**CELE PROJEKTU**

Dbając o wysoką jakość prowadzonej działalności edukacyjnej, Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury (dalej: KSSiP) rozpoczęła z dniem 02. listopada 2010 r. projekt opracowania rozwiązań z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi (dalej: ZZL), w tym systemu kompetencyjnego dla szkoły i narzędzi diagnozy kompetencji kadr dla 4 stanowisk:

* wykładowców
* kierowników szkoleń
* patronów koordynatorów
* patronów praktyk aby umożliwić właściwą selekcję osób na te stanowiska oraz efektywne planowanie działań rozwojowych.

Profile kompetencyjne ułatwią możliwość właściwego przekwalifikowywania się pracowników w ramach instytucji, zarówno sędziów i prokuratorów jak i urzędników, w zależności od potrzeb wynikających m.in. ze zmian prawnych. Profile stanowiskowe są gwarantem przejrzystości wymagań kwalifikacyjnych w planowaniu ścieżek kariery. Jasno sprecyzowane wymagania dają możliwość uzupełnienia swojej wiedzy oraz luk kompetencyjnych jeszcze przed przystąpieniem do procesu kwalifikacyjnego.

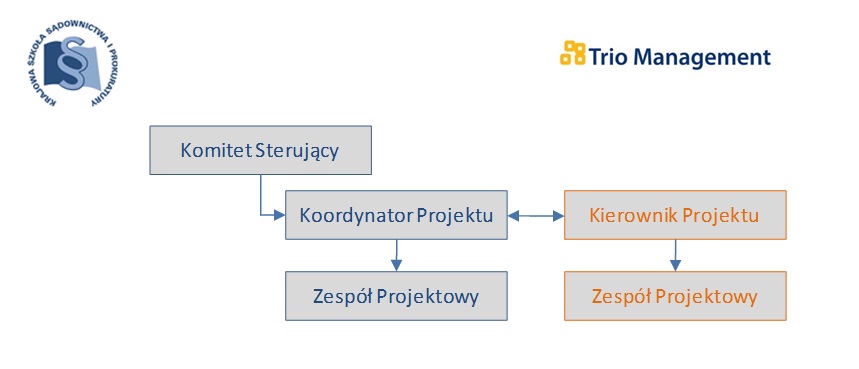
**Rola konsultantów zewnętrznych**

Aby osiągnąć wskazane wyżej cele, KSSiP korzysta z pomocy niezależnych i doświadczonych konsultantów z obszaru ZZL z firmy Trio Management, wybranej podczas postępowania przetargowego. Współpraca z Trio Management ma zapewnić:

* Usystematyzowane podejście do zagadnienia, z wykorzystaniem najlepszych praktyk rynkowych.
* Sprawne przeprowadzenie prac projektowych i terminowe wypracowanie rozwiązań.
* Skuteczne wsparcie we wdrożeniu wypracowanych rozwiązań.

**ORGANIZACJA PRAC PROJEKTOWYCH**

Zadania i uprawnienia wszystkich osób biorących udział w projekcie zostały ściśle określone poprzez przyjęcie następującej struktury:



**PRZEBIEG PRAC PROJEKTOWYCH**

Projekt został podzielony na poniższe etapy:

1. Analiza struktury organizacyjnej Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury (KSSiP). Zdefiniowanie kompetencji kluczowych we współpracy z przedstawicielami Szkoły.
2. Opracowanie pełnego systemu kompetencyjnego w KSSiP we współpracy z przedstawicielami Szkoły, obejmującego w szczególności 4 stanowiska:
   1. kierownik szkoleń,
   2. wykładowca w KSSiP,
   3. patron koordynator,
   4. patron praktyk.
3. Sporządzenie opisów stanowisk pracy wraz z profilami kompetencyjnymi dla ww. 4 stanowisk.
4. Opracowanie strategii i narzędzi komunikacji zmian i rozwoju systemów ZZL (opracowanie materiałów do Internetu, broszurek).
5. Analiza istniejących praktyk w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów na 4 ww. stanowiska.
6. Przygotowanie narzędzi umożliwiających efektywną rekrutację i selekcję osób na ww. stanowiska, z odniesieniem do istniejącego systemu kompetencyjnego, w tym:
   1. wystandaryzowanie formy procesu rekrutacji i selekcji,
   2. opracowanie kwestionariusza rozmowy kwalifikacyjnej,
   3. ustalenie zasad selekcji.
7. Przeszkolenie wyznaczonych pracowników KSSiP w zakresie wystandaryzowanej procedury rekrutacji i selekcji.
8. Przygotowanie koncepcji badań istniejącego poziomu rozwoju kompetencji u przedstawicieli 4 ww. stanowisk.
9. Realizacja badań dla 300 pracowników ww. stanowisk, w celu określenia istniejącego poziomu rozwoju kompetencji oraz indywidualnych potrzeb szkoleniowych oraz stworzenie narzędzi do badania potrzeb szkoleniowych.
10. Obsługa powdrożeniowa oraz konsultacje powdrożeniowe konsultantów Wykonawcy – doradzanie Zamawiającemu w zakresie całości zagadnień objętych zamówieniem.

**HARMONOGRAM PRAC PROJEKTOWYCH**

Realizację działań wymienionych powyżej w punktach 1-7 zaplanowano do 31 grudnia 2010r., działań wymienionych powyżej w punktach 8-9 - do 31 marca 2011 r., natomiast obsługa powdrożeniowa oraz konsultacje powdrożeniowe zaplanowane są do 31 grudnia 2011r.

**PODSUMOWANIE PROJEKTU**

Prace objęły w szczególności:

1. Analizę problemów organizacyjnych KSSiP w wybranych obszarach działań.
2. Opracowanie systemu kompetencyjnego dla wybranych stanowisk w KSSiP.
3. Sporządzenie opisów stanowisk pracy wraz z profilami kompetencyjnymi dla następujących stanowisk funkcyjnych:
   * kierownik szkolenia
   * patron koordynator
   * patron praktyk
   * wykładowca KSSiP
4. Przygotowanie strategii i narzędzi komunikacji założeń projektu dla ponad 1000 odbiorców.
5. Przygotowanie internetowego narzędzia badania kompetencji behawioralnych opartego na metodzie Ocena 360 stopni.
6. Realizację badania kompetencji metodą Ocena 360 stopni dla ponad 500 uczestników.
7. Przygotowanie propozycji metod rozwojowych dla uczestników badania.
8. Opracowanie założeń do prowadzenia wywiadu opartego na kompetencjach.
9. Prowadzenie warsztatów i konsultacji z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

Profile kompetencyjne dają możliwość systematycznego uzupełnienia swojej wiedzy oraz planowania indywidualnych metod rozwojowych (np. szkoleń), a także zwiększenia efektywności pracy na danym stanowisku.

System kompetencyjny KSSiP składa się z 10 kompetencji, z których każda posiada ogólną definicję i 10 wskaźników, dostosowanych do pożądanej kultury organizacyjnej Szkoły. Definicje kompetencji behawioralnych opisują pożądany w instytucji wybrany obszar zachowań. Główne wskaźniki opisują konkretne pożądane zachowania w ramach danej kompetencji.

Dobór kompetencji behawioralnych wynika z wartości KSSiP, aktualnej oraz pożądanej docelowej roli pełnionej przez Szkołę w rozwoju kompetencji kadr wymiaru sprawiedliwości, jak również specyfiki pracy na stanowiskach funkcyjnych będących obiektem analizy i oczekiwań wobec kandydatów na wyżej wymienione stanowiska.

Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury dysponując wypełnionymi przez kilkuset uczestników oceny 360 stopni ankietami, w tym reprezentatywną próbą dla każdego z czterech stanowisk funkcyjnych, będzie w stanie zaproponować współpracującym ze Szkołą specjalistom odpowiednio dobrane metody rozwojowe w ramach wszystkich diagnozowanych kompetencji.

Oparcie decyzji kadrowych (min. dotyczących udziału w szkoleniach) o precyzyjne narzędzia Zarządzania Zasobami Ludzkimi umożliwi Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury efektywne alokowanie swojego kapitału: ludzkiego, organizacyjnego i finansowego.

Pozwala również podnieść poziom motywacji i zaangażowania pracowników poprzez zwiększenie ich samoświadomości oraz dzięki wykorzystaniu do oceny ich kompetencji sprawiedliwych, rzetelnych i złożonych metod.

Podstawą skuteczności ww. przedsięwzięcia była kompleksowa analiza zakresu zadań, kwalifikacji oraz kompetencji osób zajmujących stanowiska objęte badaniem: kierownik szkolenia, wykładowca KSSiP, patron koordynator oraz patron praktyk. W analizie tej, jako podstawie tworzenia profili kompetencyjno – kwalifikacyjnych istotne znaczenie miała wiedza i doświadczenie osób z którymi zostały przeprowadzone wywiady oraz konsultacje, jako przedstawicieli ww. stanowisk.

W związku z powyższym, w celu opracowania rozwiązań uwzględniających specyfikę funkcjonowania zawodów prawniczych i potrzeby całego środowiska w zakresie narzędzi Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury zaprosiła do współpracy w ramach omawianego projektu ponad 20 przedstawicieli stanowisk funkcyjnych – sędziów i prokuratorów z wieloletnim doświadczeniem zawodowym.

Pomoc tych Państwa – osób o dużym doświadczeniu zawodowym i organizacyjnym oraz budzącej szacunek wiedzy merytorycznej – umożliwiła Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury efektywną realizację tego projektu.

Ponadto Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury wyraża wszystkim sędziom, prokuratorom oraz innym osobom uczestniczącym w realizacji badania kompetencji ankietową metodą 360 stopni, uznanie za pełną zaangażowania i profesjonalną pomoc w realizacji wyżej opisanego przedsięwzięcia.

Wdrażanie rozwiązań z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi jest niezbędnym krokiem warunkującym dalszy szybki rozwój funkcji edukacyjnej realizowanej przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury.