



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI

www.ms.gov.pl



Nowoczesne metody zarządzania sądami - wdrożenie

Projekt finansowany ze środków funduszy
norweskich oraz ze środków krajowych



Podsumowanie I i II edycji warsztatów problemowych

Anna Zaskórska



ZAŁOŻENIA PROJEKTU

Projekt, który obejmował organizację i kompleksową obsługę:

- **3 konferencji**
- **22 warsztatów problemowych,**

był realizowany w ramach projektu „Nowoczesne metody zarządzania sadami (wdrożenie)”, finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego w ramach Programu Operacyjnego „Budowanie potencjału instytucjonalnego i współpraca w obszarze wymiaru sprawiedliwości / Poprawa skuteczności wymiaru sprawiedliwości”.



ZAŁOŻENIA PROJEKTU

Wartością dodaną projektu jest tworzenie systemu kształcenia ustawicznego pracowników wymiaru sprawiedliwości.

Docelowym rezultatem projektu będzie przygotowanie scenariuszy szkoleń i programów kształcenia ustawicznego kadr w sądach powszechnych, ukierunkowanych na stworzenie i utrzymywanie pożądanego profilu kompetencyjnego kadry zarządczej i pracowników sądów.

UCZESTNICY PROJEKTU

- prezesi i vice prezesi
- dyrektorzy
- przewodniczący wydziałów
- sędziowie orzecznicy
- kierownicy oddziałów kadr i finansowych
- kierownicy oddziałów i sekretariatów oraz inni urzędnicy



UCZESTNICY PROJEKTU

TEMAT	RODZAJ STANOWISK	ILOŚĆ OSÓB
Zarządzanie jednostką organizacyjną sądownictwa.	Prezesi i wiceprezesi	173
	Dyrektorzy	195
	sędziowie orzecznicy	97
	Przewodniczący wydziałów	152
	Kierownicy Kadr i oddziałów finansowych	233
		850

TEMAT	RODZAJ STANOWISK	ILOŚĆ OSÓB
Zarządzanie finansami	Dyrektorzy	179
	Kierownicy działów finansowych	93
	Kierownicy działów kadr	5
	Przewodniczący wydziałów i sędziowie orzecznicy	89
		366

TEMAT	RODZAJ STANOWISK	ILOŚĆ OSÓB
Zarządzanie narzędziami informatycznymi	Sędziowie orzecznicy	7
	Kierownicy działów informatycznych	103
	Kierownicy działów kadr	15
	Kierownicy działów finansowych, przewodniczący wydziałów	48
		173

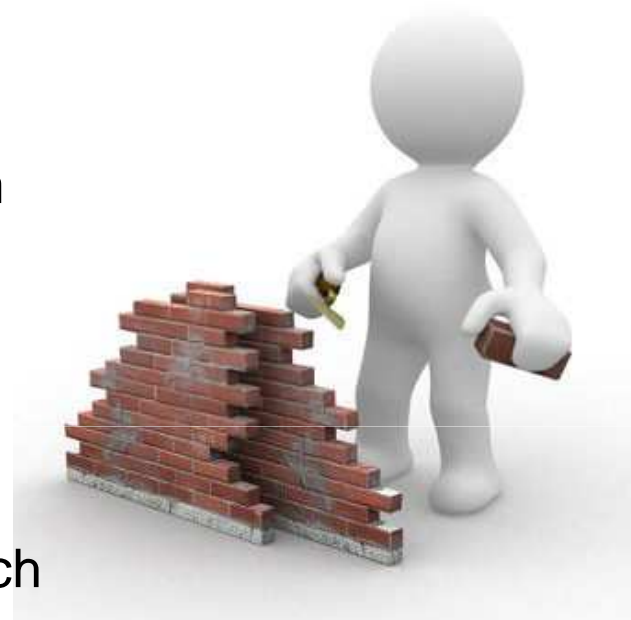
TEMAT	RODZAJ STANOWISK	ILOŚĆ OSÓB
Zarządzanie organizacją i zarządzanie kadrami w organizacji	prezesi, wiceprezesi, przewodniczący wydziałów, sędziowie orzecznicy	271
	Kierownicy działów kadr	116
		387

Faza przygotowawcza:

- określenie celów szkoleniowych
- określenie zakresu merytorycznego szkoleń
- zaprojektowanie warsztatów

Faza wykonawcza:

- rodzaje grup i ich oczekiwania
- przebieg realizacji szkoleń w poszczególnych rodzajach grup
- wnioski do wykorzystania w kolejnym etapie projektu



Metodyka:

- metody interaktywne sprzyjające zaangażowaniu grupy w dyskusję, wymianę informacji i doświadczeń;
- narzędzia szkoleniowe umożliwiające skoncentrowanie uwagi uczestników na ich własnych umiejętnościach;
- nauka poprzez doświadczanie z wykorzystaniem poznanych narzędzi;

Taki proces dydaktyczny pozwala ograniczyć do niezbędnego minimum zajęcia teoretyczne i skupić się na nauce oraz doskonaleniu umiejętności praktycznych, które mogą być wykorzystywane przez uczestników w pracy zawodowej bezpośrednio po szkoleniu.

Cel główny:

zdobycie / powiększenie / utrwalenie wiedzy w obszarach:

- zarządzania zasobami ludzkimi,
- zarządzania finansami,
- narzędzi informatycznych

Cele cząstkowe:

- identyfikacja indywidualnych obszarów i predyspozycji wykorzystywanych w zarządzaniu ludźmi, zarządzaniu finansami, wykorzystaniu narzędzi informatycznych
- dostarczenie wiedzy i narzędzi w wybranych obszarach
- rozwój kompetencji w wybranych obszarach niezbędnych do realizacji wdrażanych zmian

- rozwój umiejętności komunikacyjnych
- rozwiązywanie konfliktów
- motywowanie
- zarządzanie zespołem
- kontrola zarządcza
- szkolenia technologiczne: np.: administracja systemami
Windows, CISCO, MS SQL

Zarządzanie organizacją i zarządzanie kadrami

- Doskonalenie procesu zarządzania organizacją.
- Poprawa jakości pracy zespołowej.
- Rozwój umiejętności komunikacyjnych.
- Motywacja i wspieranie rozwoju pracowników.
- Zarządzanie i organizacja czasu pracy, priorytetyzacja zadań.
- Projektowe podejście w kierowaniu organizacją.
- Budowanie kultury organizacyjnej na poziomie jednostki, zarządzanie organizacją przez wartości.

Zarządzanie organizacją i zarządzanie kadrami

- Poznanie procesu zmiany i jej przebiegu.
- Nabycie umiejętności przygotowania, przeprowadzenia i zamknięcia etapów zmiany.
- Komunikacja zmiany.
- Dostarczenie narzędzi wspierających działania zmiany.

Zarządzanie narzędziami informatycznymi

- Strategia i rozwój narzędzi informatycznych.
- Zarządzanie projektami IT.
- Eksploatacja narzędzi informatycznych.
- Organizacja zespołu IT.

Zarządzanie finansami

- Elementy finansów publicznych.
- Prowadzenie inwestycji w jednostce publicznej.
- Gospodarowanie mieniem Skarbu Państwa.
- Kontrola zarządcza – podstawy systemu.

1. Zarządzanie organizacją i zarządzanie kadrami - 6 / 4 trenerów
2. Zarządzanie narzędziami informatycznymi - 1 trener
3. Zarządzanie finansami - 6 trenerów

*

- Ad. 1. ogólna ocena szkolenia - 4,70
- Ad. 2. ogólna ocena szkolenia - 4,00
- Ad. 3. ogólna ocena szkolenia - 4,00



Obszary, które należałoby rozwijać bądź podjąć działania restrukturyzacyjne:

- motywacja
- współpraca
- komunikacja
- zarządzanie kompetencjami



Niska motywacja

Ponad połowa ankietowanych zgadza się ze stwierdzeniami, że:

- „Pracownicy dość często nie otrzymują wyrazów uznania za wysiłek, jaki wkładają w swoją pracę”. (57%);
- „Organizacja często nie docenia dobrej pracy, dlatego pracownicy bywają niezadowoleni”. (56%)



Niewystarczająca współpraca zespołowa

- „Poszczególne wydziały nie podejmują świadomych starań na rzecz poprawienia wzajemnej współpracy”. (51%)
- ”Ludzie mogliby sobie wzajemnie więcej pomagać, ale nie są tym zainteresowani”. (49%)
- „Z reguły pracownicy różnych wydziałów nie dzielą się ze sobą swoim doświadczeniem”. (44%)



Niedostateczna komunikacja

- „Pracownicy nie zawsze są informowani o tym, w jaki sposób ocenia się ich osiągnięcia”. (53%)
- „Jeżeli sami nie zadamy o zdobycie istotnych dla nas informacji, to najczęściej nie są nam one przekazane”. (38%)
- „Pracownicy częściej „poczta pantoflową”, niż bezpośrednio od przełożonego dowiadują się o ważnych decyzjach lub działaniach”. (37%)



Niski poziom zarządzania kompetencjami

- „Pracownicy raczej nie są specjalnie zachęceni do rozwijania swoich kompetencji”. (51%)
- „Nowe umiejętności są nabywane raczej poprzez własne zdobywanie wiedzy, niż w wyniku zaplanowanych organizacyjnych działań rozwojowych”. (47%)
- „Organizacja nie przygotowuje ludzi do przejścia w przyszłości innych lub wyższych stanowisk”. (40 %)



PODSUMOWANIE

I i II faza projektu pokazały, że sądy chcąc zrealizować założenia wynikające z przyjętej Strategii na lata 2014 – 2020 stoją przed dużymi zmianami zarówno w obszarze legislacyjnym, wdrożeniowym, jak i mentalnym.

Wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań z dziedziny zarządzania powinno uwzględniać zarówno obszar merytoryczny, jak i konieczność dokonania zmian w przyzwyczajeniach i postawach osób, których te zmiany dotyczą.

Dostarczone na warsztatach narzędzia, po ich wdrożeniu, pomogą przełożonym określić lub uporządkować obszary niezbędne do realizacji postawionych celów, bez potrzeby czasochłonnego „ręcznego sterowania”.

Niezbędna, wydaje się jednak, kontynuacja zainicjowanych procesów w postaci działań pogłębiających lub utrwalających nabyte kompetencje.



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

