



**Udhëzues për Nenet 13 dhe 14 të
Rregullores 06/2019 për Emërimin e Kryeprokurorit të Shtetit
dhe Kryeprokurorëve**

Ky udhëzues përcakton kriteret e poentimit dhe përcakton procesin e poentimit për t'i mundësuar KPK-së që të sigurojë një proces objektiv, transparent, jo-diskriminues dhe gjithëpërfshirës, të bazuar në merita, lidhur me procedurën e emërimit të të gjithë kryeprokurorëve dhe emërimin e Kryeprokurorit të Shtetit¹.

Ky Udhëzues do të mbështetet me anë të ofrimit të trajnimit mbështetës i cili do të përqendrohet në fazat kryesore të procesit të emërimit siç janë krijimi i listave të ngushta, përgatitja për intervistë, kryerja e intervistës, marrja e shënimeve dhe poentimit.

Për të siguruar një proces objektiv, të drejtë dhe transparent i cili trajton të gjithë kandidatët në mënyrë të barabartë dhe përputhet me nenin 13, Paneli Vlerësues duhet të poentojë secilin kandidat në bazë të kriterëve të mëposhtme::

Koncept dokumenti
(deri në 30 pikë)



Integriteti
(deri në 20 pikë)



Aftësitë udhëheqëse
dhe menaxheriale
(deri në 20 pikë)

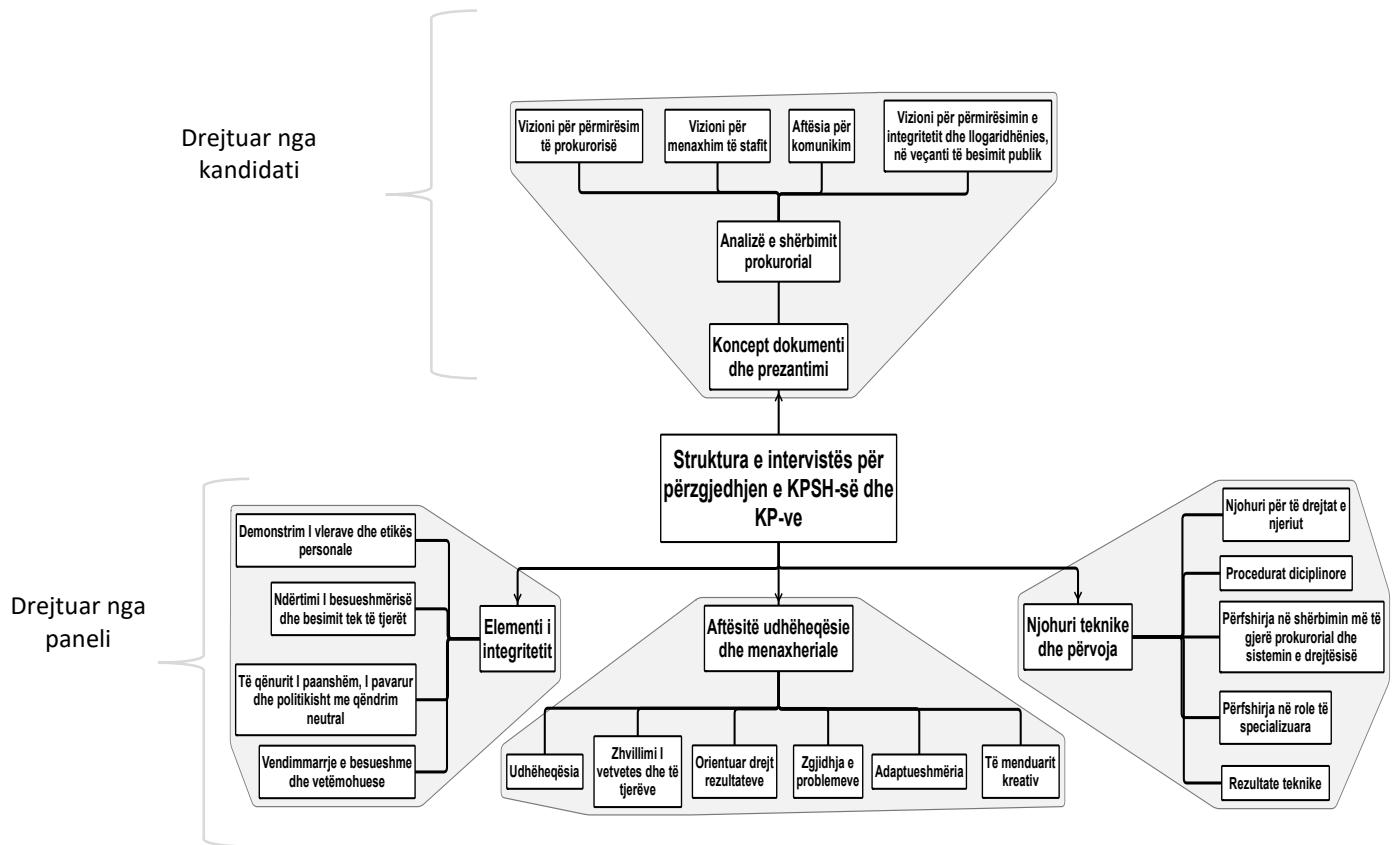


Njohuritë dhe
përvoja teknike
(deri në 20 pikë)

STRUKTURA E INTERVISTES

Pikë udhëzimi: Secili kriter i pikëve është ndarë në pjesë të veçanta. Këto pjesë përqendrohen në fushat specifike të njohurive dhe kompetencave me të cilat duhet të vlerësohen kandidatët gjatë intervistës.

¹ Neni 1.



SHKALLA E VLERËSIMIT

Pikë udhëzimi: Për të siguruar një qasje të drejtë, të qëndrueshme dhe meritore gjeatë poentimit të kriteret, anëtarët e Panelit duhet të marrin shënime rreth përgjigjeve të pyetjeve dhe ta përdorin atë informacion për të vendosur se çfarë standardi ka arritur kandidati në lidhje me kompetencën specifike në shqyrtim duke përdorur këtë shkallë të vlerësimit. Për shembull, nëse Anëtari i Panelit përcakton se përgjigjja e kandidatit është "e pranueshme", atëherë duhet të jepen 3 pikë.

Kërkohej nga secili anëtar i panelit në bazë të rregullores që të japë një shpjegim për vlerësimin dhe poentimin e tyre. Për të siguruar që anëtarët e Panelit janë në gjendje ta bëjnë këtë në bazë të standardit të kërkuar, është thelbësore që secili anëtar i Panelit të marrë shënime gjatë intervistës dhe që mbështetje do të ofrohet gjatë fazës së zbatimit.

I papranueshëm (Shumë i dobët)	<ul style="list-style-type: none"> • Pak ose aspak dëshmi pozitive për kompetencën / kriteret • Dëshmia është dukshëm nën nivelin e kërkuar për pozitën • Konteksti i dëshmisë është pak ose aspak relevant / i barasvlerëshëm • Ka shumë fusha të konsiderueshme që kanë nevojë për zhvillim. 	1
Nevojitet zhvillim (Relativisht i dobët)	<ul style="list-style-type: none"> • Dëshmi e kufizuar pozitive për kompetencën / kriteret • Dëshmia është shpesh nën nivelin e kërkuar për pozitën • Konteksti i dëshmisë ka kuptim / barasvlerë e kufizuar • Ka disa fusha të konsiderueshme që kanë nevojë për zhvillim 	2
I pranueshëm (Nuk është brengosës)	<ul style="list-style-type: none"> • Disa dëshmi pozitive për kompetencën / kriteret • Dëshmia kryesisht arrin nivelin e kërkuar për pozitën • Konteksti i dëshmisë është pjesërisht relevant / i barasvlerëshëm • Ka disa fusha që kanë nevojë për zhvillim 	3
I mirë (Relativisht i fortë)	<ul style="list-style-type: none"> • Dëshmi pozitive për kompetencën / kriteret • Dëshmia arrin nivelin e kërkuar për pozitën • Konteksti i dëshmisë është kryesisht relevant / i barasvlerëshëm • Ka fusha të kufizuara që kanë nevojë për zhvillim. 	4
I shquar (I fortë)	<ul style="list-style-type: none"> • Dëshmi e lartë pozitive për kompetencën / kriteret • Dëshmia arrin ose kalon nivelin e kërkuar për pozitën • Konteksti i dëshmisë është plotësisht relevant / i barasvlerëshëm • Nuk vërehen fusha të konsiderueshme që kanë nevojë për zhvillim. 	5

VLERËSIMI KONCEPT DOKUMENTIT DHE PREZANTIMIT

Maksimumi deri në 30 pikë

Pikë udhëzimi: Anëtarët e Panelit do të marrin Koncept Dokumentin me shkrim në dosjen e kandidatit dhe duhet të familjarizohen me të. Për më tepër, anëtarët e Panelit duhet të njihen me informacionin e menaxhimit të performancës në lidhje me Prokurorinë përkatëse për t'u siguruar që ata kanë një kuptim të mirë të gjendjes aktuale për të ndihmuar në vlerësimin e tyre të këtij kriteri. Koncept dokumenti dhe prezantimi i tij shënohet në pesë (5) pjesë për të arritur një rezultat maksimal deri në 30 pikë. Kandidatët duhet të paraqesin vizionin e tyre të ardhshëm për Prokurorin, duke u ofruar atyre mundësinë për të vlerësuar një kompetencë specifike të udhëheqësisë dhe menaxhimit.

Analizë e gjendjes aktuale	Të jepen maksimum deri në 10 pikë
<p>Kërkohe nga kandidatët që të:</p> <ul style="list-style-type: none">Analizojnë situatën aktuale në Prokurorinë e Shtetit;Vlerësojnë situatën aktuale në Prokurorinë ku kanë aplikuar;Identifikojnë mangësitë dhe sfidat kryesore të kësaj Prokurorie;Vlerësojnë nëse strategjitë aktuale të sistemit adresojnë nevojat e Prokurorisë	<p>Pikë udhëzimi: Informacioni i dhënë në këtë pjesë do t'i mundësojë Panelit të vlerësojë aftësitë e të menduarit strategjik të kandidatit, përfshirë aftësinë e tyre për të kuptuar dhe lidhur gjërat me një kontekst më të gjerë, për të shpjeguar vizionin e tyre afatgjatë të organizatës dhe të përgatisë plane për realizimin e vizionit të tyre. Analiza e suksesshme e situatës aktuale është thelbësore për t'i mundësuar kandidatit të adresojë me sukses elementet e tjera të Koncept Dokumentit dhe për këtë arsye bartë një peshë më të lartë krahasuar me pjesët e tjera dhe mund të jepen deri në dhjetë (10) pikë.</p>
<p>Vizioni për të përmirësuar punën e Prokurorisë</p>	<p>Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>
<p>Kërkohe nga kandidatët që të:</p> <ul style="list-style-type: none">Përcaktojnë vizionin e tyre për përmirësimin e punës operative gjatë mandatit të tyre;Identifikojnë objektivat afatshkurtra, afatmesme dhe afatgjata të nevojshëm për të arritur përmirësimin e kërkuar organizativ;Identifikojnë dhe shpjegojnë se si ato do të arrinin të lehtësonin rreziqet në arritjen e këtyre qëllimeve;	<p>Pikë udhëzimi: Informacioni i ofruar në këtë pjesë do t'i mundësojë Panelit që të vlerësojë <u>aftësinë e kandidatit për të arritur rezultate dhe për të përmirësuar performancën me anë të përcaktimit, monitorimit dhe matjes së objektivave strategjike dhe menaxhimit të rrezikut.</u></p>
<p>Vizioni për të menaxhuar stafin dhe sistemin prokurorial</p>	<p>Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>
<p>Kërkohe nga kandidatët që të:</p> <ul style="list-style-type: none">Shpjegojnë stilin e tyre të menaxhimitSi planifikojnë të ndajnë punën në mënyrë të barabartë në mes të personelit në mënyrë efikase me qëllim që të arrihen objektivat organizativeSi planifikojnë që të përmirësojnë llogaridhënien dhe profesionalizimin e personelit.	<p>Pikë udhëzimi: Informacioni i dhënë në këtë pjesë do t'i mundësojë Panelit të vlerësojë aftësinë e kandidatit <u>për të menaxhuar burimet në mënyrë efektive përmes ndarjes së duhur të burimeve, planifikimit, monitorimit dhe menaxhimit të performancës (përfshirë menaxhimin e performancës së dobët), dhe delegimin e përgjegjësisë.</u></p>
<p>Vizioni për përmirësuar integritetin dhe llogaridhënien e sistemit dhe besueshmërinë e publikut</p>	<p>Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>
<p>Kërkohe nga kandidatët që të:</p> <ul style="list-style-type: none">Diskutojnë se cilat hapa do të ndërmarrin për të rritur nivelin e besimit drejt asaj prokurorie duke balancuar transparencën dhe konfidencialitetin e procedurës.Identifikojnë se si do të sigurojnë punë cilësore pranë Prokurorisë përkatëse.Përcaktojnë planin e tyre për të përmirësuar llogaridhënien e sistemit në përgjithësi	<p>Pikë udhëzimi: Informacioni i dhënë në këtë pjesë do të vlerësojë se si kandidati do të promovojë një kulturë të integritetit dhe të krijojë integritet organizativ përmes sistemeve dhe proceseve për të përmirësuar besueshmërinë dhe besimin e publikut ndaj sistemit në përgjithësi. Kjo do të përfshijë krijimin dhe mirëmbajtjen e marrëveshjeve efektive të punës me një gamë të gjerë njerëzve dhe organizatave partnere.</p>
<p>PART 5</p>	<p>Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>

Koncept Dokumenti në formë të shkruar dhe ashtu siç prezantohet gjatë intervistës do të ofrojë informacion të mjaftueshëm për të vlerësuar afërsinë e kandidatit për të komunikuar.

Pikë udhëzimi: Informacioni i dhënë në këtë pjesë do të mbështes vlerësimin e aftësive të kandidatit për të komunikuar si dhe aftësinë e tyre për të qëndruar të qetë edhe gjatë presionit dhe të përçojnë porosi të qarta, të kuptueshme dhe bindëse.

POENTIMI I INTEGRITETIT TË KANDIDATIT

Maksimumi deri në 20 pikë

Pikë udhëzimi: Ky kriter teston nëse një kandidat ka karakteristikat e duhura morale dhe etike dhe nëse është në gjendje t'i zbatojë ato në jetën e tij/saj profesionale të punës. Një kandidat duhet të tregojë se ata gjithmonë do të bëjnë gjërat e duhura në të gjitha rrethanat, edhe nëse askush nuk është duke i vëzhguar ata, se ata janë të sigurtë ndaj vetvetes nuk do të bënin asgjë që i dëmton ose çnderon ata ose Prokurorinë e tyre ku shërbejnë. Poentimi i integritetit të një kandidati bëhet në dy (2) pjesë, ku secila prej tyre teston një element specifik të integritetit. Ky poentim do të arrijë një rezultat maksimal deri në 20 pikë.

Burim relevant i informacionit: Anëtarët e Panelit duhet të njihen me dosjen e Kandidatit dhe informacionin në të në lidhje me përfshirjen e të dhënave për masat disiplinore të vendosura në pesë (5) vitet e fundit, referencat dhe informacionet e tjera nga burimet përkatëse përfshirë informacionin për burimin publik që mund të përmbajë informacione të rëndësishme për vlerësimin me integritetin e një kandidati .

Të gjithë kandidatëve duhet t'u parashtrahet kjo pyetje: "A ka ndonjë gjë në jetën tuaj personale apo profesionale, qoftë edhe nga e kaluara, apo sipas njohurisë tuaj a është dikush nga familja juaj apo miqtë tuaj, nëse një gjë e tillë do të ishte e njohur për publikun e gjerë, që mund t'ju sjellin juve apo sistemin prokurorial në një gjendje të mosrespektimit, ose të vejë në dyshim integritetin, autoritetin apo qëndrimin e juaj si Prokuror?"

Nëse përgjigja është PO apo nëse përgjigja e kandidatit është **JO** por ka informacion nga dosja e kandidatit e cila dëshmon apo sugjeron të kundërtën, kjo gjë duhet të diskutohet me kandidatin dhe gjithashtu duhet të merret një vendim në lidhje me atë se sa shumë një gjë e tillë ndikon, nëse ka një ndikim të tillë, aftësinë e kandidatit për të qenë i sigurtë dhe i vërtetë.

PJESA I	Të jepen maksimum deri në 10 pikë
Promovimi i një kulture të një integriteti organizativ.	Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të tregojë se ai/ajo është i/e gatshëm dhe i/e aftë të krijojë integritet organizativ (sisteme dhe procese) dhe të promovojë një kulturë të integritetit në të gjithë organizatën
PJESA 2	Të jepen maksimum deri në 10 pikë

<p>Demonstrimi i vlerave personale dhe sjelljeve etike, duke përfshirë edhe respektimin e Kodit Etik për Prokurorë.</p> <p>Ndërtimi i besimit dhe besueshmërisë tek të tjerët.</p> <p>Marrja e vendimeve të paanshme dhe të pavarura, pa u ndikuar nga ndikimet (politike ose ndryshe) që kompromentojnë gjykimin e tyre profesional.</p> <p>Vendimmarrja e besueshme dhe vetëmohuese.</p>	<p>Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të tregojë që:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Është në gjendje të sillet në mënyrë etike në situata kur integriteti i tij/saj mund të rrezikohet. Ata duhet të shpjegojnë qartë rreth vlerave të tyre personale, siç janë ndershmëria, vërtetësia, besnikëria dhe respekti, duke dhënë shembuj praktikë të asaj që kanë bërë në të kaluarën me qëllim që të dëshmojnë se janë në gjendje të veprojnë në përputhje me këto vlera. - E kupton dallimin midis asaj që është e sinqertë ose e pandershme sipas standardeve të zakonshme dhe mund t'i mbajnë premtimet e tyre dhe të mësojnë nga gabimet e tyre - Mund të shmangin ndikimin ose kontrollimin nga të tjerët rreth mendimeve dhe sjelljeve të tyre, se janë në gjendje të mendojnë vetë duke qëndruar pranë vendimeve të tyre edhe përballë sfidës ose kritikës nga të tjerët. - Mund të marrin vendime të ndershme dhe transparente në kohë dhe në dobi të shërbimit të gjerë prokurorial dhe publikut duke vendosur të gjitha faktet, duke sfiduar instinktet e tyre, duke lënë mënjanë mendimin, supozimin, emocionin dhe paragjykimin personal përpara se të marrin një vendim përfundimtar, duke u kujdesur që t'i shmangen nevojës për të marrë vendimin vetëm për shkak se është e pakëndshme.
--	---

POENTIMI I AFTËSIVE UDHËHEQËSE DHE MENAXHERIALE

Maksimumi deri në 30 pikë

Pikë udhëzimi: Poentimi i Koncept Dokumentit dhe integritetit të kandidatit, ka testuar tashmë një numër të kompetencave udhëheqëse dhe menaxheriale. Koncept Dokumenti përqendrohet shumë në vizionin e ardhshëm, kështu që kjo pjesë e intervistës përqendrohet në përvojën e mëparshme të punës së kandidatit dhe të kuptuarit e tij/saj rreth udhëheqjes dhe menaxhimit.

Ekzistojnë gjashtë (6) kompetenca shitesë ndaj të cilave kandidati mund të poentohet. Paneli do të zgjedhë kompetencat më të përshtatshme për rolin e punës dhe numri i pikëve që do të jepen për secilën do të pasqyrohet nga numri i kompetencave të zgjedhura për vlerësim. Për shembull, nëse të gjashtë (6) kompetencat duhet të vlerësohen, atëherë secila do të ketë një rezultat maksimal prej 5 pikëve. Nëse do të vlerësohen vetëm tre (3) kompetenca, atëherë secila do të ketë një maksimum prej 10 pikësh për të arritur një rezultat maksimal prej 30 pikësh. Udhëzime të më tutjeshme do të ofrohen gjatë fazës së zbatimit.

Kompetenca 1	Pikët që duhet të jepen – shih më lart
<p>Udhëheqësia – Përcakton drejtimin e organizatës dhe është i aftë të frymëzojë të tjerët, duke ndërtuar ekupe efektive dhe sipas nevojës duke përdorur qasje të larmishme të udhëheqësisë.</p>	<p>Pikë udhëzimi: Në përgjigjen e kësaj pyetjeje, kandidati duhet të tregojë se ata janë në gjendje të ofrojnë udhëheqje të dukshme për të mbështetur dhe ofruar strategji organizative afatgjata duke krijuar një ndjenjë krenarie dhe motivimi për të punuar për organizatën dhe fuqizimin e të tjerëve për të marrë iniciativa dhe përgjegjësi për punën e tyre.</p>
Kompetenca 2	Pikët që duhet të jepen – shih më lart
<p>Të menduarit kreativ: Gjithmonë në kërkim të mënyrave të reja për të arritur rezultatet e dëshiruara, duke vënë në pikëpyetje mënyrat tradicionale të punës, si dhe duke vlerësuar dhe zhvilluar ide të reja.</p>	<p>Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të tregojë se është i gatshëm dhe i aftë që të zbatojë strategji të reja dhe novatore për të modernizuar dhe përmirësuar procedurat dhe praktikat organizative</p>
Kompetenca 3	Pikët që duhet të jepen – shih më lart
<p>Përshtatshmëria: Aftësia për t'u marrë me konfliktin dhe stresin, për të qëndruar i vendosur por jo agresiv, dhe për të qenë i vetë-</p>	<p>Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të jetë në gjendje të përgjigjet shpejt dhe pozitivisht ndaj ndryshimeve të papritura në mjedisin e organizatës, duke reaguar pozitivisht ndaj pengesave dhe sfidave, duke siguruar drejtim të qetë dhe të qartë duke sfiduar ata që i rezistojnë ndryshimeve në drejtimin, praktikën dhe sjelljen organizative.</p>

motivuar.	
Kompetenca 4	Pikët që duhet të jepen – shih më lart
Zgjidhja e problemeve: Aftësia për të analizuar informacionin dhe demonstruar fleksibilitet në të menduar.	Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të tregojë që mund të merret me problemet organizative në kohën e duhur dhe në mënyrë efikase duke përfshirë marrjen e vendimeve të shpejta strategjike kur kërkohet, shpesh me informacion jo të plotë duke siguruar që ata janë në gjendje që të ushtrojnë gjykim të pavarur dhe të paanshëm, duke marrë parasysh të gjitha provat përkatëse dhe konsideratat etike.
Kompetenca 5	Pikët që duhet të jepen – shih më lart
Orientimi drejt rezultateve: Në mënyrë të vazhdueshme është i përqendruar në arritjen e rezultateve, kupton nevojat dhe aspiratat e përdoruesit përfundimtar dhe është i aftë të përcaktojë objektivat dhe të masë arritjet e tyre.	Pikë udhëzimi: Kandidatët duhet të jenë në gjendje të krijojnë një kulturë pune që promovon efikasitetin e personelit, duke u përqendruar në arritjen e objektivave thelbësore që sigurojnë që pritjet rreth performancës janë përmbushur dhe që puna përfundimtare në të gjithë organizatën është e monitoruar dhe e rishikuar.
Kompetenca 6	Pikët që duhet të jepen – shih më lart
Zhvillimi i vetvetes dhe të tjerëve: Kupton anët e forta dhe anët e dobëta personale dhe din si t'i trajtojë ato, gjithnjë gati për të mësuar nga përvojat dhe nga të tjerët, ndërton kapacitete dhe zhvillon talente,	Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të jetë në gjendje të tregojë se mund të marrë një rol aktiv në drejtimin e profesionalizimit të Prokurorisë së Shtetit. Ata duhet të marrin një qasje të strukturuar për të planifikuar në zhvillimin e tyre personal, duke identifikuar dhe adresuar nevojat e tyre personale të zhvillimit dhe gjithashtu duhet të jenë në gjendje që të inkurajojnë të tjerët që të marrin përgjegjësi për zhvillimin e tyre profesional dhe në karrierë në një mënyrë që mbështesin zhvillimin personal dhe rrisin potencialin individual.

POENTIMI I NJOHURIVE TEKNIKE DHE PËRVOJËS

Maksimumi deri në 20 pikë

Pikë udhëzimi: Anëtarët e panelit duhet të përdorin njohuritë dhe të kuptuarit e tyre për punën dhe sfidat e rolit të Kryeprokurorit të Shtetit ose Kryeprokurorit, si dhe njohuritë e tyre për situatën aktuale në Prokurorinë përkatëse për të hartuar pyetjet teknike duke kujtuar se njohuritë dhe përvoja teknike e kërkuar për një Kryeprokuror në një Prokurori Themelore mund të jetë i ndryshëm nga ai që kërkohet në Prokurorinë e Apelit ose PSRK-në.

Do të testohen katër (4) fusha të njohurive teknike dhe të përvojës secila me nga pesë (5) pikë. Me këtë do të arrihet maksimumi prej njëzet (20) pikë. Me përpilimin e pyetjeve, anëtarët e panelit duhet të pajtohen për pikët e vlerësimit që presin nga kandidati që të theksojë në përgjigjen e atyre pyetjeve, kjo nganjëherë referohet si 'përgjigja model'.

Burimet përkatëse të informacionit: Vetëvlerësimi i kandidatit është një burim i mirë i informacionit.

PJESA 1	Të jepen maksimum deri në 5 pikë
Njohuritë e të drejtave të njeriut.	Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të tregojë se ka njohuri të mira të ligjit, praktikë përkatëse të punës, politikave dhe procedurës lidhur me të drejtat e njeriut. Ata duhet të tregojnë se janë në gjendje ta zbatojnë njohurinë e tyre në praktikë duke bërë vendime të bazuara në ligj dhe në fakte në mënyrë objektive dhe të paanshme dhe të jenë në gjendje t'i shpjegojnë argumentet dhe vendimet e tyre në mënyrë bindëse duke dhënë shpjegime koncize të fakteve përkatëse.
PJESA 2	Të jepen maksimum deri në 5 pikë

<p>Menaxhimi i procedurave disiplinore.</p>	<p>Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të ketë njohuri të mira të ligjit, praktikë përkatëse të punës, politikave dhe procedurës lidhur me procedurat disiplinore. Ata duhet të tregojnë se kanë guximin dhe besimin që të merren me sjelljet e të tjerëve që bien nën standardin e kërkuar e këtë ta bëjnë në mënyrë objektive, të paanshme dhe në kohën e duhur e në pajtim me ligjin. Duhet të tregojnë se janë të gatshëm të marrin këto vendime edhe nëse e dinë që do të jenë të papëlqyeshme dhe duhet të tregojnë se janë në gjendje t'i shpjegojnë vendimet e tyre në mënyrë bindëse duke dhënë shpjegime koncize të fakteve përkatëse.</p>
<p>PJESA 3</p>	<p>Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>
<p>Përfshirja në detyra tjera shtesë apo në role të specializuara.</p>	<p>Pikë udhëzimi: Jo të gjithë kandidatët do të kenë ndërmarrë detyra tjera shtesë apo role të specializuara. Megjithatë, nëse kanë pasur dhe njohuria dhe përvoja e fituar nga ajo është relevante, paneli duhet ta njohë këtë në poentimin e kësaj pjese. Marrja e përgjegjësisë për detyra tjera shtesë apo role të specializuara mund të tregojë se kandidati ka një ndjenjë të qartë të marrjes së pronësisë dhe përgjegjësisë për kryerjen e detyrave të veta si dhe të atyre përtej rolit të tyre të përditshëm. Ky është një indikator i mirë në vetvete që kandidati ka një etikë të fortë pune. Marrja e detyrave tjera shtesë apo roleve të specializuara gjithashtu tregon se kandidati tregon gatishmëri për të fituar njohuri dhe aftësi të reja dhe për të marrë përgjegjësi për zhvillimin e vet personal dhe profesional.</p>
<p>PJESA 4</p>	<p>Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>
<p>Rezultatet teknike përfshijnë:</p> <ul style="list-style-type: none"> - njohuritë dhe përvoja që kandidati ka si prokuror në trajtimin e hetimeve dhe çështjeve komplekse, si do ta përdorin atë mësim për të mbështetur zhvillimin e të tjerëve dhe këshillat dhe udhëheqjen e tyre në punën e tyre; OSE - të kuptuarit e kandidatit për rëndësinë e teknologjisë brenda punës së Prokurorisë në përgjithësi dhe si mund të përdoret për të përmirësuar performancën individuale dhe organizative; OSE - çdo njohuri e specializuar ligjore dhe përvojë ligjore e nevojshme për të kryer rolin në atë nivel të veçantë të Prokurorisë. 	<p>Pikë udhëzimi: Paneli duhet ta zgjedhë njërin prej këtyre rezultateve teknike për ta testuar në këtë pjesë dhe rrjedhimisht ta përpilojë pyetjen. Pyetjet duhet të formatizohen për t'ia mundësuar kandidatit ta përshkruajë njohurinë e tyre ekzistuese dhe përvojën e mëparshme si prokuror dhe për të shpjeguar se si do ta përdorin atë për të mbështetur zhvillimin e të tjerëve dhe përmirësimin e performancës në Prokurorinë në të cilën kërkojnë të emërohen.</p>