

管育鹰

预备法官培训 比较研究 国际研讨会 综述

2002年10月22日-24日,由国家法官学院主办、世界银行资助的“预备法官培训比较研究国际研讨会”在北京举行。来自世界银行、美国、拉丁美洲和荷兰的司法培训专家和清华大学、国家法官学院的学者专家,与来自全国各地法院的30多名法官及教员一起,共同探讨了预备法官培训这一新课题。

一、关于中国预备法官培训课题提出的背景

预备法官培训是我国司法培训领域的一项新兴事业。司法培训是一个国家司法制度的一个组成部分。由于众所周知的原因,同世界上其它许多国家一样,中国正在进行司法制度的改革。从法院组织结构体系到案件审理程序,从法官职业道德准则的施行到公正与效率主题的追求,改革层层深入,成果令人瞩目。2001年6月30日,九届人大常委会第二十二次会议通过了修改《中华人民共和国法官法》的决定。根据新的《法官法》,今后人民法院将从通过国家统一司法考试、取得资格的法官候选人中遴选自己需要的法律人才。这就保证了只有高素质的法律人才才能进入法官队伍,有利于提高审判工作质量。这一制度的确立,是我国司法制度的重大进步。这项具有重大意义的举措无疑将对我国的整个法治事业的发展产生深远的影响,正如最高人民法院院长肖扬指出的:建立国家统一司法考试制度是社会的进步,法制的进步,符合时代要求,符合国际惯例,也符合司法机关的特点。司法考试成为进入我国法官职业的第一道门槛。

对保障一个素质优良的法官队伍来说,仅有考试制度是不够的,还需要其它环节的配合,并不是每个通过考试的人都能成为法官的。除了按《法官法》规定根据分数、条件择优录取法官候选人外,完成国家法官学院组织的专项培训也是进入法官队伍的一项基本的要求,这就催生了我国的预备法官培训制度。我们所称的预备法官(法官候选人),是那些通过国家统一司法考试、被各法院择优录取的、有大学本科以上学位的毕业生。他们在正式开始工作之前,必须到国家法官学院参加预备法官岗前培训,通过考核得到合格证书后才能到法院开始担任法官助理的工作。

二、关于预备法官培训目标及课程设计中应注意的问题

预备法官培训的宗旨是使学员在巩固所学法律知识的基础

上培养职业意识、增强职业道德、熟悉职业环境并掌握职业技能。预备法官培训的对象是通过国家统一司法考试的、具有一定法学理论基础、有志于法官职业的人。为此,预备法官培训的目标是使学员能掌握审判工作所需的各项职业要求和职业技能,将以往需要在实际工作中才能完成的从院校毕业生到法官的适应过程转到预备法官培训阶段,使学员在合格完成这项培训后达到初任法官的任职标准。因此,预备法官培训不同于一般大学法律院校法学教育,也不同于在职法官培训,其中心任务是教会学员初任法官应具备的各项职业技能,使之符合法官的基本职业要求。因此,预备法官培训应有一套不同于其它相关法律培训的、注重实际操作能力的教学培训方案体系,包括培训内容、教学方法、师资配备和管理考核制度。另外,由于各地发展差异很大,培训计划应当有所变通。

四位外国专家都在自己的演讲中介绍了国外一些预备法官或新任法官培训的经验。荷兰司法培训专家 P. W. M. Broekhoven 法官介绍的法官遴选机制引起与会者的兴趣。他介绍荷兰的法官来源有内部候选人培训任命和外部候选人选拔任命两种。内部候选人指年纪较轻而被选拔进入法院的律师,他们接受初级任职培训。大量高素质的年轻律师都申请这一培训,他们有荷兰法律专业大学学位,品行端正,不超过30岁,拥有荷兰国籍、通晓荷兰语。初级任职培训为期六年,前四年在法院进行,由一名有经验的法官指导,参与所有将来法官可能做的工作,如听审证据、参加合议、法庭审理和判决制作等。后两年是在法院体系外进行(多在律师所、警察局、国际组织等)的学徒式训练。六年中每年都要对学员进行评估,不合格的开除,合格的根据志愿任命为助理法官;再经过一两年,如果实习的法院对其表现满意,可向司法部长推荐任命其为正式法官。而对于外部候选人,因他们都是至少有六年以上丰富经验的律师或其它法律职业者,选拔主要看他们的品行及担任法官的能力。一般是由选拔委员会选出后到法院担任助理法官,经过一至两年若候选人能胜任其职位上的日常工作,其实习的法院可向司法部长推荐任命其为正式法官。荷兰这种区分培训对象、设置不同培训计划的做法对与会者具有启发性。

美国国家州法院中心法院管理部执行主任 Charles A. Er-

icksen 认为：虽然因法官遴选制度不同，美国的法官培训机构中没有与预备法官培训完全吻合的项目，但法官的角色地位在任何国家都应该是一致的。在美国也有专门为新任命的法官组织的新任法官适岗培训项目，目的是使学员熟悉法官的工作环境、思维方式、行为及态度、审理和书写判决的技能等。为制定有效的法官培训项目计划，要考虑整个教学活动的规律，即教学是个通过亲身经历获得提高的过程。制定的法官培训目标正像是描述一种美好的前景，仅有这一点是不够的，应当仔细设计，引导学员通过自己的辛苦旅行，经历思想上的疑虑与斗争，最后达到法官培训的目的。课程设计首先要进行培训需求测评，考虑来自司法系统、学员和领域内专家的信息；其次要明确希望学员在培训结束后应当能做什么；培训内容的组织应有连贯性、条理性、完整性，要运用各种教学方法，组织各种教学活动，最后还要对学员的所学、课程及教员、整个课程设计方案进行评估。

拉丁美洲司法培训专家、美国斯坦福法学院教授 Rogelio Perez - Perdomo 介绍了拉丁美洲各国的法官培训经验教训。这些经验教训很大程度上与我国面临的问题十分相似，因而引起与会者共鸣，而其针对这些教训提出的解决方向以及拉美各国的改进经验无疑对大家有启发借鉴作用，如课程设计之前应进行需求、目标、培训对象等方面的调研，之后应进行学员、教员、教学效果的评估等，而且不能流于形式。

三、关于中国预备法官培训课程计划设计方案

国家法官学院彭永和教授认为中国的预备法官培养制度应包括四大组成部分：国家统一司法考试、遴选考试、培训与实习、考核确认。彭教授在生源遴选、培养期限、培养阶段、培训内容、培训方式、培训师资、培养管理和考核确认等方面介绍了自己的看法，为我国的预备法官培训设计了初步方案。这一初步方案得到与会者的认同。

世界银行高级司法专家 Jean - Marc Baissus 法官就如何制定适宜的中国预备法官培训课程计划发表了自己的个人观点。他的讲演突出培训内容和培训方式两方面，内容详实具体。他认为预备法官 18 个月的培训计划可分为几个阶段：第一阶段，注册。通过各种形式培养职业的归属感、荣誉感。第二阶段，法院环境熟悉。让学员们到法院实地考察，观察法院的日常工作程式。第三阶段，在校实践性培训（6 个月）。课程包括：1. 一般性知识课程，如 WTO 规则、国际经济政治、法哲学等，采取传统讲授方式。2. 职业化课程，着重程序法方面的知识及运用，另外还包括会见技巧、推理决策过程、判断证据、与合议庭其它成员讨论，以及案件管理等方面的技能。这方面的课程最好采取小组学习形式。3. 专业化课程，指不同小组倾向选用不同专业的课程，如刑事、民事或行政法；另外还有一些如警察侦查取证程序、弹道研究、法医检验、DNA 测试等方面的专门课程。采用案例教学、模拟审判、录象等方式。外请专家、法官可保证培训内容涉及某领域内当前最新的信息，但外请人员应当为学员们留下相关的文件材料或讲稿。在第三阶段除了上课，学员们还应承担一些社会性问题的调研任务并写出报告，也可就上述研究内容组织研讨会；还应选修计算机、统计、管理、语言等技术性技能方面的课程；最后还可以组成法律实习所，提供免费法律咨询。第四阶段，司法实践。1. 法院实

习，与各种不同职能的法官各呆 3 - 4 周的时间。2. 检察院实习 3 个月，体会检察官与法官的不同视角和与其他人的不同关系。3. 律师事务所实习 3 个月，熟悉律师工作内容。4. 其它实习 3 个月，到各种部门熟悉各种社会关系，尤其是政府机构、公私企业。另外还可到公安局、监狱、公证部门等地方实习。整个实习阶段应采取一对一的指导制，引导学员从观察者到行动者，尽量让学员做力所能及的实践活动，而不能只做旁观者或打杂的。最后在实习结束后组织研讨会进行经验交流。第五阶段，具体专业的培训。在明确学员的将来去向后，学院有针对性地完成最后的具体化培训，如知识产权法、经济犯罪、家庭法等。第六阶段，评估。1. 书面考核，如写判决、讨论报告、调研报告等。2. 实习考查，即让指导教师或实习机构打分。3. 总评，学院对学员各方面情况综合考查，作出合格与否的结论。

四、关于培训的教学方式

专家们都提到这个问题，其中 Rogelio Perez - Perdomo 教授提出了“足球训练式”培训方法，强调法官培训一定要尽量避免讲座方式，而应多采用模拟练习，一个好的职业足球教练员，不是简单地教队员国际足联的规则，而是让球员们边踢边学。清华大学法学院院长王晨光教授着重介绍了其倡导的法律诊所式教学模式。王教授讲述了几个生动形象的实例说明了诊所式教学等实践性课程的性质、方法和作用，认为在我国预备法官培训中采用诊所式教学是十分必要和可能的。

五、讨论及总结

研讨会进行中，每位讲演者的发言结束后都有热烈的提问和回应。发言结束后，与会者与各位专家一起进行了激烈的讨论。讨论分三组进行，讨论结束后每个小组选派一名代表发言。第一组认为为了保障预备法官培训的经费，从现行的法律、认识制度考虑，应先录后训，即将通过国家统一司法考试和公务员考试的优秀大学毕业生录取到法院后，派他们参加预备法官培训，合格的人将回录取法院担任助理法官。第一组还从国外专家发言中得到启发，认为预备法官培训应区分来自法院内部的人员和来自外部的人员以及来自不同地区的人员，制定不同的培训计划。第二组认为要选拔优秀的人才进入法官队伍，可以从法院内部解决，即提高在任法官的素质，树立良好的社会形象；也可以从外部解决，即有针对性地向社会公开招收优秀人才。目前要解决的问题是，虽然各地经济基础不同、原因不同，但优秀的法律人才难以进入预备法官队伍。至于预备法官培训淘汰人员，第二组认为不应制定淘汰率，应采用合格、不合格的考核制。第三组着重讨论了传统上的法官任职模式，又称院内模式，即从书记员到法官的模式。在此问题上分歧意见较多：反对意见认为随着书记员单列制实施，趋势是书记员不宜成为法官，赞同意见认为，院内模式有合理性，可以有效解决经费问题和效率问题，且随着司法改革深入，书记员来源素质提高，可以参加培训进入法官队伍；第三种意见认为传统模式可借鉴，目前在法院担任书记员的人可以选阶段参加预备法官培训。

（作者单位：国家法官学院）