



PRAVO–JUSTICE

**ІНСТИТУТ
НАСТАВНИЦТВА: ТЕОРІЯ
ТА ПРАКТИКА
ЗАСТОСУВАННЯ В
СУДДІВСЬКІЙ ОСВІТІ**

УДК 347.962

I-71

Мазурок В. А., Шаповалова О. А., Коротких О. А., Юровська Г. В., Вільгушинський М. Й., Бабко В. В., Дем'яненко І. В., Маслюк А. М., Сніцаренко Д. В., Нечипорук С. В., Закревська Т. О., Остудімов Б. А. Інститут наставництва: Теорія та практика застосування в суддівській освіті. С. 192 (електронний посібник)

*Рекомендовано до друку Науково методичною радою Національної школи суддів України
(протокол № 1 від 15 березня 2021 року)*

Матеріали посібника адресовано наставникам (суддям-коучам) та учасникам процесу наставництва. Розкриває теорію і практику інституту наставництва і застосування в суддівській освіті.

Колектив авторів



**Мазурок
Володимир
Антонович,**

проректор Національної школи суддів України, суддя Верховного Суду України у відставці, заслужений юрист України, працював суддею першої, апеляційної та касаційної інстанцій більше 22 років, з 2018 року відповідає за організацію та проведення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

Вислів про стажування:
***“Завжди є чому
повчитися в колег”***



**Шапovalова
Ольга
Анатоліївна,**

суддя Верховного Суду України у відставці, заслужений юрист України, кандидат юридичних наук, працювала суддею першої, апеляційної та касаційної інстанцій більше 22 років, викладає в Національній школі суддів України з 2004 року, очолювала відділи підготовки суддів і підготовки викладачів (тренерів).

Вислів про стажування:
***“Наставник – це як
старший брат або
сестра: де треба –
підкаже, підставить
плече, проведе за руку...”***



**Коротких
Олександр
Антонович,**

суддя Верховного Суду України у відставці, працював суддею першої, апеляційної та касаційної інстанцій більше 30 років, координатор блоку програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді “Кримінальне судочинство”, очолював відділ підготовки викладачів (тренерів).

Вислів про стажування:
***“Поєднання знань і
досвіду–запорука
дотримання в суді прав
людини”***



**Юровська
Галина
Валентинівна,**

суддя Конституційного Суду України, заслужений юрист України, кандидат юридичних наук, працювала суддею апеляційної та касаційної інстанцій більше 22 років, викладає в Національній школі суддів України з 2004 року, розробником тренінгів для суддів і кандидатів на посаду судді, координатором блоку програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді “Цивільне судочинство”.

Вислів про стажування:
***“Радості від кожної
миттєвості
стажування!”***



**Вільгушинський
Михайло
Йосипович,**

суддя Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ, заслужений юрист України, доктор юридичних наук, працює суддею першої, апеляційної та касаційної інстанцій більше 32 років, викладає в Національній школі суддів України із 2018 року, розробник тренінгів для кандидатів на посаду судді та суддів.

Вислів про стажування:
“Теоретичні знання в поєднанні з практичними навичками та досвідом судді-наставника – шлях до успіху”



**Бабко
Валерія
Валеріївна,**

суддя Деснянського районного суду міста Києва, працює суддею з 2010 року, магістр психології, викладає в Національній школі суддів України із 2014 року, розробник курсів для кандидатів на посаду судді і суддів, наставник п'яти кандидатів на посаду судді, які проходили стажування з цивільного судочинства.

Вислів про стажування:
“Навчити можна лише того, що любиш”

Й. Гете



**Дем'яненко
Ірина
Володимирівна,**

суддя Люботинського міського суду Харківської області понад 20 років, з яких 12 років була головою суду, кандидат юридичних наук, автор низки наукових публікацій з питань функціонування судової влади в Україні, викладач і розробник курсів для кандидатів на посаду судді і суддів, наставником для 2-х кандидатів на посаду судді, які проходили стажування.

Вислів про стажування:
“Протягом усього життя слід навчатися, а свій позитивний досвід передавати іншим”



**Маслюк
Андрій
Миколайович,**

заступник начальника відділу науково-методичного супроводження психологічної підготовки суддів Національної школи суддів України з 2017 року, доктор психологічних наук, стаж роботи психологом понад 19 років, розробник і тренер значної кількості тренінгів для кандидатів на посаду судді та суддів.

Вислів про стажування:
“Я нічому не вчу своїх учнів, я лише створюю умови, в яких вони самі навчаються”

А. Ейнштейн



**Сніцаренко
Діана
Володимирівна,**

заступниця начальника відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, у системі правосуддя працює з 1999 року, в Академії суддів України та Національній школі суддів України з 2009 року, відповідає за організацію стажування та розробку нормативних актів, які регулюють стажування та наставництво.

Вислів про стажування:
“Якщо ви володієте знаннями, дайте іншим запалити від нього свої світильники”

Т. Фуллер



**Нечипорук
Світлана
Володимирівна,**

заслужений юрист України, кандидат юридичних наук, доцент у Національній школі суддів України у 2017-21 роках, відповідала за організацію ознайомчих візитів до місцевих прокуратур, органів, що здійснюють досудове розслідування, органів Державної кримінально-виконавчої служби, виконавчої служби та адвокатських об'єднань, розробник нормативних актів, які регулюють стажування та наставництво, начальник юридичного відділу Державної установи “Держгідрографія”.

Вислів про стажування:
***“Знаєш, умієш – поділися з майбутнім, а твої досвід і мудрість залишаться тільки з тобою.
І завжди пам’ятай, що саме життя справжній та найкращий наставник”***



**Закревська
Тамара
Олексіївна,**

заступник начальника відділу підготовки викладачів (тренерів), у Національній школі суддів працює з 2012 року, брала участь в організації спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді у 2013 році, під час проведення спеціальної підготовки в 2018-2019 роках залучилася до розробки та викладання методологічних тренінгів для викладачів (тренерів), наставників (коучів) та інших курсів, є координатором дистанційного навчання для суддів, зокрема, для наставників.

Вислів про стажування:
“Ми повинні прагнути не до того, щоб нас всякий розумів, а до того, щоб нас не можна було не зрозуміти!”

**Публій
Вергілій
Марон**



**Остудімов
Богдан
Анатолійович,**

головний спеціаліст відділу підготовки викладачів (тренерів), у Національній школі суддів працює з 2017 року, брав участь в організації спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді у 2018-2019 роках.

Вислів про стажування:
“Ваші мрії ближче ніж здаються, головне крокуйте до них не зупиняючись”

ЗМІСТ

Слово до читача.....	8
Вступ.....	9
1. Історичний розвиток наставництва.....	11
1.1. Історична довідка.....	11
1.2. Наставництво для суддів в Україні.....	12
1.3. Термінологія у наставництві.....	14
2. Юридичні аспекти наставництва.....	19
2.1. Загальні положення.....	19
2.2. Вимоги до судді-наставника, права та обов'язки.....	21
2.2.1. Головні якості судді-наставника.....	21
2.2.2. Вимоги до судді-наставника.....	22
2.3. Вимоги до стажиста, права та обов'язки.....	24
2.3.1. Загальні вимоги.....	24
2.3.2. Права стажиста.....	24
2.4. Положення щодо завершення програми наставництва.....	25
2.4.1. Оцінювання з використанням балів.....	25
2.5. Пам'ятка судді-наставника (коуча).....	26
2.5.1. Покрокова організація наставництва.....	26
3. Психологічні аспекти наставництва.....	28
3.1. Загальні положення.....	28
3.2. Процес організації наставництва.....	29
3.2.1. Налагодження відносин.....	29
3.2.2. Встановлення меж.....	30
3.2.3. Мотивація.....	31
3.2.4. Комунікація в наставництві.....	32
3.2.5. Зворотний зв'язок.....	36
4. Методологічні та мотиваційні аспекти наставництва.....	36
4.1. Особливості навчання дорослих.....	36
4.2. Методи навчання.....	37
4.3. Роль судді-наставника та кандидата на посаду судді.....	40
4.4. Тайм – менеджмент у наставництві.....	44
4.5. Практичні рекомендації для суддів–наставників.....	49
4.5.1. Загальна структура наставництва.....	49
4.5.2. Ознайомлювальний етап. Вже з першої бесіди важливо побудувати ввічливі, впевнені та доброзичливі відносини.....	51
4.5.3. Основний етап.....	52
4.5.4. Заключний етап.....	53
5. Координація наставництва. Моніторинг взаємодії наставників і стажистів.....	54

5.1.	Урегулювання координації наставництва.....	54
5.2.	Роль координаторів в ефективному здійсненні наставництва..	57
5.3.	Значення моніторингу у практиці наставництва.....	61
5.4.	Засади та способи проведення моніторингу взаємодії наставників і стажистів.....	62
6.	Міжнародні практики наставництва та їх застосування.....	66
6.1.	Польський досвід.....	68
6.2.	Іспанський досвід.....	70
6.3.	Австрійський досвід.....	74
6.4.	Французький досвід.....	77
6.5.	Німецький досвід.....	80
6.6.	Досвід призначення суддів в Англії та США.....	81
7.	Додатки.....	85
7.1.	Додаток 1. Положення про стажування і наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді.....	85
7.2.	Додаток 2. Програма стажування кандидатів на посаду судді..	91
7.3.	Додаток 3. Індивідуальний план стажування в місцевому суді Блок II (Цивільне судочинство).....	98
7.4.	Додаток 4. Індивідуальний план стажування в місцевому суді Блок III (Господарське судочинство).....	104
7.5.	Додаток 5. Індивідуальний план стажування в місцевому суді Блок IV (Кримінальне судочинство та судочинство у справах про адміністративні правопорушення).....	111
7.6.	Додаток 6. Індивідуальний план стажування в місцевому суді Блок V (Адміністративне судочинство).....	117
7.7.	Додаток 7. Висновок про проходження стажування.....	122
7.8.	Додаток 8. Методичні рекомендації щодо проведення ділових ігор під час проходження кандидатами на посаду судді стажування в місцевих судах.....	124
7.9.	Додаток 9. Положення про порядок визначення успішності виконання Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (в новій редакції).....	133
7.10.	Додаток 10. Стратегія розвитку суддівської освіти в Україні на 2016-2020 роки.....	146
7.11.	Додаток 11. Стратегія розвитку суддівської освіти в Україні на 2021-2025 роки.....	160
7.12.	Додаток 12. Витяг з Регламенту Національної школи суддів.	168
7.13.	Додаток 13. Концепція національних стандартів суддівської освіти.....	182

СЛОВО ДО ЧИТАЧА

Шановна читацька аудиторіє!

Національна школа суддів України є державною установою зі спеціальним статусом у системі правосуддя, яка забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя, здійснюючи на цьому шляху стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді. Завданням спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді є набуття практичних навичок роботи судді у процесі стажування в конкретних судах (базах стажування) всіх юрисдикцій (цивільної, кримінальної, адміністративної, господарської).

На виконання вимог статті 70 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” з метою належної організації практичної підготовки кандидатів на посади суддів Національна школа суддів України розробила та затвердила правову основу наставництва, а саме: Положення про стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді, Програму стажування кандидатів на посаду судді та Індивідуальний план стажування окремо в суді кожної юрисдикції.

Це була перша в історії країни спеціальна підготовка кандидатів на посаду судді в Національній школі суддів України яка відбулася за стандартами, прийнятими у країнах європейської співдружності. Набутий при цьому всіма учасниками спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді досвід буде застосовуватися в подальшому в підготовці майбутніх суддів.

Колектив авторів разом із міжнародними партнерами Проєкту Європейського Союзу “Підтримка реформ з верховенства права в Україні (ПРАВО-JUSTICE)”, які були учасниками процесу стажування та наставництва, розробив цей посібник, в якому висвітлено практичний досвід, набутий у процесі наставництва, та сформульовані висновки і пропозиції щодо подальшого вдосконалення процесу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

Сподіваюсь, що цей посібник буде корисним для учасників процесу наставництва та широкого кола читачів та буде сприяти оновленню суддівського корпусу, підготовки висококваліфікованих суддівських кадрів.

*Микола Оніщук,
Ректор Національної школи суддів України,
доктор юридичних наук, заслужений юрист України*

ВСТУП

Наставництво (коучинг) під час проходження стажування в місцевих судах є важливою складовою Програми підготовки кандидатів на посаду судді та є стратегічним напрямком роботи Національної школи суддів у процесі підготовки висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя України. За умови правильної побудови наставництво (коучинг) стає активним фактором оперативного управління процесом стажування та надійною базою спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді. Без міцних знань методів і методики здійснення наставництва неможливе ефективне забезпечення оптимальної адаптації майбутніх суддів до умов відправлення правосуддя, цілеспрямованого формування та розвитку професійних і особистісних якостей майбутніх суддів. Тому судді-наставники мають добре розуміти, яким чином отримуються ті чи інші показники діяльності щодо передачі та засвоєння професійних знань, умінь, практичного досвіду, а також розвитку особистісних якостей, необхідних для виконання основних професійних завдань судді. Увага посібника зосереджується саме на цих важливих аспектах.

Посібник розроблено Національною школою суддів України спільно з Проектом Європейського Союзу “Pravo-Justice”. До створення матеріалів курсу були залучені досвідчені судді та науковці. У процесі підготовки посібника авторським колективом було здійснено аналіз організації та проведення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді за 2013-2019 роки та враховано міжнародний досвід.

Навчально-методичний посібник “Інститут наставництва: теорія та практика застосування в суддівській освіті” призначений допомогти суддям-наставникам (коучам) при проведенні стажування, а саме: наочно розкрити зміст термінології наставництво (коучинг), сутність його методів і методології та надати практичні рекомендації для вирішення актуальних питань.

Матеріали посібника систематизовано у **шість** розділів:

У **Розділі 1** представлено історичні етапи становлення інституту наставництва, висвітлено досвід Національної школи суддів України з проведення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді у період 2013-2019 роки та розкрито загальні визначення термінології.

Розділ 2 містить характеристику нормативного врегулювання наставництва та пропозиції щодо його удосконалення, окреслює вимоги до судді-наставника та стажиста, їхні права та обов’язки та надає алгоритм дій судді-наставнику для ефективного проведення стажування, зокрема, методичні рекомендації щодо оцінювання.

Розділ 3 стосується психологічних особливостей взаємодії судді-наставника та стажиста під час проведення стажування.

Розділ 4 зосереджує увагу на особливостях викладання дорослій аудиторії, визначає роль судді-наставника у даному процесі та надає практичні інструменти у вигляді характеристики окремих методів підготовки та

рекомендацій щодо ефективного планування часу та взаємодії зі стажистами на різних етапах стажування.

Розділ 5 обґрунтовує необхідність дотримання ключових цінностей, окреслених у Стратегії НШСУ, розкриваючи визначальну роль координації між структурними підрозділами для досягнення окреслених завдань і моніторингу.

Розділ 6 містить огляд міжнародного досвіду побудови систем формування суддівського корпусу.

Посібник підготовлено для використання під час проведення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

I. ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК НАСТАВНИЦТВА

1.1. Історична довідка

Інститут наставництва (у світовій традиції менторство) не новий. Своїм корінням практики наставництва сягають доісторичних часів. У первісних суспільствах юнаки, що готувалися до ініціації (від лат. Initiation “посвячення” — звичай, що був широко розповсюджений у первісних і традиційних суспільствах народів світу, суть якого полягає у переведенні молодих людей у дорослі вікові класи та мав на меті підготовку підліткового покоління до виробничого, суспільного і духовного життя в межах своєї групи), перебували під наглядом і отримували поради спеціально призначених для цього досвідчених старших членів племені. В Європі наставництво описане принаймні з часів Стародавньої Греції. Так, відправляючись на Троянську війну, Одисей доручив виховання свого сина Телемаха другу Ментору. Ментор піклувався про сина Одисея, своїм прикладом показував йому яким повинно бути відношення до тих чи інших речей, як потрібно приймати миттєво важливі рішення. Коли Телемах виріс, він вирішив знайти батька, і богиня Афінa, прийнявши поставу Ментора, знову допомагала йому, показуючи нові можливості, про які він не знав, допомагаючи уникати смертельну небезпеку, на яку через молодий вік часто не звертав уваги Телемах.

Історично значимі системи наставництва: традиції з індуїзму та буддизму, старійшини або старці з рабинського юдаїзму та християнства.

У період Київської Русі на достатньо високому рівні функціонувала школа наставництва. Роль наставників виконували матері, пестуни - шановані досвідчені люди, яким громада доручала важливу справу: доглядаючи дітей, турбуватися про їхній фізичний розвиток, допомагати їм засвоювати знання і навички, необхідні для праці і захисту Батьківщини. Реалізація завдань військово-фізичного виховання у Київській Русі відбувалася у процесі святково-ігрової діяльності та спеціально організованої практики. Під час занять діти і молодь оволодівали спеціальними знаннями, вміннями і навичками, що забезпечували їх підготовку до трудової і військової діяльності. Для Київської Русі характерна велика кількість форм військово-фізичного виховання, що не лише забезпечували збільшення рухової активності населення, а й спрямовували вплив на виховання необхідних якостей особистості. Тобто заняття мали специфічний зміст, що дозволяв цілеспрямовано вирішувати певні завдання фізичного виховання. Для військово-фізичної підготовки воїнів використовувалися спеціальні військові ігри, тренування, поєдинки. У вільний час воїни постійно вправлялися у

стрілбї з лука чи самостріла, володінні мечем, сокирою чи шаблею, метанні списа і ножа.

На Запорізькій Січі роль наставників виконували характерники. Характерник був не тільки відуном та цілителем, а ще й духовним наставником, займався психологічною та фізичною підготовкою козаків. Підтримуючи тісні зв'язки з Афоном, українські козаки часто запрошували в Запорізьку Січ досвідчених наставників і старців.

У Радянському Союзі, США та Європі у 1930-х роках ідея наставництва поширювалась у системі професійно-технічної освіти та виробничого навчання, а з 1950-х років набуло характеру масового руху на промислових підприємствах і в органах державної влади та стає невід'ємною частиною корпоративної культури. Саме тоді наставництво визначалося як одна з форм методичної роботи в середній школі, як допомога досвідченого вчителя молодому фахівцю чи стажисту “адаптуватися до нових умов діяльності, закріпити низку необхідних у цих умовах первинних умінь і навичок”

Після прийняття Конституції СРСР в 1936 році наставництво було запроваджене в адвокатурі. Особи, які закінчили юридичні школи, але не мали стажу практичної роботи в судових, прокурорських та інших органах юстиції, приймалися в колегії адвокатів в якості стажистів. Пізніше, інститут наставництва почав впроваджуватись і в інші органи юстиції.

1.2. Наставництво для суддів в Україні

У 1981 р. Законом “Про судоустрій Української РСР” було запроваджено стажування кандидатів на посаду народного судді. Особа, яка готувалася зайняти посаду судді, мала пройти обов'язкове стажування на посаді судді. Стажування спочатку тривало 6 місяців, а згодом строк стажування було продовжено до одного року. Стажист зараховувався до штату обласного управління юстиції і був закріплений до конкретного судді, мав робоче місце з наставником в одному кабінеті, разом з суддею-наставником ходив на звіти народних суддів перед виборцями, знайомився з населенням. Це дозволяло майбутньому судді спостерігати за організацію роботи судді та суду, запозичувати фахові моделі поведінки. Суддя-наставник в процесі стажування висновок, про можливість залучення стажиста до суддівської професії. Спочатку кожні три роки, а згодом – кожні п'ять років проводилися вибори народних суддів. Прямими виборами населення вирішувало чи бути кандидату в народні судді суддею.

У 2013 році Національна школа суддів України вперше організувала проведення спеціальної підготовки 630 кандидатів на посаду судді. Закон України “Про судоустрій і статус суддів” 2010 року покладав на Національну школу суддів повноваження лише з організації спеціальної підготовки, а її

здійснення передав юридичним вищим навчальним закладам, перелік яких був затверджений Вищою кваліфікаційною комісією суддів України. Таким чином, теоретична частина підготовки проходила на базі чотирьох провідних юридичних вищих навчальних закладів. Хоча Законом не передбачалося стажування та наставництво кандидатів на посаду судді, але стажування та наставництво були передбачені Програмою спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затвердженою Вищою кваліфікаційною комісією суддів України 12 лютого 2013 року. Загальна тривалість підготовки, передбачена зазначеною Програмою, становила 6 місяців, з них: теоретико-практична підготовка у визначених юридичних вищих навчальних закладах України – 56 навчальних днів; стажування в судах загальної юрисдикції – 59 робочих днів. Практична частина спеціальної підготовки (стажування) проходила у судах першої інстанції всіх спеціалізацій під керівництвом суддів-наставників. Судьями-наставниками були судді відповідного суду, які мали значний досвід роботи на посаді (обрані на посаду судді безстроково або мали стаж роботи не менше 3 років). Суддя-наставник одночасно проводив стажування не більше 3 кандидатів на посаду судді.

У 2016 році було прийнято Закон України “Про судоустрій і статус суддів”, згідно з яким основним завданням Національної школи суддів України передбачалося здійснення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

На виконання вимог Закону у 2018–2019 роках Національна школа суддів України провела дев’ятимісячну інноваційну спеціальну підготовку 371 кандидата на посаду судді. Для виконання інноваційної Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, були розроблені Положення про стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді та Програма стажування. Стажування проходило в місцевих судах всіх спеціалізацій і тривало 76 робочих днів. Кожен кандидат в судді був закріплений за суддею–наставником (коучем), який в процесі стажування ділився досвідом, певними “секретами” в оволодіння професією судді, допомагав здобувати практичні навички діяльності судді, також планував, організовував і координував проходження стажування. Судьями-наставниками (коучами) були судді відповідних судів, заздалегідь визначених базами стажування, які мали досвід роботи на посаді судді, як правило, не менше п’яти років; мали бажання бути наставниками; володіли глибокими професійними знаннями, уміннями та навичками; організаторськими та педагогічними здібностями; мали високі ділові та морально–психологічні якості, авторитет і повагу серед колег суддів і в колективі суду; неухильно дотримувалися Кодексу суддівської етики та пройшли тренінг з наставництва (коучингу) в Національній школі суддів України.

На позитивні результати наставництва і його ефективність вплинуло додаткове навчання суддів-наставників (коучів), яке є обов'язковим. Таке навчання у формі тренінгів організовує і проводить Національна школа суддів України. Метою тренінгів є формування відповідних практичних навичок щодо здійснення наставництва під час проходження кандидатом на посаду судді стажування в місцевих судах, сприяння розвитку умінь комунікації та підвищення рівня викладацької майстерності та педагогічних знань. У межах тренінгу його учасники опрацьовують цілий комплекс теоретичних питань і удосконалюють відповідні навички щодо: ролі наставництва в навчанні майбутніх суддів; складання індивідуального плану стажування; психологічних аспектів взаємодії судді-наставника і кандидата; особливостей стажування за окремими видами судочинства.

Упровадження Національною школою суддів України інституту наставництва є надзвичайно важливим кроком, спрямованим на реалізацію судової реформи в нашій країні, адже саме професійна підготовка кандидатів на посаду судді забезпечить нашу державу висококваліфікованими суддями.

1.3. Термінологія у наставництві

Для повного розуміння, значення мети і способів досягнення позитивних результатів в наставництві необхідно звернутися до таких понять (дефініцій), які будуть застосовуватися *надалі*, як: “стажування”, “стажист”, “наставництво”, “наставник”, “коучинг”, “ментор”, “компетенції”, “активне слухання”, “емпатія”, “зворотний зв'язок”, “навчання”, “мотив”, “андрагогіка”, “фасилітація”, “фасилітатор”, “тайм-менеджмент”.

Так, у широкому розумінні, **стажуванням** є: проходження іспитового терміну (після закінчення спеціального вузу) перед зарахуванням до штату виробництва, установи тощо; підвищення кваліфікації в певній установі, навчальному закладі і т. ін.; проходження тими, що навчаються, виробничої практики для набуття досвіду й оволодіння фахом

Стажування (як складова наставництва кандидатів на посаду судді) необхідно розуміти як навчання кандидатів на посаду судді після теоретично–практичної частини підготовки з метою забезпечення оптимальної адаптації майбутніх суддів до умов відправлення правосуддя, цілеспрямоване формування та розвиток професійних і особистісних якостей майбутніх суддів.

Стажист – кандидат на посаду судді, який під час проходження спеціальної підготовки відповідно до Положення про стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді проходить стажування в місцевому суді.

Наставництво – це діяльність, що полягає в наданні допомоги порадами, навчанням і т. ін.; заняття наставника.

Наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді – це відносини між наставником (наставниками) та кандидатом (кандидатами) щодо передачі та засвоєння професійних знань, умінь, практичного досвіду, а також розвиток особистісних якостей, необхідних для виконання основних професійних завдань судді.

Наставник – це той, хто дає поради, навчає; радник, учитель. Також в іншому розумінні – “наглядач”.

Суддя–наставник (коуч) – професійний, компетентний, доброчесний суддя, який здатний передати свої знання та досвід, уміє комунікувати як у колективі, так і у процесі здійснення правосуддя та постійно займається самовдосконаленням.

Коучинг (від англ. *coaching* — тренерство), вишкіл - інструмент особистісного й професійного розвитку, формування якого почалося в 70-х роках ХХ століття. Джерела коучингу лежать у спортивному тренерстві, позитивної, когнітивної й організаційної психології, в уявленні про усвідомлене життя й можливостях постійного й цілеспрямованого розвитку людини.

Ментор - наставник, керівник, вихователь. “Метод ментора” — один з методів одержання в гібриді бажаних рис, властивих живцю-прищепі.

Компетенції - сукупність знань, навиків та особистих якостей (установок та цінностей), необхідних для належного виконання судових обов’язків;

Активне слухання – допомагає встановити контакт, розташувати до себе співрозмовника, зрозуміти його точку зору; увага та відкритість до іншої думки та погляду.

Емпатія – збагнення емоційного стану, проникнення-вчування в переживання іншої людини.

Зворотний зв’язок – це одержання адресантом інформації про те, який вплив він зробив на адресата, і на цій основі – коректування подальшої взаємодії з об’єктом.

Навчання – процес цілеспрямованої передачі суспільно-історичного досвіду; організація формування знань, умінь, навичок.

Мотив – спонукання до діяльності, пов’язані із задоволенням потреб суб’єкта; сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, що викликають активність суб’єкта і визначають її спрямованість (мотивація).

Андрагогіка (від грец. *άνήρ* (*άνδρoς*) – дорослий чоловік і грец. *αγωγή* – вести) – одна з назв галузі педагогічної науки, що охоплює теоретичні і практичні проблеми освіти, навчання і виховання дорослих.

Фасилітація (від *англ. facilitation* – *допомога, полегшення, сприяння*) – це специфічний вид педагогічної діяльності вчителя, тренера, наставника, яка має за мету допомагати людині, підтримувати прагнення до саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення, сприяти її особистісному зростанню, розкриттю здібностей, пізнавальних можливостей тощо, на основі організації допоміжного, гуманістичного, діалогічного, суб'єкт-суб'єктного спілкування, атмосфери безумовного прийняття, розуміння та довіри.

Фасилітатор (*англ. facilitator, від лат. facilis “легкий, зручний”*) – людина, що забезпечує успішну групову комунікацію. Педагог, тренер, наставник, який допомагає людині в процесі розвитку, управляє роботою малих груп в тренінговому процесі, спрямовує дискусію та сприяє активності групи при вирішенні практичних завдань.

Тайм–менеджмент (від *англ. time management “керування часом”*) – сукупність методик оптимальної організації часу для виконання поточних задач, проєктів та календарних подій.

Як бачимо, у наукових джерелах тлумачення згаданим поняттям дано вже давно. Водночас, у чинному законодавстві України щодо судоустрою на нормативному рівні не закріплено тлумачення зазначених понять. Застосування практик наставництва в США та країнах західної Європи згадується з початку ХХ ст. в соціальній роботі з дітьми. Саме досвід зазначених країн був узятий за основу для розвитку наставництва в Україні та практика наставництва була введена в наше законодавство як елемент системи підтримки дітей–сиріт, позбавлених батьківської опіки насамперед у підготовці до самостійного життя, що вбачається із прийнятого 8 вересня 2016 року Закону України Про внесення змін до Закону України “Про забезпечення організаційно–правових умов соціального захисту дітей–сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування” щодо наставництва.

Еволюція усього, що відбувається у світі, досягається значною мірою завдяки можливості обміну досвідом та передачі знань. Особливо важливим у цьому контексті є не лише формування теоретичних постулатів, а безпосередня ілюстрація практичного досягнення суспільно важливого результату. Як стверджував Альберт Ейнштейн: “теорія – це тоді, коли усі все знають, але нічого не працює, а практика – це тоді, коли все працює, але ніхто не знає чому”.

Не позбавленої загальних законів еволюції є і сфера здійснення правосуддя, оскільки самого лише розуму, знання законів, правових норм, виваженості працелюбності недостатньо для того, щоб досягати правосудності при вирішенні різноманітних соціальних конфліктів.

Реформування української юридичної освіти може і має відбуватися у різних напрямках. Так, підлягають вирішенню проблеми змістовного

наповнення навчальних планів, надмірної теоретизованості підготовки українських юристів; неналежного формування професорсько-викладацького корпусу; перевантаженості кафедр навчальними дисциплінами тощо. Проте, чи не найбільшою з-поміж проблем є недостатність практичної складової у процесі підготовки юриста. Аналіз організації та проведення навчання у закладах вищої освіти юридичного профілю засвідчив переважне практикування традиційних його форм, тобто проведення лекційних і семінарських (практичних) занять, які, однак, далеко не завжди наповнені інформацією, яка відображає тенденції і процеси, що відбуваються у сфері правозастосування.

Історія знає багато прикладів, коли ті чи інші суддівські рішення викликали щире захоплення навіть у осіб, які є далекими від юриспруденції. Далеко не позбавленою сенсу є відома теза про те, що навіть особи, засуджені за вчинення злочину дякували суддям, оскільки вважали такі рішення справедливими щодо них. На жаль, не менш поширеними є й протилежні приклади, коли законне і по суті справедливе рішення викликає несприйняття, обурення, розпач, агресію.

Наведене свідчить, що діяльність по здійсненню правосуддя несе у собі такі знання, усвідомлення та впровадження яких неможливо здійснити завдяки їх лише книжковому пізнанню без практичного досвіду.

Без сумніву, досвід кожного судді є унікальним та значною мірою залежить навіть і від категорії справ, які ним розглядаються.

Водночас, як і у будь-якій суспільній сфері, економія часу в її подальшому розвитку буде досягатись тоді, коли відповідна суспільна система передбачатиме ефективні способи отримання відповідного практичного досвіду новими представниками професії. Така система буде ефективною тоді, коли вперше призначений суддя не починатиме, умовно кажучи, “з нуля”, а тоді, коли його істотні теоретичні знання будуть посилені набором моделей поведінки, які можуть спростити здійснення правосуддя, дозволять оперативно з’ясувати необхідні для розгляду справи питання, усвідомити можливі маніпуляції та, за результатами вже своєї діяльності, посилити та примножити унікальне професійне знання.

Наведене є дуже важливим для судді, адже ігнорування відповідної системи, вочевидь призведе до необхідності постійних пошуків нових ідей та шляхів їх реалізації, що може призводити до помилок і до непомірної втрати часу.

Вважаємо, що вдосконалення вітчизняного процесу обміну досвідом між суддями можна досягти за умови ретельного аналізу та визначення шляхів розвитку наставництва, з урахуванням національних реалій.

Статтею 77 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” передбачено, що спеціальна підготовка кандидата на посаду судді складається із теоретичної та практичної підготовки судді в Національній школі суддів України.

Як було вже зазначено вище, законодавство про судоустрій і статус суддів не містить визначення стажування (наставництва) та, відповідно, не регламентує порядку забезпечення обміну досвіду між більш досвідченими та менш досвідченими суддями. Необхідно зауважити, що проходження практики (стажування) у судах передбачено як елемент навчання кандидатів на посаду судді та результати такої практики відповідним чином оцінюються. Це, без сумніву, є позитивною ознакою, але відповідну діяльність необхідно поглиблювати та посилювати. Такі заходи мають супроводжуватись і загальним вдосконаленням умов здійснення правосуддя, оскільки в умовах надмірного навантаження, зумовленого недостатністю суддівських кадрів, важко очікувати від суддів – наставників того, що вони зможуть приділити багато уваги своїм “стажистам”.

Національна школа суддів України – є державною установою із спеціальним статусом у системі правосуддя, яка забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя та здійснює науково-дослідну діяльність, в тому числі, - стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді. Відповідно до Положення про стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді стажування є обов’язковою складовою підготовки кандидатів на посаду судді, проводиться у формі їх практичної підготовки у місцевих судах і має на меті на основі знань, отриманих кандидатами на посаду судді під час теоретично-практичного навчання, переконливо та на власну відповідальність застосовувати ці знання та спроможності у практичній діяльності зі здійснення правосуддя.

У цілому, можна стверджувати про те, що за умови неналежного пізнання умов роботи суддів під час процесу підготовки, відповідні недоліки необхідно буде надолужувати вже в процесі реальної роботи судді, що безумовно, буде вимагати додаткового часу та ускладниться як у фізичному, так і в психологічному плані.

Зазначене передбачає необхідність визначення таких напрямів вдосконалення наставництва, як визначення самих суддів, які, по-перше, мають необхідні здібності для того, щоб бути суддями-наставниками, так і по-друге, мають відповідне бажання і натхнення до такої діяльності. Крім того, необхідним є й ретельний підхід до змістовного наповнення процедури наставництва: вона має передбачати не лише відвідування стажистом судових засідань, а й ознайомлення з роботою суду в цілому, починаючи від канцелярії,

структурних підрозділів, які забезпечують автоматизований розподіл справ, так і усіх інших підрозділів, які забезпечуються роботою суду.

Національна школа суддів України розробила тренінг для суддів-наставників “Наставництво (коучинг) у системі формування професійних навичок майбутнього судді”, на підставі якого навчання тренерів проводяться з урахуванням спеціалізації судів. Окрім цього, матеріали тренінгу розміщено на платформі дистанційного навчання Національної школи суддів України де судді-наставники можуть пройти навчання в онлайн-форматі. На нашу думку, такий сучасний дистанційний курс навчання дає можливість, окрім його популяризації, залучити широке коло суддів для участі в процесах наставництва та стажування кандидатів на посади суддів. Також це створює можливість досягнення зворотного зв’язку та постійного обміну інформацією між Національною школою суддів України та судьями наставниками. Всього шляхом дистанційного навчання було підготовлено 150 суддів-наставників (коучів).

Після завершення стажування Національною школою суддів України були проведені всі відповідні процедури, передбачені Положенням про стажування, Програмою стажування та індивідуальним планом. Національною школою суддів України проведено оцінювання кандидатів за результатами стажування.

Досвід Національної школи суддів України у питанні стажування є унікальним та повинен бути й надалі невід’ємною частиною підготовки кандидатів на посаду судді в Україні, а також може бути запозичений іноземними колегами.

II. ЮРИДИЧНІ АСПЕКТИ НАСТАВНИЦТВА

2.1. Загальні положення

Відповідно до пункту 2 Висновків першої експертної комісії Міжнародної асоціації суддів “Набір та навчання суддів в сучасному суспільстві” 1996 р. передбачено, що суддя повинен отримувати специфічні знання, які він не міг здобути ні в університеті, ні під час заняття іншою професією.

Слід відзначити, що з появою в Україні спеціального закладу для підготовки суддів - Національної школи суддів України (далі – НШСУ), було враховано міжнародні стандарти у вирішенні питання навчання майбутніх суддів.

Відповідно до статті 70 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” (далі - Закон) однією із вимог для призначення на посаду судді вперше є

проходження кандидатами на посаду судді (далі – кандидати) спеціальної підготовки.

Частина 1 статті 77 Закону передбачає складові спеціальної підготовки, а саме: “теоретичну та практичну підготовку судді в Національній школі суддів України”. Зазначена норма Закону закріплює необхідність проведення спеціальної підготовки відповідно до Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (далі – Програма) та Навчального плану.

Як Програма так і Навчальний план визначають терміни теоретичної та практичної частини спеціальної підготовки, а також загальні засади практичної підготовки кандидатів.

З метою належної організації практичної підготовки майбутніх суддів, НШСУ було розроблено та 2 серпня 2018 року затверджено Положення про стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді (далі – Положення) з відповідними додатками, а саме: Програми стажування кандидатів на посаду судді (далі – Програма стажування) та Індивідуального плану стажування для кожної юрисдикції.

Положення, Програма стажування та Індивідуальний план стажування не тільки забезпечують організацію стажування, але й допомагають врегулювати питання наставництва при практичній підготовці майбутніх суддів.

Відповідно до зазначених локальних нормативних актів, наставництво на сьогодні базується на принципах системності, професійності, єдності програмного та методологічного підходів підготовки кандидатів до самостійної діяльності судді.

Так, розділ 2 Положення (додаток №1) регулює порядок організації наставництва та проходження кандидатами стажування відповідно до Програми стажування, яка є невід’ємною частиною Положення.

У розділі 1 Положення надається визначення наставництва, зазначено мету та цілі наставництва.

Положення містить вичерпний перелік вимог до суддів–наставників, визначає їх права та обов’язки, а також права та обов’язки кандидата.

Розділом 6 Положення встановлено порядок підведення підсумків стажування.

Програма стажування (додаток №2) покликана забезпечити стандартизоване та єдине практичне навчання в рамках наставництва для всіх кандидатів у всіх судах різної юрисдикції.

Програма стажування містить п’ять розділів, чотири з яких передбачають перелік питань, тем, завдань, що необхідно опрацювати судді-наставнику (коучу) з майбутнім суддею під час стажування в суді відповідної юрисдикції.

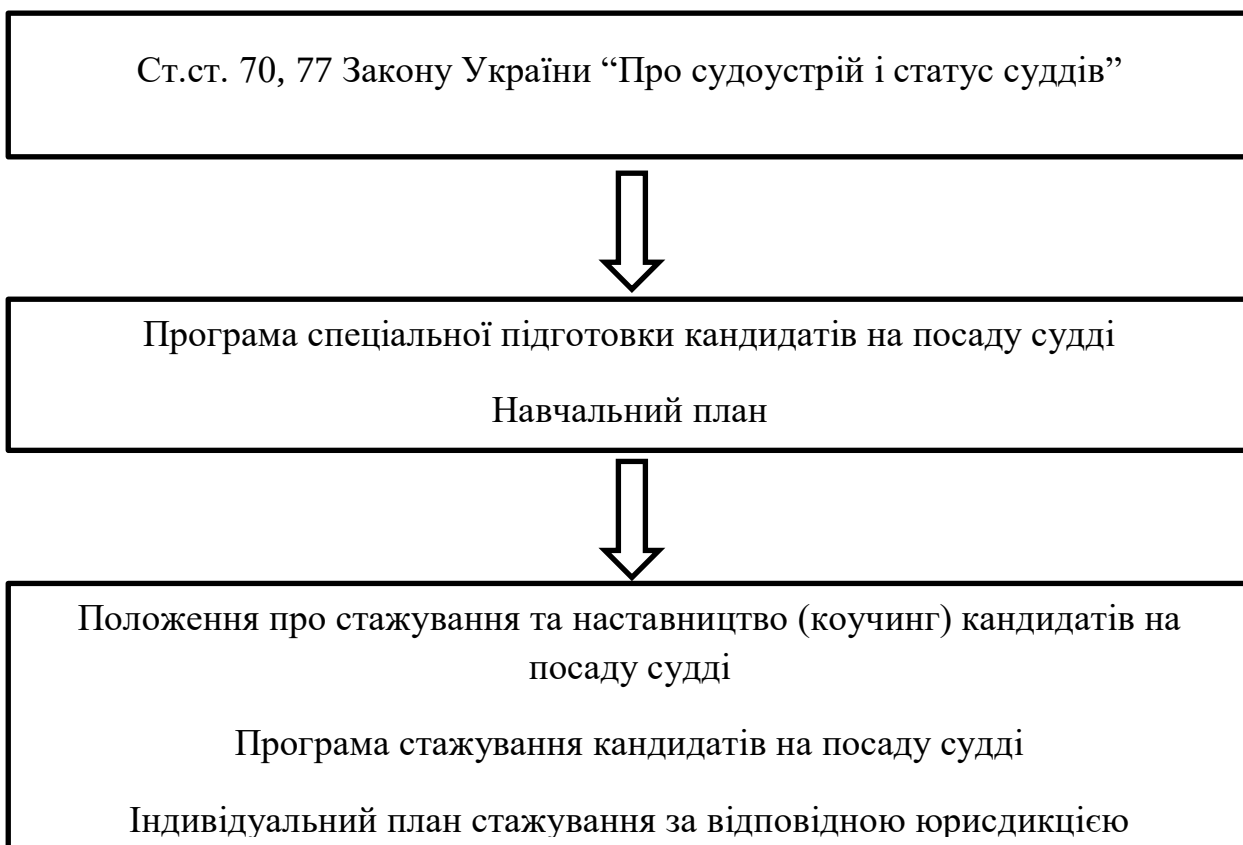
Зміст стажування визначається Індивідуальним планом стажування (додаток №3,4,5,6), що містить конкретний перелік питань (завдань) у межах Програми стажування, які необхідно вивчити кандидату під час проходження практичного навчання.

В Індивідуальному плані визначаються чіткі терміни виконання завдань з обов'язковими відмітками про їх виконання.

Індивідуальний план затверджується керівником відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді чи керівником відповідного регіонального відділення НШСУ.

За необхідності до Індивідуального плану можуть бути внесені зміни, однак тільки у межах Програми стажування.

Правова основа наставництва



2.2. Фахові якості судді-наставника, права та обов'язки

На сучасному етапі практичної підготовки майбутніх суддів важливим компонентом є підбір суддів–наставників (коучів).

2.2.1. Головні якості судді-наставника

Науковці спробували виділити необхідні фахові якості, що мають бути притаманні судді–наставнику:

1. **Корпоративність.** Людина у своїй роботі керується стратегічними пріоритетами організації. Знаходить баланс інтересів підрозділу (кафедри, окремої групи тощо) і всієї організації в цілому.

2. **Здатність навчати.** Уміння структурувати власний досвід роботи з передачею його для стажиста. Здатність чітко і послідовно викладати потрібну інформацію.

3. **Відповідальність.** Наставник має бути зацікавлений в досягненнях свого підопічного, несучи особисту відповідальність за вирішення проблем, що виникають під час стажування.

4. **Мотивація.** Уміння мотивувати інших.

5. **Впливовість.** Здатний побудувати довірливі професійні відносини між керівництвом, колегами та стажистом. Легко йде на контакт і налагоджує взаємовідносини. Уміння комунікувати. Мати особисті якості та навички для впливу на інших.

6. **Лідерство.** Сукупність умінь і здібностей для взаємодії з групою людей, які здатні забезпечити успішне виконання завдань і функцій.

Ураховуючи науковий підхід до визначення якостей, що мають бути притаманні наставнику, НШСУ у розділі 1 Положення, розкриваючи поняття хто такий наставник, визначила основні характеристики, якими має володіти суддя-наставник (коуч), а саме: професійність, компетентність, доброчесність, здатність передати свої знання та досвід, уміння комунікувати як у колективі, так і в залі судового засідання та постійно займатися самовдосконаленням.

2.2.2. Вимоги до судді-наставника

З урахуванням зазначеного, Положення містить розділ 3. Вимоги до судді-наставника (коуча), де зазначено критерії, яким має відповідати суддя–наставник (коуч):

- досвід роботи на посаді судді, як правило, не менше п'яти років
- володіння глибокими професійними знаннями, уміннями та навичками
- наявність високих ділових і морально–психологічних якостей
- володіння організаторськими та педагогічними здібностями
- авторитет і повага серед колег суддів і в колективі суду
- неухильне дотримання Кодексу суддівської етики
- проходження тренінгу з наставництва (коучингу) в НШСУ.

Формулюючи положення розділу 4. Права та обов'язки судді-наставника (коуча), НШСУ керувалася саме тими вимогами, яким відповідає суддя-наставник (коуч).

Тільки суддя, який володіє глибокими професійними знаннями, уміннями та навичками може належним чином виконувати обов'язки наставника.

Маючи авторитет і повагу серед колег суддів та в колективі суду, дотримуючись Кодексу суддівської етики, суддя-наставник (коуч) є прикладом з дотримання норм професійної етики та Кодексу суддівської етики для майбутнього судді. Своїм авторитетом, суддя-наставник (коуч) сприяє також удосконаленню і особистісних якостей кандидата.

Володіючи високими діловими і морально–психологічними якостями, суддя-наставник (коуч) зможе психологічно підтримувати кандидата, надавати йому компетентні поради, консультації та роз'яснення.

Організаторські та педагогічні здібності судді-наставника (коуча) мають значну роль у:

- формуванні в кандидата сумлінного ставлення до проходження стажування
- участі в обговоренні з кандидатом питань, що стосуються проходження стажування
- проведенні моніторингу проходження кандидатом стажування та виконання Індивідуального плану
- визначенні завдань кандидату щодо виконання Програми стажування та Індивідуального плану.

Якщо під час обговорення із кандидатом питань проходження стажування виникне необхідність зміни ходу стажування суддя-наставник може ініціювати внесення відповідних змін до Індивідуального плану.

Для майбутнього судді важливою складовою є практика самостійної підготовки проєктів рішень з оцінкою його навичок суддею-наставником (коучем), адже це дає можливість кандидату навчитись застосовувати норми матеріального права з урахуванням судової практики.

Одним із обов'язків судді-наставника (коуча) є забезпечення кандидату можливості бути присутнім у відкритих судових засіданнях з наступним обговоренням ухвалених судових рішень. Спільні обговорення ухвалених судових рішень дають можливість кандидатам зрозуміти та удосконалити знання щодо процесуальних дій, які необхідно вчиняти при розгляді конкретних категорій справ, а також щодо процедури ведення судового засідання.

Суддя-наставник (коуч) сприяє забезпеченню належних умов, необхідних для проходження стажування. Кандидат на посаду судді має можливість вивчити організацію діяльності суду щодо реєстрації і руху судових матеріалів. Відвідування судових засідань під головуванням інших суддів дає можливість кандидатам ознайомлюватися з досвідом роботи суддів та поглиблювати свої теоретичні і практичні знання.

Обов'язок судді-наставника (коуча) – скласти за результатами стажування Висновок про проходження стажування (далі – Висновок) (додаток №7) та надати його кандидату.

У Висновку відображаються результати виконання кандидатом завдань, визначених Індивідуальним планом, а також зазначається, якими вміннями та навичками оволодів кандидат у ході проходження стажування.

Висновок має містити оцінку отриманих нових знань, сформованих умінь і навичок кандидата.

Забезпечуючи дотримання прав та обов'язків як судді-наставника (коуча), можна передати кандидату нові для нього знання, сформувані у нього уміння та навички. А вже потім оцінити все набуте ним під час спільної роботи – практичного навчання та передачі досвіду.

2.3. Вимоги до стажиста, права та обов'язки

2.3.1. Загальні вимоги

Стаття 69 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” (далі-Закон) визначає загальні вимоги до кандидатів на посаду судді такі як:

- громадянство України
- вік (не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років)
- освіта (вища юридична)
- стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років
- компетентність та доброчесність
- володіння державною мовою.

Відповідно до статті 70 Закону особа, допущена до участі в доборі на посаду судді, має скласти відбірковий іспит та пройти спеціальну перевірку в порядку, визначеному законодавством про запобігання корупції.

Відповідаючи всім зазначеним вимогам, кандидат має можливість проходити практичне навчання у місцевому суді відповідної юрисдикції.

2.3.2. Права стажиста

З метою повного та своєчасного виконання Програми стажування та Індивідуального плану стажування кандидат має право:

- звертатися та отримувати від судді-наставника (коуча) компетентні консультації, поради та роз'яснення щодо їх виконання
- повідомляти суддю-наставника (коуча) про актуальні питання, що виникають під час стажування

- пропонувати вдосконалення методів і механізмів виконання завдань, визначених Індивідуальним планом
 - отримувати необхідні інформаційні матеріали.
- Для того щоб під час стажування отримати нові професійні знання, розвинути уміння та навички, кандидат повинен:
- бути дисциплінованим, дотримуватися правил техніки безпеки, внутрішнього розпорядку суду, в якому проводиться стажування
 - ефективно та результативно засвоювати Програму стажування, у встановлений термін виконувати завдання, передбачені Індивідуальним планом
 - ретельно виконувати поради судді-наставника (коуча)
 - вивчати методи та форми суддівської діяльності
 - бути присутнім у відкритих судових засіданнях
 - проводити аналіз матеріалів справ та хід судових засідань, а також обговорювати їх із суддею-наставником (коучем)
 - виконувати завдання визначені суддею-наставником (коучем) в межах Програми стажування.

2.4. Положення щодо завершення програми наставництва

“Оцінка – це найгостріший інструмент, використання якого потребує величезного вміння і культури”

В.Сухомлинський

Розділом 6 Положення передбачено підведення підсумків стажування та складання суддею-наставником Висновку за результатами стажування.

Результати виконання кандидатом завдань, визначених Індивідуальним планом стажування, а також оцінка знань, сформованих умінь і навичок кандидата при оцінюванні ключових компетенцій, відображаються в балах від одного до трьох.

Оцінювання проводиться відповідно до Положення про порядок визначення успішності виконання програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затвердженого наказом ректора НШСУ від 21.08.2018 за № 48.

2.4.1. Оцінювання з використанням балів

Так, три бали отримує кандидат, якщо завдання виконувалися на високому рівні; особистісні професійно важливі якості та навички – були особливо виражені.

Два бали: виконання завдань – на середньому рівні; особистісні професійно важливі якості та навички – достатньо виражені.

Один бал: виконання завдань – на низькому рівні; особистісні професійно важливі якості та навички – ледве виражені.

Максимальна кількість балів, отриманих за стажування у суді відповідної юрисдикції складає 30 балів.

Оцінювання знань, вмінь та навичок є об'єктивно найскладнішим питанням стажування майбутніх суддів.

Існує величезна кількість інструментів, які можна використовувати для оцінки компетенцій (знань, умінь і навичок). У додатках міститься додаткова інформація щодо інструментів, які можуть бути використанні для оцінювання здобутих знань та навичок.

Серед цієї кількості інструментів оцінювання, різні їх види можуть бути використані для оцінювання відповідно знань, уміння та навичок.

Для оцінки отриманих нових знань можуть бути використані такі інструменти:

1. Опитувальники (анкети):

- відкриті запитання
- закриті запитання

2. Інтерв'ю (бесіди).

3. Інші:

- рольові ігри і моделювання
- спостереження
- дебати
- презентації, проєкти
- творчі методи, або такі що стимулюють активність
- закриті запитання.

Нормативна база стажування і процес його проходження дають можливість судді-наставнику об'єктивно скласти **Висновок про роботу кандидата на посаду судді**.

2.5. Пам'ятка судді-наставника (коуча)

2.5.1. Покрокова організація наставництва

За п'ять днів до початку відповідного виду стажування (у місцевому суді відповідної юрисдикції) ректор НШСУ видає наказ про розподіл та направлення кандидатів на стажування, в якому зазначається назва місцевого суду, в якому кандидат буде проходити стажування, дата початку та закінчення стажування.

Кандидат прибуває до місцевого суду відповідної юрисдикції із витягом з наказу про проходження стажування та Індивідуальним планом стажування,

затвердженим начальником відділу спеціальної підготовки чи керівником регіонального відділення НШСУ.

Відповідно до наданого витягу з наказу ректора НШСУ про проходження стажування кандидатами, голова відповідного місцевого суду визначає суддю-наставника (коуча). Цьому може передувати:

- рішення зборів суддів місцевого суду про визначення суддів-наставників (коучів), які відповідають вимогам Положення
- письмова згода судді бути суддею-наставником (коучем).

Суддя-наставник (коуч) знайомиться з кандидатом, а також з **Індивідуальним планом стажування**, попередньо ознайомившись із **Положенням та Програмою стажування**.

На початку стажування суддя-наставник (коуч) ознайомлює кандидата із правилами внутрішнього розпорядку суду та правилами техніки безпеки.

З метою створення належних умов, необхідних для проходження стажування та забезпечення виконання завдань, визначених **Індивідуальним планом стажування та Програмою стажування**, суддя-наставник (коуч) організовує ознайомлення стажиста з роботою структурних підрозділів суду та вивчення нормативних документів, що регулюють їх діяльність та визначають повноваження.

У разі необхідності суддя-наставник (коуч) висловлює пропозиції щодо внесення змін до Індивідуального плану стажування у межах Програми стажування.

Про зазначене повідомляється НШСУ з метою внесення запропонованих змін та затвердження Індивідуального плану стажування з відповідними змінами.

В процесі проходження стажування кандидат працює під керівництвом судді-наставника (коуча) та відповідно до наданих завдань щодо виконання Програми стажування та Індивідуального плану стажування.

Кандидат присутній у судових засіданнях з розгляду окремих категорій справ, готує проекти судових рішень з наступним їх обговоренням із суддею-наставником (коучем).

Для забезпечення повного виконання завдань, визначених **Індивідуальним планом стажування**, суддя-наставник (коуч), пропонує кандидату взяти участь у судових засіданнях під головуванням колег-суддів (якщо за визначений термін стажування у провадженні судді-наставника (коуча) відсутні певні категорії справ).

Постійно проводить обговорення із кандидатом його участі у судових засіданнях різних категорій справ, а також обговорення підготовлених проєктів процесуальних документів.

Систематично проводить моніторинг виконання кандидатом Індивідуального плану стажування та отриманих завдань.

В індивідуальному плані повинні бути відмітки про виконання того чи іншого пункту плану, а також підпис судді-наставника (коуча) біля відповідної відмітки.

Перед підготовкою Висновку про проходження стажування наставник проводить із кандидатом обговорення виконання Індивідуального плану стажування, особистісних професійно важливих якостей і навичок кандидата, що були набуті та удосконалені ним під час проходження практичного навчання, та готує Висновок про проходження стажування із відповідними оцінками.

У ході проходження стажування суддя-наставник (коучу) та кандидат постійно комунікують з метою повного виконання поставлених завдань.

ІІІ. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ НАСТАВНИЦТВА

3.1. Загальні положення

Наставництво передбачає взаємодію судді-наставника й стажиста. І від того якою буде ця взаємодія залежить якість проведення стажування. Бути майстром своєї справи – це одне, а вміти доступно передати свої знання (досвід) – це дещо інше. Не кожен професіонал зможе стати наставником здатним до виконання поважної місії. В деяких випадках “місія може бути неможливою”. Може так статися, що ні сам наставник, ні стажист не готові до взаємодії. Наприклад, на психологічну сумісність комунікаторів можуть впливати різноманітні чинники: вікові особливості, система цінностей, мотивація, фізичний і психічний стан, тип темпераменту та ін. Ще одне важливе питання наставництва полягає в тому, що заформалізованість шляхетної мети неодмінно призведе до негативних наслідків. Кожна людина є унікальною й неповторною зі своїм внутрішнім світом, який складно збагнути за досить короткий період взаємодії. Адже наставництво передбачає тривалу взаємодію. Коли обмаль часу й стажиста цікавить, наприклад, питання щодо правильного написання рішення, то йдеться про коучинг. Наставництво й коучинг йдуть поруч та мають спільне поле діяльності – це вплив на особистість. Процес наставництва значно триваліший за коучинг, у період якого відпрацьовується за короткий проміжок часу конкретна навичка. Звісно, що в умовах сьогодення тривалість практичної підготовки стажистів (в залежності від юрисдикції до одного місяця) потребує суттєвого збільшення. У деяких країнах світу наставництво може тривати роками. Маємо прагнути

до ідеалу, але враховувати українську дійсність. Яким чином за досить короткий час можливо досягти належних результатів? Для цього слід акцентувати увагу на психологічних знаннях. Світ настільки змінився, що розуміння лише юридичних аспектів вже є недостатнім, щоб адекватно сприймати й реагувати на виклики часу. Розуміння власної психології наставником буде запорукою успіху у налагодженні комунікації зі стажистом.

3.2. Процес організації наставництва

Шлях наставництва складається з кроків, які необхідно зробити, щоб дійти до мети.

3.2.1. Налагодження відносин

Крок перший – це встановлення контакту зі стажистом. Значну роль у ставленні до людини відіграє перше враження (одяг, зачіска, тембр голосу, жестикуляція та ін.). Вперше споглядаючи людину ми сприймаємо її незаангажованою, без сторонніх впливів й наші відчуття “автоматично” співвідносять іншу людину з нашою системою цінностей. Відбувається ніби “сканування” стажиста. Наставник крізь призму власного досвіду й аналізу поведінки стажиста може досить точно спрогнозувати хто буде кваліфікованим суддею чи то головою суду, а хто довго не затримається в судовій системі.

Під час встановлення контакту між наставником і стажистом наставнику необхідно враховувати зовнішні й внутрішні чинники, які впливають на їх комунікацію. До зовнішніх належать (час, місце, стать, вік, доходи та ін.), а до внутрішніх (мотивація, цінності, потреби, бажання, інтереси, прагнення, стереотипи та ін.).

В психології існують різноманітні прийоми, які варто застосовувати під час встановлення взаєморозуміння:

1. “Власне ім’я” – покращує комунікацію, коли ми звертаємося до стажиста по імені. Якщо складно запам’ятати ім’я, то краще попросити візитівку або відразу ж записати ім’я, коли випаде нагода. Це простий, але ефективний прийом, бо кожному приємно чути своє ім’я.

2. “Дзеркало ставлення” – інколи забуваємо золоте правило, що ми отримуємо те, що віддаємо. Тому слід не забувати, що зверхне ставлення до стажиста сьогодні може обернутися зверхнім ставлення до наставника у майбутньому, коли стажист стане головою суду.

3. “Посмішка” – досить дієвий інструмент під час комунікації наставника й стажиста. Звісно, що застосовується “посмішка” в потрібний час і у відповідному місці. Коли наставник постійно перевантажений проблемами судочинства, то складно знайти час на “посмішку” для стажиста. Але, тим не менш, цей прийом варто застосовувати, бо для налагодження контакту

найбільш ефективна й дієва є міміка привітності, головною ознакою якої є посмішка, яка має властивість легко віддзеркалюватися, стимулюючи продовження контакту.

4. “Золоте слівце” – скільки людей «відроджується» після того як їх підтримали словом у потрібний момент на життєвому шляху? Кожному з нас на певному етапі життя була надана підтримка словом. Слово дуже потужний інструмент комунікації, яке може підняти або знищити людину. Тому його необхідно застосовувати обережно, за необхідності. Коли стажист завдяки слову наставника не тільки стане суддею, а успішним суддею, то згадуватиме доленосну підтримку словом наставника, це буде найвищою нагородою для наставника, визнанням його майстерності.

5. “Терплячий слухач” – ефективний прийом під час комунікації наставника і стажиста. Кожен має ті чи інші проблеми. Стажист може поділитися з Вами своїми особистими проблемами. Вислухавши стажиста, Ви зробите принаймні дві гарні справи: по-перше, частково звільните стажиста від проблеми; по-друге, Ваш авторитет як чуйного наставника зросте в суддівській спільноті. Складно слухати, коли Ви самі перевантажені професійними, особистими проблемами, але необхідно, бо як би це старомодно не звучало для сучасного молодого покоління, наставник – це приклад для наслідування.

Це не вичерпний список прийомів, які варто застосовувати під час встановлення взаєморозуміння між людьми. Ми лише наголошуємо, що слід застосовувати окрім власного суддівського досвіду досягнення науки психології.

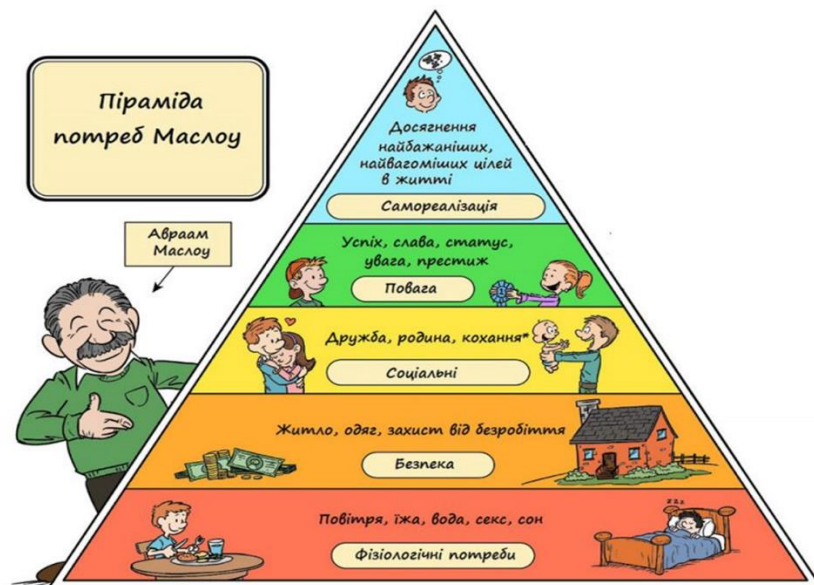
3.2.2. Встановлення меж

Важливим у цьому контексті є *крок другий* – це окреслення психологічних кордонів. У психотерапевтичній практиці значну кількість особистісних проблем часто пов’язують з несформованими особистісними кордонами як у дітей, так і у дорослих. Необхідно пам’ятати, що психологічні кордони виникають у результаті взаємодії з оточуючим середовищем. Власна психологічна територія включає тіло людини, почуття та емоції, думки, потреби, цінності, переконання та ін. Якщо людина має власні кордони, то вони захищають її психіку від зовнішніх несприятливих впливів, сприяють збереженню цілісності, безпечній і гнучкій взаємодії з оточуючим середовищем. Якщо людина не має сформованих кордонів (або має часткову сформованість), то це призводить до неадекватної адаптації (недостатнє відчуття власної ідентичності, негнучка взаємодія з іншими людьми та ін.). Тому дуже важливим для наставника є окреслення психологічних кордонів під

час взаємодії зі стажистом. Наставник має розставити всі крапки над «і» відразу: вимоги до стажиста; його розпорядок дня; межі його відповідальності; у разі непередбачуваних обставин, яким чином він має діяти; форми комунікації з наставником та іншими представниками різних установ; у випадку невиконання програми стажування, які будуть застосовані санкції; процедура оцінювання роботи стажиста та ін. Коли наставник чітко окреслює поле діяльності стажиста й робить це не в директивній, а дружній формі, тоді стажист розуміє “правила гри” й розпочинає комунікацію. Адже мета наставництва полягає в забезпеченні професійної й особистісної гармонізації розвитку стажиста, оптимізації його соціально-психологічної адаптації та досягнення суб’єктивного почуття задоволеності і щастя. Мандрівний філософ Г. Сковорода закликав кожного: “... у результаті самопізнання людина має зрозуміти своє життєве призначення і, відповідно, обрати “сродное дело” (споріднену працю), тобто працю за покликанням, що є практичним шляхом досягнення гармонії людини з природою”. Чіткі психологічні кордони наставника й стажиста є запорукою їх конструктивної взаємодії.

3.2.3. Мотивація

На шляху наставництва трапляються різні ситуації, які необхідно вирішувати. Для цього наставнику необхідно здійснити *крок третій* – це з’ясувати мотивацію стажиста. Адже стажист може мати хибні очікування та ілюзії щодо роботи судді та судової системи; не розуміти вимоги до нього, оскільки він необізнаний із нормами поведінки в суддівському середовищі; може мати невизначену особисту стратегію професійної діяльності та ін. Для розуміння вихідних положень стажиста наставник має зрозуміти його мотивацію. Це може бути зовнішня мотивація або назвемо її “поверхнева”, яку пов’язують з матеріальними статками, соціальним престижем, прагнення зробити кар’єру та ін. А може бути внутрішня мотивація – “глибинна”, яка пов’язана з ціннісними переконаннями стажиста, установками, цілепокладанням щодо можливості відстоювання справедливості, рівноправності кожного перед законом та ін.



Від мотивації стажиста залежить його успішна майбутня суддівська діяльність. Фактично мотивація є відправною точкою на шляху до отримання суддівської професії. Велику роль на цьому шляху відіграє наставник, який сприяє процесу стажування та навчає стажиста як майбутнього суддю.

Вдала адаптація до суддівської діяльності пов'язана з низкою чинників серед яких:

- *когнітивний* (розумовий) – вимагає від стажиста перебудови когнітивних процесів, спрямованих на вироблення найбільш ефективних способів переробки інформації;
- *емоційний* – визначається динамікою емоційних переживань, що є суб'єктивними індикаторами ефективності процесу адаптації;
- *поведінково-рольовий* – характеризується поведінковими тактиками, певним стилем спілкування, зовнішнім образом, що впливає на сприйняття оточуючими і спрямовані на досягнення значущих для суб'єкта цілей;
- *мотиваційно-вольовий* – забезпечує координацію всіх інших компонентів і напрямів реалізації значущих для суб'єкта цілей і надає процесу адаптації стійкості й безперервності.

Конструктивна взаємодія між наставником і стажистом призведе до максимально швидкого й ефективного пристосування до професійних обов'язків та отримання задоволення від їх виконання стажистом.

3.2.4. Комунікація в наставництві

Четвертий крок наставника полягає в застосуванні психологічних прийомів слухання. Розрізняють декілька видів слухання, але ми акцентуємо увагу на двох основних.

Пасивне слухання передбачає мінімальне втручання в мову співрозмовника. Під час даного виду слухання наставник не переобтяжує себе зайвою інформацією від стажиста й застосовує зворотній зв'язок у вигляді наступних реплік: “так”, “ага”, “розумію”, “я тебе чую і розумію” та ін. Фактично йдеться про поверхнєве слухання, яке не потребує значних ресурсів від наставника.

Для значно ефективнішої взаємодії між наставником і стажистом слід було б застосовувати *активне або рефлексивне* слухання. Сутність даного виду слухання – це налагодження зворотного зв'язку із співрозмовником з метою контролю точності сприймання інформації, тобто наставник прагне до розуміння стажиста «я хочу тебе зрозуміти». Але це складний процес, який вимагає від наставника значних енергетичних ресурсів (табл.3.1).

Таблиця 3.1

Особливості рівнів слухання

Види слухання	Зміст слухання	Рівень енергетичних витрат
Активне (рефлексивне)	Слухати, щоб допомогти іншим	Високий
Пасивне (нерефлексивне)	Слухати, щоб проаналізувати й оцінити зміст почутого	Низький
	Слухати, щоб запам'ятати зміст	
	Слухати, щоб зрозуміти зміст	
	Здатність слухати	

З таблиці стає очевидним, що активне слухання є більш складним і тому є потреба у розумінні ситуацій в яких варто застосовувати даний вид слухання:

- у разі необхідності перевірки й уточнення отриманої інформації;
- за умов, що співрозмовники мали можливість висловитись;
- з метою більш точного донесення суті під час комунікації, а також, щоб усунути перешкоди у взаєморозумінні між наставником та стажистом.

Таким чином, активне слухання не завжди доцільно застосовувати, потрібно зважати на ситуацію. В комунікаціях наставника й стажиста має переважати активне слухання, а в ситуації незначущих транзакцій слід використовувати пасивне слухання. Якщо наставник буде застосовувати тільки активне слухання, то через незначний проміжок часу він може втратити свою “ресурсність”. Внаслідок цього наставник не буде повноцінно виконувати свої функціональні обов'язки, що відобразиться й на стажисту. Тому є необхідність у збереженні цілісності власного енергетичного потенціалу засобами саморегуляції.



Активне слухання передбачає застосування наставником низки прийомів, які допоможуть краще пізнати внутрішній світ стажиста:

прийом з'ясування – дає можливість уточнити ту чи іншу інформацію, зрозуміти про що йдеться. В цьому контексті важливо застосовувати переважно “відкриті” запитання, оскільки “закриті” переключають співрозмовника з позиції пояснення на позицію власного захисту, що не сприяє конструктивній комунікації;

перефразування – формулювання почутої інформації своїми словами, особливо коли вона здається незрозумілою. Це підсилює адекватність змісту бесіди і визначає точність розуміння;

відображення почуттів – наставник намагається акцентувати увагу на емоційному стані стажиста, його ставленні до змісту бесіди, емоційних реакціях;

резюмування – дає можливість наставнику підвести підсумок почутого або узагальнити окремі фрагменти в єдиний змістовий контекст.

Таким чином, активне слухання є енергетично виснажливим, але більш дієвим під час комунікації наставника й стажиста.

Не слід забувати, що кожна людина є унікальною, тому має свої індивідуальні особливості, які відображаються на сприйнятті інформації. Досить показовою в цьому контексті є схема П. Міцича (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Втрата інформації при повідомленні за П. Міцичем

Як бачимо з рис. 3.1. відбувається суттєва втрата інформації під час її передачі іншому співбесіднику зі 100 до 60%, а в пам'яті залишається лише близько 24 % (стосується середньостатистичної людини). Завищені вимоги наставника до стажиста у швидкому розумінні того чи іншого матеріалу можуть сприяти виникненню конфліктної поведінки (від прихованого невдоволення до відкритого конфлікту). Тому психологічно освічений наставник має враховувати індивідуальні особливості стажиста й, у випадку нерозуміння, надавати стажисту більше часу для засвоєння інформації. Важливо, щоб стажист відчував не менторський тон наставника, а поради дружнього колеги, що підтримує й допомагає на шляху становлення майбутнього судді-фахівця.

Під час комунікації зі стажистом наставник має:

- уникати слів конфліктогенів (ні; не можу; неправильно, слова в найвищому ступені порівняння та ін.);
- не давати різких оцінок діяльності стажиста (не погоджуватися, заперечувати, ігнорувати та ін.);
- жодним чином не звинувачувати або висміювати стажиста за його поведінку;
- не втрачати самоконтроль під час комунікації зі стажистом;
- виявляти такт та терпіння й надавати можливість стажисту висловити свою позицію, але не допускати надмірної емоційності;
- вірити в свої сили та в здатність конструктивно вирішувати проблеми;

- вміти поставити себе на місце стажиста, зрозуміти його проблеми, потреби, інтереси, мотиви діяльності;
- залишатися витриманим, терплячим, і не втрачати здатності приймати розумні рішення та ін.

3.2.5. Зворотний зв'язок

Ще один важливий *крок* – *п'ятий* – це вміння надавати зворотний зв'язок стажисту. Наставник, надаючи виважений та конструктивний зворотний зв'язок стажисту, не тільки прискорить процес його навчання, а й може мотивувати власним прикладом стати кращим суддею, бути справедливим і неупередженим. Фактично йдеться про відгук наставника на діяльність стажиста, який має відповідально та цілеспрямовано рухатися до своєї мети.

В свою чергу, зворотний зв'язок має:

- фокусуватися на позитивних намірах, щоб надихнути стажиста на роботу над собою;
- обов'язково ґрунтуватися на конкретних фактах або поведінці стажиста;
- бути виключно конструктивним.

На шляху стажування трапляються різні ситуації й завдання наставника полягає в тому, щоб провести невеличкий корабель стажиста по повноводній річці життя з найменшими ушкодженнями. І коли настане час самостійного плавання і стажист “реалізується” в професії, то це і буде найвищою оцінкою професіоналізму наставника.

IV. МЕТОЛОГІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ НАСТАВНИЦТВА

4.1. Особливості навчання дорослих

Беззаперечно, навчання дорослих, на відміну від навчання дітей, має свої особливості. Навчанню дорослих навіть присвячена одна з галузей педагогічної науки – андрагогіка, визначення поняття якої було надано у розділі першому нашого посібника. Нагадаємо, що андрагогіка досліджує теоретичні і практичні проблеми освіти для дорослих, їх навчання та виховання.

Чи замислювалися Ви над тим, у чому полягають особливості навчання дорослих?

Коли ми виступаємо перед дітьми, наприклад, розповідаємо їм про якісь реальний випадок із судової практики по кримінальній справі, ми бачимо

перед собою їхні широко розкриті очі; ми бачимо, як діти затаїли подих. Вони сприймають все на віру, вони у захваті від Вашого героїзму. Вони хочуть бути дорослими та такими ж сміливими і рішучими, як Ви.

А як складаються справи з дорослими?

Уявіть собі, що Ви про той самий випадок із своєї судової практики розповідаєте стажистам. Серед них переважну частину складають ті, хто мав практику виступів у суді, хто тримав у руках реальні справи. Чи можна їх здивувати? Ну, хіба що в Вас є особливий талант оратора або актора. А чому так відбувається? Чому дорослі все сприймають з легким відтінком скептицизму?

По-перше, це пов'язано з тим, що у них вже є свій власний життєвий досвід та певний вантаж знань. Саме ці особливості налаштовують майбутніх стажистів на доволі критичне сприйняття всього того, що їм викладається.

По-друге, стажисти мають бажання не стільки отримати нові знання (а рівень знань у них вже достатньо високий, інакше вони б не пройшли по конкурсу, щоб стати кандидатами на посаду судді), скільки набути вміння застосовувати свої знання на практиці. Тобто, треба розвинути у стажистів професійні здібності до майбутньої професії судді.

Підготовка майбутніх суддів буде максимально цікавою й ефективною та підвищуватиме мотивацію стажистів, якщо вона базуватиметься на передачі ним досвіду судді-наставника у поєднанні з самостійною роботою кандидатів на посаду судді. Тому найкращий підхід до викладання для дорослої аудиторії майбутніх суддів – це сприяння розвитку творчого самостійного мислення та закріплення саме тих вмінь і навичок, які притаманні роботі судді та знадобляться майбутнім суддям під час виконання ними професійних функцій.

А як цього досягти? Ось тут судді-наставнику як раз і треба проявити свою педагогічну, а точніше, андрагогічну майстерність. Найкращий спосіб навчання дорослих – це застосування у навчальному процесі під час стажування в суді інтерактивних методів навчання, тобто проведення навчання шляхом активної взаємодії учасників навчального процесу – судді-наставника та стажистів. Треба віднайти саме такий спосіб передачі знань, який сприятиме розвитку у стажистів здатності приймати самостійні рішення, вмінню належним чином їх мотивувати, навичкам ведення судового процесу, комунікації з його учасниками. Не останню роль відіграє і пізнання стажистом процесу організації роботи судді, етичних стандартів спілкування та взаємодії з колегами по роботі.

4.2. Методи навчання

Для правильної подачі матеріалу судді-наставнику знадобляться як комунікативні навички (вміння взаємодіяти зі своїми стажистами, знаходити з ними спільну мову, стимулювати їхню зацікавленість під час передачі

інформації), так і навички проведення тренінгових занять (тренінг – це поєднання у одному занятті декількох різних інтерактивних методів навчання задля досягнення чітко визначеної мети; він відбувається в певних обмежених часових рамках та спрямований на ефективне засвоєння та закріплення певних навичок).

Доцільно згадати про те, які ж методи навчання використовуються у тренінгу та в чому полягає їх ефективність. Ми не ставимо перед собою на меті розкрити всі методи, які використовуються під час навчання дорослих. Спробуємо охарактеризувати лише деякі з них, що можуть бути найбільш ефективними саме для навчання майбутніх суддів у процесі їхнього стажування.

Мозковий штурм – метод навчання дорослої аудиторії, за допомогою якого в межах стислих часових рамок шляхом об'єднання колективних зусиль можна віднайти найбільш ефективне рішення певної проблеми. Як правило, мозковий штурм відбувається в декілька етапів. Перший етап – чітке формулювання завдання. Чим більш чітко буде сформульовано завдання, тим легше буде віднайти на нього відповіді. Другий етап – генерація ідей. Під час колективного обговорення записуються всі відповіді на поставлене запитання, навіть ті, які на перший погляд здаються абсурдними. Третій, заключний етап – опрацювання, сортування ідей, пошук найбільш правильних відповідей на поставлене завдання, інколи – об'єднання декількох відповідей в одну, їх подальший аналіз та оцінка.

Експрес-опитування – методика опитування, що дозволяє за короткий період часу опитати велику кількість респондентів шляхом постановки запитань та очікування відповідей у вигляді одного із запропонованих варіантів. Перевага експрес-опитування полягає в тому, що можна швидко дізнатись, якій відповіді на поставлене запитання надає перевагу основна аудиторія стажистів, а в подальшому ще й обговорити таку відповідь.

Модерована дискусія – колективне обговорення певної проблеми, яке ініціює модератор. Своїми додатковими запитаннями він скеровує обговорення у відповідне русло, а потім за результатами колективного обговорення з урахуванням висловлених думок підбиває підсумки та робить висновки.

Мінілекція – стисле викладення навчального матеріалу (передача нового або узагальнення раніше вивченого матеріалу) в межах чітко відведених часових рамок, як правило, не більше 25 хвилин (оптимальний час – 18 хвилин). Для підвищення своєї ефективності мінілекція може супроводжуватися демонстрацією презентації Power Point або фрагмента відеофільму. Під час мінілекції для покращення її засвоюваності можна задавати запитання аудиторії. Допустимий доречний гумор. Оскільки

мінілекція завжди обмежена стислими часовими рамками, вона повинна мати чітко визначену мету, бути структурованою та містити тезову подачу матеріалу. Судді-наставнику доцільно передавати стажистам саме ту інформацію і в такому обсязі, яка необхідна для вирішення завдань їхнього стажування і може бути використана в подальшому в їхній практичній діяльності. Варто пам'ятати, що інформація засвоюється краще, якщо вона підкріплена вдалим прикладами.

Рольова гра (зокрема, симуляція судового засідання) – інтерактивний метод навчання, при якому стажисти грають відведені їм ролі відповідно до завчасно заготовленого сценарію. В процесі рольової гри штучно відтворюється ситуація, яка може виникати у професійній діяльності судді. Задля підвищення ефективності такого навчального методу доцільно після проведення рольової гри провести її обговорення, проаналізувати помилки та підкреслити сильні сторони, продемонстровані тими чи іншими учасниками. Участь стажистів у рольовій грі сприятиме формуванню фахових навичок майбутнього судді. З одного боку, рольова гра додає до навчального процесу певний елемент розваги. А з іншого боку, дозволяє відпрацювати на практиці варіанти поведінки майбутнього судді під час ведення ним судового засідання та спілкування з учасниками процесу.

Хоч кожен із охарактеризованих інтерактивних методів навчання має свої особливості та переваги, всі вони повинні мотивувати майбутніх суддів на самостійні дії та стимулювати їхню активність. Але успіху судді-наставнику можна досягти лише у випадку, коли ним буде забезпечений комплексний, системний підхід до організації навчального процесу під час стажування кандидатів на посаду судді, а у виборі навчальних методик – дотриманий принцип оптимальності. Це означає, що обрані наставником інтерактивні методи навчання повинні мати практичну спрямованість, бути соціально детермінованими, тобто, демонструвати розуміння соціальних цінностей та потреб суспільства, відповідати принципам, цілям і завданням навчання; змісту теми, що викладається, професійним інтересам стажистів, умовам та часу, відведеному на навчання, можливостям викладача, тощо.

4.3. Роль судді-наставника та кандидата на посаду судді



Чи запам'ятали Ви, хто такий фасилітатор? У контексті наставництва для кандидатів на посаду судді суддя-наставник (фасилітатор) допомагає кандидатам на посаду судді самостійно виконувати завдання та віднаходити відповіді на поставлені запитання з метою кращого засвоєння навчального матеріалу і вироблення практичних навичок.

Отже, роль судді-наставника як фасилітатора має зводитись до того, щоб допомогти майбутнім суддям опанувати вміння та навички роботи майбутнього судді на практиці.

При цьому треба стимулювати активність кандидатів на посаду судді з самого початку їх стажування.

Задля ефективного виконання своїх функцій та успішного оволодіння практичними навичками кандидатами на посаду судді суддя-наставник має створити комфортне навчальне середовище, забезпечивши особистісний підхід до кожного стажиста. І в цьому не останню роль відіграє встановлення психологічного контакту зі стажистами та подолання певних психологічних бар'єрів, про що ми писали у розділі третьому нашого посібника.

Бажано, щоб суддя-наставник у спілкуванні зі своїми стажистами створив атмосферу щирої зацікавленості. Буде правильним, коли суддя-наставник заохочуватиме стажистів до висловлення власної думки та відстоювання своєї точки зору. Під час дискусій суддя-наставник має спрямовувати їх у необхідне русло, щоб досягти поставленої мети.

Для досягнення поставлених завдань перед суддею-наставником як фасилітатором навчання можна запропонувати проведення зі стажистами певних вправ.

Перш за все, з кандидатами доцільно провести *вступне заняття* з тим, щоб вони самостійно визначили мету свого стажування. *Для цього можна провести вправу “Пригадай”.*



Стажистам - кандидатам в судді на протязі 5 хвилин пропонується пригадати найбільш цікаві професійні моменти їхнього навчання під час проходження в Національній школі суддів України спеціальної підготовки за відповідним напрямком (цивільне, кримінальне, адміністративне, господарське судочинство). Потім кожному із стажистів надається 2 хвилини для того, щоб поділитись з іншими стажистами та суддею-наставником тим, що він/вона пригадали, та чому саме запам'яталась та чи інша подія/інформація. Бажано інформацію записувати на фліп-чарті або на окремих кольорових аркушах паперу (так званих паперових картках).

Після цього суддя-наставник пропонує стажистам в режимі *мозкового штурму* (протягом 10 хвилин) підбити підсумки їхніх спогадів, виділити в них спільні риси, зробити їхній аналіз та запропонувати певні висновки з цього. Хтось із стажистів презентує результати такого аналізу (протягом 5 хвилин).

Виконана вправа сприятиме тому, щоб стажисти визначили *мету свого стажування в суді*. Мета має бути визначена чітко та стисло.

Бажано, щоб суддя-наставник зберіг отриману інформацію. Вона може знадобитися під час підбиття підсумків стажування, для порівняння уявлень кандидатів про роботу судді на його початку та в кінці.

Судді-наставнику треба мати на увазі, що у стажистів є два основних різновидів навчальних потреб: *реакційні* – це те, що хочуть знати та навчитися робити стажисти; *проактивні* потреби – що може стажистам знадобитися знати, які нові аспекти можуть виникнути в їхній майбутній діяльності на посаді судді. Саме виходячи з двох таких видів потреб, має здійснюватись планування роботи кандидатів на посаду судді під час їхнього стажування в суді.

Визначення навчальних потреб кандидатів на посаду судді необхідно для того, щоб забезпечити відповідність процесу стажування потребам та інтересам майбутніх суддів. Це, в свою чергу, сприятиме тому, щоб ефективно стимулювати залучення стажистів до процесу стажування та забезпечувати

сприйняття цього процесу не як ‘щось, що роблять для них’, а як ‘щось, що вони роблять для себе’.

Для того, щоб процес планування та визначення навчальних потреб кандидатів на посаду судді став більш цікавим, його можна подати у формі гри.

Вправа “*Мої очікування*” може стати продовженням вправи “*Пригадай*”. Для виконання цієї вправи знадобляться клейкі аркуші паперу, дошка (роль якої може виконувати навіть вільна стіна у приміщенні).



(<https://urok-ua.com/treningove-zanyattya-dlya-studentiv-na-temu-shlyah-do-sebe/>)

Кожному зі стажистів пропонується подумати над тим, чого прагнуть вони досягнути під час стажування, та записати на аркушах паперу свої очікування. Всі заповнені папірці наклеюються на стіну. Суддя-наставник робить їхній аналіз та порівнює з тим, що зазначено в Індивідуальному плані стажування з метою з’ясувати, чи нічого там не пропущено, чи відповідає Індивідуальний план стажування потребам стажиста, чи не вимагає він певних змін та доповнень, які можна внести в межах Програми стажування.

Під час вибору навчального матеріалу судді-наставнику треба ураховувати актуальність запропонованої тематики та тенденції розвитку професійної діяльності судді з урахуванням сучасних соціальних умов.

У ході стажування кандидатам на посаду судді можна запропонувати ще одну вправу – “*Мозаїка*”.



Після відвідування судового засідання та вивчення матеріалів справи стажистам доручається скласти судове рішення певного виду. Але кожним з учасників цієї вправи виготовляється не повний текст рішення, а лише його частина. Потім всі частини рішення, виготовлені учасниками, об'єднуються в єдиний текст рішення та суддею-наставником спільно зі стажистами цей текст аналізується, визначаються слабкі та сильні сторони цього рішення, узгодженість між окремими частинами (фрагментами) рішення. Суддя-наставник підбиває підсумок роботи, акцентуючи увагу на тому, які переваги та недоліки має складене рішення.

Таку ж саме гру можна запропонувати щодо складання не повного тексту рішення, а лише його мотивувальної частини. Кожен із стажистів описує та аналізує тільки ті докази у справі, які йому було доручено проаналізувати суддею-наставником. Потім із декількох фрагментів мотивувальної частини судового рішення, що виконував кожен зі стажистів за дорученням судді-наставника, складається мозаїка – мотивувальна частина рішення. Так само, як і у попередньому варіанті гри, суддя-наставник разом зі стажистами проводить аналіз тексту рішення та обговорює його переваги і недоліки.



Дуже ефективною формою закріплення професійних навичок майбутнього судді є рольова гра *“Я - суддя”*. Це – вправа на стресостійкість та професійну витримку, її мета – перевірка готовності кандидата професійно виконувати роль судді та керувати ходом судового процесу. В основу рольової гри покладається сюжет із будь-якої реальної/вигаданої справи, що викликає суспільний резонанс. Один із стажистів відповідно до завчасно розподілених ролей грає роль судді. Йому/їй відомі матеріали справи, але не відомий сценарій розвитку подій у справі, яка розглядається. Інші стажисти (за необхідності до виконання ролей можуть залучатися за їхньою згодою й працівники суду) виконують ролі учасників судового засідання та відвідувачів суду – громадських активістів. Відповідно до сюжету гри, деякі учасники процесу та громадські активісти допускають некоректну поведінку по відношенню до судді, порушують порядок у судовому засіданні та провокують суддю на допущення порушення ним/нею етичних норм поведінки під час виконання своїх професійних обов'язків. Особа, яка грає роль судді, має продемонструвати засвоєні професійні та психологічні навички і врегулювати конфліктну ситуацію, що виникла під час судового засідання, застосовуючи як

психологічні прийоми, так і засоби процесуального впливу, передбачені чинним законодавством. Після рольової гри суддя-наставник спільно з учасниками обговорює модель поведінки судді у конфліктних ситуаціях, що виникають під час судового засідання, відмічає “сильні” та “слабкі” сторони майбутнього судді та надає рекомендації щодо того, як керувати конфліктними ситуаціями та вміти впоратись з емоціями під час непередбачуваної поведінки учасників процесу й відвідувачів суду.

Судді-наставнику доцільно мати у запасі набір конкретних професійних ситуацій різного ступеню складності та будувати процес навчання стажистів на основі вирішення професійних проблем від більш простих ситуацій до більш складних. Кожна вирішена ситуація має супроводжуватись обговоренням та підсумовуванням результатів навчання, а також з’ясуванням того, які вміння та практичні навички отримали/закріпили стажисти.

4.4. Тайм – менеджмент у наставництві

Нестача часу – одна з типових проблем сучасної людини.

Про те, як навчитися керувати своїм часом?

Скарги на брак часу лунають навіть частіше, ніж на брак грошей. Поспішаєш, метушишся, крутишся, не встигаєш озирнутися, як настає вечір, а справи не зроблені й наполовину.

Як наслідок – постійно запізнюєшся, нервуєш, відчуваєш напруження, не можеш повноцінно відпочити, живеш у стані постійного душевного дискомфорту і стресу.



Упоратися з цією проблемою може допомогти тайм-менеджмент, тобто організація керування часом.

Метод це не новий, але доволі ефективний.

А почати необхідно з того, що протягом тижня вести записи, скільки часу й на що витрачається, зробити, так би мовити, фотографію робочого дня. Оскільки, якщо не знаєш, на що витрачаєш час, не зможеш його й економити. Жити з постійним внутрішнім годинником не просто, але тут може виявитися багато цікавого.

Наприклад, кілька годин на день можемо витратити на щось другорядне, а справді важливі речі зробити не встигаємо. Надто багато часу витрачається даремно, що спонукає переглянути та змінити власний спосіб життя, власне ставлення до нього.

Наступний крок після аналізу своїх записів – планування.

Спланувати свій день і навіть тиждень, здається, не складно. Але слід врахувати кілька важливих речей.

По-перше, не варто перевантажуватися завданнями, планувати таку кількість справ, з якою неможливо впоратися фізично. Від цього продуктивність вашої праці лише падатиме. Обов’язково потрібно лишати час на відпочинок.

Наступний момент – плануючи, визначати пріоритети, виділяти головне, термінове, те, що треба зробити неодмінно. Не робити свій план надто жорстким, не планувати все з точністю до хвилини, необхідно залишати – “простір для маневру”. У разі неможливості виконати заплановане, необхідно встановити причини невиконання завдання з метою недопущення їх у майбутньому.

Життя складніше за будь-які плани й схеми. Головне - не забуваймо, що організація часу не є самоціллю. Це лише засіб для досягнення мети.

Адже нащо економити час, якщо немає чим його заповнити?

Тайм-менеджмент - налагодження ефективного використання часу співробітників (секретаря судового засідання та помічника судді) та кожного окремого співробітника, яке ділиться на робочий і особистий час.

Перше відводиться на виконання управлінських завдань; друге - на рішення власних завдань: відпочинок, навчання, підвищення кваліфікації, спорт, розваги, театр, музеї, виставки, спілкування, сім’я.

Друга частина часу працівника не менш важлива, ніж перша. Вона подібна до інфраструктури, що створює умови ефективного використання робочого часу працівника.

Робочий час - це час виконання роботи або час активного та пасивного перебування на роботі, пов’язане з виконанням прямих службових обов’язків. Реально робочим часом вважається час, зазначений у таблиці, - документі обліку часу перебування на роботі.

Ефективність реального робочого часу залежить від внутрішньої організації, корпоративної культури, культури працівника.

Людина не має влади над часом. Час є найбільш значущим особистим ресурсом людини - витрачений даремно, він не підлягає поверненню.

На сприйняття людиною часу впливають загальна культура особистості, її система цінностей і пріоритетів.

Для одних час - це пряма дорога в майбутнє та повернутися за нею в минуле вже не можна. Рішення виникаючих проблем не відкладається на потім, виконується відразу, оскільки що не відкладай проблему, рано чи пізно її доведеться вирішувати, так як без її рішення блокується, гальмується рух вперед.

Час - єдиний ресурс, який не вдається відтворити, його неможливо обігнати, але від нього можна відстати. Виконане в установлений термін завдання доводиться завершувати в наступний термін, відведений для виконання іншого завдання, або за рахунок особистого часу. Це веде до напруженості (інтенсифікації) праці, впливає на якість виконання завдання, скорочує особистий час і нерідко викликає психологічну напругу.

Планування та управління часом або організація часу - це технологія організації та підвищення ефективного використання часу.

Згідно закону Парето, або принципом 20/80, що показує співвідношення між витраченим часом і отриманим результатом, тільки 20% робочого часу використовуються ефективно.



Час і закон Парето

Виникають законні питання: чому 80% робочого часу використовуються неефективно? Що зробити для збільшення тривалості ефективного часу? Виходячи із закону Парето, подвоєння ефективного робочого часу подвоїть обсяг виконаних робіт. Але це не так. На обсяг і якість виконуваного завдання впливають професіоналізм, кваліфікація, компетентність і досвід фахівця (виконавця). Ці чотири позиції належать до

професійних якостей людини та дійсно можуть рішуче впливати на обсяг і якість роботи, але тільки за певних умов. Під їх ефективність потрібно підвести міцну основу: належну мотивацію, зацікавленість і психофізіологічний стан виконавця. Ефективно управляти часом фахівця допомагають набуті навички й такі особисті якості, як самоорганізованість і самоконтроль.

Професійна компетентність судді немислимі без здібності та вміння організовувати свою роботу і управляти своїм часом.

Організація тайм-менеджменту передбачає дотримання суддею встановлених законом термінів виконання роботи. На ці встановлені терміни накладаються й інші обов'язки: підготовка до розгляду справ, судові засідання, ухвалення судових рішень та інші робочі організаційні завдання, вимагає від судді чіткої організації роботи та чіткого планування та управління часом для виконання наявних завдань у встановлені терміни. Зрив термінів підриває репутацію судді.

Нездатність організувати роботу (власну та працівників) рано чи пізно призводить до зриву встановлених термінів, до поспіху і, можливо, навіть до помилок у роботі, що в кінцевому підсумку обертається негативними наслідками та позначається на його самооцінці. Установлюючи для кожного працівника терміни виконання завдань, суддя організовує систему контролю за дотриманням індивідуальних термінів виконання завдань. Управлінський процес вимагає багато часу. Знизити управлінське навантаження можна шляхом делегування ряду повноважень працівникам (секретарю судового засідання та помічнику судді).

Знизити дефіцит робочого часу можна за допомогою вдосконалення управління часом, аналізу його витрат та інвентаризації, збільшення активної частини та відповідно скорочення пасивної частини. Одна сторона вирішення цієї проблеми залежить від керівництва, інша - від працівника (секретаря судового засідання та помічника судді).

На щоденне оперативне планування робочого часу йде не більше 10-15хв, що еквівалентно додатково двом робочим годинам завдяки підвищенню ефективності управління часом. Попереднє планування часу дозволяє знизити його нераціональне використання. Щоденне оперативне планування покращує координацію дій працівників (секретаря судового засідання та помічника судді), погоджуючи з часом їх спільні дії, і в цілому підвищує продуктивність їхньої праці. Список завдань, які належить виконати, слід підготувати напередодні. Перелік записаних завдань - це навігатор, який вказує маршрут і не дає збитися з шляху до наміченої мети.

Існують розроблені та апробовані методики планування робочого часу, які можуть бути застосовані для суддів і працівників (секретар судового засідання та помічника судді):

- 1) при складанні щоденного плану відводити на заплановані завдання 60% робочого часу та резервувати 40% часу на питання, які можуть виникнути непередбачено;
- 2) між запланованими заходами (судові засідання) повинен бути часовий розрив, щоб вчасно почати черговий захід (судове засідання), якщо на попереднє було потрібно більше часу, ніж було заплановано, або стався збій унаслідок надзвичайних ситуацій;
- 3) постійно хронометрувати час із фіксацією того, як і на які потреби він був витрачено, що дає ясну картину про витрати часу та дозволяє скласти більш ефективний план на майбутнє;
- 4) розподіляти заходи (судові засідання) на коротко-, середньо- і довгострокові із зазначенням часу на їхнє проведення;
- 5) дотримуватися принципів складання плану: системність, регулярність, безперервність, послідовність, контроль, коригування з урахуванням обстановки;
- 6) планувати реальний обсяг роботи, який дійсно можна виконати у відведений робочий час;
- 7) установити неприйомні (власні) години - час для виконання важливих завдань, що дозволяє спокійно працювати без перешкод ззовні;
- 8) надважливі справи вирішувати вранці, оскільки їх рішення визначає і впливає на інші завдання;
- 9) установити конкретні дні підвищення кваліфікації (наприклад вивчення практики ЄСПЛ та ВС) і дотримуватися цих установок;
- 10) ретельно готуватися до судових засідань, щоб своєчасно вирішувати питання, які можуть виникнути під час засідання;
- 11) використовувати тайм-менеджмент для оптимізації часу всіх співробітників (секретаря судового засідання та помічника судді), що в кінцевому рахунку веде до зростання ефективності діяльності всієї роботи спільної команди;
- 13) установити пріоритети виконання завдань за їхньою важливістю;
- 14) делегувати все, що можна делегувати;
- 15) ураховувати фактори, що впливають на коливання працездатності: до та після обіду, початок - середина - кінець тижня, місяця, сезону, року, тощо.

У системі планування та управління часом важливо розставити пріоритети у списку запланованих завдань, привласнюючи кожному рівень важливості. Після визначення головного завдання слід оцінити наслідки його

виконання або невиконання, оскільки зрив його своєчасного виконання може мати серйозні наслідки.

Для розстановки пріоритетів рекомендується методи:

Метод Альп включає ряд послідовних кроків, що упорядковують робочий план дня:

- 1) розстановка завдань за важливістю й визначення часу на їх виконання;
- 2) розподіл активного та пасивного робочого часу в співвідношенні 60:40;
- 3) прийняття рішень щодо пріоритетних справ і передоручення;
- 4) контроль обліку виконаних справ.

Метод Ейзенхауера, представляє прискорений аналіз і є допоміжним, коли потрібно терміново розібратися з пріоритетністю виконання завдань. Критеріями пріоритетності виступають терміновість і важливість завдання, за якими виділяють чотири групи завдань:

- 1) термінові завдання підвищеної важливості (виконуються суддею, перенесення їх виконання на більш пізній термін створить непотрібні проблеми);
- 2) термінові завдання середньої важливості (їх рішення можна делегувати іншим особам);
- 3) менш термінові завдання меншою важливості (їх рішення можна відкласти, доручити іншим, але суддя може вирішити їх сам пізніше);
- 4) менш термінові завдання незначною важливості - їх слід передоручити іншим.

Сьогодні крім викладених вище систем планування часу використовуються та інші системи, але в їх основі лежить модифікований і модернізований закон Парето.

4.5. Практичні рекомендації для суддів–наставників

*Ви не можете нікого нічому навчити,
перш ніж людина сама цього не захоче*

Е. Парслоу і М. Рей

4.5.1. Загальна структура наставництва

Стажування кандидатів на посаду судді забезпечує адаптацію майбутніх суддів до умов відправлення правосуддя, формує їх професійні і особистісні якості. Можливістю управляти процесом професійного становлення майбутнього судді є суддівське наставництво, навчальний процес якого полягає у наданні допомоги та порад кандидатам.

Для досягнення найкращих результатів під час стажування, оволодіння стажистом професійними навичками в роботі судді, а також отримання задоволення від результатів своєї активної участі у становленні майбутніх колег, важливо вчасно і правильно розставити пріоритети, налагодити співпрацю, обговорити порядок, частоту та тривалість постійних зустрічей (бесід).

Слід пам'ятати, що відносини потрібно будувати на паритетних засадах (рівний з рівним). Так, дійсно у наставника є практичний досвід роботи суддею, разом з тим, стажист, пройшовши теоретичну та практичну підготовку у Національній школі суддів України, володіє новими знаннями у галузях матеріального та процесуального права. Крім того, допитливий стажист може мати свій погляд на вирішення тої чи іншої ситуації.

Враховуючи ці особливості, наставник повинен бути толерантним, фаховим та терпеливим вчителем. Як більш досвідчена чи більш обізнана у судочинстві особа, наставник повинен вчити стажиста самостійно шукати шляхи досягнення поставлених цілей для засвоєння певних компетенцій для належного виконання посадових обов'язків судді, формувати високі етичні стандарти поведінки судді.

Результати успішного стажування залежать як від стажиста, так і від готовності судді-наставника поділитися своїми знаннями та досвідом роботи, здатності керувати процесом стажування. Не можна забувати, що професіоналізм судді-наставника може бути досягнутий за умови постійного самовдосконалення. Компетентність, освіченість, вміння оволодівати новими знаннями та високі моральні якості особистості повинні перебувати в постійному розвитку і вдосконаленні.

Стажування умовно можна поділити на три етапи: ознайомлювальний, основний, заключний.

Кожний з цих етапів повинен характеризуватися високим рівнем комунікації між наставником та стажистом.

4.5.2. Ознайомлювальний етап

Уже з першої бесіди важливо побудувати ввічливі, впевнені та доброзичливі відносини

Дуже важливим є “перший погляд” наставника, в якому в жодному разі не може бути відтінку недовіри або сумніву: “а з чим ти прийшов?”, “ти дійсно впевнений, що саме тобі треба бути суддею?”, “чим ти можеш мене здивувати?”.

Можливо згодом декому такі питання і треба ставити, але перша зустріч з наставником має бути радісною та невимушеною, адже стажисту, який завтра

увійде у суддівську спільноту, вкрай необхідно відчувати підтримку та готовність наставника поділитися власним досвідом, надати кваліфіковані поради.

Перша бесіда закладає підґрунтя для наступних професійних контактів. Акцент на створенні клімату довіри дозволить судді-наставнику організувати інтенсивний відкритий зворотний зв'язок. Стажист має відчувати, що може розраховувати на кваліфіковану підтримку.

На цьому етапі:

- ставляться цілі й завдання
- складається орієнтовний план стажиста, пам'ятка (з урахуванням його потреб і можливостей)
- досягається домовленість про те, що конкретно повинно бути зроблено і у які терміни
- обговорюється особливості формування навичок ведення судового засідання та написання судових рішень (із застосуванням практики).

Завдяки правильній постановці цілей і завдань, спостереженню та регулярному зворотному зв'язку, суддя-наставник допомагає стажисту розвивати і закріплювати уміння для формування нових моделей поведінки, необхідних для роботи на посаді судді.

Необхідно відразу встановити порядок проходження стажування, особливості розв'язання складних питань та обговорення щоденної роботи.

Стажист має усвідомлювати, що стажування – це його певна робота за місцем проходження стажування, і про причини неявки на стажування має знати суддя-наставник для прийняття відповідних заходів реагування.

Незважаючи на навантаження, суддя-наставник завжди повинен знайти постійний час для спілкування зі стажистом, або як правило зранку перед судовими засіданнями або у кінці робочого дня.

Завдання судді-наставника полягає не в тому, щоб надати відповіді на всі питання, а в тому, щоб допомогти стажисту знайти правильні відповіді, навчити фокусуватися не на проблемі, а на її вирішенні, не на помилках, а на успіху. Сприйняття та усвідомлення саме такої побудови взаємин, вкрай важливо для самого стажиста.

Через брак часу дійсно легше швидко надати відповіді на питання. Але чи буде це ефективно? Краще, щоб завдяки дискусії стажист обрав правильний варіант відповіді. Такого результату можна досягти, якщо наставник зможе бути і радником, і співрозмовником, що сприятиме розкриттю потенціалу особистості стажиста, максимізації його власної продуктивності й ефективності.

Необхідно домовитись, яким чином має відбуватися “аналіз” отриманого досвіду та нових знань:

- що саме виконано;
- які питання виникли (з процесуальних моментів, із застосування норм матеріального права);
- які, на погляд стажиста, шляхи розв'язання цієї проблеми з обов'язковим обґрунтуванням нормами права та юридичними позиціями Великої Палати Верховного Суду, Європейського суду з прав людини (у разі потреби);
- які виникли питання щодо етичної поведінки, спілкування з учасниками процесу та ін.

4.5.3. Основний етап

На цьому етапі стажист:

- оволодіває практичними навичками, необхідними для суддівської діяльності;
- напрацьовує вміння застосовувати теоретичні знання, набуті під час навчання у НШСУ, у конкретних практичних ситуаціях;
- вивчає суддівський досвід, засвоює процесуальні навички ведення судового засідання;
- отримує навички з написання судових рішень.

Всі, обумовлені на ознайомлювальному етапі правила комунікації та розв'язання дискусійних питань, повинні бути втіленими на практиці.

Особливої уваги з боку наставника потребує надання стажисту кваліфікованих порад та рекомендацій. Найчастіше під час стажування у стажистів виникає безліч питань, значна кількість яких стосується роботи судді у залі судового засідання. На підсвідомому рівні такі питання виникають навіть у досвідчених суддів: “чого чекати від учасників процесу?”; “як не помилитися в порядку ведення судового засідання?”. У таких випадках, поради та пояснення повинні максимально спрямовувати стажиста до самоорганізації. Вирішення цих питань можливо, наприклад, шляхом обговорення зі стажистом алгоритму дії у тій чи іншій процесуальній ситуації, що може виникнути у судовій залі.

Судді-наставнику слід розуміти, що у стажиста вже склалося уявлення про рівень своєї компетенції. Однак під час стажування стажист має усвідомити реальний ступень її розвиненості. Тому наставнику, який прагне завоювати довіру, необхідно формулювати навчальні цілі та завдання так, щоб зв'язок між розвитком компетенції й успішним вирішенням завдань був очевидним, а робота сприймалася як необхідна складова цього успіху.

Також варто уникати нав'язливих порад. Надавати стажисту право вибору своєї поведінки, можливість довести свою точку зору. У разі її помилковості, звернути увагу на певну невідповідність вимогам закону чи

етичним стандартам, щоб стажист мав можливість самостійно зрозуміти її хибність.

У будь-якому випадку наставнику не слід критикувати стажиста, а бажано тактовно вказати на помилки, але обов'язково після заохочення і похвали за ті позитивні досягнення, які є в його роботі.

Варто звернути увагу, що співпраця наставника і стажиста у доброзичливій атмосфері надають останньому впевненості у можливості вирішення всіх питань та у готовності наставника надати підтримку.

Жодне питання не повинно залишитись без відповіді. На частину питань можна (якщо це влаштовує обидві сторони) відповісти за допомогою засобів зв'язку, зокрема, електронною поштою.

Стажист повинен знати, яким чином має повідомляти наставника у разі наявності нетипової ситуації.

Всі непорозуміння слід вирішувати за можливості одразу після їх виявлення. Неприпустимо залишати без реагування наставника неявку стажиста під час стажування. У таких випадках необхідно з'ясувати причини цієї неявки, повідомити про це НШСУ. Тоді у висновку про проходження стажування будуть зазначені об'єктивні обставини, а не лише негативний результат. Необхідно пам'ятати, що відносини між стажистом і наставником це рух назустріч один одного, тут немає переможців та тих, хто переможений. Результат стажування є спільним, а перемога чи невдача також одна на двох.

У разі необхідності, попередні домовленості з обговорення результатів щоденної роботи можуть бути для зручності обох сторін (і наставника, і стажиста) переглянуті.

4.5.4. Заключний етап

Заклучний етап передбачає підбиття підсумків роботи стажиста. Дозволяє не тільки виявити рівень підготовки стажиста, а й визначити перспективи подальшого росту його професійної діяльності.

Саме на цьому етапі з'ясується, наскільки правильно були обрані наставником моделі поведінки під час стажування, оскільки результати стажування це спільна робота наставника та стажиста, а тому, помилки стажиста та його невдачі – це у певній мірі є промахами та похибками його наставника.

V. КООРДИНАЦІЯ НАСТАВНИЦТВА. МОНІТОРИНГ ВЗАЄМОДІЇ НАСТАВНИКІВ І СТАЖИСТІВ

5.1. Урегулювання координації наставництва

Національна школа суддів України як державна установа зі спеціальним статусом, у своїй повсякденній діяльності з підготовки висококваліфікованих

кадрів для системи правосуддя дотримується національних стандартів суддівської освіти, викладених у Концепції (1). Основною базою цих стандартів є ключові цінності, які сьогодні визначені у Стратегії розвитку Національної школи суддів на 2016–2020 роки (2). Ними є професіоналізм, інноваційність, ефективність, лідерство та співпраця, відповідальність і доброчесність. Саме дотримання зазначених цінностей дає можливість Національній школі суддів України весь процес прийняття рішень узгоджувати з напрямом, визначеним місією установи.

Визначаючи реорганізацію спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, одним із пріоритетних напрямів розвитку Національної школи суддів України, у Стратегії розвитку передбачено підвищення ефективності діяльності установи на основі розробки та прийняття сучасних управлінських рішень.

Важливе значення для забезпечення ефективності процесу розвитку Національної школи суддів України й реформування суддівської освіти має саме координація заходів, яка відповідно до Стратегії має полягати в комплексному плануванні діяльності, злагодженій співпраці Національної школи суддів України, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Вищої ради правосуддя, Державної судової адміністрації України, судових установ, юридичних наукових і навчальних закладів, проєктів і програм міжнародної технічної та фінансової допомоги.

Координація (пізньюлат. від лат. *coordinatio*, від лат. *co...* – префікс, що означає спільність, сумісність, і *ordination* – упорядкування) – узгодження, поєднання, приведення до певного порядку чи відповідно до поставлених завдань складових частин чогось (понять, дій, речей тощо). Є функцією соціального управління, яка полягає в узгодженні, впорядкуванні різних частин системи управління.

Здійснення координації, передбаченої Стратегією, має відбуватися в горизонтальній і вертикальній площинах як на рівні Національної школи суддів та її підрозділів, так і на рівні її регіональних відділень.

Національна школа суддів України послідовно реалізовує основні завдання, передбачені її повноваженнями та визначені у Стратегії для подолання дефіциту суддівських кадрів.

Для реалізації цієї мети із серпня 2018 року до травня 2019 року Національна школа суддів України вперше протягом дев'яти місяців здійснила спеціальну підготовку кандидатів на посаду судді. “Цьому процесу передував підготовчий період, завдяки якому НШСУ створила та реалізувала стандартизовану інноваційну програму початкової підготовки майбутніх суддів, що формувалась з урахуванням кращого світового досвіду та відбувалась у формі практичних занять із використанням інтерактивних

методів навчання відповідно до вимог і рекомендацій Ради Європи та її інституційних органів”, – зазначено в Інформаційно–аналітичному звіті про діяльність Національної школи суддів України у 2019 році. (4)

Підготування до здійснення інновацій у спеціальній підготовці кандидатів на посаду українських суддів почалося майже відразу після завершення підготовки резерву суддів у 2013 році.

Наприкінці 2013 року Національна школа суддів України ініціювала питання удосконалення чинного законодавства, яке регулювало питання підготовки суддівських кадрів. Національні й міжнародні практики формування суддівського резерву свідчили, що вишкіл майбутніх суддів не може бути ефективним в разі проведення її в заочній формі. До речі, при проведенні спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді у 2013 році ті слухачі й слухачки, які навчалися заочно, теоретичну знання продовжували отримувати у своїй суті самостійно, а стажування як такого в місцевих судах не проходили.

Законодавство, яке було чинним у той час, обмежувало діяльність установи суддівської освіти, оскільки Національна школа суддів України в зазначений період лише відповідала за здійснення організації спеціальної підготовки. Вища кваліфікаційна комісія суддів України затверджувала перелік вищих навчальних закладів, які здійснювали підготовку кандидатів на посаду судді, що по суті не відносилось до основних завдань таких закладів, які взагалі не отримували додаткового фінансування на виконання зазначених завдань.

Тривалість періоду спеціальної підготовки протягом шести місяців, який був законодавчо визначений, був надзвичайно коротким, щоб встигнути надати майбутнім суддям ґрунтовних теоретичних знань і практичних навичок і умінь. Особливо це стосувалося тих кандидатів на посаду судді, які навчалися заочно, бо тривалість їхньої спеціальної підготовки була занадто короткою.

Пропозиції Національної школи суддів України щодо змін чинного законодавства в той час полягали у збільшенні тривалості спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді як мінімум до 18 місяців; проведення цієї підготовки лише денною формою і здійснення теоретичного та практичного навчання виключно Національною школою суддів України. Саме установа суддівської освіти в той час стала ініціатором і координатором внесення відповідних змін до законодавства про судоустрій і статус суддів. Необхідність таких законодавчих змін обґрунтовувалася, зокрема, потребою у збільшенні тривалості стажування в місцевих судах для закріплення нових теоретичних знань практичними суддівськими вміннями та навиками; широкого залучення до спеціальної підготовки суддів, які мають значний досвід у здійсненні судочинства, тощо.

Зазначені пропозиції змін до відповідного законодавства вивчалися та обговорювалися у структурних підрозділах Національної школи суддів України, на семінарах і конференціях за участі суддів, науковців, представників громадянського суспільства й проєктів міжнародної технічної допомоги, на зустрічах ректора з парламентаріями. Потреба в таких законодавчих змінах підтримувалася Вищою кваліфікаційною комісією суддів України, Вищою радою юстиції, Радою суддів України та Державною судовою адміністрацією України.

Для забезпечення незалежності судової влади, підвищення вимог та професійних стандартів до суддівського корпусу, обмеження імунітету суддів до функціонального, оптимізацію системи судоустрою, а також на забезпечення безперервної та ефективної роботи органів судової влади був спрямований законопроект № 4734 від 30.05.2016, в якому було, зокрема, підвищено вимоги та професійні стандарти для суддівського корпусу.

Відповідно до Закону України “Про судоустрій і статус суддів”, прийнятого Верховною Радою України 2 червня 2016 року однією зі стадій добору та призначення на посаду судді є проходження кандидатами, які успішно склали відбірковий іспит та пройшли спеціальну перевірку, спеціальної підготовки й отримання свідоцтва про проходження спеціальної підготовки. (5) (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 31, ст.545).

Відповідно до статті 75 зазначеного Закону було передбачено, що спеціальна підготовка кандидата на посаду судді включає теоретичну та практичну підготовку судді в Національній школі суддів України. Програму, навчальний план та порядок проходження спеціальної підготовки кандидатами на посаду судді затверджує Вища кваліфікаційна комісія суддів України за рекомендацією Національної школи суддів України. Спеціальна підготовка проводиться протягом дванадцяти місяців (якщо інший строк не визначений рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України) за рахунок коштів Державного бюджету України.

У зв’язку з наявним дефіцитом суддівських кадрів Вища кваліфікаційна комісія судів України вирішила, що спеціальна підготовка кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки, має тривати три місяці, а інших кандидатів – дев’ять місяців.

Відповідно до Порядку проходження спеціальної підготовки, затвердженого рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 12.02.2018 року № 19/зп-18, зі змінами від 13 липня 2018 № 172/зп-18, спеціальна підготовка здійснювалася за програмою, в якій було передбачено теоретично–практичну підготовку; стажування в місцевих судах, навчальні візити до органів прокуратури, органів, що здійснюють досудове

розслідування, пенітенціарної служби, виконавчої служби, адвокатських бюро; контрольні заходи.

У зазначеному нормативному документі передбачено положення щодо порядку формування складу викладачів і суддів–наставників для здійснення спеціальної підготовки. За приписами Порядку при формуванні складу наставників Національна школа суддів України мала отримати пропозиції судів та Державної судової адміністрації України тощо.

Програмою спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затвердженою рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України 13 липня 2018 року №172/зп-18, передбачено, що під час проходження стажування належне виконання обов'язків слухачем перевіряє суддя–наставник відповідного місцевого суду.

Оскільки строк тривалості спеціальної підготовки для кандидатів на посаду судді, які не мали стажу роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки, було скорочено з дванадцяти до дев'яти місяців, то Національна школа суддів України в таких умовах рекомендувала Вищій кваліфікаційній комісії суддів України програму спеціальної підготовки на дев'ять місяців, а в навчальному плані тривалість стажування в місцевих судах і ознайомчих візитів також було скорочено.

5.2. Роль координаторів в ефективному здійсненні наставництва

Координація підготування та здійснення наставництва це діяльність заінтересованих осіб, спрямована на узгоджені та упорядковані дії з метою підготовки висококваліфікованих кадрів для системі правосуддя, проведення їх відповідно до національних стандартів суддівської освіти. Координація являє собою функцію узгодженого управління, за допомогою якої здійснюється обмін відповідною інформацією для того, щоб визначити види діяльності в часі та за допомогою синергії різних учасників загального процесу забезпечити виконання поставлених цілей у підготовці нового резерву суддівського корпусу.

Координація здійснюється за допомогою визначення проректора, призначення координаторів, створення робочих груп (груп розробників), інформаційних систем, реєстрів, а також за допомогою формування відповідних організаційних структур управління.

Робоча група (група розробників) – це група осіб, сформована для вирішення конкретних завдань із залученням представників різних структурних підрозділів, суддів, які відряджені для роботи та осіб, залучених до науково–викладацької діяльності в Національній школі суддів України, тощо.

Координація передбачає обмін інформацією всередині підрозділів і між ними. В установі суддівської освіти такий обмін здійснюється за допомогою комп'ютерної мережі та відповідних інформаційних систем. Ці системи дозволяють вести оперативний обмін інформацією між працівниками різних структурних підрозділів установи, суддями, працівниками апаратів судів, а також складати та поширювати електронним способом відповідну інформацію, звіти та інші документи.

Координатор – спеціальне посадова особа, що відповідає за координацію діяльності різних підрозділів, установ, баз стажування, тощо. Та забезпечує див. наказ

Порядком проходження спеціальної підготовки, про який зазначалося вище, передбачено, що підготовку за кожним блоком програми спеціальної підготовки координує досвідчений суддя відповідної юрисдикції – координатор. Координатор визначається із числа суддів, які залучаються до науково–викладацької діяльності установи, суддів відряджених для роботи в Національну школу суддів України, а також із числа суддів у відставці, які є штатними працівниками Національної школи суддів України. Координатор забезпечує, зокрема, контроль за підготовкою методичних матеріалів для кожного модуля відповідного блоку та схвалює ці матеріали; стажування в суді відповідної юрисдикції. Необхідно зазначити, що для здійснення спеціальної підготовки та, зокрема, проведення стажування після другого–п'ятого блоків програми координаторами було визначено штатних працівників установи – досвідчених суддів касаційних судів у відставці.

Регламентом Національної школи суддів України (нова редакція) (6) передбачено, що проректори Національної школи суддів України координують і контролюють роботу структурних підрозділів, які підпорядковані їм за напрямками роботи відповідно до організаційної структури установи. Відповідно до розподілу обов'язків між проректорами спеціальну (теоретичну та практичну) підготовку кандидатів на посаду судді, здійснює зв'язок з ВККСУ, ДСАУ, іншими установами, організаціями та закладами з цього питання забезпечує проректор по забезпеченню організаційної діяльності. Він також сприяє вивченню, упровадженню та адаптації до навчального процесу новітніх освітніх методик та технологій, залученню висококваліфікованих суддів, експертів і спеціалістів до науково–викладацької діяльності в установі, забезпечує та контролює діяльність, зокрема, відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді та регіональних відділень відповідно до його повноважень.

Для підвищення ефективності статутної діяльності в Національній школі суддів України відповідно до зазначеного Регламенту утворюються постійні та тимчасові міжструктурні формування – комісії, комітети, робочі групи

тощо. До складу постійних та тимчасових міжструктурних формувань можуть входити як штатні працівники установи, так і науковці, викладачі, спеціалісти та експерти, що співпрацюють із установою на договірних чи добровільних засадах. Постійні міжструктурні формування створюються відповідно до вимог нормативно-правових актів України, а також на підставі договірних зобов'язань Національної школи суддів України з метою виконання відповідних функцій, які потребують, зокрема, спеціальних знань в окремих галузях.

Відповідно до Положення про відділ спеціальної підготовки (7) саме на зазначений структурний підрозділ покладено функцію здійснення планування та організацію спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді. Відділ спеціальної підготовки розробляє у взаємодії з іншими підрозділами проекти програми, навчального плану, порядку проходження спеціальної підготовки кандидатами на посаду судді та змін до цих актів, формує реєстри баз стажування кандидатів на посаду судді та забезпечує ведення цих реєстрів, здійснює взаємозв'язок з базами стажування для проходження практичної підготовки кандидатів на посаду судді; забезпечує комплектування складу груп розробників курсів, тренерів, викладачів, суддів-наставників, кураторів груп слухачів; організовує матеріально-технічне забезпечення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді. Керівник відділу спеціальної підготовки забезпечує взаємозв'язок з іншими підрозділами установи та базами стажування для здійснення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді. У процесі підготування до проведення спеціальної підготовки обов'язок щодо організації та проведення стажування кандидатів на посаду судді було покладено на заступника начальника відділу, а обов'язок щодо організації та проведення ознайомчих візитів кандидатів на посаду судді у процесі спеціальної підготовки – на одного з головних спеціалістів.

Серед основних завдань кожного із п'яти регіональних відділень, які сьогодні функціонують у Національній школі суддів України, у положеннях (8) про відповідне регіональне відділення Національної школи суддів України передбачено здійснення в установленому порядку спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді. Кожен з очільників регіональних відділень забезпечує та координує роботу відповідного регіонального відділення щодо здійснення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді. У процесі підготування до проведення спеціальної підготовки відповідно до своїх повноважень керівники цих структурних підрозділів у ході розподілу обов'язків між працівниками регіональних відділень на одного із працівників відділення було покладено обов'язки щодо здійснення спеціальної підготовки, зокрема, організації та проведення стажування кандидатів на посаду судді та

проведення ознайомчих візитів кандидатів на посаду судді у процесі спеціальної підготовки.

Питання щодо підготування та здійснення наставництва неодноразово вносилися до порядку денного засідань ректорату Національної школи суддів України. Відповідні рішення, які приймалися ректором на підставі напрацьованих на засіданні ректорату рекомендацій, оформлювалися протокольними дорученням ректора.

На виконання таких доручень готувалися доповідні записки щодо готовності регіональних відділень до проведення стажування в місцевих судах усіх юрисдикцій, зокрема, аналізувалася робота з підбору та підготовки тренерів–наставників, суддів–наставників, які будуть здійснювати наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді в розрізі місцевих судів і за юрисдикціями.

Проректори, начальник відділу підготовки викладачів (тренерів) і куратори відряджалися до регіональних відділень з метою комплексної оцінки проходження стажування кандидатами на посаду судді в місцевих судах, під час яких інспектувалася робота працівників регіональних відділень у цьому напрямку, аналізувався фактичний кількісний і якісний склад суддів–наставників, стан їхньої підготовленості до здійснення наставництва безпосередньо в ході зустрічей із суддями, проводилися необхідні заходи реагування.

За підсумками таких інспекцій регіональних відділень організовувалося дистанційне навчання нових суддів–наставників, які не пройшли планову підготовку.

Координатори відповідних блоків програми спеціальної підготовки готували плани заходів з підготовки суддів–наставників для кандидатів на посаду судді, які мали проходити стажування в місцевих судах відповідної юрисдикції.

Було підготовлено, затверджено ректором та розміщено на офіційному веб–сайті Національної школи суддів України методичні рекомендації щодо проведення ділових ігор під час проходження кандидатами на посаду судді стажування в місцевих судах.

У ході підготовки та організації стажування в судах із кримінального блоку було рекомендовано направляти слухачів у ті суди, в яких вони проходили стажування з цивільної юрисдикції.

Готовність окружних адміністративних судів до проведення стажування слухачів спеціальної підготовки контролювалася, а інформація про стан підготовки до стажування в областях та організацію ознайомчих візитів за

підтримки Міністерства юстиції України (вторинна правова допомога, органи державної виконавчої служби), тощо надавалася ректору.

5.3. Значення моніторингу у практиці наставництва

Положенням про стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді (9) передбачено, що моніторинг проходження кандидатом стажування, виконання ним Індивідуального плану, здійснює суддя–наставник (коуч) та керівник відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді чи відповідного регіонального відділення.

Моніторинг (англ. monitoring – контроль, від лат. monitor – той, хто попереджає, застерігає, радник, консультант) – регулярне спостереження за станом природ., тех. і соціальних процесів з метою їх оцінки, контролю та прогнозування. (10. Шемшученко Ю. С. Моніторинг/Ю. С. Шемшученко// Юридична енциклопедія: в 6 т. — К. : Укр. енци., 2001. —Т. 3. — С. 764.)

Суддя–наставник проводить моніторинг, тобто, регулярне спостереження за виконанням кандидатом Індивідуального плану, складає за результатами стажування Висновок про проходження стажування, який надає кандидату.

У Висновку відображаються результати виконання кандидатом завдань, визначених Індивідуальним планом, а також зазначається, якими вміннями та навичками оволодів кандидат у ході проходження стажування. Висновок має містити оцінку отриманих нових знань, сформованих умінь і навичок кандидата.

Оцінювання проводиться відповідно до Положення про порядок визначення успішності виконання програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

Індивідуальний план з відмітками про його виконання та Висновок не пізніше трьох днів після закінчення стажування кандидат передає на затвердження керівнику відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді чи відповідного регіонального відділення.

Затвердження Висновку здійснюється у разі, коли кандидат пройшов стажування, виконав у повному обсязі Індивідуальний план та досяг відповідного обсягу практичних знань, умінь і навичок.

Кандидат вважається таким, який пройшов стажування, у разі затвердження вказаного Висновку.

У випадку, якщо кандидат не пройшов стажування, то такий Висновок не затверджується, про що керівник відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді чи відповідного регіонального відділення надає кандидату мотивовану відмову.

Моніторинг взаємодії наставників і стажистів має системний характер і здійснюється з метою удосконалення стажування кандидатів на посаду судді,

підвищення ефективності процесу стажування та його якості, досягнення єдності практики стажування в усіх базах стажування в цілому.

5.4. Засади та способи проведення моніторингу взаємодії наставників і стажистів

У процесі здійснення спеціальної підготовки моніторинг взаємодії наставників і стажистів у місцевих судах усіх юрисдикцій здійснюється ректором, проректорами, керівниками та працівниками відділів спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, підготовки викладачів (тренерів), регіональних відділень як опосередковано, за допомогою сучасних засобів зв'язку під час проведення стажування, так і безпосередньо, шляхом організації та проведення зустрічей із суддями–наставниками та кандидатами на посаду судді, керівництвом місцевих судів усіх юрисдикцій на базах стажування.

Під час спілкування з кандидатами на посаду судді перевірявся рівень організації стажування в місцевих судах.

Особи, які проводили моніторинг, з'ясовували, як реалізується основна мета стажування кандидатів на посаду судді, а саме – забезпечення реальної адаптації майбутніх суддів до умов відправлення правосуддя.

З майбутніми суддями обговорювалися актуальні питання, пов'язані з виконанням ними програми та індивідуальних планів, проводився практичний аналіз відповідності фактичної організації та порядку проходження стажування нормативним документам, які регулюють процес стажування та наставництва (коучингу).

У ході неформального спілкування зі слухачами обговорювалися наявні актуальні питання організаційного характеру, що виникають у період проходження стажування у місцевому суді. Ключовим обговоренням були питання щодо виконання ними програми та завдань, визначених індивідуальними планами, їх кількість і засвоєння здобутих умінь і навичок, отриманих у ході проходження стажування та подальшого застосовування їх у практичній діяльності.

Кандидати та кандидатки на посади суддів ділилися думками та враженнями щодо проходження стажування в судах. Вони, зокрема, зазначили про відмінність організації роботи господарського суду у порівнянні із загальним місцевим судом та надзвичайно високий рівень організації та проведення стажування в суді. У ході спілкування судді–коучі та працівники Національної школи суддів України надавали свої поради та консультації для ефективного засвоєння майбутніми суддями отриманих знань.

У процесі проведення зазначеного моніторингу відзначалося, що раніше такої можливості в майбутніх суддів не було. Практичний досвід судді

отримували вже під час роботи. Тому слухачам і слухачкам надавалися поради користуватися наданою можливістю та знайомитися з якомога ширшим спектром суддівської діяльності.

Судді-коучі схвалювали високий рівень мотивації, прикріплених до них кандидатів на посаду судді, які вносять пропозиції щодо правових позицій та готують проекти рішень на високому професійному рівні. Окремі з них можуть застосовуватися в рішеннях суду. Судді-наставники також ділилися приємними враженнями про слухачів і висловлювали вдячність викладачам (тренерам) та Національній школі суддів України за такий фаховий рівень теоретично-практичної підготовки.

Слухачі та слухачки ділилися враженнями про відвідування відкритих судових засідань щодо засвоєння на практиці особливостей розгляду окремих категорій справ, зокрема щодо аспектів розгляду справ про стягнення коштів з боржника, розірвання договору оренди землі, іпотеку та інші.

Майбутні судді були задоволені налагодженим механізмом стажування в судах. Дуже приємна, доброзичлива психологічна обстановка у співпраці стажистів та суддів-коучів сприяє кращому засвоєнню знань, умінь та навичок для здобуття професії судді. “Національна школа суддів України запровадила новий стандарт суддівської освіти, у межах якої вдосконалено систему спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, складовою частиною якої є наставництво. Компетентне та професійне наставництво – важлива складова цілісного процесу підготовки нової генерації суддів, за допомогою якого можна сформувати необхідні професійні якості та передати ключові постулати й цінності”, – зазначалося в ході спілкування з майбутніми суддями у процесі моніторингу.

На таких зустрічах обговорювалися питання щодо надання суддями, які є коучами, компетентних рекомендацій, порад і роз’яснень щодо складання проєктів постанов, ухвал і вироків, а також передачі особливостей досвіду з розгляду кримінальних проваджень слухачам і слухачкам. Для постановлення законного, справедливого та обґрунтованого вироку в ході розгляду зазначених проваджень суд має дослідити всі обставини справи, зібрати необхідні докази та надати їм оцінку.

Великий інтерес у кандидаток і кандидатів на посади суддів викликали судові засідання, які вони активно відвідують, після чого готують проєкти судових рішень.

Майбутні судді ділилися думками та враженнями щодо проходження стажування. Вони зазначили, що стажування дає їм уміння та навички застосовувати отримані знання у практичній діяльності зі здійснення правосуддя та відзначили високий рівень організації стажування.

Результати моніторингу відзначали високий рівень організації стажування, що забезпечується керівництвом судів. Усвідомлюючи відповідальність за практичну підготовку своїх майбутніх колег, незважаючи на величезне навантаження, наставники ділилися з ними своїм суддівським досвідом, допомагали адаптуватись у професії, створювали атмосферу доброзичливості та взаємодопомоги.

Наголос робився на важливість створення в судах належних умов для роботи майбутніх суддів з документами, виділені окремих приміщень, можливість підключення до мережі Інтернет, забезпечення доступу до архіву суду; висловлювалися пропозиції надання можливості кандидатам і кандидаткам на посади суддів вибирати тренінги за бажанням з урахуванням попереднього досвіду роботи у відповідній галузі права. Для цього доцільно формувати групи для занять з урахуванням досвіду роботи в органах прокуратури, адвокатами тощо.

В аудиторіях майбутні судді бажали більше застосовувати такі методи інтерактивної підготовки як рольові ігри для відпрацювання навичок і вмінь вирішення різних процесуальних ситуацій. Тому зверталася увага на необхідність використовувати можливість моделювання судових процесів з розгляду кримінальних проваджень у ході проведення стажування в місцевих судах, які розглядають кримінальні провадження. Експертами таких симуляцій мають бути наставники.

Судді–наставники ділилися враженнями про фахову підготовку майбутніх служителів Феміди, наголошуючи, що наставники (коучі) знаходять можливості для надання необхідних роз'яснень і настанов під час ознайомлення з практикою розгляду різних категорій кримінальних проваджень і справ про адміністративні правопорушення.

Наставники ділилися досвідом з майбутніми колегами про особливості підготовки та розгляду кримінальних проваджень, що мають суспільний резонанс та розглядаються в судах.

Майбутні служителі Феміди підкреслювали, що на стажуванні вони із задоволенням відвідують багато судових засідань з розгляду різних категорій кримінальних проваджень і справ про адміністративні правопорушення. Неабиякий інтерес у майбутніх служителів Феміди викликають питання щодо особливостей кримінально–правової кваліфікації злочинів і правопорушень, меж розгляду провадження, вирішення питання про речові докази, процесуальних витрат у кримінальному провадженні тощо.

Окремо обговорювалися питання підготовки до підсумкових контролів успішності виконання Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

Набуті під час стажування вміння та навички сприяли підготувати проєкт судового рішення на високому рівні, а отриманий рівень знань був ще однією успішною сходинкою у здобутті професії судді.

Кандидати на посаду судді зазначили, що готувати проєкти вироків і рішень є набагато легше після особистої присутності в залі судового засідання під час розгляду конкретного провадження, а поєднання теоретичних і практичних занять в аудиторії зі стажуванням у судах забезпечує збалансованість програми спеціальної підготовки та характеризує її як практично спрямовану, бо вміння аналізувати правову ситуацію є фундаментальною навичкою судді.

Як будуть організовані та проведені ознайомчі візити до місцевих прокуратур, органів досудового розслідування та центрів пробації – ці питання також обговорювалися в ході зустрічей в місцевих судах. Слухачі та слухачка, які мають відповідний досвід у правозастосуванні та відвідуванні судів, розповідали, що у процесі стажування вони мають реальну можливість змодельовати свої дії на місці головуючого судового розгляду.

Своїми думками та враженнями про проходження стажування, виконання індивідуальних планів стажування кандидати на посаду судді охоче ділилися з відділом спеціальної підготовки в цьому місцевому суді. Частина їхніх думок і вражень наводилася в інформаційних повідомленнях, розміщених на офіційному веб-сайті Національної школи суддів України.

Зокрема, слухачі та слухачки зазначали, що із задоволенням готують проєкти процесуальних документів, відвідують судові засідання під головуванням наставників (коучів). Судді надають необхідні роз'яснення та настанови під час ознайомлення з практикою розгляду різних категорій кримінальних проваджень і справ про адміністративні правопорушення.

Майбутні судді відвідували судові засідання з розгляду проваджень щодо злочинів проти власності (крадіжки, грабежі, розбої), про порушення правил дорожнього руху, а також кримінального провадження, що мають суспільний резонанс.

Одна із слухачок поділилася, що лише на практиці під час проходження стажування в місцевому вдалося опанувати деякі суттєві нюанси кримінального процесу, зокрема: вагомість якісно здійсненого підготовчого провадження як “фундамента” судового розгляду, особливості кримінального провадження на підставі угод, а також межі суддівського розсуду при призначенні покарання.

Кандидати та кандидатки були в захваті від високопрофесійного та відвертого спілкування із суддею–наставником щодо вирішення складних процесуальних питань судового кримінального провадження, його практичних порад застосування окремих положень Кримінального

процесуального кодексу України та здобутих навичок ведення кримінального процесу і розгляду справ про адміністративні правопорушення.

На одній із зустрічей у процесі проведення моніторингу стажування заступник голови районного суду підкреслив, що Національна школа суддів України створила максимально сприятливі умови для накопичення необхідних знань і навичок у майбутніх суддів. Він висловив упевненість у належній їхній підготовці до здійснення справедливого судочинства.

VI. МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЦТВА ТА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ

Протягом тривалого історичного розвитку в багатьох країнах світу накопичено значний досвід у питаннях побудови систем формування корпусу суддів. Всебічно оцінюючи його, можна говорити про відповідні тенденції, характерні ознаки і риси та певні відмінності і особливості. Насамперед, в даному аспекті заслуговує на увагу практика таких країн як Франція, Австрія, Німеччина, Польща, Іспанія, Італія, Англія та США, де найбільш виразно здобули свою завершеність як цілісні механізми формування суддівського корпусу, так і окремі його елементи, зокрема, щодо вимог до кандидатів на посаду судді.



6.1. Польський досвід



Верховний суд Польщі

Згідно ст. 51 Закону “Про устрій загальних судів Республіки Польща” на посаду судді у Польщі може претендувати особа, яка має польське громадянство і в повній мірі користується своїми цивільними правами і правами громадянина, гарантує належне виконання обов’язків судді, має бездоганний характер, закінчила вищий юридичний учбовий заклад та пройшла дворічне стажування, а також здала судові чи прокурорські іспити і не менше року пропрацювала судовим чи прокурорським асесором (стажистом), та досягла 26-річного віку. Як загальне правило, у Польщі допуск до суддівських посад базується на конкурсному вступному іспиті. Критерії цього іспиту включають випробування стосовно всіх галузей права та написання есе на одну з декількох запропонованих тем. Таким чином, крім юридичної обізнаності кандидатів, перевіряються здібності усного та письмового мовлення. Конкурсний вступний іспит поки ще не включає психологічного випробування особи, однак його запровадження передбачається у найближчому майбутньому. У кінці конкурсного вступного іспиту здійснюється відбір кандидатів на основі зібраних про них даних та результатів іспиту. Після відбору кандидати прямо не призначаються суддями, оскільки повинні пройти дворічне навчання, в кінці якого вони повинні скласти остаточний іспит на відповідність суддівській посаді. У випадку

незадовільних результатів іспиту стажист має право його скласти ще раз, але не пізніше ніж через рік. При незадовільних результатах повторного іспиту стажист підлягає звільненню з судової системи. Водночас, згідно Закону “Про устрій загальних судів Республіки Польща” від проходження стажування звільняються: польські професори та доктори наук в галузі права; адвокати; прокурори, їх заступники та помічники; офіцери, що працювали в органах військової юстиції в якості суддів, прокурорів, їх заступників чи помічників; особи, які не менше трьох років працювали на посаді арбітрів, адвокатів, юрисконсультів чи нотаріусів.

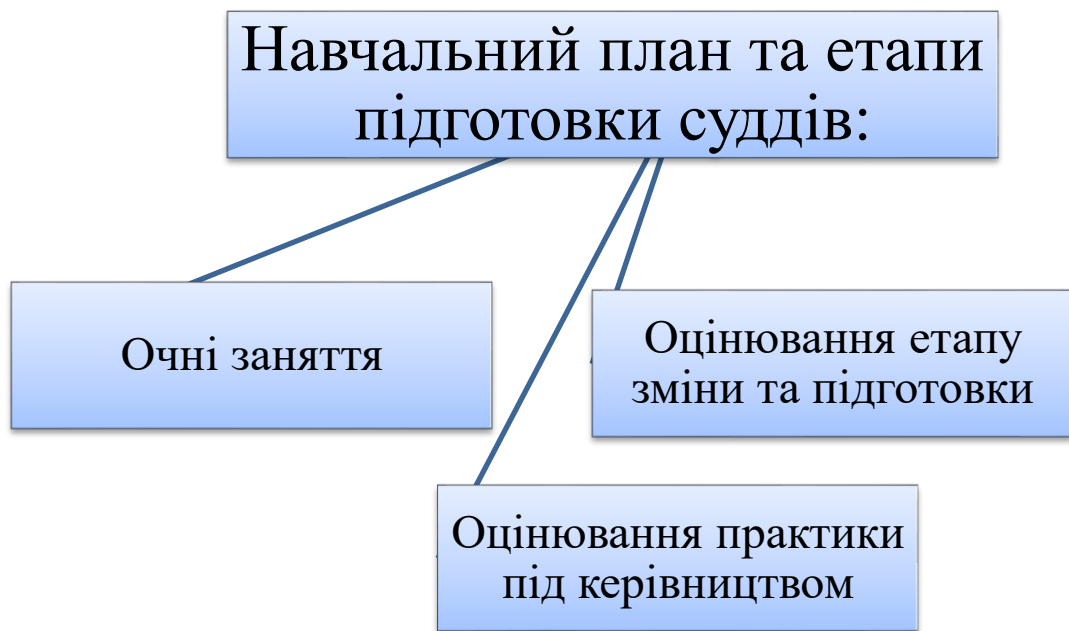


6.2. Іспанський досвід



Верховний суд Іспанії

В Іспанії органом суддівського самоврядування можна вважати Генеральну раду судової влади. Генеральна рада судової влади є найвищим судовим органом, яким керує голова Верховного суду. Складається із двадцяти членів, яких обирає король строком на п'ять років. До складу входять голова Верховного суду, який є головою Ради та двадцять членів, які обираються на п'ять років судьями усіх категорій із свого середовища (дванадцять членів), а також Кортесами із числа досвідчених адвокатів та інших юристів. За пропозицією Генеральної ради судової влади також призначаються двоє суддів Конституційного суду Іспанії (всього до складу Конституційного суду входить дванадцять суддів). Конституція 1978 р. проголосила незмінність і незалежність суддів. Судді призначаються на посаду монархом за рекомендацією Генеральної ради 118 судової влади. Рада відіграє найважливіше значення в управлінні і здійснює контроль за діяльністю суддів.



Навчальний план та етапи підготовки суддів:

1. Очні заняття

Форма навчання - очна. Тривалості підготовки суддів від 2,5 років. З метою підвищення ефективності підготовки кадрів для судової системи Іспанії є диференційований підхід, згідно з яким для осіб, котрі мають певний досвід роботи в судах, адвокатурі, прокуратурі, тобто чия робота так чи інакше безпосередньо була пов'язана з судовою діяльністю, передбачити дворічний строк підготовки. Для осіб, які не мають спеціального досвіду роботи (випускники вузів, юрисконсультанти, викладачі права та ін.), і осіб, які не мають юридичної освіти, але мають фахову підготовку з питань юрисдикції спеціалізованого суду, слід передбачити більш тривалий строк навчання - до трьох років. Забезпечення ефективності функціонування системи підготовки суддів прямо залежить від організації планування і контролю за реалізацією навчальних програм, а також від оптимального вибору форм навчання, періодичності і видів занять. Навчальна програма розрахована на одержання слухачами як теоретичних знань, так і практичних навичок. Найбільш оптимальними формами проведення занять з професійної підготовки суддів є: лекції, круглі столи, ділові ігри, диспути, семінари з доповіддю, практичні заняття. Поряд із традиційними можуть бути використані й оригінальні методи навчання. Основне завдання використання того чи іншого методу, а також їх комбінація,- досягнення мети підготовки грамотного, високопрофесійного фахівця.

Слухачі одержують поглиблені знання з матеріального та процесуального права; вивчають загально визнанні принципи міжнародного

права, фундаментальні і прикладні проблеми теорії держави і права, правотворчості і судового правозастосування, подолання колізій нормативних правових актів і заповнення прогалин у праві, досліджують судову практику України і Європейського Суду з прав людини. Крім теоретичних дисциплін у програму підготовки входять методологічні та інструментальні дисципліни: основи інформатики, знайомство з базами юридичних даних; техніка юридичної мови; основні засади юридичної психології; техніка управління групами людей, керівництво судовою установою; техніка посередництва і примирення у розв'язанні конфлікту; юридична соціологія. Тривалість першого етапу- половина передбаченого строку навчання.

Також система враховує побажання самих слухачів. Для цього, крім загального курсу, слухачам надається можливість прослухати додаткові лекції з тих тем та І курсів, що їх цікавлять, тобто по їх заявках. Крім того, успішному засвоєнню знань організоване навчання за методом юридичних “клінік”, що створює умови для здійснення повної імітації судового розгляду, за розробленими навчальними судовими справами і розподілом ролей учасників судових процесів. Підготовка суддів повинна проходити в три етапи: одержання загальних теоретичних і практичних знань, стажування і спеціалізація.

2. Оцінювання практики під керівництвом

Другий етап навчання стажування, проводиться відповідно до науково обґрунтованої і нормативно закріпленої програми. Його метою є формування практичного уявлення про майбутню професію, що дозволяє застосувати на практиці отримані теоретичні знання, а також визначити подальшу спеціалізацію слухача. Під час стажування слухач разом із суддею веде прийом громадян, є присутнім у судових засіданнях, складає проєкти судових рішень тощо. Крім стажування в судах різної юрисдикції в програмі навчання необхідно передбачити стажування в органах, чия діяльність так чи інакше стосується діяльності суду. Це можуть бути правоохоронні органи, а також адвокатура. Це створює умови для найбільш повного усвідомлення кандидатом у судді процесу здійснення правосуддя. По закінченні слухачі складають звіт про проходження практики і подають характеристики з місць стажування. Строк стажування - 1/4 усього строку навчання.

Оцінювання практики під керівництвом здійснюється вченою радою, із врахуванням пропозиції оцінки від викладачів кафедри, відповідно до модулів якої кандидат проходив практику; також враховуються звіти суддів-наставників стосовно відданості та продуктивності кандидата на посаду судді, чернетки та проєкти судових постанов, моделювання слухань, які були проведені кандидатами на посаду судді.

3. Оцінювання етапу заміни та підготовки

Третій етап підготовки кандидатів у судді - спеціалізація. Після проходження загального теоретичного та практичного курсу підготовки і стажування у слухача повинна сформуватися думка про те, яку спеціалізацію він хотів би обрати. При цьому враховані висновки профорієнтаційних тестів. Слухачі розподіляються на відповідні відділення: загальне, господарське, адміністративне і т.д. На загальному відділенні допускається більш вузька спеціалізація шляхом створення груп суддів-криміналістів, суддів-цивілістів, суддів військових судів. Завданням цього етапу підготовки кандидатів у судді є поглиблене вивчення теоретичних і практичних проблем матеріального і процесуального права згідно зі спеціалізацією. Спеціалізація дозволяє виділити індивідуальні можливості кандидата в судді з погляду їх найбільш ефективного застосування у розгляді окремих категорій судових справ, більш детально вивчити певне законодавство, практику його застосування, засвоїти необхідні навички та вміння.

Оцінювання етапу заміни та підготовки здійснюється із врахування звіту, підготовленого головою Вищого суду, в якому кандидат на посаду судді проходив даний етап навчання; у даному звіті наводиться інформація щодо відданості та продуктивності кандидата у виконанні своїх функцій.

Наслідки не зарахування одного із етапів підготовки

Не зарахування одного із етапів підготовки (очна частина курсу, практика під керівництвом, етап заміни та допомоги) призведе до повторення цього етапу; учень буде включений до наступного випуску, із збереженням оцінки, яку він отримав під час складання конкурсного відбору. У разі повторного не зарахування очної частини курсу, практики під керівництвом чи етапу заміни та допомоги, кандидат на посаду судді буде остаточно виключений і не зможе розпочати кар'єру судді.

У цій країні суддів на одиницю населення вполовину менше, ніж у середньому в Європейському Співтоваристві. За технічним забезпеченням, швидкістю оброблення документів і проведення розслідувань Іспанія перебуває на 19-му місці в Євросоюзі. Навантаження в 1,5 рази перевищує допустиме.

6.3. Австрійський досвід



Верховний суд Австрії

Судова система країни складається з федеральних судів і судів штатів і територій. Суди територій створюються федеральним парламентом, але не входять в систему федеральних судів. Судді всіх федеральних судів призначаються генерал-губернатором за рекомендацією кабінету.

У Австрії на посаду судді може бути призначений лише дієздатний австрійський громадянин з бездоганною репутацією, який завершив повний курс юридичної освіти в університеті (з отриманням диплому), має не менше одного року судової практики та отримав позитивну характеристику не менше трьох с

Особливістю австрійського порядку є необхідність отримання спеціальної суддівської освіти (окрім університетської).



Вищий суд Австрії

Під час навчання кандидат вивчає: кримінологію і криміналістику; судову медицину та судову психіатрію; психологію; техніку (техніку дорожнього руху, обробку даних); економічні науки (теорію економіки підприємств, рахунки підприємств, бухгалтерію); правову соціологію.

А практична частина освіти майбутніх суддів здійснюється під керівництвом спеціально виділених та закріплених за ними суддів-наставників, яких призначає колегія суду. Тривалість спеціальної освіти – п'ять років.

Весь цикл (до призначення на посаду судді) розбивається на сім етапів.

Перший етап: включає в себе як мінімум річну судову практику під керівництвом не менше трьох суддів-наставників з одночасним проходженням підготовчих курсів.

- **Другий етап:** відбувається призначення на посаду судді-стажиста Міністерством юстиції на підставі рекомендації колегії Вищого суду землі. Передумовою для цього призначення є відповідність вимогам кандидатського цензу.

Третій етап: (після призначення на посаду судді-стажиста) здійснюється дворічне навчання при суді, прокуратурі чи інших органах (адвокатурі, органах управління, Міністерстві юстиції чи в органах виконання покарання).

- **Четвертий етап:** починається з четвертого року навчання відвідуванням судової академії. Навчання в судовій академії повинно сприяти здійсненню мети навчання, зорієнтувати теоретичні знання кандидата і його майбутню практичну діяльність на правильне застосування закону. На цьому етапі передбачається також проведення інтенсивних курсів навчання з окремих галузей права з наступною за цим спеціальною судовою практикою.
- **Наприклад:** двотижневий курс із земельного права – потім чотиритижнева практика в земельних органах; одностижневий курс житлового права – чотиритижнева практика в житлових органах; тритижневий курс виконавчого права – шеститижневий курс практики у виконавчих органах.

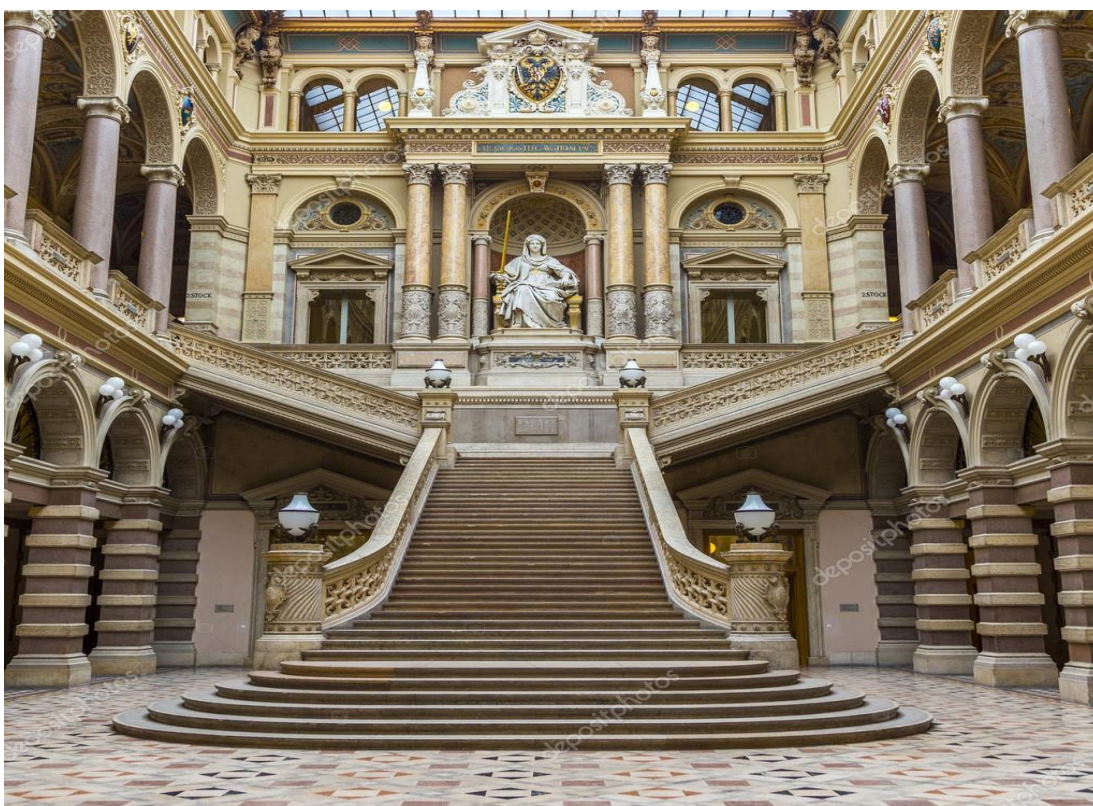
П'ятий етап: проводиться практика при суді, прокуратурі, адвокатурі чи в одному з перерахованих вище органів управління, чи виконання покарання з метою закріплення отриманих знань та навиків.

- **Шостий етап:** включає в себе іспит на посаду судді при Вищому суді однієї з земель.

Сьомий етап: проводиться призначення на посаду судді.

Таким чином, крім вказаних вище вимог до кандидата висуваються додаткові, а саме: успішне закінчення судової академії, здача іспиту на посаду судді, отримання ступеню доктора правознавства (екзамен на посаду судді не замінює вимоги про ступінь доктора правознавства, яка присвоюється після захисту дисертації, що близька за характером до нашої кандидатської).

З австрійського досвіду можемо бачити складний і тривалий процес підготовки професійних суддів, головними рисами якого є гнучке поєднання практичної підготовки протягом стажування в різних державних органах (з перевагою судових) та спеціальним, теоретичним вдосконаленням при навчанні в судовій академії, де здобувається суддівська освіта.



Статуя правосуддя в Палац правосуддя у Відні

6.4. Французький досвід



Палац правосуддя Франції



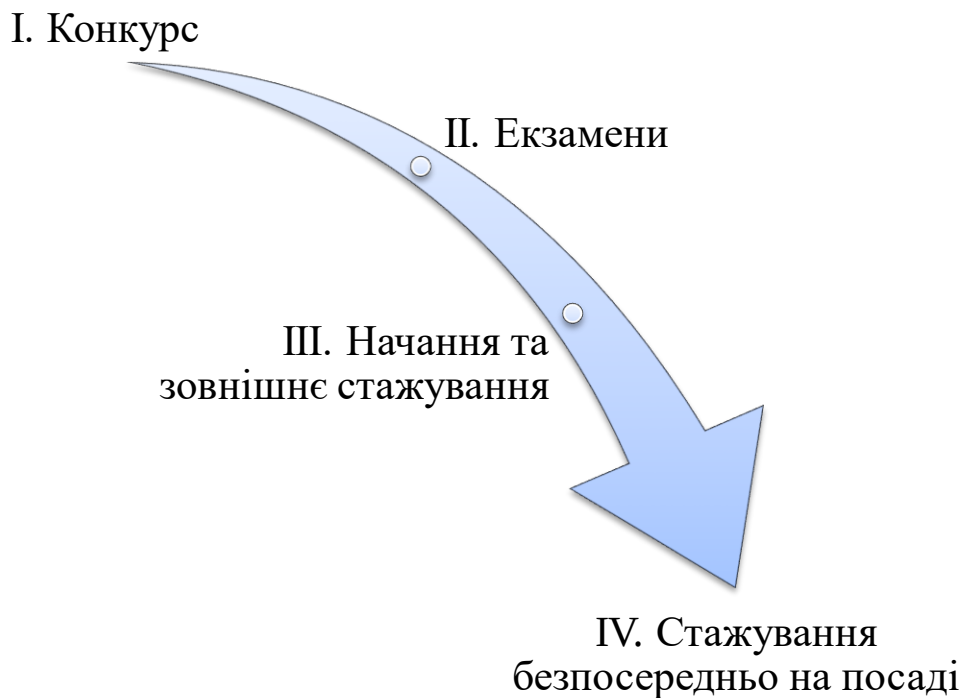
Касаційний суд Франції

Відповідні традиції в питаннях формування суддівського корпусу склались у Франції. Досвід цієї країни був широко використаний правовими системами багатьох країн Європи, Азії, Африки та Південної Америки, де протягом останніх десятиріч створені відповідні навчальні заклади із спеціальної підготовки майбутніх суддів. Цей досвід отримав світове визнання.

Насамперед слід зазначити, що у Франції комплектування суддівських кадрів проводиться у декілька способів: “прямим призначенням” на посаду судді осіб, що мають вищу юридичну освіту і певний стаж служби на правових, адміністративних чи військових посадах; тимчасовим призначенням на роботу в якості судді (на три, п’ять чи сім років) магістратів у відставці, які раніше займали посади суддів, прокурорів чи інші посади за юридичною спеціальністю; призначенням на суддівські посади випускників Національної школи магістратури.

Національна школа магістратури щорічно випускає близько двохсот суддів та прокурорів. Слухачі в школу набираються по конкурсу, кандидатури для якого попередньо добираються з участю представників судів. Згідно Органічного Закону “Про статус магістратури” для вступу в Національну школу магістратури вимагається: національний дипломом про другий цикл вищої освіти чи який-небудь документ чи диплом такого ж рівня, що офіційно визнається декретом Державної Ради; французьке громадянство; дієздатність та хороші моральні якості; дотримання у відповідності з законом обов’язку по призову до армії; відповідність умовам фізичної придатності, необхідної для виконання своїх обов’язків, задовільний стан здоров’я (в разі хвороби, що дає право на тривалу відпустку - остаточне одужання).

Етапи призначення на посаду судді



Перший етап конкурсу вступники пишуть свого роду есе (їх роздуми з соціальних, економічних, політичних та загальнокультурних проблем сучасного світу).

Другий етап включає екзамени з юридичних дисциплін, іноземної мови та залік із загально-фізичної підготовки. Переможцями конкурсу стає біля 15-28 % абітурієнтів.

При прийомі для кожної категорії абітурієнтів встановлені свої правила.

75% місць відведено для дипломованих спеціалістів вищих шкіл;

20 % - для державних службовців та офіцерів поліції, викладачів, соціальних працівників, посадових осіб, що здійснювали нагляд за умовно засудженими, секретарів судів;

5% - для осіб, які не менше 8 років працювали в приватному секторі, обирались членами місцевого самоврядування, були народними засідателями.

При цьому особлива увага приділяється оцінці загальної культури абітурієнтів, і це не випадково. Французи виходять з того, що одних юридичних знань судді недостатньо, вони прагнуть бачити в майбутньому носіїв судової влади не тільки прекрасного спеціаліста, але й освічену, культурну людину. Зараховані кандидати постановою міністра юстиції призначаються слухачами та з ними укладається контракт, на основі якого вони зобов'язуються відпрацювати в сфері юстиції не менше 10 років.

Третій етап “навчання” - “зовнішнє стажування”, яке триває 3 місяці і здійснюється поза судових установ Франції, на підприємствах, в органах місцевого самоврядування, префектурі, іноземних судових установах, інших організаціях. Наступні 8 місяців навчання проходять безпосередньо в Школі. В програму навчання входять дисципліни, які стосуються експертної роботи, зокрема, тих спеціалістів, до яких найчастіше звертаються магістрати: психіатрів, судових медиків, психологів, фінансових експертів. Слухачі Школи отримують інформацію з питань організації, функціонування та фінансування судових установ, адвокатських колегій, судових канцелярій, інших служб. Правові дисципліни практично не викладаються, за виключенням кримінального та цивільного процесу, судової етики, а також суміжних предметів, знання яких необхідне для виконання професійних обов'язків.

Наступним етапом навчання є стажування слухачів в судових установах, яке триває 14 місяців. Слухачі знайомляться з діяльністю суду всіх інстанцій, органів розслідування та прокуратури, поліцейських та жандармських служб, виправних установ, судових виконавців. Перед завершальним етапом навчання слухачі складають заліки та кваліфікаційний іспит. На підставі отриманих оцінок та результатів стажування слухачам надається список запропонованих посад. Як тільки вони зроблять свій вибір, їх розподіляють по групах, виходячи з обраної спеціалізації. П'ятимісячна програма передбачає поглиблене вивчення теорії, нових законодавчих актів, спілкування з практикуючими магістратами.

Четвертий етап – стажування в судових установах на тій посаді, яку слухач буде займати в послідовному. З розглянутого австрійського та французького досвіду можемо бачити застосування спеціальних елементів кандидатського цензу – професійної науково-теоретичної та практичної підготовки кандидатів. При цьому програма теоретичної підготовки в навчальних центрах зорієнтована на спеціальну судову освіту, яка включає ґрунтовні знання з юридичних наук, економічних дисциплін, правової соціології та ін. Отримання спеціальної судової освіти передбачає поглиблене вивчення поряд із

загальними курсами також прикладних дисциплін, що обумовлює здобуття суддею високого рівня кваліфікації. Більш спрощений, ніж у Австрії та Франції, кандидатський ценз в Німеччині, Італії та Польщі.

6.5. Німецький досвід

У Німеччині згідно §9 “Німецького закону про суддів” (1961 р.) на судову посаду може бути призначена лише особа, яка є німцем, тобто має громадянство Німеччини, не залишає ніяких сумнівів у тому, що завжди буде захищати вільний демократичний конституційний лад у відповідності з Основним Законом.

Питання практичної підготовленості претендентів на посаду судді, подібно австрійському, вирішується і німецьким законодавцем. Згідно “Німецького закону про суддів” право претендувати на заняття судової посади набуває особа, яка отримала юридичну освіту в університеті, здала перший державний іспит, пройшла після цього підготовче службове стажування і здала після нього державний іспит.



Після відбору кандидати прямо не призначаються суддями, оскільки повинні пройти дворічне навчання, в кінці якого вони повинні скласти остаточний іспит на відповідність суддівській посаді. У випадку незадовільних результатів іспиту стажист має право його скласти ще раз, але не пізніше ніж через рік. При незадовільних результатах повторного іспиту стажист підлягає звільненню з судової системи. Водночас, згідно Закону “Про устрій загальних судів Республіки Польща” від проходження стажування звільняються: польські професори та доктори наук в галузі права; адвокати; прокурори, їх заступники та помічники; офіцери, що працювали в органах військової юстиції в якості суддів, прокурорів, їх заступників чи помічників; особи, які не менше трьох років працювали на посаді арбітрів, адвокатів, юрисконсультів чи нотаріусів.

Таким чином, особливі кандидатські вимоги щодо професійності встановлено в Німеччині, Італії та Польщі. В цих країнах головний важіль професіоналізму суддів зосереджений на практичній підготовці кандидатів.

До призначення на посаду, асесор (стажист) під наглядом суддів-наставників проходить обов'язкове стажування в судових установах, державних органах та адвокатурі. Однак, на відміну від Австрії та Франції, спеціальне судове навчання кандидатів у цих країнах не передбачено. Дещо відмінні вимоги до кандидатів на посаду судді існують в країнах з англосаксонською системою права.

6.6. Досвід призначення суддів в Англії та США

Судді Високого суду в Англії призначаються із числа баристерів з не менш ніж десятирічною практикою. Суддями ж Суду Корони є окружні судді і рекордери (тимчасові судді Суду Корони, які виконують свої повноваження за сумісництвом з іншою практикою). Ці посади є новими, оскільки сам Суд Корони створено лише у 1971 році. Щоб стати окружним суддею чи рекордером, кандидат повинен бути членом однієї з професійних адвокатських корпорацій.



Обов'язкова вимога до окружних суддів – перебування в якості адвоката в корпорації баристерів не менше 10 років чи на посаді рекордера - не менше трьох років. Згідно з багатовіковою традицією суддями стають ті, хто належить до відносно замкнутої “аристократичної” корпорації баристерів. Перед призначенням на суддівські посади ретельно перевіряється щоб стан здоров'я претендентів був задовільним.



Верховний суд Великої Британії

Лише після 1971р. представники більш чисельної і більш демократичної корпорації соліситорів отримали можливість бути окружними суддями. Ще в середині вісімдесятих років визнавалось, що суддів відбирають тільки з досвідчених баристерів, які представляють вузьку групу суспільства за освітою, соціальними та економічними ознаками. Однак, з прийняттям Закону “Про суди і правове обслуговування” з’явився новий критерій для відбору суддів: час безпосередньої адвокатської судової практики.

Для того щоб мати адвокатську судову практику необхідна вища університетська юридична освіта та спеціальна додаткова підготовка із складанням іспиту при Юридичному товаристві – для соліситорів і при “Судових інах” – для баристерів. Згідно з новим критерієм, встановленим законом, за основу береться період, протягом якого кандидат мав адвокатський сертифікат. Іншими словами, йдеться про час, протягом якого він виступав в суді. У випадку добору кандидатів на посаду судді цей період визначається не менше як в 10 років. При призначенні суддів в Англії прийнято враховувати також моральні та ділові якості кандидата, що вважається досить важливим.

Разом з тим, в цій країні також склалась традиція, згідно з якою для призначення суддів вищої ланки буває достатнім письмової рекомендації політично впливових осіб. Кандидатам у судді середньої і нижньої ланки (окружних чи оплачуваних магістратів), перш за все, необхідно отримати не менше трьох рекомендацій від суддів та провідних баристерів, які добре знають кандидата по судовій чи адвокатській діяльності. В Англії для кандидатського цензу суддів визначальним критерієм професіоналізму виступає значний досвід (не менше 10 років) практичної діяльності у сфері

судочинства. Правові традиції цієї країни передбачають, що саме в якості адвокатів чи рекордерів набувається необхідний досвід. В Англії, юридична система якої є праобразом американської, ряди суддів поповнюються із середовища досвідчених адвокатів, що довели свою здатність вести справи в суді. У цьому відношенні між англійськими та американськими суддями є риси подібності.

Однак на відміну від США, англійський адвокат завжди починає свою кар'єру з суду самого нижчого рангу. Потім, якщо він себе добре проявить, він рухається по службі: на початку в якості судді першої інстанції Високого суду, потім можливо в Апеляційний суд і, нарешті, у Вищий суд - Палату Лордів.



На відміну від Англії та Сполучених Штатів, в країнах континентального права як в Західній Європі, так і в інших частинах світу судді починають свою професійну кар'єру відразу з посади судді. Підтвердженням необхідної кваліфікації для цього виступає диплом юридичного факультету університету і зазвичай нетривалий період практичної роботи. Почавши юридичну кар'єру з призначення судді, юрист потім просувається по службі в середині судової системи.

Американська ж практика йде шляхом підбору суддів із середовища найдосвідченіших практикуючих юристів.

Це означає, що особа, яка претендує на посаду судді, повинна бути американським громадянином, мати юридичну освіту і бездоганну репутацію. Важливе значення має і характер кандидата на посаду судді. В Канонів судової етики США вказано: "Правосуддя не повинно відправлятися особами, які за своїм характером несумісні з цією посадою". При цьому, американські фахівці відпрацювали критерії "гарного" судді, куди віднесли: безсторонність при вирішенні справи; гарні теоретичні знання і певний досвід практичної (юридичної) діяльності; здібність думати і писати ясно, логічно; велику особисту чесність; добре фізичне здоров'я та розумовий розвиток; судовий темперамент (зрівноваженість, уважність, комунікабельність, терплячість); здібність розумно застосовувати судову владу. Для прийняття зваженого рішення, на думку багатьох у США, вимагається не лише фаховий, а й

життєвий досвід, оскільки саме останній є важливою характеристикою справжнього судді. Найбільше це стосується суддів, що працюють в системі загального права.

Додатки

Додаток 1

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ ректора Національної
школи суддів України
“02”серпня 2018 р. № 44

ПОЛОЖЕННЯ ПРО СТАЖУВАННЯ ТА НАСТАВНИЦТВО (КОУЧИНГ) КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ СУДДІ

1. Загальні положення

1.1. Положення про стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді (далі – Положення, кандидат відповідно) розроблено відповідно до статті 77 Закону України “Про судоустрій і статус суддів”.

1.2. Стажування є обов’язковою складовою спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, проводиться у формі практичної підготовки кандидатів в місцевих судах та має на меті на основі знань, отриманих ними під час теоретично–практичного навчання переконливо та на власну відповідальність застосовувати ці знання та спроможності у практичній діяльності зі здійснення правосуддя із урахуванням подальшої поступової інтеграції в рамках Європейського Союзу.

1.3. З метою належного проведення стажування в місцевих судах запроваджено інститут наставництва (коучингу).

1.4. Наставництво (коучинг) – це відносини між наставником (наставниками) та кандидатом (кандидатами) щодо передачі та засвоєння професійних знань, умінь, практичного досвіду, а також розвиток особистісних якостей, необхідних для виконання основних професійних завдань судді.

1.5. Мета наставництва (коучингу) – забезпечення оптимальної адаптації майбутніх суддів до умов відправлення правосуддя, цілеспрямоване формування та розвиток професійних і особистісних якостей майбутніх суддів.

1.6. Суддя–наставник (коуч) – професійний, компетентний, доброчесний суддя, який здатний передати свої знання та досвід, уміє комунікувати як у колективі, так і в залі судового засідання та постійно займається самовдосконаленням.

1.7. Проведення стажування (наставництва) та його строки встановлено програмою та навчальним планом спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (далі – Програма, Навчальний план відповідно).

1.8. Організаційне забезпечення проведення стажування здійснюють відділ спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, регіональні відділення та інші структурні підрозділи Національної школи суддів України (далі – НШСУ) в межах їхніх повноважень у співпраці з Державною судовою адміністрацією України (далі – ДСА України), її територіальними управліннями та місцевими судами.

2. Організація стажування та наставництва (коучингу). Порядок проходження

2.1. Стажування кандидатів проводиться в місцевих судах відповідно до Програми стажування кандидатів на посаду судді (далі – Програма стажування) (додаток 1) та в терміни, визначені Навчальним планом.

2.2. Види стажування:

- стажування в місцевих загальних судах, що розглядають цивільні, кримінальні, адміністративні справи, а також справи про адміністративні правопорушення у випадках та порядку, визначених процесуальним законом

- стажування в місцевих господарських судах, які розглядають справи, що виникають із господарських правовідносин, а також інші справи, віднесені законом до їх юрисдикції

- стажування в місцевих адміністративних судах, що розглядають справи адміністративної юрисдикції (адміністративні справи).

2.3. НШСУ за пропозиціями апеляційних судів, узгодженими з ДСА України та її територіальними управліннями, створює реєстр місцевих судів для проведення стажування (далі – реєстр баз стажування).

При формуванні пропозицій апеляційні суди мають урахувати можливі умови для проходження кандидатами стажування в місцевому суді, зокрема наявність основних елементів оснащення місць для стажування кандидатів.

Реєстр баз стажування затверджується наказом ректора НШСУ.

2.4. У місцевих судах (далі – базах стажування), включених до реєстру баз стажування, кандидатури суддів–наставників (коучів) визначаються з урахуванням вимог, передбачених розділом 3 цього Положення.

Інформація про кандидатури суддів–наставників (коучів) місцевих судів направляється до НШСУ.

Відповідно до отриманої інформації НШСУ формує реєстр суддів–наставників (коучів). Реєстр суддів–наставників (коучів) затверджується наказом ректора НШСУ.

2.5. Наставництво (коучинг) здійснюється за такими формами:

- індивідуальною – за суддею–наставником (коучем) закріплюється один кандидат

- колективною – за суддею–наставником (коучем) закріплюється від двох до п'яти кандидатів

- колективно–індивідуальною – наставництво стосовно одного чи групи кандидатів здійснюється декількома суддями–наставниками (коучами).

2.6. За п'ять днів до початку відповідного виду стажування ректор НШСУ видає наказ про розподіл та направлення кандидатів на стажування.

У наказі про проходження стажування зазначається, зокрема назва місцевого суду, в якому кандидат буде проходити стажування, дата початку та закінчення стажування.

2.7. Конкретний перелік питань, що вивчаються кандидатом в ході проходження стажування та/або завдань, які необхідно йому виконати, зазначаються в Індивідуальному плані (додатки 2 – 5), який складається відділом спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (регіональним відділенням) відповідно до Програми стажування та затверджується керівником відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді чи відповідного регіонального відділення.

В Індивідуальному плані визначаються конкретні терміни, відведені для виконання кожного завдання.

2.8. З метою проходження стажування у відповідному місцевому суді кандидату надаються витяг з наказу про проходження стажування та Індивідуальний план.

2.9. На підставі наказу ректора НШСУ про проходження стажування кандидатами, голова відповідного місцевого суду визначає суддю–наставника (коуча).

2.10. Стажування кандидатів проводиться відповідно до правил внутрішнього розпорядку суду.

2.11. У ході проходження стажування кандидат виконує завдання в межах Індивідуального плану.

2.12. Для визначення рівня знань кандидата з питань стажування між ним і суддею–наставником (коучем) проводяться співбесіди, про які зазначається в Індивідуальному плані.

2.13. Моніторинг проходження кандидатом стажування, виконання ним Індивідуального плану, здійснює суддя–наставник (коуч) та керівник відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді чи відповідного регіонального відділення.

2.14. Голова відповідного місцевого суду (бази стажування) сприяє процесу стажування в суді, ефективному виконанню завдань, визначених Програмою стажування та Індивідуальним планом.

2.15. Заміна судді–наставника (коуча) може здійснюватися за умови:

- звільнення судді–наставника (коуча)
- переведення судді–наставника (коуча) до іншого суду
- тимчасової непрацездатності (понад 5 днів) судді–наставника (коуча).

2.16. Заміна судді–наставника (коуча) проводиться головою місцевого суду.

3. Вимоги до судді–наставника (коуча)

Суддя–наставник (коуч) має відповідати таким вимогам:

- досвід роботи на посаді судді, як правило, не менше п'яти років
- володіння глибокими професійними знаннями, уміннями та навичками
- наявність високих ділових і морально–психологічних якостей
- володіння організаторськими та педагогічними здібностями
- авторитет і повага серед колег суддів і в колективі суду
- неухильне дотримання Кодексу суддівської етики
- проходження тренінгу з наставництва (коучингу) в НШСУ.

4. Права та обов'язки судді–наставника (коуча)

4.1. Суддя–наставник (коуч) має право:

- формувати в кандидата сумлінне ставлення до проходження стажування
- брати участь в обговоренні з кандидатом питань, що стосуються проходження стажування
- у разі необхідності висловлювати пропозиції щодо внесення змін до Індивідуального плану
- проводити моніторинг проходження кандидатом стажування
- давати завдання кандидату щодо виконання Програми стажування та Індивідуального плану.

4.2. Суддя–наставник (коуч):

- надає допомогу кандидату в оволодінні професійними знаннями та навичками

- сприяє створенню належних умов, необхідних для проходження стажування
- формує в кандидата навички сумлінного виконання повноважень судді
- сприяє удосконаленню професійних знань, умінь і навичок, а також особистісних якостей кандидата
- знайомить кандидата зі структурою суду та його роботою
- надає кандидату можливість знайомитися із процесом підготовки судових справ до розгляду та бути присутнім у відкритих судових засіданнях з наступним обговоренням ухвалених судових рішень
- психологічно підтримує кандидата, надає йому компетентні поради, консультації та роз'яснення
- є прикладом з дотримання норм професійної етики та Кодексу суддівської етики
- проводить моніторинг за виконанням кандидатом Індивідуального плану
- складає за результатами стажування Висновок про проходження стажування (далі – Висновок) (додаток 6)
- надає Висновок кандидату.

5. Права та обов'язки кандидата

5.1. Кандидат має право:

- звертатися та отримувати від судді–наставника (коуча) компетентні консультації, поради та роз'яснення щодо виконання Програми стажування та Індивідуального плану
- повідомляти суддю–наставника (коуча) про актуальні питання, що виникають у ході проходженні стажування
- пропонувати вдосконалення методів і механізмів виконання завдань, визначених Індивідуальним планом
- отримувати інформаційні матеріали, необхідні для засвоєння Програми стажування та виконання завдань Індивідуального плану.

5.2. Кандидат зобов'язаний:

- бути дисциплінованим, дотримуватися правил техніки безпеки, внутрішнього розпорядку суду, в якому проводиться стажування
- ефективно та результативно засвоювати Програму стажування, у встановлений термін виконувати завдання, передбачені Індивідуальним планом, з метою формування самостійного мислення та практично–

методичних навичок, а також розвитку їх соціального, економічного та політико-правового розуміння

- ретельно виконувати поради судді-наставника (коуча)
- вивчати методи та форми суддівської діяльності
- бути присутнім у відкритих судових засіданнях, здатним аналізувати матеріали справ та хід судових засідань, а також готовим до їх обговорення із наставником
- виконувати завдання визначені суддею-наставником (коучем) в межах Програми стажування.

6. Підведення підсумків стажування

6.1. За результатами проходження стажування кандидатом суддя-наставник (коуч) складає Висновок.

6.2. У Висновку відображаються результати виконання кандидатом завдань, визначених Індивідуальним планом, а також зазначається, якими вміннями та навичками оволодів кандидат у ході проходження стажування.

6.3. Висновок має містити оцінку отриманих нових знань, сформованих умінь і навичок кандидата.

6.4. Оцінювання проводиться відповідно до Положення про порядок визначення успішності виконання програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

6.5. Індивідуальний план з відмітками про його виконання та Висновок не пізніше трьох днів після закінчення стажування кандидат передає на затвердження керівнику відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді чи відповідного регіонального відділення.

6.6. Затвердження Висновку здійснюється у разі, коли кандидат пройшов стажування, виконав у повному обсязі Індивідуальний план та досяг відповідного обсягу практичних знань, умінь і навичок.

6.7. Кандидат вважається таким, який пройшов стажування, у разі затвердження вказаного Висновку.

6.8. У випадку, якщо кандидат не пройшов стажування, то такий Висновок не затверджується, про що керівник відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді чи відповідного регіонального відділення надає кандидату мотивовану відмову.

Додаток 1
до Положення про стажування
та наставництво (коучинг)
кандидатів на посаду судді

ПРОГРАМА СТАЖУВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ СУДДІ

1. Загальні положення.

1.1. Програму стажування кандидатів на посаду судді (далі – Програма стажування) розроблено відповідно до Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді та Положення про стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді.

1.2. Стажування проводиться після завершення теоретично–практичної підготовки II–V блоків Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

1.3. У ході проходження стажування, суддя-наставник (коуч) відповідного місцевого суду сприяє належному виконанню обов’язків кандидатом на посаду судді та після його завершення готує Висновок про проходження стажування.

1.4. Після закінчення кожного виду стажування проводиться обговорення результатів проходження стажування.

1.5. Проходження стажування здійснюється за Індивідуальним планом стажування, що складається відповідно до цієї Програми стажування кандидатів на посаду судді.

2. Стажування в місцевому загальному суді (Блок II “Цивільне судочинство”)

2.1. У ході проходження стажування в місцевому загальному суді кандидат має ознайомитись з:

- організаційною структурою місцевого суду;
- правовим регулюванням діловодства в місцевому суді;
- інструкцією з діловодства в загальних судах;
- правилами внутрішнього розпорядку суду;
- організацією роботи суду;
- організаційним забезпеченням суду щодо розгляду цивільних справ (робота канцелярії суду в цивільних справах), роботи архіву суду;

положенням про автоматизовану систему документообігу суду;
плануванням та організацію підготовки до розгляду та судового розгляду цивільних справ;
ведення судового процесу з використанням технічних засобів, ЗМІ (журналістами) та учасниками процесу;
організацією та підготовкою судового засідання;
веденням судового процесу тощо;
організацією внесення рішень до Єдиного державного реєстру;
використання інших інформаційних технологій в судах;
організацією роботи, пов'язаної зі зверненням громадян;
організацією безпеки суду тощо.

2.2. Ознайомитись з окремими видами цивільного судочинства:

2.2.1. Наказне провадження.

2.2.2. Позовне провадження:

відкриття провадження у справі;
підготовче провадження;
врегулювання спору за участі судді;
відмова позивача від позову;
мирова угода;
розгляд справи по суті;
фіксування судового процесу;
зупинення та закриття провадження у справі;
залишення позову без розгляду;
судові рішення;
розгляд справ у порядку спрощеного провадження;
заочний розгляд справи тощо.

2.2.3. Окреме провадження.

2.3. З метою отримання досвіду спілкування з учасниками судового процесу, усвідомлення їхніх інтересів, способами допитів сторін і свідків, а також правильній оцінці їхніх показань бути присутнім у судових засіданнях з розгляду окремих категорій цивільних справ (за умови, якщо такі справи розглядаються в ході стажування) щодо розгляду:

земельних спорів;
справ із кредитних правовідносин;
спорів про визнання правочинів недійсними;
сімейних справ;
справ про спадкування;
житлових спорів;
трудових спорів;

справ про захист права власності;
справ про відшкодування шкоди;
справ у порядку окремого провадження;
справ у порядку наказного провадження тощо.

2.4. Розвивати практичні навички написання проектів процесуальних документів у цивільному судочинстві (проектів ухвал, рішень, постанов, судових наказів).

3. Стажування в місцевому господарському суді (Блок III “Господарське судочинство”)

3.1. Під час проходження стажування в місцевому господарському суді кандидат має ознайомитись з:

організаційною структурою місцевого господарського суду;
правовим регулюванням діловодства в місцевому господарському суді;
інструкцією з діловодства в господарських судах;
правилами внутрішнього розпорядку суду;
організацією роботи суду;
організаційним забезпеченням суду щодо розгляду господарських справ (робота канцелярії суду), роботи архіву суду тощо;
плануванням та організацією підготовки до розгляду та судового розгляду господарських справ;
організацією та підготовкою судового засідання;
веденням судового процесу;
організацією роботи документообігу;
організацією внесення рішень до Єдиного державного реєстру;
організацією безпеки суду тощо.

3.2. Ознайомитись з порядком здійснення господарського судочинства:

3.2.1. Наказне провадження.

3.2.2. Позовне провадження:

відкриття провадження у справі;
підготовче провадження;
врегулювання спору за участю судді;
відмова позивача від позову;
мирова угода сторін;
розгляд справи по суті;
фіксування судового процесу;
залишення позову без розгляду;

зупинення та закриття провадження у справі;
судові рішення;
розгляд справ у порядку спрощеного провадження тощо.

3.3. З метою отримання досвіду спілкування з учасниками судового процесу, усвідомлення їхніх інтересів, способами допитів сторін і свідків, а також правильній оцінці їхніх показань бути присутнім у судових засіданнях з розгляду окремих категорій господарських справ (за умови, якщо такі справи розглядаються в ході стажування):

із земельних правовідносин;
про укладення, зміну, розірвання договорів, визнання правочинів (господарських договорів) недійсними;
із договорів страхування;
про банкрутство;
про право власності та інші речові права;
про корпоративні спори;
у порядку наказного провадження тощо.

3.4. Розвивати практичні навички написання проектів процесуальних документів у господарському судочинстві (проектів ухвал, рішень, постанов, судових наказів).

4. Стажування в місцевому загальному суді (Блок IV “Кримінальне судочинство та судочинство у справах про адміністративні правопорушення”)

4.1. У ході проходження стажування в місцевому загальному суді кандидат має ознайомитись з:

організаційною структурою місцевого суду;
правовим регулюванням діловодства в місцевому суді;
інструкцією з діловодства в судах;
правилами внутрішнього розпорядку суду;
організацією роботи суду;
організаційним забезпеченням суду щодо розгляду кримінальних справ та справ про адміністративні правопорушення (робота кримінальної та адміністративної канцелярії суду), роботи архіву суду тощо;
плануванням та організацію підготовки до розгляду та судового розгляду кримінальних справ;
організацією та підготовкою судового засідання;
веденням судового процесу;
особливостями ведення судового засідання у справах про адміністративні правопорушення;

організацією внесення рішень до Єдиного державного реєстру;
організацією безпеки суду тощо.

4.2. Ознайомитись з порядком здійснення кримінального судочинства:
підготовче провадження;
судовий розгляд;
судові рішення;
спрощене провадження щодо кримінальних проступків;
провадження в суді присяжних;
діяльність слідчого судді тощо.

4.3. З метою отримання досвіду спілкування з учасниками судового процесу, усвідомлення їхніх інтересів, способами допитів сторін і свідків, а також правильній оцінці їхніх показань бути присутнім у судових засіданнях з розгляду окремих категорій кримінальних проваджень/справ (за умови, якщо такі справи розглядаються в ході стажування):

- проти основ національної безпеки України;
- проти життя та здоров'я особи;
- проти волі, честі, гідності особи;
- проти статевої свободи та статевої недоторканності особи;
- проти власності;
- у сфері господарської діяльності;
- корупційних злочинів і злочинів у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг;
- проти громадської безпеки, громадського порядку та моральності;
- у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів та інші злочини проти здоров'я населення;
- у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку;
- кібербезпека та права людини в мережі Інтернет;
- проти встановленого порядку несення військової служби (військові злочини) тощо.

4.4. Вивчати підстави та мотиви прийняття рішень щодо обрання запобіжних заходів.

4.5. Бути присутнім під час розгляду справ про адміністративні правопорушення.

4.6. Розвивати практичні навички написання проектів процесуальних документів у кримінальному судочинстві та судочинстві у справах про адміністративні правопорушення (проектів ухвал, вироків, постанов у справах про адміністративні правопорушення).

5. Стажування в місцевому адміністративному суді (Блок V “Адміністративне судочинство”)

5.1. У ході проходження стажування в місцевому адміністративному суді кандидат на посаду судді має ознайомитись з:

- організаційною структурою місцевого адміністративного суду;
- правовим регулюванням діловодства в місцевому адміністративному суді;
- інструкцією з діловодства в місцевих адміністративних судах;
- правилами внутрішнього розпорядку суду;
- організацією роботи суду;
- плануванням та організацію підготовки до розгляду та судового розгляду адміністративних справ;
- організацією та підготовкою судового засідання;
- веденням судового процесу;
- організацією роботи документообігу;
- організацією внесення рішень до Єдиного державного реєстру;
- організацією безпеки суду тощо.

5.2. Ознайомитись з окремими видами здійснення адміністративного судочинства:

5.2.1. Позовне провадження:

- відкриття провадження у справі;
- підготовче провадження;
- врегулювання спору за участю судді;
- відмова позивача від позову;
- примирення сторін;
- розгляд справи по суті;
- фіксування судового процесу;
- зупинення і закриття провадження у справі;
- залишення позову без розгляду;
- судові рішення;
- розгляд справ у порядку спрощеного позовного провадження;
- особливості позовного провадження в окремих категоріях адміністративних справ тощо.

5.3. З метою отримання досвіду спілкування з учасниками судового процесу, усвідомлення їхніх інтересів, способами допитів сторін і свідків, а

також правильній оцінці їхніх показань бути присутнім у судових засіданнях з розгляду окремих категорій адміністративних справ (за умови, якщо такі справи розглядаються в ході стажування):

- пенсійних та інших соціальних спорів;
- податкових спорів;
- митних спорів;
- спорів, пов'язаних із проходженням публічної служби;
- пов'язаних зі статусом біженця чи особи, яка потребує додаткового або тимчасового захисту, та з приводу видворення іноземців та осіб без громадянства;
- щодо оскарження нормативно-правових актів органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших суб'єктів владних повноважень;
- пов'язаних із виборчим процесом, процесом референдуму;
- з приводу рішень, дій або бездіяльності державної виконавчої служби, приватного виконавця;
- реалізації права на мирні зібрання.

5.4. Розвивати практичні навички написання проектів процесуальних документів у адміністративному судочинстві (проектів ухвал, рішень, постанов).

Додаток 3

Додаток 2

до Положення про стажування

та наставництво (коучинг)

кандидатів на посаду судді

ЗАТВЕРДЖУЮ

начальник відділу спеціальної підготовки
кандидатів на посаду судді

(директор регіонального відділення)

“ ____ ” _____ р.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН СТАЖУВАННЯ
В МІСЦЕВОМУ СУДІ
БЛОК II (ЦИВІЛЬНЕ СУДОЧИНСТВО)
(22 дні)

ПІБ

слухача _____

Місце проведення стажування

Термін стажування: з _____ року по _____ року

Наказ про направлення на стажування від “ _____ ” _____ р. № _____

№ n/n	Основні завдання стажування (необхідні заходи)	Кількість днів	Відмітка про виконання
1.	Знайомство з суддею-наставником (коучем). Ознайомлення із програмою стажування та індивідуальним планом стажування. Визначення робочого місця кандидата. Ознайомлення із правилами внутрішнього розпорядку суду. Інструктаж з охорони праці	1	
2.	Ознайомлення із Інструкцією з діловодства в загальних судах, Положенням про автоматизовану систему документообігу суду, номенклатурою справ суду. Вивчення організації роботи по руху вхідної та вихідної кореспонденції суду щодо цивільних справ. Ознайомлення з організацією роботи канцелярії щодо розгляду цивільних справ,	1	

	порядком опрацювання вхідної кореспонденції, реєстрації справ та їх автоматизованого розподілу між суддями, обліком справ, порядком видачі справ для ознайомлення та копій судових документів. Ознайомлення та вивчення організації роботи канцелярії суду. Передача на виконання документів. Контроль за виконанням документів. Строки виконання документів. Формування у справи документів. Порядок розгляду звернень громадян та запитів на публічну інформацію.		
3.	Продовження ознайомлення з роботою канцелярії суду щодо розгляду цивільних справ. Ознайомлення з організацією діловодства в суді. Вивчення обов'язків секретаря суду, працівників апарату суду. Ознайомлення з порядком підготовки та надсилання вихідної кореспонденції суду. Порядок видачі судових рішень, оформлення та видача виконавчих листів. Звернення судових рішень до виконання. Порядок передачі процесуальних документів і судових справ для розгляду.	1	
4.	Робота з матеріалами цивільних проваджень. Особливості проходження справ у суді з заявами про перегляд судових рішень у цивільних справах за нововиявленими обставинами, а також зі зверненнями у порядку виконання судових рішень у цивільних справах. Формування і оформлення судової справи. Робота архіву суду.	1	
5.	Ознайомлення з роботою по обробці статистичних даних місцевого суду, порядком їх обліку та звітності, з аналізами розгляду судових рішень суду по цивільних справах з метою недопущення недоліків та судових помилок в роботі судді.	1	
6.	Вивчення організації роботи судді місцевого суду по цивільних справах, обов'язків помічника судді, судового розпорядника суду. Вивчення процесу планування роботи судді та підготовки судових справ до розгляду.	1	
7.	Робота з суддею і помічником судді по прийняттю вхідної кореспонденції до судді та підготовка справ до розгляду (прийняття справ після автоматизованого розподілу, їх	1	

	вивчення, виклики учасників процесу для судових засідань, визначення строків і дат судових засідань, тощо).		
8.	Вивчення організації та підготовки судового засідання. Ознайомлення з веденням судового засідання. Участь у судових засіданнях, підготовка проектів судових рішень з наступним їх обговоренням.	1	
9.	Продовження вивчення організації та підготовки судового засідання. Ознайомлення з веденням судового засідання та спілкування з окремими категоріями учасників судового процесу. Участь у судових засіданнях, підготовка проектів судових рішень з наступним їх обговоренням.	1	
10.	Продовження вивчення організації та підготовки судового засідання. Ознайомлення з веденням судового засідання. Участь у судових засіданнях, підготовка проектів судових рішень з наступним їх обговоренням.	1	
11.	Участь у судовому засіданні під час розгляду справ за правилами спрощеного позовного провадження з наступним обговоренням їх результатів, написання проектів судових рішень.	1	
12.	Ознайомлення із процедурою заочного розгляду справи. Ознайомлення з порядком врегулювання спору за участі судді. Участь у судових засіданнях з їх наступним обговоренням та написання проектів судових рішень.	1	
13.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у цивільному судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях з розгляду земельних спорів.	1	

14.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у цивільному судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду спорів про визнання правочинів недійсними.	1	
15.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у цивільному судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду спорів щодо захисту права власності.	1	
16.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у цивільному судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду спорів, що виникають із кредитних правовідносин.	1	
17.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у цивільному судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду сімейних справ, справ про спадкування.	1	
18.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у цивільному судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду справ про відшкодування шкоди.	1	

19.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у цивільному судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду житлових спорів.	1	
20.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у цивільному судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду трудових спорів.	1	
21.	Вивчення питань щодо організації внесення судових рішень до Єдиного державного реєстру судових рішень. Порядок охорони приміщення місцевого суду.	1	
22.	Обговорення з керівником стажування результатів виконання плану стажування. Підведення підсумків стажування в місцевому суді	1	

Складено _____

ПІБ та посада працівника НШСУ

(дата, підпис)

З індивідуальним планом стажування ознайомлений

кандидат на посаду судді _____

ПІБ

(дата, підпис)

Додаток 4

Додаток 3

до Положення про стажування

та наставництво (коучинг)

кандидатів на посаду судді

ЗАТВЕРДЖУЮ

начальник відділу спеціальної підготовки
кандидатів на посаду судді

(директор регіонального відділення)

“ ____ ” _____ Р.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН СТАЖУВАННЯ
В МІСЦЕВОМУ СУДІ
БЛОК ІІІ (ГОСПОДАРСЬКЕ СУДОЧИНСТВО)
(15 днів)

ПІБ

слухача _____

Місце проведення стажування

Термін стажування: з _____ року по _____ року

Наказ про направлення на стажування від “ _____ ” _____ р. № _____

№ п/п	Основні завдання стажування (необхідні заходи)	Кількість днів	Відмітка про виконання
1.	Знайомство із суддею-наставником (коучем). Вивчення програми стажування. Визначення плану стажування, ознайомлення з ним. Визначення місця стажування кандидата. Вивчення організаційної структури місцевого господарського суду; правового регулювання діловодства в місцевому господарському суді;	1	

	інструкції з діловодства в господарських судах; правил внутрішнього розпорядку суду; організації роботи суду		
2.	Ознайомлення з організаційним забезпеченням суду щодо розгляду господарських справ (робота канцелярії суду), роботи архіву місцевого господарського суду. Облік вхідної і вихідної кореспонденції, облік справ, їх автоматизований розподіл, порядок видачі копій судових рішень	1	
3.	Продовження ознайомлення з організаційним забезпеченням суду щодо розгляду господарських справ (робота канцелярії суду), роботи архіву місцевого господарського суду. Облік вхідної і вихідної кореспонденції, облік справ, їх автоматизований розподіл, порядок видачі копій судових рішень	1	
4.	Ознайомлення з плануванням та організацією підготовки до розгляду та судового розгляду господарських справ. Робота судді та помічника судді щодо прийняття вхідної кореспонденції до судді та підготовки справ до розгляду (прийняття справ після автоматизованого розподілу, їх вивчення, виклики учасників процесу для судових засідань, визначення строків і дат судових засідань тощо). Порядок здійснення позовного провадження та особливості наказних проваджень	1	
5.	Продовження ознайомлення з плануванням та організацією підготовки до розгляду та судового розгляду господарських справ. Робота судді та помічника судді щодо прийняття вхідної кореспонденції до судді та підготовки справ до розгляду (прийняття справ після автоматизованого розподілу, їх вивчення,	1	

	виклики учасників процесу для судових засідань, визначення строків і дат судових засідань тощо). Порядок здійснення позовного провадження та особливості наказних проваджень		
6.	Продовження ознайомлення з плануванням та організацією підготовки до розгляду та судового розгляду господарських справ. Робота судді та помічника судді щодо прийняття вхідної кореспонденції до судді та підготовки справ до розгляду (прийняття справ після автоматизованого розподілу, їх вивчення, виклики учасників процесу для судових засідань, визначення строків і дат судових засідань тощо). Порядок здійснення позовного провадження та особливості наказних проваджень	1	
7.	Вивчення організації та підготовки судового засідання. Ознайомлення з веденням судового процесу. Участь у судових засіданнях, підготовка проектів судових рішень з наступним обговоренням їх результатів.	1	
8.	Продовження вивчення організації та підготовки судового засідання. Ознайомлення з веденням судового процесу. Участь у судових засіданнях, підготовка проектів судових рішень з наступним обговоренням їх результатів.	1	
9.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у господарському судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду окремих категорій господарських справ (за умови, якщо	1	

	такі справи розглядаються в ході стажування): із земельних правовідносин; про укладення, зміну, розірвання договорів, визнання правочинів (господарських договорів) недійсними; із договорів страхування; про банкрутство; про право власності та інші речові права; про корпоративні спори; у порядку наказного провадження		
10.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у господарському судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду окремих категорій господарських справ (за умови, якщо такі справи розглядаються в ході стажування): із земельних правовідносин; про укладення, зміну, розірвання договорів, визнання правочинів (господарських договорів) недійсними; із договорів страхування; про банкрутство; про право власності та інші речові права; про корпоративні спори; у порядку наказного провадження	1	
11.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у господарському судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду окремих категорій господарських справ (за умови, якщо такі справи розглядаються в ході стажування): із земельних правовідносин; про	1	

	укладення, зміну, розірвання договорів, визнання правочинів (господарських договорів) недійсними; із договорів страхування; про банкрутство; про право власності та інші речові права; про корпоративні спори; у порядку наказного провадження		
12.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у господарському судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду окремих категорій господарських справ (за умови, якщо такі справи розглядаються в ході стажування): із земельних правовідносин; про укладення, зміну, розірвання договорів, визнання правочинів (господарських договорів) недійсними; із договорів страхування; про банкрутство; про право власності та інші речові права; про корпоративні спори; у порядку наказного провадження	1	
13.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у господарському судочинстві (проекти ухвал, рішень), їх обговорення з наставником. Присутність у судових засіданнях, з наступним обговоренням їх результатів із наставником, з розгляду окремих категорій господарських справ (за умови, якщо такі справи розглядаються в ході стажування): із земельних правовідносин; про	1	

	укладення, зміну, розірвання договорів, визнання правочинів (господарських договорів) недійсними; із договорів страхування; про банкрутство; про право власності та інші речові права; про корпоративні спори; у порядку наказного провадження		
14.	Вивчення організації внесень судових рішень до Єдиного державного реєстру судових рішень та проходження документообігу не процесуальних документів. Порядок охорони приміщення місцевого господарського суду.	1	
15.	Обговорення з керівником стажування результатів виконання плану стажування. Підведення підсумків стажування в місцевому господарському суді	1	

Складено _____

ПІБ та посада працівника ИЧСУ

(дата, підпис)

З індивідуальним планом стажування ознайомлений

кандидат на посаду судді _____

ПІБ

(дата, підпис)

Додаток 5

Додаток 4

до Положення про стажування

та наставництво (коучинг)

кандидатів на посаду судді

ЗАТВЕРДЖУЮ

начальник відділу спеціальної підготовки
кандидатів на посаду судді

(директор регіонального відділення)

“ ____ ” _____ р.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН СТАЖУВАННЯ

В МІСЦЕВОМУ СУДІ

БЛОК IV (КРИМІНАЛЬНЕ СУДОЧИНСТВО ТА СУДОЧИНСТВО У СПРАВАХ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ)

(24 дні)

ПІБ

слухача _____

Місце проведення стажування

Термін стажування: з _____ року по _____ року

Наказ про направлення на стажування від “ _____ ” _____ р. № _____

№ п/п	Основні завдання стажування (необхідні заходи)	Кількість днів	Відмітка про виконання
1.	Знайомство зі суддею-наставником (коучем). Вивчення програми стажування. Визначення плану стажування, ознайомлення з ним. Визначення місця стажування кандидата. Вивчення організації документообігу щодо кримінальних справ та справ про адміністративні правопорушення	1	
2.	Ознайомлення з організацією роботи канцелярії щодо розгляду кримінальних справ, реєстрації справ та їх автоматизованого розподілу між суддями, обліку справ, порядку ознайомлення зі справами учасників процесу	1	
3.	Продовження ознайомлення з роботою канцелярії суду щодо розгляду кримінальних справ. Вивчення питань діловодства, обов’язків секретарів відділу, обробки вихідної кореспонденції у кримінальних провадженнях, порядку видачі	1	

	судових рішень, оформлення та видачі виконавчих листів. Звернення судових рішень (вироків суду) до виконання		
4.	Вивчення організації роботи канцелярії суду з розгляду справ про адміністративні правопорушення. Облік вхідної і вихідної кореспонденції, облік справ, їх автоматизований розподіл, видача копій судових рішень, звернення судових рішень до виконання	1	
5.	Ознайомлення з роботою щодо обробки статистичних даних місцевого суду, порядку їх обліку та звітності, з аналізами судових рішень суду першої інстанції у кримінальних справах та справах про адміністративні правопорушення, їх вивчення з метою недопущення недоліків та судових помилок у роботі судді	1	
6.	Вивчення організації роботи судді місцевого суду у кримінальних справах та справах про адміністративні правопорушення, обов'язків помічника та секретаря судді, судового розпорядника суду. Вивчення процесу планування роботи судді та підготовки судових справ до розгляду	1	
7.	Робота судді та помічника судді щодо прийняття вхідної кореспонденції до судді та підготовки справ до розгляду (прийняття справ після автоматизованого розподілу, їх вивчення, виклики учасників процесу для судових засідань, визначення строків і дат судових засідань тощо)	1	
8.	Вивчення організації роботи з підготовки до судового розгляду кримінальних справ, проведення підготовчого провадження, організації та підготовки судового	1	

	засідання, участь у судових засіданнях, вивчення та аналіз процесу ведення судового засідання наставником, обговорення результатів засідання		
9.	Продовження вивчення роботи з підготовки та розгляду кримінальних справ. Участь у судових засіданнях і обговорення результатів судового розгляду	1	
10.	Ознайомлення з порядком визначення в місцевому судді слідчих суддів, з роботою слідчого судді місцевого суду, особливостями розгляду справ щодо обрання чи продовження запобіжних заходів. Присутність у судових процесах, які проводяться слідчими суддями. Ознайомлення з особливостями порядку прийому та відправки вхідної та вихідної кореспонденції за результатами розгляду справ слідчими суддями	1	
11.	Вивчення практики роботи місцевого суду щодо розгляду окремих категорій кримінальних справ судом присяжних. Присутність у судових засіданнях за участі суду присяжних у разі проведення таких засідань. Присутність у відкритих судових засіданнях з розгляду різних категорій справ, які проводять судді місцевого суду	1	
12.	Вивчення роботи суддів місцевого суду у відкритих судових засіданнях з розгляду кримінальних проваджень, передбачених п. 4.3 Програми стажування, суддями місцевого суду	1	
13.	Вивчення роботи суддів місцевого суду у відкритих судових засіданнях з розгляду кримінальних проваджень, передбачених п. 4.3 Програми стажування, суддями місцевого суду	1	

14.	Продовження вивчення роботи суддів місцевого суду у відкритому судовому засіданні з розгляду кримінальних проваджень, передбачених п. 4.3 Програми стажування, суддями місцевого суду	1	
15.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у кримінальному судочинстві (проекти ухвал, вироків), їх обговорення з наставником	1	
16.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у кримінальному судочинстві (проекти ухвал, вироків), їх обговорення з наставником	1	
17.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у кримінальному судочинстві (проекти ухвал, вироків), їх обговорення з наставником	1	
18.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у кримінальному судочинстві (проекти ухвал, вироків), їх обговорення з наставником	1	
19.	Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у кримінальному судочинстві (проекти ухвал, вироків), їх обговорення з наставником	1	
20.	Вивчення особливостей планування та організації до розгляду справ про адміністративні правопорушення, розгляду справ про адміністративні правопорушення, порядку розподілу справ зазначеної категорії, прийняття справ	1	

	суддею та здачею їх в канцелярію для виконання. Присутність у ході розгляду суддею справ про адміністративні правопорушення		
21.	Розвиток практичних навичок з написання проектів процесуальних документів у справах про адміністративні правопорушення. Присутність на розгляді справ про адміністративні правопорушення. Аналіз результатів розгляду таких справ із наставником	1	
22.	Розвиток практичних навичок з написання проектів процесуальних документів у справах про адміністративні правопорушення. Присутність на розгляді справ про адміністративні правопорушення. Аналіз результатів розгляд із наставником	1	
23.	Вивчення організації внесення судових рішень до Єдиного державного реєстру судових рішень. Порядок охорони приміщення місцевого суду. Присутність на судових засіданнях з наступним обговоренням їх результатів із наставником	1	
24.	Обговорення з керівником стажування результатів виконання плану стажування. Підведення підсумків стажування в місцевому суді	1	

Складено _____

ПІБ та посада працівника НШСУ

(дата, підпис)

З індивідуальним планом стажування ознайомлений

кандидат на посаду судді _____

ПІБ

(дата, підпис)

Додаток 6

Додаток 5

до Положення про стажування

та наставництво (коучинг)

кандидатів на посаду судді

ЗАТВЕРДЖУЮ

начальник відділу спеціальної підготовки
кандидатів на посаду судді

(директор регіонального відділення)

“ ____ ” _____ р.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН СТАЖУВАННЯ

В МІСЦЕВОМУ СУДІ

БЛОК V (АДМІНІСТРАТИВНЕ СУДОЧИНСТВО)

(15 днів)

ПІБ

слухача _____

Місце проведення стажування

Термін стажування: з _____ року по _____ року

Наказ про направлення на стажування від “ _____ ” _____ р. № _____

№ п/п	Основні завдання стажування (необхідні заходи)	Кількість днів	Відмітка про виконання
1.	Знайомство із суддею-наставником (коучем). Вивчення програми стажування. Визначення плану стажування, ознайомлення з ним. Визначення місця стажування кандидата. Вивчення організації документообігу щодо адміністративних справ	1	

2.	Ознайомлення з організацією роботи канцелярії щодо розгляду адміністративних справ, реєстрації справ та їх автоматизованого розподілу між суддями, обліку справ, порядку ознайомлення зі справами учасників процесу	1	
3.	Продовження ознайомлення з роботою канцелярії суду щодо розгляду адміністративних справ. Вивчення питань діловодства, обов'язків працівників відділу, обробки вихідної кореспонденції у адміністративних провадженнях, порядку видачі судових рішень, оформлення та видачі виконавчих листів. Звернення судових рішень (постанов суду) до виконання	1	
4.	Ознайомлення з роботою щодо обробки статистичних даних окружного адміністративного суду, порядку їх обліку та звітності, з аналізами судових рішень суду першої інстанції у адміністративних справах, їх вивчення з метою недопущення недоліків та судових помилок у роботі судді	1	
5.	Робота судді та помічника судді щодо прийняття вхідної кореспонденції до судді та підготовки справ до розгляду (прийняття справ після автоматизованого розподілу, їх вивчення, виклики учасників процесу для судових засідань, визначення строків і дат судових засідань тощо)	1	
6.	Вивчення організації роботи судді окружного адміністративного суду, обов'язків помічника та секретаря судового засідання, судового розпорядника суду. Порядок ведення судових засідань в режимі відеоконференції. Порядок фіксування судового засідання технічними засобами. Порядок ведення протоколу судового засідання, ознайомлення та подання письмових зауважень учасниками справи до протоколу судового засідання та технічного запису.	1	

7.	Вивчення організації роботи з підготовки до судового розгляду адміністративних справ, проведення підготовчого провадження, організації та підготовки судового засідання, участь у судових засіданнях, вивчення та аналіз процесу ведення судового засідання наставником, обговорення результатів засідання	1	
8.	Участь у судових засіданнях під час розгляду справ. Одноособовий та колегіальний розгляд справ з наступним обговоренням їх результатів.	1	
9.	Участь у судових засіданнях під час розгляду справ. Одноособовий та колегіальний розгляд справ з наступним обговоренням їх результатів.	1	
10.	Участь під час розгляду справ за правилами спрощеного позовного провадження з наступним обговоренням їх результатів, написання проектів судових рішень.	1	
11.	Ознайомлення з порядком проведення врегулювання спору за участі судді. Участь у проведенні врегулювання спору за участю судді. Участь у судових засіданнях з їх наступним обговоренням та написання проектів судових рішень.	1	
12.	Участь в судових засіданнях. Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у адміністративному судочинстві (проекти рішень), їх обговорення з наставником	1	
13.	Участь в судових засіданнях. Розвиток практичних навичок написання проектів процесуальних документів у адміністративному судочинстві (проекти рішень) , їх обговорення з наставником	1	

14.	Вивчення організації внесення судових рішень до Єдиного державного реєстру судових рішень. Порядок охорони приміщення місцевого суду.	1	
15.	Обговорення з керівником стажування результатів виконання плану стажування. Підведення підсумків стажування в місцевому суді	1	

Складено _____

ПІБ та посада працівника НШСУ

(дата, підпис)

З індивідуальним планом стажування ознайомлений

кандидат на посаду судді _____

ПІБ

(дата, підпис)

Додаток 7

Додаток 6

ЗАТВЕРДЖУЮ

до Положення про стажування

начальник відділу спеціальної підготовки

та наставництво (коучинг)

кандидатів на посаду судді

кандидатів на посаду судді

(директор регіонального відділення)

“ ” _____ р.

Висновок про проходження стажування

ПІБ кандидата на посаду судді _____

Місце проведення стажування _____

Дата початку стажування _____

Дата закінчення стажування _____

(складається суддею–наставником (коучем)

Ключові компетенції	Кількість балів (від 1 до 3)
1. Ставлення до виконання завдань під час проходження стажування	
Професійні знання відповідно до Програми стажування кандидатів на посаду судді	
Результативність виконання завдань, працездатність	
Уміння та навички відповідно до Програми стажування кандидатів на посаду судді	
Відповідальність (пунктуальність, дисциплінованість, обов’язковість)	
Ініціативність і творчий підхід	
2. Прояви особистісних професійно важливих якостей і навичок проходження стажування	

Аналітичні навички (уміння сприймати, оцінювати та розуміти інформацію, виділяти суттєве, бути об'єктивним у висновках, зокрема складати процесуальні документи)	
Уміння висловлювати думки (говорити впевнено, по суті, бути переконливим, красномовним)	
Комунікабельність (толерантність, гнучкість, повага, конструктивність у комунікації, доброзичливість)	
Стійкість до конфліктних, стресових ситуацій (емоційна стабільність, адаптованість, стресостійкість) (у разі їх виникнення)	
Відкритість до навчання (сприйняття нового, пізнавальна активність, прагнення до саморозвитку та професійного розвитку)	
Підсумок (загальна кількість балів)	

Особливі примітки судді – наставника (коуча) _____

Висновок (необхідне підкреслити):

Визнати таким, що успішно пройшов стажування.

Визнати таким, що не пройшов стажування.

(дата)

(підпис)

(ПІБ судді–наставника (коуча))

З висновком ознайомлений

(дата)

(підпис)

(ПІБ кандидата на посаду судді)

ЗАТВЕРЖЕНО

Ректором Національної школи
суддів України

21 грудня 2018 року

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ ДІЛОВИХ ІГОР ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ
КАНДИДАТАМИ НА ПОСАДУ СУДДІ СТАЖУВАННЯ В МІСЦЕВИХ
СУДАХ**

ЗМІСТ

ВСТУП

1. Мета та завдання
2. Проведення наради суддів-наставників (коучів)
3. Методики, які використовуються для досягнення мети та завдань проведення ділових ігор (моделювання судового засідання)
4. Роль судді-наставника (коуча) в процесі проведення ділової гри (імітації судового засідання)
5. Підготовка судді-наставника (коуча) до ділової гри (підготовчі організаційні заходи, забезпечення матеріалами імітованого судового засідання)
6. Проведення ділової гри (імітації судового засідання)
7. Підведення підсумків за результатами проведених ділових ігор (моделювання судового засідання)

ВСТУП

Ці Методичні рекомендації розроблені з метою надати допомогу суддям-наставникам (коучам) в частині уніфікації підходів до підготовки та проведення ділових ігор (моделювання судового засідання) за участі кандидатів на посаду судді під час проходження ними стажування відповідно до Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, Програми стажування кандидатів на посаду судді та Положення про стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді.

Треба пам'ятати, що ділові ігри (рольові ігри) є одним з найважливіших та водночас найефективнішим методом інтерактивного навчання, під час якого

відпрацьовуються поведінкові навички майбутнього судді у судовому засіданні. Саме тому моделювання судового засідання потрібно добре підготувати й чітко організувати.

Реалізація даних рекомендацій покликана розвинути та закріпити практичні навички ведення судового процесу у кандидатів на посаду судді в межах здійснення їх професійної підготовки та допогти суддям-наставникам (коучам) в реалізації завдань Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді та Програми стажування кандидатів на посаду судді.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

Метою проведення ділових ігор (моделювання судового засідання) за участі кандидатів на посаду судді під час проходження ними стажування у місцевих судах є відпрацювання на практиці процесуальних та поведінкових навичок судді в умовах, найбільш наближених до реальних (у залі судового засідання, з використанням суддівської символіки, зі сценарієм з реальної судової справи, що розглядалась у відповідному суді).

Імітація судового засідання має бути максимально наближена до умов реального судового засідання з використанням звукозапису та/або відео фіксації (у разі якщо дозволяють технічні можливості суду) та виготовленням стажерами вступних і резолютивних частин процесуальних документів за наслідками опрацювання кожного з блоків. Кандидат повинен максимально увійти в образ судді.

Використання звукозапису та/або відео – фіксації дозволить суддям-наставникам (коучам) наочно розглянути, обговорити зі стажерами всі проблемні питання, що виникають (або виникатимуть) у кандидатів на посаду судді під час проведення ділових ігор (моделювання судового засідання).

ПРОВЕДЕННЯ НАРАДИ СУДДІВ-НАСТАВНИКІВ (КОУЧІВ)

У разі одночасного направлення на стажування до відповідного суду декількох кандидатів на посаду судді рекомендується провести нараду всіх суддів наставників, які працюють у відповідному суді, з метою визначення судді-наставника (коуча) – куратора ділових ігор у відповідному суді.

Куратору ділових ігор буде доручено провести підготовку всіх кандидатів на посаду судді, які проходять стажування у відповідному суді (колективна форма наставництва).

Суддя-наставник (коуч) – куратор ділових ігор може визначатись, ураховуючи його найменшу завантаженість в судових процесах, але в будь-якому випадку за наявності його власної згоди на це.

Визначення судді-наставника (коуча) - куратора ділових ігор дозволить максимально уніфіковано та централізовано провести ділові ігри із залученням всіх кандидатів на посаду судді, які з'явилися на стажування.

МЕТОДИКИ, ЯКІ ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ МЕТИ ТА ЗАВДАНЬ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ДІЛОВИХ ІГОР (МОДЕЛЮВАННЯ СУДОВОГО ЗАСІДАННЯ)

При здійсненні підготовки суддею-наставником (коучем) кандидатів на посаду судді до проведення ділових ігор (моделювання судового засідання) можна застосувати вступні методики. Це дозволить створити атмосферу доброзичливості, довіри між суддею-наставником (коучем) та кандидатами на посаду судді під час проведення ділових ігор (моделювання судового засідання) та зніме ризик виникнення психологічного бар'єру між стажерами, які будуть виконувати свої ролі та суддею-наставником (коучем) як експертом, що буде оцінювати цей процес перебуваючи в імітованому залі судових засідань (бажано, щоб зал судових засідань був реальним) .

Перед початком ділових ігор (моделювання судового засідання) бажано провести попереднє знайомство кандидатів на посаду судді, які прибули на стажування із суддею-наставником (коучем), який визначений на нараді суддів-наставників (коучів) як такий, що буде проводити ділові ігри в межах проходження стажування у відповідному суді (куратор ділових ігор).

Під час проведення знайомства, суддя-наставник (коуч) - куратор ділових ігор доводить до відома кандидатів на посаду судді, які прибули на стажування мету та завдання проведення ділових ігор (моделювання судового засідання), правила проведення ділових ігор (моделювання судового засідання), а також проводить опитування щодо їхніх особистих очікувань від участі в ділових іграх (моделювання судового засідання).

Проведення ділових ігор (моделювання судового засідання) засновується на методиці проведення рольових ігор з урахуванням процесуальних особливостей притаманних кожному видів судового процесу та з визначенням наступних етапів:

1. Підготовчий етап:

- підготовка до проведення ділових ігор у формі моделювання судового засідання;
- визначення та підготовка ролей кожного з учасників модельованого судового засідання, враховуючи вимоги того чи іншого виду судового процесу;

- підготовка приміщення (бажано, зали судових засідань).
- 2. Проведення ділових ігор у формі модельованого судового засідання:
 - введення в ділову гру;
 - розподіл ролей;
 - безпосереднє проведення модельованого судового засідання;
 - завершення модельованого судового засідання.
- 3. Аналіз проведеного модельованого судового засідання суддею-наставником (коучем) – куратором ділових ігор. Висновки.

РОЛЬ СУДДІ-НАСТАВНИКА (КОУЧА) В ПРОЦЕСІ ПРОВЕДЕННЯ ІМІТАЦІЇ СУДОВОГО ЗАСІДАННЯ

З метою уникнення або недопущення виникнення (чи запобігання) психологічного бар'єру між кандидатом та суддею-наставником (коучем) та максимального входження кандидатом в образ судді, під час проведення ділових ігор (модельовання судового засідання) судді-наставнику не рекомендується брати участь у даному судовому засіданні в якості представника сторони (учасника судового процесу).

З цією метою рекомендованим є залучення на роль учасників судового процесу працівників апарату судів та інших кандидатів на посаду судді, які проходять стажування.

Суддя-наставник (коуч) повинен бути присутнім в модельованому судовому засіданні виключно в якості експерта та модератора з метою подальшого аналізу помилок, допущених кандидатом, що будуть розбиратися за наслідками завершення модельованого судового засідання.

Присутність судді-наставника (коуча) в залі судового засідання не повинна відволікати головуючого у судовому засіданні стажера.

ПІДГОТОВКА СУДДІ-НАСТАВНИКА ДО РОБОТИ В МОДЕЛЬОВАНОМУ СУДОВОМУ ЗАСІДАННІ (ПІДГОТОВЧІ ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАХОДИ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАТЕРІАЛАМИ ІМІТОВАНОГО СУДОВОГО ЗАСІДАННЯ)

Дані методичні рекомендації не покликані запропонувати якусь одну модельну справу з метою її опрацювання кандидатами на посаду судді у модельованому судовому засіданні.

Натомість судді-наставнику при підготовці до проведення модельованого судового засідання пропонується використовувати матеріали справ, які вже розглянуті цим суддею (наприклад, архівні справи), оскільки даний підхід надасть можливість судді-наставнику (коучу) підібрати найбільш цікаву з

процесуальної точки зору справу/справи, що стануть модельними для визначеної групи кандидатів на посаду судді.

Доцільним в цьому аспекті буде брати за основу справи, в яких було подано значну кількість заяв по суті спору та клопотань, розгляд і прийняття рішення в яких вимагає виходу суді в нарадчу кімнату. Це надасть можливість провести декілька судових засідань з різними кандидатами на посаду судді в якості головуєчого в межах однієї стадії процесу.

З метою підготовки текстових матеріалів пропонується на основі реальної справи сформувати робочий варіант справи/справ, які будуть складатися з:

- обкладинки (паперова папка з написом номеру справи і всіма іншими реквізитами);
- копії ухвали про відкриття провадження у справі (можна роздруковувати під кожного кандидата, змінюючи прізвище, ім'я та по-батькові);
- копії позовної заяви з додатками (для зручності наставників, бажано вибирати справи, в яких до позовної заяви додано невелику кількість додатків);
- копії відзиву на позовну заяву з додатками.

Всі заяви по суті спору, клопотання, докази повноважень представників так само виготовляються шляхом копіювання (документи, що будуть відігравати роль оригіналів, бажано (за відповідної технічної можливості) виготовити на кольоровому копіювальному засобі з метою візуальної відповідності оригіналу.

Заяви по суті спору, клопотання, докази повноважень представників суддя-наставник завчасно (бажано за день до моделювання судового засідання) роздає особам, які братимуть участь в модельованому судовому засіданні в якості учасників процесу відповідно до визначених ролей з метою їх підготовки до модельованого судового засідання.

Не рекомендується використовувати в модельованому судовому засіданні оригінал відповідної судової справи, обраної як модельної.

Суддям-наставникам при підготовці матеріалів модельної справи необхідно враховувати обмеження, що встановлюються щодо інформації та документів, що містять державну, банківську та нотаріальну таємницю та персональні дані учасників процесу.

При підготовці зали судового засідання необхідно завчасно погодити день та час проведення моделювання, провівши консультації з суддями, які займають зали судових засідань, та погодивши період часу, протягом якого буде проводитись моделювання судового засідання (зазвичай в обідню перерву зали судових засідань не використовуються).

До початку моделювання судового засідання суддя-наставник (коуч) проводить опитування, спрямоване на з'ясування ступеня обізнаності кандидатів з особливостями даної стадії судового розгляду та поновлення відповідних знань (надання можливості кожному з учасників висловитись з приводу його майбутніх дій у цій стадії процесу).

Варто також додатково зупинитися на аспектах поведінки судді, окрему увагу сконцентрувавши на Кодексі суддівської етики.

За можливості використовувати презентації, які спрямовують групу в правильне русло (дороговкази).

За результатами тренінгу суддя-наставник визначається з черговістю головування у судовому засіданні кандидатами, що прибули на стажування, наприклад, шляхом жеребкування (нав'язування черговості не рекомендується).

Завдання судді-наставника (коуча) на цьому етапі повинно полягати в тому, щоб поради і пояснення, які він надає стажерам перед та після практичного відпрацювання (моделювання) кожного з блоків, максимально спрямовувались на самоорганізацію кандидата, який проходить стажування, шляхом обговорення алгоритму його дій в тій чи іншій процесуальній ситуації, що може виникнути під час проходження відповідного блоку.

Самоорганізація – основний аспект і фундамент якісного адміністрування в судовому засіданні!

ПРОВЕДЕННЯ ДІЛОВОЇ ГРИ (ІМІТАЦІЇ СУДОВОГО ЗАСІДАННЯ)

З метою уніфікації процедури проведення тренінгів і форми проведення ділових ігор (моделювання судового засідання) за участі кандидатів на посаду судді пропонується використовувати найбільш схожі процесуальні процедури, притаманні всім видам судового процесу, розбивши їх на такі три блоки:

Блок 1 - Підготовче провадження:

- підготовче судове засідання (ст. 182 ГПКУ; ст. 197 ЦПКУ; ст. 314 КПКУ)
- попереднє судове засідання (ст. 111 КАСУ)

Блок 2 - Розгляд по суті

- Розгляд справи по суті (глава 6 ГПКУ та ЦПК; глава 3 КАСУ)
- Судовий розгляд (глава 28 КПКУ)

Блок 3 - Стрес-тест

- Відвід судді (відвід судді на стадії підготовчого провадження; відвід судді на стадії розгляду справи по суті).
- Проведення судового засідання за участі громадськості.
- Проведення судового засідання з використанням присутніми відео – зйомки в межах здійснення журналістської діяльності.
- Застосування заходів судового примусу (зловживання процесуальними правами, невиконання вимог ухвали суду....)

Імітація судового засідання має бути максимально наближена до умов реального судового засідання з використанням звукозапису та/або відеофіксації та виготовленням стажерами вступних та резолютивних частин процесуальних документів по кожному з блоків.

Варто звернути особливу увагу на відпрацюванні дій судді при встановленні осіб, які з'явилися в судове засідання в якості представників учасників процесу, зробивши акцент на документах, що можуть бути подані як докази наявності повноважень представництва та як докази, що дозволяють встановити особу представника (представництво юридичних осіб, фізичних осіб, державних органів, органів місцевого самоврядування, представництво інтересів прокуратурою тощо). Зокрема, доцільним буде моделювання ситуації надання представником довіреності із закінченим строком дії (вправа на уважність та сконцентрованість кандидата), не засвідченої належним чином копії довіреності без надання оригіналу, подання на підтвердження особи службового посвідчення підприємства.

За наслідками встановлення та перевірки повноважень кандидат на посаду суді повинен у процесуальний спосіб вирішити питання про допуск осіб, які з'явилися в якості представників до участі у справі.

Також, рекомендується відпрацювати судові рішення, що приймаються суддею без виходу до нарадчої кімнати з занесенням їх до протоколу судового засідання (мається на увазі відпрацювання усного обґрунтування прийнятого кандидатом рішення щодо певного процесуального питання із занесення даного рішення та обґрунтування його прийняття до протоколу судового засідання («протокольні ухвали»).

Враховуючи особливості забезпечення судів приміщеннями, треба довести до відома кандидатів на посаду судді, що при виході до нарадчої кімнати стажер в якості останньої може використовувати як спеціально обладнане приміщення, суміжне з залом судових засідань (за наявності такого), так і сам зал судових засідань, де відбувається розгляд справи, попередньо видаливши з нього всіх учасників процесу.

ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОВЕДЕНИХ ДІЛОВИХ ІГОР (МОДЕЛЮВАННЯ СУДОВОГО ЗАСІДАННЯ)

За наслідками проведених ділових ігор по кожному з блоків суддя-наставник проводить з кандидатами на посаду судді обговорення якості проведених кожним з них судових засідань з вказівкою на помилки та способи їх уникнення, оцінкою професійних знань, умінь та отриманого практичного досвіду, що необхідні для виконання основних професійних завдань судді.

У разі наявності технічної можливості відео фіксації всіх етапів процесу суддя-наставник може відтворити відеозапис судових засідань перед усіма учасниками тренінгу і запропонувати їм самим, дивлячись зі сторони, дати оцінку своїм діям та діям колег у ситуаціях, що моделювались з викладенням фінальної позиції суддею-наставником, який узагальнить та підкорегує (за необхідності) висновки учасників тренінгу.

За результатами проведених моделювань судових засідань суддя-наставник (куратор ділових ігор) повинен зробити наголос на тому, що мета ділових ігор була досягнута і кандидати на посаду судді сформували та розвинули професійні та особистісні якості, які притаманні майбутнім суддям шляхом їх максимально наближеної до реальності адаптації до умов відправлення правосуддя.

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок визначення успішності виконання
Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді
(в новій редакції)

1. Загальні положення

1.1. Це Положення розроблено відповідно до статті 77 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” і Концептуальних засад системи оцінювання успішності виконання програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді в Національній школі суддів України (далі – НШСУ) та обумовлює процедуру визначення і контролю успішності виконання Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (далі – Програма).

1.2. Визначення і контроль успішності виконання Програми полягає в системному оцінюванні знань, сформованих умінь і навичок кандидатів на посаду судді (далі – кандидат та/або слухач).

1.3. Дія цього Положення поширюється на кандидатів, викладачів (тренерів), координаторів блоків Програми, кураторів груп, керівників груп розробників навчально–методичних матеріалів відповідного блоку Програми, членів експертних груп, працівників НШСУ, що забезпечують спеціальну підготовку кандидатів.

1.4. Оцінювання здійснюється занакопичувальною бальною системою.

1.5. Основними складовими визначення успішності виконання Програми є:

поточний контроль успішності виконання Програми (далі – поточний контроль);

підсумковий контроль успішності виконання Програми (далі – підсумковий контроль);
результати стажування.

2. Поточний контроль

2.1. Метою проведення поточного контролю є заохочення слухачів до активності, дискусії в ході проведення спеціальної підготовки та визначення успішності виконання ними програм тренінгу, семінару, практикуму тощо (далі – практичного заняття), аналіз ефективності отриманих кандидатом знань, систематизація та вдосконалення його умінь і навичок.

2.2. Поточний контроль здійснюється на кожному практичному занятті і передбачає проведення контрольних заходів за результатами вивчення окремого модуля або теми модуля “Особливості розгляду окремих категорій справ” відповідного блоку Програми (далі – модуль (тема)).

2.3. Форми поточного контролю:

виконання слухачем індивідуальних завдань (експрес–опитування, заповнення таблиць тощо);

вирішення слухачем практичного завдання (кейсу);

оцінювання за результатами практичного заняття в анкеті оцінювання слухача.

2.4. Завдання для поточного контролю формують розробники модулів (тем) і координатор відповідного блоку Програми.

2.5. Поточний контроль проводиться викладачами (тренерами):

I. Кожен слухач виконує завдання, які надаються автоматизованою системою за випадковим принципом із загальної кількості завдань.

II. Робота слухача в ході практичного заняття може бути оцінена викладачем в анкеті оцінювання слухача, якщо анкета передбачена розробниками практичного заняття і подана в його матеріалах.

2.6. Максимальна кількість балів, яку може отримати слухач за результатами одного практичного заняття становить:

18 балів, якщо його тривалість два та більше днів; 12 балів, якщо його тривалість 1–1,5 дня;

6 балів, якщо його тривалість 0,5 дня.

Розподіл цих балів визначаються розробниками практичного заняття, якщо застосовується сукупність форм поточного контролю.

2.7. Під час проведення поточного контролю у формі виконання слухачами індивідуальних завдань викладачі (тренери) мають перевірити та оцінити:

- розуміння слухачами ключових понять і поданого викладачами (тренерами) матеріалу;
- рівень засвоєння отриманої інформації;
- уміння використовувати отриману інформацію.

2.8. Результати виконання індивідуальних завдань визначаються таким чином:

- правильна відповідь оцінюється 1 балом;
- усі бали підсумовуються;
- слухачі можуть ознайомитися з кількістю балів після автоматично визначення результатів.

У разі оцінювання виконання індивідуальних завдань і заповнення викладачем анкети оцінювання загальна кількість балів має відповідати п. 2.6.

Слухачі можуть ознайомитися з правильними відповідями після завершення занять відповідного блоку.

2.9. У разі проведення поточного контролю у формі вирішення слухачем практичного завдання (кейсу), викладачі (тренери) мають перевірити та оцінити його за такими критеріями:

- уміння здійснювати змістовний і логічний аналіз правових норм;
- спроможність вирішувати ситуативні завдання шляхом аналізу обставин справи на основі фабули (умови) справи;
- здатність дійти правильного висновку при вирішенні справи по суті;
- уміння формулювати та мотивувати рішення, ухвалене на основі з'ясованих обставин модельної справи.

2.10. Вирішення практичного завдання (кейсу) має здійснюватись на підставі модельної справи, її фабули (умов).

Максимальний бал за результатами вирішення практичного завдання (кейсу) визначається відповідно до тривалості навчального заходу (пункт 2.6 цього Положення) шляхом оцінювання кожного із критеріїв, зазначених у пункті 2.9.

У разі оцінювання виконання практичного завдання (кейсу) і заповнення викладачем анкети оцінювання загальна кількість балів має відповідати п. 2.6.

2.11. Оцінювання результатів роботи слухача під час практичного заняття шляхом заповнення викладачем (тренером) анкети оцінювання, запропонованої розробниками практичного заняття, здійснюється з урахуванням пунктів 2.6, 2.8 та 2.10 цього Положення.

2.12. Під час проведення поточного контролю не дозволяється використовувати джерела інформації (акти законодавства України, підручники, навчальні посібники та інше), якщо інше не зазначено в умовах виконання завдання.

У разі виявлення порушень цієї вимоги слухач відсторонюється від подальшої участі в поточному контролі та вважається таким, що не пройшов поточний контроль із цього модуля (теми).

2.13. Результати індивідуальних завдань у формі тесту вносяться до журналу оцінок “Електронної системи тестування” (далі – Журнал оцінок) автоматично.

Результати виконання практичного завдання (кейсу) вносяться до Журналу оцінок тренером.

2.14. У разі оцінювання слухача за підсумками практичного заняття тренер виставляє результати в анкеті, а куратор групи переносить виставлені в анкеті результати до журналу оцінок. Слухач не отримує балів, якщо пропустив практичне заняття та/або не пройшов поточний контроль вивчення окремого модуля (теми) блоку Програми.

У випадку пропуску практичного заняття з поважних причин слухачу може бути надана можливість пройти поточний контроль у частині виконання індивідуальних завдань (у формі тесту, заповнення таблиць тощо), або вирішення практичного завдання (кейсу), як правило, в один із днів теоретично-практичної підготовки блоку Програми до ознайомлення слухачів із правильними відповідями. Для цього йому необхідно звернутись з письмовою заявою до проректора, що відповідає за спеціальну підготовку, і

надати документи, які підтверджують поважність причин його відсутності на практичному занятті.

2.15. Результати поточного контролю визначаються за кожний блок Програми шляхом підсумовування балів, отриманих за результатами практичних занять.

Загальна кількість балів за результатами поточного контролю за кожний блок Програми визначається цілим числом.

2.16. Теоретично-практична підготовка включає:

I блок – 12 практичних занять, максимальна кількість балів за результатами поточного контролю – 138;

II блок – 13 практичних занять, максимальна кількість балів за результатами поточного контролю – 228;

III блок – 10 практичних занять, максимальна кількість балів за результатами поточного контролю – 138;

IV.I блок – 21 практичне заняття, максимальна кількість балів за результатами поточного контролю – 228;

IV.II блок – 8 практичних занять, максимальна кількість балів за результатами поточного контролю – 60;

V блок – 12 практичних занять, максимальна кількість балів за результатами поточного контролю – 144;

VI блок – 2 практичних заняття: максимальна кількість балів за результатами поточного контролю – 24.

Усього Програмою передбачено проведення 78 практичних занять, після яких здійснюється поточний контроль. Максимальна можлива кількість балів за результатами поточного контролю – 960.

3. Підсумковий контроль

Підсумковий контроль – це контроль засвоєння кандидатами кожного з п'яти блоків Програми (після VI блоку Програми підсумковий контроль не здійснюється).

3.2. Підсумковий контроль передбачає:

виконання індивідуальних завдань за підсумками вивчення I блоку Програми;

виконання практичного завдання (кейсу) за підсумками II, III, IV, V блоків Програми.

3.3. Метою підсумкового контролю I блоку Програми є визначення успішності засвоєння знань щодо основ організації суду та діяльності судді, які є фундаментальними для опанування кандидатами суддівської професії.

Метою підсумкового контролю II, III, IV, V блоків Програми є виявлення знань, навичок і вмінь, набутих кожним слухачем, необхідних для написання процесуальних документів.

3.4. Підсумковий контроль здійснюється після виконання певного блоку Програми відповідно до навчального плану та графіка спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

3.5. Організаційне забезпечення підготовки та проведення підсумкового контролю здійснюють у межах своїх повноважень відділ спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді та інші структурні підрозділи НШСУ.

3.6. Завдання підсумкового контролю розробляються з урахуванням змісту блоків Програми та дотриманням умов конфіденційності експертними групами, що створюються наказом ректора у складі координаторів блоків Програми, керівників груп розробників модулів (тем) відповідного блоку, працівників тестологічного центру.

Матеріали для проведення підсумкового контролю зберігаються в координатора блоку до його проведення.

3.7. Підсумковий контроль I блоку Програми передбачає перевірку:

- розуміння слухачами ключових понять і категорій та взаємозв'язку між ними;

- розуміння змісту правових норм та їх особливостей; - здатності усвідомлено використовувати знання;

- рівня засвоєння отриманої інформації;

- уміння використовувати отриману інформацію.

3.8. Загальна кількість завдань, з яких формується підсумковий контроль I блоку Програми, визначається експертною групою, але не менше 90 завдань (у тому числі не менше семи завдань із кожного модуля I блоку Програми).

Кожне завдання підсумкового контролю I блоку Програми містить питання та чотири варіанти відповідей на нього, один з яких повністю правильний. Завдання та варіанти відповідей на них формулюються однозначно та не мають передбачати варіативності їх тлумачення.

До початку проведення підсумкового контролю I блоку Програми завдання передаються начальнику відділу інформаційних технологій. Генерується 30 завдань, до яких включається 2–3 завдання з кожного модуля I блоку Програми. Згенеровані завдання вносяться до автоматизованої системи.

3.9. Правильно виконане завдання оцінюється в 1 бал, усі бали підсумовуються системою автоматично.

3.10. Виконання практичних завдань (кейсів) за підсумками II, III, IV, V блоків Програми полягає в підготовці слухачем проектів рішень суду на підставі матеріалів модельних судових справ.

3.11. Модельні судові справи мають містити письмові докази (документи), на підставі яких слухач повинен підготувати проект рішення суду з дотриманням вимог, установлених чинним законодавством.

3.12. Матеріали для проведення підсумкового контролю за півгодини до початку підсумкового контролю передаються начальнику відділу інформаційних технологій для розміщення в автоматизованій системі.

3.13. Підсумковий контроль:

- здійснюється одночасно в усіх групах спеціальної підготовки;

- проводиться із застосуванням електронних систем і відповідної техніки;

- зміст завдань для підсумкового контролю є однаковим для всіх слухачів.

3.14. Дата, час і місце проведення підсумкового контролю визначається НШСУ та розміщується на її офіційному веб-сайті не пізніше 7 днів до початку його проведення.

3.15. Виконання завдань підсумкового контролю I блоку Програми триває дві академічні години (80 хвилин), II, III, IV, V блоків – по чотири астрономічні години (240 хвилин) без перерви.

3.16. Приміщення для проведення контрольних заходів повинні бути обладнані устаткуванням і технічними засобами, здатними забезпечити індивідуальну підготовку відповідей кожним слухачем.

3.17. НШСУ забезпечує можливість виконання слухачами індивідуальних завдань I блоку Програми та опрацювання результатів їх виконання з використанням автоматизованої системи, що дозволяє в автоматичному режимі здійснити обрахунок кількості правильних відповідей і визначити кількість набраних балів кожним слухачем.

Під час проведення підсумкового контролю I блоку не дозволяється використовувати будь-які джерела інформації (акти законодавства України, підручники, навчальні посібники та інше), мобільні телефони та інші електронні пристрої тощо.

Результати виконання індивідуальних завдань підсумкового контролю I блоку Програми вносяться до Журналу оцінок автоматично.

Після завершення часу на виконання завдань підсумкового контролю I блоку Програми слухачу надається доступ до результатів його виконання.

3.18. Для виконання практичного завдання (кейсу):

- слухачам надається обов'язкова для застосування інструкція щодо виконання практичного завдання (кейсу);

- у системі відкривається доступ до електронного варіанту модельної судової справи із зазначенням виду процесуального документа, проект якого має бути складений слухачем;

- під час виконання практичного завдання (кейсу) слухачі мають право користуватись наданим доступом до електронної версії виключно офіційних

текстів нормативно-правових актів або власними джерелами нормативно-правових актів на друкованих паперових носіях;

- забороняється використовувати мобільні телефони та інші електронні пристрої, реєстри тощо.

3.19. У разі порушення слухачем правил проведення підсумкового контролю, зазначених у пунктах 3.17, 3.18, складається акт реєстрації порушення (додаток), за результатами розгляду якого експертною комісією може бути прийнято рішення про анулювання або зменшення кількості балів за виконане завдання.

3.20. Члени експертної групи перевіряють виконані слухачами практичні завдання, здійснюють їх оцінювання з коментарями та аналізують результати виконання завдань з метою подальшого обговорення зі слухачами результатів підсумкового контролю відповідного блоку Програми.

3.21. Критеріями для оцінювання результатів підсумкового контролю у формі вирішення практичного завдання (кейсу) є:

- зміст викладеної слухачем;
вступної частини проекту процесуального документа;
описової частини проекту процесуального документа (крім практичного завдання з кримінальної спеціалізації);
мотивувальної частини проекту процесуального документа;
резольютивної частини проекту процесуального документа;
- дотримання стилістики, правил орфографії та пунктуації у проекті процесуального документа.

3.22. Результати вирішення практичного завдання (кейсу) визначаються, виходячи з того, що кожен із критеріїв, зазначених у пункті 3.21, оцінюється від нуля до п'яти балів, окрім критерію “мотивувальна частина проекту процесуального документа”, який оцінюється від нуля до десяти балів. Для практичного завдання з кримінального судочинства критерій “мотивувальна частина проекту процесуального документа” оцінюється від нуля до п'ятнадцяти балів.

3.23. Результати виконання практичного завдання підсумкового контролю вносяться до Журналу оцінок членом експертної групи.

Автоматизованою системою загальний бал за виконане практичне завдання округлюється до цілого числа.

3.24. Максимальна кількість балів за результатами кожного підсумкового контролю складає 30 балів.

3.25. Загальна максимальна кількість балів за результатами підсумкових контрольних заходів під час спеціальної підготовки становить 150 балів.

4. Результати стажування

4.1. Моніторинг за результатами проходження кандидатом стажування здійснюють судді–наставники (коучі).

4.2. Суддя-наставник (коуч) складає Висновок про проходження стажування (далі – Висновок) відповідно до додатку 3 Положення про стажування та наставництво (коучинг) кандидатів на посаду судді.

Висновок має містити оцінку проходження стажування по кожній із ключових компетенцій від одного до трьох балів.

Три бали: виконання завдань – на високому рівні; особистісні професійно важливі якості та навички – особливо виражені.

Два бали: виконання завдань – на середньому рівні; особистісні професійно важливі якості та навички – достатньо виражені.

Один бал: виконання завдань – на низькому рівні; особистісні професійно важливі якості та навички – ледве виражені.

4.3. У Висновку відображаються в балах результати виконання кандидатом завдань, визначених Індивідуальним планом, а також оцінка знань, сформованих умінь і навичок кандидата при оцінюванні ключових компетенцій. Максимальна кількість балів кожної ключової компетенції – три бали.

4.4. Максимальна кількість балів, отриманих після II–V блоків Програми, складає 30 балів.

Максимальна кількість балів, яку слухач може отримати за результатами чотирьох стажувань – 120 балів.

4.5. Бали, виставлені у Висновку судьями–наставниками (коучами) в разі його затвердження вносяться до журналу оцінок навчальної групи.

У разі незатвердження Висновку слухач не отримує балів і вважається таким, що не пройшов відповідне стажування.

5. Загальний результат спеціальної підготовки

5.1. Результат виконання кожного блоку Програми складається із суми балів, отриманих слухачем у ході поточного, підсумкового контролю та стажування (якщо передбачено Програмою).

5.2. Загальний результат успішності виконання Програми складається із суми балів, отриманих слухачем під час виконання всіх блоків Програми.

Максимальна кількість балів, яку може отримати слухач за результатами спеціальної підготовки – 1230.

5.3. Слухач вважається таким, що успішно виконав Програму, за умов набрання ним не менше 75 відсотків максимальної кількості балів від загального результату успішності виконання Програми (не менше 923 бали), зокрема за результатами підсумкового контролю не менше 70 відсотків балів від відповідної максимальної кількості балів (не менше 105 балів) та в разі проходження всіх стажувань, передбачених Програмою.

5.4. Відділ спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді та відділ інформаційних технологій готують матеріали про результати проходження спеціальної підготовки кандидата у формі висновку, в якому відображаються, зокрема результати виконання слухачем кожного блоку Програми та Програми в цілому.

Висновок затверджується ректором НШСУ і надсилається до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Додаток
до Положення про порядок
визначення успішності виконання
програми спеціальної підготовки
кандидатів на посаду судді

**Акт
реєстрації порушення**

м. _____ “ _____ ” _____ 20__ р.

Назва підсумкового контролю: _____

Цим актом фіксуються порушення слухачем (слухачкою) _____ процедури виконання завдань у ході підсумкового контролю, проведення якого здійснюється Національною школою суддів України відповідно до Положення про порядок визначення успішності виконання Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

Ми, що нижче підписалися:

_____	_____
<i>підпис</i>	<i>ініціали, прізвище</i>
_____	_____
<i>підпис</i>	<i>ініціали, прізвище</i>
_____	_____
<i>підпис</i>	<i>ініціали, прізвище</i>

встановили, що _____

прізвище, ім'я, по батькові слухача, № групи

у ході виконання індивідуальних завдань (практичного завдання (кейсу)) порушив(ла) процедуру, передбачену пунктом 3.17 (3.18) Положення про порядок визначення успішності виконання Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

Суть порушення:

Цей акт може бути підставою для прийняття рішення про анулювання або зменшення кількості балів за виконане завдання.

<i>підпис</i>	<i>ініціали, прізвище</i>
<i>підпис</i>	<i>ініціали, прізвище</i>
<i>підпис</i>	<i>ініціали, прізвище</i>

Слухач(Слухачка) _____
прізвище, ініціали
зі змістом цього акта ознайомлений _____
підпис слухача(слухачки)

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКОЛИ СУДДІВ УКРАЇНИ
на 2016 - 2020 роки**

- I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ
- II. МІСІЯ, БАЧЕННЯ, ЦІННОСТІ
 - 1. Визначення місії
 - 2. Бачення майбутнього
 - 3. Ключові цінності
- III. СТАН РЕФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОЇ ОСВІТИ
 - 1. Компетенція і завдання
 - 2. Реалізація реформи суддівської освіти
- IV. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКОЛИ СУДДІВ УКРАЇНИ: СИСТЕМА ЦІЛЕЙ ТА ЗАВДАНЬ
 - Ціль 1. Підвищення професійного рівня суддів
 - Завдання 1. Впровадження Національних стандартів суддівської освіти
 - Завдання 2. Удосконалення системи спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді
 - Завдання 3. Запровадження новітніх форм і методів навчання
 - Завдання 4. Формування висококваліфікованого корпусу тренерів і викладачів
 - Ціль 2. Посилення науково-дослідної і науково-методичної діяльності
 - Завдання 1. Підвищення ефективності науково-методичного забезпечення діяльності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та Вищої ради юстиції в умовах реформування судоустрою і судочинства
 - Завдання 2. Науково-методичне забезпечення впровадження інноваційних форм і методів навчання
 - Завдання 3. Розвиток наукових досліджень
 - Завдання 4. Підвищення ролі Науково-методичної ради
 - Ціль 3. Інституційний розвиток установи
 - Завдання 1. Нормативно-правове забезпечення
 - Завдання 2. Перспективне планування та координація заходів
 - Завдання 3. Удосконалення організаційної структури
 - Завдання 4. Оптимізація фінансового та матеріально-технічного забезпечення

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Схвалена Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015 Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки визначила мету, напрями та етапи реформування судової системи України, встановила комплекс завдань і заходів, реалізація яких забезпечить функціонування судової влади, що відповідає суспільним очікуванням щодо незалежного та справедливого суду, а також європейським цінностям та стандартам захисту прав людини.

Одним із важливих напрямів судової реформи є підвищення професійного рівня суддів, створення такої системи кар'єрного просування суддів, яка стимулює останніх до підтримання кваліфікації, всебічного вдосконалення і професійного зростання.

Серед основних завдань, визначених у цьому напрямі: комплексне зміцнення потенціалу Національної школи суддів України та системи підготовки суддів; удосконалення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, у тому числі посилення зв'язку між системами початкової підготовки та призначенням суддів; покращання кадрового забезпечення апарату суду.

У зв'язку з набуттям чинності Закону України “Про судоустрій і статус суддів” у редакції Закону України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII “Про забезпечення права на справедливий суд”, а також початком здійснення Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки та з огляду на необхідність приведення у відповідність до зазначених документів Стратегічного плану розвитку Національної школи суддів України на 2014-2018 роки, розроблено на заміну останнього Стратегію розвитку Національної школи суддів України на 2016-2020 роки (далі – Стратегія).

Ця Стратегія визначає основоположні засади і принципи функціонування Національної школи суддів України, пріоритетні напрямки її розвитку, шляхи та завдання подальшого реформування суддівської освіти в контексті останніх законодавчих новацій.

II. МІСІЯ, БАЧЕННЯ, ЦІННОСТІ

Місія установи, бачення її діяльності в перспективі, цінності, які вона сповідує, є своєрідним дороговказом для розвитку Національної школи суддів України, що дозволяє направляти процес прийняття рішень, навчальну і наукову діяльність у визначеному напрямі.

1. Визначення місії

Національна школа суддів України утворена рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (далі – ВККСУ) від 21 грудня 2010 року № 822/4-Зп на підставі Закону України від 7 липня 2010 року № 2453-VI “Про судоустрій і статус суддів” як державна установа із спеціальним статусом, що забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для судової системи та здійснює науково-дослідну діяльність.

Місія Національної школи суддів України полягає у розвитку кадрового потенціалу судової системи України, професійній підготовці суддівського корпусу, здатного ефективно реалізовувати повноваження судової влади для захисту прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, прав та законних інтересів юридичних осіб, інтересів держави шляхом своєчасного, ефективного і справедливого вирішення правових спорів на засадах верховенства права.

2. Бачення майбутнього

Унаслідок реалізації цієї Стратегії Національна школа суддів України перетвориться на заклад суддівської освіти, який відповідатиме міжнародним стандартам і передовим практикам Європейського Союзу, національним потребам у кадровому забезпеченні судів, стане потужним науково-методичним центром розробки і впровадження інноваційних методів навчання, підготовки висококваліфікованих фахівців, що здійснюють судочинство, керуючись принципом верховенства права.

Навчання в Національній школі суддів України для підтримання кваліфікації буде не тільки обов’язковим, але й престижним, а викладання – почесною справою для кожного судді.

3. Ключові цінності

Ключові цінності у концептуальному розумінні – це путівник на шляху до реалізації Стратегії і реформування суддівської освіти, спосіб втілення місії і бачення майбутнього Національної школи суддів України, що зумовлює вимоги і підходи установи до слухачів, співробітників та партнерів.

Зокрема ключовими цінностями визначені:

- професіоналізм;
- інноваційність;
- ефективність;
- лідерство та співпраця;
- відповідальність;
- доброчесність.

III. СТАН РЕФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОЇ ОСВІТИ

З метою формування цілісного погляду на установу, визначення її цілей та пріоритетів, а також для узгодження розвитку Національної школи суддів України зі змінами, що відбуваються у зовнішньому оточенні, здійснена оцінка діяльності установи в контексті поточного стану реформування судової системи і суддівської освіти, зокрема.

Ця аналітика є проміжною ланкою між визначенням місії, баченням і ключовими цінностями установи, з однієї сторони, та формулюванням пріоритетних напрямів розвитку і конкретних стратегічних завдань, з іншої.

1. Компетенція і завдання

Національна школа суддів України здійснює:

- спеціальну підготовку кандидатів на посаду судді;
- підготовку суддів, яких призначено на посаду судді вперше, обрано на посаду судді безстроково, призначено на адміністративні посади в судах;
- періодичне навчання суддів з метою підвищення рівня кваліфікації;
- проведення курсів навчання, визначених дисциплінарним органом, для підвищення кваліфікації суддів, які тимчасово відсторонені від здійснення правосуддя;
- підготовку працівників апаратів судів та підвищення їхньої кваліфікації;
- проведення наукових досліджень з питань удосконалення судового устрою, статусу суддів і судочинства;
- вивчення міжнародного досвіду організації діяльності судів;
- науково-методичне забезпечення діяльності судів загальної юрисдикції, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та Вищої ради юстиції.

Новели Закону щодо спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді

Реалізовані основні пропозиції Національної школи суддів України:

- спеціальна підготовка кандидатів на посаду судді проводиться виключно Національною школою суддів України (а не вищими навчальними закладами юридичного профілю);
- форма навчання – денна (заочну форму виключено);
- термін спеціальної підготовки збільшено з 6 до 12 місяців.

Підготовка суддів для підтримання їх кваліфікації

Суддя, призначений на посаду судді вперше, проходить підготовку щорічно (не менше 30 академічних годин), суддя, який обіймає посаду судді безстроково, проходить підготовку не рідше одного разу на три роки (не менше 40 академічних годин).

Підготовка судді в Національній школі суддів України здійснюється:

- відповідно до необхідності вдосконалення знань, вмінь і навичок судді;
- залежно від досвіду його роботи, рівня і спеціалізації суду, де він працює;
- у формі обов'язкових тренінгів та тренінгів залежно від індивідуальних потреб судді.

Оцінка професійної підготовки суддів

Регулярне оцінювання судді впродовж перебування на посаді проводиться з метою виявлення індивідуальних потреб судді щодо вдосконалення, стимулювання його до підтримання кваліфікації на належному рівні та до професійного зростання.

За результатами тренінгу викладач заповнює анкету оцінювання щодо кожного судді, яка містить:

1) оцінку оволодіння суддею знаннями, вміннями, навичками за результатами тренінгу; акуратності і своєчасності виконання завдань; аналітичних здібностей, спроможності оцінювати інформацію; вміння взаємодіяти з колегами; комунікаційних навичок; сильних сторін судді;

2) рекомендації судді щодо напрямів самовдосконалення або проходження додаткового навчання.

Після ознайомлення судді з анкетою оцінювання вона включається до суддівського дос'є.

Роль Національної школи суддів України у кваліфікаційному оцінюванні суддів

Національна школа суддів здійснює:

- розробку тестових запитань та практичних завдань з урахуванням принципів інстанційності та спеціалізації;
- перепідготовку суддів, які не пройшли первинне кваліфікаційне оцінювання, перед повторним кваліфікаційним оцінюванням.

2. Реалізація реформи суддівської освіти

За останні два роки:

- ❖ Розроблено Концепцію Національних стандартів суддівської освіти;
- ❖ Створено Стандартизовану двотижневу навчальну програму для суддів, призначених на посаду вперше (1-й рік призначення), яка складається з 10 модулів;
- ❖ Запроваджено психологічну підготовку суддів та кандидатів на посаду судді та відкрито кабінет психолога;
- ❖ Розроблені та впроваджуються тренінги як провідна форма підготовки суддів;

- ❖ Запроваджено дистанційну освіту;
- ❖ Втілюються інтерактивні методи навчання та здійснюється спеціальна підготовка викладачів-тренерів;
- ❖ Забезпечено внесення друкованого органу НШСУ “Слово Національної школи суддів України” до переліку наукових фахових видань;
- ❖ Оновлено організаційну структуру установи за програмно-цільовим принципом (рішення ВККСУ від 06.02.2015);
- ❖ Запроваджені конкурсні засади заміщення вакантних посад працівників у сфері науково-дослідної діяльності: головних, провідних, старших і молодших наукових співробітників;
- ❖ Налагоджена система підвищення кваліфікації працівників установи;
- ❖ Підвищено рівень публічності установи, відкритості і прозорості її діяльності.

Створені:

- ✓ нова Програма, навчальний план та порядок проходження спеціальної підготовки кандидатами на посаду судді;
- ✓ Положення про порядок підготовки суддів, Положення про порядок підготовки працівників апаратів судів;
- ✓ Реєстр суддів, що пройшли підготовку в НШСУ;
- ✓ Реєстр викладачів НШСУ.

У стадії впровадження:

- ✓ Інформаційно-комунікативна система “Електронна школа”.

Завдання для вирішення:

- нормативне врегулювання системи відряджень суддів для викладання в Національній школі суддів України;
- зменшення навантаження на суддів-тренерів (за основним місцем роботи) для підготовки до занять і викладання;
- створення діючого механізму співпраці Національної школи суддів України, Верховного суду України, вищих спеціалізованих судів України, Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Національної академії правових наук України, вищих юридичних навчальних закладів, громадських організацій правників з метою підвищення ефективності наукових досліджень у сфері правосуддя;
- створення власної матеріально-технічної бази для організації навчального процесу (окрім офісних приміщень) шляхом будівництва комплексу споруд Національної школи суддів України;
- збільшення обсягів фінансування установи для подальшого запровадження ІТ-технологій у навчальний процес і реалізацію інноваційних ідей.

IV. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКОЛИ СУДДІВ УКРАЇНИ: СИСТЕМА ЦІЛЕЙ ТА ЗАВДАНЬ

Ціль 1. Підвищення професійного рівня суддів

Розвиток і модернізація суддівської освіти мають набути безперервного характеру, своєчасно реагувати на зміни у законодавстві і судовій практиці, враховувати досвід міжнародних судових установ і, в першу чергу, Європейського суду з прав людини.

Поліпшення якості підготовки суддівських кадрів є запорукою здійснення ефективного правосуддя, відновлення довіри громадян до судової системи, подолання корупції, зміцнення міжнародного авторитету України.

Підвищення професійного рівня суддів повинно сприяти зростанню їх компетентності, незалежності, утвердженню справедливості та безсторонності у судочинстві – тих якостей, які є вагомою передумовою для забезпечення принципу верховенства права, захисту прав і свобод людини відповідно до європейських цінностей і стандартів під час здійснення правосуддя.

З цією метою Стратегія визначає ключові завдання для реорганізації спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, підвищення якості підготовки суддів та працівників апаратів судів.

Завдання 1. Впровадження Національних стандартів суддівської освіти

Національні стандарти суддівської освіти розроблені з врахуванням вимог Закону України “Про судоустрій і статус суддів” і базуються на ключових цінностях Національної школи суддів України, відображених у цій Стратегії.

Впровадження Національних стандартів суддівської освіти означає неухильне дотримання принципів, вимог, критеріїв і форм, що містяться у Концепції Національних стандартів суддівської освіти, до змісту та організації проведення навчальних заходів, зокрема при:

- розробці та втіленні стандартизованих програм, навчальних курсів і тренінгів для кандидатів на посаду судді, суддів і працівників апаратів судів;
- застосуванні інтерактивних методів навчання, які спрямовані на закріплення суддівських навичок;
- розробці навчальних матеріалів для всіх компонентів суддівської освіти;
- запровадженні дистанційної освіти;
- організації підготовки викладачів (тренерів, фасилітаторів, модераторів);

- упровадженні системи регулярного оцінювання суддів за підсумками підготовки;
- проведенні моніторингу якості навчальних заходів з метою його врахування для підвищення рівня розробки та викладання навчальних курсів.

Завдання 2. Удосконалення системи спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді

Програма, навчальний план та порядок проходження спеціальної підготовки кандидатами на посаду судді, які затверджує Вища кваліфікаційна комісія суддів України за рекомендацією Національної школи суддів України, повинні включати теоретичну та практичну підготовку і враховувати Національні стандарти суддівської освіти.

Процес підготовки кандидатів на посаду судді має бути спрямований на розвиток та удосконалення таких ключових вмінь та навичок, як: інтелектуальні здібності, особисті якості, здатність до розуміння та справедливого поводження, авторитетність (владність) та комунікативні навички, ефективність (продуктивність), а також на психологічну адаптацію до професії судді.

Удосконалення системи спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді передбачає в першу чергу:

- розробку і впровадження стандартизованої Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, а саме – створення на основі інтерактивних методів навчання визначеної кількості взаємопов'язаних (наскрізних) курсів, які сприяють отриманню відповідних: 1) знань (матеріальне та процесуальне право, конвенції і міжнародні договори, ратифіковані Україною); 2) навичок суддівської професії; 3) ставлення (у розумінні соціального контексту відправлення правосуддя, недопущення дискримінації за будь-якими ознаками тощо);

- розробку низки локальних нормативних актів, які регулюють зміст, методику та організацію спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, зокрема: положення про стажування кандидатів на посаду судді; положення про порядок і методику оцінювання результатів спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді; методичні рекомендації та інше.

Завдання 3. Запровадження новітніх форм і методів навчання

Починаючи з 2015 року, запроваджуються єдині підходи до застосування інтерактивних методів навчання в освітньому процесі суддів.

Викладання навчальних курсів здійснюватиметься із обов'язковим застосуванням інтерактивних методів та поширюватиметься як на спеціальну підготовку кандидатів на посаду судді, підготовку суддів, періодичне

навчання суддів з метою підвищення рівня кваліфікації, підготовку працівників апаратів судів, так і на підготовку викладачів (тренерів, фасилітаторів, модераторів).

При викладанні курсів стандартизованих програм забезпечується дотримання таких вимог:

- педагогічних (інтерактивна методологія викладання; використання розроблених роздавальних матеріалів, розподіл на малі групи, дотримання методичних рекомендацій та нотаток для викладачів (тренерів, фасилітаторів);
- матеріально-технічних (комп'ютер, проектор, обладнання для технології експрес-опитування ("клікери"), фліп-чарти, екран, наявність інтернет-мережі) та організаційних (роздавальні матеріали для слухачів, методичні матеріали для викладачів).

Провідними формами викладання стандартизованих програм стають:

- 1) безпосереднє навчання в аудиторії;
- 2) дистанційне навчання (в т.ч. в режимі он-лайн);
- 3) наставництво під час стажування кандидатів на посаду суддів;
- 4) комбіноване навчання.

Безпосереднє навчання в аудиторії, як основна форма викладання, включає наступні інтерактивні методи: міні-лекція, презентація (демонстрація), тести, експрес-опитування, робота в парах, групове завдання (робота в малих групах), мозковий штурм, вирішення ситуативних завдань (кейсів), моделювання конкретних ситуацій, рольова гра (імітація), дискусія, дебатування тощо.

Завдання 4. Формування висококваліфікованого корпусу тренерів і викладачів

Реалізація цього завдання передбачає:

- Унормування механізму відряджень суддів до Національної школи суддів України для виконання ними викладацьких функцій;
- Оптимізація навантаження серед суддів-викладачів під час розподілу судових справ з метою вивільнення часу, необхідного для підготовки занять і викладання;
- Створення реєстру викладачів, який повинен містити дані щодо суддів, суддів у відставці, науковців з великим досвідом науково-викладацької роботи.

Робота НШСУ з викладачами має бути постійною та послідовною, супроводжуватися методологічною підтримкою (семінари, тренінги, методологічні літні школи, засідання робочих груп тощо).

Професійні якості суддів-викладачів, що залучаються до процесу розробки та запровадження навчальних курсів стандартизованих програм,

повинні відповідати вимогам Національних стандартів суддівської освіти. Зокрема судді-викладачі повинні вміти:

- визначати цілі і завдання навчального процесу, складати програму навчального заходу (семінару, тренінгу, навчального курсу) і діяти відповідно до нього;
- розробляти навчальні матеріали (міні-лекції, презентації, навчальні справи, ситуативні завдання, запитання для експрес-опитування тощо) для слухачів та нотатки й методичні рекомендації для викладачів;
- застосовувати сучасні інтерактивні методи викладання, працювати у команді, формуючи партнерські стосунки і взаємну підтримку;
- використовувати сучасні інформаційні технології навчання (працювати з Power Point, Turning Point та іншим програмним забезпеченням і обладнанням);
- розуміти сутність і володіти методикою дистанційного (в т.ч. on-line) навчання.

Судді-викладачі мають постійно прагнути набувати нового досвіду, оволодівати необхідними знаннями та навичками, експериментувати з новими ідеями та методиками.

Ціль 2. Посилення науково-дослідної і науково-методичної діяльності

Завдання 1. Підвищення ефективності науково-методичного забезпечення діяльності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та Вищої ради юстиції в умовах реформування судоустрою і судочинства

На виконання вимог Закону України “Про судоустрій і статус суддів” і Закону “Про забезпечення права на справедливий суд” як завдання визначаються:

- розробка тестових матеріалів та їх оновлення для первинного кваліфікаційного оцінювання суддів з урахуванням Методики та порядку проведення кваліфікаційного оцінювання суддів, що затверджується ВККСУ;
- розробка тестових матеріалів для проведення кваліфікаційного оцінювання суддів;
- підготовка для ВККСУ пропозицій щодо порядку та методики регулярного оцінювання суддів за результатами підготовки в НШСУ;
- розробка Анкети оцінювання судді за результатами тренінгу під час підготовки в Національній школі суддів України;
- розробка формуляру Інформації про результати проходження в НШСУ спеціальної підготовки кандидата на посаду судді;

- розробка тестових матеріалів для проведення ВККСУ відбіркового іспиту у формі анонімного тестування з метою перевірки рівня загальних теоретичних знань кандидата на посаду судді в галузі права, володіння ним державною мовою, особистих морально-психологічних якостей кандидата;
- розробка тестових запитань для проведення ВККСУ кваліфікаційного іспиту кандидатів на посаду судді – письмового анонімного тестування, анонімного письмового практичного завдання – з метою виявлення рівня знань, практичних навичок та умінь у застосуванні закону і веденні судового засідання;
- розробка тестових запитань для письмового анонімного тестування, анонімного письмового практичного завдання для проведення кваліфікаційного іспиту при тимчасовому відстороненні від здійснення правосуддя для підтвердження здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді;
- розробка для затвердження ВККСУ проекту Типового плану підвищення кваліфікації суддів, які тимчасово відсторонені від здійснення правосуддя за рішенням дисциплінарного органу;
- розробка формуляру Інформації для ВККСУ про викладацьку діяльності суддів у НШСУ.

Завдання 2. Науково-методичне забезпечення процесу підготовки кадрів для судової системи та розвитку інноваційних форм і методів навчання

Забезпечити розробку стандартизованих навчальних курсів для поступового переходу від традиційних методів навчання до інноваційних.

Забезпечити навчальний процес сучасними науково-методичними розробками (монографіями, посібниками та енциклопедичними виданнями). Підготувати “Малу енциклопедію правосуддя”.

Здійснювати системну підготовку викладачів методикам розробки та викладання очних і дистанційних курсів, застосуванню інтерактивних методів навчання у підготовці суддів.

У співпраці з Інститутом педагогіки Національної академії педагогічних наук України та Інститутом психології імені Г. С. Костюка НАПН України передбачається:

- підготувати навчальний посібник для викладачів “Інтерактивні методи навчання у підготовці суддів”;
- розробити навчальні курси для викладачів: “Застосування інтерактивних методів навчання у підготовці суддів”, “Методика розробки та викладання дистанційних курсів”;

- підготовка навчального посібника “Професійна психологічна адаптація до суддівської діяльності”.

Завдання 3. Розвиток наукових досліджень

Пріоритетні напрямки

Визначити пріоритетні напрямки розвитку наукових досліджень на основі потреб правосуддя.

Розглянути можливість розробки державної програми розвитку наукових досліджень у сфері правосуддя. Провести пошук та аналіз інших державних науково-дослідних програм, дотичних до сфери наукових інтересів Національної школи суддів України, та домогтися доручення Національній школі суддів України на їх реалізацію.

Цільова спрямованість

Забезпечити практичну та інноваційну спрямованість наукових досліджень, які проводяться в Національній школі суддів України, орієнтовану на потреби судової системи та на потреби підготовки суддів та кандидатів на посаду судді.

Науковий потенціал

Зміцнити науковий потенціал Національної школи суддів України шляхом залучення до науково-дослідної роботи фахівців у відповідній галузі права, кооперації з науково-дослідними установами, судами й іншими органами судової влади України.

Налагодити співробітництво з іноземними інституціями для обміну інформацією та досвідом у здійсненні наукової та науково-дослідної діяльності у судовій сфері.

Залучати провідних українських та зарубіжних науковців, найдосвідченіших суддів та працівників судової системи до опублікування наукових статей у фаховому загальнодержавному науково-практичному та науково-методичному юридичному виданні “Слово Національної школи суддів України”.

Завдання 4. Підвищення ролі Науково-методичної ради

Підвищити роль та значення Науково-методичної ради Національної школи суддів України як органу, який визначає пріоритетні напрямки наукових досліджень для судової системи, забезпечує організацію, планування та координацію науково-методичної та науково-дослідної роботи Національної школи суддів України, сприяє у здійсненні наукових досліджень та впровадженні їх результатів у практичну діяльність судових органів.

Ціль 3. Інституційний розвиток установи

Інституційний розвиток Національної школи суддів України передбачає:

- системне удосконалення її правової основи, розширення компетенції та функціональних можливостей установи;
- своєчасне оновлення організаційної структури і постійне укріплення матеріально-технічної бази;
- підвищення ефективності діяльності на основі розробки та прийняття сучасних управлінських рішень;
- впровадження електронної системи документообігу;
- поліпшення організації праці в усіх структурних підрозділах, що забезпечують, перш за все, потреби судової системи в отриманні якісних навчальних послуг та науково-дослідних розробок.

Завдання 1. Нормативно-правове забезпечення

Нормативно-правове забезпечення реалізації Стратегії має здійснюватися шляхом розроблення та надання в установленому порядку Національною школою суддів України пропозицій до удосконалення законодавства у даній галузі, прийняття локальних нормативно-правових і розпорядчих актів, їх оптимізація.

Завдання 2. Перспективне планування та координація заходів

Перспективне планування та координація заходів мають важливе значення для забезпечення ефективності процесу розвитку Національної школи суддів України і реформування суддівської освіти.

Зміст та послідовність запланованих заходів повинні обговорюватись у вітчизняному професійному середовищі, експертами проектів і програм міжнародної технічної та фінансової допомоги.

Перспективне планування здійснюється шляхом розроблення і затвердження перспективного Плану роботи на рік та Плану науково-дослідної роботи на рік, планів заходів у визначених напрямках діяльності, що базуються на цій Стратегії.

Координація заходів полягатиме у комплексному плануванні діяльності, злагодженій співпраці Національної школи суддів України, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Вищої ради юстиції, Державної судової адміністрації України, судових установ, юридичних наукових і навчальних закладів, проектів і програм міжнародної технічної та фінансової допомоги.

Координація здійснюватиметься по горизонталі і вертикалі, як на рівні Національної школи суддів України та її підрозділів, так і на рівні регіональних відділень.

Завдання 3. Удосконалення організаційної структури

У поєднанні з існуючою системою управління поступово упроваджувати проектно-цільовий принцип реалізації завдань і організаційної побудови Національної школи суддів України.

Установити комбіновану проектно-цільову модель управління розробкою та впровадженням навчальних (стандартизованих) програм і тренінгів, утворюючи тимчасові міжструктурні формування для реалізації взаємопов'язаних завдань, що потребують поєднання зусиль різних структурних підрозділів Національної школи суддів України.

До складу тимчасових міжструктурних формувань залучаються як штатні працівники, так і судді, науковці, викладачі, спеціалісти та експерти, що співпрацюють з Національною школою суддів України на договірних чи добровільних засадах.

Завдання 4. Оптимізація фінансового та матеріально-технічного забезпечення

Реалізація завдань економічно-господарського блоку Стратегії здійснюватиметься, виходячи з наявних фінансових і людських ресурсів.

Джерелами фінансування Стратегії будуть:

- Державний бюджет України;
- проекти і програми міжнародної технічної та фінансової допомоги;
- інші джерела, що дозволені законодавством і передбачені Статутом Національної школи суддів України.

Отримані кошти спрямоватимуться на розбудову матеріально-технічної бази установи: навчальну, науково-дослідну і соціально-побутову, зокрема на створення аудиторного фонду, впровадження у навчальний процес ІТ-технологій.

Оптимізація фінансового та матеріально-технічного забезпечення означає дбайливе ставлення до державного майна, економне і раціональне витрачання фінансових ресурсів, визначення пріоритетних завдань та їх поетапне виконання.

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ СУДДІВСЬКОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ на 2021-2025 роки

Загальні положення

Стратегія розвитку освіти суддівської освіти в Україні на 2021-2025 роки (далі – Стратегія) визначає мету, стратегічні напрями та основні завдання, на виконання яких має бути спрямовано діяльність Національної школи суддів України.

Розроблення Стратегії зумовлено необхідністю адаптації до змін, що відбуваються в сучасному глобалізованому світі, та спрямованістю на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових соціокультурних умовах.

Національна стратегія конкретизує основні шляхи реалізації концептуальних ідей та поглядів розвитку освіти, визначених Концепцією національних стандартів суддівської освіти.

Сучасний стан розвитку суддівської освіти

В Україні забезпечено правове регулювання питань функціонування системисуддівської освіти, а також права судді підвищувати свій професійний рівень та проходити із цією метою відповідну підготовку (та обов'язку судді систематично розвивати професійні навички (уміння), підтримувати свою кваліфікацію на належному рівні, необхідному для виконання повноважень у суді, де він обіймає посаду).

Національна школа суддів України як єдина державна установа із спеціальним статусом у системі правосуддя, яка забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя та здійснює науково-дослідну діяльність, послідовно реалізує основні завдання, визначені статтею 105 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та з цією метою здійснює:

- 1) спеціальну підготовку кандидатів на посаду судді;
- 2) підготовку суддів, у тому числі обраних на адміністративні посади в судах;
- 3) періодичне навчання суддів з метою підвищення рівня їхньої кваліфікації;

4) проведення курсів навчання, визначених кваліфікаційним або дисциплінарним органом, для підвищення кваліфікації суддів, які тимчасово відсторонені від здійснення правосуддя;

5) підготовку працівників апаратів судів та підвищення рівня їхньої кваліфікації;

6) проведення наукових досліджень із питань удосконалення судового устрою, статусу суддів і судочинства;

7) вивчення міжнародного досвіду організації та діяльності судів;

8) науково-методичне забезпечення діяльності судів, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та Вищої ради правосуддя

Від створення і початку діяльності до сьогодні суддівська освіта пройшла шлях докорінної модернізації.

Розроблена у 2014 та впроваджена протягом шести років Концепція національних стандартів суддівської освіти, яка закріпила основні вимоги до змісту та організації проведення навчальних заходів для суддів і кандидатів на посаду судді у НШСУ та реалізація Стратегії розвитку Національної школи суддів України на 2016-2020 роки сприяли досягненню поставлених цілей і завдань щодо підвищення професійного рівня розвитку суддів та інституційного розвитку установи.

Підготовка суддів та кандидатів на посаду судді здійснюється за єдиними вимогами із залученням суддів усіх інстанцій та юрисдикцій, є системною, всебічною та практично орієнтованою, заснованою на інноваційних методологічних підходах з урахуванням трьох вимірів – знань, умінь та навичок, ставлення та цінностей. Процес підготовки суддів спрямовано на досягнення безперервності в навчанні, максимальне врахування освітніх потреб і прагнень суддівського корпусу та впровадження освітніх інновацій. За останні роки значно розширено каталог тренінгів для суддів, їх тематика постійно оновлюється.

Підготовку висококваліфікованих суддівських кадрів спрямовано на верховенство права під час здійснення правосуддя, забезпечення єдності судової практики та узгодженості з рішеннями ЄСПЛ. У грудні 2019 року міжнародною регіональною конференцією високого рівня було розроблено та затверджено Київські рекомендації про зміст та методологію суддівської освіти з питань застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, практики Європейського суду з прав людини та виконання рішень Європейського суду з прав людини.

У 2017-2018 роках НШСУ провела спеціальну підготовку (початкова суддівська освіта) – 665 кандидатів на посаду судді. Навчання майбутніх кандидатів проведено відповідно до інноваційної навчальної програми, яку

розроблено з урахуванням кращого досвіду, та метою якої було формування в кандидатів на посаду судді практичних навичок та вмінь у застосування закону і веденні судового засідання, зміцненні рівня їх теоретичних знань у прикладному аспекті.

Навчання майбутніх суддів відбувалося у форматі тренінгів із використанням інтерактивних методів навчання та поєднувалося із стажуванням у судах й ознайомчими візитами до органів досудового розслідування, адвокатських об'єднань. в прокуратури та органів досудового розслідування, адвокатських об'єднань.

У систему спецпідготовки вперше впроваджено інститут наставництва суддю–наставника (коучингу). Кожен майбутній суддя мав індивідуального суддю-наставника (коуча), який ділився досвідом, «секретами» професії, допомагав оволодіти практичними навичками діяльності судді, планував, організовував і контролював проходження стажування.

В освітню доктрину НШСУ також увійшли два орієнтаційні навчальні курси для переможців конкурсун заняття вакантних посад суддів Верховного Суду у 2017 та 2019 роках, вказані навчальні курси були спрямовані на надання знань та вироблення навичок для належного виконання повноважень суддів касаційної інстанції, мали на меті допомогти суддям усвідомити суттєво нову роль судді найвищої установи та касаційної інстанції в цілому, закладену судовою реформою.

У 2019 році орієнтаційний навчальний курс був проведений також для новопризначених суддів Вищого антикорупційного суду. Курс спрямований на зміцнення компетентностей суддів щодо питань боротьби з корупцією, законів, процедур і кращих міжнародних практик, розвиток навичок управління розглядом складних справ, колегіальної роботи, удосконалення спроможності не піддаватися політичному та іншому тиску.

За 2016-2020 роки зросла динаміка підготовки працівників апаратів судів. Останнє відбулося за рахунок збільшення інтенсивності проведення навчальних заходів, запровадження нових актуальних тем (управління персоналом, комунікація, функціонування єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи тощо).

Суттєвого розвитку набули дистанційні форми суддівської освіти. Окрім очних тренінгів, навчальний процес відбувається із застосуванням платформи дистанційного навчання, на якій розміщено каталог електронних навчальних курсів.

Розроблено та впроваджено в освітній процес суддів та кандидатів на посаду судді нові альтернативні форми навчання: інтерактивні лекції,

семінари-практикуми, навчальні відеоролики, відеолекції та відеоконференції, вебінари.

З метою посилення викладацької спроможності в НШСУ сформовано команду суддів-тренерів (викладачів) очних та дистанційних навчальних курсів та підвищено якість викладання, готується їх резерв.

З метою активного сприяння процесу кваліфікаційного оцінювання суддів та проведення конкурсів на заміщення вакантних посад створено та інституціоналізовано структурний підрозділ «Тестологічний центр», який забезпечив підготовку більше 35 тисяч тестових питань для складення анонімного письмового тестування та сотень практичних завдань.

Водночас сучасні реалії, розвиток законодавства та національної судової практики, адаптація кращих європейських стандартів та освітні запити і потреби суддівського корпусу передбачають необхідність подальшого удосконалення суддівської освіти.

На сьогодні ключовим завданням є розширення тематики та варіативності форм навчальних продуктів, гнучкості та динамізму у їх використанні, вироблення навичок навчання та викладання в дистанційному режимі та форматі онлайн, удосконалення тренінгових та альтернативних форм та методів навчання суддів, зокрема щодо права суддів обрати тренінг залежно від своїх потреб, на основі вже існуючого досвіду та з врахуванням тенденцій і темпів розвитку освітніх інновацій, процесів глобалізації та розвитку інформаційного суспільства.

Основні проблеми та виклики

Розбудова системи суддівської освіти в сучасних умовах вимагає критичного осмислення досягнутого і зосередження зусиль та ресурсів на розв'язанні найбільш гострих проблем, серед яких найбільш актуальними є:

незавершеність судової реформи;

кадровий дефіцит у судах першої та апеляційної інстанцій, як наслідок – надмірне навантаження на чинних суддів;

низька суспільна довіра до правосуддя; недостатній рівень правової культури;

проблеми незалежності та неупередженості в діяльності суддів; надмірна заформалізованість процесуального законодавства; проблеми доступу до правосуддя та виконання судових рішень; повільне здійснення інформатизації в системі судоустрою.

Мета, стратегічні напрямки/цілі та основні завдання Стратегії

Метою Стратегії є удосконалення стандартівта якості суддівської освіти відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства та забезпечення професійного та особистісного розвитку судді з урахуванням індивідуальних потреб.

Якісна суддівська освіта є необхідною умовою здійснення правосуддя на засадах верховенства права, забезпечення кожному права на справедливий суд, гарантованого Конституцією і законами України, та міжнародними договорами, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Сучасна суддівська освіта є запорукою демократичного розвитку суспільства і правової держави, відновлення високозначимої ролі суду.

Модернізація і розвиток суддівської освіти повинні набути випереджального безперервного характеру, гнучко реагувати на процеси, що відбуваються в Україні та світі.

Стратегія розвитку суддівської освіти повинна адекватно відповідати сучасним суспільним викликам, а також інтеграційним і глобалізаційним процесам, забезпечувати належну підготовку суддів для підтримання і підвищення їх кваліфікації (знань, умінь і навичок) залежно від досвідуроботи суддів, рівня і спеціалізації суду, а також з урахуванням їхніх індивідуальних потреб.

Стратегічними напрямками розвитку суддівської освіти повинні стати:

- інституційний розвиток Національної школи суддів України;
- розвиток Національних стандартів суддівської освіти;
- реформування початкової суддівської освіти (спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді);
- використання новітніх форм і методів навчання в суддівській освіті;
- запровадження інституту наставництва для новопризначених суддів;
- розробка комплексної навчальної програми для працівників Служби судової охорони (ССО).

Основні напрями реалізації Стратегії

1. Інституційний розвиток Національної школи суддів України

Комплексне зміцнення потенціалу Національної школи суддів України передбачає:

- вивчення та впровадження досвіду суддівської шкіл країн ЄС та Північної Америки в навчанні суддів та кандидатів на посаду судді;
- імплементацію міжнародних правових стандартів підготовки суддів;
- подальший розвиток наукової та науково-методичної складової в суддівській освіті;
- переформатування освітньої доктрини на задоволення індивідуальних потреб суддів;
- забезпечення створення умов для розвитку сучасних засобів навчання (науково-методичних, електронних, технічних, інформаційно-комунікаційних тощо), електронізація освітнього процесу;
- поглиблення міжнародної співпраці, зокрема щодо впровадження кращого іноземного досвіду врахування комплексного інтегративного підходу в навчальних курсах для суддів та кандидатів на посаду судді.

2. Розвиток Національних стандартів суддівської освіти

Удосконалення Національних стандартів суддівської освіти передбачає:

- постійне оновлення змісту суддівської освіти на основі
- компетентнісного підходу залежно від досвіду роботи суддів, рівня і спеціалізації суду, а також з урахуванням їхніх індивідуальних потреб;
- урахування при розробці та викладанні навчальних курсів трьох вимірів (знання, уміння та навички, цінності та ставлення), зокрема, підвищення ваги ціннісної складової та врахування соціального контексту здійснення правосуддя;
- забезпечення інноваційності суддівської освіти;
- упровадження систем моніторингу якості суддівської освіти та удосконалення системи регулярного оцінювання суддів за підсумками підготовки;
- зміцнення науково-методичного забезпечення навчального процесу та розвиток психологічної складової у підготовці суддів та кандидатів на посаду судді;
- удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації тренерів (викладачів).

3. Реформування початкової суддівської освіти (спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді)

Реформування початкової суддівської освіти (спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді) передбачає:

- оновлення Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді; удосконалення нормативно-правового регулювання спеціальної
- підготовки кандидатів на посаду судді;
- розширення можливостей стажування кандидатів на посаду судді в установах-партнерах;
- імплементацію в суддівську освіту навчальних модулів із вивчення іноземних мов (англійської, французької, німецької), поновлення та поглиблення відповідних знань;
- розширення засобів і форм спеціальної підготовки на основі використання кращого іноземного досвіду.

4. Використання новітніх форм і методів навчання

Використання новітніх форм і методів навчання передбачає:

- розширення варіативності тематики навчальних продуктів, включно із запровадженням міждисциплінарних та міжвідомчих практик навчання (судді, прокурори, адвокати, помічники тощо);
- упровадження нових форм навчання;
- розвиток дистанційного навчання;
- заохочення та більш широке використання навчальних заходів у режимі реального часу (онлайн), уключаючи запровадження змішаного навчання (поєднання очної та дистанційної форм);
- створення онлайн каталогу доступних навчальних курсів та створення можливості для їх обрання;
- розробку стандартизованих вимог та методичних рекомендацій для проведення онлайн тренінгів та семінарів;
- розробку індивідуальних модульних навчальних програм залежно від конкретних потреб;
- використання нових форм підготовки (індивідуальних чи групових зустрічей із потерпілими за сплином певного часу, залученість у

програми ресоціалізації, спільні проєкти та програми з «дружніми до правосуддя» інституціями тощо);

- розробку навчальних курсів з урахуванням комплексного інтегративного підходу, що передбачає визнання травматичного та іншого впливу насильства на жертв, правопорушників, сім'ї, залучених осіб та інституцій, а також громади.

5. Запровадження інституту наставництва для новопризначених суддів

Запровадження інституту наставництва для новопризначених суддів передбачає:

- законодавче унормування механізму наставництва, що має регулювати зміст, методiku та організацію наставництва в судах;
- розробку методичних рекомендацій для відбору суддів-наставників;
- підготовку суддів-наставників в НШСУ, включно з розробкою методичних та навчальних матеріалів проведення такої підготовки;
- оптимізацію навантаження для суддів-наставників.

6. Розробка комплексної навчальної програми для працівників Служби судової охорони (ССО)

Розробка комплексної навчальної програми для працівників Служби судової охорони (ССО) передбачає:

- визначення навчальних потреб працівників Служби судової охорони;
- впровадження локального регулювання змісту та організації підготовки працівників Служби судової охорони;
- розробку навчальних курсів для працівників Служби судової охорони; підготовку тренерів (викладачів) для працівників Служби судової охорони.

ВИТЯГ З РЕГЛАМЕНТУ **Національної школи суддів**

Розділ IV.

Організація навчального процесу, науково-дослідна та науково-методична діяльність у Національній школі суддів України

Глава 1. Загальні положення

Основні вимоги (критерії, форми) до змісту та організації проведення в НШСУ навчальних заходів для кандидатів на посаду судді, суддів та працівників апаратів судів закріплено Концепцією національних стандартів суддівської освіти (додаток 5). У навчальний процес НШСУ послідовно запроваджується міжнародний досвід організації та діяльності судів, зокрема щодо освітніх практик суддів.

Національна школа суддів України забезпечує єдину навчальну політику в підходах до підготовки суддів і працівників апаратів судів та підвищення рівня їхньої кваліфікації в НШСУ та її регіональних відділеннях (далі також – РВ).

Організація навчального процесу, зокрема: спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (далі також – спеціальна підготовка); підготовки суддів; періодичного навчання суддів з метою підвищення рівня кваліфікації; проведення курсів навчання, визначених дисциплінарним органом, для підвищення кваліфікації суддів, які тимчасово відсторонені від здійснення правосуддя; підготовки працівників апаратів судів та підвищення їхньої кваліфікації; покладається на окремі самотійні відділи НШСУ у взаємодії з

іншими структурними підрозділами відповідно до повноважень, визначених положеннями про них.

Визначити, що мовою навчання в Національній школі суддів України є українська мова.

1. Слухачі Національної школи суддів України, їх права та обов'язки

1.1. Слухачами НШСУ (далі – слухачі) є судді, голови судів, заступники голів судів загальної юрисдикції, керівники апаратів судів, їх заступники та інші працівники апаратів судів, яких зараховано до НШСУ наказом ректора, проректора з підготовки кадрів для судових органів.

1.2. Кандидат на посаду судді, направлений Вищою кваліфікаційною комісією суддів України до НШСУ для проходження спеціальної підготовки та зарахований наказом ректора відповідно до Порядку проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (далі також – Порядок спеціальної підготовки) і цього Регламенту, також набуває статусу слухача.

1.3. Слухачі мають права, передбачені законодавством України, у тому числі право на:

1.3.1. безпечні та нешкідливі для здоров'я умови підготовки;

1.3.2. здобуття ґрунтовних професійних знань та навичок;

1.3.3. безоплатне безперешкодне користування інформаційними та бібліотечними ресурсами НШСУ;

1.3.4. участь у проведенні в НШСУ наукових досліджень з питань удосконалення судочинства.

1.4. Слухачі зобов'язані:

1.4.1. дотримуватися цього Регламенту, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативних актів НШСУ, моральних і етичних норм поведінки, дбайливо ставитись до державного майна;

1.4.2. виконувати правила техніки безпеки і охорони праці, здійснювати доступ до приміщень, визначених як учбові, відповідно до Правил доступу до приміщень, в яких проводиться підготовка слухачів Національної школи суддів України (додаток 6);

1.4.3. відвідувати заняття відповідно до програм, сумлінно виконувати всі завдання, передбачені програмами.

1.5. Кандидати на посаду судді, які мають статус слухачів НШСУ, крім того, зобов'язані:

1.5.1. дотримуватись нормативних актів ВККСУ, якими регулюються питання проведення спеціальної підготовки, вимог установ, що визначені базами стажування (судів та інших організацій і закладів);

1.5.2. відвідувати теоретично-практичні заняття і проходити стажування згідно з навчальним планом та розкладом спеціальної підготовки;

1.5.3. ознайомлюватися з документами, що містять інформацію, яка відповідно до законодавства України є конфіденційною, виключно у приміщеннях НШСУ та судів загальної юрисдикції (баз стажування).

1.5.4. Мовою актів, документації, діловодства в Національній школі суддів України є українська мова.

1.6. Слухачі, які проходять спеціальну підготовку, можуть бути відрховані з НШСУ наказом ректора, інші слухачі – наказом ректора і проректора з підготовки кадрів для судових органів на підставах та в порядку, передбачених параграфом 3 глави 2, підпунктом 6.3.3. параграфа 6 глави 3 цього розділу.

2. Викладацький склад: добір, підготовка

2.1. Основними критеріями для формування викладацького складу НШСУ (судді–викладачі, викладачі, викладачі-тренери) є об'єктивність, професіоналізм, досвідченість, авторитетність, володіння глибокими знаннями і досвідом у сфері обраної тематики, навичками викладацької діяльності, уміння застосовувати техніку ефективного викладання, новітні форми та інтерактивні методи навчання.

2.2. Списки кандидатів на посади суддів-викладачів, викладачів, викладачів-тренерів формуються самостійним відділом, що забезпечує добір і підготовку викладачів (тренерів) та який підпорядкований безпосередньо ректору НШСУ.

2.3. Для роботи, у тому числі викладання, в НШСУ може бути відряджено суддю за його заявою. Завдання, функції, права та обов'язки судді, відрядженого для роботи в НШСУ, визначаються Положенням про відрядження судді для роботи в Національній школі суддів України (додаток 7), що затверджується наказом ректора.

2.4. Кандидати на посади викладачів, які не є діючими суддями, суддями у відставці, працівниками апаратів судів чи НШСУ (соціологи, психологи, економісти, експерти, що мають іншу спеціалізацію) добираються із числа провідних фахівців у відповідних напрямках.

2.5. У разі потреби Національна школа суддів України проводить конкурсний добір викладацького складу для залучення до науково-викладацької діяльності в Національній школі суддів України. Умови проведення конкурсу визначаються наказом ректора.

2.6. Викладацький склад для проведення спеціальної підготовки, підготовки суддів, підготовки працівників апаратів судів затверджує ректор НШСУ.

Добір викладачів (тренерів) для проведення спеціальної підготовки здійснюється відповідно до Порядку проведення конкурсного добору викладачів (тренерів) спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді Національної школи суддів України (додаток 8).

2.7. Судді та інші фахівці з відповідних галузей знань залучаються до викладацької та наукової діяльності в Національній школі суддів України на підставі цивільно-правових договорів, що укладаються між НШСУ та кожним викладачем (науковцем) окремо.

2.8. Робочий час викладача, судді-викладача визначається обсягом його навчальних, методичних, наукових і організаційних обов'язків протягом спеціальної підготовки, підготовки суддів та працівників апаратів судів згідно

з Граничними нормами часу науково-викладацького навантаження в НШСУ (додаток 9), Нормами часу для планування та обліку роботи науково-викладацького складу НШСУ (додаток 10), Методичними рекомендаціями щодо запровадження нормативів планування й обліку роботи викладачів та працівників у сфері науково-дослідної діяльності в Національній школі суддів України (додаток 11).

2.9. Робота з викладачами в НШСУ є постійною та послідовною, супроводжується необхідною методологічною підтримкою (семінари, тренінги, методологічні школи, засідання робочих груп тощо), яка здійснюється самостійним відділом, що забезпечує добір і підготовку викладачів (тренерів), у співпраці з відділами НШСУ, відповідальними за спеціальну підготовку кандидатів на посаду судді, підготовку суддів, та за підтримки структурних підрозділів НШСУ наукового спрямування.

2.10. Добір викладачів для формування програми окремого навчального заходу підготовки проводить відділ, що відповідає за підготовку вказаної категорії слухачів, РВ НШСУ із сформованого НШСУ, РВ НШСУ реєстру (бази даних) викладацького складу. Кандидатури викладачів перед затвердженням зазначеної програми погоджуються із самостійним відділом, що забезпечує добір і підготовку викладачів (тренерів) НШСУ.

2.11. З метою контролю за якістю викладання здійснюється зворотний зв'язок: аналіз заповнених слухачами (додаток 12), викладачами (тренерами) і перевіряючими анкет оцінювання рівня якості, форм та методів викладання, актуальності і ґрунтовності змісту програм підготовки суддів, проводяться опитування у різних формах (інтерв'ю, фокус-групи тощо), узагальнюються пропозиції і зауваження.

Глава 2. Спеціальна підготовка кандидатів на посаду судді

1. Підготовка проектів нормативних документів щодо забезпечення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді

1.1. Спеціальна підготовка проводиться за формою навчання і у терміни, що визначені Законом України “Про судоустрій і статус суддів”, на основі програми та навчального плану спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (далі також – програма спеціальної підготовки, навчальний план спеціальної підготовки відповідно), збалансованих шляхом поєднання

теоретичних та практичних занять в аудиторії зі стажуванням слухачів - кандидатів на посаду судді.

1.2. НШСУ розробляє і рекомендує ВККСУ для затвердження проекти програми, навчального плану та порядку проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

1.2.1. Проекти рекомендованих ВККСУ для затвердження документів повинні відповідати засадам спеціальної підготовки, згідно з якими належить забезпечити:

навчання за єдиною уніфікованою програмою;

збалансоване поєднання теоретичних і практичних занять в аудиторії зі стажуванням кандидатів на посаду судді;

максимальне врахування потреб судової системи, використання можливостей новітніх інформаційних технологій;

єдність та обов'язковість контрольних завдань для кандидатів на посаду судді під час проходження спеціальної підготовки;

широке залучення до викладацької діяльності суддів–викладачів (суддів–тренерів), єдність системи їх добору та підготовки;

неухильне дотримання порядку спеціальної підготовки, програми спеціальної підготовки та навчального плану спеціальної підготовки;

врахування міжнародних стандартів організації судочинства та світового досвіду підготовки суддів.

1.2.2. Проект програми спеціальної підготовки розробляється згідно з національними та міжнародними стандартами суддівської освіти, відповідними положеннями Закону України “Про судоустрій і статус суддів” та Стратегії розвитку Національної школи суддів України на 2016–2020 роки з урахуванням досвіду НШСУ та інших країн у підготовці професійних суддів.

1.2.3. Навчальний план спеціальної підготовки розробляється на підставі програми спеціальної підготовки і визначає послідовність її реалізації та розподіл часу за видами спеціальної підготовки.

1.2.4. Проектом навчального плану спеціальної підготовки передбачаються канікулярні дні – періоди відпочинку, вільні від проходження спеціальної підготовки.

Порядком проходження спеціальної підготовки встановлюється єдина процедура її здійснення та оцінювання результатів.

1.3. Кожен вид діяльності, пов'язаний із розробкою та впровадженням навчальних курсів програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, закріплюється у посадових інструкціях працівників структурних підрозділів НШСУ.

2. Зарахування до НШСУ кандидатів на посаду судді

2.1. Кандидат на посаду судді, якого направлено ВККСУ для проходження спеціальної підготовки, подає до НШСУ такі документи:

2.1.1. заяву встановленої форми про зарахування для проходження спеціальної підготовки (додаток 13);

2.1.2. згоду на збір та обробку (будь-яку дію або сукупність дій, таких як: збирання, реєстрація, накопичення, зберігання, адаптування, зміна, поновлення, використання і поширення (розповсюдження, реалізація, передача), знеособлення, знищення персональних даних, у тому числі з використанням інформаційних автоматизованих систем) персональних даних щодо нього (додаток 14);

2.1.3. зобов'язання про нерозголошення та невикористання отриманих під час проходження спеціальної підготовки відомостей з будь-якою іншою метою, окрім безпосередньо пов'язаної зі спеціальною підготовкою (додаток 15);

2.1.4. копії паспорта громадянина України, дипломів про вищу освіту (науковий ступінь, вчене звання – за наявності), довідки про реєстраційний

номер облікової картки фізичної особи – платника податків та трудову книжку.

2.2. Кандидати на посаду судді на підставі рішення ВККСУ та поданих ними документів наказом ректора зараховуються до НШСУ і набувають статус слухачів.

2.3. Кандидатам на посаду судді, що набули статусу слухачів, надсилається довідка-виклик (додаток 16), в якій повідомляється про рішення ВККСУ і наказ ректора, зазначаються терміни і місце проходження спеціальної підготовки.

2.4. Із документів, що зазначені в пункті 2.1. параграфа 2 цієї глави Регламенту, формуються особові справи слухачів, на підставі яких утворюється електронний реєстр особових справ слухачів НШСУ. До особової справи слухача долучаються інші документи чи їх копії, що стосуються проходження ним спеціальної підготовки.

2.5. Особові справи слухачів зберігаються в НШСУ протягом строку, встановленого чинним законодавством України. Виписки з особової справи слухача про результати навчання під час проходження спеціальної підготовки надаються лише у випадках, установлених законодавством України.

2.6. На період проходження спеціальної підготовки за кандидатом на посаду судді зберігається основне місце роботи та виплачується стипендія в розмірі посадового окладу помічника судді місцевого суду.

2.6.1. Стипендія виплачується за кожний календарний місяць навчання. Виплата стипендії здійснюється один раз на місяць, в останній робочий день місяця.

2.6.2. У разі зарахування кандидатів на посаду судді до НШСУ школи суддів України з дати, що не збігається з початком календарного місяця, стипендія виплачується в сумі, пропорційній кількості календарних днів, які залишаються до закінчення такого місяця.

2.6.3. У разі, коли строк закінчення навчання кандидата на посаду судді, що отримує стипендію, настає до закінчення місяця, кандидату на посаду судді

виплачується стипендія у сумі пропорційній кількості календарних днів спеціальної підготовки останнього місяця.

2.6.4. У період тимчасової непрацездатності, підтвердженої довідкою закладу охорони здоров'я, кандидат на посаду судді отримує стипендію у призначеному йому розмірі.

2.7. Слухачеві для технічного використання під час проходження спеціальної підготовки НШСУ передає у безоплатне строкове користування майно – персональний комп'ютер (ноутбук) – відповідно до Порядку забезпечення персональними комп'ютерами (ноутбуками) слухачів Національної школи суддів України (додаток 75).

3. Підстави та порядок відрاهування слухачів - кандидатів на посаду судді

3.1. Протягом спеціальної підготовки кандидат на посаду судді може бути відрاهований зі складу слухачів НШСУ з таких підстав:

3.1.1. за особистою заявою кандидата на посаду судді;

3.1.2. у зв'язку з одноразовим грубим порушенням навчальної дисципліни чи невиконанням вимог порядку проходження спеціальної підготовки і цього Регламенту;

3.1.3. за систематичні прогули;

3.1.4. у разі визнання кандидата на посаду судді таким, що не пройшов стажування;

3.1.5. у зв'язку із вчиненням кримінального правопорушення;

3.1.6. у разі виявлення (встановлення) інших обставин щодо кандидата на посаду судді, які відповідно до чинного законодавства України перешкоджають зайняттю ним посади професійного судді.

3.1.7. у разі призначення на посаду судді апеляційного суду, Вищого антикорупційного суду, Вищого спеціалізованого суду з питань інтелектуальної власності або Верховного Суду.

3.2. У заяві про відрахування за власним бажанням зі складу слухачів НШСУ має бути зазначено, що рішення про припинення проходження спеціальної підготовки прийняте слухачем із власної ініціативи, без будь-якого тиску чи примушення, а також мають бути наведені мотиви прийняття такого рішення. До заяви можуть бути додані документи, які обґрунтовують причини припинення спеціальної підготовки.

3.3. Відрахування зі складу слухачів із підстав правопорушень.

3.3.1. Невиконання або неналежне виконання без поважних причин слухачем - кандидатом на посаду судді обов'язків чи інше порушення ним встановленого порядку проходження спеціальної підготовки є підставою для накладання дисциплінарного стягнення у вигляді догани або відрахування слухача.

3.3.2. Поява слухача на заняттях у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння вважається грубим порушенням навчальної дисципліни.

3.3.3. Систематичним прогулом визнається відсутність слухача на заняттях, інших навчальних заходах, передбачених розкладом спеціальної підготовки, більше одного дня без поважних причин. У випадку пропуску слухачем занять або інших навчальних заходів, складається відповідний акт (додаток 74).

3.3.4. Факт вчинення кандидатом на посаду судді кримінального правопорушення має бути підтверджено належно завіреною копією відповідного судового рішення, що набрало законної сили.

3.4. Відрахування кандидата на посаду судді зі складу слухачів НШСУ з підстав виявлення (встановлення) інших обставин щодо кандидата на посаду судді, які відповідно до чинного законодавства України перешкоджають зайняттю ним посади професійного судді, можливе у разі отримання рішення ВККСУ про скасування її попереднього рішення про направлення кандидата на посаду судді для проходження спеціальної підготовки до НШСУ.

3.5. Порядок дисциплінарного стягнення та відрахування слухача – кандидата на посаду судді.

3.5.1. Дисциплінарне провадження, питання про відрахування слухача (за винятком відрахування за особистою заявою) ініціюється наказом ректора шляхом утворення комісії на підставі подання куратора, погодженого з начальником відділу, що відповідає за спеціальну підготовку.

3.5.2. До накладення дисциплінарного стягнення, відрахування слухача НШСУ має запропонувати слухачеві надати письмове пояснення. Відмова надати письмове пояснення не може бути перешкодою для накладення дисциплінарного стягнення, відрахування слухача. Слухач має право брати участь у розгляді його питання.

3.5.3. Дисциплінарне стягнення може бути накладено, а слухача відраховано після виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу хвороби слухача.

3.5.4. Дисциплінарне стягнення накладається, слухача відраховується наказом ректора. Наказ доводиться до відома слухача під розписку, або ж його копія надсилається слухачу поштою (рекомендованим листом із повідомленням про вручення).

3.5.5. Копія наказу про відрахування слухача невідкладно передається до ВККСУ. До особової справи слухача долучається витяг із наказу про його відрахування та інші документи, що мають відношення до розгляду та вирішення питання про відрахування.

3.6. У разі порушення кандидатом на посаду судді порядку проходження спеціальної підготовки, що призвело до його відрахування, припинення кандидатом проходження такої підготовки за власною ініціативою, неуспішного виконання кандидатом на посаду судді програми спеціальної підготовки він повинен відповідно до закону відшкодувати кошти, витрачені на його підготовку.

4. Проведення спеціальної підготовки

4.1. Проведення спеціальної підготовки регулюється порядком проходження спеціальної підготовки кандидатами на посаду судді, що затверджується ВККСУ, а також Положенням про стажування кандидатів на посаду судді (додаток 17) і цим параграфом.

4.2. Спеціальна підготовка включає теоретичну та практичну підготовку, стажування в місцевих судах загальної юрисдикції, навчальні візити до органів прокуратури, правоохоронних органів, що здійснюють досудове розслідування, пенітенціарної служби, виконавчої служби, адвокатських бюро та контрольні заходи.

Зміст і методика проведення спеціальної підготовки визначаються програмою спеціальної підготовки та Концепцією національних стандартів суддівської освіти.

4.3. Для забезпечення спеціальної підготовки НШСУ співпрацює з Верховним Судом, Вищим антикорупційним судом, Вищим спеціалізованим судом з питань інтелектуальної власності, Державною судовою адміністрацією України, апеляційними та місцевими судами, юридичними вищими навчальними закладами тощо.

4.4. На підставі програми спеціальної підготовки та навчального плану спеціальної підготовки, складається графік навчального процесу, що затверджується наказом ректора.

4.5. З метою організації та контролю за проходженням слухачами спеціальної підготовки наказом ректора призначаються куратори (з огляду на кількість слухачів). Обов'язки куратора визначаються порядком спеціальної підготовки.

4.6. Облік проходження кандидатами на посаду судді спеціальної підготовки здійснюється в Журналі обліку проходження слухачами спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (додаток 18). Відповідальність за ведення журналів обліку проходження слухачами спеціальної підготовки покладається на кураторів.

4.7. Для організації практичної підготовки кандидатів на посаду судді НШСУ узгоджує з Державною судовою адміністрацією України та вищими спеціалізованими судами перелік баз стажування в судах загальної юрисдикції (далі – бази стажування) та здійснює розподіл слухачів за конкретними базами стажування. Реєстр баз стажування затверджується наказом ректора НШСУ.

4.7.1. На базі стажування створюються належні умови для проходження стажування, зокрема для проведення занять із слухачами, виконання ними

індивідуальних завдань та самостійної роботи, забезпечення безпечних умов праці на робочому місці.

4.7.2. Слухачеві видається направлення для проходження стажування (додаток 17) з відміткою про день вибуття для проходження стажування.

У направленні проставляються відмітки про день прибуття до бази стажування та вибуття слухача.

Відмітки про стажування (вибуття та прибуття слухача) завіряються підписами відповідальних осіб та скріплюються печатками НШСУ та бази стажування.

4.7.3. Голова суду загальної юрисдикції на підставі наказу ректора про направлення на стажування видає наказ про проходження стажування слухачами НШСУ із зазначенням місця, дат початку і закінчення стажування та призначення суддів-наставників.

4.7.4. Судді-наставники забезпечують проходження стажування слухачами, здійснення щоденного обліку виходу слухачів на стажування та оцінювання результатів стажування слухачів.

4.7.5. Під час стажування кожний слухач веде щоденник проходження стажування (додаток 17), а за підсумками стажування – складає звіт про проходження стажування.

4.7.6. Слухач, який не пройшов стажування, відраховується з НШСУ.

4.8. Під час практичної підготовки здійснюються візити, зокрема до органів прокуратури, пенітенціарної служби, виконавчої служби, правоохоронних органів, що здійснюють досудове розслідування та адвокатських бюро/адвокатських об'єднань.

Терміни, порядок організації та проведення кожного візиту визначається окремо наказом ректора.

5. Оцінювання та визначення результатів проходження спеціальної підготовки

5.1. Оцінювання результатів спеціальної підготовки проводиться за бальною системою та регламентується положеннями про порядок визначення успішності виконання відповідної програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (додаток 19).

5.2. Положення про порядок визначення успішності виконання відповідної програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді розробляються на підставі Концептуальних засад системи оцінювання успішності виконання програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді в Національній школі суддів України (додаток 71).

5.3. Кандидат на посаду судді вважається таким, що пройшов спеціальну підготовку, за сукупності умов: набрання не менше 75 % максимальної кількості балів за результатами контролю під час спеціальної підготовки, затвердження Загального висновку про проходження спеціальної підготовки кандидатами на посаду судді ректором НШСУ.

5.4. За результатами спеціальної підготовки кандидати отримують свідоцтво установленого Вищою кваліфікаційною комісією суддів України зразка (додаток 20).

5.5. Національна школа суддів України надсилає матеріали щодо кандидатів, які пройшли спеціальну підготовку, до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Додаток 5

до Регламенту НШСУ,
затвердженого наказом від
24.06.2016 №34.

Схвалено Науково-
методичною радою
Національної школи суддів
України, протокол від
23.12.2014 № 5.

К О Н Ц Е П Ц І Я
НАЦІОНАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ СУДДІВСЬКОЇ ОСВІТИ

Вступ

Цим документом закріплюються основні стандарти (загальноприйняті типові вимоги (критерії, форми) до змісту та організації проведення навчальних заходів для суддів і кандидатів на посаду судді у Національній школі суддів України (далі – НШСУ).

В умовах глобалізації інформаційного простору, вдосконалення різноманітних технологій і методів роботи, розвитку законодавства та правозастосовної практики, запровадженні нових та вдосконаленні існуючих способів захисту порушених прав суспільство очікує від судді відповідного рівня оволодіння комплексом знань, умінь та навичок, необхідних для виконання суддівських функцій.

Належна професійна підготовка кандидатів на посаду судді та суддів є неодмінною умовою здійснення компетентного судочинства. Така підготовка є також гарантією незалежності та безсторонності суддів, важливою умовою поважного ставлення суспільства до судової влади.

Вимоги, викладені у цьому документі, поширюються як на спеціальну підготовку кандидатів на посаду судді, так і на підготовку суддів, у тому числі обраних на адміністративні посади в судах, для підтримання кваліфікації (далі також – підготовка суддів) та періодичне навчання суддів з метою підвищення рівня їхньої кваліфікації.

Метою запровадження національних стандартів суддівської освіти є відображення підходу НШСУ як державної установи із спеціальним статусом у системі правосуддя, яка забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя та здійснює науково-дослідну діяльність., до суддівської освіти як засобу/основи підвищення довіри суспільства до суду, підвищення якості судівництва та утвердження верховенства права, забезпечення кожному права на справедливий судовий розгляд незалежним і безстороннім судом, утвореним відповідно до закону.

Національні стандарти суддівської освіти розроблено на виконання Закону України “Про судоустрій і статус суддів” від 07 липня 2010 р. № 2453-VI, модифіковані відповідно до Закону України “Про судоустрій і статус суддів” в редакції Закону України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII (далі – Закон № 1402-VIII) і ґрунтуються на Конституції України, чинному законодавстві, зважаючи на членство України в ООН та Раді Європи, обов’язку держави дотримуватися загальновизнаних міжнародних стандартів у сфері судочинства, закріплених, зокрема, у таких документах, як:

- Основні принципи незалежності правосуддя, схвалені Резолюціями 40/32 та 40/146 ГА ООН у 1985 р.;
- Бангалорські принципи поведінки суддів, схвалені Резолюцією 2006/23 Економічної і Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006р.;
- Європейська Хартія про статус суддів, затверджена Радою Європи у 1998 р.;
- Рекомендації Rec (2004) 4 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам про роль Європейської конвенції з прав людини в університетській освіті та професійній підготовці, ухваленій на 114 сесії Комітету Міністрів Ради Європи 12 травня 2004 р.
- Висновки № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо належної підготовки та підвищення кваліфікації суддів на національному та європейському рівнях, схваленому 27 листопада 2003 р.;

- Висновки № 7 (2005) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи з питання “Правосуддя та суспільство”, схваленому 23-25 листопада 2005 р.;
- Висновки № 588/2010 Європейської комісії “За демократію через право” (Венеціанської комісії) на Закон України “Про судоустрій і статус суддів” від 11 жовтня 2010 року, CDL(2010)097 (оригінал англ.).

Національні стандарти суддівської освіти базуються на ключових цінностях Національної школи суддів України, відображених у Стратегії розвитку Національної школи суддів на 2016-2020 роки, якими є: професіоналізм, інноваційність, ефективність, лідерство та співпраця, відповідальність і доброчесність.

Національні стандарти доопрацьовані з врахуванням вимог частин 1, 2, 3 ст. 89 Закону № 1402-VIII, відповідно до якого суддя зобов’язаний проходити підготовку для підтримання кваліфікації в Національній школі суддів України. Суддя проходить підготовку для підтримання кваліфікації не рідше одного разу на три роки. Час такої підготовки не може бути меншим 40 академічних годин упродовж кожних трьох років перебування на посаді судді. Національна школа суддів України проводить підготовку суддів для підтримання кваліфікації відповідно до необхідності вдосконалення їхніх знань, вмінь і навичок залежно від досвіду роботи суддів, рівня і спеціалізації суду, де вони працюють, а також з урахуванням їхніх індивідуальних потреб[1].

Програма, навчальний план та порядок проходження спеціальної підготовки кандидатами на посаду судді, що затверджуються Вищою кваліфікаційною комісією суддів України за рекомендацією НШСУ, Положення про порядок і методику оцінювання результатів спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, Методичні рекомендації та інші локальні документи НШСУ, які регулюють зміст, методику, порядок проходження та організацію спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, повинні враховувати національні стандарти суддівської освіти, закріплені в цьому документі.

Засади суддівської освіти

Суддівська освіта ґрунтується на: 1) потребах цільової аудиторії НШСУ – кандидати на посаду судді; судді, у тому числі обрані на адміністративні посади в судах – відповідно до необхідності вдосконалення їхніх знань, вмінь

і навичок залежно від досвіду (стажу) роботи суддів, рівня і спеціалізації суду, з урахуванням індивідуальних потреб; 2) створенні стандартизованих програм підготовки; 3) запровадженні тренінгів (обов'язкових і факультативних), інтерактивних методів навчання, які базуються на суддівських навичках; 4) розробці навчальних матеріалів для всіх компонентів суддівської освіти; 5) підготовці викладачів (тренерів, фасилітаторів, модераторів); 6) використанні переваг дистанційної освіти; 7) проведенні моніторингу якості навчальних заходів з метою його врахування для підвищення рівня розробки та викладання навчальних курсів.

Суддівська освіта має на меті домогтися досягнення кандидатами на посаду судді та судьями таких ключових якостей та навичок:

Інтелектуальні якості (здібність):

- високий рівень кваліфікації в сфері права, розуміння його фундаментальних принципів;
- уміння швидко сприймати та аналізувати інформацію;
- здатність аналізувати та синтезувати правові ситуації;
- логічність та структурованість мислення, мисленнєва самостійність.

Особисті якості:

- доброчесність;
 - моральність;
 - неупередженість та безсторонність;
 - здатність до обґрунтованого судження;
 - рішучість та володіння навичками прийняття рішень;
 - об'єктивність;
 - уміння та готовність навчатися та професійно вдосконалюватися;
- здатність застосовувати набуті знання, вміння та навички.

Здатність до розуміння та справедливого поводження:

- вміння поводитися з кожним з повагою та чутливістю, незважаючи на походження та інші ознаки;
- готовність терпеливо та ввічливо вислуховувати.

Авторитетність (владність) та комунікативні навички:

- володіння навичками міжособистісного спілкування;
- уміння зрозуміло і стисло роз'яснювати всім, кого це стосується, процесуальні вимоги;
- здатність формулювати, обґрунтовувати (мотивувати) та пояснювати кожне винесене рішення;
- уміння утримувати авторитет в разі оспорювання, піддаванні сумніву.

Ефективність (продуктивність):

- уміння працювати швидко та під тиском;
- уміння ефективно організувати час та швидко виносити чітко обґрунтовані судові рішення;
- володіння ефективними комунікаційними навичками;
- здатність керувати судовим процесом в емоційно напруженому середовищі;
- уміння конструктивно працювати з іншими (зокрема, мати навички лідерства та управління, коли потрібно).

Процес підготовки кандидатів на посаду судді та суддів повинен бути спрямований на розвиток та удосконалення вищезазначених якостей та психологічну адаптацію до професії судді.

Принципами суддівської освіти є:

- 1) різнобічність та комплексність підготовки, її орієнтованість на опанування всіма необхідними уміннями і навичками, притаманними професії судді;
- 2) періодичність підготовки та навчання суддів з метою підвищення рівня кваліфікації;
- 3) здійснення підготовки відповідно до кращого світового досвіду з урахуванням міжнародних стандартів у сфері судочинства;
- 4) єдність (уніфікованість) підготовки, тобто її здійснення на підставі стандартизованих програм, розроблених Національною школою суддів України;
- 5) практична спрямованість суддівської освіти, зокрема, через формування програм, виходячи із суддівських компетенцій (знань, умінь та навичок, притаманних професії судді);

- 6) збалансованість програми спеціальної підготовки шляхом поєднання теоретичних та практичних занять в аудиторії зі стажуванням у судах;
- 7) забезпечення високої якості і наукової обґрунтованості суддівської освіти;
- 8) сучасність змісту та випереджувальний характер суддівської освіти, періодичне оновлення навчальних програм і курсів та удосконалення методики підготовки;
- 9) ініціативність та зацікавленість кандидатів на посаду судді та суддів у підвищенні професійного рівня;
- 10) координація діяльності всіх складових системи суддівської освіти;
- 11) використання новітніх ІТ-досягнень у процесі підготовки;
- 12) безперервність суддівської освіти (навчання впродовж життя).

Зміст суддівської освіти

Кожна програма підготовки суддів є переліком взаємопов'язаних курсів, створених на основі інтерактивних методів навчання дорослої високопрофесійної аудиторії, що сприяють досягненню чітко визначених навчальних цілей.

Розробка УСІХ навчальних курсів для суддів та кандидатів на посаду судді здійснюється НШСУ із врахуванням трьох вимірів:

- 1) знання (матеріальне та процесуальне право, конвенції та міжнародні договори, ратифіковані Україною (згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України);
- 2) навички (уміння аналізувати та тлумачити нормативно-правові акти; критично мислити; кваліфікувати діяння; управляти судовим процесом; спілкуватися з учасниками процесу; вирішувати етичні дилеми; користуватися інформаційними технологіями; самостійно приймати рішення у спорі; писати судові рішення тощо);
- 3) ставлення (в т.ч. розуміння соціального контексту здійснення правосуддя: розуміння суспільства та його потреб; недопущення дискримінації за різними ознаками (статтю, національністю, віком, місцем проживання, релігійною приналежністю, сексуальною орієнтацією, матеріальним станом тощо).

Навчальні програми та курси розробляються: 1) відповідно до об'єктивних навчальних потреб суддівського корпусу; 2) із врахуванням

особливостей цільової аудиторії (юрисдикція, досвід (стаж) роботи на посаді судді, спеціалізація (за необхідності); 3) актуальності проблематики (розробка курсу “на випередження”, а не “пост-фактум”); 4) за активної участі суддівської спільноти.

Кожен навчальний курс та програма підготовки суддів загалом має сприяти утвердженню конституційних цінностей поваги до прав людини та громадянина, верховенства права та непорушності принципів суддівської етики.

Розробка кожного навчального курсу має такі обов’язкові елементи: 1) визначення навчальних цілей та конкретних очікуваних результатів щодо кожного компоненту курсу (знання, навички, ставлення); 2) програма курсу (структура, час, методика, відповідальна особа); 3) роздавальні навчальні матеріали (міні-лекції з презентаціями MS PowerPoint, ситуативні завдання для роботи у малих групах, перелік контрольних запитань (для експрес-опитування); 4) матеріали для самостійного опрацювання, перелік додаткових джерел та ін.); 5) нотатки для викладачів; 6) анкети для учасників курсів (слухачів).

Курси, які входять у стандартизовані програми підготовки, повинні бути взаємно пов’язаними (враховувати спільні, наскрізні, фабули справ, ситуативні завдання тощо).

Методика розробки курсів

Підготовка суддів має бути цілісною, практичною, комплексною (системною) та всебічною, побудованою з використанням інноваційних методологічних підходів для забезпечення ефективності навчального процесу та досягнення навчальних цілей, основною серед яких є набуття та розвиток суддівських навичок.

Використання Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практики Європейського суду з прав людини, принципів суддівської етики та соціального контексту при здійсненні правосуддя (включаючи гендерний аспект, врахування потреб людей з обмеженими можливостями тощо) має бути інтегрованим у зміст кожного навчального курсу.

Цикл суддівської освіти включає такі стадії:

- 1) оцінка навчальних потреб;
- 2) розробка стандартизованої програми підготовки суддів (для кожної конкретної цільової аудиторії з врахуванням юрисдикції, досвіду (стажу) роботи, інстанції, спеціалізації) із зазначенням переліку курсів та їх тривалості;
- 3) розробка курсів в рамках стандартизованої програми підготовки суддів:
 - а) створення групи розробників конкретного навчального курсу із залученням наукових працівників НШСУ та суддів-викладачів – представників усіх інстанцій;
 - б) визначення навчальних цілей курсу;
 - с) розробка програми курсу;
 - д) структурування навчального матеріалу відповідно до інтерактивної методики навчання, специфіки проведення тренінгів;
 - е) розробка роздавальних матеріалів; розробка матеріалів для викладачів);
- 4) апробація курсів та їхнє доопрацювання;
- 5) підготовка викладачів з кожного курсу;
- 6) викладання курсів (впровадження курсів в навчальних процес НШСУ);
- 7) зворотній зв'язок (моніторинг і оцінювання).

Практично-орієнтована методологія повинна бути пристосована до кожного курсу з урахуванням навчальних цілей, тем (модулів) і цільової аудиторії, та включати багатоманітність навчальних підходів, зокрема розробку дистанційних курсів навчання.

Методика викладання курсів

НШСУ повинна забезпечити єдиний підхід до викладання розроблених навчальних курсів у рамках стандартизованих програм в усіх регіональних відділеннях, відбір викладачів на підставі встановлених критеріїв, дотримання викладачами вимог розроблених курсів та методології.

НШСУ при викладанні курсів повинна забезпечити дотримання таких вимог: 1) педагогічних (застосування інтерактивних методів викладання під час проведення тренінгів; використання розроблених роздавальних матеріалів, розподіл на малі групи, дотримання методичних рекомендацій та нотаток для

викладачів (тренерів, фасилітаторів); 2) матеріально-технічних та організаційних (друк роздавальних матеріалів та матеріалів для викладачів; технічне забезпечення (комп'ютер, проектор, обладнання для технології експрес-опитування ("клікери"), фліп-чарти, екран, перехідники та шнури тощо), наявність доступу до мережі Інтернет та ін.).

Формами викладання стандартизованих програм підготовки є: 1) безпосереднє навчання в аудиторіях; 2) дистанційне навчання (в т.ч. в режимі on-line); 3) наставництво під час стажування кандидатів на посаду суддів; 4) комбіноване навчання.

Моніторинг та врахування його результатів

Наприкінці кожного курсу стандартизованої програми підготовки суддів НШСУ здійснює оцінювання ефективності та якості проведеного навчання за такими критеріями:

- 1) зміст кожного курсу;
- 2) робота викладачів,
- 3) залученість учасників у процес навчання,
- 4) роздавальні навчальні матеріали;
- 5) форми та методи навчання;
- 6) логістика та адміністрування.

За результатами проведеного моніторингу здійснюється доопрацювання навчальних курсів та вносяться корективи в організаційний процес підготовки та проведення навчальних заходів.

Моніторинг проводиться методом анкетування з використанням паперових або електронний опитувальників та/або надання письмових відгуків (за певними критеріями).

Розробники та викладачі

НШСУ розробляє навчальні курси стандартизованих програм та впроваджує їх у процес спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді та підготовки суддів. До процесу розробки та запровадження кожного курсу залучаються судді-викладачі з усіх інстанцій та співробітники НШСУ; можуть бути залучені судді у відставці, викладачі вищих навчальних закладів,

експерти у відповідній галузі з бездоганною професійною репутацією та високими моральними якостями.

З метою забезпечення ефективності спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді та підготовки суддів, призначених на посаду вперше і обраних безстроково, їх практичної спрямованості, актуальності та досягнення очікуваних результатів НШСУ сформована низка вимог до розробників, викладачів та інших осіб, залучених у навчальний процес.

Розробники навчальних курсів повинні вміти:

- визначати цілі і завдання навчального процесу і обирати засоби та методи їх досягнення;
- складати програму навчального заходу (тренінгу, семінару, навчального курсу і т. д.) і діяти відповідно до нього;
- обирати найбільш оптимальні й ефективні методи викладання залежно від очікуваних результатів, теми, аудиторії тощо;
- ефективно розподіляти і використовувати час;
- розробляти навчальні матеріали (міні-лекції, презентації, навчальні справи, ситуативні завдання, запитання для експрес-опитування та інші) для слухачів, нотатки й методичні рекомендації для викладачів;
- оцінювати себе та інших;
- вносити зміни у програми і навчальні матеріали за результатами апробації, моніторингу та оцінки.

Очікується, що викладачі (тренери) НШСУ мають:

- успішно долати труднощі, властиві викладацькій (тренерській) діяльності;
- володіти сучасними інтерактивними методами викладання;
- вміти застосовувати сучасні інформаційні технології навчання (працювати з PowerPoint, TurningPoint та іншим програмним забезпеченням і різноманітним комп'ютерним обладнанням);
- розуміти суть і володіти методикою дистанційного (у тому числі on-line) навчання та прагнути оволодівати необхідними знаннями і навичками;
- вміти працювати у команді, формуючи партнерські відносини і забезпечуючи взаємну підтримку;
- вкладати належних зусиль до свого розвитку та підвищення викладацької майстерності;
- постійно прагнути здобуття нового досвіду та навичок;

- розуміти засадничі принципи ефективної роботи малих груп;
- вірити в можливість змін;
- сприймати висловлювання інших про свої підходи до роботи, спокійно ставитися до констатації власних помилок;
- експериментувати з новими ідеями та методиками;
- мати систематизований та системний підхід до вирішення проблем.

Робота НШСУ з викладачами має бути постійною і послідовною, супроводжуватися методологічною підтримкою (тренінги, семінари, методологічні літні школи, засідання робочих груп тощо).

Викладачі мають подавати навчальний матеріал відповідно до розроблених навчальних курсів стандартизованих програм.

Кожен вид діяльності, пов'язаний із розробкою та впровадженням навчальних курсів стандартизованих програм спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді та підготовки суддів, має бути закріплений у посадових інструкціях працівників структурних підрозділів НШСУ.

[1] Відповідно до міжнародних стандартів, зокрема, рекомендується, щоб «підвищення кваліфікації суддів переважно базувалося на добровільній участі суддів» (див. п. 37 ч. 1 Рекомендації № 4 КРЕС). Однак, враховуючи законодавчі вимоги, викладені в Законі № 1402-VIII стосовно обов'язковості проходження суддями підготовки в НШСУ, а також відсутність до 2010 р. спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (як наслідок: більшість діючих суддів України де-факто не проходили спеціальної підготовки як кандидати), видається обґрунтованим відхід національних стандартів суддівської освіти від міжнародних рекомендацій.