

Wdrożenie nowoczesnych metod badania potrzeb szkoleniowych i kształcenia kluczem do skutecznego wymiaru sprawiedliwości – projekt szkoleniowy realizowany przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury

KATARZYNA LENCZOWSKA-SOBOŃ*

Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury 27 listopada 2017 r. podpisała umowę i rozpoczęła realizację pozakonkursowego projektu: „Wdrożenie nowoczesnych metod badania potrzeb szkoleniowych i kształcenia kluczem do skutecznego wymiaru sprawiedliwości”, który jest finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 w ramach Osi Priorytetowej II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji w zakresie Działania 2.17 Skuteczny wymiar sprawiedliwości. Wartość projektu to 5 000 0000 zł.

Głównym celem projektu jest zmniejszenie luk kompetencyjnych pracowników sądów i prokuratur, w tym powstałych w wyniku zmian legislacyjnych. Elementem koniecznym do realizacji tego zadania było opracowanie i wdrożenie nowoczesnego narzędzia internetowego, które umożliwia badanie potrzeb szkoleniowych oraz oferuje użytkownikom nowoczesne metody nauczania i pogłębiania wiedzy m.in. przez możliwość odbycia szkoleń e-learningowych, szkoleń blended learningowych (B-learning – łączących szkolenia stacjonarne ze szkoleniami e-learningowymi), oraz bazę zawierającą publikacje. Projekt jest skierowany do kadr wymiaru sprawiedliwości i obejmuje sędziów, prokuratorów, asystentów sędziego/prokuratora, referendarzy sądowych, asesorów sądowych, urzędników sądu/prokuratury, kuratorów sądowych oraz osób pełniących funkcje kierownicze w sądzie lub w prokuraturze.

W celu pozyskiwania informacji dotyczących wprowadzanych i planowanych zmian legislacyjnych KSSiP nawiązała współpracę z Ministerstwem Sprawiedliwości. Wyniki ankiet opracowanych na podstawie uzyskanych danych będą pozwalały

* Mgr Katarzyna Lenczowska-Soboń, prokurator Prokuratury Okręgowej w Lublinie, delegowana do Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury. Rzecznik Prasowy Krajowej Szkoły

na bieżące śledzenie opinii użytkowników na temat wpływu tych zmian na praktykę sądową i prokuratorską oraz diagnozowanie indywidualnych potrzeb szkoleniowych wynikających m.in. z wprowadzanych zmian. Odpowiedzią na zdiagnozowane w ten sposób potrzeby szkoleniowe będzie zorganizowanie szkoleń w formie wykładów lub warsztatów mających na celu uzupełnienie brakującej wiedzy. Prowadzone badania będą miały rzeczywisty i bezpośredni wkład w tworzenie harmonogramów szkoleniowych dla poszczególnych grup zawodowych zarówno podczas trwania projektu, jak i po jego zakończeniu.

Projekt ten składa się z trzech kamieni milowych. Pierwszym z nich było zbadanie i wskazanie kompetencji miękkich kluczowych dla kadr wymiaru sprawiedliwości, a następnie ustalanie abstrakcyjnego poziomu ich spełnienia dla każdej z grup zawodowych. W trakcie trwania projektu opracowana została baza profili kompetencyjnych zawierająca zbiór wybranych kompetencji miękkich z zakresu zarządzania i komunikacji, kluczowych dla kadr wymiaru sprawiedliwości. Podstawą do stworzenia tej bazy były wykonane anonimowo badania – metodą ankietową wśród kadr wymiaru sprawiedliwości – przez firmę HRK SA z siedzibą w Warszawie. Ankieta miała na celu wyłonienie dziewięciu kluczowych kompetencji wspólnych dla wszystkich grup zawodowych, a następnie określenie poziomu ich spełnienia dla każdej z tych grup. Badania przeprowadzono dla wszystkich grup zawodowych, dla których dedykowany jest projekt. Na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego, sporządzono „Raport końcowy zawierający bazę profili kompetencyjnych, obejmujący 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”. W raporcie określono następujące kompetencje kluczowe dla kadr wymiaru sprawiedliwości: zarządzanie stresem zawodowym, komunikacja, wywieranie wpływu, inteligencja emocjonalna, współpraca, motywowanie i rozwój, realizacja celów poprzez planowanie i organizację pracy, decyzyjność oraz otwartość na zmiany. W ramach wybranych kompetencji określono poziomy ich spełnień w ramach każdej z grup zawodowych.

Na podstawie treści raportu, eksperci opracowali 8 ram programowych szkoleń w formule B-learningu oraz 8 wkładów merytorycznych do szkoleń e-learningowych.

Drugim kamieniem milowym była modernizacja platformy szkoleniowej. Projekt przewidywał stworzenie i wdrożenie innowacyjnego i intuicyjnego informatycznego narzędzia tzw. e-kSSIP łączącego wielorakie funkcje.

Nowo powstałe narzędzie e-kSSIP łączy w sobie następujące możliwości:

– tworzenie indywidualnych profili kompetencyjnych użytkowników, zapewniających anonimowość wypełnionych ankiet,

- badanie indywidualnych potrzeb szkoleniowych, w tym zarówno ustalenia zapotrzebowania na szkolenia tzw. Miękkie oraz szkolenia ustawiczne, a także związane ze zmianami prawa w Polsce i Europie,
- narzędzia do obsługi szkoleń ustawicznych, pozwalającego na bieżące zapoznanie się z ofertą szkoleniową Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury, elektroniczną rekrutacją uczestników na wybrane przez nich szkolenia, umieszczanie i pozyskanie przez użytkowników materiałów szkoleniowych, uzyskiwanie zaświadczeń przez użytkowników o odbyciu szkolenia,
- portalu służącego komunikacji i wymianie doświadczeń wśród kadr wymiaru sprawiedliwości,
- bazy wiedzy – poprzez zamieszczanie materiałów naukowych i dydaktycznych,
- platformy e-learningowej, służącej użytkownikom do samodzielnego procesu edukacyjnego, poprzez uczestnictwo w oferowanych tam kursach i szkoleniach e-learningowych,
- a ponadto, sukcesywne wdrażanie szkoleń w formule on – line.

Do tworzenia e-KSSiP wykorzystano dotychczasowe zasoby KSSiP tj. platformę szkoleniową oraz platformę e-learningową. Narzędzia te były odrębnymi portalami, których technologia nie pozwalała na dalszy rozwój.

Użytkownicy narzędzia e-KSSiP posiadają obecnie jedno konto użytkownika, które pozwala im korzystać ze wszystkich wymienionych funkcji nowego narzędzia, a nie jak wymagano uprzednio posiadania dwóch niezależnych od siebie kont. Dzięki scaleniu wykorzystywanych baz danych, użytkownicy zachowali historię swojego kształcenia i doskonalenia zawodowego. Położono szczególny nacisk na zapewnienie maksymalnego bezpieczeństwa przetwarzanych danych osobowych, poprzez modyfikację systemu akceptacji kont, resetu haseł, ograniczenia zakresu przetwarzania danych osobowych. Wprowadzono również procedurę okresowego resetowania haseł oraz usuwanie kont nieaktywnych.

Innowacyjność tego narzędzia e-KSSiP to przede wszystkim, stworzenie portalu służącego m.in. do tworzenia przez jego użytkowników indywidualnych profili kompetencyjnych. Na utworzonym profilu kompetencyjnym, użytkownik może wykonać test kompetencyjny, którego wynik będzie zawierał informacje o zdiagnozowanych lukach kompetencyjnych. Zarówno utworzony profil kompetencyjny, jak i wyniki przeprowadzonego testu są anonimowe i znane jedynie użytkownikowi. Na podstawie wyników testu, użytkownikowi proponowane jest szkolenie w formie blended learningu.

Kolejną innowacją było stworzenie „Modułu Monitorowania i Analiz KSSiP”, który pozwala użytkownikom na wskazanie (poprzez uprzednio przygotowane ankiety) indywidualnych potrzeb szkoleniowych, w szczególności tych

wynikających ze zmian legislacyjnych. Jest to istotne, ponieważ pozwala na bieżące dostosowywanie tematyki szkoleń do sygnalizowanych potrzeb, dotyczących min. zmian legislacyjnych. Na podstawie uzyskanych informacji od użytkowników, a także z Ministerstwa Sprawiedliwości będą tworzone harmonogramy szkoleniowe.

Ostatnim trzecim kamieniem milowym jest przeprowadzenie szkoleń dla min. 1500 osób, pozwalające na pogłębienie wiedzy i umiejętności z zakresu kompetencji miękkich. Szkolenia oparte są na połączeniu dwóch form szkoleniowych, tj. szkolenia tradycyjnego (stacjonarnego) i szkolenia e-learningowego (jako uzupełnienie i utrwalenie wiedzy). Szkolenia te skierowane są do wszystkich grup zawodowych wskazanych w projekcie. Rozpoczęły się one 13-14 lutego 2020 r., szkoleniem, pt. „Racjonalnie i emocjonalnie. Komunikacja w wymiarze sprawiedliwości”.

Pozostałe tematy to:

- „Zarządzanie stresem zawodowym”,
- „Argumentacja, perswazja i manipulacja w zachowaniach ludzkich”,
- „Organizacja czasu pracy w wymiarze sprawiedliwości”,
- „Współpraca, motywacja, rozwijanie”,
- „Odczytać siebie odczytać innych – jak skutecznie reagować na emocje własne i innych?”
- „Otwartość na zmiany – oksymoron czy realna rzeczywistość?”,
- „Sztuka podejmowania decyzji”.

Udział w szkoleniu jest poprzedzony utworzeniem przez każdego z uczestników indywidualnego profilu kompetencyjnego, który jest w pełni anonimowy, a wyniki testu znane są tylko użytkownikowi. Zdiagnozowane uprzednio luki kompetencyjne u użytkownika są podstawą do rekrutacji na poszczególne szkolenia. Użytkownik ma możliwość wzięcia udziału w wybranym szkoleniu stacjonarnym. Pozostałe obszary może doskonalić poprzez ukończenie szkoleń e-learningowych. Reasumując, aby zrealizować pełną ścieżkę kompetencji, użytkownik musi wykonać test kompetencyjny, wziąć udział w szkoleniu stacjonarnym dotyczącym jednej z wybranych kompetencji oraz uzupełnić wiedzę szkoleniem e-learningowym dotyczącym tej wybranej tematyki.

Dla lepszego i efektywniejszego wykorzystania możliwości szkoleniowych tworzone są średnio 15 osobowe grupy, co pozwala na zachowanie warsztatowego charakteru szkolenia. W celu ułatwienia udziału w nich zaplanowano, że zostaną przeprowadzone w różnych częściach Polski.

Realizację szkoleń stacjonarnych przewidziano na lata 2020-2021. Zostały one opracowane pod względem merytorycznym oraz metodycznym w taki sposób, aby każdy z uczestników szkolenia, mógł pozyskać nową wiedzę i umiejętności,

które spowodują zniwelowanie stwierdzonej u siebie luki kompetencyjnej. Założono realizację 16-godzinnych, dwudniowych szkoleń w Warszawie, Krakowie, Lublinie i Gdańsku. Do 26 października 2020 r., przeszkolono łącznie 274 osoby ze wszystkich grup zawodowych. Z uwagi na epidemię Covid-19 przerwano szkolenia stacjonarne w okresie od 26 marca 2020 r. do 3 lipca 2020 r. i ponownie od 22 października 2020 r. Pomimo odwołania szkoleń, planowane jest ich przeprowadzenie w późniejszym terminie, czemu ma służyć wydłużenie realizacji projektu do grudnia 2021 r., w związku z zaistniałą sytuacją epidemiologiczną.

Szczegółowe informacje o projekcie, harmonogramie szkoleń oraz wymogach formalnych umożliwiających rejestrację i udział w szkoleniu można znaleźć na stronie internetowej KSSiP, pod adresem: www.kSSIP.gov.pl oraz na nowo zbudowanym narzędziu e – kSSIP www.ekSSIP.kSSIP.gov.pl

Implementation of modern survey methods of training needs and of training as a key to an effective judiciary system – a training project carried out by the National School of Judiciary and Public Prosecution

