

Утверждена
Распоряжением Председателя
Верховного суда
Республики Казахстан
от «08» февраля 2021 года
№ 6001-21-7-4/27

**Концепция
развития Академии правосудия при
Верховном Суде Республики Казахстан
на 2021 – 2023 годы**

Нур-Султан, 2021

Содержание

Введение	3
I. Анализ современного состояния развития Академии	3
II. Цель и задачи Концепции	5
III. Приоритетные направления по достижению цели и выполнению задач Концепции	5
IV. Мониторинг и оценка реализации Концепции	16
V. Ожидаемые результаты	16

Введение

Судебная система современного Казахстана реформируется на основе принципиально новых подходов, ориентированных на профессионализм судей, качество отправления правосудия и судебного администрирования, избавление процесса отправления правосудия от излишних бюрократических процедур, активное внедрение новых информационных технологий. Решающее значение для функционирования независимой судебной системы, доступности правосудия для граждан, законности принимаемых судами решений имеет наличие налаженной системы подготовки и отбора судейских кадров, повышения профессионализма судейского корпуса.

Академия правосудия при Верховном Суде Республики Казахстан (далее – Академия) была создана как высшее учебное заведение с особым статусом, основными направлениями деятельности которой являются: реализация образовательных программ послевузовского образования; осуществление переподготовки, повышения квалификации судей и работников судебной системы; осуществление научной деятельности.

В предыдущие пять лет происходило становление Академии как самостоятельного высшего учебного заведения, специализирующегося на судебном образовании и осуществляющего целевую подготовку судейских кадров за счет бюджетных средств. Первый программный документ – Концепция развития Академии на 2017-2020 годы был направлен на решение задач, относящихся к начальному этапу формирования Академии с учетом актуальных на тот момент потребностей судебной системы.

Настоящая Концепция развития Академии на 2021-2023 годы является стратегическим документом, определяющим магистральные направления дальнейшего совершенствования системы подготовки кандидатов на должности судей, переподготовки, повышения квалификации судей и работников судебной системы, развития научно-образовательной деятельности. Она ориентирована на решение задач, определенных в Послании Президента народу Казахстана от 1 сентября 2020 года «Казахстан в новой реальности: время действий» и на VIII Съезде судей Казахстана.

Реализация Концепции призвана способствовать обеспечению формирования в Казахстане справедливого суда, улучшению эффективности правосудия, повышению компетентности судей.

I. Анализ современного состояния развития Академии

В период реализации Концепции на 2017-2020 годы Академией достигнуты определенные результаты, в том числе:

- инициированные Академией предложения, направленные на обеспечение автономности судебного образования, реализованы путем

внесения изменений и дополнений в соответствующие законодательные акты;

- завершена работа по созданию и совершенствованию нормативно-правовой базы деятельности Академии;

- изменена в сторону оптимизации структура Академии, укрупнены подразделения, уменьшена численность руководящего состава;

- осуществлен переход с подготовки магистрантов по специальности «Юриспруденция» на обучение по образовательной программе «Суд и правосудие» в рамках направления подготовки «Право»;

- осуществлен переход с двухгодичной на одногодичную подготовку с одновременным увеличением доли практики в учебном плане.

- начата реализация практикоориентированного обучения за счет изменения соотношения штатных ППС Академии к приглашенным судьям (25/75%);

- усовершенствован механизм отбора в магистратуру, увеличен срок приема документов, изменен формат вступительных экзаменов в целях исключения коррупционных рисков и субъективизма;

- реализуются дистанционные образовательные технологии как в процессе послевузовского образования, так и на курсах повышения квалификации в условиях карантина;

- взят курс на осуществление повышения квалификации и переподготовки судей и работников судебной системы с учетом потребностей целевой аудитории;

- научно-исследовательская работа интегрирована в образовательный процесс, тематика магистерских проектов ориентирована на нужды судебной системы.

В то же время, анализ созданной в Казахстане системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров судебной системы выявил ряд проблем, негативно влияющих на внедрение высоких стандартов, необходимых для формирования высокопрофессионального судейского корпуса:

- разработанные программы послевузовского и дополнительного образования не всегда отвечают новым вызовам времени и потребностям судебной системы;

- существующий порядок конкурсного отбора на должность судьи не позволяет решить проблему дефицита судейских кадров за счет выпускников Академии, на подготовку которых затрачиваются значительные бюджетные средства;

- действующие механизмы оплаты труда и социального стимулирования работающих в Академии не способствуют привлечению высококвалифицированных специалистов и формированию стабильного кадрового состава;

- существующая материально-техническая база Академии (здание, IT инфраструктура, программное обеспечение, библиотечный фонд, доступ к

базам данных) не в полной мере обеспечивает эффективную научно-образовательную деятельность.

II. Цели и задачи Концепции

Целью настоящей Концепции является выработка основных подходов к поэтапному повышению конкурентоспособности Академии на рынке образовательных услуг как специализированного высшего учебного заведения, осуществляющего подготовку, переподготовку и повышение квалификации судебных кадров.

Достижение обозначенной цели предусматривает реализацию следующих задач:

- расширение и совершенствование форм послевузовского образования;
- модернизация форм дополнительного образования;
- превращение Академии в научный центр, осуществляющий исследования в области судебной власти и правосудия;
- прохождение национальной и международной институциональной аккредитаций;
- усиление кадрового состава Академии;
- укрепление материально-технической базы Академии.

III. Приоритетные направления по достижению цели и выполнению задач Концепции

1. Расширение и совершенствование форм послевузовского образования

Данный приоритет будет реализован по следующим направлениям:

1.1. Расширение контингента обучающихся в магистратуре в рамках государственного заказа за счет предоставления доступа к судебному образованию представителям юридических профессий негосударственного сектора (адвокатов, юридических консультантов, корпоративных юристов и др.) Это расширит конкуренцию и позволит отбирать в магистратуру Академии наиболее подготовленных и квалифицированных кандидатов.

1.2. Наряду с подготовкой на основе государственного заказа, рассмотреть возможности для оказания образовательных услуг по программе магистратуры на платной основе. Это будет способствовать удовлетворению потребностей судебной системы в юристах, получивших специализированное судебное образование, и создаст здоровую конкуренцию среди лиц, участвующих в конкурсе на занятие должности судьи.

1.3. Достижение оптимального соотношения теоретической и практической подготовки в образовательной программе магистратуры.

Продолжить оправдавшую себя практику привлечения к преподаванию в Академии судей Верховного Суда и наиболее опытных судей местных судов, судей в отставке, работников Департамента по обеспечению

деятельности судов, ведущих ученых и преподавателей других образовательных и научных учреждений.

Для дальнейшего развития данного направления следует создать и поддерживать в актуальном состоянии пул потенциальных претендентов на работу в Академии на условиях совместительства. Разработать критерии и механизм отбора судей и работников других юридических профессий для преподавания в Академии конкретных учебных дисциплин.

1.4. Открытие докторантуры PhD и диссертационного совета, предусматривающие выполнение следующих видов работ:

- разработка и утверждение типового учебного плана профильной докторантуры PhD;
- разработка и утверждение Правил приема в профильную докторантуру PhD,
- разработка и утверждение Инструкции по оформлению диссертаций и авторефератов;
- составление и утверждение учебного плана на казахском, русском и английском языках;
- создание Комиссии по проверке на плагиат;
- составление требований к публикациям членов диссертационного совета;
- открытие Диссертационного совета, утверждение его состава с избранием председателя, заместителя председателя и ученого секретаря;
- разработка и утверждение Положения о диссертационном совете Академии.

Открытие профильной докторантуры направлено на полноценную реализацию двухступенчатой модели послевузовского образования.

Кроме того, специализированная докторантура позволит:

- лучшим выпускникам магистратуры перейти к следующей ступени послевузовского образования в стенах Академии;
- судьям и работникам судебной системы повысить свой личностный и научный потенциал;
- усилить кадровый состав Академии за счет собственной подготовки докторов PhD.

1.5. Критерии востребованности выпускников Академии:

- назначение на должность судьи не менее 60 % выпускников из числа успешно сдавших квалификационный экзамен в стенах Академии в первые три года после окончания обучения;
- качество отправления правосудия в первый год назначения на должность судьи, когда доля отмен и изменений судебных актов не превышает среднего показателя за год по соответствующим суду или области (применительно к малосоставным судам);
- карьерный рост выпускников, продолживших работу в государственном органе, направившем на обучение в Академию в течение трех лет после окончания обучения;

- отсутствие дисциплинарных взысканий по поводу недобросовестного отношения к выполнению должностных обязанностей и морально-этических норм в течение трех лет после окончания обучения.

1.6. Создание преимуществ выпускникам Академии при назначении на должность судьи через¹:

- инициирование дополнений и изменений в соответствующие нормативные правовые акты по вопросу назначения выпускников Академии на должность судей вне конкурса, проводимого Высшим Судебным Советом, с учетом итоговых показателей их успеваемости;

- последовательный переход к назначению судей исключительно из числа лиц, окончивших Академию правосудия.

2. Модернизация форм дополнительного образования

Дополнительное образование должно стать одним из наиболее востребованных направлений деятельности Академии на рынке образовательных услуг. Это будет возможным за счет расширения масштабов данного вида образования, применения инновационных подходов к организации обучающих программ. Безусловными принципами организации дополнительного образования является высокое качество обучения, эксклюзивные обучающие программы, отвечающие современным потребностям правоприменительной практики и ожиданиям слушателей.

Дополнительное образование будет также осуществляться на платной основе в соответствии с утвержденными правилами. Это позволит Академии свободно позиционировать себя в конкурентной среде учреждений, предоставляющих дополнительное юридическое образование.

Перспективные направления совершенствования форм дополнительного образования:

2.1. Дальнейшая модернизация курсов переподготовки и повышения квалификации судей и работников судебной системы в субъектном и содержательном аспекте:

- решение вопроса финансирования из средств республиканского бюджета расходов Академии на переподготовку, повышение квалификации судей и работников судебной системы;

- формирование пула преподавателей из числа высококвалифицированных судей, специалистов, экспертов в различных сферах правоприменения и привлечение их на курсы повышения квалификации и переподготовки на основе конкурсного отбора;

- повышение требований к уровню педагогического мастерства лекторов (наличие индивидуально разработанных учебно-методических материалов, лекций с практикоориентированной направленностью);

- изменение подходов к организации итогового контроля знаний слушателей путем расширения инструментов оценки знаний (кейсовые задачи, эссе и т.д.);

¹ Постановление VIII съезда судей от 23 октября 2020 года.

- усиление компонента занятий, направленных на развитие личностных компетенций судьи (стресс-менеджмент, психология, риторика, ораторское искусство, проект-менеджмент и т.д.), а также на изучение актуальных международных тенденций в судебной сфере и применения в судебной практике норм международных договоров, ратифицированных Республикой Казахстан.

Для приглашенных судей и ППС Академии на постоянной основе будут проводиться мероприятия по повышению квалификации и педагогического мастерства.

2.2. Индивидуализация обучения в системе повышения квалификации судей и работников судебной системы.

В целях повышения качества организации программ дополнительного образования судей и работников судебной системы перейти с обобщенных учебных курсов по специализациям судов на индивидуализированную программу обучения с учетом профессиональных потребностей конкретного судьи, судебного работника по интересующейся их теме (проблеме).

Это потребует изменения формата проведения курсов повышения квалификации: по срокам (1 раз в год), продолжительности (1 неделя) и тематике (одна тема – один курс) с правом самостоятельного выбора судьей необходимого для него курса в планируемом году.

Программа индивидуализации обучения судей включает следующий комплекс мероприятий: выявление потребностей судей в изучении конкретных тем; формирование по ним плана-графика и программы повышения квалификации; подбор «узких» специалистов/тренеров.

2.3. Расширение спектра образовательных услуг по дополнительному образованию на платной основе.

Академией будет реализовано обучение на платной основе в рамках следующих дополнительных образовательных программ:

- курсы повышения квалификации (в т.ч. дистанционные) работников других сфер юридической деятельности: адвокатов, медиаторов, частных судебных исполнителей, нотариусов и др.;

- курсы подготовки к сдаче квалификационных экзаменов на судью в дистанционном и очном форматах;

- подготовительные курсы для поступающих в магистратуру Академии по вступительным экзаменам (специальный предмет) в дистанционном и очном форматах.

При организации курсов повышения квалификации работников других сфер юридической деятельности потребуются проведение комплекса мероприятий: маркетинговые исследования и рекламная деятельность, заключение меморандума с заинтересованными организациями, координирующими деятельность работников той или иной области юриспруденции; совместное составление программ и графиков обучения с заинтересованными организациями, подбор лекторов, организационное, правовое, финансовое сопровождение курса ответственными структурными

подразделениями. Необходимым условием реализации данного направления является повышение стоимости почасовой оплаты образовательных услуг.

3. Превращение Академии в научный центр, осуществляющий исследования в области судебной власти и правосудия

Основным видом деятельности, осуществляемой высшим учебным заведением, наряду с образовательной, является научная. Стратегия Академии в реализации данной составляющей деятельности строится на всемерном поощрении науки и предоставлении возможностей для научной самореализации.

3.1. Ключевыми тематическими направлениями научно-исследовательской деятельности Академии должны стать:

- изучение тенденций и перспектив развития судебной системы и судебного образования, выявление проблемных аспектов и выработка рекомендаций по их устранению;

- анализ судебной практики по актуальным вопросам правоприменения, выработка научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию судебной практики;

- сравнительное изучение и анализ зарубежного опыта по актуальным проблемам судебной власти, судебного образования и правоприменения;

- выработка научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию законодательства о судебной системе, статуса судей, подготовке судейских кадров.

Проведение фундаментальных (генерация новых идей и знаний) и прикладных (применение новых знаний для достижения практических целей и решения конкретных задач) исследований по перечисленным направлениям должно быть нацелено на формирование собственных научных школ.

3.2. Укрепление научного потенциала Академии за счет:

- привлечения видных зарубежных и казахстанских ученых, специализирующихся на исследованиях в области судебной системы и правосудия, включая приглашение профессиональных исследователей мирового уровня;

- привлечения судей, имеющих ученые/академические степени, и совмещающих отправление правосудия с научными изысканиями;

- отбора лучших выпускников, имеющих склонность к научным исследованиям, для дальнейшего обучения в докторантуре и трудоустройства в Академии.

3.3. Дальнейшее углубление практической ориентированности научно-исследовательской работы как ППС Академии, так и магистрантов и докторантов. Проведение исследований, отвечающих запросам судебной практики, путем мониторинга ее потребностей, согласования тем магистерских проектов и докторских диссертаций с Верховным Судом и местными судами; привлечения к научному руководству действующих судей и судей в отставке.

Заложить традицию ежегодного издания на основе лучших магистерских проектов сборника рекомендаций по вопросам совершенствования законодательства и судебной практики, оптимизации бизнес-процессов в судебной системе.

В целях развития и поддержания интереса к научным исследованиям проводить конкурсы на лучшую научную работу среди молодых ученых из числа магистрантов, PhD докторантов, преподавателей, научных сотрудников.

Полноценная реализация процесса интеграции науки в образовательный процесс должна вылиться в использование результатов научных исследований при совершенствовании имеющихся и разработке новых учебных курсов.

3.4. Организация и проведение научных форумов (конференций, круглых столов, семинаров, тренингов, вебинаров и др.) международного и республиканского уровней, посвященных обсуждению актуальных проблем правосудия и судебной системы. Участие в научных форумах, организуемых другими научными и образовательными учреждениями, правозащитными организациями. Использование данных площадок для презентации результатов собственных научных исследований и проектов, профессионального общения и обмена опытом.

3.5. Для стимулирования публикационной активности ППС и докторантов, формирования научного имиджа Академии предполагается:

- издание за счет средств Академии востребованной судебной практикой и образовательным процессом научной, учебной и учебно-методической продукции (монографий, комментариев, учебников, учебных пособий, научно-практических и методических пособий и др.);

- материальное поощрение ППС и сотрудников Академии по результатам публикаций в авторитетных международных научных изданиях, за участие в редакционных коллегиях таких изданий;

- принятие мер к учреждению собственного научного периодического издания, которое будет способствовать интеграции Академии в казахстанское и мировое научно-образовательное пространство.

3.6. Научно-аналитическое сопровождение судебной деятельности:

- участие в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов по вопросам судебной системы и судебного образования;

- участие в обсуждении проектов нормативных постановлений Верховного Суда;

- подготовка аналитических справок по вопросам сравнительного изучения моделей организации судебной власти и судебного образования;

- подготовка заключений и выработка позиций по актуальным вопросам правоприменения.

Еще одним направлением расширения спектра научно-аналитических работ для Академии может стать разработка методических основ проведения обобщения и обзора судебной практики, а также проведение обзора и

обобщения судебной практики по отдельным категориям дел в рамках тематики магистерских проектов и докторских диссертаций по согласованию с Верховным Судом.

3.7. Учитывая, что основным источником инвестиций в науку в современном Казахстане является государственный бюджет, Академии следует получить в уполномоченном органе в сфере образования и науки свидетельство об аккредитации в качестве субъекта научной деятельности, что позволит в последующем принимать участие в конкурсах на грантовое финансирование научных исследований, на проведение научно-правовой экспертизы нормативных правовых актов. Необходимым условием реализации данного направления является укрепление научного потенциала Академии.

3.8. Развитие и укрепление имеющихся и налаживание новых научных связей Академии с казахстанскими и зарубежными вузами-партнерами, международными организациями, создание совместных междисциплинарных исследовательских коллективов.

4. Прохождение национальной и международной институциональной аккредитаций

Выбор казахстанского аккредитационного агентства, которое может осуществить как национальную, так и международную аккредитацию, а также входящего в международную сеть по обеспечению качества в высшем образовании.

4.1. Ключевые преимущества прохождения национальной и международной аккредитации для Академии:

- международное признание, сопоставимость и конвертируемость присваиваемых степеней и квалификаций;
- развитие имиджа Академии и укрепление конкурентных позиций на казахстанском и международном рынке образовательных услуг;
- подтверждение международного статуса вуза, гарантий высокого качества образования и услуг, соответствия международным требованиям;
- расширение возможностей сотрудничества с другими университетами в мировом образовательном пространстве;
- повышение доверия основных заинтересованных сторон (потенциальных магистрантов, работодателей и общественности) к результативности и эффективности образовательных программ Академии, обеспечение механизма демонстрации ответственности перед заинтересованными сторонами;
- получение экспертного заключения, включающего сильные и слабые стороны, и рекомендации по каждому стандарту для совершенствования образовательных программ;
- профессиональная помощь со стороны аккредитационного агентства в совершенствовании программ, внедрении инноваций, служащих повышению конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг;

- повышение объективности информации о деятельности Академии для принятия управленческих решений руководством;

- вовлечение ППС в работу по обеспечению качества, повышение степени его приверженности ценностям Академии, а также культуре качества.

4.2. Процедура институциональной аккредитации должна быть разработана в соответствии с европейскими и международными стандартами и включать в себя следующие этапы:

1-й этап

- подача заявки на аккредитацию в Агентство;
- подписание договора о проведении аккредитации;
- назначение координатора, предварительное посещение Академии, проведение обучающих семинаров;
- проведение Академией процедуры самооценки с составлением отчета;
- предварительный аудит при проведении институциональной аккредитации.

2-й этап

- внешний аудит Академии (3 дня для институциональной аккредитации);
- формирование экспертной группой отчета о внешней оценке;
- получение отчета экспертной группы по оценке деятельности вуза.

3-й этап

- подготовка заключения для Аккредитационного Совета;
- принятие решения по аккредитации Академии;
- направление информации в МОН РК для включения аккредитованной Академии в соответствующий Национальный реестр;
- осуществление Агентством постаккредитационного мониторинга.

5. Усиление кадрового состава Академии

Кадровый состав Академии представляет собой сочетание личностных характеристик персонала, их специальных знаний, квалификации и опыта, а также потенциальных возможностей, которые в процессе трудовой деятельности могут быть активированы и использованы для достижения поставленных целей.

На постоянной основе следует актуализировать кадровую политику Академии по функционированию следующих подсистем.

5.1. Организационное развитие.

В рамках новой организационной структуры Академии главные усилия будут сосредоточены на совершенствовании и повышении эффективности управления, внедрении современных технологий стратегического менеджмента, инструментов бюджетирования, формировании современной корпоративной культуры, исключении дублирования функций, а также отказе от неэффективных процессов.

5.2. Кадровое администрирование.

Реализация приоритетных направлений в кадровом администрировании будет основана на четком распределении функций и сферы ответственности между подразделениями Академии.

Дополнительными инструментами реализации кадрового администрирования будут:

- текущая кадровая работа, исключая небрежный подход;
- мероприятия по регулярному повышению квалификации персонала;
- рациональное использование кадрового потенциала;
- оптимизация и автоматизация отдельных функций кадрового учета.

5.3. Подбор, адаптация, оценка и развитие персонала.

Нужно продолжить работу по улучшению процессов подбора кадров, их расстановки, адаптации, закрепления на рабочих местах, а также их профессионального роста. Это обеспечит реализацию прозрачных процедур, способствующих развитию бренда Академии как социально-ответственного, привлекательного и конкурентоспособного вуза.

Развитие ППС будет направлено на освоение новых образовательных технологий, развитие информационных, коммуникационных, языковых и исследовательских компетенций, научной и публикационной активности.

В соответствии с компетенциями по различным квалификационным группам и категориям персонала, а также требованиями к качеству трудового процесса, будут разработаны и реализованы новые дополнительные профессиональные программы (дорожные карты).

5.4. Монетарная и немонетарная мотивация.

Труд работников Академии должен вознаграждаться таким образом, чтобы выплачиваемая заработная плата была способна выполнять воспроизводственную, статусную и стимулирующую функции.

Для усиления роли монетарной мотивации предполагается:

- на ректора Академии распространить условия оплаты труда и материального стимулирования, установленные для председателя судебной коллегии Верховного Суда Республики Казахстан;

- на ППС Академии распространить условия оплаты труда и материального стимулирования, установленные для судей Верховного Суда Республики Казахстан;

- на других работников Академии распространить условия оплаты труда и материального стимулирования, установленные для сотрудников аппарата Верховного Суда Республики Казахстан;

- для лиц, выполняющих работы на условиях почасовой оплаты, установить достойный размер вознаграждения на уровне среднерыночных цен на аналогичные образовательные услуги.

Дальнейшее развитие получит система немонетарного стимулирования (награждение и поощрение работников). Данная задача будет решаться путем развития системы корпоративных наград, стандартизации требований к кандидатам на награждение и процедур по их выдвижению. Особое значение деятельность по награждению работников приобретет в связи с предстоящей

5-летием Академии.

Решением поставленных задач Академия повышает свою привлекательность для высококвалифицированных специалистов, увеличивает набор лучших преподавателей с национального и международного рынка труда.

5.5. Корпоративная культура.

Повышение прозрачности и формализация процесса по освещению во внутреннем информационном поле происходящих событий позволит повысить вовлеченность персонала во внутренние процессы и мотивированность на результативную деятельность.

Основным каналом внутрикорпоративных коммуникаций должен стать корпоративный портал Академии, включающий сайт, учебный контент, электронную библиотеку, внутрикорпоративные издания и др. компоненты.

6. Укрепление материально-технической базы Академии

Реализация приоритетных направлений деятельности Академии требует адекватного укрепления и развития материально-технической базы и внедрения передовых информационно-коммуникационных технологий.

6.1. Здание Академии.

Академия располагается в 3-х этажном здании 1971 года постройки (общая площадь составляет 2488 кв.м.) в Сарыаркинском районе города Нур-Султан, первый этаж которого занимает отделение банка. Капитальный ремонт здания не проводился на протяжении многих лет, что привело к значительному физическому износу объекта недвижимости. Системы отопления, энергоснабжения, водоснабжения и водоотведения требуют замены, также как и напольное покрытие, крыша и подвал. Внешний облик объекта и прилегающей территории требуют улучшения. Крайне необходимы система безопасности и внедрение Системы контроля и управления доступом (СКУД).

Требуется рассмотреть возможные варианты размещения или строительства инфраструктуры Академии (административное здание, учебный корпус, спортивные сооружения, общежитие), отвечающей стандартам, принятым в области судебного образования (кампус). Указанные объекты могут использоваться совместно с судьями и работниками судебной системы.

6.2. Развитие IT-инфраструктуры и цифровизация учебного процесса

К необходимым инструментам для успешного внедрения информационно-коммуникационных технологий относятся:

- приобретение современного серверного оборудования и оснащение серверного помещения, отвечающего единым требованиям в области информационно-коммуникационных технологий и обеспечения

информационной безопасности²;

- приобретение лицензионного программного обеспечения (Windows, MS Office и другие программные продукты);

- создание специализированных лекционных кабинетов с оборудованием (ПК/Mac/Chromebox, дисплеи, контроллеры (iPad, Windows, Android или NativeIntegration Device) камеры, динамики и микрофоны);

- обновление видеостены, системы видеонаблюдения, парка компьютерной техники;

- приобретение современных конференц-систем с функционалом синхронного перевода.

Перечисленные инструменты станут основой для создания официального портала Академии (далее – портал), который должен включать следующие основные компоненты:

- общая статическая и динамическая информация об Академии (текстовые, графические, аудио- и видео контент);

- онлайн конференц-залы, наделяющие возможностями организации веб-семинаров, интернет конференций для охвата большого количества участников и развития интернет пространства Академии;

- цифровизация учебного процесса обучающихся и платных услуг (автоматизация подписания договоров и актов с применением ЭЦП).

6.3. Дистанционное обучение.

Необходима собственная платформа системы дистанционного обучения (далее – СДО), состоящая из содержательных и организационных частей. СДО будет объединять и автоматизировать большую часть процессов, связанных с обучением с помощью программных продуктов и решений.

Функционал дистанционного обучения должен состоять из трех основных блоков: управление учебным процессом, взаимодействие между пользователями и разработка учебных материалов.

Функциональные возможности блока управления: определение компетенций; автоматизированное составление учебного материала; организация СДО и управление аккаунтами; запись деятельности; техническая поддержка; формирование результатов обучения; сравнительный анализ обучения; архив учебных достижений обучающихся и учебно-методических материалов.

Функциональные возможности блока взаимодействия между пользователями (основные средства организации): проверка знаний и навыков; видео- и аудиосвязь; мессенджер; Wiki; личный кабинет; блог; специализированные форумы и др.

К функциональным возможностям блока разработки учебных материалов относится предоставление образовательного контента и программ; анализ обучения и оценка результатов. Этот блок решает большое

² Постановление Правительства Республики Казахстан от 20 декабря 2016 года № 832 «Об утверждении единых требований в области информационно-коммуникационных технологий и обеспечения информационной безопасности».

количество задач при помощи инструментов в виде тестов, проверочных заданий и мультимедийных курсов.

6.4. Электронная библиотека.

Наряду с пополнением на системной основе книжного фонда библиотеки специальной юридической литературой, расширять информационный потенциал библиотеки за счет подписки на лицензионные базы данных: ЭБС Лань, ЭБС IPRbooks, EBSCO, East View, Euromonitor International Passport, Press Reader, Polpred, Web of Science, ELibrary USA и др.

IV. Мониторинг и оценка реализации Концепции

Координирующим структурным подразделением в механизме реализации Концепции станет Центр академических программ и проектов (далее – ЦАПП), а участвовать в исполнении Концепции будут все структурные подразделения и работники Академии.

Поэтапная реализация положений Концепции будет обеспечиваться Дорожной картой, которая ежегодно утверждается Ученым советом Академии.

Необходимым условием достижения целей Концепции является мониторинг и оценка ее исполнения. Условием надлежащего мониторинга и оценки состояния реализации Концепции является его открытость, нацеленность на результат.

Мониторинг реализации Концепции осуществляется ЦАПП ежеквартально в соответствии с Планом мероприятий. Структурные подразделения представляют в ЦАПП отчеты о ходе исполнения соответствующих мероприятий.

Промежуточные отчеты о реализации Концепции рассматриваются на заседании Ученого совета каждое полугодие с предоставлением соответствующей информации в Верховный Суд.

В случае необходимости в Концепцию могут быть внесены изменения и дополнения при условии соблюдения их выполнимости и соответствия целям и задачам Концепции.

По окончании действия Концепции итоговый отчет о его выполнении рассматривается на Ученом совете. Отчет и решение Ученого совета направляются в уполномоченный орган.

V. Ожидаемые результаты

По приоритетному направлению 1:

- повышение востребованности выпускников Академии, определяемого по критериям, указанным пунктом 1.6. Концепции;
- увеличение контингента обучающихся в магистратуре в рамках государственного заказа;
- осуществление набора по программе магистратуры на платной основе;

- принятие нормативных документов, регламентирующих организацию профильной докторантуры PhD;

- набор и обучение в профильной докторантуре PhD;

- работа диссертационного совета.

По приоритетному направлению 2:

- качественно новый уровень организации курсов переподготовки и повышения квалификации судей и работников судебной системы с привлечением наиболее квалифицированных судей, экспертов;

- внедрение индивидуализированной программы обучения с учетом профессиональных потребностей судьи, судебного работника по отдельным областям правоприменения;

- позиционирование Академии как центра дополнительного образования для юридического сообщества путем расширения спектра образовательных услуг на платной основе.

По приоритетному направлению 3:

- формирование собственных научных школ по ключевым тематическим направлениям научно-исследовательской деятельности;

- отбор в состав научно-педагогических кадров лучших ученых-юристов и судей с соблюдением принципа преемственности;

- достижение практической востребованности и продуктивности научных и исследовательских проектов;

- публикации в авторитетных международных научных изданиях (Q1, Q2, Q3);

- учреждение собственного научного журнала Академии;

- получение свидетельства об аккредитации в качестве субъекта научной деятельности и участие в конкурсах на грантовое финансирование.

По приоритетному направлению 4:

- получение международного и национального сертификата о прохождении институциональной аккредитации;

- включение аккредитованной Академии в Реестр аккредитованных вузов.

По приоритетному направлению 5:

- рациональное использование кадрового потенциала;

- дальнейшая оптимизация и автоматизация отдельных функций кадрового учета;

- пополнение кадрового состава лучшими сотрудниками из национального и международного рынка труда;

- повышение заработной платы и материального стимулирования сотрудников Академии;

- повышение вовлеченности персонала во внутренние процессы и мотивированности на результативную деятельность.

По приоритетному направлению 6:

- дислокация Академии в новом здании;

- функционирование официального портала Академии;

- создание собственной платформы СДО;
- функционирование электронной библиотеки с доступом к лицензионным базам данных;
- приобретение современного серверного оборудования и обновление парка компьютерной техники;
- приобретение лицензионного программного обеспечения;
- приобретение современных конференц-систем с функцией синхронного перевода;
- обновление системы видеонаблюдения.