

**Metodika k obsahu a hodnocení písemného testu a přijímacího pohovoru a kritéria pro posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů pro budoucí výkon funkce soudce při psychologicko diagnostických vyšetřeních (§ 4 odst. 1, § 5 odst. 2, § 6 odst. 1 vyhlášky č. 303/2002 Sb.**

I.

**I. Obsah, forma, příprava, průběh a hodnocení písemného testu (§ 4 vyhlášky)**

**Obsah:** Písemný test tvoří 50 otázek z jednotlivých oblastí práva, historie práva, úlohy a role soudní moci a nositele veřejné žaloby a všeobecných znalostí. Jednotlivé oblasti jsou zastoupeny takto:

- a) Úloha a role soudní moci vymezená Ústavou ČR, a podmínky výkonu funkce soudce nebo státního zástupce podle platné právní úpravy - 15 otázek
- b) Historie práva a soudnictví nebo prokuratury-státního zastupitelství - 10 otázek
- c) Trestní právo, občanské právo, správní právo, společenské právo - 15 otázek
- d) Všeobecný přehled ( politický, kulturní, historický apod.) - 10 otázek

**Forma:** Každá otázka má předepsány 4 odpovědi, z nichž vždy pouze jedna je správná.

**Příprava:** Za správné a vyvážené sestavení písemného testu odpovídá předseda příslušného krajského soudu. Otázky včetně předepsaných odpovědí z jednotlivých oblastí zpracovávají členové poradního sboru pro výchovu čekatelů. Počet zpracovaných otázek z každé oblasti představuje minimálně čtyřnásobek počtu požadovaného do vlastního testu. Jednotlivé otázky musejí mít srovnatelnou náročnost.

Předseda krajského soudu z těchto otázek sestaví vlastní písemný test na základě náhodného výběru, při zachování počtu otázek v jednotlivých oblastech. Pro každé výběrové řízení je sestaven vždy test nový. Předseda příslušného krajského soudu odpovídá za utajení obsahu konkrétního písemného testu od jeho sestavení až do jeho zadání účastníkům. Použité ani nepoužité sestavené konkrétní písemné testy se nezveřejňují. Zveřejnění všech otázek navržených poradním sborem není vyloučeno.

**Průběh:** Předseda krajského soudu sdělí prokazatelným způsobem nejpozději 14 dnů předem termín konání písemného testu všem účastníkům, kteří se řádně a včas do výběrového řízení přihlásili. Stanovený termín je jednotný. Na uchazeče, který se ve stanovenou dobu nedostaví, se pohlíží jako na uchazeče, který při písemném testu neuspěl. Průběh testu řídí osoba pověřená předsedou příslušného krajského soudu. Před zahájením zpracování testu sdělí pověřená osoba účastníkům podmínky pro jeho průběh, počet uchazečů postupujících k přijímacímu pohovoru, způsob hodnocení, způsob označení správné odpovědi a dobu stanovenou pro provedení písemného testu. Pověřená osoba odpovídá po celou dobu konání testu za jeho řádný průběh. Na uchazeče, který stanovené podmínky nebo řádný průběh poruší, se pohlíží jako na uchazeče, který při písemném testu neuspěl.

**Hodnocení:** Předseda krajského soudu stanoví s přihlédnutím k počtu volných míst justičních čekatelů, k jejichž obsazení je výběrové řízení vypsáno, před zahájením písemného testu počet uchazečů, kteří postoupí do další etapy výběrového řízení.

Do určené kvóty se zařadí uchazeči v pořadí úspěšnosti při písemném testu určeném počtem bodů dosaženým při písemném testu. Každá správně zodpovězená otázka je hodnocena 1 bodem. Nezodpovězené otázky a otázky, u nichž byla vyznačena více než jedna odpověď, jsou považovány za otázky zodpovězené nesprávně.

Dosáhne-li na určitém pořadovém místě, které uchazeče opravňuje k účasti u přijímacího pohovoru, stejného pořadí (stejného počtu bodů) více než jeden uchazeč, zvyšuje se o tento počet původně určená kvóta postupujících uchazečů.

Výsledek písemného testu se uchazeči sdělí ve lhůtě stanovené předsedou krajského soudu.

**Uložení dokumentace písemné zkoušky:**

Kompletní dokumentaci o písemném testu včetně jejich vyhodnocení příslušný krajský soud nebo krajské státní zastupitelství archivuje po dobu 1 roku od konání písemného testu. Po jejím uplynutí je dokumentace skartována.

## II.

### **Obsah a hodnocení přijímacího pohovoru (§ 5 vyhlášky)**

**Obsah:** Přijímací pohovor s uchazečem je zaměřen, v návaznosti na obsah písemného testu, k získání dalších podrobnějších základních informací o schopnostech uchazeče a jeho předpokladech pro budoucí výkon funkce soudce nebo státního zástupce. Cílem pohovoru je zejména zjištění

- a) podrobnějších poznatků o znalosti základních odborných otázek spojených zejména s výkonem budoucí funkce soudce,
- b) základního přehledu o postavení soudce podle zákona o soudech a soudcích,
- c) znalosti organizace soudů,
- d) představy o charakteru a zvláštностech výkonu funkce,
- e) základní orientace uchazeče v základních právních úpravách rozhodných pro výkon konkrétní budoucí funkce, se zaměřením zejména na základní přehled o vývoji procesních předpisů,
- f) míry základních znalostí teorie práva a ústavních základů výkonu funkce,
- g) míry znalostí situace v obvodu krajského soudu, v jehož obvodu má budoucí funkci vykonávat (personální situace, hlavní problémy výkonu soudnictví),
- h) představy o konkrétním místě výkonu funkce a možnostech profesní mobility ve vazbě na osobní poměry uchazeče,
- i) osobnostní charakteristiky uchazeče (osobní zájmy, zaměření, představa o profesním uplatnění, obecný kulturní a politický přehled, posuzování komunikačních schopností, schopnosti formulovat a odůvodnit názory na problematické otázky).

**Hodnocení:** Při hodnocení uchazečů je třeba

- a) stanovit způsob hodnocení uchazeče při pohovoru,
- b) stanovit způsob určení pořadí uchazečů pro konečné rozhodnutí komise. Kriteria rozhodná pro stanovení pořadí (např. souhrn bodů od jednotlivých členů komise, určení pořadí při závěrečném společném projednání úrovně všech účastníků pohovoru v komisi apod.) stanoví předseda krajského soudu.
- c) při celkovém hodnocení preferovat kritérium kvality uchazeče před ochotou obsadit konkrétní pracovní místo, a přihlížet též k vyjádření zástupce Justiční akademie,
- d) při dosažení shodného hodnocení uchazečů zajistit, aby konečné rozhodnutí o doporučení k přijetí vycházelo důsledně z principu rovného zacházení s muži a ženami s přihlédnutím ke všem okolnostem, vyplývajícím z celkové personální situace v obvodu příslušného krajského soudu  
Princip rovného zacházení s muži a ženami musí být důsledně respektován i při konečném rozhodování předsedy krajského soudu o přijetí uchazeče.
- e) dbát na náležitě odůvodnění umístění uchazeče a jeho doporučení či nedoporučení k přijetí do přípravné služby nebo čekatelské praxe.

V případech, kdy uchazeč splnil všechna stanovená kritéria pro přijetí, ale přijat nebyl pouze pro nedostatek volných funkčních míst stanovených pro obvod krajského soudu, je příslušný krajský soud povinen tuto skutečnost uvést v písemném sdělení uchazeči o jeho nepřijetí do přípravné služby.

### III.

#### **Kriteria pro psychologicko diagnostická vyšetření uchazečů (§ 6 vyhlášky)**

Požadavky na osobnostní způsobilost uchazečů představují v podstatě zadání pro vybraná psychologická pracoviště, která budou provádět psychologicko diagnostická vyšetření uchazečů, jejichž prostřednictvím je částečně ověřováno splnění jedné ze zákonných podmínek stanovených pro možnost výkonu budoucí funkce soudce, kterou je podmínka morálních vlastností uchazeče o funkci soudce, a tím též pro funkci justičního čekatele, dávajících záruku, že bude funkci řádně zastávat.

Pro psychologicko diagnostická vyšetření se stanovují tato kriteria:

1. zralost osobnosti
2. osobnost jako celek ve vztahu k normě
3. emoční a sociální zralost
4. psychická robustnost (vitalita, energetický potenciál, efektivnost vynakládání psychických sil, odolnost vůči zátěži úkolové a časové, psychická pružnost, osobní psychické tempo, schopnost přiměřené razance při řešení úkolu – řešení v přiměřeném čase, schopnost klást přiměřený odpor, neúzkostnost)
5. schopnost plánování a realizace pracovního výkonu
6. schopnost věcně správně a rychle rozhodnout
7. vlastnosti „Já“ ovlivňující rozhodnutí (sebejistota, sebevědomí, sebedůvěra, sebecít, velikost představy o sobě samém, důležitost představy o sobě, stálost představy o sobě, poměr mezi rozumovostí a citovostí)
8. volní vlastnosti (pasivní na sebe zaměřené – sebeovládání, vytrvalost, aktivní směřující do sociálního okolí – obecná rozhodnost, prosazování vlastních idejí, přiměřená průbojnost)
9. odolnost vůči chronické pracovní únavě (emoční vyprahnutí – „vyhoření“)
10. sociabilita (schopnost spolupráce, schopnost efektivně jednat s osobami různé morální, vzdělanostní a sociokulturní úrovně, a s osobami vykazujícími znaky ztráty duševní rovnováhy, rozsah stereotypů chování – vstřícnost, opatrnost, obezřetnost, široká paleta vzorců chování, nepřiměřené omezení)
11. schopnost empatie
12. kvalita motivace k pracovnímu výkonu a povolání
13. tvořivost v praktickém životě a při myšlenkovém zvládnání pracovních úkolů
14. smysl pro etiku, osvojení morálky (schopnost efektivně, správně a s vědomím odpovědnosti myslet a jednat v rozhodovací situaci, diskrétnost)
15. intelektové předpoklady (celková úroveň rozumového nadání a jeho struktura, flexibilita myšlení a styl řešení myšlenkových úloh, styl jednání v zátěžové a nové situaci, schopnost učit se v nových situacích)
16. chování v zátěžové nebo nové situaci z hlediska rychlosti a přesnosti
17. verbální schopnost po stránce formální a obsahové (rozsah slovní zásoby, slovní plynulost, schopnost vyjadřovat se logicky, srozumitelně a s ohledem na partnera v komunikaci)
18. schopnost zaměřit pozornost v úkolové situaci.