучени во почетната обука како и кои се мааните и недостатоците на постојната програма. Таквите дискусии може да придонесат кон ажурирање на програмата за почетна обука на помалку или повеќе постојана основа.

Во пристапите на модерните организаци таквите односи се класифицираат како однос вршител-корисник. Во оваа смисла судовите се корисници кои би сакале АСЈО да врши дополнителни активности за обучување.



### 3. Таторство

Таторството е наменето за новоизбраните судии, како поддршка за нивниот развој и запознавање со начинот на кој судовите работат, вклучувајќи етички аспекти и аспекти на однесување.

Така, по дефиниција таторството е ограничено во време, и може да се каже дека тоа е период од 2 години.

Целната група има различен состав. Новите судии имаат поминато почетна обука така што имаат стекнато практично искуство за работење во судовите. Работата во првостепените судови главно значи дека за прв пат тие се соочуваат со вистинската улога и одговорност на судиите.

Новоизбраните судии во апелационите судови ќе имаат потреба од друга форма на таторство, бидејќи генерално имаат искуство како судии во други судови, но работата во апелационите судови е различна од онаа во првостепените судови, на пример поради фактот дека вообичаено функционираат во панели од тројца судии.

Ова посебно важи за таторството за новоизбрани членови на Врховниот суд, кој има посебен начин на функционирање и култура, земајќи ја предвид важната должност за сета нивна работа.

### 4. Избор и назначување на татори

Пред да пристигне нов судија во судот, треба да се донесе одлука не само за тоа во која област ќе делува новиот судија, туку и лицето кое ќе биде негова или нејзина примарна поддршка во почетниот период. Искуството покажува дека всушност таквите улоги веќе ги вршат неколку судови и дека работата на таторот е повеќе или помалку резултат на случајност: судија нуди поддршка на нов судија или нов судија слуша и наидува на поддршка од поискусен судија.

Такви мерки може да бидат преземени порано. Пред да дојде новиот судија и пред да се донесе одлука во која област ќе делува, треба да се одреди кој/и ќе биде/ат татор/и. Нема потреба да се формулираат конкретни барања за оваа функција, но кога ќе се размислува за назначување на татор треба да се земат предвид неколку аспекти (наведени подолу):

- Искусни, достапни и приемчиви
- Заинтересирани за поддржување на помлади колеги/шки
- Искуство со обуки и менторирање млади лица во судот
- Да имаат став за воведување на нов судија во понатамошен развој без наредување или премногу барања
- Да можат да пренесуваат вештини кои се однесуваат на спроведување сослушувања
- Етички пристап
- Предавачки став
- Да посветат соодветно време за да бидат ефективни во односот ментор-трениер.

Всушност, бидејќи во поголемите судови приливот на нови судии ќе биде редовен, може да се идентификуваат потенцијални татори однапред, исто така и поради тоа што со ова се овозможува распределување на задачите меѓу нив. Во таква ситуација, може да се креира база на потенцијални татори кои може да имаат поминато одредена обука и едукација за методологија за учење возрасни во АСЈО. Иако за оваа категорија не е потребна сертификација, дури не е ни пожелна, АСЈО може да размисли за издавање сертификати на учесниците на ваквите обуки.

Многу е веројатно дека некои судии ќе се пријават кога раководството на судот ќе ги информира колегите-судии дека бара кандидати за титорство. На ова треба да се гледа како позитивен чекор, бидејќи прва карактеристика на титорството е судијата да биде мотивиран да биде титор.

Титорството треба да се смета за „работа“, како дел од должностите на судиите. Така, фер е на титорите да им се намали обемот на работа за време на периодот додека активно функционираат како титори. Титорството одзема поприлично многу време: зборување со новиот судија, поминување низ случаи кои треба да се дискутираат, присуствување на сослушувања, посветување внимание на добросостојбата и напредокот на новиот судија, пренесување на етички аспекти. Сепак, надоместот за титорирање или менторирање не треба да биде главниот мотив за давање ваков тип на поддршка за новоизбраните судии.

Во секоја следна поединечна ситуација треба да се увиди кои елементи се корисни за секој судија, односно, со други зборови, во секоја ситуација може да се направи соодветен план заедно со новиот судија.

Титорството може да вклучува разни елементи. Не само воведување на новиот судија во вештините и навиките, туку и согледување на реалната работа на новите судии: читање и коментирање на пишани нацрти, и начин на кој се спроведуваат сослушувањата. Бидејќи практично на почетокот ова е поприлично временски захтевна активност, кога е можно (на пример во поголеми судови) може да се земе предвид назначувањето втор титор за поддршка на првиот во работата. Ова оди во прилог и на друга цел: може да се очекува дека секој судија, титор или не, има развиено негов или нејзин начин на пишување пресуди и одлуки, што носи ризик дека помалку или повеќе на секој нов судија ќе се наметне начинот на работа на титорот, додека тој/таа треба да развие свој сопствен стил. Вториот титор може да има повеќе или помалку неутрализирачки ефект, или пообјективизирачки резултат. И двајцата титори знаат еден за друг на кој начин работат и јасно им е дека новите судии ќе бидат „обучени“ на прилично објективен начин со што ќе се намали ризикот од „наметнување“. Уште повеќе, искуството покажува дека понекогаш соработката помеѓу титор и нов судија не функционира соодветно, единствено поради лични причини за кои никој не е виновен, едноставно нема совпаѓање и покрај тоа што има добри намери. Тогаш, настапува вториот титор и успешно се завршува периодот на титорство.

## 5. Имплементација на титорството.

Титорите може да нудат поддршка од повеќе аспекти, кои би се поделиле по следните категории:

### а. Практичен вовед

На прво место – и во првата фаза – новите судии може да бидат поддржани преку воведување во секакви практични аспекти. Пристигнувајќи за прв пат во новиот суд, треба да бидат пречекани од името на раководството на судот и да бидат запознаени со оние кој работат во судот и со практичните аспекти на работата во судот.

Следните аспекти може да се релевантни:

- Безбедносни мерки на претпазливост, пристап до судот, работно место, достапни алатки како биро, лаптопи/компјутери, библиотека, пристап до е-пошта и онлајн извори,
- Улоги на персоналот во судовите (редари, судска полиција, регистар, писари)
- Влијание на постојните административни системи (АКМИС)
- Пристап до информации (библиотека, судска пракса)
- Организација на пишаната работа
- Управување со протоколот на случаи
- Организација на сослушувања.

Со оглед на тоа што релацијата помеѓу тусторот и новиот судија е двонасочен процес, во раната фаза тусторот и менторираниот може да седнат заедно и да дискутираат кои аспекти биле веќе покриени, во кои ситуации (аспектите по а., но и оние под б. и в.) тусторството ќе биде корисно и ефикасно. Така, подготовката на програма по мерка за, како што беше веќе предложено, приближно две години, ќе се ажурира редовно.

## б. Стекнување судски вештини – вештини

Судиите кои се сметаат за професионалци (како доктори, наставници) ќе се стекнат со потребните вештини согласно со векови долгиот (еснафски) систем на учител-ортак-чирак, со други зборови, судските вештини се учат од постарите судии, така што се пренесуваат вештини и култура од една генерација на друга, заедно со сите промени што ги налага времето.

- Анализа на фајлови
- Активности што треба да се преземат
- Припрема на нацрт документи
- Припрема на нацрт пресуди
- Спроведување сослушувања, што треба и што не треба да се прави
- Како да не се изгледа несигурен или пресигурен, наместо тоа да се биде со отворен ум
- Справување со компликации и незгоди за време на сослушувања
- Сведоци и експерти

## в. Вредности и етика

Овие вештини се израз на вредностите кои стојат зад она што е судија согласно европските стандарди, како:

- Непристрасност и независност
- Односи со тустори
- Односи со колеги и постари судии
- Односи со претседателот и раководители на оддели
- Став кон адвокатите
- Став кон медиумите
- Став кон јавноста.

За следниот аспект е потребно посебно внимание: претпоставувајќи дека секој судија е заколнат и/или обврзан со закон на тајност и „тајната на собата за советување“, дали секој судија може да се консултира со друг судија во судот за тоа како да се справи со одредена ситуација? Јас за себе би одговорил позитивно на ова прашање, бидејќи ова е професионална навика во многу европски земји меѓу кои и мојата.

## 6. Улогата и позицијата на Академијата за судии и јавни обвинители

Академијата за судии и јавни обвинители треба да размислува за креирање активности за обука и едукација на татори. За почеток, може да се оддржи структуриран состанок помеѓу постојните татори на кој таторите ќе ги споделат и евалуираат своите искуства, што треба и што не треба да се прави, ќе споделат свои мислења, ќе си поставуваат прашања, ќе донесуваат заеднички решенија. Со ова ќе се идентификуваат области за обуки. Понатаму, може да се размислува за понапредна едукација на тема методологија за едукација на возрасни.

Меѓународната пракса покажува дека, на пример, се спроведуваат обуки за татори користејќи го концептот на шесте логични нивоа на Бејтман и Дилтс: опкружување, однесување, капацитети, убедувања и вредности, идентитет и мисија. Дополнително, обуката може да се однесува и на начинот на кој се дискутираат резултати по работа во мали групи на професионалци, давање фидбек (повратни информации), справување со стрес.

## 7. Следни чекори

Со цел креирање ефикасен курикулум, првата работа што треба да се земе предвид е да се соберат постојните татори заедно и да се дискутира за основата на овој курикулум – и можните дополнителни информации – што ќе послужи како еден вид водич со чекори кои треба да ги преземат таторите, и кои исто така треба да се споделат со новите судии.

Во таа смисла, би било добро да се организира втора дводневна работилница која ќе се фокусира на истата целна група, но овој пат со подобро таргетиран пристап: врз основа на нацрт курикулумот учесниците ќе може да дискутираат и да одлучат во текот на првиот ден за курикулумот и за темите кои ќе се опфатат. Вториот ден ќе биде посветен на прва обука за учесниците за основните принципи на методологија за обука на возрасни, така што по овој состанок таторите ќе може да почнат да работат со новите судии по курикулумот, поддржан со основните информации.

А за да се дискутира за нацрт курикулумот, може да се формира мала група на подготвителен состанок. Првиот нацрт на ваквата рамка е споменат подолу во дел 3.

Финалниот курикулум може да се користи како документ кој ќе се разгледува при влез на новите судии, со што ќе се идентификува во кој поглед веќе постои доволно знаење и во кои области таторот може да асистира и да обезбеди нови информации.

На овој начин може да се одреди програма по мерка за секој судија, која редовно ќе се проверува, корегира и надополнува.

Второ, Академијата за судии и јавни обвинители може да размисли за креирање програма за поддршка на туторите од два аспекти:

1. Етиката и ставовите на судиите може да бидат ставени на список и сумирани во работилница, соодветно дискутирана со раководството на судството како и со група на тутори. Ваквиот список ќе биде од помош за туторите кои ќе може да го споделат со новите судии.
2. Креирање програми за обуки на тутори кои ќе нудат основни и релевантни принципи на методологија за едукација на возрасни; за време на овие состаноци може да се очекува активно учество од учесниците, кои со нивните колеги ќе споделуваат нивни искуства, успеси и проблематични ситуации.

Врз основа на вакви настани, курикулумот може да се изменува и дополнува, така што ќе биде жив инструмент прилагоден на тековна ситуација.

## 8. Заклучок

Главната цел е да се доведе новиот судија на ниво на кое таа или тој ќе може да се смета за добар судија: со знаење и избалансирана личност, која спроведува сослушувања со отворен ум, пријателски став и со желба за учење нови работи.

Истовремено, да се најде кој е соодветниот момент за донесување одлука. Судијата ќе ја разбере позицијата во таа смисла кога ќе се случи нешто неочекувано, судијата ќе знае што треба да направи или не, вклучително и барање краток одмор за да испита одреден проблем во детали.



## ДЕЛ 2

### Курикулум/програма за новоизбрани судии

Овој курикулум најмногу цели на новоизбрани судии во основните судови; на новоизбрани судии во апелациони судови и Врховниот суд, и може да се следи компаративен пристап, кој во основа ќе се разликува во своите активности и исходи.

Следните предлози повеќе или помалку се сметаат за водич, некој пат и како еден вид контролна листа на која може да се менуваат, дополнуваат или бришат темите и активностите согласно секоја ситуација. Се смета за структуриран пристап со кој ќе им се овозможи на новите судии во земјата да го достигнат потребното ниво на судски вештини на најсистематски и ефективен начин.

#### 1. Прв период – околу две седмици

##### Седмица 1 и 2

- Практичен вовед: безбедносни мерки на претпазливост, пристап до судот, работно место, достапни алатки како биро, лаптопи/компјутери, библиотека, пристап до е-пошта и онлајн извори,
- Улоги на персоналот во судовите (редари, судска полиција, регистар, писари)
- Доделување на случаи, управување со случаи и влијание на постојните административни системи (АКМИС)
- Пристап до библиотека и документи
- Организација и закажување на сослушувања

## 2. Втор период – први шест месеци

### Седмица 3

- Состанок со новиот судија и татор(ите)
  - » Рефлектирање на првите две седмици
  - » Прв план за потребите на новиот судија
  - » Планирање за следниот период од приближно шест месеци

### Седмица 3 и следните

- Обезбедување случаи за новиот судија
- Дискутирање на потребните пристапи
- Присуствување на сослушувања на постари судии и споделување на прибелешки со таторот
- Анализирање на фајлови и можности за нивно земање
- Припрема на нацрт документи и пресуди, проверување нацрти од писарите
- Спроведување сослушувања, што треба и не треба да се прави, забелешки од таторот
- Свесност за ставот: да не се биде несигурен ниту пресигурен, туку да се има отворен ум
- Справување со компликации на сослушувања
- Сведоци и експерти

Стекнување соодветен професионален став и навики, справување со дилеми:

- Непристрасност и независност
- Однос со колегите и постарите судии
- Однос со претседателот и раководителите на оддели
- Став кон адвокатите
- Улога и влијание на медиумите
- Однесување кон општата јавност.

### Седмица 8

- Состанок(ци) за етички дилеми: непристрасност, независност, однос со колеги судии, односи со друг персонал, искуства со работни односи, работна просторија, искусени проблеми и изнајдени решенија.
- Практични прашања: организација на сопствената работа, како да не се собираат незавршени работи, идеи за зголемување на ефективност и ефикасност.

### 3. Трет период – последни 18 месеци

#### Седмица 27

- Состанок со новиот судија:
  - » Рефлектирање на последните шест месеци
  - » Изгледи за следните 18 месеци – понезависно функционирање
  - » Етички дилеми и развој на вештини
  - » Идентификувани области за подобрување и дискусии за начини на подобрување
  - » Избор и следење обуки во АСЈО

#### Седмици 28 – 104

- Спроведување сослушувања
- Донесување одлуки и пресуди, поддршка од туторот, главно на барање
- Неформален контакт помеѓу тутор и нов судија

#### Седмица 40

- Состанок со новиот судија
  - » Размена на искуства
  - » Решенија за искусени проблеми
  - » Дополнителен развој на вештини

#### Седмица 52

- Состанок со новиот судија
  - » Рефлектирање
  - » Привршување на дополнителните активности и нивни резултати
  - » Идентификување на понатамошни потреби
  - » Евалуирање на сослушувања и пресуди
  - » Идентификување на области за подобрување и можно поправање.

#### Седмица 52 – 104

- » Вршење на сите судски должности во рамки на законот, независно
- » Неформални состаноци помеѓу тутор и „нов“ судија





## ДЕЛ 3

### Воведување нови судии, кратка компаративна студија

#### а. Холандија

Пред назначувањето, кандидатите за судии обично имаат поминато почетна обука со времетраење од две до четири години (во зависност од времетраењето на претходно искуство во правниот сектор), која најчесто содржи работа во секојдневната пракса во правосудството во најмалку два оддели во судот. Постепено доаѓа до стекнување вештини како и запознавање со вредностите, ставовите, посебно откако ќе се назначи замена со што на кандидатите ќе им се овозможи да присуствуваат како судии, всушност само во панели.

За време на почетната обука, секој кандидат за судија ќе добие поддршка од најмалку еден татор, како и втор татор кој ќе помага во стекнувањето на потребните вештини и ставови.

Ваквите типови на почетна обука – кои главно се спроведуваат во првостепените судови (сите случаи во Холандија во прв степен се сослушуваат од вкупно 11 општи првостепени судови, *Rechtbank*) кои имаат во просек 110 судии и 650 лица како помошен персонал.

Одборот на судот се состои од претседател (судија) и управител (кој не е судија) и трет член, судија, кој е задолжен за квалитет, обука и едукација. Овој судија/член на одборот ги координира едукативните активности и преку контакт лицето (судија) во еден од трите оддели обезбедува доволен број татори кои ќе бидат достапни и ќе бидат назначени на секој обучен/кандидат.

За тие татори центарот за обука на судии и обвинители ССП организира наменски обуки како и обуки за методи за учење на возрасни, за ставови на предавачите, справување со стрес, давање фидбек, пристап на учење од професионалци во мали групи.

## б. Англија и Велс

Судството во ОК има две правни лица: судовите во вистинска смисла и вишиот судски систем. Во Судовите обично се бираат многу искусни адвокати, главно адвокати со право на застапување во вишите судови, кои имаат толку многу искуство и поддршка, поради што нема потреба од воведна поддршка.

Ова е различно во вториот систем, вишите судови, каде околу 98% од сите судски случаи се сослушуваат и се одлучува по нив. Вишите судии се волонтери избрани на локално ниво поддржани со писар во секој суд.

Пред да бидат назначени, вишите судии следат воведна обука од најмалку 3 дена. Една година по назначувањето треба да следат обука за зајакнување на капацитетите која има за цел да го рефлектира и надгради нивното искуство и компетентност како виши судии. Дополнително, обуката редовно се изведува од страна на Судскиот колеџ, со цел да се осигура дека вишите судии и понатаму се компетентни и сигурни во вршењето на нивната улога. На крајот, задолжителна „прва продолжителна“ обука се спроведува за сите виши судии кои се на функција најмалку три години.

На сите нови виши судии им се доделува „ментор“, искусен виш судија кој има поминато обука за ваков тип на работа. Менторот ќе ги советува, поддржува и води вишите судии, посебно во првите неколку месеци. Менторот ќе присуствува на шест сослушувања на новите виши судии. Потоа, ќе разговараат што се случило дента, што помага при консолидирањето на сè научено за време на почетната обука.

## в. Германија

Во Германија, како и во повеќето европски земји, младите адвокати може да бидат избрани за судии без почетна обука. Многу често тие се и работат како судии без никаков или со многу краток вовед во нивното поле на работа. Затоа, има потреба од дополнителна обука во рана фаза по назначувањето, со цел да се стекне потребната експертиза и знаење за секојдневните случувања во суд.

Уште повеќе, понекогаш само одреден дел од просечниот обем на работа им се доделува на помладите судии. Исто така, во некои судски администрации од искусните судии се бара да постапуваат како советници или татори на помладите судии и обвинители. На помлад судија му се дава целосна судска независност во вршењето на неговите или нејзините должности. Секако, со ова не се исклучува можноста да се побара мислење и совет од постарите судии на доброволна основа.

Во регионалните судови (*Landgericht*) помладите судии често се назначени во панели од тројца судии. На овој начин тие ја делат одговорноста за донесување одлучи со постарите колеги и стекнуваат искуство преку следење на нивната работа.

Во судски надлежности со еден судија или со судии кои се придружувани од двајца судии поротници, некои судови имаат воведено помалку или повеќе неформален период од две до осум седмици за воведни инструкции. Во овој период, на новите судии не им се доделуваат случаи, но може да ги придружуваат и набљудуваат постарите судии во нивната работа.

Дополнително, некои од *Länder* имаат воведено задолжителни семинари за помлади судии; ваквите семинари се континуирана едукација. Учеството е задолжително, и имаат за цел да им овозможат на учесниците да се стекнат со стандардните вештини потребни за работа како судија. Согласно работниот план на ваквите семинари, опфатени се следните теми:

- Организација на судовите, соработка во рамки на судовите и нивните панели, справување со странки во судскиот процес, техники на работа, планирање на судења, сфаќање на улогата и функцијата на судијата;
- Психолошки аспекти при комуникација со странките во судскиот процес и адвокатите, обезбедување факти, испрашување сведоци, процена на докази; и
- Откривање и справување со конфликти, справување со судење, управување со време, управување со протокот на работа, техники на говор.

## г. Франција

Во Франција не може да се каже дека поддршката за новоизбраните судии е систематски организирана. Всушност, пред завршување на програмата за почетна обука и во моментот на напуштање на *Ecole Nationale pour la Magistrature* ENM обучените, наречени "*auditeurs*", мора да следат тримесечна обука во суд за специјалноста која ќе ја практикуваат (како на пример "*Juge d'instruction*" – истражен судија – или други области на специјалност). Во текот на обуката тие ќе работат заедно со искусен судија и така ќе се запознаат со начинот на кој функционира системот. Сепак, кога ќе почнат да работат во друг суд и ќе пристигнат таму, не им се нуди никаква посебна поддршка бидејќи се смета дека се комплетни судии кои може да ги вршат должностите за кои се назначени.

Од друга страна, кога во текот на судската кариера функцијата судија се менува, мора да се следи задолжителен двонеделен курс на ENM пред да настапи промената, со цел да бидат целосно запознаени и информирани за конкретната судска пракса и начини на работа во судот.

## д. Белгија

Во Белгија има почетна обука за судии на која кандидатите работат како обучувани во судовите, со поддршка и обука од искусен судија како "*stagemeester*" (учител на обуката). Дополнително, тие следат задолжителна програма за едукација која ја регулира секој од регионите во Белгија. На крајот на обуката се прави оценување со цел да се одлучи за подобноста на позицијата во судството. По успешно спроведен формален испит, кандидатите се избираат за судии, обично во судот каде што се веќе активни. Секој суд го одредува начинот на кој новиот судија ќе биде поддржан, но не се применува формален курикулум.

Казнените случаи од сериозна природа ќе бидат сослушани во прв степен од страна на панел од три судии; вообичаено новиот судија ќе биде ставен во еден од панелите за да може да стекне искуство и да осознае кој е начинот на кој вообичаено функционираат судиите. До неодамна законот пропишуваше дека новите судии може да постапуваат индивидуално само по одреден временски период, но претседателот на судот може да одреди и поинаку, веројатно врз основа на оценувањето на квалитетот на судијата. Како член од панел од тројца судии, судијата има можност да стекне искуство за пишување пресуди, читање и коментирање, како што тоа го прават повозрасните колеги.

Како мировни судии (поединечни судии за поедноставни случаи) сè уште се номинираат искусни адвокати без претходна едукација или судско искуство. Формалната поддршка за овие судии не е регулирана, што понекогаш води до недостатоци во резонирањето во писмените пресуди.

(Ретко) Се случува некој да е избран директно во апелационен суд, без претходно судско искуство. Вообичаено, апелационите судови седат во панел од тројца судии што овозможува доволно урамнотежен начин на поддржување на новиот судија при навикнувањето на професијата судија.

Согласно добиените информации, често може да се слушне дека постои желба да се прекине начинот на кој новите судии немаат друг избор освен сè да дознаваат самите. Неформално, постои практично воведување, но само по случајност.

Белгиското судство има два института за добра, квалитетна судска едукација (за холандско и француско говорно подрачје), кои вообичаено ги прашуваат судиите и обвинителите кои се нивните потреби за едукација на годишно ниво. Тие самите организираат едукација, на пример за кривични теми и други прашања како правата на жените, но исто така и овозможуваат да се следат обуки со други сертифицирани општи институти за едукација на нивен трошок.



## ДЕЛ 4

### Обука на обучувачи за вештини за таторство – Модул

#### 1. ВОВЕД

Овој модул за обука е наменет за судските татори во рамки на судовите. Попрактично, најсоодветни слушатели за оваа тема на обука се потенцијалните татори помеѓу судиите, но и обучувачи и ментори во рамките на Академијата.

Оваа Обука за обучувачи со модул за вештини за таторство, е подготвена за татори на програма за воведна обука и со минимални адаптации може исто така да биде применлива и на ментори на програма за почетна обука (делот за практична работа во судот). Исто така може да се применува и за татори/ментори за обвинители.

Овој модул е подготвен врз основа на повратните информации од „Работилницата/Состанокот за потребите од Програма за воведна обука и улогата и вештините на менторите“ организирана на 24-25 септември 2022 година во Скопје, во рамки на проектот „Унапредување на квалитетот и одговорноста во Македонскиот правосуден сектор“ финансиран со поддршка на Амбасадата на Кралството Холандија во Скопје.

## 2. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

Кога судијата е новоизбран, има потреба од поддршка при прилагодувањето на позицијата судија. Многу судови обезбедуваат обука или едукација за судии кои се примарно фокусирани на суштинското право, како и неформалното менторирање во текот на почетната обука. Слично, во Северна Македонија нема воведна обука за новоизбрани судии со што би се олеснил преминот од кандидат судија во судија.

Индивидуалното, врсничко тоторирање (менторирање) е многу соодветен метод и за почетна и за воведна програма за обука. Во случај на новоизбран судија, усвојувањето на најдобрите практики од искусните не е само привилегија, туку и единствена можност кога судските вредности и вештини може да се интернализираат.

Со овој метод на обука, обучуваниот поединец (новоизбран судија) работи заедно со искусен и дидактички вешт судија со цел да учи за професионалните барања во конкретното поле на знаење, способности и вештини преку многу директен начин и во врснички формат.

Добриот тотор или ментор во воведната обука треба првенствено да ги има сите добри компетенции и способности, но исто така мора да има и дидактички вештини. Дополнително, пристапот на менторите мора да биде прилагоден за да одговори на различните типови на личности и стилови на учење на новите судии.

Најважно, клучно е судиите да имаат желба да работат како тотори (ментори, подучувачи), но и да ги имаат потребните квалитети за да бидат ефективни: личност, судски стил и клучни компетенции.

За да се биде навистина ефикасен, концептот на тоторството мора да се вклопи во судската култура и да биде прифатен од страна на судиите како суштински дел од нивниот професионален развој.

## 3. ПОТЕНЦИЈАЛНИ ЦЕЛНИ ГРУПИ ЗА ОБУЧУВАЊЕ

Следните групи се меѓу најсоодветните кандидати:

- Судии, идни тотори;
- Претседаатели на судови; и
- Ментори од Академијата.

## 4. ОПШТА ЦЕЛ НА ОБУКАТА

Севкупната цел на овој модул е да се подготват потенцијали тотори од редовите на судиите и да се опремаат со потребни вештини за ефикасно имплементирање на нова програма за воведна обука, како и да им се помогне на новоизбраните судии, нивните колеги, да станат најдобри можни судии во рамки на нивните капацитети.

## 5. ЦЕЛИ НА УЧЕЊЕ

На крајот на овој модул учесниците ќе:

- бидат свесни за вештините и компетенциите потребни да се стане татор
- развијат вештини и ставови кои им се потребни за вршење на нивната улога како татор
- го разберат обемот и границите на нивната улога како ментори
- добијат информации за содржината и спецификите на програмата за воведна обука
- се запознаат со клучните принципи за обука на возрасни
- поминат обуки креирани за татори/ментори преку програма за обука за преференци во учењето, стилови на комуникација, следење, повратни информации (фидбек)
- соберат најдобри искуства
- имаат можност да развијат сопствен стил на таторирање за потребите на новоизрабните судии кои се под нивно таторство како поединци.

## 6. СОДРЖИНА НА ОБУКАТА

Модулот е поделен во 5 сесии за да биде имплементиран во два последователни дена за обука. Предложените алатки, методи и вежби се дадени како пример. Обучувачот има слобода да креира свои методи и вежби кои најмногу одговараат на неговиот/нејзиниот стил на обучување.

	Вовед	Времетраење
Сесија 1	Тема 1 Кој е кој?	20 минути
	Тема 2 Цели на учење и очекувања	10 минути
	Тема 3 Принципи на учење за возрасни	15 минути
	Вкупно:	45 минути

## Сесија 1 - Вовед

### Тема 1 – Кој е кој?

Обуката започнува со круг на запознавања како „кршење на мразот“: бар секој од групата треба по ред да каже име, каде работи и неговата/нејзината улога. Доколку сакаат, учесниците може да додадат нешто полично во врска со нив. Исто така, корисно би било доколку се споделат очекувањата од обуката. Подоцна, обучувачот ќе ги сумира очекувањата или усно или на табла или ќе бидат презентирани во дигитална форма.

Има многу „воведни кршачи на мраз“ кои се достапни на интернет и од кои обучувачот може да избере најсоодветен за целната група.

Главно, за оваа активност потребно е подолго време кога станува збор за поголеми групи. Треба да се прилагоди времето за оваа вежба, бидејќи може да има помалку време за индивидуален придонес.

### Тема 2 – Цели на учењето

На почетокот, обучувачот треба да даде краток вовед во програмата за обука. На учесниците треба да им се каже кој модул од обуката ќе се опфати, кои се клучните цели на учењето и да се презентираат главните точки од агендата.

Исто така, добро би било да се постават основни правила за обуката (користење телефони, сесија за прашања, работа во група...).

### Тема 3 – Принципи за учење на возрасни

Покрај тоа што методологијата за оваа сесија може да се базира во најголемиот дел на предавање, обучувачот треба редовно да покренува кратки сесии за прашања и одговори, за да ги држи учесниците мотивирани и ангажирани.

За надградување на знаењето од обуката и прилагодување на обуката на реалните потреби на групата, на почетокот обучувачот треба да ги праша учесниците дали се запознаени со принципите на обука за возрасни. Во презентацијата, обучувачот треба да се фокусира на јазовите помеѓу знаењето и вештините.

Обучувачот треба да ги презентира основните принципи за обука на возрасни (разлика помеѓу педагогија и андрагогија, помеѓу обучувачи/фацилитатори и наставници/предавачи) и да го објасни циклусот на учење на Дејвид Колбс и најдобрите методи за обука кога станува збор за обучување на возрасни.

Уметност на таторството		Времетраење	
Сесија 2	Тема 1	Кои се основните концепти и ефективните принципи на судското подучување, таторирање, менторирање?	20 минути
	Тема 2	Работа во група	10 минути
		Презентација	30 минути
	Вкупно:		20 минути
		70 минути	



## Сесија 2 – Уметноста на турсството

### Тема 1 – Кои се основните концепти и ефективни принципи на судско подучување, турсирање и менторирање?

Оваа сесија треба да одговори на главната тема на учење: „Што стои зад термините турсирање, менторирање и/или подучување“, и зошто се смета за најдобар метод на обучување да се подобри донесувањето правда.

Се препорачува да се започне првата сесија со вежбата бура на идеи. На лист хартија учесниците ќе ги напишат сите зборови кои ги асоцираат на судско подучување, турсирање и менторирање, по еден збор на еден лист хартија. Сите листови се закачуваат на табла со иглички (доколку нема иглички може да се залепат листовите на табла). Идеите кои ги дале учесниците се сумираат, групираат, и се дискутираат во врска со темата на обуката. Ова е одличен почеток/основа за обуката која следи.

Треба да се направи кратка презентација за теоријата зад употребата на различна терминологија на воведната обука за судството. Треба да се споделат термините како „судија-на-судија“ (C2C), „врсник-на-врсник“, „фокусиран ментор“, „судија во сенка“, „ментор“, „турс“, „ментор подучувач“, кои се термини кои најдобро ги отсликуваат природата и обемот на односот.

Презентацијата треба исто така да даде преглед на основните концепти за менторирање како обучување, водство (подучување), комуникација, професионализам, советување, мотивирање, доверба и посветеност.

Индивидуалниот пристап во креирањето програма по мерка за секој нов судија треба посебно да се истакне.

### Тема 2 – Кои се улогата, вештините и компетенциите на еден турс/ментор?

Оваа тема започнува со дискусија базирана на интервјуа со судии-ментори кои се вклучени во програмата за почетна обука (делот со практична работа во судот); нивното искуство треба да се сподели, што било добро/лошо, кои биле предизвиците и како може да се подобри. Обучувачот однапред подготвува неколку прашања за менторите за да поттикне и мотивира дискусија и за да направи разлика помеѓу ментор во програма за почетна обука за каидати за судии и турс (ментор подучувач) во програма за воведна обука за новозбрани судии.

Откако дискусиите ќе бидат исцрпени, обучувачот прави резиме со користење на ppt за да ги наведе клучните вештини и компетенции на еден ментор.

Треба да бидат презентирани клучните вештини за менторирање (активно слушање, градење доверба, одредување цели, градење капацитети, охрабрување и инспирирање). Оваа сесија може да заврши со вежба за слушање. Еден пример на таква вежба е даден во прилог на овој документ. Секако, обучувачите се охрабруваат да одберат вежба која најдобро одговара на нивниот стил на предавање, како и на стилот на учење на учесниците.

Имајќи го предвид времетраењето на оваа сесија, презентацијата на работата во група треба да биде по паузата (ручек или кафе пауза, соодветно).

		Тutoriрање и менторирање содржина - 1	Времетраење
Сесија 3	Тема 1	Содржина на воведната обука (практичен дел)	10 минути
		Работа во група – практични аспекти на работата на судијата	30 минути
		Презентација	20 минути
		Вкупно:	60 минути

## Сесија 3 – Тutoriрање и менторирање содржина - 1

### Тема 1 – Содржина на воведната обука (практичен дел)

Обучувачот треба да биде сигурен дека пренесува знаење, цели и најважно содржина преку програмата за воведна обука.

Во првиот дел, преку вежба со работа во група се дискутираат практичните аспекти од работата на судиите онака како што се претставени во курикулумот за воведна обука за новоизбрани судии. Треба да се дискутираат спецификите во организацијата на работните процеси во судови од различни инстанци и треба да се идентификува најсоодветната тема за обука согласно инстанцата на судот и неговата надлежност.

За ефективна работа во група, се препорачува учесниците да се поделат во групи од 4-5 луѓе (макс. 4 групи). На почетокот се даваат инструкции за работа во група. Сите учесници треба да ја имаат програмата за почетна обука, за да може да ја разгледаат пред да се приклучат на работната група. Во групата треба да се назначи едно лице кое ќе ги подготви резултатите и едно кое ќе биде известувач, иако тоа може да биде истото лице. Резултатите од работата во група треба да се презентираат пленарно каде секоја група/учесник треба да има можност да даде коментар на резултатите на другите групи. Улогата на обучувачот е да ги олесни и води дискусиите.

		Тutoriрање и менторирање содржина – 2	Времетраење
Сесија 4	Тема 1	Содржина на воведната обука (Дел за судски вештини)	10 минути
		Работа во група – судски вештини	30 минути
		Презентација	30 минути
		Вкупно:	60 минути

## Сесија 4 – Тutoriрање и менторирање содржина - 2

### Тема 1 – Содржина на воведната обука (Дел за судски вештини)

Во вториот дел, судски вештини, како што е наведено во курикулумот за воведна обука за новоназначени судии треба да се дискутира преку работа во група.

Пренесувањето на судските вештини е најзначајниот дел од менторскиот процес. Учесниците треба да дискутираат за содржината онака како што е дефинирана во курикулумот за воведна обука за новоизбрани судии и начинот на кој треба да се пренесуваат конкретните вештини. Треба да се дискутира за креирање обуки согласно различните професионални искуства на новоизбраните судии и треба да се истакне и промовира индивидуален пристап во обучувањето.

Исто како и во претходната сесија, најефикасен метод на обучување ќе биде работата во група. Така, сè што е кажано погоре за процесот на работа во група е применливо и тука.

Тutoriрање и менторирање содржина – 3		Времетраење	
Сесија 5	Тема 1	Содржина на воведната обука (Ставови, вредности и етика)	10 минути
		Работа во група – ставови, вредности и етика	30 минути
		Презентација	20 минути
		Вкупно:	60 минути

## Сесија 5 – Тutoriрање и менторирање содржина – 3

### Тема 1 – Содржина на воведната обука (ставови, вредности и етика)

Третиот дел од курикулумот за воведна обука на новоизбрани судии, предвидува пренесување ставови, вредности и етика. Во оваа сесија, дискусијата ќе се фокусира на тоа како да се пренесат овие вештини и да му/и се помогне на новоизбраниот судија да ги интернализира ваквите вештини во неговиот/нејзиниот стил на работа. Овој дел треба исто така да се дискутира и преку вежбата за работа во група.

По кратка презентација на целите и очекуваните исходи како што се наведени во програмата за воведна обука, работата во група ќе се однесува на справување со етички дилеми. Однапред треба да се подготват студии на случај од страна на обучувачот (2 примери на студии на случај се дадени во Прилог 2).

Исто така, како што е наведено во програмата за воведна обука, под претпоставка дека секој судија е заколнат и/или обврзан со закон на тајност, треба да се дебатира и за консултирањето друг судија (тутор) во неговиот/нејзиниот суд за справување со одредена ситуација.

## Резиме

Резимирањето го прави обучувачот така што ги истакнува клучните поенти од обуката. Неколку прашања кои биле покренати или разгледани како тешки за разбирање треба повторно да се елаборираат и да се истакне нивната важност.

## МЕТОДОЛОГИЈА ЗА ОБУЧУВАЊЕ

За најдобри исходи од учењето, методите кои ќе се применуваат на оваа обука треба да бидат практични. Преку оваа обука, обучувачите ќе постапуваат како фацитатори и ќе помогнат во унапредување на знаењето и вештините на идните татори/ментори. Методите и техниките за остварување на целите на учењето може да се разликуваат и да зависат од стилот на обучувачот. Сепак, за унифициран пристап некои од нив се идентификувани и дадени како предлог во овој документ, и појаснети во рамки на секоја тема од обуката, доколку е тоа потребно. Сепак, обучувачите може да ги прилагодат нивите методи на начин што тие сметаат дека најдобро ќе одговори на стилот на учење на учесниците. Дополнително, тие треба да максимално да го користат ХЕЛП Водичот за методологија за обука на правни професионалци за човекови права и Прирачникот за методи за обука на ЕМОП (Европска мрежа за обука на правосудството).

Генерално, се препорачува да се користат power point слајдови за презентација како вообичаен материјал за обука на сесии со предавање, додека други материјали може да се користат како дополнување на горенаведеното. Во овој модул, значителен дел од обуката ќе се одвива преку работа во група, така што учење преку постапување е најсоодветно кога главна цел на обуката е унапредување на вештините. Обучувачот може слободно да бира негови/нејзини вежби или да ги прилагодува предложените согласно неговиот/нејзиниот стил на предавање, но исто така земајќи ги предвид стиловите на учење на учесниците.

## ЕВАЛУАЦИЈА НА ОБУКАТА

Влијанието на обуката ќе се оценува со прашалник за евалуација по обуката кој ќе содржи 2 и 3 ниво од Киркпатрик моделот за евалуација на обука, и неформални интервјуа со учесниците откако ќе почне таторирањето.

По добиените повратни одговори од таторите, обуката треба да се прилагоди соодветно.

## ПРИЛОЗИ

- Вежба за активно слушање
- Студии на случај

### Прилог 1

#### Вежба за активно слушање

Внимателно прочитајте ги прашањата пред да ги одговорите. Имате само 2 минути да ја завршите оваа вежба.

Прашања	Одговори
Колку судии има во Македонија?	
Колку од нив се жени?	
Колку случаи годишно има еден македонски судија (во просек)?	
Кој е процентот на обжалени случаи?	
Колку судии се присутни на обуката денес?	
Кој е моментален Претседател на Европскиот суд за човекови права?	
Кој е моментален Претседател на македонскиот Врховен суд?	
Колку судии биле отповикани во текот на минатата година?	
За правилно пополнување на оваа вежба, треба да одговорите само 5 прашања.	
Дали некогаш сте имале ваква вежба?	

### Прилог 2

#### Етичка дилема: Студија на случај 1

Г-дин Милер е млад судија во окружен суд. Тој работел на граѓански случаи помалку од една година и е многу почитуван. Еден од неговите нови случаи ја вклучува г-а Смит, блиска пријателка на неговата сопруга. Таа била неколку пати во куќата на судијата Милер, честопати и за вечера. Г-а Смит е вдовица и мајка на две мали деца и работи за црковна институција. Таа била отпуштена од работа, бидејќи започнала афера со женет маж, однесување кое можело да се смета како прекршување на нејзиниот договор за работа согласно кој се барало соодветно однесување во сите аспекти од нејзиниот живот. Доколку таа го загуби случајот, може да ја загуби работата. По разгледување на случајот неколку дена, судијата Милер не е сигурен дали треба да пријави конфликт на интерес и да се додели случајот на друг судија.

Сепак, согласно обврзувачкиот план за распоред на случаи, случајот за г-а Смит би требало да се додели на многу конзервативна судијка, г-а Браун, која би била на местото на судијата Милер. Секој кој ја познава Судијката Браун знае дека таа не би толерирала вонбрачна афера. Згора на тоа, г-а Смит пред две години има сведочено во кривичен случај кој го судела судијката Браун, и судијката Браун ја има наречено „недоверлив сведок“ по што двете влегле во голема расправија.

Судијата Милер му се доверува на претседателот на судот, кој се сомнева дека судијката Браун би прогласила дека тој има конфликт на интерес само поради расправијата со г-а Смит како сведок пред две години. Му остава на судијата Милер да одлучи.

Што треба да направи Судијата Милер?

Судијата Милер му се доверува на претседателот на судот, кој се сомнева дека Судијката Браун би се изјаснила за судир на интереси само поради расправијата што ја имала со г-а Смит пред две години како сведок. Тој остава на судијата Милер да одлучи.

## 2. Дискусија во група

**Чекор 1:** Дискусија за етичкиот проблем.

Што е тука етичкото прашање? Каде се случува? Зошто би било или зошто е етичко прашање?

**Чекор 2:** Дискутирајте го сценариото од различни гледни точки на поединци и организации, т.е. засегнати „чинители“.

Кој е вклучен? Кој ќе биде засегнат? Кој ќе победи? Кој ќе изгуби?

**Чекор 3:** Разгледајте ги аргументите од различни аспекти на различни чинители опфатени во вашата дискусија.

Како се менува исправното и погрешното во врска со разгледуваното прашање кога го гледате сценариото од индивидуална гледна точка на вклучените страни?

**Чекор 4:** Донесете заклучок како клучното етичко прашање е рефлектирано во сценариото  
Што е тука најважен етички принцип?

**Чекор 5:** Како група одлучете што треба да се преземе  
Која активност треба да се преземе?

## Етичка дилема: Студија на случај 2

Судијата Буш е млад судија во окружен суд. Тој работи на кривични случаи помалку од една година и е многу почитуван. Кратко пред Божиќ, претседавачот на кривичниот совет, судијата Голд, како сите претседавачи/жени во судот, вообичаено добива мали подароци од адвокатските фирми, итн. Тоа е општо познато и официјална политика на кривичниот суд е да прифаќа подароци само во текот на месец декември и само до максимална вредност од 5 €.

Канцеларијата на судијата Буш се справувала со тешки кривични случаи оваа година, кои вклучувале повреда на антитраст регулативите од страна на голема компанија во градот, чиј со Главен извршен директор е тужениот. За време на судењето, судијата Буш дошол до некоја судска пракса која била во полза на големата компанија. Конечно, Главниот извршен директор бил отпуштен во септември. Синот на претседавачот, Голд јуниор, тукушто почнал да работи за големата компанија во ноември. Меѓу подароците кои ги добил Голд јуниор е една кутија едноставни чоколади од адвокатската компанија на големата компанија и на неа било напишано „ти благодариме за 2010 година и Среќен Божиќ“. Судијата Голд го повикал судијата Буш во неговата канцеларија и му рекол дека примил премногу подароци и му ја дал кутијата со чоколади на судијата Буш повторно заблагодарувајќи му се за неговата добра работа на антитраст случајот.

Кога се вратил назад во својата канцеларија, судијата Буш открил дека во кутијата врз чоколадите имало 100 € во готово. Судијата Буш е шокиран. Дали Судијата Голд знаел за ова? Дали треба да го пријави случајот? Во каква ситуација ќе го стави ова Судијата Голд? Или дали да ги донира парите во фондот за жртви од кривични дела, на кој итно му се потребни пари за проектот за засолниште за жртви?

## 2. Дискусија во група

**Чекор 1:** Дискусија за етичкиот проблем.

Што е тука етичкото прашање? Каде се случува? Зошто би било или зошто е етичко прашање?

**Чекор 2:** Дискутирајте го сценариото од различни гледни точки на поединци и организации, т.е. засегнати „чинители“.

Кој е вклучен? Кој ќе биде засегнат? Кој ќе победи? Кој ќе изгуби?

**Чекор 3:** Разгледајте ги аргументите од различни аспекти на различни чинители опфатени во вашата дискусија.

Како се менува исправното и погрешното во врска со разгледуваното прашање кога го гледате сценариото од индивидуална гледна точка на вклучените страни?

**Чекор 4:** Донесете заклучок како клучното етичко прашање е рефлектирано во сценариото. Што е тука најважен етички принцип?

**Чекор 5:** Како група одлучете што треба да се преземе. Која активност треба да се преземе?

## ЛИТЕРАТУРА И ИЗВОРИ НА ИНФОРМАЦИИ

### Литература:

- EJTN Handbook on Judicial Training Methodology in Europe (ЕМОС Прирачник за методологија за обука во судството во Европа)
- [https://www.ejtn.eu/Documents/EJTN\\_JTM\\_Handbook\\_2016.pdf](https://www.ejtn.eu/Documents/EJTN_JTM_Handbook_2016.pdf)
- HELP Guidebook on Human Rights training methodology for legal professionals (ХЕЛП Водич за методологија за обука на правни професионалци за човекови права)
- <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168066db63>
- CCJE Opinion 4 on Training Judges (СЕС Мислење 4 за Обука на судии)
- <https://rm.coe.int/1680747d37>
- Ensuring justice in the EU – a European judicial training strategy for 2021-2024 (Обезбедување правда во ЕУ – Европска стратегија за обуки во правосудството за 2021 – 2024 година)
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0713&from=EN>

### Обучувачите може да ги користат и следните публикации/објави:

- <https://ssr.nl/ssr-excellent-training-for-a-just-society/initial-training-programmes/>
- <https://ssr.nl/wp-content/uploads/2020/03/Infographic-initial-programme.pdf>
- <https://amjudges.org/courtrv/cr36-4/36-4Zimmerman.pdf>
- <https://www.judges.org/news-and-info/coaching-better-justice/>
- [https://www.pars.rs/images/projekti/JAP/Komponenta-3/A8\\_3PR-Manual-for-JA-mentors-Prirunik-za-mentore-u-PA.pdf](https://www.pars.rs/images/projekti/JAP/Komponenta-3/A8_3PR-Manual-for-JA-mentors-Prirunik-za-mentore-u-PA.pdf)







ЦЕНТАР ЗА ПРАВНИ  
ИСТРАЖУВАЊА И АНАЛИЗИ ■  
CENTER FOR LEGAL RESEARCH AND ANALYSIS