

Efektywność kształcenia aplikantów sędziowskich w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury

PAWEŁ ZDANIKOWSKI*, ALEKSANDRA PIETRZAK**

„(...) aplikacja w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury jest (...) na pewno najlepszą i najbardziej wymagającą, kiedykolwiek stworzoną formą szkolenia. (...) wymaga ogromnego poświęcenia (...), wysiłku i pracy”.

Anonimowy uczestnik badania

STRESZCZENIE

Artykuł prezentuje wyniki badania efektywności kształcenia aplikantów sędziowskich rozumianą jako stopień ich przygotowania do wykonywania pracy zawodowej asesora sądowego. Przeprowadzone w 2019 r. w Dziale Badań i Analiz Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury¹ badania pozwoliły ocenić m.in., które z kształconych w Krajowej Szkole kompetencji są najbardziej przydatne w pracy zawodowej asesorów sądowych oraz jak sami asesorzy oraz przewodniczący wydziałów, w których pełnią oni służbę, oceniają stopień ich przygotowania w tym zakresie. Badania pozwoliły także na wskazanie obszarów szkolenia wstępnego, które można by poddać modernizacji.

Słowa kluczowe: aplikacja sędziowska, efektywność kształcenia aplikanta, asesor sądowy

* Dr Paweł Zdanikowski, kierownik Działu Badań i Analiz KSSiP, sędzia Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie, adiunkt w Katedrze Prawa Handlowego Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, ORCID: 0000-0002-2383-5401.

** Mgr Aleksandra Pietrzak, główny specjalista w Dziale Badań i Analiz KSSiP.

¹ Opracowanie powstało na podstawie Raportu z realizacji projektu badawczego pt. „Efektywność szkolenia aplikantów sędziowskich” przeprowadzonego przez Dział Badań i Analiz KSSiP w 2019 r.

WPROWADZENIE

Celem procesu kształcenia na aplikacji sędziowskiej w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury (dalej także jako: Krajowa Szkoła) jest uzyskanie przez aplikantów niezbędnej wiedzy i praktycznego przygotowania do zajmowania stanowisk sędziego i asesora sądowego (art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury²).

Weryfikacja stopnia osiągnięcia powyższego celu zasadniczo następuje poprzez sprawdziany w toku aplikacji oraz egzamin zawodowy. Jej istotnym elementem jest także ewaluacja zajęć i praktyk odbywana na bieżąco w ciągu roku szkoleniowego (po zakończeniu każdego zjazdu) oraz badanie oceny stopnia zadowolenia ze szkolenia (po ukończeniu aplikacji). Taki sposób badania efektywności kształcenia nie dostarczał jednak informacji o przydatności przekazywanej aplikantom wiedzy i umiejętności w ich pracy zawodowej. Do tego aby pozyskać tego rodzaju informacje podjęto decyzję o przeprowadzeniu badania wśród absolwentów aplikacji sędziowskiej po ponad roku od rozpoczęcia przez nich asesury. Aby nie opierać się jedynie na subiektywnych odczuciach asesorów badaniem objęto również przewodniczących wydziałów, w których orzekają.

Przedstawione wyniki badania mogą służyć udoskonaleniu procesu kształcenia aplikantów sędziowskich³.

MODEL BADANIA EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

Istnieją różne modele badania efektywności szkoleń. Do najbardziej popularnych należy model Donalda L. Kirkpatricka, w którym skuteczność edukacji bada się na poziomie: reakcji na edukację, uczenia się, zachowania i wyników⁴.

Na poziomie reakcji analizie poddaje się subiektywne opinie i stopień zadowolenia uczestników kształcenia. Bada się, w jakim stopniu program kształcenia odpowiada potrzebom zawodowym słuchaczy, ocenę kompetencji wykładowców oraz warunków organizacyjnych w jakich odbywa się kształcenie. Na poziomie uczenia dokonuje się oceny realizacji celów kształcenia, czyli bada się przyrost

² Dz. U. z 2020 r. poz. 1366.

³ Niniejsze badania nie są jedyne w obszarze jakości kształcenia zawodowego aplikantów zawodów prawniczych. W ostatnim czasie ukazały się bowiem interesujące opracowania poświęcone badaniom cech dydaktycznych aplikacji sędziowskiej i prokuratorskiej, których celem było określenie sytuacji materialnej aplikantów oraz sprawdzenie, czy istnieje korelacja między formami dydaktycznymi i sytuacją materialną a oceną edukacji. Uzyskane w nich wyniki odniesiono do innych aplikacji (adwokackiej oraz radcowskiej) i prawniczej edukacji akademickiej, zob. K. Kocemba, M. Stambulski, *Dydaktyka ma znaczenie. Aplikacja sędziowska i prokuratorska w Polsce*, Wrocław 2020, zob. także badania poświęcone jakości kształcenia na aplikacji adwokackiej i radcowskiej, M. Stambulski, M. Zomerski, *Nużący rytuał. Aplikacja adwokacka i radcowska w Polsce*, Wrocław 2019.

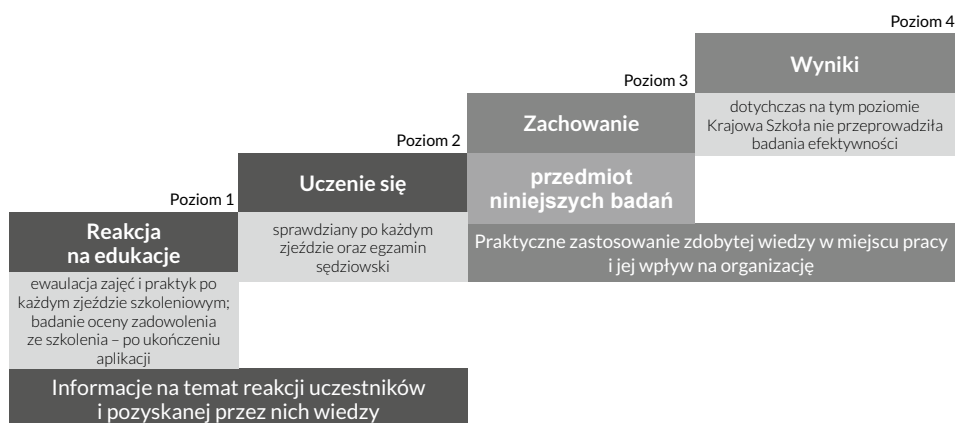
⁴ Zob. D.L. Kirkpatrick, *Cztery poziomy oceny efektywności szkoleń*, Warszawa 2001, s. 62, 72.

wiedzy, zmianę postaw i nabyte umiejętności. Zwykle odbywa się to za pomocą testów i innych form sprawdzania wiedzy. Na poziomie zachowania bada się wpływ programu kształcenia, na jego wykorzystanie w pracy zawodowej. Oceny tej dokonuje się badając zarówno absolwentów procesu szkolenia, jak i ich przełożonych. Na poziomie wyników identyfikuje się indywidualne korzyści osiągane przez absolwenta, jak i przez organizację, z tytułu ich kompetencji. Ocena ta polega na badaniu ekonomicznej efektywności kształcenia. Oceny na poziomie pierwszym i drugim dostarczają informacji na temat reakcji uczestników na szkolenie i zdobytych przez nich kompetencji. Oceny z poziomu trzeciego i czwartego wskazują na praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy w miejscu pracy i jej wpływ na organizację⁵.

Odnosząc model Kirkpatricka do stosowanego w Krajowej Szkole sposobu oceny efektywności szkolenia (system ewaluacji zajęć i praktyk na bieżąco w ciągu roku szkoleniowego – po zakończeniu każdego zjazdu, oraz badanie oceny zadowolenia ze szkolenia – po ukończeniu aplikacji) można powiedzieć, że ocena ta odbywała się na poziomie pierwszym i drugim.

Według opisanego powyżej modelu niniejsze badanie dokonuje oceny efektywności szkolenia na poziomie trzecim. Przeprowadzono je bowiem wśród absolwentów aplikacji sędziowskiej po ponad roku od rozpoczęcia przez nich pracy orzeczniczej w charakterze asesorów sądowych. Pozwoliło to na konfrontację rzeczywistych potrzeb wynikających z praktyki z ofertą szkoleniową Krajowej Szkoły. Badaniem objęto także przełożonych asesorów (przewodniczących wydziałów, w których orzekają).

Rysunek 1: *Poziomy badania efektywności szkolenia aplikantów sędziowskich w Krajowej Szkole*



⁵ Zob. B. Taradejna-Nawrath, *Efektywność kształcenia podyplomowego w zakresie ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy*, „Studia z Teorii Wychowania”, Tom VIII: 2017, nr 1 (18), s. 71-72.

CEL I PRZEDMIOT BADAŃ

Celem badań było ustalenie stopnia efektywności szkolenia aplikantów sędziowskich. W związku z tym poproszono asesorów sądowych o określenie przydatności w ich pracy zawodowej wiedzy i umiejętności zdobytej w czasie aplikacji sędziowskiej w Krajowej Szkole.

Przedmiotem badań były opinie asesorów sądowych i przewodniczących wydziałów, w których asesory orzekają, co do stopnia przygotowania asesorów do pełnienia przez nich służby.

W części dotyczącej badania asesorów przedmiotem badań były ich opinie co do ważności wybranych kompetencji w ich pracy i stopnia przygotowania w tym zakresie w toku aplikacji sędziowskiej przez Krajową Szkołę. Opinie asesorów sądowych zbadano co do kompetencji takich jak: „wiedza merytoryczna”, „radzenie sobie ze stresem”, „efektywne komunikowanie się”, „wywieranie wpływu”, „inteligencja emocjonalna”, „współpraca, motywowanie i rozwój”, „planowanie i organizacja pracy”, „decyzyjność” i „otwartość na zmiany”. Wybór powyższych kompetencji nie był przypadkowy. Zostały one wyselekcjonowane we wcześniejszym badaniu, którego celem było stworzenie modelu kompetencyjnego m.in. sędziego. Badania takie wykonano na zlecenie Krajowej Szkoły w 2018 r., a ich efektem jest „Raport końcowy zawierający bazę profili kompetencyjnych, obejmującą dziewięć modeli kompetencji w zakresie zarządzania i komunikacji dla stanowisk wchodzących w skład kadr wymiaru sprawiedliwości i prokuratury oraz samoopisowe testy kompetencji (wraz z obudową metodyczną) służące do diagnozy luk kompetencyjnych” (dalej: „Raport”). Dokument ten wyróżnia osiem kluczowych kompetencji z obszaru komunikacji i zarządzania, a dodatkowo dla każdej z nich wskazuje cztery, wymagane dla poszczególnych stanowisk w wymiarze sprawiedliwości, poziomy jej spełnienia. Z uwagi na objętość kwestionariusza nie było możliwe przebadanie opinii w zakresie wszystkich wyróżnionych w tym badaniu kompetencji. Do badania wybrano zatem te najbardziej istotne dla asesorów sądowych, w niektórych przypadkach na więcej niż jednym poziomie spełnienia.

Poza tym przedmiotem badania asesorów były także ich opinie co do optymalizacji programu aplikacji, a także co do działań, które Krajowa Szkoła mogłaby podjąć by ułatwić im wykonywanie zawodu.

Przedmiotem badania w części dotyczącej opinii przewodniczących wydziałów był poziom sześciu kluczowych kompetencji asesorów sądowych orzekających w kierowanych przez nich wydziałach. Opinie przewodniczących wydziałów zbadano w zakresie takich kompetencji asesorów sądowych, jak: „wiedza merytoryczna”, „radzenie sobie ze stresem”, „efektywne komunikowanie się”, „takt i kultura osobista”, „planowanie i organizacja pracy” oraz „podejmowanie decyzji bez

zwłoki”. Z uwagi na objętość ankiety w badaniu przewodniczących wydziałów nie uwzględniono wszystkich kompetencji jakie powinien posiadać sędzia (zgodnie z wyżej przywołanym Raportem). Poproszono ich jedynie o opinie na temat kompetencji asesorów sądowych, które, jako ich bezpośredni przełożeni, mogli najlepiej ocenić, mając o tym najlepszą wiedzę.

PROBLEMY BADAWCZE I METODA PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

W badaniu postawiono szereg problemów badawczych o charakterze eksploracyjnym:

1. W jakim stopniu kształcone kompetencje są ważne w pracy zawodowej asesorów sądowych oraz w jakim stopniu Krajowa Szkoła w zakresie tych kompetencji przygotowała ich do pełnienia służby?
2. Które z prowadzonych form zajęć podczas aplikacji sędziowskiej okazały się szczególnie ważne (przydatne), z perspektywy pracy zawodowej asesorów sądowych?
3. Które z prowadzonych form zajęć podczas aplikacji sędziowskiej są zdaniem badanych najmniej efektywne?
4. Czy w programie aplikacji sędziowskiej znalazły się zajęcia, które zdaniem asesorów sądowych można by pominąć?
5. Czy w programie aplikacji sędziowskiej została pominięta wiedza lub umiejętności, które są przydatne asesorom? Jeśli tak, to jaka (jakie)?
6. Jakie działania powinna realizować Krajowa Szkoła, aby ułatwić swoim absolwentom wykonywanie zawodu asesora sądowego?
7. Czy asesorzy sądowi po ukończeniu aplikacji są otwarci na podnoszenie swoich kwalifikacji? Jeśli tak, to w jaki sposób podnosili lub zamierzają podnosić swoje kwalifikacje oraz w jakim zakresie?
8. Czy i w jakim stopniu asesorzy sądowi są zadowoleni z ukończenia aplikacji sędziowskiej?
9. Z jakich aspektów pracy zawodowej asesorzy sądowi są najbardziej zadowoleni, a z jakich mniej?
10. Jak absolwentów Krajowej Szkoły oceniają przewodniczący wydziałów, w których asesorzy pełnią służbę, w zakresie wiedzy merytorycznej, radzenia sobie ze stresem, efektywnej komunikacji, taktu i kultury osobistej, planowania i organizacji pracy, czy podejmowania decyzji? Jakie są słabe i mocne strony absolwentów aplikacji sędziowskiej zdaniem przewodniczących wydziałów?
11. Czy pomiędzy kompetencjami asesorów sądowych (w badaniu przewodniczących wydziałów) zachodzą jakieś statystycznie istotne korelacje, jeżeli tak to jakie?

Badanie przeprowadzono na dwóch grupach adresatów. Pierwszą grupę stanowili asesory sądowi, którzy ukończyli aplikację sędziowską w Krajowej Szkole i zostali powołani do pełnienia służby w 2017 r. Drugą zaś, przewodniczący wydziałów, w których asesory pełnią służbę.

Spośród 313 asesorów sądowych zaproszonych do udziału w badaniu na udział w nim zdecydowały się 102 osoby. Poziom responsywności w badaniu wyniósł 32,6%. W badanej grupie było 56 kobiet (54,9%) oraz 46 mężczyzn (45,1%). Uczestnicy badania to osoby orzekające w 71 sądach rejonowych z obszaru 11 apelacji i 31 okręgów. Przeszło połowa badanej próby wykonuje czynności w wydziałach cywilnych (54,9%; n=56), nieco więcej niż jedna czwarta (25,5%; n=26) w wydziałach gospodarczych zaś pozostali w wydziałach karnych (16,7%, n=17) oraz pracy i ubezpieczeń społecznych (2,9%, n=3). W badanej grupie asesorów sądowych największy odsetek stanowiły osoby, które ukończyły aplikację w 2017 r. (45,1%, n=46), zaś najmniejszy – osoby które ukończyły aplikację w 2013 i 2014 r. (po 5,9%, n=6). Uczestnicy badania to wyłącznie te osoby, które na egzaminie sędziowskim otrzymały ocenę co najmniej dobrą.

Do udziału w badaniu zaproszono także 220 przewodniczących wydziałów, spośród których kwestionariusze wypełniło 109 osób. Z uwagi na anonimowość badania oraz fakt, że w jednym wydziale często orzeka więcej niż jeden asesor nie można ocenić ilu przewodniczących wydziałów wzięło w nim udział. Odnosząc liczbę wypełnionych przez przewodniczących wydziałów ankiet do liczby asesorów objętych badaniem ustalono, że stopa zwrotu wyniosła 34,8%. Analiza korespondencji pozwoliła oszacować, że w badaniu uczestniczyli przewodniczący z 73 sądów rejonowych zlokalizowanych na terenie 11 apelacji i 32 okręgów (co stanowi 52,8% jednostek objętych badaniem).

Do zrealizowania celu badania wybrano najczęściej stosowaną technikę w badaniach empirycznych – ankietę. Z uwagi na to, że badaniem objęto dwie grupy badanych osób, wykorzystano jako narzędzie dwa kwestionariusze anonimowych ankiet (jeden był adresowany do asesorów sądowych, drugi zaś do przewodniczących wydziałów). W przypadku obu kwestionariuszy zastosowano zarówno pytania zamknięte, jak i otwarte, tak aby była możliwa zarówno ilościowa, jak i jakościowa analiza danych. Pytania zamknięte poddano analizie statystycznej. Odpowiedzi na pytania otwarte poddano ocenie trzech sędziów kompetentnych⁶, którzy, na podstawie analizy odpowiedzi udzielonych przez respondentów, ustalili kategorie odpowiedzi w odniesieniu do każdego pytania otwartego. Następnie dokonali

⁶ Metoda sędziów kompetentnych polega na ocenie materiału badawczego dokonywanej zwykle przez nieparzystą liczbę niezależnych ekspertów z danej dziedziny wiedzy, którzy oceniają materiał bez porozumiewania się ze sobą.

kategoryzacji odpowiedzi, czyli przydzielenia udzielanych przez respondentów odpowiedzi do ustalonych kategorii. Analizę danych jakościowych przeprowadzono z wykorzystaniem podejścia usystematyzowanego polegającego na występowaniu danych kategorii odpowiedzi u badanych osób.

Ankieta dla asesorów sądowych zamieszczono na Platformie Szkoleniowej Krajowej Szkoły. Kwestionariusz zawierał metryczkę, kilkanaście pytań zamkniętych (wraz z kafeterią odpowiedzi) oraz kilka pytań otwartych i półotwartych.

Pytania zamknięte dotyczyły: a) oceny stopnia ważności danej kompetencji w pracy zawodowej oraz stopnia przygotowania respondentów przez Krajową Szkołę do wykonywania zawodu asesora sądowego; b) oceny stopnia przydatności stosowanych form kształcenia w programie aplikacji sędziowskiej w pracy asesorów sądowych; c) działań, które respondenci podejmowali lub zamierzają podjąć w celu podniesienia swoich kwalifikacji lub kompetencji zawodowych; d) oceny satysfakcji z pracy zawodowej i z ukończenia aplikacji.

W badaniu wykorzystano także pytania półotwarte, których celem było zbadanie, czy (i w jakim zakresie) w programie aplikacji pominięto zagadnienia ważne w pracy zawodowej asesorów sądowych oraz czy (i w jakim zakresie) w programie aplikacji znajduje się tematyka zajęć, która jest zbędna z punktu widzenia aktualnych wymagań stawianych asesorom.

Zastosowane w ankiecie pytania otwarte dotyczyły tematyki, w zakresie której respondenci podnosili kwalifikacje zawodowe, kompetencje lub tematyki, co do której planują podjąć takie działania. Ponadto, za pomocą tego rodzaju pytania, zbadano, jakie działania Krajowa Szkoła mogłaby podjąć, aby ułatwić swoim absolwentom wykonywanie zawodu asesora sądowego.

Badanie przewodniczących wydziałów, w których orzekają absolwenci aplikacji sędziowskiej przeprowadzono z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety papierowej, która zawierała dwa pytania. Pierwsze – otwarte, dotyczyło mocnych i słabych stron przygotowania asesorów sądowych w zakresie: wiedzy merytorycznej, radzenia sobie ze stresem, efektywnej komunikacji, taktu i kultury osobistej, planowania i organizacji pracy oraz podejmowania decyzji bez zwłoki. Drugie pytanie – zamknięte, dotyczyło syntetycznej oceny pracy asesora sądowego, w zakresie wymienionych w pytaniu pierwszym kompetencji.

Badanie opinii asesorów sądowych i przewodniczących wydziałów przeprowadzono w tym samym czasie: od 1 czerwca do 31 lipca 2019 r.

WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Odniesienia do postawionych problemów badawczych o charakterze eksploracyjnym:

1. *W jakim stopniu kształcone kompetencje są ważne w pracy zawodowej asesorów sądowych oraz w jakim stopniu Krajowa Szkoła w zakresie tych kompetencji przygotowała ich do pełnienia służby?*

Wszystkie, będące przedmiotem badania kompetencje, zostały ocenione przez respondentów jako ważne w pracy zawodowej asesorów sądowych. Stopień ważności każdej z dziewięciu kompetencji, co najmniej na jednym poziomie jej spełnienia, w opinii ponad 80% respondentów został bowiem oceniony jako „raczej wysoki” lub „bardzo wysoki”. Zasadniczo, wysokiej ocenie ważności powyższych kompetencji w pracy zawodowej asesorów, odpowiada jednocześnie poczucie wysokiego stopnia przygotowania przez Krajową Szkołę. Dotyczy to jednak tylko pięciu kompetencji („wiedza merytoryczna”, „wywieranie wpływu”, „współpraca, motywowanie i rozwój”, „decyzyjność”, „otwartość na zmiany”), co najmniej na jednym jej poziomie spełnienia, gdzie ponad 80% ankietowanych oceniło stopień przygotowania przez Krajową Szkołę w trakcie aplikacji sędziowskiej jako „raczej wysoki” lub „bardzo wysoki”. W ocenie respondentów gorzej bowiem wypadła ocena przygotowania podczas aplikacji w zakresie takich kompetencji jak „efektywne komunikowanie się”, „planowanie i organizacja pracy” oraz „radzenie sobie ze stresem”. Ankietowani najsłabiej ocenili przygotowanie z grupy kompetencji pn. „inteligencja emocjonalna”. W tym zakresie odnotowano bowiem najmniejszą liczbę wskazań „raczej wysoko” lub „bardzo wysoko” (np. tylko 31,4% badanych oceniło „raczej wysoko” lub „bardzo wysoko” „oddziaływanie na emocje innych w celu wywoływania/kontrolowania ich zachowań”; 40,2% badanych oceniło „raczej wysoko” lub „bardzo wysoko” „rozumienie własnych emocji i ich wpływu na zachowanie oraz trafne odczytywanie emocji innych osób oraz motywowanie ich postaw”).

2. *Które z prowadzonych form zajęć podczas aplikacji sędziowskiej okazały się szczególnie ważne (przydatne), z perspektywy pracy zawodowej asesorów sądowych?*

W trakcie aplikacji sędziowskiej w Krajowej Szkole zajęcia realizowane są w ośmiu formach. W badaniu poproszono asesorów sądowych, aby ocenili przydatność realizowanych form zajęć z punktu widzenia ich aktualnej pracy zawodowej. W ocenie badanych asesorów sądowych najbardziej przydatnymi formami zajęć podczas aplikacji sędziowskiej są: „praca z aktami” (zajęcia typu B) oraz „kazuśy” (zajęcia typu G). Największa efektywność takich metod kształcenia (opartych

na doświadczeniu) znajduje również potwierdzenie w literaturze poświęconej tematyce uczenia się osób dorosłych⁷.

3. *Czy w programie aplikacji sędziowskiej znalazły się zajęcia, które zdaniem asesorów sądowych można by pominąć?*

Co 3 ankietowany wyraził pogląd, że w programie aplikacji sędziowskiej znalazły się zajęcia zbędne. Najczęściej wskazywali w tym kontekście prawo rodzinne. W zakresie formy zajęć najczęściej wymieniano „case method (zajęcia typu A)”, oraz „symulację (zajęcia typu D)”.

4. *Czy w programie aplikacji sędziowskiej została pominięta wiedza lub umiejętności, które są przydatne asesorom? Jeśli tak, to jaka (jakie)?*

Przeszło 60% badanych asesorów sądowych wyraziło zdanie, że w trakcie aplikacji sędziowskiej pominięto wiedzę lub umiejętności. Najczęściej wskazywane przez nich zagadnienia dotyczyły technicznych aspektów orzekania tj. sporządzania zarządzeń, obiegu dokumentów, obsługi systemów informatycznych, organizacji pracy i współpracy z sekretariatem. Drugim obszarem, który ich zdaniem wymaga uzupełnienia w programie aplikacji, jest doskonalenie kompetencji psychologicznych i społecznych (komunikacja interpersonalna, asertywność, perswazja, umiejętność rozpoznawania kłamstwa i manipulacji).

5. *Jakie działania powinna podjąć Krajowa Szkoła, aby ułatwić swoim absolwentom wykonywanie zawodu asesora sądowego?*

W opinii ankietowanych, aby ułatwić swoim absolwentom wykonywanie zawodu asesora sądowego, Krajowa Szkoła powinna przede wszystkim: a) dokonać zmian w programie kształcenia wstępnego poprzez wprowadzenie zajęć z zarządzania referatem w sądzie rejonowym (liczącym kilkaset spraw) oraz zwiększyć nacisk na rozwój wśród aplikantów umiejętności miękkich; b) przygotować i przeprowadzić specjalną formę szkolenia ustawicznego dla nowo mianowanych asesorów

⁷ Zob. M. Łaguna, *Szkolenia*, Gdańsk 2004, s. 38. Uczenie się poprzez doświadczenia różni się od pasywnego przyswajania wiedzy, np. poprzez słuchanie. W wyniku aktywnego doświadczenia zachodzi fizyczne, emocjonalne i umysłowe zaangażowanie osoby uczącej się, co może zapoczątkować bardziej trwałą aktywność czy twórczość w danej dziedzinie. Pozwala to na poznanie własnego tempa i rytmu działania osoby uczącej się, a także na nabywanie wprawy, którą można wykorzystać w przyszłości. Uczeń dorosły za każdym razem biorąc aktywny udział ma okazję poznać własne zainteresowania i możliwości. Takie podejście do nauczania osób dorosłych postulowane było na światowych konferencjach UNESCO, podczas których podkreślano że w nauczaniu osób dorosłych aktywne uczestnictwo i zaangażowanie uczącego się jest podstawą zarówno na etapie planowania, realizacji jak i oceny efektów nauczania, zob. M. Łaguna, *ibidem*, s. 141-142.

sądowych (najlepiej zajęcia seminaryjne odbywające się periodycznie pod okiem doświadczonego sędziego); c) postulować zmiany legislacyjne w zakresie problematyki podziału etatów asesorskich oraz zmiany jednostki w trakcie asesury.

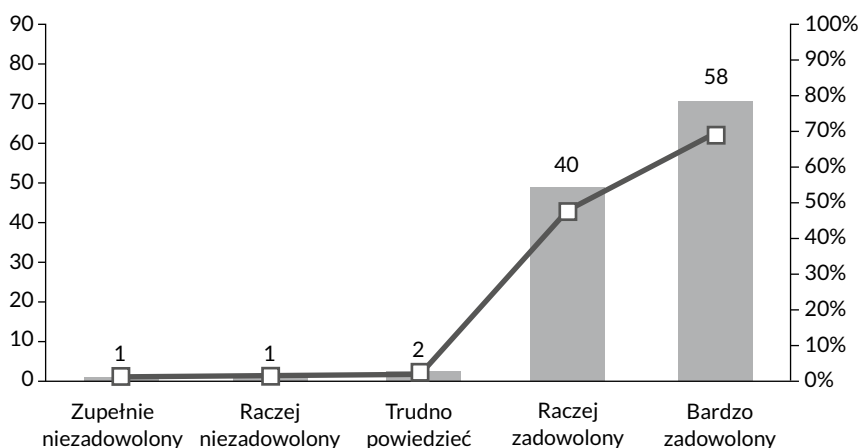
6. *Czy asesorzy sądowi po ukończeniu aplikacji są otwarci na podnoszenie swoich kwalifikacji? Jeśli tak, to w jaki sposób podnosili lub zamierzają podnosić swoje kwalifikacje oraz w jakim zakresie?*

Asesorzy sądowi, to osoby otwarte na podnoszenie swoich kwalifikacji. Wszyscy ankietowani po ukończeniu aplikacji uczestniczyli lub zamierzają uczestniczyć w co najmniej jednej formie podnoszenia kwalifikacji lub kompetencji zawodowych. Ankietowani najczęściej wykazywali zainteresowanie szkoleniami/kursami oraz studiami podyplomowymi. Decyzję o potrzebie podnoszenia kwalifikacji podejmowali głównie z czterech powodów: a) potrzeby samodoskonalenia, b) dużej ilości skomplikowanych spraw w referacie, c) zmian w prawie, d) braku wiedzy wynikającego z programu kształcenia podczas aplikacji sędziowskiej. Osoby, które podnosiły lub zamierzają podnosić wiedzę, z uwagi na braki w programie aplikacji najczęściej wskazywały, że potrzeba ta dotyczyła postępowania egzekucyjnego.

7. *Czy i w jakim stopniu asesorzy sądowi są zadowoleni z ukończenia aplikacji sędziowskiej?*

Asesorzy są zadowoleni z ukończenia aplikacji. Niemal każdy ankietowany wskazał wysokie zadowolenie, wskazując stopień zadowolenia z ukończenia aplikacji jako „raczej zadowolony” lub „bardzo zadowolony”.

Wykres 1: Rozkład odpowiedzi na pytanie „Proszę ocenić ogólny stopień Pana/i zadowolenia z ukończenia aplikacji sędziowskiej w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury”

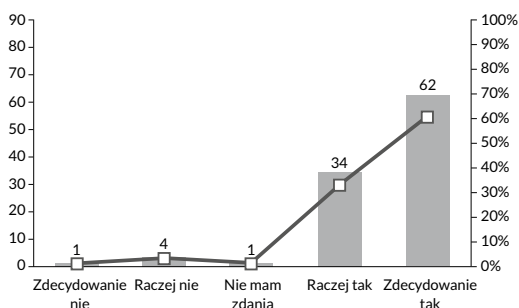


8. Z jakich aspektów pracy zawodowej asesorzy sądowi są najbardziej zadowoleni, a z jakich mniej?

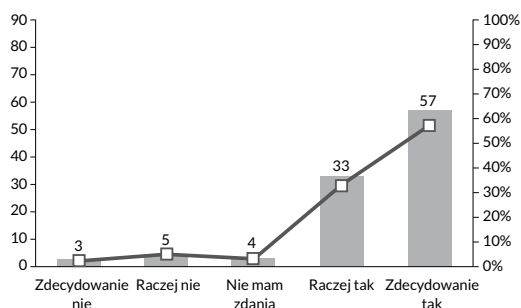
Poziom satysfakcji z wybranych aspektów pracy zawodowej asesorów sądowych jest zróżnicowany. Najbardziej satysfakcjonująca dla asesorów jest jakość relacji z innymi sędziami i asesorami. Następnie w kolejności plasują się: jakość relacji z pracownikami sekretariatu; możliwość samorealizacji; jakość relacji z przełożonymi; wysokość zarobków i możliwości awansu. Najmniejszy poziom satysfakcji asesorzy odczuwają w stosunku do czasu potrzebnego na wykonanie obowiązków. Powyższej hierarchizacji dokonano na podstawie łącznej liczby wskazań „raczej tak” oraz „zdecydowanie tak”, w odpowiedzi na pytanie *Czy aktualnie wykonywana praca jest dla Pana/Pani satysfakcjonująca pod względem wybranego kryterium?*

Wykres 2: Poziom satysfakcji z wykonywanej pracy asesora sądowego pod względem wybranego kryterium (n=102)

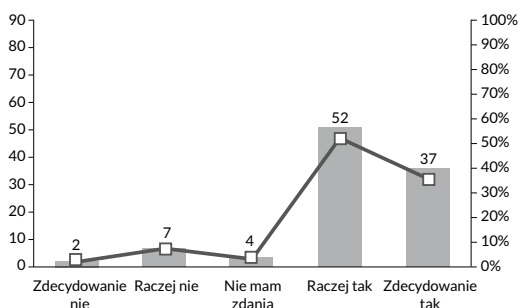
Jakość relacji z innymi sędziami, asesorami



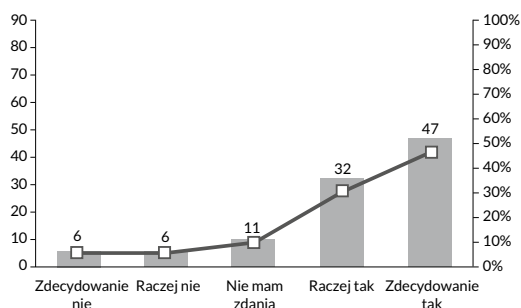
Jakość relacji z pracownikami sekretariatu

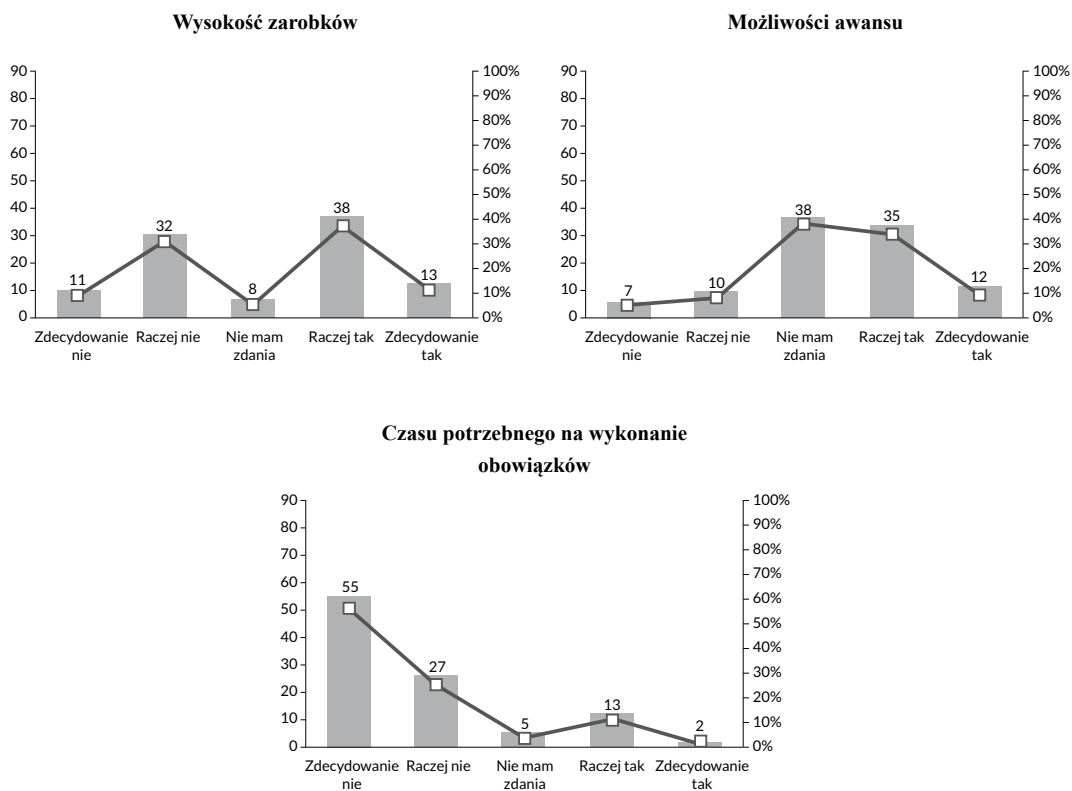


Możliwości samorealizacji



Jakości relacji z przełożonymi





9. Jak absolwentów Krajowej Szkoły oceniają przewodniczący wydziałów, w których asesory pełnią służbę, w zakresie wiedzy merytorycznej, radzenia sobie ze stresem, efektywnej komunikacji, taktu i kultury osobistej, planowania i organizacji pracy, czy podejmowania decyzji? Jakie są słabe i mocne strony absolwentów aplikacji sędziowskiej zdaniem przewodniczących wydziałów?

Z badania opinii przewodniczących wydziałów jednoznacznie wynika, że absolwenci Krajowej Szkoły w zdecydowanej większości są „dobrze” lub „bardzo dobrze” przygotowani pod kątem wiedzy merytorycznej do wykonywania zawodu (95,4% wskazań „raczej wysoko” lub „bardzo wysoko” w zakresie oceny wiedzy merytorycznej). Ocena ta jest nieznacznie niższa w przypadku kompetencji miękkich. Spośród tego rodzaju zbadanych kompetencji najlepiej oceniono „takt i kulturę osobistą w relacjach z innymi” (86,2% wskazań „raczej wysoko” lub „bardzo wysoko”). Drugie miejsce zajęło „efektywne komunikowanie się (85,3% wskazań „raczej wysoko” lub „bardzo wysoko” w zakresie oceny danego wymiaru). Na trzecim znalazła się umiejętność radzenia sobie ze stresem (80,7% wskazań „raczej wysoko” lub „bardzo wysoko”), a na czwartym „planowanie i organizacja pracy”

(79,8% wskazań „raczej wysoko” lub „bardzo wysoko”). Przeprowadzone badanie wskazuje, że najmniej asesorów sądowych zostało ocenionych „raczej wysoko” lub „bardzo wysoko” w zakresie kompetencji „podejmowanie decyzji bez zbędnej zwłoki” (77,1% wskazań „raczej wysoko” lub „bardzo wysoko”).

10. Czy pomiędzy kompetencjami asesorów sądowych (w badaniu przewodniczących wydziałów) zachodzą jakieś statystycznie istotne korelacje, jeżeli tak to jakie?

Wszystkie oceny przewodniczących wydziałów w zakresie poszczególnych kompetencji asesorów sądowych są ze sobą istotnie dodatnio skorelowane (na poziomie istotności $p < 0,05$). Oznacza to, że wysokim ocenom jednej kompetencji towarzyszyły wysokie oceny dla drugiej analizowanej kompetencji (np. jeżeli przewodniczący wysoko oceniali asesorów pod względem planowania i organizacji pracy to również wysoko oceniali ich umiejętność podejmowania decyzji bez zbędnej zwłoki; podobnie, im lepiej postrzegali umiejętność komunikowania się asesorów tym lepiej oceniali ich takt i kulturę osobistą). Co ciekawe, najniższe wskaźniki korelacji odnotowano między oceną wiedzy merytorycznej a ocenami innych kompetencji. Może to oznaczać, że mimo dostrzeganego przez przewodniczących wysokiego poziomu przygotowania merytorycznego asesorów, nie zawsze dostrzegają równocześnie ich wysoki poziom poddanych analizie kompetencji miękkich lub, że asesorzy w trakcie pracy dali się poznać jako wysoce kompetentni merytorycznie, jednocześnie wykazując niższy poziom kompetencji miękkich.

PODSUMOWANIE

Aplikacja sędziowska w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury – zdaniem badanych – bardzo dobrze przygotowuje do objęcia urzędu asesora sądowego. Aplikanci czują się bardzo dobrze przygotowani w obszarze wiedzy prawniczej i posiadają także niezbędne umiejętności potrzebne w efektywnym pełnieniu służby. Ten ostatni obszar, jak się jednak wydaje, warto wzmocnić. Potwierdzają to nie tylko niniejsze badania, ale pośrednio także obserwowane, szczególnie w ostatnich dwóch dekadach, zjawisko „nadpodaży prawa”⁸. Tekstów prawnych jest nie tylko więcej, ale są one także coraz bardziej złożone, regulowane są nowe obszary życia społecznego, w związku z czym powstają również nowe dziedziny prawa (np. prawo nowych technologii). Zachodzą także istotne zmiany w życiu społecznym, np. zmienia się struktura przestępczości (mniejsza liczba przestępstw pospolitych, a większa tych, związanych z nowymi technologiami, czy finansami). Wszystkie te zjawiska stawiają przed szkoleniem aplikantów sędziowskich, czy nawet szerzej

⁸ Zob. szerzej W. Rogowski, *Zasób i inflacja przepisów prawa w Polsce*, „Głos Prawa” 2018, t. 1, nr 1-2, poz. 3.

przed edukacją prawniczą w ogóle, nowe wyzwania. Wydaje się, że w kształceniu prawniczym większe znaczenie powinno być nadane kompetencjom miękkim, które wobec wielości materiału normatywnego, mogą wzmacniać efektywność pracy nie tylko bezpośrednio (np. efektywne komunikowanie się, wywieranie wpływu, planowanie i organizacja pracy, czy decyzyjność), ale także pośrednio (radzenie sobie ze stresem, czy przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu). Taki wniosek nie oznacza deprecjacji wiedzy merytorycznej, która zawsze będzie trzonem kompetencji prawniczej, ale konieczność większego wsparcia edukacyjnego aplikantów w zakresie kompetencji miękkich. Wydaje się, że bez takiego wsparcia, przy ciągle powiększającym się obszarze wiedzy do opanowania, będzie spadać albo jakość, albo efektywność ich przyszłej pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Kirkpatrick D. L., *Cztery poziomy oceny efektywności szkoleń*, Warszawa 2001.
Kocemba K., Stambulski M., *Dydaktyka ma znaczenie. Aplikacja sędziowska i prokuratorska w Polsce*, Wrocław 2020.
Łaguna M., *Szkolenia*, Gdańsk 2004.
Rogowski W., *Zasób i inflacja przepisów prawa w Polsce*, „Głos Prawa” 2018, t. 1, nr 1-2.
Stambulski M., Zomerski M., *Nużący rytuał. Aplikacja adwokacka i radcowska w Polsce*, Wrocław 2019.
Taradejna-Nawrath B., *Efektywność kształcenia podyplomowego w zakresie ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy*, „Studia z Teorii Wychowania”, Tom VIII: 2017 nr 1(18).

Effectiveness of judicial training in the National School of Judiciary and Public Prosecution

ABSTRACT

The article presents the results of a survey of the effectiveness of judicial training with regard to the degree of preparation to perform the work of a judge's assessor. The survey held in 2019 in the Research and Analysis Department of the National School of Judiciary and Public Prosecution provided an assessment, inter alia, of: which of the competencies trained at the National School are most useful in the work of judge's assessors; and how the judge's assessors themselves and the heads of the departments where they work assess the degree of their preparation in that respect. The survey identified the areas of preliminary training that require modernisation.

Key words: judicial training, effectiveness of applicant training, judge's assessor.