



CEELI INSTITUTE
PRAGUE
ADVANCING THE RULE OF LAW

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НА ИНСТИТУТА НА СЪДИЯТА-НАСТАВНИК В БЪЛГАРСКАТА СЪДЕБНА СИСТЕМА. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА РАБОТАТА

Български институт за правни инициативи

България, София

Ул. „Г. С. Раковски“ № 132 а, ет. 3

www.bili-bg.org

София 2020

Настоящият анализ е резултат на изпълнението на дейности по проект „Ефективна борба с корупцията“ (Effective Combat Against Corruption. Supporting Stakeholders in Implementing Anti-Corruption Standards). Проектът се осъществява от Международна фондация за електорални системи (International Foundation for Electoral Systems/ IFES) и Институтът на Правната инициатива за Централна и Източна Европа (CEELI Institute) с партньори от България, Румъния и Черна гора, с финансиране от Държавния департамент на САЩ (DoS/INL). Български институт за правни инициативи е партньор за България по проекта.

Изразените мнения, оценки, констатации и препоръки в анализа представляват само и единствено гледната точка на БИПИ и по никакъв начин не може да се приема, че те съставляват мнение на партньорите по проекта или финансиращата организация.

ЗНАЧЕНИЕ

В най-общ смисъл наставничество/менторство е, когато лице, което има натрупан определен опит в дадена сфера, притежава необходимите педагогически и личностни качества, и отговоря на други допълнителни критерии /в зависимост от професията/, поеме задължението и отговорността да представи и предаде на по-млад и/или начинаещ колега своя опит, научени уроци, преживени предизвикателства и овладяни конфликти в хода на упражняване на професията. В специализираната литература характеристиките на наставничеството са свързани преди всичко с даване на съвети, напътствие, мотивация, подкрепа и задаване на посока. Често на наставника/ментора може да се гледа и като на модел за подражание и/или вдъхновител. Това, което наставничеството не трябва да бъде е да не дава наготово отговорите на всички въпроси, да не казва какво трябва и какво не трябва да се прави и да не създава отношения на субординация.

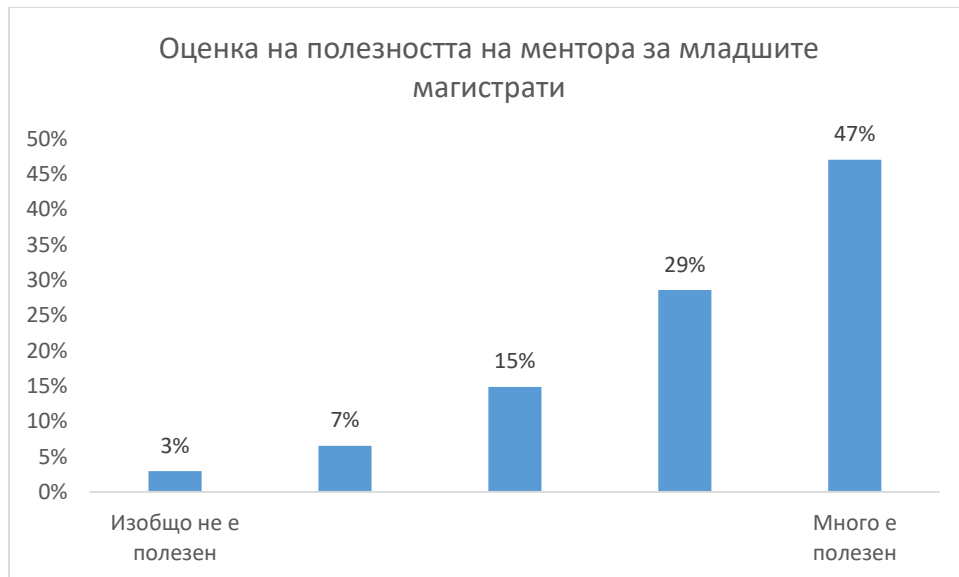
В контекста на съдийската професия наставничеството/менторството следва да се изразява в напътване на младшия/първоначално назначен съдия в трудната и изключително отговорна дейност на съдията като освен ежедневните задължения му/й бъдат обяснени и показани предизвикателствата пред професията, високото ниво на лични ограничения и дори лишения, необходимостта от отстояване независимостта на съда с постоянство и усърдие и най-вече призиванието да се правораздава в името на народа и само въз основа на закона и личното убеждение.

В системите на прецедентното право наставничеството/менторството е изключително силно развито. Има много и най-различни програми, структури и схеми, които наблягат на подготовката на съдиите-наставници, засиленото участие на ръководството на съответния съд и събирането на обратна информация от всички заинтересовани страни. Не на последно място се отдава значение и на сътрудничеството с адвокатурата не само, защото нейни представители са страна в процеса, но и защото се разчита на опитни адвокати, които да обяснят взаимодействието между тях и съда.

В системите на континенталното право също има менторски програми за съдии. Като добър пример се посочва Холандия, в която обучението на младшите съдии е дуално и те прекарват повечето време в съда под наставничеството на опитен съдия. В Германия програмите са различни в зависимост от това, в коя провинция се правораздава като основно наставничеството е организирано от самия съд. Няма единна федерална менторска програма за съдии.

Специално за България институтът на съдиите-наставници има много важно значение поради още една причина. Българската съдебна система позволява на юриста да започне своята кариера в нея почти веднага след завършване на университетското си образование и покриване на съответните изпити. На практика, това означава, че реално е възможно лице под 30 годишна възраст да стане съдия и да правораздава. При това положение ролята на съдията-наставник може да бъде включително и на човек, който да предаде и съответните житейски уроци на младшия съдия, които поне в началото да компенсират липсата на житейски опит. Често младшият съдия не знае как да реагира или как е по-подходящо да се реагира в определена ситуация просто защото, младата възраст има своите ограничения. Тук идва съдията-наставник, който без да решава вместо него, може да го упъти, насочи и покаже различни гледни точки и подходи.

Един от въпросите в представителното изследване, поръчано от БИПИ¹ засяга именно полезността на наставника/ментора за младшите магистрати. 47% от запитаните отговарят, че работата със съдия-наставник е била много полезна, а само 3% смятат, че изобщо не е била полезна.



ПРАВНА УРЕДБА

Основните положения уреждащи статута и работата на съдиите-наставници и прокурорите и следователите-наставници са в Закона за съдебната власт (ЗСВ). В чл. 242 е казано, че административният ръководител на съответния съд, прокуратура и следствие определя със заповед наставник на съответния младши магистрат. Посочено е, че наставникът наблюдава и подпомага професионалното развитие на новоназначения магистрат. Наставник се определя не само на младшите съдии, прокурори и следователи, но и на тези, които влизат в системата чрез първоначално назначение. Съгласно чл. 259, ал. 2 от ЗСВ след като преминат задължителния курс за повишаване на квалификацията тези магистрати също получават наставник за първата година от встъпване в длъжност. Въздигнато е в правомощията на Висшия съдебен съвет да изготви и приеме правилници, които в повече детайли да уредят правомощия, задължения и отговорности на наставниците. Първите такива правила са приети през 2011 г. и отменени през 2017 г. Към настоящия момент действащи са Правила за дейността на съдиите-наставници (Правилата), приети на основание чл. 242, ал. 2 от Закона за съдебната власт, с решение по протокол 34/12.09.2017 г.от заседание на съдийската колегия на Висшия съдебен съвет. На страницата на Националния институт на правосъдието е наличен наръчник „Добри практики на съдията-

¹ Националното представително проучване е проведено от социологическа агенция „Глобал Метрикс“ по поръчка на Български институт за правни инициативи в периода август-септември 2020 г. Проучването е проведено сред 704 магистрати и е представителност за изследваната съвкупност.

наставник“, но част от информацията в него е нормативно остаряла и се нуждае от осъвременяване.

В Правилата са заложили критерии, на които следва да отговаря съдията, който ще бъде наставник в съответния съд. Съгласно чл. 5, ал. 1 те са:

- Високи професионални и нравствени качества;
- Липса на наложени дисциплинарни наказания;
- Оценка от последната атестация „много добра“;
- Наличие на педагогически умения;
- Полагане на усилия за повишаване на професионалната квалификация, и
- Предварително дадено съгласие за упражняване дейността на наставник.

Допълнителен критерий посочен в ал. 2 е, че наставникът трябва да има най-малко 2 години стаж като съдия в окръжен съд.

Част от тези критерии са формални, поради което могат лесно да бъдат проверени – оценката от последната атестация, съществуването на дисциплинарни наказания, стажът. В голяма степен може да се провери и желанието за повишаване на квалификацията чрез проверка на това в какви обучения, курсове и академична дейност е вземал участие съответния магистрат. Същевременно, Правилата въздигат като критерии и неформални изисквания, които не са по-маловажни от формалните. Може дори да се каже, че те са водещи, защото от една страна връзката между младши/първоначално назначен магистрат е поставена на равна основа, но от друга страна наставникът се явява и своеобразен учител, съветник, колега, на когото да се довериш и именно този аспект от съвместната им работа поставя акцент върху другите критерии. От разговорите, които бяха проведени със съдии-наставници, стана ясно, че няма никакъв формален подход или някаква проверка относно качествата и педагогическите умения. Поради високата динамика на работата и натовареността (особено в по-големите съдилища) в основен критерий за осъществяване на наставническата дейност се е превърнал даването на предварителното съгласие. Често това става чрез лични разговори между колегите съдии и след това информацията се предоставя на административния ръководител, който от своя страна определя със заповед съответния съдия-наставник.

ПРЕПОРЪКА: *Създаване на възможност за някакъв вид проверка на професионалните качества и педагогическите умения. Попълване на въпросник, ситуационен тест или разговор с административния ръководител и/или представител на СК при ВСС като това би могло да бъде член на Комисията по професионална етика при СК.*

ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СЪДИЯТА-НАСТАВНИК

В Раздел III от Правилата е описано какво има право и какво е длъжен да прави съдията-наставник. В най-общи смисъл правата са сведени до методическо съдействие от страна на НИП, специализирани обучения, участие в различни инициативи свързани с дейността на наставника, достъп до наличните в НИП издания и учебни материали по темата и разбира се, получаване на

възнаграждение за времето, през което е упражнявана функцията на наставник. Във връзка с последното, по поръчка на БИПИ беше направено представително изследване сред магистратите, в което беше включен и въпрос за необходимостта от заплащане. Отговорът е категоричен като над 65% смятат, че тази дейност трябва да бъде платена. Едва 26% заявяват обратното, а 8% не могат да отговорят.



Повечето съдии-наставници, с които БИПИ разговаря посочват, че допълнителното възнаграждение, което съгласно чл. 6, ал. 3 от Правилата е 50 лв. за един и 100 лв. за двама, не е било определящия мотив, за да поемат този допълнителен ангажимент. Основният стимул е да се помогне на начинаещите колеги, включително и на тези, които влизат чрез конкурс за първоначално назначение, защото често реалната практика няма нищо общо с теорията. Независимо от тези разсъждения, повечето магистрати смятат, че сумата, която трябва да се заплаща за наставничество на един съдия/прокурор или следовател трябва да е 100 лв.

Относно предоставянето на учебни помагала и методическа помощ обратната връзка е, че през годините това не е било правено по структуриран начин. Работата е била по конкретни проекти, след приключването на които изглежда не се продължавала. Както беше споменато и по-горе на страницата на НИП е достъпен наръчник за добрите практики на съдиите-наставници, но той се нуждае от актуализация. Последната проведена работна среща между съдиите наставници е била проведена през април 2019 г. , а обучение е осъществено в началото на ноември месец 2019 г.

Проблемен момент се оказва и докладът за нравствените и професионални качества, който постоянните преподаватели изготвят за всеки младши съдия в края на 9-месечното задължително обучение (по силата на чл. 258, ал. 6 от ЗСВ). Съгласно Правилата НИП следва да предостави копие от този доклад на съдиите-наставници. От информацията, която БИПИ получи стана ясно, че това не винаги се случва. Като цяло има неяснота и по отношение на уредбата: чл. 258, ал. 6 от ЗСВ казва, че докладите се предоставят на съответната колегия на Висшия съдебен съвет, а в Правилата е уредено, че НИП предоставя копие от доклада.

Извън тези права, в Правилата и по-специално в частта уреждаща взаимоотношенията с НИП е разписано, че институтът „запознава кандидатите за младши съдия с функциите на наставника“. От информацията, която БИПИ успя да събере сред младши съдии може да се каже, че такова запознаване или е отсъствало, или е било споменавано мимоходом, без да се отдели специално внимание на темата.

В чл. 9, ал. 2 от Правилата е уредено, че административният ръководител изпраща копие на заповедта, с която съдията е определен за наставник до Съдийската колегия (респективно прокурорската). Няма уредба за това как актуалната информация за съдиите-наставници достига до НИП.

ПРЕПОРЪКА: *Необходимо е прецизиране на нормативната уредба относно докладите, които постоянните преподаватели изготвят и въвеждането като задължение съответната колегия на ВСС да ги предоставя на съдиите-наставници. Тази препоръка може да бъде разширена и в посока на определяне на наставниците в самото начало на 9-месечното задължително обучение, тъй като окръжният съд, в който младшият съдия ще започне стаж си е известен. Подобен подход ще даде възможност първо практическите стажове да се правят по местоназначение и второ, ще бъде засилено присъствието на наставника в учебната работа на младшия съдия, което пък ще улесни в голяма степен последващата им съвместна работа. На трето място ще бъдат спестени време и усилия на административния ръководител на дадения съд да определя съдия-ръководител за времето на стаж, защото тази дейност ще се осъществява от вече определения съдия-наставник. Прецизиране на уредбата може да бъде направено и по отношение на комуникацията между съответната колегия във ВСС и НИП.*

ПРЕПОРЪКА: *Полезно би било също да се изработят учебни помагала, наръчници, пътеводител или нещо подобно, което да подпомага съдиите-наставници и да им бъде предоставяно. Такива ще бъдат особено ценни, когато не е възможно регулярното организиране на обучение или среща за обмяна на опит. Направеният преди години наръчник е добра основа и може да бъде осъвременен и надграден.*

В новото помагало ще бъде полезно да се засегнат следните теми:

- Принципи на взаимоотношенията между младши/първоначално назначен съдия и съдията-наставник. Такива са равнопоставеност, уважение, партньорство, добронамереност, колегиалност, професионализъм.
- Организация на работата, дисциплина
- Поведение съобразено с Кодекса за етично поведение на българските магистрати; етични дилеми.
- Характеристики и специфики на следните взаимоотношения:
 - Съдии – съдии
 - Съдии – адвокати
 - Съдии – страни в процеса
 - Съдии – медии, включително и социални такива
 - Съдии – общественост.

В контекста на тези взаимоотношения би било добре съдията-наставник да обясни на младшия си колега поведението, което той/тя следва да изгражда; ограниченията и отговорностите, които професията носи.

В контекста на тази препоръка са и резултатите от изследването на БИПИ, което вече беше цитирано по-горе. На въпроса дали магистратите трябва да преминават през кратко обучение преди да упражняват дейност като наставници/ментори, по-голямата част от запитаните са отговорили утвърдително – 44%. Трябва да се отбележи също така, че не малка част от тях смятат, че такова обучение следва да бъде с пожелателен характер, а не да е задължително. Донякъде това има своето обяснение, защото особено в по-големите окръжни съдилища натоварването е по-високо и участието в такъв вид обучение може да се смята като загуба на време. От друга страна обаче, едно добре структурирано обучение, което набляга на преподаването и овладяването на така наречените меки умения (soft skills) като умения за справяне с конфликт, активно слушане, споделяне, разбиране и умения за преподаване на възрастни, могат съществено да подобрят работата на съдията не само като наставник, но и в основните му правораздавателни функции.



Обучението организирано от НИП през ноември 2019 г. предлага подобен набор от умения и компетенции и би било добре провеждането му да стане редовно. В случай, че се приеме и препоръката за определяне на наставниците в началото на задължителното обучение на младшите съдии, то би могло тогава да се проведе и обучението за съдиите-наставници.

СЪДИИ-НАСТАВНИЦИ И ЕТИКА

В чл. 11, т. 3 от Правилата се описва, че съдията-наставник е длъжен да „подпомага младшия съдия/първоначално назначения съдия при придобиването на социални умения, съобразени с изискванията на Кодекса за етично поведение на българските магистрати“. От разговорите, които БИПИ проведе стана ясно, че това задължение рядко се изпълнява и като че ли съдиите-наставници съзнателно го избягват. От друга страна, именно това задължение описва същността на дейността на съдията-наставник – чрез поведението, примера и разговорите с младшия/първоначално назначения съдия по въпроси свързани с предизвикателствата на професията от морална и етична гледна точка, да възпита или поне да постави основата на поведението и ценностите, които начинаещият магистрат да изгради и утвърди през годините. Нещо повече, конфиденциалността и равнопоставеността в отношенията между съдия-наставник и младши съдия предполагат създаването на атмосфера, в която спокойно да се обсъждат етични дилеми, спорни ситуации, начин на поведение и подход, когато се попадне в такива. Хората са с различен характер и темперамент и тук е задължението на съдията-наставник да обясни и да покаже на младшия, че високите етични стандарти на професията включват търпение, устояване на натиск, избягване на всякакви конфликти на интереси и почтеност, която не важи само за съдебната палата и за съдебната зала. Още един аргумент в посока изпълнение на това задължение е, че в рамките на 9-месечното задължително обучение преподаването на етика е в ограничен обем и съдията-наставник може да „компенсира“ това с отделяне на време за обсъждане на етичния кодекс и принципите залегнали в него.

ПРЕПОРЪКА: *Съдиите-наставници да бъдат проактивни в изпълнение на задължението по чл. 11, т.3, да търсят комуникация с младшия/първоначално назначен съдия по теми от обхвата на Кодекса за етично поведение на българските магистрати и да обсъждат с тях въпроси като конфликт на интереси, непотизъм, злоупотреба с право, потенциални корупционни рискове и др.*

Един от въпросите във вече споменатото изследване на БИПИ беше свързан с това за колко младши магистрати трябва да отговаря един ментор. В Правилата, в чл. 6, ал. 2 е разписано, че „Един съдия-наставник може да отговаря най-много за двама младши съдии или първоначално назначени съдии.“ Респондентите дават категоричен отговор на този въпрос, а именно 57% отговарят, че съдията наставник трябва да работи с един магистрат. Тези, които смятат, че това може да бъдат и двама младши/първоначално назначени магистрати, са 30%. Разликата от почти 20% ясно показва, че полезността на наставничеството може да бъде най-висока, когато съдията-наставник е концентриран върху комуникация и обучение на само един младши/първоначално назначен съдия. Това важи с особена сила и по отношение на разглежданите в тази част на анализа въпроси свързани с етика и професионален морал.



ПРЕПОРЪКА: Възможна е промяна в Правилата като релевантният текст стане „*„Един съдия-наставник отговаря за един младши съдя или първоначално назначен съдя.“* Разбира се, следва да се държи сметка и доколкото това е възможно, особено в по-големите окръжни съдилища, но ако се търси качество, а не количество, би могло да се разгледа и вариант за увеличаване на броя на съдиите-наставници.

ОБРАТНАТА ВРЪЗКА

Наставничеството, за да бъде успешно разчита в голяма степен на създадената връзка между наставника и наставляваното лице, атмосферата на доверие, която се изгражда между тях и която дава възможност да бъдат извлечени максимално ползи /двустранны/ за периода на наставничеството.

Това не би било възможно да се получи ако не се събира през определен период от време информация както за работата на съдията-наставник, така и за работата на младшия съдя. От проведените разговори стана ясно, че този елемент по-скоро липсва. Не се събира или се събира, но много ограничено и не структурирана информация както за работата на съдията-наставник, така и за представянето на младшия съдя. Тук е важно да се отбележи, че обратната връзка е нещо различно от задължението на съдията-наставник уредено в чл. 11, т. 7, а именно да изготвя и представя на всеки 6 месеца доклад за развитието на младшия/първоначално назначения съдя. Докладът се предоставя както на административния ръководител, така и на съдийската колегия във ВСС. Обратната връзка може да бъде събирана от административния ръководител на съответния окръжен съд.

Натрупването на информация относно работата на съдиите-наставници в страната ще има значение за цялостното подобряване на института, защото ще даде възможност да се види

тенденции, разлики, ако има такива, в отделните части на страната, трудности, с които се сблъскват съдиите-наставници, добри практики и др.

ПРЕПОРЪКА: *Изготвяне на структурирана форма /отговор на въпроси, попълване на формуляр или друго/ за събиране на обратна връзка и в двете посоки. Провеждане на съвместни срещи между съдии-наставници и младши/първоначално назначени съдии, на които да бъдат обсъждани проблеми, предизвикателства, работещи модели и практики.*

ДРУГИ ПРЕПОРЪКИ

Извън разгледаните по-горе теми и в хода на проведените разговори бяха повдигнати следните допълнителни въпроси:

1. Необходимост от включване в атестационния формуляр на обстоятелството, че даден съдия е осъществявал дейност като съдия-наставник. По този въпрос няма единно мнение. Част от наставниците, с които БИПИ разговаря смятат, че няма нужда от включване на това обстоятелство в атестационния формуляр. Аргументите основно са в посока, че наставничеството е по-скоро странична, допълнителна дейност и не е директно свързано с правораздаването. От другата страна обаче, се поставя факта, че съдията-наставник отделя от работното си и дори извънработното си време, за да подпомогне и напъти начинаещият съдия и това макар да не същинска дейност, е все пак работа свързана и с правораздаването. За да се направи преценка дали има нужда от разширяване на атестацията в посока включване, е добре СК при ВСС съвместно с НИП да проведе още срещи и разговори не само със съдии-наставници, но и с младши съдии, административни ръководители и редови съдии, за да се види кое от двете положения се струва по-разумно и би получило подкрепа. По същия начин стои и въпросът с възнаграждението, което беше посочено и по-горе. От проведените от БИПИ разговори не може да се каже по категоричен начин, че е необходимо увеличаване на допълнителното възнаграждение на съдиите, които осъществяват и наставническа дейност. Изследването посочва по категоричен начин съгласието, че такова е необходимо, но не и какъв би бил разумният размер, ето защо тази тема може допълнително да се дискутира.
2. Един интересен въпрос, който се появи на няколко пъти в разговорите е свързан с положението на съдията-наставник. По-конкретно се има предвид дали той трябва или не да бъде от същия съдебен състав, в който правораздава и младшия съдия. Като че ли повечето мнения са в посока, че той трябва да е от същия съдебен състав по следните причини: а) връзката между него и младшия/първоначално назначения ще е по-тясна и ще могат да се обсъждат проблеми, с които и двамата са добре запознати; б) няма да има разминаване в материята, което може да доведе до объркване и повърхностно отношение. Има случаи, в които младшият съдия попада в наказателен състав, а наставникът му е от граждански състав или обратното.

3. В светлината на ефективното осъществяване на наставничеството, то трябва да се разгледа и във връзка с института на командироването. Доколко командироването на младши съдия в районен съд в същия съдебен район (чл. 240, ал. 3 ЗСВ) е приемливо с оглед задълженията на съдията-наставник и връзката, която се изгражда между него/нея и наставлявания магистрат? Наред с това, докато за първоначално назначените съдии има ограничение във времето на наставничеството – „ ... за първата година от встъпване в длъжност.“ (чл. 259, ал. 2 ЗСВ), за младшите съдии такова ограничение няма. В хода на проведените разговори беше споделено и за практики, при които младши съдии се командироваат и преди да е изтекла първата година от стажа им, което във висока степен прекъсва взаимоотношенията със съдията-наставник. Нещо повече, ако командироването е в малък районен съд, наставничество от друг трудно би се осъществило, най-вече поради текущите ангажименти. Командироването повдига и въпроси свързани със заповедта определяща съдията за наставник, включително и за възнаграждението. Не трябва да се подценява и въпросът с доклада, който съдията-наставник трябва да изготви по силата на чл. 196, ал. 2 от ЗСВ. Текстът на закона изрично казва, че докладът се изготвя от наставника „ ... на втората година от назначаването им“, но което е по-важно, че той на практика замества атестирането на младшите, тъй като в същият текст е казано, че те не подлежат на предварително такова. Необходимо е, тези въпроси да бъдат дискутирани и ако се прецени да се предложат промени, включително и от законово естество, за да може и при тази хипотеза наставничеството да бъде изпълнено със съдържание.
4. Анализът на наставничеството няма да бъде пълен ако не се засегне и въпроса за взаимоотношенията между съдията-наставник и административния ръководител на съответния окръжен съд. Те не трябва да се изчерпват само с издаването на заповед за определяне на съдията-наставник, а е необходимо да продължат и по време на осъществяването на наставничеството. Тук не става въпрос за наблюдение или контрол от страна на административния ръководител, а по-скоро за проявяване на интерес за това как се развива младшия/първоначално назначен съдия, дали той/тя и наставникът изпитват някакви трудности, дали наставникът има нужда от нещо, което би могло да улесни работата му. Възможно е това дори да включва и намаляване на натовареността на съдията-наставник, защото той/тя осъществява тази допълнителна дейност в рамките на останалите си задължения, а не извън тях. В този контекст е възможно да се обмисли провеждането на съвместни обучения между съдиите-наставници и административни ръководители, за да може двете групи да са по-добре запознати със задълженията и нуждите си.
5. По отношение на обучението бяха направени предложения то да бъде разделено за съдии-наставници и наставници на прокурори и следователи. Определящо за разделянето трябва да бъде вида обучение, което се предоставя. Ако става въпрос за т.нар. меки умения – справянето с конфликтни ситуации, отворената комуникация, активно слушане и др. то при тях разделяне не е необходимо, защото преподаването не е обусловено от вида на магистратската професия. За провеждане на отделни обучения би могло да се мисли в контекста на предизвикателствата, администрирането и реалното упражняване на професията, защото тук разлики между съдия, прокурор и следовател определено има. В

този смисъл това е отворена тема, която зависи от възможностите за провеждане на обучения за наставниците, кой ги провежда и изготвянето на таргетирани програми.

6. Поле за размисъл и действие има и по отношение на обучението по т.нар. меки мерки и за младшите/първоначално назначени съдии. То може да бъде разширено и в посока на развитие на умения свързани с процедурната справедливост в рамките на съдебния процес. Включването на такъв обучителен модул и/или определен брой часове, би имало полза в дългосрочен план за поведението на бъдещия съдия, а и за осъществяване на една по-добра комуникация между него и съдията наставник.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Думата ментор идва от древногръцката митология и се свързва с Одисей и семейството му. Когато той тръгва към Троя, моли своя приятел Ментор да се грижи за близките му и най-вече за сина му Телемах. Самата богиня Атина също на няколко пъти приема образа на Ментор, когато Одисей и синът му имат нужда от помощ и съвет. Така през вековете името става нарицателно за лице, което със своята мъдрост, опит и знания подпомага друго лице да се утвърди и да си създаде професионални навици.

Направеният кратък анализ на института на наставничеството в българската съдебна система, показва безспорната му необходимост и значение за младшите/първоначално назначени магистрати.

Структурата на съдебната власт, начинът, по който се влиза в нея и се започва кариерното развитие, предполагат активна роля на съдията-наставник. Анализираният по-горе въпрос и направените препоръки са базирани на извършен задълбочен преглед на нормативната рамка, както и на разговори със съдии-наставници и с младши такива. Отправените препоръки са резултат на анализа и са изготвени въз основа на принципите за прагматичност, ефективност, ефикасност и адекватност. Те, разбира се, не са задължителни, но са една много добра основа за допълнителен професионален разговор между институциите, които имат отношение към фигурата на съдията-наставник. Това са ВСС, НИП, административните ръководители на съответните съдилища и задължително представители на младшите и първоначално назначените съдии.

От БИПИ изразяваме надежда, че такъв разговор ще се проведе, за да може фигурата на съдията-наставник да бъде допълнително „уплътнена“ и направена още по-полезна.

В заключение е необходимо да се подчертае, че работата между наставник и наставляван е двустранен процес, в който ученето, споделянето и осмислянето на същността на съдийската професия минава през постоянна, открита и самокритична комуникация.