

STANOWISKO
KRAJOWEJ RADY SĄDOWNICTWA

z dnia 14 maja 2010 r.

w przedmiocie propozycji do założeń harmonogramu działalności szkoleniowej
Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury na 2011 r.

Na podstawie § 5 statutu Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury, stanowiącego załącznik do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 kwietnia 2009 r. w sprawie nadania statutu Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury (Dz. U. Nr 65, poz. 550), Krajowa Rada Sądownictwa przedstawia poniżej propozycje do założeń harmonogramu działalności szkoleniowej na 2011 r.

Propozycje ograniczają się do szkolenia ustawicznego sędziów, referendarzy sądowych oraz asystentów sędziów sądów powszechnych i sądów wojskowych.

1. Identyfikacja potrzeb szkoleniowych.

Kluczowym zagadnieniem przy konstruowaniu harmonogramu działalności szkoleniowej Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury na 2011 r. i lata następne jest właściwa identyfikacja potrzeb szkoleniowych sędziów, referendarzy sądowych i asystentów sędziów – zarówno potrzeb bieżących, doraźnych wymagających szybkiej reakcji (np. w związku z powołaniem w ostatnim czasie do pełnienia urzędu sędziego wielu osób, które nie miały dotychczas praktyki orzekania jako asesorzy sądowi, albo w związku z uchwalaniem przez Parlament kolejnych obszernych nowelizacji procedur sądowych - cywilnej i karnej), jak i potrzeb długofalowych, które mogą ujawnić się w dalszej perspektywie (np. w wyniku wchodzenia w życie kolejnych aktów prawa wspólnotowego, wprowadzania w sądach nowych systemów organizacji pracy, zwłaszcza pełnej informatyzacji). Konieczne jest odejście od identyfikowania tych potrzeb wyłącznie w oparciu o informacje uzyskane od adresatów szkoleń.

Zadaniem Krajowej Szkoły powinna być przy tym nie tylko właściwa identyfikacja potrzeb szkoleniowych, ale także zaprojektowanie odpowiednich narzędzi ocen i analiz, umożliwiających zidentyfikowanie ewentualnych braków w zakresie kwalifikacji,

kompetencji, wiedzy i umiejętności osób szkolonych, a także weryfikację efektywności szkoleń. Konieczne jest zatem przede wszystkim opracowanie odpowiedniej koncepcji rozpoznawania potrzeb szkoleniowych osób, do których szkolenia są kierowane. Identyfikacja potrzeb szkoleniowych nie może ograniczać się tylko do analizy źródeł informacji pochodzących bezpośrednio z sądów powszechnych czy sądów wojskowych.

W związku z tym przy tworzeniu harmonogramu działalności szkoleniowej na 2011 r. (a także na lata następne) powinno się uwzględnić nie tylko propozycje tematyki szkoleń ustawicznych zgłoszone przez środowisko sędziowskie za pośrednictwem prezesów sądów apelacyjnych i okręgowych, ale również korzystać z innych źródeł informacji o potrzebach szkoleniowych sędziów, referendarzy sądowych i asystentów sędziów. Istotne mogą być, między innymi, wnioski i propozycje zawarte w ankietach ewaluacyjnych wypełnianych przez uczestników szkoleń, które były organizowane do marca 2009 r. przez Krajowe Centrum Szkolenia Kadr Sądów Powszechnych i Prokuratury, a od kwietnia 2009 r. są organizowane przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury (KSSiP). Oferta szkoleniowa KSSiP powinna przy tym uwzględniać oczekiwania środowiska sędziów (odpowiednio referendarzy sądowych i asystentów sędziów) co do samej tematyki szkoleń jak również co do form i metod ich przeprowadzania.

Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury (przez swoją komórkę - Ośrodek Badań i Analiz oraz Współpracy Międzyinstytucjonalnej) powinna monitorować proces legislacyjny i odpowiednio wcześniej przygotować ofertę programową w związku ze spodziewanym wejściem w życie istotnych nowelizacji zasadniczych aktów prawnych, stanowiących podstawę orzekania przez sądy powszechne i sądy wojskowe (np. Kodeksu cywilnego, Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, Kodeksu spółek handlowych, Prawa upadłościowego i naprawczego, Kodeksu postępowania cywilnego, Kodeksu karnego, Kodeksu postępowania karnego itd.).

Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury powinna również monitorować orzecznictwo Sądu Najwyższego (zwłaszcza pytania prawne kierowane przez sądy powszechne do tego Sądu na podstawie art. 390 k.p.c. i art. 441 k.p.k.) oraz orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego (w tym również pytania prawne sądów). Pozwoliłoby to na systematyczne diagnozowanie problemów dotyczących interpretacji obowiązującego prawa, jakie najczęściej ujawniają się w działalności orzeczniczej sądów. Szerokie pole do badań stwarza przede wszystkim analiza pytań prawnych kierowanych przez sądy powszechne

do Sądu Najwyższego na przestrzeni kilku ostatnich lat, analiza pytań prawnych kierowanych przez sądy do Trybunału Konstytucyjnego, analiza dorocznych sprawozdań z działalności Sądu Najwyższego albo jego poszczególnych Izb, a także z działalności Trybunału Konstytucyjnego w minionym roku. Wyróżniono w tych dokumentach najważniejsze problemy orzecznicze. Konieczne jest w związku z tym nawiązanie współpracy z Biurem Studiów i Analiz Sądu Najwyższego, Biurem Studiów i Analiz Trybunału Konstytucyjnego, być może także z Biurem Orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz Biurem Rzecznika Praw Obywatelskich, do którego również trafiają informacje o podstawowych problemach funkcjonowania sądów powszechnych, sądów administracyjnych i sądów wojskowych.

Przydatne może też być monitorowanie pojawiających się w czasopiśmie prawniczych wypowiedzi na temat aktualnego orzecznictwa sądów (chodzi o glosy, zwłaszcza krytyczne, omówienia, artykuły polemiczne, komentarze).

Należy także monitorować orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu, co mogłoby zapobiegać ewentualnym naruszeniom Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności przez polskie sądy. Najczęściej powtarzające się uchybienia, które są uznawane za naruszenie Konwencji (co dotyczy nie tylko przewlekłości postępowania), powinny stanowić inspirację do ustalenia programu szkoleń z zakresu praw podstawowych i ochrony praw człowieka.

Źródłem informacji o potrzebach szkoleniowych sędziów może być także orzecznictwo Sądu Najwyższego - Sądu Dyscyplinarnego (drugiej instancji), w którym znajdujemy analizy zagadnień zaliczanych do etyki zawodowej sędziów, przypadków naruszeń godności urzędu o charakterze deliktów dyscyplinarnych, czy przedmiotu skarg rozpoznawanych przez Departament Sądów Powszechnych, Departament Sądów Wojskowych lub Biuro Skarg i Wniosków Ministerstwa Sprawiedliwości, do którego kierowane są skargi obywateli na funkcjonowanie sądów (analizy te mogą pozwalać na ustalenie przyczyn niezadowolenia z działalności orzeczniczej sądów oraz – ewentualnie - sposobów poprawy merytorycznej tej działalności; ten sam postulat dotyczy także Krajowej Rady Sądownictwa, do której są kierowane skargi na działalność sądów i zachowanie sędziów).

Należy również podjąć współpracę z samorządami zawodów prawniczych – np. z Naczelną Radą Adwokacką, Krajową Izbą Radców Prawnych, Krajową Izbą Notarialną –

oraz z Prokuratorią Generalną Skarbu Państwa i Prokuraturą Generalną (po jej wyodrębnieniu od 1 kwietnia 2010 r. ze struktur Ministerstwa Sprawiedliwości). Zwłaszcza współpraca z samorządami zawodowymi adwokatów i radców prawnych może przynieść istotne informacje co do dostrzeganych przez profesjonalnych pełnomocników braków w kompetencjach pracowników sądów.

Wreszcie, przydatna może być współpraca z krajowymi stowarzyszeniami sędziów, które również mogą zwracać uwagę na potrzeby szkoleniowe sędziów, oceniane z innej perspektywy niż czynią to sędziowie wizytatorzy, przekazujący zwykle swój punkt widzenia za pośrednictwem prezesów sądów okręgowych i apelacyjnych. Gromadzenie i analiza informacji uzyskiwanych od sędziów wizytatorów w zakresie problemów orzeczniczych, analiza wyników ewaluacji szkoleń, analiza propozycji przedkładanych corocznie przez prezesów sądów, zgodnie z dotychczasowymi zasadami ustalania programów szkoleń, jest w obecnym stanie wymiaru sprawiedliwości niewystarczająca.

Skoro w ramach Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury został utworzony Ośrodek Badań i Analiz, należy mu jak najpilniej zlecić opracowanie odpowiedniej metody identyfikacji potrzeb szkoleniowych – tych bieżących i tych, które mogą się ujawnić w dalszej perspektywie. Identyfikacja tych potrzeb nie może się opierać tylko na propozycjach przedstawianych przez prezesów sądów apelacyjnych i sądów okręgowych. Taka metoda ustalenia potrzeb szkoleniowych jest absolutnie niewystarczająca.

2. Planowanie działalności szkoleniowej.

Krajowa Rada Sądownictwa – nie proponując konkretnych tematów poszczególnych szkoleń - podkreśla przede wszystkim potrzebę opracowania długofalowej strategii szkoleń, obejmującej nie tylko następny rok, ale także kolejne lata (np. w perspektywie trzyletniej, a nawet pięcioletniej). Szkolenia powinny być bowiem planowane w taki sposób, aby sędzia mógł uczestniczyć stopniowo w szkoleniach organizowanych w kolejnych latach. Tym samym każde szkolenie stanowiłoby zarazem uzupełnienie i rozwinięcie (dalszy ciąg) szkoleń poprzedzających, a także wprowadzenie do szkoleń organizowanych w przyszłości. Z tych względów nie jest właściwe planowanie szkoleń w każdym roku zupełnie przypadkowo w oderwaniu od innych lat. Szkolenia powinny pozostawać z sobą przez kolejne lata w przedmiotowym związku – np. dla sędziów orzekających w sprawach rodzinnych problematyka szkoleń mogłaby obejmować zagadnienia: władzy rodzicielskiej i sposobów jej wykonywania, statusu dziecka z uwzględnieniem jego podmiotowości, zarządu majątkiem

dziecka, elementów odrębnej procedury w sprawach rodzinnych (rozpoznawanych w procesie spraw między małżonkami, między rodzicami i dziećmi, rozpoznawanych w postępowaniu nieprocesowym spraw opiekuńczych). Szkolenia ogólne (np. zasady i metody wykładni przepisów prawa, metodyka pracy sędziego) powinny powtarzać się cyklicznie, nawet co roku. Szkolenia specjalistyczne należy projektować na kolejne lata w perspektywie kilkuletniej – chodzi o to, żeby nie powtarzały się rok po roku dokładnie te same tematy (i ci sami wykładowcy). W szkoleniu ustawicznym nie uczestniczą bowiem kolejne roczniki sędziów (jak to ma miejsce na aplikacji, gdy przez szkolenie wstępne przechodzą kolejne roczniki aplikantów, którzy powinni mieć taki sam program).

Podsumowując - konieczne jest planowanie działalności szkoleniowej z kilkuletnim wyprzedzeniem.

Zadaniem KSSiP powinno być opracowanie i wdrożenie harmonogram cyklicznych, wieloletnich programów edukacyjnych dla kadr wymiaru sprawiedliwości w celu umożliwienia rozwijania kluczowych kompetencji sędziów i innych pracowników wymiaru sprawiedliwości. W przypadku sędziów programy te powinny obejmować zajęcia teoretyczne oraz praktyczne szkolenia, dotyczące warsztatu zawodowego, kształtujące umiejętności z zakresu technik prowadzenia postępowania dowodowego, komunikacji ze stronami, zarządzania referatem i poszczególnymi sprawami, z zakresu retoryki, psychologii, ekonomii i socjologii, technik informatycznych oraz z innych dziedzin wpływających na relację z podmiotami, które korzystają z wymiaru sprawiedliwości, oraz kształtujących publiczny wizerunek wymiaru sprawiedliwości.

Wynikiem prac prowadzonych przez Ośrodek Badań i Analiz oraz Ośrodek Szkolenia Ustawicznego powinno być stworzenie wieloletniego programu szkoleniowego, ustalenie jakie grupy zawodowe, w jakim zakresie i w jakiej formie będą systematycznie korzystać ze szkoleń.

Proces planowania działalności szkoleniowej nie może opierać się wyłącznie na rocznych harmonogramach. Szereg szkoleń powinno mieć charakter cykliczny albo rozkładać się w czasie na kilka lat, a nie ograniczać się tylko do jednego roku. Niektóre szkolenia, z uwagi na swoją specyfikę, wymagają podjęcia działań, wykraczających poza roczny cykl spotkań.

3. Założenia ogólne działalności szkoleniowej.

W ocenie Krajowej Rady Sądownictwa, harmonogram działalności szkoleniowej powinien uwzględniać problematykę konstytucyjną oraz ustrojowe i psychologiczne aspekty sprawowania wymiaru sprawiedliwości, a także zagadnienia z zakresu organizacji i zarządzania. Sędzia powinien nie tylko posiadać rozległą wiedzę (również pozaprawną) i wysokie kwalifikacje zawodowe. Jego status powinien również stanowić gwarancję niezależności władzy sądowniczej. Z tego względu w ramach szkoleń powinno się uwzględniać problematykę, która będzie wpływać na kształtowanie właściwych postaw sędziów. Postawy te będą sprzyjać budowaniu społecznego wizerunku sądu jako niezależnego organu wymiaru sprawiedliwości oraz pozycji niezawisłego sędziego.

Największą wagę należy jednak przypisać zagadnieniom wykładni prawa i metodyce pracy sędziego, w połączeniu z organizacją pracy sędziego i zarządzaniem czasem trwania postępowań sądowych. Przewlekłość postępowań sądowych jest nadal istotnym problemem polskiego wymiaru sprawiedliwości.

Często zmieniający się stan prawny - wielokrotne (nawet w ciągu tego samego roku kalendarzowego) nowelizacje tej samej ustawy, nowelizacje różnych ustaw prowadzące do wzajemnie wykluczających się wyników wykładni, skutki wyroków Trybunału Konstytucyjnego stwierdzających niekonstytucyjność przepisów prawa - powoduje, że najważniejszą umiejętnością sędziów (opartą na rzetelnej wiedzy) staje się znajomość różnych metod wykładni i prawidłowość ich stosowania w konkretnej sprawie; chodzi przy tym o uwzględnienie w procesie stosowania prawa nie tylko wykładni językowej, ale także wszystkich innych rodzajów wykładni (w tym zgodnej z Konstytucją jako najwyższym aktem prawnym, z prawem wspólnotowym, zwłaszcza Traktatem o ustanowieniu Unii Europejskiej i aktami prawa pochodnego, z podstawowymi zasadami unijnego i wewnętrznego porządku prawnego, z Konwencją o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności i innymi aktami zaliczanymi do prawa międzynarodowego publicznego, uwzględniającą cały porządek prawny i system prawa itd.). Konieczna jest również wiedza o zasadach i przypadkach stosowania wykładni aksjologicznej, celowościowej i funkcjonalnej - również wbrew wykładni językowej.

Z kolei szkolenie z metodyki pracy sędziego jest uniwersalne – dotyczy wszystkich sędziów na każdym etapie ich zawodowej kariery. Szczególnie istotne jest jednak ono w przypadku osób nowo powołanych do pełnienia urzędu sędziego.

Krajowa Rada Sądownictwa zwracała już wcześniej uwagę, że wobec obowiązującego obecnie stanu prawnego – ukształtowanego ustawą o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury - wśród osób powoływanych do pełnienia urzędu sędziego sądu rejonowego dominują referendarze sądowi i asystenci sędziów; rzadziej wśród kandydatów zdarzają się prokuratorzy, a zupełnie wyjątkowo adwokaci lub radcowie prawni. Troska o odpowiedni poziom profesjonalizmu wykonywania czynności orzeczniczych przez nowo powołanych sędziów, którzy nie mieli możliwości odbycia odpowiednio długiego okresu przygotowania do pełnienia służby na stanowisku sędziego (jak to miało miejsce do maja 2009 r. na stanowisku asesora sądowego), czyni priorytetem w działalności szkoleniowej przede wszystkim szkolenie nowo powołanych sędziów z metodyki pracy sędziego. Szkolenie w tym zakresie powinno uzupełnić ewentualne braki w umiejętnościach (dotyczy to np. referendarzy sądowych, którzy orzekali przez kilka lat w wydziałach ksiąg wieczystych lub wydziałach Krajowego Rejestru Sądowego, a po powołaniu na urząd sędziego są kierowani do orzekania w wydziałach karnych). W tej chwili do pełnienia urzędu sędziego na stanowisku sędziego sądu rejonowego powoływane są prawie wyłącznie osoby, które nigdy wcześniej nie pełniły obowiązków sędziego.

Z tych przyczyn Krajowa Rada Sądownictwa nadal dostrzega konieczność organizowania odpowiednich cyklicznych intensywnych szkoleń zawodowych - z przeznaczeniem dla osób powołanych w 2010 r. do pełnienia urzędu sędziego na stanowisku sędziego sądu rejonowego lub garnizonowego. Szkolenia te uwzględniałyby zagadnienia z zakresu metodyki pracy sędziego, prawidłowego stosowania procedur, prowadzenia rozpraw, a także kształtowania właściwych postaw, odpowiadających konstytucyjnej gwarancji prawa do rozpoznawania spraw przez niezawisłego sędziego (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP).

Szkolenie z zakresu metodyki pracy sędziego jest istotne także w przypadku tych sędziów, którzy decyzją prezesa sądu albo na własne życzenie zmieniają pion orzeczniczy i na przykład po kilku latach orzekania w wydziale stosującym wyłącznie procedurę karną trafiają do jednego z wydziałów, rozpoznających sprawy według procedury cywilnej (albo odwrotnie).

4. Rodzaje szkoleń.

Konieczne jest rozróżnienie podstawowych rodzajów szkoleń ze względu na ich przedmiot (nie tyle dziedzinę prawa, ile rodzaj przekazywanej wiedzy). Konieczność

ta wynika stąd, że poszczególne rodzaje szkoleń różnią się celem, formą (szkolenia bezpośrednie – wykłady, seminaria, warsztaty, treningi, symulacje; szkolenia na odległość - e-learning), czasem trwania, cyklicznością, liczbą adresatów. Rozróżnienie to należy brać pod uwagę również przy sporządzaniu katalogu oferowanych szkoleń, co ułatwia analizę oferty szkoleniowej.

4.1. Szkolenia podstawowe.

Oferta szkoleniowa w pierwszej kolejności powinna uwzględniać tematykę o charakterze podstawowym, fundamentalnym, np. dotyczącą zasad prowadzenia postępowań sądowych w poszczególnych kategoriach spraw. Liczne nowelizacje przepisów postępowania cywilnego i karnego zmieniły oblicze procesu w ostatnich latach. Każdego roku wprowadzane są kolejne zmiany (np. zapowiadana jest rychła likwidacja procedury odrębnej w sprawach gospodarczych, w zamian za to wprowadzane są nowe rodzaje postępowań odrębnych w procesie cywilnym). Powoduje to konieczność ponownego zdefiniowania podstawowych zasad rządzących procesem karnym i cywilnym, poddania analizie zarówno obecnego stanu prawnego jak i omówienia dalszego i spodziewanego kierunku zmian.

Szkolenia podstawowe powinny dotyczyć rozwoju nauki prawa (poglądów doktryny), rozwoju orzecznictwa i - w tym kontekście - metodyki pracy sędziego, obejmując podstawowe dziedziny prawa sądowego (prawo cywilne, karne, rodzinne, gospodarcze, pracy i ubezpieczeń społecznych). Powinny obejmować metody wykładni prawa dominujące w poszczególnych dziedzinach prawa stanowionego, zarówno krajowego jak i unijnego (gdy prawo krajowe stanowi wdrożenie prawa unijnego). Powinny być poruszane najważniejsze zagadnienia z teorii prawa – teoria norm prawnych, zasady wykładni, analiza języka prawnego, relacja prawa do innych systemów normatywnych, skuteczność prawa i społeczne oddziaływanie prawa. Na potrzebę szkolenia w tym zakresie wskazują liczne wypowiedzi sędziów w trakcie szkoleń oraz wnioski zawarte w ankietach ewaluacyjnych. Sędzia wyposażony w umiejętność wykładni prawa jest w stanie poradzić sobie z każdą kolejną jego nowelizacją, nawet bez uczestniczenia w szkoleniu dotyczącym konkretnej zmiany.

Konieczne są regularne, cykliczne szkolenia dotyczące Konstytucji (co dotyczy zwłaszcza podstawowych zasad ustrojowych państwa prawa oraz praw i wolności chronionych Konstytucją), obejmujące w tym kontekście analizę orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego. To samo można odnieść do Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności i Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz

orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Szkolenia dotyczące wykładni prawa powinny przyjmować formę zajęć warsztatowych, uwzględniać analizy najważniejszych oraz najnowszych orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego, obydwu Europejskich Trybunałów; powinny obejmować rozwiązywanie kazuś, ale również dyskusję (wymianę poglądów), zajęcia powinny być interaktywne – co może wiązać się ze zwiększonymi wymaganiami, nie tylko w stosunku do uczestników szkolenia, ale także do wykładowców (prowadzących zajęcia).

Szkolenia te powinny być cykliczne (powtarzane co jakiś czas – np. co dwa-trzy lata), nie mogą one ograniczać się do harmonogramu tylko jednego roku.

4.2. Szkolenia ogólne w zakresie zmian przepisów prawa.

Szkolenia z tej dziedziny powinny mieć na celu przygotowanie sędziów (także referendarzy sądowych) do zmian legislacyjnych. Ich celem jest zapewnienie kadry orzeczniczej aktualnej wiedzy co do stanu obowiązującego prawa. Szkolenia tego rodzaju mają zwykle charakter incydentalny (nie ma na ogół potrzeby cyklicznego ich powtarzania w kolejnych latach, gdy ustabilizuje się orzecznictwo po nowelizacji). Zmiany legislacyjne wymagają jednak „szybkiego reagowania” ze strony Krajowej Szkoły. Dla ich właściwego zaprogramowania konieczne jest prowadzenie monitoringu procesu legislacyjnego w ramach identyfikacji potrzeb szkoleniowych (por. punkt 1).

Szkolenia te powinny być powszechne, tj. adresowane do bardzo szerokiego kręgu adresatów. Założeniem powinno być objęcie szkoleniem wszystkich osób, które w ramach obowiązków zawodowych stosują przepisy będące przedmiotem zmian legislacyjnych (np. wszystkich sędziów orzekających w sprawach, w których stosuje się Kodeks postępowania cywilnego, gdy zmiany legislacyjne dotyczą tego aktu prawnego).

Najodpowiedniejszą formą szkolenia w zakresie zmian przepisów są szkolenia jednodniowe, prowadzone w siedzibie sądów apelacyjnych lub/ oraz okręgowych (w zależności od potrzeb oraz terytorialnego rozproszenia sądów okręgowych w ramach apelacji). Formą dominującą przekazu wiedzy powinien być wykład (wykładowcami mogą być np. członkowie Komisji Kodyfikacyjnych Prawa Cywilnego oraz Prawa Karnego).

Uzasadnione jest prowadzenie tego rodzaju szkoleń jako szkoleń zdecentralizowanych, koordynowanych jedynie przez KSSiP. KSSiP powinna odpowiadać

za przygotowanie merytoryczne osób prowadzących szkolenia (przez współpracę koordynatorów szkoleń z wykładowcami), nadzór merytoryczny nad tymi szkoleniami, przygotowanie programu i materiałów szkoleniowych. Zorganizowanie jednego szkolenia dla 50-100 osób w skali kraju na temat zmian w procedurze karnej lub cywilnej nie wyczerpuje w wystarczającym stopniu potrzeb szkoleniowych w tym zakresie.

Szkolenie dotyczące zmian legislacyjnych o mniejszej wadze, rodzących mniejsze problemy interpretacyjne, może odbywać się na odległość w trybie e-learningu, z obowiązkiem odbycia kursu przez wszystkich adresatów tych zmian.

4.3. Szkolenia specjalistyczne.

Szkolenia specjalistyczne powinny mieć na celu dogłębną analizę wąskich, nowych, specjalistycznych zagadnień, będących np. wynikiem wprowadzania nowych technologii przy prowadzeniu rozpraw (projektowany audiowizualny zapis przebiegu rozprawy), postępowań elektronicznych (elektroniczne postępowanie upominawcze), nowych technik wykorzystywanych w postępowaniach przygotowawczych (karnych). Są to szkolenia incydentalne, często stanowiące odpowiedź na bieżące, doraźne potrzeby. Nie wymagają cyklicznych powtórzeń.

Szkolenia specjalistyczne mogą dotyczyć wąskiej grupy zainteresowanych (np. sędziów zajmujących się tzw. obrotem prawnym z zagranicą, nadzorujących komorników sądowych, sędziów-komisarzy w postępowaniu upadłościowym, sędziów nadzorujących schroniska dla nieletnich itd.). Szkolenia te powinny opierać się na warsztatach, symulacji pewnych sytuacji procesowych, obejmować wymianę poglądów, wolną dyskusję z prowadzącym zajęcia.

W tej grupie mieści się również odpowiednia oferta szkolenia dla osób pełniących funkcje rzeczników prasowych sądów. Media kształtują niekiedy niezgodny z rzeczywistością obraz wymiaru sprawiedliwości, nierzadko negatywny. Z tej przyczyny istotne jest budowanie prawidłowych - z uwzględnieniem zasad przekazywania rzetelnej informacji - relacji sądów i sędziów z przedstawicielami mediów, co sprzyja poprawie społecznego odbioru sądów, podniesieniu poziomu rzetelności przekazu medialnego.

Do tej grupy można zaliczyć również szkolenia dla przewodniczących wydziałów, pełniących kluczową rolę w zarządzaniu pracą sądów – osobne dla przewodniczących wydziałów z pionu karnego, osobne dla wydziałów cywilnych.

Istotne są także szkolenia dla sędziów patronów sprawujących opiekę merytoryczną nad aplikantami podczas praktyk sądowych.

4.4. Szkolenia dla osób zmieniających zakres obowiązków albo stanowisko.

Szkolenia tego rodzaju mają na celu dostosowanie wiedzy i umiejętności sędziów (odpowiednio referendarzy sądowych) do zmienionych warunków pracy.

Zmianie zakresu obowiązków (np. wydziału/pionu orzeczniczego albo przejściu z sądu pierwszej do sądu drugiej instancji) powinna towarzyszyć możliwość odbycia szkolenia dostosowawczego (choćby w zakresie metodyki pracy sędziego, ponieważ widoczne są oczywiste różnice w metodyce pracy sędziego karnisty i sędziego cywilisty, sędziego pierwszoinstancyjnego i sędziego odwoławczego).

Dla zaprojektowania tego rodzaju szkoleń konieczna jest analiza, dokonana ewentualnie we współpracy z Departamentem Kadr Ministerstwa Sprawiedliwości, co do skali zjawiska przejść z wydziału do wydziału oraz najczęstszych przypadków tego rodzaju zmian.

Objęcie stanowisk kierowniczych (prezes sądu, przewodniczący wydziału) powinno być poprzedzone szkoleniem w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, wiedzy menadżerskiej, ekonomicznej (finanse, rachunkowość) oraz prawidłowej organizacji pracy na obejmowanym stanowisku.

W tej grupie mieszczą się szkolenia adresowane do sędziów pełniących obecnie różne funkcje administracyjne w sądach oraz takich, którzy będą pełnić takie funkcje w przyszłości.

W tej grupie szkolenia powinny być organizowane w sposób cykliczny, ale scentralizowany, dla zapewnienia pewnej standaryzacji organizacji pracy sądów.

4.5. Szkolenia z dziedzin pozaprawnych oraz szkolenia „miękkie”.

Szkolenia „miękkie” powinny stanowić odpowiedź na postulaty sędziów, aby w tematyce szkoleń uwzględnić zagadnienia z zakresu psychologii, etyki, kontaktów z mediami, innych umiejętności niezwiązanych bezpośrednio ze znajomością prawa.

Poza szkoleniami teoretycznymi i praktycznymi dotyczącymi znajomości prawa, jego wykładni i stosowania, sędziom potrzebne są zajęcia o charakterze praktycznym z zakresu organizacji czasu pracy i zarządzania referatem jako całością oraz poszczególnymi sprawami

w referacie, zajęcia mające na celu podniesienie kompetencji retorycznych i negocjacyjnych sędziów, dotyczące znajomości technik przesłuchiwania, rozpoznawania technik manipulacyjnych i sztuki radzenia sobie z manipulacją, umiejętności autoprezentacji i komunikowania się ze społeczeństwem za pośrednictwem mediów, umiejętności argumentacji prawniczej, sposobów radzenia sobie ze stresem i „zespołem wypalenia zawodowego”, wreszcie prowadzenia mediacji.

Szkolenia te powinny mieć na celu analizę zagadnień z różnych dziedzin pozaprawnych i okołoprawnych, jak np.: etyka, organizacja pracy, zarządzanie (zasobami ludzkimi, czasem, stresem zawodowym i sytuacjami kryzysowymi), psychologia (w tym proces decyzyjny, komunikacja interpersonalna, prawidłowe relacje interpersonalne w miejscu pracy), obsługa interesantów, budowanie wizerunku sądów i sędziów (PR).

Szerszy zakres szkoleń z dziedzin pozaprawnych powinien obejmować wybrane zagadnienia interdyscyplinarne takie jak ekonomia, psychiatria, psychologia sali sądowej, socjologia prawa, etyka prawnicza, zagadnienia z zakresu podstaw gospodarki rynkowej, medycyny sądowej, rachunkowości, własności intelektualnej. Wyróżniona wyżej tematyka szkoleń powinna stanowić niezbędne uzupełnienie wiedzy prawnej. Sędziowie orzekający w sprawach gospodarczych powinni być szkoleni z elementów ekonomii, ekonomiki przedsiębiorstw, rachunkowości, a sędziowie orzekający w sprawach rodzinnych - z elementów psychologii i pedagogiki.

Umiejętne zarządzanie czasem ma wpływ na efektywność działania sądów. Bardziej efektywne wykorzystanie czasu pracy sędziego jest uzależnione od nabycia umiejętności, które pozwalają na ustalenie priorytetów i hierarchii ważności podejmowanych działań i przez to wpływają na lepszą organizację pracy.

Szkolenia z zakresu psychologii (psychologia procesów poznawczych i emocjonalnych, sposób postępowania z osobami zdradzającymi objawy zaburzeń, ocena wiarygodności zeznań takich osób, technika przesłuchania dziecka) powinny pomóc sędziemu w podejmowaniu sprawiedliwych rozstrzygnięć, gdy ocena sytuacji psychologicznej podsądnych nie jest jednoznaczna.

4.6. Szkolenia językowe

Konieczne jest prowadzenie w szerokim zakresie przez KSSiP kształcenia językowego kadr wymiaru sprawiedliwości.

Sędziowie, z uwagi na obciążenie zawodowe, nie są w stanie uczestniczyć w regularnych kursach języków obcych. Konieczne jest kształcenie metodami na odległość (e-learning) z uzupełnieniem w postaci szkoleń bezpośrednich.

Szkoleniem językowym powinny być objęte osoby posiadające co najmniej podstawową znajomość języka obcego, szkolenie oferowane przez KSSiP powinno odbywać się na wyższym poziomie zaawansowania, z naciskiem na język prawniczy i prawny. W pierwszej kolejności szkoleniem powinny być objęte osoby wykonujące czynności w ramach współpracy sądowej w sprawach cywilnych i karnych. Należy w związku z tym zapewnić kształcenie językowe osobom reprezentującym możliwie największą liczbę sądów.

Szkolenie językowe powinno kończyć się egzaminem, którego wynik pozwoliłby stworzyć w poszczególnych jednostkach organizacyjnych sądów zasób kadrowy osób władających językami obcymi, spośród których w pierwszej kolejności prowadzony byłby nabór w ramach międzynarodowych staży i wymian zawodowych.

4.7. Studia podyplomowe

Konieczne jest prowadzenie cyklicznego szkolenia specjalistycznego w formie studiów podyplomowych dla sędziów, obejmujących oprócz specjalistycznej wiedzy prawniczej z zakresu prawa cywilnego i rodzinnego, prawa karnego, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa gospodarczego, przydatną w każdej dziedzinie prawa wiedzę specjalistyczną z zakresu nauk pomocniczych, wspierających w rozstrzyganiu poszczególnych kategorii spraw – np. ekonomii, rachunkowości, psychologii, pedagogiki, medycyny sądowej, kryminalistyki, psychiatrii.

W zakresie tej formy kształcenia należy kontynuować przyjętą zasadę współpracy z ośrodkami akademickimi oraz PAN. Konieczne jest zapewnienie wpływu KSSiP na programy studiów podyplomowych w celu zagwarantowania ich pełnej adekwatności do potrzeb sędziów, referendarzy sądowych i innych grup zawodowych, objętych tą formą szkolenia. Konieczne jest ograniczenie kadry wykładowców do osób mających doświadczenie w kształceniu tych grup zawodowych oraz odpowiednio wysoką wiedzę w zakresie ich potrzeb szkoleniowych.

4.8. Staże i wymiany zawodowe

Konieczna jest kontynuacja udziału KSSiP w organizowaniu staży polskich sędziów w TSUE, ETPCz, Eurojust oraz sądach państw członkowskich UE w ramach programu wymiany EJTN. Konieczne jest również rozpoczęcie programu staży zagranicznych dla urzędników sądowych (odpowiedzialnych za współpracę sądową w sprawach cywilnych i karnych) oraz kadry zarządzającej (prezesi sądów, dyrektorzy sądów).

4.9. System kształcenia z zakresu prawa Unii Europejskiej

Krajowa Rada Sądownictwa dostrzega potrzebę poświęcenia uwagi i czasu kwestii szkolenia sędziów z prawa europejskiego (prawa Unii Europejskiej). Chodzi nie tylko o zmiany w prawie polskim, stanowiące implementację (wdrożenie) prawa unijnego do prawa krajowego, oraz wiedzę o dorobku wspólnotowym (*aquis communautaire*), ale także nawiązanie współpracy sądowej w sprawach o charakterze transgranicznym.

Elementy prawa europejskiego powinny być omawiane w czasie szkoleń podstawowych, łącznie z poszczególnymi zagadnieniami prawa krajowego - zawsze wtedy, gdy prawo krajowe stanowi efekt wdrożenia prawa wspólnotowego do wewnętrznego porządku prawnego Polski jako państwa UE.

Szkolenia powinny być cykliczne i obejmować np. seminaria z zakresu współpracy sądowej w sprawach cywilnych i handlowych w Unii Europejskiej, kursy prawa wspólnotowego adresowane do poszczególnych grup sędziów, w tym zagadnienia praktyczne realizowane w formie warsztatów z zakresu stosowania prawa wspólnotowego, techniki zadawania pytań prejudycjalnych i stosowania wykładni prawspólnotowej oraz z zakresu europejskiego prawa procesowego: zasad określenia właściwego ustawodawstwa w prawie wspólnotowym, przepisów kolizyjnych zawartych w umowach bilateralnych, zasad uznawania i wykonywania orzeczeń, zasad współpracy sądowej w zakresie doręczeń i przeprowadzania dowodów w sprawach cywilnych oraz udzielania pomocy prawnej w sporach transgranicznych.

Konieczne jest zróżnicowanie szkoleń co do poziomu zaawansowania wykładanej wiedzy wśród uczestników szkoleń. Szkolenie podstawowe w zakresie prawa wspólnotowego powinno być powtarzane aż do wyczerpania listy osób zainteresowanych tym szkoleniem – w celu upowszechnienia podstawowych informacji o zasadach stosowania prawa Unii Europejskiej przez sądy. Zajęcia te powinny być prowadzone metodami interaktywnymi

i uzupełnione samokształceniem prowadzonym ze wsparciem KSSiP. Krajowa Szkoła powinna przygotować materiały szkoleniowe i udostępnić je sędziom w formie elektronicznej. Szkolenie specjalistyczne powinno dotyczyć specyficznych zagadnień, a także odpowiadać analogicznym tematom prawa krajowego (np. omawianie regulacji Kodeksu pracy dotyczących zasady równości w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy musi uwzględniać regulację wspólnotową dotyczącą tego samego zagadnienia).

5. Szkolenia dla referendarzy sądowych i asystentów sędziów.

Wejście w życie ustawy o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury wiązało się ze zniesieniem aplikacji referendarskiej, która trwała pół roku i przygotowywała referendarzy sądowych przede wszystkim do orzekania w wydziałach rejestrowych - wydziałach ksiąg wieczystych, wydziałach Krajowego Rejestru Sądowego i wydziałach rejestru zastawów. Obecnie zakłada się, że po zakończeniu rocznej aplikacji ogólnej aplikantom, którzy nie będą kontynuować szkolenia wstępnego w ramach aplikacji sądowej lub prokuratorskiej, zostaną powierzone czynności referendarza sądowego lub asystenta sędziego. Aplikacja ogólna niewątpliwie przygotowuje aplikanta do wykonywania czynności asystenta sędziego. Można mieć natomiast wątpliwości, czy przy wyraźnie widocznym niedostatku tematyki dotyczącej rejestrów sądowych w programie aplikacji ogólnej, aplikacja ta należycie przygotowuje aplikantów do wykonywania czynności referendarzy sądowych. Z tej przyczyny należy w harmonogramie działalności szkoleniowej uwzględnić ofertę szkoleń uzupełniających kwalifikacje zawodowe osób mianowanych - po ukończeniu aplikacji ogólnej - na stanowiska referendarzy sądowych.

Mając na uwadze rolę, jaką w sądach pełnią asystenci sędziów, w harmonogramie działalności szkoleniowej należy uwzględnić propozycję szkoleń cyklicznych dla tej grupy pracowników sądów powszechnych, obejmujących przede wszystkim zagadnienia z zakresu metodyki pracy asystenta sędziego. Zakres przedmiotowy szkoleń przewidzianych dla asystentów sędziów powinien uwzględniać oczekiwania, kierowane do nich przez samych sędziów - to sędziowie najlepiej wiedzą, jakie umiejętności asystentów są z punktu widzenia sędziego najbardziej pożądane. Z nimi powinien być konsultowany program szkoleń dla asystentów. Również sędziowie w ramach szkoleń z metodyki pracy sędziego powinni być przygotowywani do jak najbardziej efektywnej współpracy z asystentem.

Ewentualna obligatoryjność cyklicznego (powtarzającego się) szkolenia asystentów sędziów powinna być uzależniona od oceny, przeprowadzonej we współpracy

z Departamentem Kadr Ministerstwa Sprawiedliwości, stabilności zatrudnienia na stanowiskach asystentów sędziów. Szkolenia bezpośrednie, które każdy asystent sędziego powinien odbyć raz na wstępnym etapie pracy, powinny dotyczyć metodologii pracy asystenta oraz zasad współpracy z sędzią. Dalsze szkolenia mogą dotyczyć różnych elementów procedury i prawa materialnego. Szkolenia z prawa mogą być adresowane do asystentów sędziów w formie e-learningowej.

6. Formy szkoleń. Studia podyplomowe.

Najbardziej efektywną formą szkolenia są studia podyplomowe. Jeszcze w czasie funkcjonowania Krajowego Centrum Szkolenia Kadr Sądów Powszechnych i Prokuratury zostały uruchomione kolejne edycje studiów podyplomowych, np. dla sędziów orzekających w sprawach cywilnych we współpracy z Polską Akademią Nauk, dla sędziów orzekających w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych na Uniwersytecie Warszawskim (Wydział Prawa), dla prezesów sądów i osób pełniących inne funkcje administracyjne w sądach powszechnych na Uniwersytecie Warszawskim (Wydział Zarządzania), wreszcie studia z zakresu prawa gospodarczego i ekonomii dla sędziów i prokuratorów we współpracy ze Szkołą Główną Handlową.

Studia podyplomowe cieszą się ogromnym zainteresowaniem sędziów i są przez nich wysoko oceniane zarówno pod względem programu (kompleksowa wiedza zamknięta w 160-180 godzinach programu studiów) jak i wykładowców (najlepsi specjaliści w swoich dziedzinach, teoretycy i praktycy). Powinny być nie tylko kontynuowane, ale także należy uczynić wszystko, aby poszerzać ofertę szkoleniową w tej formie doskonalenia zawodowego.

Jeśli chodzi o formy szkoleń, należy odejść od dominującej - w dotychczasowych programach szkoleń - formy wykładu. Szkolenia bezpośrednie rzadko wymagają formy konferencji (wykładu). Dużo powszechniejsze z uwagi na wysoką skuteczność powinny być: seminaria, warsztaty, grupy dyskusyjne, studia przypadku, symulacje i inscenizacje zadań zawodowych - prowadzone w małych grupach (15-25 osób). W procesie szkolenia muszą być stosowane nowoczesne pomoce dydaktyczne (prezentacje *power point*, graficzne analizy kazuś, projektory multimedialne, urządzenia rejestrujące i odtwarzające dźwięk i obraz, itp.). Szkolący muszą zapewnić stałe utrzymanie koncentracji szkolących, moderować dyskusję, angażować uczestników w proces szkolenia.

Należy zaktywizować proces szkolenia na odległość. Celowe jest prowadzenie kompatybilnych działań szkoleniowych, tj. uzupełnianie szkoleń bezpośrednich szkoleniami w formie e-learningu oraz materiałami szkoleniowymi w wersji elektronicznej. Najbardziej czasochłonne dla uczestników i kosztowne szkolenia bezpośrednie mogą często stanowić jedynie podsumowanie procesu szkolenia na odległość.

7. Ilość miejsc na szkoleniach

Krajowa Rada Sądownictwa zdaje sobie sprawę z ograniczeń budżetowych – z czym się wiąże brak wystarczającej ilości środków finansowych na organizację większej ilości szkoleń. Oferta szkoleniowa na 2010 r. jest ograniczona co do ilości miejsc, a więc ilości osób, które mogą wziąć udział w szkoleniach. Nie pozwala ona na to, aby np. każdy sędzia mógł wziąć udziału choćby w jednym szkoleniu organizowanym przez KSSiP w ciągu roku. Należy dążyć do tego, aby każdy sędzia miał zapewniony udział w wybranych przez siebie szkoleniach, co dotyczy różnych ich form. Należy podkreślić, że w projekcie nowelizacji ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych przewiduje się obowiązek sędziego udziału w szkoleniach w każdym roku. Można mieć wątpliwości, czy po wejściu w życie projektowanego przez Ministerstwo Sprawiedliwości przepisu, KSSiP będzie w stanie przedstawić ofertę szkoleniową pozwalającą każdemu sędziemu na zrealizowanie tego ustawowego obowiązku. Ponadto, odpowiedni przepis o obowiązku uczestniczenia w szkoleniach sędziów, wprowadzony do ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych, będzie dotyczył również sędziów sądów wojskowych ze względu na odpowiednie odesłania w ustawie Prawo o ustroju sądów wojskowych do ustroju sądów powszechnych.

8. Organizacja szkoleń. Miejsce realizacji szkoleń.

Niezwykle ważna dla efektywnego prowadzenia działalności szkoleniowej jest organizacja szkoleń (m.in. dni tygodnia, w których odbywa się szkolenie, ilość godzin zajęć w ciągu jednego dnia, miejsce szkolenia, dogodność dojazdu do ośrodka szkoleniowego, warunki bytowe). Organizacja szkoleń powinna uwzględniać uwagi i propozycje zgłaszane przez uczestników szkoleń w ankietach ewaluacyjnych (po zakończeniu szkolenia), a także wnioski płynące z analizy frekwencji w poszczególnych szkoleniach.

Istotne jest, aby oferta dotycząca różnych form szkoleniowych obejmowała nie tylko szkolenia wyjazdowe, ale również szkolenia stacjonarne, adresowane do tych osób, które z różnych powodów nie mogą uczestniczyć w szkoleniach wyjazdowych. Dla tych osób

KSSiP powinna przygotować ofertę jednodniowych szkoleń o charakterze stacjonarnym, organizowanych w mieście będącym siedzibą sądu apelacyjnego (ewentualnie okręgowego), obejmujących sędziów z obszaru apelacji (okręgu). Szkolenia wyjazdowe powinny być natomiast organizowane w taki sposób, aby zapewnić możliwość pogodzenia konieczności dotarcia do miejsca szkolenia (i powrotu do domu) z efektywnym w nich uczestnictwem.

Ta ostanía kwestia wiąże się z wyborem miejsc, w których organizowane są szkolenia. W harmonogramie działalności szkoleniowej na 2010 r. najczęściej powtarzały się jako miejsca szkoleń Nałęczów, Puławy, Kazimierz nad Wisłą, Kraków, Popowo, sporadycznie Zakopane i Jastrzębia Góra. Wyraźnie widać, że szkolenia są organizowane przede wszystkim w Polsce Wschodniej (Nałęczów, Puławy, Kazimierz, Popowo) i Południowej (Kraków, Zakopane). Konieczne jest w związku z tym jak najszybsze poszukanie odpowiedniego ośrodka, który obsługiwałby Polskę Zachodnią i Północną, najlepiej usytuowanego w Wielkopolsce. W czasie istnienia Krajowego Centrum Szkolenia Kadr Sądów Powszechnych i Prokuratury szkolenia były organizowane w Będlewie pod Poznaniem (w ośrodku Polskiej Akademii Nauk). Do tego ośrodka chętnie przyjeżdżali uczestnicy szkoleń z apelacji poznańskiej, wrocławskiej i szczecińskiej – także warszawskiej, ze względu na dogodne połączenia komunikacyjne. Dojazd do ośrodka szkoleniowego ma znaczenie. Dojazd do Zakopanego ze Szczecina, Koszalina, Gdańska, Olsztyna lub Białegostoku (pociągiem i autobusem około 10 godzin) jest nadmiernie uciążliwy.

W harmonogramie działalności szkoleniowej Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury na 2011 r. należy przewidzieć lokalizację szkoleń w różnych rejonach Polski – w szczególności w Polsce Centralnej, a także w województwach północnych i zachodnich (Wielkopolska, Pomorze Zachodnie, Dolny Śląsk).

Konieczne jest zróżnicowanie miejsc szkoleń zależnie od ich charakteru, celu, formy itd. Należy odejść od dotychczas dominującej formuły szkolenia (trzy dni szkolenia, dwa po 4 godz., jeden 8 godz. w nielicznych ośrodkach szkoleniowych, najczęściej niedogodnie skomunikowanych).

Konieczne jest stworzenie bazy dydaktycznej w budynku stanowiącym siedzibę KSSiP, zapewnienie jego pełnego wyposażenia dydaktycznego, umożliwiającego prowadzenie specjalistycznych szkoleń w małych grupach (np. 20-osobowych). Lublin nie jest dobrym miejscem na stworzenie takiej stałej bazy dydaktycznej ze względu

na niedogodności komunikacyjne (najlepszym miejscem byłoby centrum Polski albo Warszawa jako miasto najlepiej skomunikowane z innymi regionami kraju).

W wybranych (wynajętych) ośrodkach szkoleniowych oraz w siedzibie KSSiP powinny być prowadzone głównie wielodniowe szkolenia specjalistyczne oraz szkolenia podstawowe. Należy położyć nacisk na „zbliżanie” szkoleń, zwłaszcza krótkoterminowych, do osób szkolonych.

Szkolenia organizowane w siedzibach sądów apelacyjnych i okręgowych (wojskowych sądów okręgowych) powinny umożliwić dotarcie z ofertą szkoleniową do wszystkich sędziów, którzy orzekają w materii objętej szkoleniem (np. szkolenie na temat zmian w Kodeksie postępowania cywilnego – wszyscy cywiliści, zmian w Kodeksie postępowania karnego - wszyscy karniści), a także redukcję kosztów. Co do zasady powinny to być szkolenia jednodniowe, niewymagające noclegu i całoniedniowego wyżywienia. Konieczne jest ustalenie maksymalnej odległości, jaką może pokonać uczestnik szkolenia jednodniowego i określenie siedzib sądów, w których powinny odbywać się takie szkolenia celem dotarcia do wszystkich adresatów.