

Metodologia privind punerea în aplicare a dispozițiilor Statutului Formatorului

1. Scopul Metodologiei

Rolul prezentelor norme metodologice este de a:

- asigura aplicarea unitară de către Comisia de concurs și evaluare a dispozițiilor statutare privind procedura de selectare a potențialilor formatori și de evaluare a formatorilor incluși în Rețeaua de formatori a Institutului Național al Justiției;
- asigura transparența procesului de selecție și evaluare a formatorilor, astfel încât candidații și formatorii incluși în Rețea să fie conștienți cu privire la ceea ce se așteaptă de la ei și să aibă posibilitatea de a-și crea o strategie de îmbunătățire a performanțelor;
- defini, în concret, criteriile stabilite în cap. II pct. 6 și cap IV pct. 37 din Statutul formatorilor INJ cu privire la selectarea și evaluarea formatorilor, prin utilizarea unor indicatori clari, coerenți, previzibili și obiectivi.

2. Legislația aplicabilă

- Legea privind Institutul Național al Justiției nr. 152 din 8 iunie 2006;
- Statutul Institutului Național al Justiției;
- Regulamentul de ordine interioară a Institutului Național al Justiției;
- Statutul formatorului Institutului Național al Justiției;

3. Selectarea formatorilor

3.1. Definierea și aprecierea criteriilor de selectare prin utilizarea următorilor indicatori:

3.1.1 La aprecierea experienței profesionale și /sau didactice se va avea în vedere:

- vechimea în profesie;
- cunoașterea la nivel înalt a conținutului corespunzător disciplinei care face obiectul programelor lor de formare pentru a oferi beneficiarilor INJ cel mai înalt nivel de calitate în formare și dezvoltare a competențelor;
- deținerea competențelor specifice privind cunoștințele, abilitățile și atitudinile care să le permită să îndrume și să faciliteze procesul de învățare al celorlalți (viitorii formatori trebuie să cunoască teoria învățării la adulți și să demonstreze aplicarea acesteia în cadrul conceperii și susținerii sesiunilor de formare);
- capacitatea de a folosi în mod efectiv tehnologia adecvată pentru a contribui la creșterea eficacității întregului act de formare;
- deținerea abilităților de comunicare, a capacității de a folosi gândirea critică, de a lucra în echipă, de a fi deschis criticilor constructive și de a fi dedicat formării profesionale continue (aceste aspecte pot fi verificate în cadrul interviului, prevăzut la pct. 21 din Statutul formatorului);

3.1.2 La aprecierea reputației ireproșabile în domeniul care lucrează candidatul se va avea în vedere dacă acesta:

- are antecedente penale nestinse, calitatea de bănuit / învinuit / inculpat sau sancțiuni disciplinare;
- a fost concediat/eliberat din funcție din motive compromițătoare;

- are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate;
- are un act constatator emis de Autoritatea Națională de Integritate privitor la încălcarea regimului juridic al declarării averii și intereselor personale;
- respectă îndatoririle de serviciu și se abține de la orice fapte care afectează prestigiul justiției (se vor avea în vedere situațiile în care, prin abuz, au fost încălcate drepturile și libertățile fundamentale ale omului stabilite prin hotărâre judecătorească emisă de instanțele naționale sau internaționale).

3.1.3 La aprecierea *integrității* se va avea în vedere:

- credibilitatea de care se bucură viitorul formator în plan profesional și social;
- dacă acesta respectă standardele de conduită conforme cu onoarea și demnitatea profesiei pe care o exercită;
- lipsa unor elemente negative din activitatea și viața personală de natură a-l face nepotrivit pentru exercitarea calității de formator (de ex., consumul excesiv de alcool, consumul de substanțe psihotrope, toxice sau droguri. Este de important ca formatorul să fie o persoană care să reprezinte un model de urmat pentru adulții cărora li se adresează și care sunt sau vor fi judecători și procurori);
- capacitatea de a analiza posibilele efecte ale comportamentului său profesional și social asupra funcției sale și instituției pe care o reprezintă.

4. Procedura în fața Comisiei de concurs și evaluare (pct. 19-21 din Statutul formatorului INJ)

4.1. Comisia de concurs și evaluare, în procesul de selectare a formatorilor, îndeplinește următoarele activități:

- verifică dosarele candidaților și fișa privind deplinătatea dosarului prezentată de Secția didactico-metodică și formare formatori;
- solicită candidatului să completeze chestionarul privind determinarea integrității și reputației ireproșabile, pentru verificarea îndeplinirii criteriilor cerute de pct. 6 lit. b) și c) din Statutul formatorului INJ. Chestionarul reprezintă un instrument de lucru al Comisiei pentru aprecierea îndeplinirii criteriilor menționate;
- atunci când consideră că se impune, pentru lămurirea unor aspecte ce rezultă din actele dosarului sau din chestionarul privind determinarea integrității și reputației ireproșabile, completat de candidat, Comisia poate contacta candidatul pentru clarificări suplimentare.

4.2. Interviu.

La propunerea a cel puțin trei membri, Consiliul INJ poate invita candidatul la un interviu.

4.2.1. Pregătirea interviului presupune următoarele activități:

- plasarea graficului de desfășurare pe pagina de web oficială a INJ;
- înștiințarea candidaților despre locul și ora desfășurării interviului.

4.2.2. Interviu se va desfășura în prezența a cel puțin cinci membri ai Consiliului INJ.

4.2.3. Interviu nu este public și are o durată de maximum 30 min. pentru fiecare candidat.

4.2.4. Întrebările adresate candidatului de către membrii Consiliului INJ vor urmări dacă acesta răspunde profilului formatorului, în special, dacă deține abilitățile și atitudinile care să-i permită să îndrume și să faciliteze procesul de învățare al celorlalți, precum și dacă deține abilitățile de comunicare, capacitatea de a folosi gândirea critică (respectiv, capacitatea de a identifica concluzii inadecvate, necorespunzătoare; de a identifica date care pot susține o ipoteză; de a identifica informația nouă, necesară pentru a trage o concluzie; de a separa informația relevantă de cea irelevantă, de a recunoaște modul în care noua informație poate schimba soluția unei probleme), de a lucra în echipă, de a fi deschis criticilor constructive și de a fi dedicat formării profesionale.

5. Evaluarea complexă a formatorilor

Pentru aplicarea uniformă a dispozițiilor înscrise în pct. 33 – 37 din Statutul formatorului vor fi avute în vedere următoarele aspecte:

5.1. Prima etapă a evaluării complexe:

- plasarea anunțului privind declanșarea evaluării complexe pe pagina web a INJ;
- acordul formatorului, dat în scris, prin care își manifestă disponibilitatea de a participa la evaluare;
- pentru actualizarea datelor, formatorul va completa, dacă este cazul, dosarul personal cu actele suplimentare solicitate, precum și chestionarul privind determinarea integrității și a reputației ireproșabile.

5.2. Procedura de evaluare a formatorilor care, în ultimii trei ani de la includerea în Rețea sau de la ultima evaluare complexă au participat la cel puțin o activitate de instruire.

Evaluarea se va realiza pe baza rezultatelor din chestionarele de evaluare a satisfacției beneficiarilor.

În cazul formatorului care, în baza rezultatelor chestionarelor de evaluare a satisfacției beneficiarilor, a obținut o evaluare mai joasă de 80%, Comisia va participa la activitățile de instruire pentru evaluarea prestației. În acest caz, se va urmări îndeosebi: eficiența metodelor de formare (adecvarea la caracterul practic al formării, la nivelul de pregătire al participanților, favorizarea învățării active), relația de comunicare cu participanții (caracterul interactiv al formării, atitudinea formatorului), precum și respectarea îndatoririlor cu caracter administrativ sau organizatoric, transmiterea materialelor de instruire etc.

În situația în care evaluarea formatorului prin participarea Comisiei va fi nesatisfăcătoare, în baza pct. 23 din Statutul formatorului, Consiliul INJ își rezervă dreptul de a realiza un interviu cu respectivul formator. În cadrul interviului vor fi lămurite aspectele care au determinat o astfel de evaluare.

5.3. În situația în care formatorul, în ultimii trei ani de la includerea în Rețea sau de la ultima evaluare complexă, nu a participat la nicio instruire în cadrul Institutului ca formator, evaluarea se va realiza în cadrul prezentării unei secvențe demonstrative de seminar, cu o durată de 30 min., pe o temă la liberă alegere din domeniul/domeniile în care formatorul este inclus în Rețea.

În cadrul acestei secvențe demonstrative de seminar, Comisia va urmări următoarele aspecte:

- centrarea activității de formare pe obținerea de abilități practice și atitudini.

La aprecierea acestui criteriu, Comisia va urmări dacă formatorul, la începutul seminarului, a identificat nevoile de formare ale grupului-țintă și, ulterior, în funcție de acestea, dacă a realizat transmiterea informațiilor astfel încât să contribuie la dezvoltarea și consolidarea abilităților și atitudinilor pe segmentul de activitate al formării.

- segmentarea logică a conținutului tematic.

La aprecierea acestui criteriu, Comisia va avea în vedere dacă formatorul a identificat elementele principale de predare (aspectele-cheie) pentru conținutul pe care dorește să-l transmită și dacă acestea au fost transmise într-o succesiune logică și adecvată.

- adecvarea metodelor de formare la obiectivele de învățare și la profilul grupului.

La aprecierea acestui criteriu se va avea în vedere dacă formatorul a identificat metodele de formare care sunt potrivite pentru nevoile grupului-țintă (e.g. prelegere, studii de caz, joc de rol, lucru pe grupuri mici etc.) și care permit transmiterea unui volum cât mai mare de cunoștințe într-un timp limitat.

- respectarea caracteristicilor de învățare la adulți.

La aprecierea acestui criteriu, Comisia va avea în vedere dacă formatorul este în măsură să transmită participanților că sesiunea de formare va influența direct și pozitiv activitatea lor profesională, că este utilă și că le oferă posibilitatea de a integra în procesul de învățare atât experiența profesională, cât și experiența de viață. De asemenea, se va urmări atitudinea formatorului față de participanți, respectiv dacă acesta îi tratează ca parteneri egali în cadrul sesiunii de formare, precum și dacă acesta a fost în măsură să folosească acele abilități ale participanților care facilitează și promovează învățarea activă.

- logica și corectitudinea exprimării în domeniul de specialitate.

La aprecierea acestui criteriu, Comisia va avea în vedere argumentarea coerentă și corectă din punct de vedere al logicii juridice a cunoștințelor și opiniilor transmise de formator participanților, precum și folosirea, într-o formă clară și concisă, a limbajului juridic.

- utilizarea și gestionarea resurselor materiale adecvate.

La evaluarea acestor două criterii, Comisia va urmări dacă formatorul a pregătit materiale care să se potrivească stilului de învățare al participanților (acestea ar putea include studii de caz, prezentări PowerPoint, video, suporturi de curs, etc.). De asemenea, se va urmări dacă formatorul este capabil să folosească în mod efectiv tehnologia adecvată pentru a contribui la creșterea eficacității sesiunii de formare.

- elemente de noutate în abordare și informare.

La evaluarea acestui criteriu se vor avea în vedere atât originalitatea materialelor folosite de formator, cât și elementele de noutate aduse în abordarea temei. De asemenea, vor fi avute în vedere și recomandările pe care formatorul le va face participanților cu privire la alte materiale de referință existente.

- capacitatea de planificare, organizare și evaluare a temei.

La evaluarea acestui criteriu, Comisia va avea în vedere: modul în care sunt planificate activitățile din cadrul secvenței de seminar, astfel încât timpul alocat să fie gestionat în mod eficient, organizarea activității (prezentarea participanților, distribuirea materialelor care vor fi folosite în cursul sesiunii de formare, împărțirea participanților pe grupuri în cazul în care se optează pentru metode gen joc de rol sau lucru pe grupuri), organizarea coerentă a fluxului de informații transmise, precum și evaluarea corectă a modului în care trebuie transmisă informația astfel încât să capteze interesul participanților și să se dovedească a fi utilă nevoilor lor de formare.

- capacitatea de a se autoevalua și de a se forma continuu.

La aprecierea acestui criteriu se va avea în vedere capacitatea formatorului de a-și identifica punctele tari, punctele slabe din activitate și nevoile de formare, precum și disponibilitatea arătată de a se perfecționa în domeniul dezvoltării abilităților profesionale și didactice (e.g. participări la seminare, conferințe, programe naționale, internaționale sau organizate de INJ etc.).