

PROFILUL MAGISTRATULUI ÎN SISTEMUL JURIDIC DIN ROMANIA

Elaborarea unui profil al magistratului pentru sistemul juridic din Romania a fost ținta eforturilor conjugate ale mai multor echipe. Grupul nr. 3 din Consiliul superior al magistraturii, având ca sarcină *Profilul magistratului și formarea sa profesională*, condus de Alexandrina Rădulescu, „Grupul de investigație apreciativă”, alcătuit, la inițiativa Grupului 3 din CSM, din 19 de magistrațiⁱ, din toate nivelurile de jurisdicție, cu statut profesional și vârste diferite și, în sfârșit, grupurile de experți participanți la seminariile organizate pe această temă în perioada mai-septembrie 2005. Magistrații din Grupul de investigație apreciativă și-au valorificat experiența profesională în dezbateri moderate de un specialist în psihologie organizațională, Dr. Sofia Chiricăⁱⁱ; au participat la seminarii organizate în cadrul Twinning Project 3, condus de Dr. Dieter Schlafen, consilier de preaderareⁱⁱⁱ; au aplicat, în exerciții individuale de evaluare, ideile privind cunoașterea și dezvoltarea competențelor magistratului în practicile profesionale curente. Aspectele cele mai importante conturate în aceste activități – așa cum au fost ele percepute și elaborate în prezenta lucrare de S. Chirică – sunt următoarele: necesitatea unui profil al magistratului care să pornească de la principalele probleme cu care se confruntă, în prezent, sistemul juridic românesc; concentrarea evaluării și educației profesionale pe competențele care duc la rezolvarea acestor probleme; înțelegerea profilului magistratului ca un mijloc de cunoaștere sistematică a competențelor care pot îmbunătăți performanța magistratului, ajutându-l în autoevaluare și învățare profesională continuă, un mijloc transparent, aflat în întregime în controlul magistraților.

“Romania needs to establish a valid description of the knowledge, capabilities, personal qualities and demeanour necessary for aptly exerting the office of a magistrate.”

“Profiles of functions and the personal and professional qualities reflecting the demands the individual function places on the officeholder are an indispensable tool for the process of recruitment and promotion of magistrates.”

Twinning Project 3 day Seminar on the selection process for recruiting new magistrates / promoting magistrates to higher office, and on the criteria applied in that process. June 13 – 15 June 2005

Cerințe față de profilul magistratului

Cerința nr. 1. Profilul magistratului trebuie să rezulte din identificarea principalelor probleme cu care se confruntă sistemul juridic din țara noastră

De ce fel de magistrați are nevoie Sistemul juridic din Romania? Întrebarea a apărut în contextual căutării răspunsului la o altă întrebare, și anume, *De ce fel de sistem de justiție are nevoie România ca stat de drept?* Discuțiile din sistem, ca și cele publice au avut ca temă centrală **eficiența cu care sistemul juridic își îndeplinește obligațiile față de comunitate în statul democratic**. Până acum, a apărut cu mai multă claritate ideea că *o justiție eficientă este o justiție independentă*, ceea ce în aceste dezbateri însemna, în primul rând, o justiție *instituțional imună la presiuni politice*. Independența justiției a fost înțeleasă ca rezultatul acțiunii principiului separării puterilor în stat. Rațiunea independenței justiției este, așa cum uneori se precizează ori doar se subînțelege, rezolvarea imparțială a tuturor cazurilor particulare.

Așadar, aserțiunea *O justiția eficientă este o justiție independentă* pare a se bucura de largă acceptare, la acest nivel **general**, de principiu democratic, dar să reținem, în același timp, ca rațiunea independenței justiției este **rezolvarea corectă și imparțială** a tuturor **cazurilor particulare**.

Cerința nr. 2. Profilul magistratului trebuie alcătuit în spiritul unui echilibru (mereu analizat și perfecționat) între independența și răspunderea judecătorului și a justiției

Cum poate o societate să vegheze la independența justiției și să întărească independența judecătorilor individuali? Răspunsul conturat în interiorul sistemului precum și în dezbaterile publice din România evidențiază:

- acțiunea politică, orientată spre păstrarea separării puterilor și
- asigurarea condițiilor de bază, mai exact a **măsurilor (sistemice) de întărire a capacității judecătorilor individuali de a rămâne incoruptibili**. Spre exemplu, **inamovibilitatea judecătorilor și salarizarea decentă a magistraților**.

În democrațiile stabilizate - unde răspunderea (*accountability*) este considerată a doua fațetă a funcționării eficiente a justiției^{IV} răspunsul dat la întrebarea *Cum poate o societate să vegheze la independența justiției și să întărească independența judecătorilor individuali?* este:

- Prin **întărirea răspunderii magistraților individuali pentru calitatea actului de justiție**, iar acest deziderat este urmărit prin angajarea, reținerea și promovarea în sistem a persoanelor capabile și hotărâte să asigure calitatea actului de justiție

Ca o primă concluzie, **profilul trebuie înțeles ca un mijloc de sprijire a magistratului individual și a sistemului juridic în ansamblu, în direcția dezvoltării competențelor care permit acțiunea independentă și imparțială**. Competențele incluse în profil trebuie, așadar, înțelese drept condiții interne, intrapersonale ale acțiunii corecte, independente și imparțiale a magistratului.

Evaluarea magistraților (periodică, în scopul promovării sau evaluarea candidaților la INM) prin raportare la profilul magistratului trebuie percepută ca **modalitatea prin care sistemul juridic încurajează selecția, reținerea și promovarea persoanelor care, pe fondul unor predispoziții personale, își dezvoltă conștient și intenționat competențele care le permit acțiunea corectă și imparțială**.

Cerința nr. 3. Profilul magistratului trebuie să cuprindă toate competențele absolut necesare și suficiente satisfacerii cerințelor de bază ale profesiei de magistrat, cerințe derivate, la rândul lor, din cele mai importante probleme cu care se confruntă în prezent sistemul juridic românesc.

Cum sunt selectate competențele care alcătuiesc profilul magistratului?

Să reluăm, pe scurt, următoarele idei:

Nevoia sau cerința de bază a sistemului juridic românesc este rezolvarea corectă și imparțială a tuturor cazurilor particulare. Din această nevoie fundamentală a sistemului derivă cele mai importante cerințe ale funcției de magistrat (aspecte suplimentare fiind cerute de nivelul de jurisdicție, funcții de conducere și domeniul de specializare).

În lumina acestui raționament, chiar constructul de „*merit personal*” - larg acceptat ca bază a oricărei angajări sau promovări a magistraților - trebuie să se refere tot la competențele care-i permit (îi fac posibilă) rezolvarea corectă și imparțială a fiecărui caz.

Profilul funcției de magistrat: cerințele de bază ale exercitării profesiei de magistrat în sistemul juridic românesc

În acord cu raționamentul anterior, prezentăm principalele **cerințe** ale exercitării profesiei de magistrat, **derivate din nevoia fundamentală a sistemului juridic românesc: rezolvarea corectă și imparțială a tuturor cazurilor particulare**. Exercițarea funcției îi cere magistratului următoarele:

1. Să fie în stare să gândească independent în chestiuni juridice. Practicarea profesiei de judecător și respectiv de procuror în condițiile concrete ale sistemului juridic românesc arată că

manifestarea independentă și imparțială a persoanei aflată în aceste funcții este condiționată în primul rând de acuratețea și aplicabilitatea **cunoștințelor sale juridice** care îi dau **siguranța** în a se baza pe ceea ce gândește individual și îi permit **judecăți corecte** din punct de vedere juridic. Să reținem aici că **pentru a fi imparțială o soluție trebuie să fie** în primul rând corectă juridic.

2. Să recunoască factorii intrapersonali care îi pot împiedica judecata corectă (chiar în condițiile unor cunoștințe temeinice). Persoana care ocupă aceste funcții trebuie să fie capabilă **să recunoască, să conștientizeze, orice sursă internă, personală, care-i poate influența judecata și să se străduiască să-și păstreze imparțialitatea**. Propriile prejudecăți (legate de rasă, sex, religie, naționalitate, dizabilități, vârstă, orientare sexuală, statut socioeconomic sau organizațional) predispoziții, propensiuni favorabile sau nefavorabile anumitor probleme juridice, vulnerabilități pentru anumite categorii de situații, etc. sunt factori interni care pot afecta negativ judecata.

3. Să înțeleagă societatea românească, comunitatea în care trăiește, să poată aprecia și accepta nevoia supremației legii în societate, să se simtă angajat în restabilirea încrederii cetățenilor în justiție.

4. Să manifeste integritate morală; să aibă capacitatea și curajul îmbunătățirii mediului social intraorganizațional în care își desfășoară activitatea profesională. Mediul intern al instanței poate fi caracterizat prin prejudecăți împărtășite, predispoziții generalizate și vulnerabilități ignorate. Persoana care ocupă funcția de judecător sau procuror trebuie să poată recunoaște prejudecățile și preferințele împărtășite, normele sociale interne care maschează deficiențe organizaționale și **să aibă curajul de a vorbi** despre ele **în situații formale**, în ședințe profesionale și administrative, pentru a contribui la întărirea unui mediu organizațional favorabil manifestării independenței individuale și calității muncii.

5. Să comunice clar și logic și să fie receptiv la informația care îi poate îmbunătăți mesajul. Judecătorul sau procurorul nu își va putea valorifica cunoștințele și aptitudinea de a gândi în chestiuni juridice și, de asemenea, nu va fi eficace în atitudinea sa activă de îmbunătățire a mediului intraorganizațional în care lucrează, dacă nu poate **comunica clar și logic** ceea ce gândește, **fiind totodată receptiv** față de mesajul interlocutorilor și modificările situației de comunicare.

6. Să fie credibil, demn de încredere. Judecătorii și procurorii **trebuie să acționeze, și să fie percepuți ca acționând, cu profesionalism și corectitudine.** Demnitatea, politețea și autocontrolul, corectitudinea, preocuparea pentru aparența de corectitudine și evitarea inadecvării (impropriității) sunt componentele unei conduite credibile.

7. Să fie eficient în managementul propriilor îndatoriri și să contribuie la îmbunătățirea administrării instanței. Magistrații trebuie să manifeste punctualitate, diligență în pregătirea pentru dezbateri, preocupare pentru stabilirea rezonabilă a termenelor, menținerea controlului în sala de dezbateri, promovarea unui mediu productiv de muncă împreună cu alți magistrați.

Profil de personalitate

Satisfacerea cerințelor exercitării profesiei de magistrat este posibilă prin acțiunea actorilor cu un anumit *profil personal*. Profilul cuprinde **calități mentale care permit persoanei să își dezvolte, conștient și intenționat competențele** care **condiționează** (intrapersonal, mai direct sau mai strâns decât factorii extrinseci, de ex. salariul decent) **rezolvarea corectă și imparțială a fiecărui caz particular.** Calitățile mentale care satisfac cerințele profesiei de magistrat derivate, la rândul lor, din nevoile prezente ale sistemului juridic românesc sunt:

1. **Gândire independentă/critică**
2. **Integritate/cosistență cognitiv-morală**
3. **Conștientizare socială și angajament**
4. **Predispoziție pentru muncă intensă și învățare profesională continuă; autenticitate (identificare cu valorile profesiei de magistrat) și motivare intrinsecă a activităților profesionale**
5. **Comunicare clară și logică, receptivitate față de orice informație care ar putea îmbunătăți mesajul; autocontrol**
6. **Conștiinciozitate, diligență, respect colegial.**

1. **Gândire independentă/ critică** (manifestată în probleme profesionale, juridice; în înțelegerea rolului de magistrat; în înțelegerea societății românești și în autocunoaștere).

La nivelul simțului comun a gândi independent, critic, înseamnă a gândi bine, a nu proceda illogic, irațional. Gândirea critică se manifestă în capacitatea de a identifica concluzii inadecvate, necorespunzătoare; de a identifica date care pot susține o ipoteză; de a identifica informația nouă necesară pentru a trage o concluzie; de a separa informația relevantă de cea irelevantă pentru rezolvarea unui caz; capacitatea de a învăța și a înțelege informația într-un domeniu nefamiliar; capacitatea de a face inferențe pe informații separate și a formula concluzii; capacitatea de a recunoaște modul în care noua informație poate schimba soluția unei probleme; capacitatea de a comunica eficient^v.

Componentele gândirii critice^{vi} sunt următoarele priceperi cognitive: interpretarea, analiza, evaluarea, inferența, explicația și autoreglarea. Priceperile cognitive stau la baza judecării solide, a cântăririi argumentelor pentru o decizie echilibrată.

Interpretarea înseamnă, la rândul ei, categorizare, înțelegerea semnificației și clarificarea sensului. Exemple de interpretare: recunoașterea unei probleme și descrierea ei fără distorsiuni subiective, identificarea scopului, temei sau perspectivei într-un anumit mesaj, distincția între ideea principală și ideile subordonate într-un discurs verbal, utilizarea categoriilor pentru a organiza fapte, idei, etc.

Analiza include examinarea ideilor, precum și detectarea și analiza argumentelor. Exemple de analiză: desprinderea ideii principale dintr-un discurs și evidențierea argumentelor cu care aceasta este susținută, identificarea unor asumptii implicite; schițarea relațiilor dintre fraze sau paragrafe, sau a relațiilor acestor părți cu scopul principal al textului.

Evaluarea înseamnă aprecierea credibilității afirmațiilor sau altor reprezentări care explică sau descriu percepții, experiențe, situații, judecăți, convingeri sau opinii; înseamnă, de asemenea, aprecierea forței logice a relațiilor deductive între afirmații, descrieri sau alte forme de reprezentare. Exemple: judecarea credibilității unui vorbitor, compararea punctelor tari și punctelor slabe ale interpretărilor alternative, aprecierea faptului dacă două afirmații se contrazic una pe alta, judecarea dacă datele deținute susțin concluzia la care s-a ajuns sau judecarea dacă un argument dat este relevant sau aplicabil situației în discuție.

Inferența are ca elemente chestionarea datelor, formularea alternativelor și extragerea concluziilor. Exemple: identificarea implicațiilor punctului de vedere susținut de cineva; identificarea și asigurarea informației necesare formulării unei sinteze din mai multe surse; construirea unei semnificații pornind de la elementele prezente într-un studiu.

Explicația înseamnă a stabili rezultate, a justifica proceduri și a prezenta argumente. Exemple: a apela la criteriile stabilite pentru a arăta că o judecată este rezonabilă; a afirma rezultatele unei investigații și a descrie metodele și criteriile utilizate pentru a ajunge la ele; a folosi o schemă de prezentare pentru a organiza rezultate.

Autoreglarea are ca elemente autoexaminarea și autocorectarea. Exemple: a-ți examina viziunea într-o chestiune controversată, fiind receptiv la posibilele influențe venite de la propriile prejudecăți sau interese personale; a-ți monitoriza cât de bine ți se pare că înțelegi ceva; a separa opiniile și asumptiile personale de cele conținute de un text; a-ți reconsidera interpretarea sau judecata în lumina analizei faptelor unui caz; a reveni asupra unui răspuns în urma descoperirii unor erori în munca anterioară; a-ți schimba concluzia la care ai ajuns la un moment dat, pentru că ai realizat că ai judecat greșit importanța anumitor factori atunci când ai ajuns la decizia anterioară.

2. Integritate/cosistență cognitiv-morală. Integritatea este cheia de boltă a unui sistem juridic. Este calitatea personală care **îi permite magistratului să se sustragă oricărui fel de influență** asupra procesului prin care el caută/admite probe și deliberează, etc. A avea integritate înseamnă, în primul rând a avea consistență, înseamnă **a avea anumite principii morale și a acționa consecvent în acord cu ele. Comportamentul verbal trebuie să exprime aceste valori,** iar **conduita** în orice situație trebuie să fie **consistentă cu valorile declarate. Valorile** unei persoane **trebuie să alcătuiască ele însele o structură coerentă** în care unele sunt mai importante decât altele. Doar astfel persoana poate apăra o anumită poziție (opinie) mai degrabă decât alta. Integritatea unei persoane nu poate fi percepută dacă aceasta se simte liberă să adopte orice poziție i se pare potrivită la un moment dat, indiferent de poziția apărută într-o situație rezonabil similară.

Integritatea înseamnă aderență consecventă la standarde etice. Integritatea morală implică nu doar a acționa consistent cu orice sistem de convingeri personale, ci **a acționa consistent doar cu un set de valori justificabile din perspectivă morală.** Un astfel de sistem trebuie să fie în primul rând **rațional și logic** și în al doilea rând trebuie să fie dedus printr-o **reflecție morală proprie.** De aceea, **reflecția morală este primul pas în identificarea conduitei integre** a unei persoane, a faptului că ea **poate discerne între bine și rău** pentru a acționa cu integritate. **Reflecția morală îi permite persoanei să-și păstreze integritatea chiar modificându-și convingerile,** dacă la un moment dat constată că sunt moralmente inacceptabile. Pentru că integritatea este o manifestare a reflecției, a raționalității, **oamenii iraționali nu pot avea integritate.**

Integritatea poate fi exercitată numai în cadrul legii: un magistrat trebuie să urmeze litera legii chiar dacă personal nu este de acord cu ea. Integritatea magistratului se referă la faptul ca imparțialitatea, corectitudinea, onestitatea să nu-i fie clintite de nici un fel de practici corupte. Persoanele cu integritate morală trebuie să aibă un angajament veritabil să facă ceea ce cred că este în litera legii în orice circumstanță de aplicare a ei și să fie dornice să-și supună la o serioasă examinare convingerea lor în legătură cu acest lucru (cu ceea ce este litera legii).

3. Conștientizare socială și angajament. Este competența care-i permite magistratului să analizeze, să evalueze și să se angajeze creativ în reconstruirea modelelor (schemelor) după care se desfășoară practicile sociale curente legate de exercițiul profesiei de magistrat în sistemul juridic românesc. Conștientizarea socială implică: mobilizarea intenționată a resurselor de atenție și efort pentru **înțelegerea rolului persoanelor** în reactivarea selectivă a modelelor de gândire și acțiune anterior exersate în practicile profesionale; **capacitatea individului de a face judecăți practice și normative asupra traiectoriilor posibile ale acțiunilor** ca răspuns la cerințe, dilemme și ambiguități ale situațiilor profesionale și sociale; în sfârșit, **asumarea unui rol creativ în inovarea modelelor de acțiune și susținerea repetării lor** suficiente în practica acțiunilor curente. Disponibilitățile creative ale magistratului se realizează în găsirea răspunsurilor la întrebarea *cum pot fi provocate, reconsiderate și reformulate modelele de acțiune practicate*

curent, pentru a îmbunătăți calitatea actului de justiție? Obiectul reflexivității magistratului include comunitatea locală și societatea românească în ansamblu. Capacitatea de a înțelege modelele de gândire și acțiune manifestate în spațiul public, de a face judecăți asupra alternativelor posibile ale acțiunilor importante pentru comunitate, chestionarea rutinelor face din magistrat o persoană sensibilă la problemele societății căreia îi apără valorile.

4. Predispoziție pentru muncă intensă și învățare profesională continuă; autenticitate (identificare cu valorile profesiei de magistrat) și motivare intrinsecă a activităților profesionale. Fiecare din competențele incluse în profil este înțeleasă ca rezultat al învățării, pe fondul unor calități personale. Niciuna din competențe nu se dezvoltă în afara unei atitudini mentale de deschidere față de învățarea noului, nefamiliarului, și a disponibilității față de efort intelectual susținut. Uneori dificil de asimilat noul presupune activarea atenției și mobilizare susținută a efortului. Mobilizarea resurselor intelectuale este condiționată de **convingerea că abilitățile și cunoștințele juridice nu sunt statice. Ele se îmbunătățesc într-un proces conștient de învățare continuă sau se degradează prin învățarea neintenționată dintr-o experiență nesupusă reflecției.** De aceeași atitudine reflexivă are nevoie și forma de învățare academică, pentru a fi benefică activității profesionale. Un tânăr absolvent pe care orice cunoștințe nefamiliare sau dificile îl îndepărtează, care nu a trăit în facultate experiența curiozității epistemice nu face dovada capacității de înnoire continuă. Tânărul nu este prin definiție o minte deschisă la nou, și nici garanția pentru satisfacția intrinsecă efortului intelectual orientat spre perfecționare profesională. Identificarea cu sarcina justiției, asumarea valorilor profesiei de magistrat și satisfacția intrinsecă activităților profesionale sunt corelatele obișnuite ale învățării continue.

5. Comunicare clară și logică, receptivitate față de orice informație care ar putea îmbunătăți mesajul; autocontrol. Magistratul cu bună capacitate de comunicare se exprimă în mod precis, clar și inteligibil și nu ignoră indicatorii nonverbal prin care își comunică mesajul. Calitatea comunicării poate depinde de unele priceperi special învățate, spre exemplu cele de negociere, dar în esență, comunicarea exprimă calitatea celorlalte competențe: gândirea critică, integritatea, înțelegerea evoluției situației sociale, toate îi influențează tratarea imparțială a părților, sinceritatea mesajului și receptivitatea la orice informație relevantă pentru mesajul transmis.

Vizibile în calitatea comunicării sunt caracteristicile atitudinale și temperamentale care definesc interacțiunea socială profesională, a magistratului de pretutindeni, așanumitul „judicial temperament”^{vii}. Acesta include bun simț, compasiune, hotărâre, fermitate, modestie deschidere, răbdare, calm și politețe, tact și înțelegere. Profesionalismul interacțiunii sociale a magistratului implică așadar absența aroganței, nerăbdării, afectării lovcacității, irascibilității, arbitrarului, și tiraniei.

6. Conștiinciozitate, diligență, respect manifestate în efortul serios și constant de îndeplinire a îndatoririlor asumate sunt calitățile de fond ale dezvoltării **priceperilor de automanagement.** Aceste calități presupun constanță, perseverență și concentrare. Alături de ele **atenția și respectul arătat colegilor, încrederea în capacitatea lor de a contribui valoros la realizarea sarcinii comune** sunt baze ale dezvoltării priceperilor de **administrare a actului de justiție și de muncă în echipă.**

ⁱⁱ Procuror Dan Chiușdea, membru Consiliului Superior al Magistraturii; Judecător Lavinia Lefterache, director adjunct INM, Judecător Dana Cigan, CA Oradea, Judecător Florin Costiniu, ICCJ; judecător Cristi Danileț, Tribunalul Cluj

, detașat MJ; Judecător Ioana Lucaci, Tribunalul Târgu-Mureș; Judecător Valentina Gheorghe, CA Ploiești; Judecător Loneta Gavrea, Judecătoria Sector 3; Procuror Adriana Macovei, Parchetul de pe lângă CA București; Judecător Luciana Mera, Tribunalul București; Judecător Zoița Mileșan, CA Târgu Mureș; Procuror Magdalena Militaru, Parchetul de pe lângă Judecătoria Sector ,1; Judecător Doru Pârjol, Tribunalul Bacău; Judecător Daniela Petrovici, CA Constanța; Judecător Alexandrina Rădulescu, coordonator grup, membru Consiliului Superior al Magistraturii; Judecător Lucia Rog, Tribunalul București; Procuror Constantin Sima, Parchetul de pe lângă ICCJ, Procuror Mihai Udrioi, Parchetul de pe lângă Tribunalul București, Judecător Gheorghe Vintilă, CA Craiova, Conf.dr. Sofia Chirica, moderator.

Grupul a beneficiat de participarea Dr Dieter Schlafen, consilier de preaderare.

vezi: Radulescu, A, Concluzii la *Seminarul Grupului de Investigație Appreciativă*, din cadrul grupului 3, "Profilul magistratului și formarea sa profesională" al Consiliului Superior al magistraturii, București, 30 mai 2005

ⁱⁱ vezi Planul activităților Grupului de Investigație Appreciativă (GIA) 30 mai 2005

ⁱⁱⁱ Schlafen D., Berkani, C., Pivetti, M., Schürmann, E., Espinar, F.F., Chirica, S. Radulescu, Conclusions and proposals. *3 day Seminar on the selection process for recruiting new magistrates / promoting magistrates to higher office, and on the criteria applied in that process*. Twinning Project Strengthening the functioning of the Romanian judiciary and its representative body- Superior Council of Magistrates Bucarest, June 13 – 15, 2005

Schlafen D., Fughe E., van Luijk F., Chirica S. and Radulescu, A. Conclusions and proposals. *3 day Seminar on Psychological Aptitude Tests for applicants of the National Institute for Magistracy* Phare Twinning, Strengthening the functioning of the Romanian judiciary and its representative body - Superior Council of Magistrates, Bucarest, August 22 –24, 2005.

^{iv} În dezbaterile publice din țara noastră a răzbătut mai ales percepția că răspunderea magistratului față de comunitate i-ar afecta independența.

^v vezi: Stein, B.S. TTU Initiative to Evaluate and Improve Critical Thinking Skills, Forth Year Report, May 2004.

^{vi} Definiția, componentele și multe din exemplele gândirii critice prezentate aici sunt preluate din lucrarea: Facione, P.A. *Critical Thinking: What It is and Why it Counts*. Lucrarea prezintă o sinteză a rezultatelor care reprezintă consensul unui grup de experți în tema gândirii critice.

^{vii} vezi: „Black letter guidelines for the evaluation of judicial performance”, American Bar Association, February, 2005, adaptat în conformitate cu rezultatele Grupului de lucru (din CSM) pentru elaborarea profilului magistratului.