

RAPORT Z EWALUACJI PROJEKTU

PROJEKT:

*„Promowanie i wdrażanie programów
udoskonalania i ujednolicania technik legislacyjnych
w urzędach obsługujących organy władzy publicznej”*

ZAMAWIAJĄCY BADANIE:

Rządowe Centrum Legislacji

WYKONAWCA BADANIA:

PrePost Consulting Alicja Zajązkowska



Raport z ewaluacji Projektu „*Promowanie i wdrażanie programów udoskonalania i ujednolicania technik legislacyjnych w urzędach obsługujących organy władzy publicznej*” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet V. Dobre rządzenie, Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej, Poddziałanie 5.1.1 Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenia kompetencji kadr.

Okres realizacji Projektu: 01.04.2009 – 31.12.2011

Beneficjent systemowy Projektu: Rządowe Centrum Legislacji (od 9.03.2010r.)
Aleja Jana Chrystiana Szucha 2/4, 00-582 Warszawa
tel. +48 22 694 60 67; www.rcl.gov.pl

Wykonawca badania: **PrePost Consulting Alicja Zajązkowska**

Skład zespołu badawczego: Alicja Zajązkowska
Katarzyna Sekutowicz

Okres realizacji badania: sierpień – październik 2011r.

Data raportu: listopad 2011

SPIS TREŚCI

| | |
|---|-----|
| Streszczenie | 4 |
| Wprowadzenie..... | 15 |
| Metodologia badania | 17 |
| Wyniki badania | 22 |
| Uczestnicy i skala wsparcia projektowego | 22 |
| Ocena wsparcia projektowego..... | 34 |
| Ogólna charakterystyka respondentów badania CAWI..... | 35 |
| Ocena adekwatności oraz użyteczności szkoleń w latach 2010-2011 | 39 |
| Ogólna ocena szkoleń | 47 |
| Indywidualne korzyści ze szkoleń | 57 |
| Wpływ oferty Projektu na ułatwienie zadań zawodowych legislatora. | 60 |
| Publikacja „Dobre praktyki legislacyjne” | 63 |
| Strony internetowe RCL i Projektu..... | 65 |
| Wpływ Projektu na ujednoczenie technik legislacyjnych | 68 |
| Ocena wsparcia dla aplikantów aplikacji legislacyjnej..... | 76 |
| Ocena wskaźników efektów Projektu..... | 88 |
| Ocena zarządzania projektem | 93 |
| Wnioski i rekomendacje..... | 104 |
| Załączniki – narzędzia badawcze | 111 |
| Kwestionariusz ankiety elektronicznej CAWI dla uczestników szkoleń..... | 111 |
| Kwestionariusz ankiety elektronicznej CAWI dla aplikantów..... | 118 |
| Scenariusz wywiadu grupowego | 121 |
| Scenariusz wywiadu dla kadry kierowniczej RCL..... | 122 |
| Scenariusz wywiadu dla kadry zarządzającej projektem | 124 |

STRESZCZENIE

Niniejsza publikacja zawiera wyniki badania ewaluacji ex-post Projektu „*Promowanie i wdrażanie programów udoskonalania i ujednociania technik legislacyjnych w urzędach obsługujących organy władzy publicznej*”, realizowanego w okresie od 1 kwietnia 2009 r. do 31 grudnia 2011r.

Na dzień 31 września 2011 roku w działaniach Projektowych uczestniczyło łącznie 480 osób pracowników i kadry kierowniczej z 44 różnych instytucji, którzy zajmują się kwestiami stanowienia prawa i uczestniczą w procesie legislacyjnym, w tym:

- pracownicy i kadra kierownicza RCL, których zakres obowiązków służbowych obejmuje czynności z zakresu legislacji;
- pracownicy innych urzędów administracji rządowej oraz urzędów obsługujących organy władzy publicznej (min. Kancelarie: Prezydenta RP, Sejmu i Senatu), których zakres obowiązków służbowych obejmuje czynności z zakresu legislacji;
- dyrektorzy departamentów prawnych i legislacyjnych z różnych Ministerstw;
- aplikanci aplikacji legislacyjnej.

Oferowane w ramach Projektu wsparcie ma charakter ogólnodostępnych, bezpłatnych szkoleń skierowanych do powyższych grup beneficjentów. Praktyka pokazała, że działania projektowe wypełniły lukę na rynku w ofercie szkoleniowej dostępnej dla legislatorów, która do czasu uruchomienia Projektu ograniczała się jedynie do aplikacji legislacyjnej. Realizatorzy Projektu przeprowadzili szkolenia łącznie dla 1250 uczestników (na dzień 31.09.2011), co oznacza, że jeden beneficjent Projektu skorzystał średnio więcej niż z 2 szkoleń.

Należy podkreślić mocną stronę Projektu, jaką jest dobre rozpoznanie oczekiwań i potrzeb szkoleniowych legislatorów w oparciu o wyniki wewnętrznej ewaluacji ex-ante Projektu, przeprowadzonej przez Realizatorów w formie badania pod kątem dostosowania tematyki przyszłych szkoleń.

Badanie ewaluacyjne ex-post, w oparciu o które powstał niniejszy raport, zostało przeprowadzone zgodnie z podejściem mix-mode przy zastosowaniu ilościowych i jakościowych metod badawczych.

Do końcowej ewaluacji Projektu wykorzystano:

- dane zastane (wyniki ankiet ewaluacyjnych szkoleń, wyniki ewaluacji wewnętrznej Rządowego Centrum Legislacji z badania potrzeb szkoleniowych, zestawienia ilościowe i jakościowe z monitoringu projektu);
- dane pierwotne z badania ankietowego CAWI (ankiety elektroniczne) oraz z wywiadów indywidualnych i grupowych, a także z analizy dokumentacji.

Ankietowanie przeprowadzono w okresie od 12 września do 8 października 2011 roku pośród grupy 112 respondentów (legislatorów oraz kierownictwa z RCL i innych instytucji oraz aplikantów aplikacji legislacyjnej). Do każdej z grup została przygotowana oddzielna ankieta internetowa uwzględniająca specyfikę procesu edukacyjnego każdej z grup. Wywiady indywidualne (IDI) oraz wywiad grupowy zostały przeprowadzone w Warszawie w dniach od połowy sierpnia do 8 października 2011 roku w grupie 16 respondentów, wybranej spośród uczestników szkoleń, jak również aplikacji legislacyjnej oraz realizatorów Projektu.

OCENA WSPARCIA PROJEKTOWEGO

Oferta wsparcia skierowanego do beneficjentów Projektu obejmuje szkolenia z zakresu legislacji, umiejętności interpersonalnych, w tym szkolenia menadżerskie, lektoraty językowe, szkolenia komputerowe i spotkania w ramach zjazdów aplikacji legislacyjnych oraz narzędzia wykorzystywane do budowania bazy wiedzy legislacyjnej: publikacja „*Dobre Praktyk Legislacyjne*” i strony internetowe RCL. Wyniki ewaluacji tego obszaru zostały zaprezentowane w odniesieniu do następujących zagadnień:

- ocena adekwatności oraz użyteczności szkoleń w latach 2010-2011;
- ogólna ocena szkoleń;
- indywidualne korzyści ze szkoleń;
- wpływ oferty Projektu na ułatwienie zadań zawodowych legislatora;
- ocena publikacji „*Dobre praktyki legislacyjne*” i stron internetowych RCL i Projektu;
- wpływ Projektu na ujednoczenie technik legislacyjnych;
- ocena wsparcia dla aplikantów aplikacji legislacyjnej.

Ocena adekwatności oraz użyteczności szkoleń w latach 2010-2011

Najwyższym stopniem adekwatności w 2010 roku spośród szkoleń z zakresu legislacji w opinii ankietowanych respondentów odznaczał się cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6 odbywających się w siedzibie RCL oraz **metodologia opracowywania projektów założeń projektów ustaw na tle dotychczasowej praktyki rządowego postępowania**. Ponad połowa uczestników powyższych szkoleń wskazała również na **ich wysoką użyteczność**. Spośród szkoleń z zakresu legislacji w omawianym roku najmniej adekwatnym oraz użytecznym szkoleniem okazały się szkolenia z traktatu z Lizbony oraz praktyczne aspekty opracowywania projektów założeń projektów ustaw oraz projektów ustaw na podstawie przyjętych założeń.

Adekwatność i użyteczność innych szkoleń (szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych, lektoraty językowe) realizowanych w roku 2010, nie nawiązujących bezpośrednio do kwestii legislacji, badani uznali za umiarkowane.

W odniesieniu do roku 2011 najwyższy stopień adekwatności szkoleń został określony dla **cyklu szkoleń dla kadry kierowniczej** (który uzyskał jednocześnie najwyższą ocenę użyteczności) oraz szkolenia dotyczącego **zasad przygotowywania i ogłaszania aktów prawnych w formie elektronicznej**. Najmniej użytecznym szkoleniem okazało się szkolenie poświęcone problemowi obiegu aktu prawnego skierowanego do ogłoszenia w postaci elektronicznej, którego jednak stopień adekwatności oceniono jako umiarkowany.

W przypadku innych szkoleń zrealizowanych w roku 2011, podobnie jak w roku 2010, uzyskiwane oceny adekwatności i użyteczności są o wiele niższe niż w przypadku szkoleń stricte legislacyjnych. Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym, szkolenia komputerowe oraz lektoraty językowe w ocenie respondentów uzyskały umiarkowany stopień adekwatności oraz użyteczności.

Ogólna ocena szkoleń

Kluczowym elementem badań ewaluacyjnych była ogólna ocena uczestników Projektu stopnia zadowolenia z trzech podstawowych wymiarów szkoleń: **organizacji zajęć szkoleniowych, zakresu merytorycznego** prowadzonych szkoleń (ocena programu oraz tematyki prowadzonych zajęć) oraz **sposobu prowadzenia zajęć** pod kątem zastosowania aktywizujących metod nauczania. Oceny dokonywano przy pomocy skali szkolnej: od oceny niedostatecznej (1) do celującej (6).

Z analizy wyników średnich wynika, że **relatywnie najlepiej szkolenia ocenione zostały pod kątem organizacji (średnia 4,95)**. Na drugim miejscu ze średnią notą 4,68 oceniony został zakres merytoryczny prowadzonych zajęć, zaś notę „dobry plus” otrzymał sposób ich prowadzenia (4,53 punkta na skali od 1 do 6).

Analiza wyników ocen uzyskanych w ankietach oceny szkoleń (dane zastane na podstawie ankiet wypełnianych przez uczestników na zakończenie danego szkolenia) pokazała, że średnie oceny organizacji zajęć, zakresu merytorycznego i metodologicznego wahają się pomiędzy oceną dobry, a bardzo dobry. Najwyższe średnie oceny, tak jak i w końcowym badaniu ewaluacyjnym CAWI, przyznawano **parametrowi związanemu z organizacją zajęć szkoleniowych**, co potwierdza, że realizatorzy dołożyli dużej staranności w przygotowaniu oferty szkoleniowej na odpowiednim poziomie organizacyjnym.

- **Szkolenia dla legislatorów**

Dzięki unikaniu stosowania jedynie formy wykładowej zajęć i wprowadzaniu elementów pracy warsztatowej na szkoleniach (zajęcia praktyczne z legislacji polegające na szukaniu rozwiązań konkretnych problemów na przykładach) zdaniem respondentów uzyskano w Projekcie istotną wartość dodaną, jaką jest **integracja i wzajemna komunikacja między osobami z różnych ośrodków legislacyjnych**.

Docenianą przez respondentów wywiadów praktyką, stosowaną przez niektórych prowadzących szkolenia legislacyjne jest również **przygotowywanie rozstrzygnięć, które wypracowano w trakcie szkolenia i udostępnianie ich uczestnikom po szkoleniu**. Niektóre z nich są także publikowane w opracowaniu „*Dobre praktyki legislacyjne*” na stronie internetowej RCL, co respondenci wywiadów podkreślali, jako bardzo ważną zaletę i wartość dodatkową wynikającą z tych szkoleń.

- **Szkolenia dla dyrektorów departamentów**

W założeniach, uczestnikami spotkań seminaryjnych mieli być głównie dyrektorzy departamentów legislacyjnych, w praktyce jednak zdecydowana większość to pracownicy departamentów legislacyjnych lub pracownicy departamentów merytorycznych. W opinii respondentów wywiadu **przyjęta formuła zapraszania oraz brak pełnej wiedzy o celach tych spotkań mogły zasadniczo wpłynąć na małą gotowość samych dyrektorów do**

wzięcia w nich udziału. Dyrektorzy delegowali na spotkania często swoich pracowników, gdyż traktowali je, jako kolejne szkolenie, a nie seminarium dyskusyjne.

Z obserwacji RCL wynika, że sami dyrektorzy są mało zainteresowani tymi spotkaniami, a oddelegowani zastępcy lub wręcz pracownicy nie są chętni do dyskusji, lecz oczekują gotowych recept. Dla przyszłych edycji projektu kluczowe zatem wydaje się **podkreślanie szczególnej funkcji tych seminariów dyskusyjnych wśród dyrektorów departamentów i wzmocnienie przekazu o roli spotkań**, jeśli mają one (zgodnie z oczekiwaniami RCL) stanowić forum wymiany opinii i stanowisk, na końcu których będą podejmowane konkretne decyzje i zatwierdzane ujednolicone rozwiązania.

Indywidualne korzyści ze szkoleń

Z przeprowadzonych badań wynika, że zdecydowana większość (**82,7%**) **osób biorących udział w szkoleniach wskazała, iż dzięki szkoleniom udało się podnieść kwalifikacje i kompetencje zawodowe z zakresu legislacji**, a przyjęta w ramach Projektu formuła szkoleń umożliwiała wymianę poglądów, doświadczeń i wypracowanie jednolitych stanowisk między legislatorami z różnych instytucji (74,3%). Ponad połowa badanych osób **jest również przekonana, iż udział w ofercie szkoleniowej Projektu umożliwił nawiązanie nowych kontaktów z legislatorami** z różnych urzędów administracji rządowej oraz urzędów obsługujących organy władzy publicznej.

Status uczestnika szkolenia (czy uczestnik jest pracownikiem RCL czy też nim nie jest) zróżnicował jednak oceny badanych w odniesieniu do budowania relacji (nawiązywania nowych kontaktów, zacieśnianie współpracy, wymiany poglądów, doświadczeń i wypracowania jednolitych stanowisk). Pracownicy RCL prawie dwukrotnie rzadziej niż pozostali uczestnicy projektu wskazywali, że udział w ofercie szkoleniowej umożliwił nawiązanie nowych kontaktów z legislatorami z różnych urzędów administracji rządowej oraz urzędów obsługujących organy władzy publicznej. Ponadto zdecydowanie rzadziej niż pozostali uczestnicy projektu twierdzili, że udział w projekcie wpłynął na zacieśnienie współpracy między legislatorami oraz że przyjęta w ramach projektu formuła szkoleń umożliwiała wymianę poglądów, doświadczeń i wypracowanie jednolitych stanowisk między legislatorami z różnych instytucji.

Wpływ oferty Projektu na ułatwienie zadań zawodowych legislatora

Badania ewaluacyjne pokazały, iż relatywnie największe ułatwienia w wykonywaniu zadań zawodowych legislatora badane osoby widzą w zakresie opracowywania projektów aktów normatywnych oraz w zakresie sporządzania opinii o projektach aktów normatywnych. Odnotowano, iż osoby pełniące funkcję kierowniczą częściej niż inne osoby wskazują na to, że udział w szkoleniach ułatwia pracę zawodową legislatora w zakresie czuwania nad aktualizacją aktów normatywnych oraz w zakresie inicjowania zmian w razie takiej potrzeby.

Ocena dodatkowych form wsparcia projektowego

- **Publikacja „Dobre praktyki legislacyjne”**

Realizatorzy Projektu opracowali publikację „Dobre praktyki legislacyjne”, która była dystrybuowana w wersji papierowej, a jej zawartość została umieszczona na stronie internetowej RCL z zamiarem dalszej aktualizacji. Publikacja powstała jako odpowiedź na potrzebę ułatwiania dostępu środowisku legislatorów do aktualnej bazy wiedzy, która prezentowałaby wybrane praktyki legislacyjne i propozycje ich rozwiązywania. Z uzyskanych danych wynika, że **prawie połowa osób biorących udział w badaniu przyznała, że dobrze ocenia ową publikację (48%), zaś kolejne 21% wystawiło publikacji ocenę bardzo dobrą w kontekście użyteczności informacji w niej zawartych.**

- **Strony internetowe RCL i Projektu**

Ważnym elementem dodatkowego wsparcia projektowego udzielanego uczestnikom jest strona internetowa RCL www.rcl.gov.pl oraz strona samego Projektu www.pokl.rcl.gov.pl, która działa od początku 2011 roku i powstała, jako własna inicjatywa realizatora Projektu, sfinansowana z własnych źródeł (nie została pierwotnie zaplanowana w budżecie projektu). **Z badań wśród respondentów wynika, że strona internetowa RCL jest używana zdecydowanie częściej niż strona Projektu, przy czym 33% respondentów używa strony RCL codziennie, zaś 41% używa jej kilka razy w tygodniu.**

Fakt, iż aż 74% respondentów badania podaje, że korzysta ze strony internetowej RCL bardzo często (codziennie i kilka razy dziennie) potwierdza, że jest w środowisku legislatorów duża gotowość do wykorzystywania nowoczesnych technologii informacyjno- komunikacyjnych (TIK) w pracy zawodowej.

Wpływ Projektu na ujednoczenie technik legislacyjnych

Jednym z celów szczegółowych Projektu jest wpływanie na ujednoczenie technik legislacyjnych, ale jest to zadanie trudne i wymagające dłuższej perspektywy czasu, w opinii respondentów badania. Realizatorzy Projektu odnotowali już jednak pewne istotne osiągnięcia w tym zakresie, takie jak: stosowanie odnośników do tytułów aktów normatywnych i ich przepisów, stosowanie technik legislacyjnych w zakresie przepisów przejściowych oraz sposób redagowania projektów założeń projektów ustaw.

W odniesieniu do oceny przez badanych respondentów stopnia usprawnienia podniesienia jakości stanowienia prawa dzięki działaniom projektowym, z analizy danych wynika, że aż **60,6% ankietowanych jest zdania, że działania te w bardzo dużym, bądź dużym stopniu przyczyniły się do podniesienia jakości pracy służb legislacyjnych.**

Ponadto dla ponad połowy osób biorących udział w badaniu ewaluacyjnym działania projektowe w dużym bądź bardzo dużym stopniu przyczyniają się do wdrożenia nowego trybu pracy legislacyjnej i doskonalenia metodologii legislacyjnej, poprawy praktycznych aspektów stanowienia prawa oraz do usprawnienia procesów koordynacyjnych w wyniku upowszechniania ujednoczonej metodologii legislacyjnej.

Ocena wsparcia dla aplikantów aplikacji legislacyjnej

Działania projektowe skierowane do aplikantów z dwóch roczników 2009/2010 oraz 2010/2011 miały charakter dodatkowego wsparcia szkoleniowego, skoncentrowanego na pracy warsztatowej w ramach dwudniowych zjazdów wyjazdowych. Aplikanci korzystali także z szerokiego wsparcia teoretycznego i praktycznego oferowanego w ramach obowiązkowych rocznych zajęć/zjazdów aplikacyjnych.

Ani jedna osoba, spośród grupy 26 ankietowanych aplikantów, nie oceniła żadnego z aspektów zjazdów na ocenę niedostateczną. Aplikantom - uczestnikom wywiadów - podobała się forma wyjazdowa, jaka została zaproponowana w ramach wsparcia projektowego. Rekomendowano, aby do normalnego trybu aplikacji dołączyć sesje wyjazdowe, jako stały element dobrej praktyki przetestowanej w ramach wsparcia projektowego.

Sposób prowadzenia zajęć został w ankiecie oceniony przez respondentów na poziomie dobrym, ale najniżej spośród pozostałych elementów oceny (organizacja i tematyka). Badani chwalili formy warsztatowe, które były stosowane na sesjach

wyjazdowych. Sygnalizowano, że podczas aplikacji jest ich za mało. Dla poprawy skuteczności procesu edukacyjnego i zwiększenia użyteczności zajęć z perspektywy oczekiwani i potrzeb zawodowych legislatora warto zatem ograniczając wykładowy charakter zajęć, rozszerzyć ich praktyczną formułę.

W trakcie wywiadów aplikanci bardziej szczegółowo odnosili się także do przebiegu samego procesu edukacyjnego i sugerowali, aby w trakcie sesji wydłużyć czas, jaki poświęca się na dany temat. Pojawiły się sugestie, aby schemat pracy w trakcie zjazdów nad danym tematem zakładał w pierwszym etapie wykład, omawiający dane zagadnienie, następnie warsztat ćwiczący daną umiejętność, a jako trzeci etap - zajęcia omawiające wykonane zadanie przez poszczególne osoby, czy zespoły, tak aby uzyskali oni bardziej pogłębioną informację zwrotną od prowadzących. Sygnalizowano także, że czas poświęcany na omawianie danego tematu jest zbyt krótki. Lepiej w ich opinii jest omawiać mniej zagadnień, a dokładniej i w bardziej pogłębiony

Ponad połowa badanych stwierdziła, że tematyka zajęć została w bardzo dużym lub dużym stopniu trafnie dopasowana do ich potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji. Połowa respondentów była zdania, że zajęcia umożliwiają im dobre przygotowanie do egzaminów pisemnych i ustnych z aplikacji legislacyjnej. **Ogółem 92% ankietowanych uważa, że zajęcia przygotowują do egzaminu w stopniu co najmniej dostatecznym. Niemal wszyscy badani stwierdzili, że ich udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej podniósł ich kwalifikacje i kompetencje zawodowe. Niemal dla połowy badanych w stopniu dużym lub bardzo dużym, udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej służył pomocą w wyjaśnianiu wątpliwości w związku z problemami legislacyjnymi. Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała ponadto, że wiedza i umiejętności pozyskane w ramach Projektu zostaną wykorzystane przez nich w dużym lub bardzo dużym stopniu w pracy legislatora.**

OCENA WSKAŹNIKÓW EFEKTÓW PROJEKTU

Założone w projekcie wskaźniki produktów i **rezultatów twardych** osiągnęte są zgodnie z zatwierdzonym planem, proporcjonalnie do czasu trwania projektu. Niektóre z tych wskaźników zostały już osiągnięte w 100%, a pozostałe osiągają poziom wykonania powyżej 75%.

Analiza danych zebranych w trakcie ewaluacji projektu potwierdza, że zakładane **rezultaty miękkie, tj. podniesienie kwalifikacji pracowników RCL, ujednoczenie technik legislacyjnych oraz zwiększenie liczby wykwalifikowanych legislatorów, zostały osiągnięte.**

Z przeprowadzonych badań ankietowych w ramach ewaluacji wynika natomiast, że znacząca większość (82,7%) osób biorących udział w szkoleniach, również przedstawiciele RCL, wskazała, iż dzięki szkoleniom udało się podnieść kwalifikacje i kompetencje zawodowe z zakresu legislacji. 92% badanych aplikantów potwierdziło wzrost kompetencji zawodowych.

Dla zdecydowanej większości badanych (74,3%) przyjęta w ramach Projektu formuła szkoleń umożliwia również wymianę poglądów, doświadczeń i wypracowanie jednolitych stanowisk między legislatorami z różnych instytucji, zaś wiedza z zakresu legislacji uzyskana w trakcie szkoleń zdaje się pomagać uczestnikom szkoleń rozwiązywać problemy, z którymi spotykają się w pracy. Relatywnie największe ułatwienia w wykonywaniu zadań zawodowych legislatora badane osoby widzą w zakresie opracowywania projektów aktów normatywnych.

Dla ponad połowy osób biorących udział w badaniu ewaluacyjnym działania projektowe w dużym, bądź bardzo dużym stopniu przyczyniają się do wdrożenia nowego trybu pracy legislacyjnej i doskonalenia metodologii legislacyjnej, poprawy praktycznych aspektów stanowienia prawa oraz do usprawnienia procesów koordynacyjnych w wyniku upowszechniania ujednoczonej metodologii legislacyjnej.

Badania jakościowe pozwoliły również na identyfikację kluczowych efektów projektu takich jak: nabywanie przez beneficjentów wiedzy i umiejętności z zakresu różnorodnych zagadnień tematycznych; forum wymiany doświadczeń między legislatorami; forum dyskusyjne wymiany poglądów między legislatorami RCL, a legislatorami/ prawnikami z innych instytucji; wpływanie na ujednoczanie podejścia do stanowienia prawa w różnych komórkach zajmujących się tymi zagadnieniami; wypracowywanie i upowszechnianie jasnych wykładni legislacyjnych; nawiązanie bliższych kontaktów interpersonalnych między legislatorami z różnych komórek zajmujących się stanowieniem prawa.

Główne efekty Projektu koncentrują się w 3 obszarach:

- **wzmacnianie kapitału wiedzy;**
- **wzmacnianie kapitału misji;**

- **wzmacnianie kapitału relacji.**

OCENA ZARZĄDZANIA PROJEKTEM

W opinii respondentów badania przyjęta struktura zarządzania projektem sprawdza się w praktyce. **Kadra zarządzająca Projektem** radzi sobie bardzo dobrze z wdrażaniem projektu i prawidłowo nadzoruje wszystkie kwestie rzeczowego i finansowego zakresu projektu. Zarządzających projektem cechuje: umiejętność zarządzania zmianą - wyciąganie wniosków z monitorowania projektu, szybkie reagowanie na pojawiające się problemy, jak również gotowość do podążania za zdefiniowanymi w ramach wewnętrznej ewaluacji ex-ante potrzebami szkoleniowymi i oczekiwaniami beneficjentów i elastyczne podejście do wdrażania projektu. Realizatorom nie tylko udało się zapanować nad harmonogramem projektu, ale także znacznie rozszerzyć jego zakres ilościowy i merytoryczny, co należy uznać za duży sukces projektu. Istotnym utrudnieniem przy wdrażaniu Projektu jest jednak nadmierne obciążenie pracą projektową personelu merytorycznego (zwłaszcza w okresie skumulowania kilku szkoleń), który jednocześnie podejmuje prace poza projektowe w ramach swoich dotychczasowych etatowych obowiązków.

Zaplanowany zakres zadań i formy wsparcia pozwalają na realizację Projektu zgodnie z harmonogramem. **Projekt nie ma opóźnień i jest wdrażany zgodnie z aktualnym wnioskiem projektowym.** Badania ewaluacyjne pokazały, iż najtrudniejszym elementem w zarządzaniu czasem i postępem prac projektowych jest kwestia uruchamiania rezerwy celowej na potrzeby projektu.

Procedura rezerwy celowej znacznie ogranicza czas dostępny na przygotowanie szkolenia – w praktyce zdarza się, że na ok. 10 dni przed szkoleniem wysyłane są zaproszenia z konkretnymi informacjami o terminie, miejscu i zakresie tematycznym szkolenia. Powoduje to znaczne **ograniczenie czasu przeznaczony na rekrutację uczestników** i jest to trudność, z którą muszą sobie poradzić realizatorzy projektu, ale także i potencjalni uczestnicy, szczególnie kadra kierownicza różnych instytucji. Dla wielu dyrektorów departamentów rekrutacja uczestników Projektu jest zasadniczym czynnikiem utrudniającym ich udział.

Realizatorzy nie mają trudności z monitorowaniem danych o uczestnikach projektu. W ich opinii mocną stroną wdrażania Projektu jest **wzorowo prowadzona dokumentacja merytoryczna projektu i rozbudowane mechanizmy kontrolne** („check listy”) dla poszczególnych czynności związanych z organizacją szkoleń. Kadra zarządzająca projektem

potwierdza, iż dokumenty monitoringowe i sprawozdawcze są gromadzone oraz przechowywane zgodnie z obowiązującymi wytycznymi i procedurami wdrażania projektu. Ponadto kontrola Projektu na miejscu (przeprowadzona przez przedstawicieli IP2 (KPRM)) wypadła pozytywnie i sformułowano wniosek, iż przedmiotowy projekt jest realizowany prawidłowo, zgodnie z przyjętymi założeniami.

WPROWADZENIE

Niniejszy Raport zawiera wyniki badania ewaluacji ex-post Projektu „*Promowanie i wdrażanie programów udoskonalania i ujednociania technik legislacyjnych w urzędach obsługujących organy władzy publicznej*”.

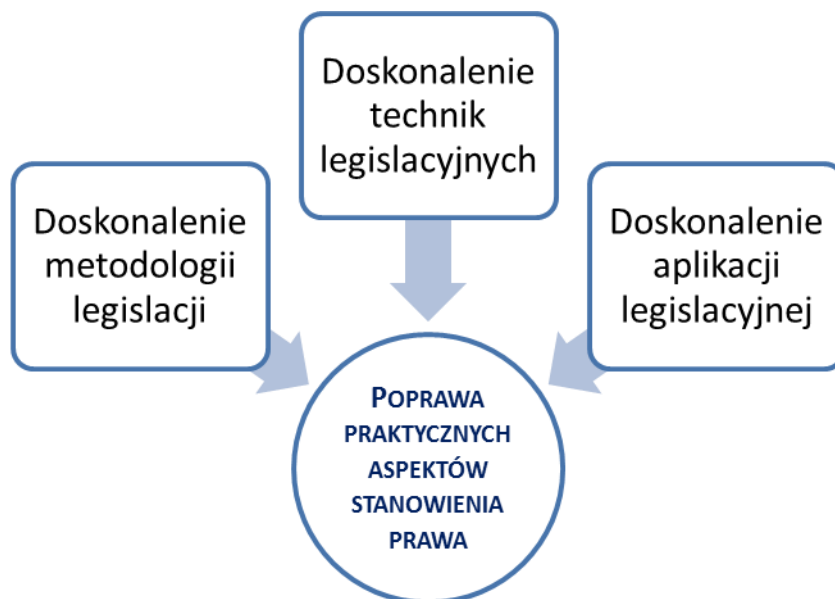
Projekt realizowany jest w okresie od 1 kwietnia 2009 r. do 31 grudnia 2011r. Beneficjentem systemowym Projektu od 9 marca 2010 r. jest Rządowe Centrum Legislacji na podstawie umowy zawartej pomiędzy Beneficjentem a Instytucją Zarządzającą i Instytucją Pośredniczącą.

Badania ewaluacyjne zostały przeprowadzone w oparciu o uzgodnienia zawarte w raporcie metodologicznym przedłożonym do wykonania przez Zamawiającego badanie Rządowe Centrum Legislacji (RCL).

Raport z realizacji badania ewaluacyjnego został opracowany zgodnie z umową zawartą pomiędzy PrePost Consulting Alicja Zajązkowska, a Zamawiającym.

Celem ogólnym Projektu, którego dotyczy przeprowadzone badanie jest zasadnicza poprawa praktycznych aspektów stanowienia prawa poprzez działania ukierunkowane na doskonalenie metodologii legislacji, technik legislacyjnych oraz aplikacji legislacyjnej.

Rysunek 1



Realizacja projektu została podzielona na trzy główne Działania:

Działanie 1: Udoskonalenie metodologii legislacji poprzez zorganizowanie i przeprowadzenie cyklicznych szkoleń specjalistycznych z zakresu legislacji i wybranych dziedzin prawa oraz specjalistycznych szkoleń językowych dla pracowników RCL.

Działanie 2: Udoskonalenie technik legislacyjnych dzięki promocji i wdrożeniu programów ich udoskonalania i ujednolicania w urzędach obsługujących organy władzy publicznej (w tym w administracji rządowej, Kancelariach Prezydenta RP, Sejmu i Senatu) poprzez organizowanie cyklicznych szkoleń specjalistycznych z zakresu legislacji, w tym zajęć warsztatowo-seminaryjnych dla pracowników RCL i innych urzędów obsługujących organy władzy publicznej.

Działanie 3: Udoskonalenie aplikacji legislacyjnej poprzez organizowanie dodatkowych szkoleń, w tym zajęć warsztatowo-seminaryjnych, z zakresu praktycznych problemów legislacji dla aplikantów.

METODOLOGIA BADANIA

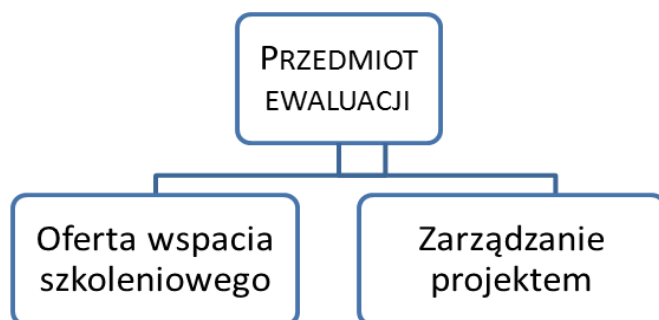
Celem przeprowadzonego badania ewaluacyjnego określonym przez Zamawiającego jest ocena jakości, skuteczności, trafności oraz trwałości udzielonego w ramach projektu wsparcia jego uczestnikom i uczestniczkom oraz ocena skuteczności zarządczej realizatorów.

Zastosowane kryteria badawcze to:

- **Jakość** rozumiana, jako stopień zadowolenia osób uczestniczących ze szkoleń.
- **Skuteczność** rozumiana, jako stopień osiągnięcia celów projektu, w szczególności stopień nabytej wiedzy i umiejętności przez osoby uczestniczące w projekcie.
- **Trafność** rozumiana, jako adekwatność zakresu tematycznego szkoleń do zdiagnozowanych potrzeb zmian w obszarze legislacji.
- **Trwałość** – rozumiana, jako zastosowanie nabytej wiedzy w praktyce.

Przedmiotem ewaluacji projektu jest oferta wsparcia szkoleniowego udzielonego w ramach projektu oraz zarządzanie projektem w okresie od marca 2010 roku do października 2011 roku.

Rysunek 2

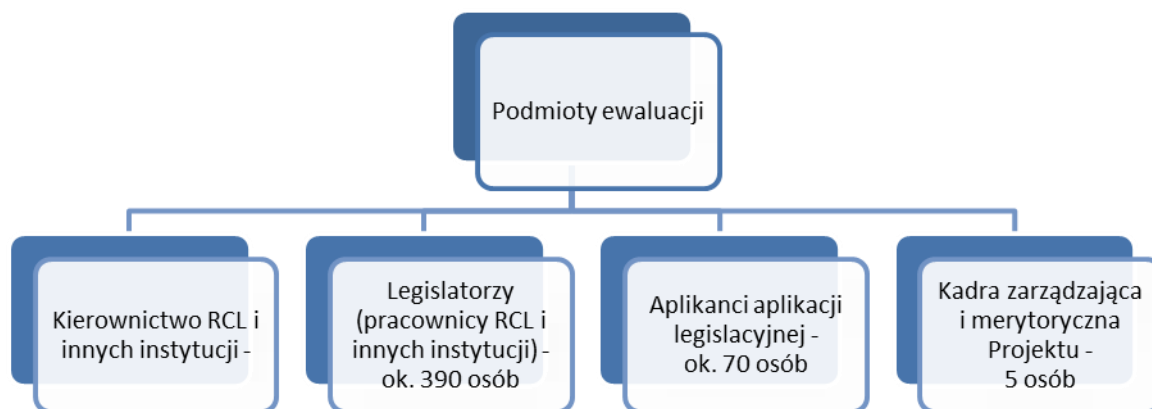


Udzielone wsparcie szkoleniowe wsparcia obejmowało szkolenia z zakresu legislacji, umiejętności interpersonalnych, lektoraty językowe, szkolenia komputerowe i spotkania w ramach zjazdów aplikacji legislacyjnych.

Badaniem ewaluacyjnym zostały objęte poniższe grupy respondentów/ek:

- a) Legislatory – pracownicy RCL i innych instytucji;
- b) Kierownictwo RCL i innych instytucji;
- c) Aplikanci aplikacji legislacyjnej;
- d) Kadra zarządzająca i merytoryczna Projektu.

Rysunek 3



Pytania badawcze, w odpowiedzi na które zgromadzono dane w ramach realizowanego badania koncentrowały się wokół poniższych kluczowych zagadnień:

1. W jakim stopniu wsparcie szkoleniowe było adekwatna do oczekiwań uczestników/czek?
2. Jaka była jakość przyjętego systemu szkoleń?
 - Jakie elementy zrealizowanych szkoleń miały wpływ na ocenę pozytywną/ negatywną szkoleń w obszarach (organizacja, merytoryka, metodologia)?
 - W jakim stopniu tematyka szkoleń (zakres merytoryczny) korespondowała z oczekiwaniami uczestników?
3. W jakim stopniu realizatorom projektu udało się skutecznie zrealizować zaplanowane działania projektowe i osiągnąć zakładane cele i efekty edukacyjne?
4. Czy i w jakim zakresie przyjęty system szkoleń był użyteczny dla uczestników w ich pracy zawodowej?
 - Jakie/ które szkolenia okazały się / były najbardziej przydatne, użyteczne, a które najmniej przydatne/użyteczne?
 - Na ile zakres merytoryczny szkoleń był trafny w związku z pracą zawodową uczestników i modernizacją systemu legislacji?
5. Czy i w jakim zakresie projekt ma wpływ na jakość pracy instytucji i pracowników zaangażowanych w proces tworzenia aktów prawnych?
 - W jakim zakresie projekt przyczynia się do udoskonalenia technik i metodologii legislacji oraz aplikacji legislacyjnej?
6. W jakim stopniu przyjęty system zarządzania projektem sprawdził się w praktyce?

- Jakie czynniki wpływały na skuteczność zarządzania, a co utrudniało realizatorom wdrażanie projektu?

Rzetelność i wiarygodność uzyskanych wyników badań zapewniła **triangulacja**, zakładająca weryfikowanie zbieranych informacji na kilku poziomach. W niniejszej ewaluacji można wyróżnić trzy poziomy triangulacji, związane z:

1. różnymi źródłami informacji,
2. różnymi ewaluatorami,
3. różnymi metodami badawczymi.

Badanie było prowadzone w oparciu o podejście mix-mode, zakładające wykorzystanie zarówno ilościowych, jak i jakościowych metod badawczych.

Ewaluacja wykorzystywała dane zastane zgromadzone przez realizatorów Projektu (wyniki ankiet ewaluacyjnych szkoleń, wyniki ewaluacji wewnętrznej z badania potrzeb szkoleniowych, zestawienia ilościowe i jakościowe z monitoringu projektu).

Pozyskano także dane pierwotne z badania ankietowego CAWI (ankiety elektroniczne) oraz z wywiadów indywidualnych i grupowych, a także z analizy dokumentacji.

Ankietowanie przeprowadzone zostało w okresie od 12 września do 8 października 2011 roku. Badania terenowe (wywiady) zostały przeprowadzone w Warszawie w dniach od połowy sierpnia do 8 października 2011 roku.

Badaniem CAWI zostały objęte poniższe grupy respondentów/ek:

1. Legislatory oraz kierownictwo z RCL i innych instytucji;
2. Aplikanci aplikacji legislacyjnej.

Do każdej z grup została przygotowana oddzielna ankiet internetowa uwzględniająca specyfikę procesu edukacyjnego każdej z grup.

Opracowano dwa kwestionariusze ankiet elektronicznych (*załączniki Nr 1 i Nr 2 do niniejszego raportu*). Jedna ankiet przeznaczona dla wszystkich uczestników szkoleń oferowanych w ramach działań projektowych i druga ankiet internetowa skierowana do dwóch roczników aplikantów aplikacji legislacyjnej (lata 2009/2010 oraz 2010/2011).

Ankiety umieszczono na stronie internetowej pod adresami:

<http://prepost.pl/legislacja/>

<http://prepost.pl/aplikacja/>

Uczestnicy projektu zostali w zaproszeniu do badania poinformowani, że celem badania jest zebranie opinii na temat efektów i jakości wsparcia edukacyjnego uzyskanego w ramach działań projektowych. Niniejsze badania były całkowicie poufne, a wyniki ankiet zostały wykorzystane do zbiorczej analizy statystycznej. Ankiety były wypełniane indywidualnie w warunkach asynchronicznych, po wcześniejszym powiadomieniu i przekazaniu instrukcji respondentom/kom. Ankieta internetowa zapewniała pełną anonimowość wypowiedzi oraz zapewniła większą stopę zwrotu i szybkość przekazu danych.

Dobór próby do badania ankietowego był celowy. Badaniem zostali objęci wszyscy uczestnicy/uczestniczki projektu, którzy podali, przystępując do Projektu, adresy poczty elektronicznej (**398** adresów mailowych pracowników obsługujących organy władzy publicznej oraz **70** adresów mailowych aplikantów aplikacji legislacyjnej – uczestników projektu).

Ostatecznie w okresie od 13 września do 4 października ankietę oceniającą szkolenia wypełniło **112 respondentów, w tym 4 respondentów** nie ukończyło ankiety.

Ankiety dla aplikantów w okresie od 12 września do 3 października wypełniło **26 respondentów**.

Wywiady indywidualne (IDI) oraz wywiad grupowy został przeprowadzony w celu uzyskania szerszych informacji w formie danych jakościowych dotyczących realizacji celów Projektu.

Dane uzyskane tą metodą posłużyły do triangulacji wyników i stanowiły komplementarne źródło informacji z danymi uzyskanymi w wyniku pozostałych metod oraz posłużyły, jako rozwinięcie zakresu badanych zagadnień metodą ilościową.

Grupa respondentów badania jakościowego została wybrana spośród uczestników szkoleń, jak również aplikacji legislacyjnej oraz realizatorów Projektu. Dobór próby w przypadku kluczowych informatorów miał charakter celowy, co pozwoliło na zdobycie najbardziej wartościowych dla procesu badawczego informacji, danych „znaczących”, pochodzących od podmiotów dobranych w taki sposób, by możliwie najlepiej, najbardziej „modelowo” reprezentowały opinie instytucji zaangażowanych w problematykę projektową. Respondentami badania były osoby dysponujące wiedzą na temat funkcjonowania polskiego systemu legislacyjnego, jego ograniczeń i kierunków rozwoju.

Na Zamawiającym spoczywało zadanie rekrutacji uczestników wywiadów indywidualnych i grupowych. Wstępna lista respondentów badania jakościowego zatwierdzona została po konsultacjach między Zamawiającym i Wykonawcą. Badacz odpowiedzialny za przeprowadzenie wywiadów uzyskał od przedstawiciela Zamawiającego kontakty telefoniczne do potencjalnych respondentów badania i osobiście podejmował próby umówienia się na rozmowę. W praktyce okazało się, że osoby wytypowane do badania są trudno dostępne ze względu na nawał obowiązków zawodowych i dlatego też nie ze wszystkimi wstępnie wytypowanymi rozmówcami udało się rozmawiać. Lista uczestników badania była w związku z tym modyfikowana na bieżąco.

Indywidualne wywiady pogłębione oraz wywiady grupowe zostały przeprowadzone zgodnie z zatwierdzonymi przez Zamawiającego scenariuszami. Scenariusze wywiadów zostały zaprojektowane bardzo szeroko i były w trakcie rozmów dostosowywane do specyfiki respondentów i modyfikowane do poruszanych zagadnień i problemów badawczych, jakie pojawiały się w trakcie rozmów.

Wywiady pogłębione były przeprowadzane przy wykorzystaniu zapisu cyfrowego (nagranie na dyktafon). Ponieważ zdarzyło się, że niektórzy respondenci nie wyrazili zgody na nagrywanie rozmowy, badacz sporządził odręcznie szczegółowe notatki.

Ostatecznie wywiady (IDI i ITI) zostały przeprowadzone z pięcioma przedstawicielami kadry kierowniczej RCL (Prezes, Vice-prezes, Dyrektor Departamentu Prawnego i Orzecznictwa, Dyrektor Departamentu Prawa Społecznego), z kadrą zarządzającą Projektem, w tym z koordynatorem wiodącym oraz z przedstawicielami innych instytucji uczestniczących w ofercie projektowej (Z-ca Dyrektora Departamentu Legislacyjno-Prawnego MNiSW, Z-ca Dyrektora Dep. Prawnego Ministerstwa Finansów, przedstawiciel Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej oraz Ministerstwa Finansów). Przeprowadzono także trzy wywiady telefoniczne z aplikantami aplikacji legislacyjnej. Łącznie przeprowadzono rozmowy z 16 respondentami.

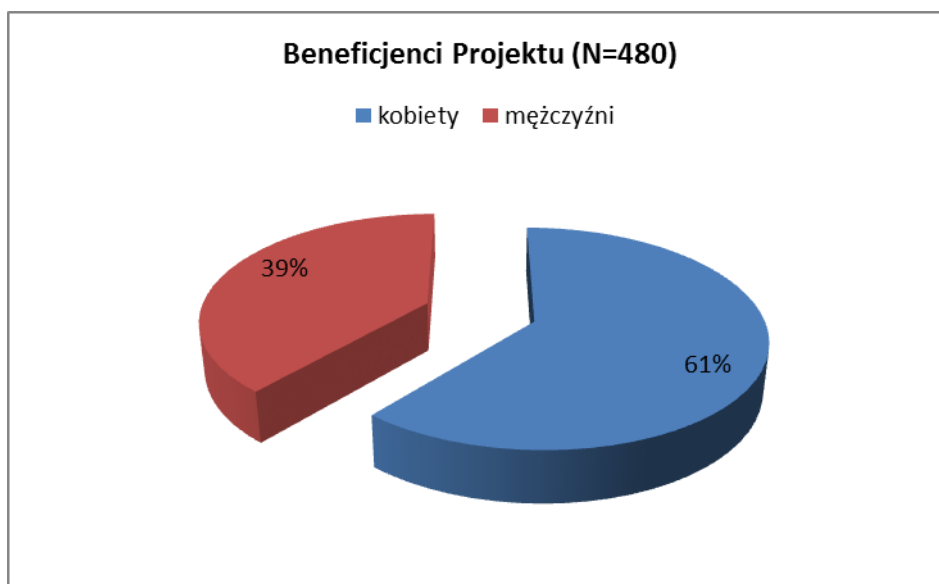
Pozyskany w trakcie badań jakościowych materiał został wykorzystany do uzupełnienia danych zebranych w trakcie badania ilościowego ankietami elektronicznymi, a także wykorzystany do pogłębionej analizy i interpretacji wyników ewaluacji.

WYNIKI BADANIA

UCZESTNICY I SKALA WSPARCIA PROJEKTOWEGO

Na dzień 31 września 2011 roku w działaniach Projektowych uczestniczyło łącznie **480 osób** (61% kobiet) pracowników zatrudnionych w administracji publicznej (wg danych z Wniosku o Płatność). Wszyscy uczestnicy mają wykształcenie wyższe. Jedna osoba jest w wieku do 24 lat, a 23 osoby to pracownicy w wieku starszym pomiędzy 55- 64 lata.

Wykres 1



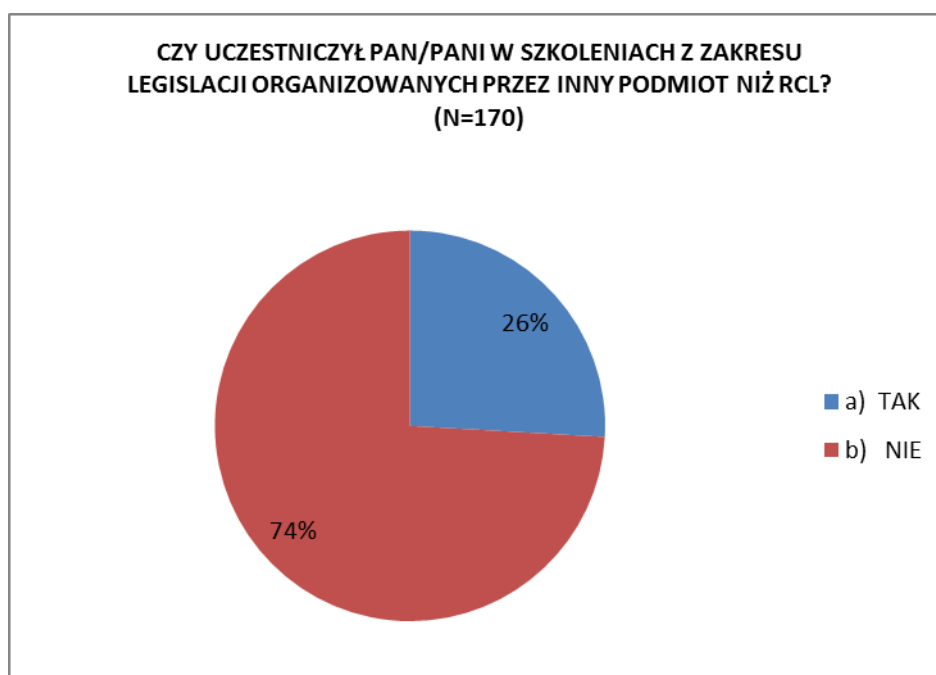
W poszczególnych działaniach Projektu uczestniczą:

- Pracownicy i kadra kierownicza RCL, których zakres obowiązków służbowych obejmuje czynności z zakresu legislacji;
- Pracownicy innych urzędów administracji rządowej oraz urzędów obsługujących organy władzy publicznej (min. Kancelarie: Prezydenta RP, Sejmu i Senatu), których zakres obowiązków służbowych obejmuje czynności z zakresu legislacji;
- Dyrektorzy departamentów prawnych i legislacyjnych z różnych Ministerstw;
- Aplikanci aplikacji legislacyjnej.

Wsparcie projektowe ma charakter dedykowanych szkoleń dla pracowników i kadry kierowniczej różnych instytucji, którzy to zajmują się kwestiami stanowienia prawa, uczestniczą w procesie legislacyjnym.

W opinii respondentów badania **istniało duże zapotrzebowanie środowiska legislatorów na podnoszenie kwalifikacji**. Do niedawna jedyną formą dodatkowego kształcenia dla osób tworzących prawo była aplikacja legislacyjna. Oferta szkoleniowa skierowana do legislatorów była bardzo ograniczona. Na potwierdzenie tego faktu można przywołać wyniki badania potrzeb, które zostało przeprowadzone przez RCL w 2011 roku w ramach ewaluacji ex-ante, gdzie badanie to potwierdziło, że 75% respondentów nie uczestniczyło wcześniej w szkoleniach z zakresu legislacji organizowanych przez inny podmiot, niż RCL.

Wykres 2



Źródło: Ewaluacja ex-ante

W okresie, który obejmuje ewaluacja pracownicy z 44 instytucji (Tabela 1) uczestniczyli w szkoleniach w ramach Projektu.

Najwięcej (32,5%) pracowników wzięło udział w szkoleniach z ramienia Rządowego Centrum Legislacji. Kolejne instytucje, z których stosunkowo dużo pracowników (od 20 do 25 osób) brało udział w szkoleniach to przedstawiciele: Ministerstwa Finansów, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Sejmu RP, Ministerstwa Infrastruktury i Ministerstwa Sprawiedliwości. Co ósmy z dziesięciu uczestników szkoleń został oddelegowany z pierwszych 15 instytucji (ministerstwa, urzędy) wymienionych w tabeli poniżej.

Dla realizatorów projektu ważne jest, aby w szkoleniach uczestniczyli wspólnie, zarówno przedstawiciele RCL, jak również legislatorzy z innych instytucji i Parlamentu, co zwiększa szanse na poznanie się, wymianę doświadczeń, poglądów i uwspólnianie praktyk legislacyjnych. Dlatego też kolejne edycje szkoleń kierowane są do różnych środowisk legislatorów i umożliwiają spotkanie się zarówno legislatorów RCL z legislatorami/prawnikami z różnych departamentów, a także legislatorów RCL z legislatorami parlamentarnymi.

Warto podkreślić, że oferta szkoleniowa projektu ma charakter pionierski w stosunku do ministerstw związanych ze służbami mundurowymi, stwarzając zatrudnionym tam legislatorom platformę wymiany informacji i forum dyskusji.

Tabela 1: Wykaz Instytucji i beneficjentów uczestniczących w szkoleniach Projektu (stan na dzień 30.09.2011)

| Lp. | Instytucja | Liczba osób uczestniczących w szkoleniach Projektu |
|-----|---|--|
| 1 | Rządowe Centrum Legislacji | 156 |
| 2 | Ministerstwo Finansów | 25 |
| 3 | Kancelaria Prezesa Rady Ministrów | 25 |
| 4 | Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej | 23 |
| 5 | Sejm Rzeczypospolitej Polskiej | 22 |
| 6 | Ministerstwo Infrastruktury | 22 |
| 7 | Ministerstwo Sprawiedliwości | 20 |
| 8 | Ministerstwo Środowiska | 17 |
| 9 | Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji | 17 |
| 10 | Ministerstwo Gospodarki | 17 |
| 11 | Senat Rzeczypospolitej Polskiej | 13 |
| 12 | Ministerstwo Edukacji Narodowej | 12 |
| 13 | Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi | 11 |
| 14 | Ministerstwo Zdrowia | 10 |
| 15 | Ministerstwo Obrony Narodowej | 10 |
| 16 | Ministerstwo Spraw Zagranicznych | 9 |
| 17 | Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego | 8 |
| 18 | Ministerstwo Sportu i Turystyki | 7 |
| 19 | Ministerstwo Rozwoju Regionalnego | 7 |
| 20 | Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego | 7 |
| 21 | Ministerstwo Skarbu Państwa | 6 |
| 22 | Kancelaria Prezydenta RP | 6 |
| 23 | Centralne Biuro Antykorupcyjne | 4 |
| 24 | Urząd Miasta Stołecznego Warszawy | 2 |

| | | |
|----|---|------------|
| 25 | Krajowe Biuro Wyborcze | 2 |
| 26 | Główny Urząd Statystyczny | 2 |
| 27 | Główny Inspektorat Transportu Drogowego | 2 |
| 28 | Biuro Trybunału Konstytucyjnego | 2 |
| 29 | Wyższy Urząd Górniczy | 1 |
| 30 | Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów | 1 |
| 31 | Urząd Komunikacji Elektronicznej | 1 |
| 32 | Urząd Komisji Nadzoru Finansowego | 1 |
| 33 | Służba Wywiadu Wojskowego | 1 |
| 34 | Prokuratura Generalna Skarbu Państwa | 1 |
| 35 | Państwowa Agencja Atomistyki | 1 |
| 36 | Mazowiecki Urząd Wojewódzki | 1 |
| 37 | Krajowy Zarząd Gospodarki Wodnej | 1 |
| 38 | Komenda Główna Straży Granicznej | 1 |
| 39 | Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej | 1 |
| 40 | Główny Urząd Geodezji i Kartografii | 1 |
| 41 | Główny Inspektorat Sanitarny | 1 |
| 42 | Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich | 1 |
| 43 | Agencja Wywiadu | 1 |
| 44 | Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego | 1 |
| | Łączna liczba uczestników Projektu | 480 |

Realizatorzy Projektu umożliwili udział w ramach Projektu łącznie **1250** uczestnikom szkoleń (łącznie liczba wykorzystanych miejsc szkoleniowych na dzień 31.09.2011). Oznacza to, że średnio jeden beneficjent Projektu skorzystał więcej niż z 2 szkoleń.

W szkoleniach skierowanych wyłącznie dla pracowników RCL brało udział 413 uczestników, a w ofercie szkoleniowej skierowanej do pracowników różnych instytucji (w tym RCL), których zakres obowiązków służbowych obejmuje czynności z zakresu legislacji skorzystało 730 uczestników. Z oferty dodatkowego wsparcia szkoleniowego dla aplikantów aplikacji legislacyjnej skorzystało 97 uczestników (tabela 2).

Tabela 2: Liczba wykorzystanych miejsc szkoleniowych w Projekcie wg form wsparcia

| Forma wsparcia w Projekcie | Liczba wykorzystanych miejsc szkoleniowych w ramach Projektu <i>(stan na dzień 31.09.2011)</i> |
|--|--|
| Lektorat językowy | 10 beneficjentów |
| Szkolenia dla pracowników RCL <i>Szkolenia specjalistyczne z legislacji i wybranych dziedzin prawa dla pracowników RCL</i> | 413 uczestników |
| Szkolenia dla różnych instytucji <i>Szkolenia specjalistyczne z zakresu legislacji, w tym zajęcia warsztatowo-seminaryjne dla pracowników RCL i innych urzędów obsługujących organy władzy publicznej.</i> | 730 uczestników |
| Szkolenia dla aplikantów aplikacji legislacyjnej. <i>Dodatkowe szkolenia, w tym zajęcia warsztatowo-seminaryjne, z zakresu praktycznych problemów legislacji dla aplikantów</i> | 97 uczestników |
| Łączna liczba uczestników szkoleń: | 1250 wykorzystanych miejsc szkoleniowych w ramach Projektu |

W trakcie wdrażania Projektu w latach 2009 – 2011 wyraźnie zarysowuje się tendencja wskazująca na znaczne zwiększanie się liczby uczestników szkoleń w kolejnych latach jego realizacji. O ile w 2009 roku udało się przeszkolić 210 uczestników, to już w 2010 roku było ich 2,5 razy więcej (511 uczestników), a w 2011 roku tylko w trzech kwartałach w szkoleniach uczestniczyło już 570 osób (wykres 3).

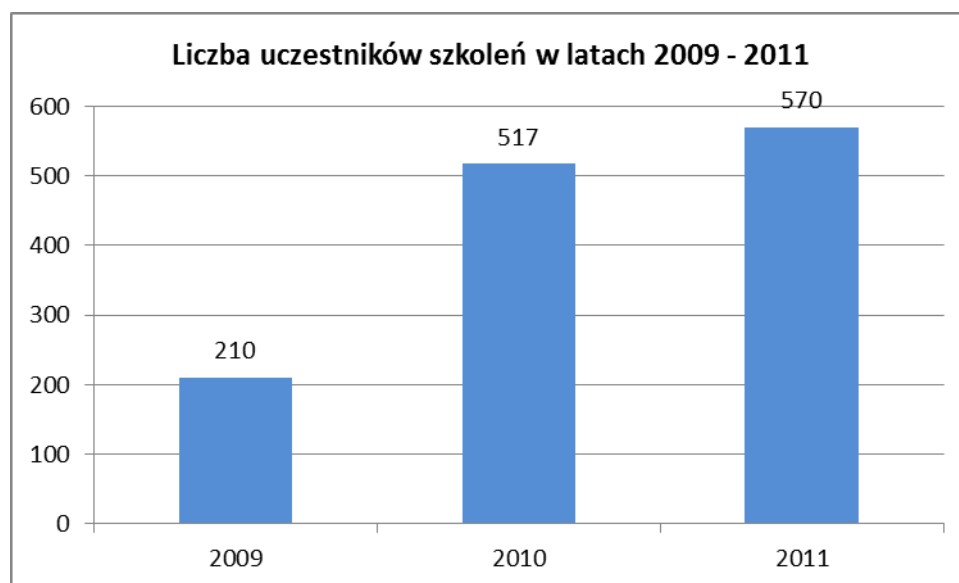
Wykres 3


Tabela 3: Liczba uczestników szkoleń wg kwartałów w latach 2009 – 2011 (stan na dzień 31.09.2011)

| Kwartał | Liczba uczestników szkoleń |
|---------------------------------|----------------------------|
| II kw.2009 | 74 |
| III kw. 2009 | 59 |
| IV kw. 2009 | 77 |
| Razem 2009 rok | 210 |
| I kw. 2010 | 59 |
| II kw.2010 | 206 |
| III kw. 2010 | 22 |
| IV kw. 2010 | 224 |
| Razem rok 2010 | 517 |
| I kw. 2011 | 208 |
| II kw. 2011 | 258 |
| III kw.2011 | 104 |
| Razem za 3 kwartały 2011 | 570 |
| IV kw.2011 | |
| SUMA | 1291 |

Wzrost w kolejnych latach liczby uczestników szkoleń jest oczywistą konsekwencją znacznego rozszerzenia oferty szkoleniowej dla beneficjentów Projektu (tabela 4). O ile w 2009 roku przeprowadzono szkolenia tylko z trzech zagadnień tematycznych, to już w latach 2010 tych tematów było ich trzynaście, a w 2011 różnorodność tematyki szkolenia zwiększyła się do szesnastu (dane tylko za trzy kwartały 2011 roku).

Tabela 4: Wykaz tematyki szkoleń w ramach Projektu w latach 2009 - 2011

| Tematyka szkoleń w 2009 roku | |
|------------------------------|--|
| 1 | Metodologia opracowywania projektów ustaw w związku ze zmianami w zakresie zasad i trybu opracowywania rządowych projektów ustaw |
| 2 | Umiejętności interpersonalne a Komisje Prawnicze |
| 3 | Zasady implementowania prawa UE do prawa krajowego - porównanie praktyki polsko - niemieckiej |
| Tematyka szkoleń w 2010 roku | |
| 1 | Metodologia opracowywania projektów założeń projektów ustaw na tle dotychczasowej praktyki rządowego postępowania |
| 2 | Traktat z Lizbony |
| 3 | Umiejętności interpersonalne legislatora i prowadzenie komisji prawniczych |
| 4 | Zasady techniki prawodawczej de lege lata i de lege ferenda |
| 5 | Przepisy przejściowe i dostosowujące – aspekty normatywne i praktyka. |
| 6 | Metodyka i techniki legislacyjne prawidłowego formułowania przepisów intertemporalnych |
| 7 | Zasady poprawnej legislacji w świetle orzecznictwa TK |

| | |
|-------------------------------------|--|
| 8 | Praktyczne aspekty opracowywania projektów założeń projektów ustaw oraz projektów ustaw na podstawie przyjętych założeń |
| 9 | Przepisy przejściowe i dostosowujące w praktyce legislacyjnej. |
| 10 | Odnosniki w aktach normatywnych. Wybrane przypadki stosowania-zasady i praktyka |
| 11 | Konstrukcja upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w aspekcie przedmiotowym i treściowym w świetle Konstytucji oraz praktyki legislacyjnej |
| 12 | Lektoraty językowe |
| 13 | Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2009/2010 |
| Tematyka szkoleń w 2011 roku | |
| 1 | Lektoraty językowe |
| 2 | Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2010/2011 |
| 3 | MS Word dla legislatorów |
| 4 | Procedura przyjmowania dokumentów rządowych według regulaminu pracy Rady Ministrów. |
| 5 | Zasady przygotowywania i ogłaszania aktów prawnych w formie elektronicznej |
| 6 | Definicje legalne |
| 7 | Zarządzanie skutecznym zespołem oraz Bieżące zagadnienia legislacyjne |
| 8 | Obieg aktu prawnego skierowanego do ogłoszenia w postaci elektronicznej |
| 9 | Efektywna współpraca w zespole |
| 10 | Przepisy o wejściu w życie ustawy – wymogi systemowe i praktyka legislacyjna |
| 11 | Kierowanie ludźmi w praktyce oraz Bieżące Zagadnienia legislacyjne |
| 12 | Przepisy incydentalne w systemie prawnym |
| 13 | Praktyczne aspekty techniki prawodawczej dotyczące konstruowania przepisów upoważniających do wydawania rozporządzeń oraz opracowywania projektów rozporządzeń |
| 14 | Ujednoczenie praktyki legislacyjnej rządowych i parlamentarnych służb legislacyjnych |
| 15 | Zachowywanie czasowo w mocy dotychczasowych rozporządzeń |
| 16 | Skuteczne prowadzenie rozmów oceniających dla kadry kierowniczej Rządowego Centrum Legislacji |

Realizacja Projektu uzyskała wyraźne przyspieszenie od marca 2010 roku, kiedy to na mocy umowy zawartej z Instytucją Zarządzającą i Instytucją Pośredniczącą beneficjentem Projektu zostało RCL.

Po doświadczeniach z wdrażania Projektu w 2010 roku oraz w związku z przygotowaniem do opracowania kolejnego wniosku systemowego Zespół projektowy z Biura Administracyjnego RCL zdecydował się w 2011 roku na przeprowadzenie w ramach wewnętrznej ewaluacji ex-ante badania potrzeb edukacyjnych pracowników urzędów administracji publicznej, których zakres obowiązków służbowych obejmuje czynności z zakresu legislacji. Udało się w badaniu ankietowym zebrać informacje od 170 respondentów (64% kobiet), uczestników kolejnych szkoleń projektowych, z tego 65% to pracownicy innych instytucji, niż RCL.

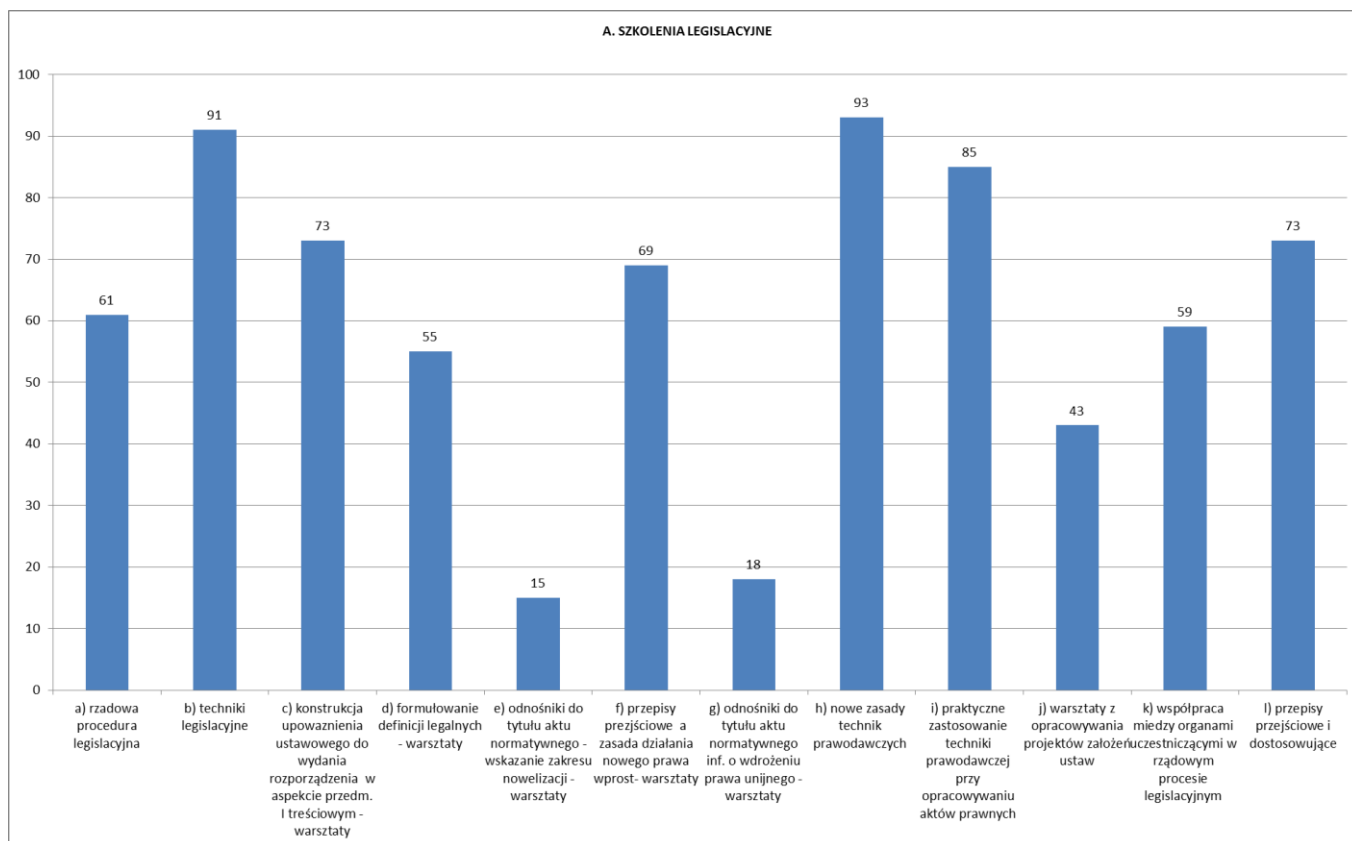
W ankiecie zapytano respondentów o ich zainteresowanie tematyką kolejnych szkoleń z zakresu legislacji oraz z zakresu umiejętności interpersonalnych, a także językowych i komputerowych.

Największym zainteresowaniem cieszyły się takie tematy z zakresu legislacji jak:

1. Nowe zasady technik prawodawczych (57% respondentów zainteresowanych);
2. Techniki legislacyjne (56% zainteresowanych);
3. Praktyczne zastosowanie techniki prawodawczej przy opracowywaniu aktów prawnych (52% zainteresowanych);
4. Przepisy przejściowe i dostosowujące (45% zainteresowanych);
5. Konstrukcja upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w aspekcie przedmiotowym i treściowym – warsztaty (45% zainteresowanych).

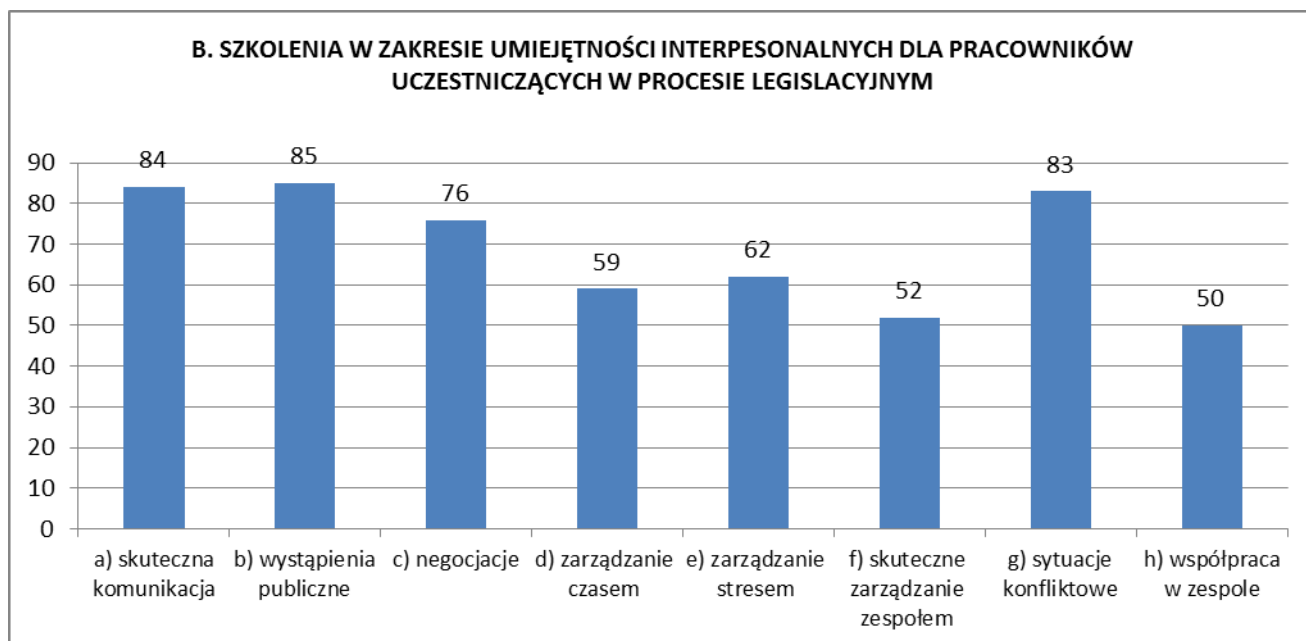
Wśród respondentów badania potrzeb (wskazania, co drugiego uczestnika badania) największym zainteresowaniem szkoleniami z zakresu umiejętności interpersonalnych cieszyły się tematy z wystąpień publicznych, skutecznej komunikacji oraz sytuacje konfliktowe.

Wykres 4



Źródło: Ewaluacja ex-ante

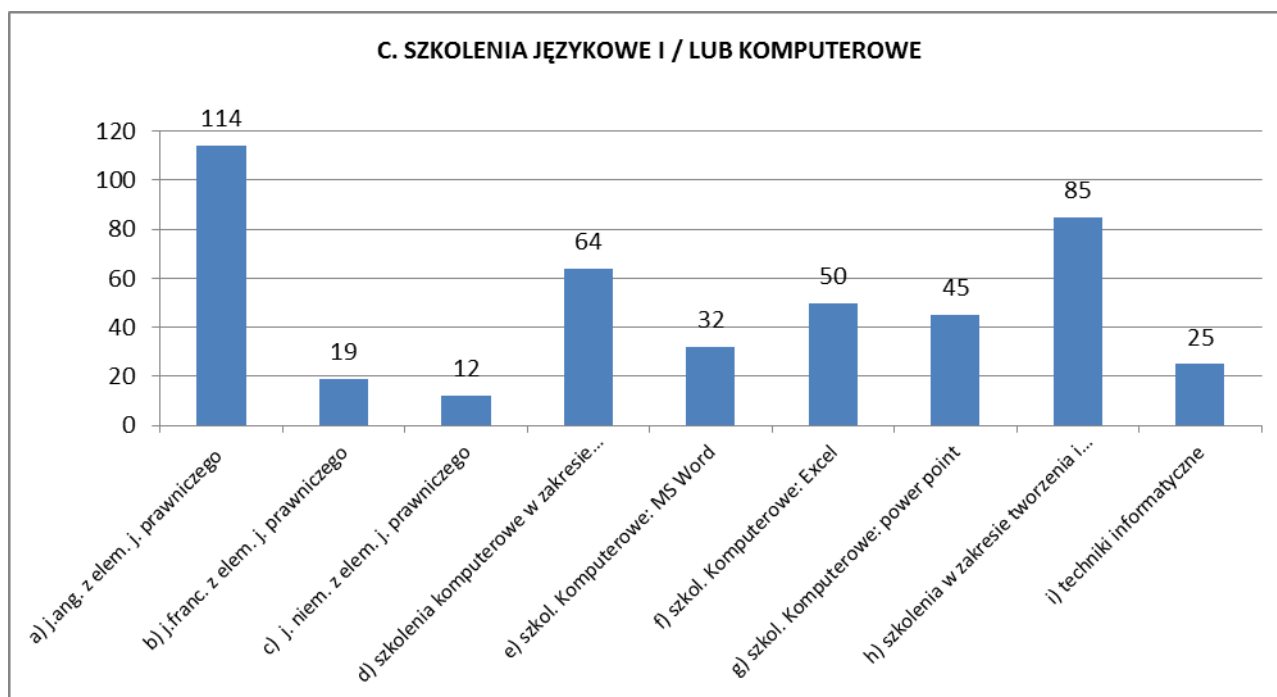
Wykres 5



Źródło: Ewaluacja ex-ante

Respondenci w badaniu potrzeb potwierdzili swoje duże zainteresowanie szkoleniami języka angielskiego z elementami języka prawniczego (70% respondentów) oraz szkoleniami w zakresie tworzenia i obiegu aktów prawnych w wersji elektronicznej (wykres 6).

Wykres 6



Źródło: Ewaluacja ex-ante

W konsekwencji tych badań rozszerzono zakresy tematyczne kolejnych szkoleń. Wprowadzono całkiem nowy typ szkoleń z zakresu wykorzystania komputera w pracy legislatora, aby docelowo zwiększyć umiejętności w tym zakresie i w przyszłości przygotowywać do wprowadzania procedury elektronicznej legislacji.

Rozszerzono zakresy tematyczne szkoleń skierowanych do kadry kierowniczej RCL z zakresu podnoszenia kompetencji menadżerskich, m.in. wyposażając w nowe kompetencje prowadzenia rozmowy podsumowującej/ oceniającej/ rozwojowej z pracownikami, co jest ściśle związane z wprowadzonym niedawno w RCL systemem rozmów oceniających. Wprowadzono cykliczność tych szkoleń – 4 spotkania, których terminy są znane od początku roku, zacieśniono dyscyplinę obecności – zapowiedziano, że są to szkolenia obowiązkowe realizowane w ramach obowiązku pracowniczego (piątki - soboty). Zmieniono formułę tych szkoleń na zajęcia bardziej praktyczne, wykorzystujące pracę warsztatową, „casy”, scenki, itp.

Zrezygnowano z tematyki szkoleń teoretycznych na rzecz bardziej nakierowanych na pogłębianie praktycznych umiejętności legislatorów w kontekście przygotowania do nowego trybu pracy, jakim było wprowadzenie założeń do projektów ustaw, czy procedur związanych z formalnym obiegiem dokumentów w procesie legislacyjnym i oczekiwań poszczególnych instytucji prawodawczych.

Wnioski:

Działania projektowe w znakomity sposób wypełniają lukę w zakresie istniejącej na rynku oferty szkoleniowej dla legislatorów, która to do czasu uruchomienia Projektu, ograniczała się w zasadzie do aplikacji legislacyjnej. Wcześniej legislatorzy nie mieli okazji uczestniczyć, w tak szeroko zakrojonym, bezpłatnym przedsięwzięciu edukacyjnym podnoszącym kompetencje zawodowe środowiska zajmującego się stanowieniem prawa.

Jak pokazała praktyka istniało duże zapotrzebowanie środowiska legislatorów na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, gdyż w różnych typach szkoleń wzięło udział już 480 osób, a realizatorzy przeprowadzili szkolenia łącznie dla 1250 uczestników. Średnio jeden beneficjent Projektu skorzystał więcej niż z 2 szkoleń.

Uczestnicy szkoleń zwłaszcza o charakterze „mieszanym” posiadają zróżnicowane kompetencje zawodowe i doświadczenia legislacyjne, co wymaga od prowadzących zastosowania odpowiednich, różnorodnych metod prowadzenia szkoleń.

Najwięcej (32,5%) pracowników wzięło udział w szkoleniach z ramienia Rządowego Centrum Legislacji. Pozostali uczestnicy Projektu wywodzą się z 44 różnych instytucji - ministerstw i urzędów państwowych. Najliczniej reprezentowane (po 20 - 25 uczestników) są Ministerstwa Finansów, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Sejmu RP, Ministerstwa Infrastruktury i Ministerstwa Sprawiedliwości.

Sukcesem Projektu jest wprowadzenie w 2011 roku nowych szkoleń skierowanych do legislatorów parlamentarnych z ramienia Sejmu i Senatu RP oraz legislatorów z RCL, którzy to w trakcie wspólnych spotkań podejmują dyskusję i wymianę doświadczeń, identyfikując różnice w podejściu do stanowienia prawa, co daje podstawę do wypracowywania jednolitych interpretacji.

Oferta szkoleniowa projektu ma charakter pionierki w stosunku do ministerstw związanych ze służbami mundurowymi, chociaż liczba ich przedstawicieli uczestniczących w szkoleniach nie jest znaczna. W kolejnych edycjach projektu warto zadbać o większy liczebnie udział legislatorów z tych instytucji.

W kolejnych latach realizacji Projektu znacznie zwiększa się liczba i różnorodność tematyczna szkoleń (z 3 tematów w 2009 roku, 13 tematów w 2010 roku, do 16 zagadnień tematycznych w 2011 roku). Tematyka szkoleń legislacyjnych i językowych została poszerzona o szkolenia z zakresu podnoszenia umiejętności interpersonalnych pracowników, szkolenia podnoszące kompetencje zarządcze kadry kierowniczej, a także szkolenia komputerowe.

Ze względu na szeroką gamę szkoleń oferowanych w kolejnych latach realizacji Projektu systemowego wydaje się, że zaczyna to mieć wpływ na zmniejszającą się gotowość niektórych legislatorów do uczestnictwa w szkoleniach.

Mocną stroną Projektu jest dobre rozpoznanie potrzeb szkoleniowych legislatorów w oparciu o wyniki badania ewaluacji ex-ante. Dzięki przeprowadzeniu, w 2011 roku przez kadrę realizującą Projekt z Biura Administracyjnego RCL, badania potrzeb edukacyjnych uczestników Projektu, udało się zdiagnozować potrzeby i oczekiwania legislatorów i pod nie lepiej dostosować tematykę szkoleń. Badanie to zostało przeprowadzone w ramach dodatkowych, poza projektowych działań i stanowi wartość dodaną Projektu.

Warto jednak w przyszłości podejść bardziej kompleksowo do badania potrzeb i oczekiwań edukacyjnych wykorzystując bardziej rozbudowane techniki badawcze i weryfikować oczekiwania z realnymi potrzebami kompetencyjnymi na danym stanowisku pracy.

Rekomendacje:

1. Należy cyklicznie kontynuować badanie potrzeb szkoleniowych potencjalnych uczestników kolejnych edycji projektu systemowego.
2. Istotne jest, aby badanie potrzeb szkoleniowych rozszerzyć na środowisko legislatorów i dyrektorów departamentów prawnych i legislacyjnych z innych, niż RCL instytucji.

3. Aby informacje zwrotne o potrzebach i oczekiwaniach były kompleksowe należałoby cyklicznie prowadzić pięć zindywidualizowane badań skierowanych oddzielnie do każdej z grup potencjalnych beneficjentów projektu, tj. do kadry kierowniczej RCL, do dyrektorów z innych, niż RCL instytucji, do pracowników RCL, do pracowników z innych niż RCL instytucji.
4. W kolejnych edycjach projektu warto zadbać o większy liczebnie udział legislatorów z instytucji, które dotychczas są reprezentowane przez niewielką liczbę osób.

OCENA WSPARCIA PROJEKTOWEGO

Oferta wsparcia skierowanego do beneficjentów projektu obejmowała szkolenia z zakresu legislacji, umiejętności interpersonalnych, w tym szkolenia menadżerskie, lektoraty językowe, szkolenia komputerowe i spotkania w ramach zjazdów aplikacji legislacyjnych oraz narzędzia wykorzystywane do budowania bazy wiedzy legislacyjnej: publikacja „*Dobre Praktyk Legislacyjne*” i strony internetowe RCL.

Do oceny udzielonego wsparcia ewaluatorki wykorzystywały dane zastane zgromadzone przez realizatorów Projektu (wyniki ankiet ewaluacyjnych szkoleń, wyniki ewaluacji wewnętrznej z badania potrzeb szkoleniowych, a także zestawienia ilościowe i jakościowe z monitoringu projektu).

Pozyskano także dane pierwotne z dwóch badań ankietowych CAWI (ankiety elektroniczne do uczestników szkoleń i aplikantów) oraz z wywiadów indywidualnych i grupowych, a także z analizy dokumentacji.

O ocenę wsparcia projektowego poproszono legislatorów (pracownicy RCL i innych instytucji), kadre kierowniczą RCL i innych instytucji (dyrektorzy departamentów), aplikantów aplikacji legislacyjnej oraz kadre zarządzającą i merytoryczną Projektu.

Wyniki ewaluacji tego obszaru zostały zaprezentowane w poniższych podrozdziałach w odniesieniu do takich zagadnień jak: ocena adekwatności oraz użyteczności szkoleń w latach 2010-2011, ogólna ocena szkoleń, indywidualne korzyści ze szkoleń, wpływ oferty Projektu na ułatwienie zadań zawodowych legislatora, ocena publikacji „*Dobre praktyki legislacyjne*” i stron internetowych RCL i Projektu, wpływ Projektu na podniesienie jakości stanowienia prawa oraz ocena wsparcia dla aplikantów aplikacji legislacyjnej.

Ogólna charakterystyka respondentów badania CAWI

Jak już wcześniej wspomniano w rozdziale opisującym zastosowaną metodologię badawczą w badaniu CAWI skierowanym do wszystkich uczestników szkoleń, przeprowadzonym na zakończenie projektu wzięło udział 108 respondentów, z czego 63% stanowią kobiety, a 37% mężczyźni. Analizując status uczestnika badania ankietą elektroniczną okazuje się, że co trzeci z nich (36,1%) jest pracownikiem Rządowego Centrum Legislacji (dalej RCL), zaś pozostałą część stanowią pracownicy innych urzędów administracji rządowej bądź urzędów obsługujących organy władzy publicznej (63,9%). Co ciekawe przybliżony rozkład tego wskaźnika zachodzi również w stosunku do całej populacji dotychczasowych uczestników Projektu (32,5% pracowników wzięło udział w szkoleniach z ramienia RCL).

Wykres 7



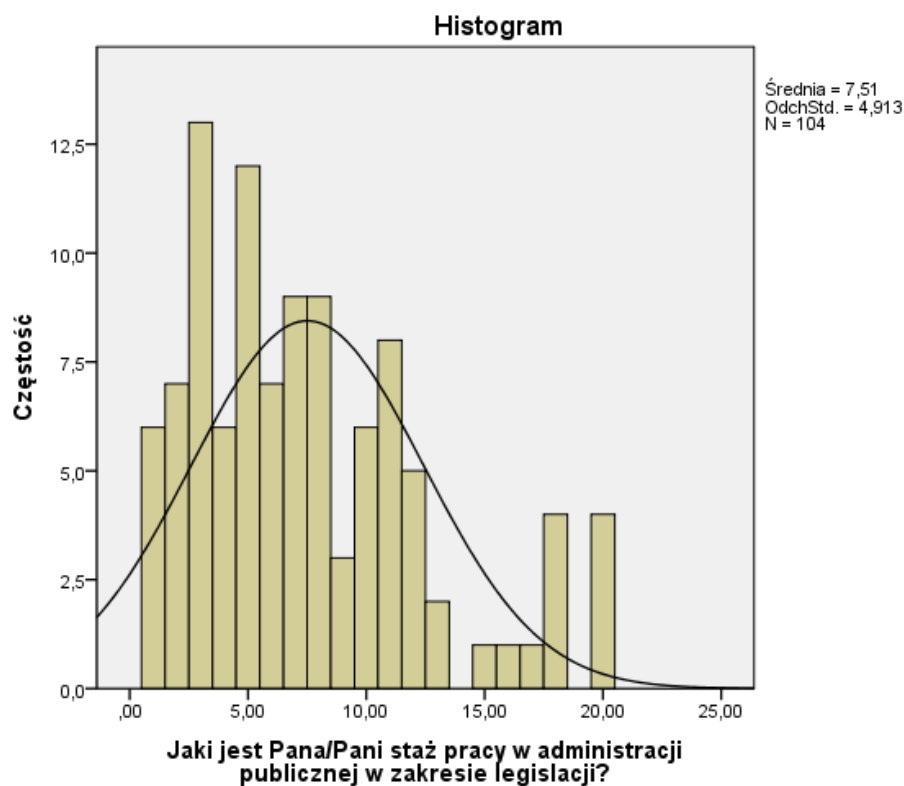
Wykres 8



Ważną zmienną wykorzystywaną w przygotowanej analizie statystycznej jest informacja o tym, jakie funkcje pełni dany uczestnik badania w miejscu, w którym aktualnie pracuje. Jak się okazuje pod tym względem wśród badanych uczestników przeważają te osoby, które nie wykonują obowiązków zawodowych będąc kierownikami (82,4%). **17,6% badanych osób przyznała, że aktualnie wykonywana praca wiąże się z pełnieniem funkcji kierowniczych.**

Poddając analizie staż zawodowy osób biorących udział w badaniu można powiedzieć, że najczęściej wynosi on 3 lata (13 osób). Z analizy miar tendencji opisowych wynika, że dominująca wartość nie jest na tyle charakterystyczna aby mówić o szeregu jednomodalnym. Analizując wyniki średnie okazuje się, że przeciętny staż pracy respondentów w administracji publicznej w zakresie legislacji wynosi 7,5 lat, zaś nie więcej niż 50% pracowników i nie mniej niż 50% pracowników pracuje 7 lat. Szczegółowe wyniki badanych osób pod względem stażu pracy przedstawia poniższy wykres statystyczny.

Wykres 9



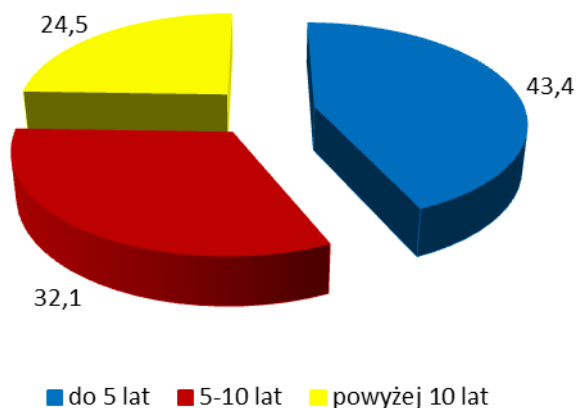
Staż pracy pracownika w administracji publicznej w zakresie legislacji jest ważną zmienną niezależną (obok płci, pełnienia funkcji kierowniczej oraz pracy w RCL), która bieżąco bierze udział w analizie statystycznej.

Dla bardziej czytelnej prezentacji uzyskanych danych na etapie analizy danych postanowiono zamienić zmienną ilościową „staż pracy” na zmienną nominalną trójstopniową: staż pracy do 5 lat, staż pracy między 5 a 10 lat, staż pracy powyżej 10 lat. Tak wygenerowana zmienna będzie podstawą do wszelkich dalszych analiz statystycznych zaprezentowanych w niniejszym rozdziale.

Z rozkładu tej zmiennej wynika, że prawie połowa badanych uczestników projektu (43,4%) to osoby, które przepracowały w administracji publicznej w zakresie legislacji nie więcej niż 5 lat. Co trzecia badana osoba przyznała, że pracuje w administracji publicznej 5-10 lat (32,1%), zaś pozostała jedna czwarta osób (24,5%) to osoby, których staż pracy jest relatywnie najwyższy i wynosi więcej niż 10 lat.

Wykres 10

Jaki jest Pana/Pani staż pracy w administracji publicznej w zakresie legislacji?



Dokonując analizy tabel krzyżowych najważniejszych zmiennych niezależnych okazuje się, że:

- **Kobiety, uczestniczące w badaniu, nieco częściej niż mężczyźni są pracownikami RCL (stosunek 36,8% wśród kobiet do 35% wśród mężczyzn). Różnica pomiędzy mężczyznami a kobietami nie jest jednak różnicą statystycznie istotną.**
- **Mężczyźni, ponad dwukrotnie częściej niż kobiety pełnią swoje obowiązki zawodowe na stanowisku kierowniczym (stosunek 27,5% wśród mężczyzn do 11,8% wśród kobiet). Zaobserwowane różnice w wynikach kobiet i mężczyzn są statystycznie istotne.**
- **średni staż mężczyzn, respondentów badania, pracujących w administracji publicznej w zakresie legislacji jest nieco wyższy niż w przypadku kobiet (7,6 lat w przypadku mężczyzn oraz 7,4 lat w przypadku kobiet). Różnica pomiędzy mężczyznami a kobietami nie jest jednak różnicą statystycznie istotną.**

Ocena adekwatności oraz użyteczności szkoleń w latach 2010-2011

W trakcie trwania Projektu w latach 2010 – 2011 jego uczestnicy odbyli wiele szkoleń z zakresu legislacji oraz innych szkoleń, niezbędnych do wykonywania swoich obowiązków.

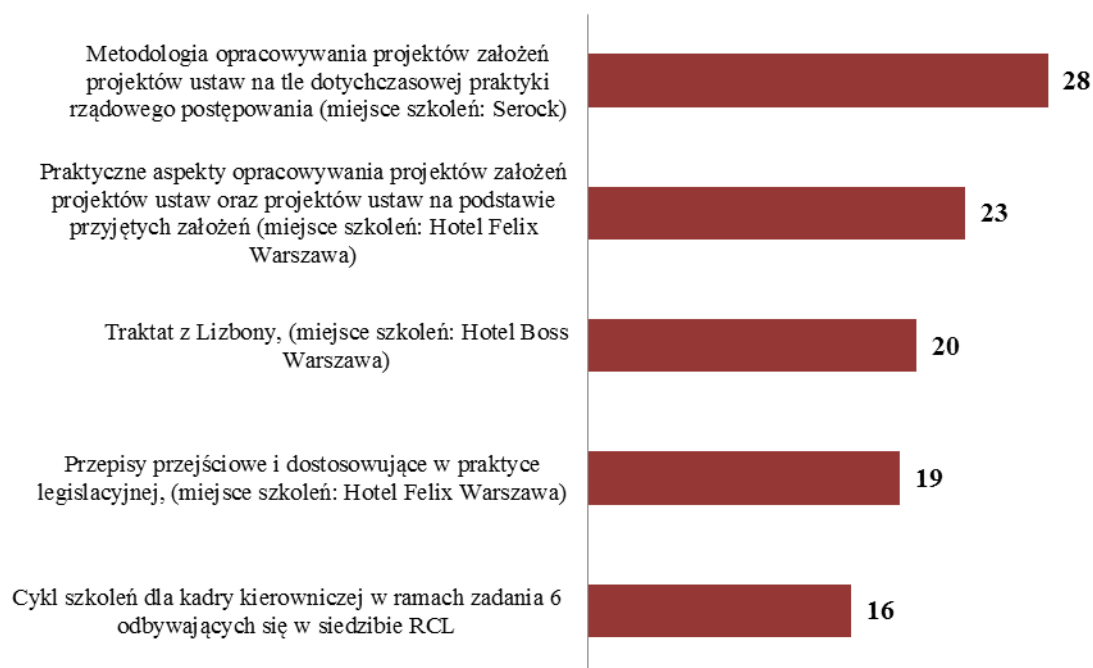
Biorąc pod uwagę liczebność odbytych szkoleń można powiedzieć, że w roku 2010 najwięcej respondentów badania (28) uczestniczyło w szkoleniu z metodologii opracowywania projektów założeń projektów ustaw na tle dotychczasowej praktyki rządowego postępowania. Kolejne 23 osoby zadeklarowały swoje uczestnictwo w szkoleniu nakierowanym na praktyczne aspekty opracowywania projektów założeń projektów ustaw oraz projektów ustaw na podstawie przyjętych założeń, zaś 20 respondentów badania szkoliło się z zakresu zagadnień dotyczących Traktatu z Lizbony. Najbardziej reprezentowanym szkoleniem okazał się być w roku 2010 cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6 odbywających się w siedzibie RCL (16 osób).

Wykres 11

Poniżej zaprezentowano tematykę szkoleń organizowanych w latach 2010 – 2011 w ramach Projektu. Proszę zaznaczyć, w których z nich Pan/Pani uczestniczył(a) i ocenić ich adekwatność do potrzeb i użyteczność.

Szkolenia z zakresu legislacji w 2010 roku

Liczba wskazań (N=108)

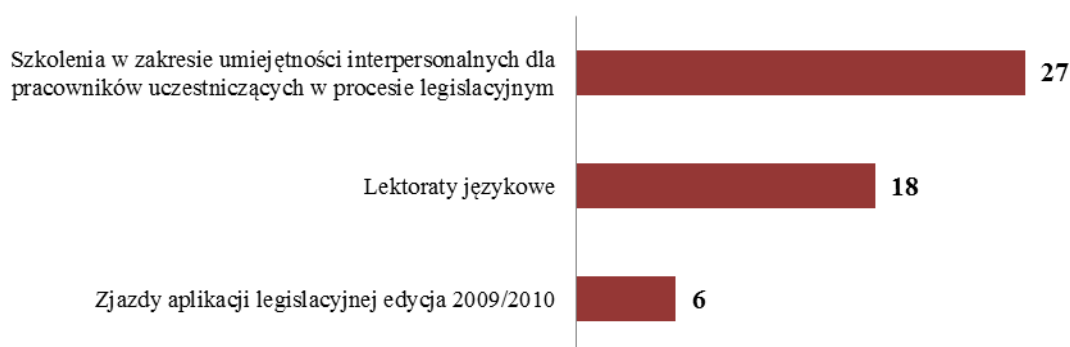


W roku 2010 uczestnicy projektu dodatkowo szkolili się w zakresie umiejętności interpersonalnych (27 respondentów) oraz w zakresie studiowania języków obcych (18 respondentów). Należy podkreślić, że w ramach niniejszego Projektu oferowano lektoraty językowe dla 10 osób w latach 2010 i 2011. W badaniu CAWI okazało się, że większa liczba respondentów potwierdziła udział w szkoleniach językowych, co może być wynikiem skorzystania tych respondentów z innych ofert szkoleniowych, niż tylko z tego Projektu, dlatego analizując wyniki należy mieć to na uwadze.

Wykres 12

Poniżej zaprezentowano tematykę szkoleń organizowanych w latach 2010 – 2011 w ramach Projektu. Proszę zaznaczyć, w których z nich Pan/Pani uczestniczył(a) i ocenić ich adekwatność do potrzeb i użyteczność.

Inne szkolenia w 2010 roku



Z przeprowadzonych analiz wynika, że w roku 2011 najwięcej respondentów uczestniczyło w szkoleniach poświęconych praktycznym aspektom techniki prawodawczej dotyczące konstruowania przepisów upoważniających do wydawania rozporządzeń oraz opracowywania projektów rozporządzeń (23 osoby) oraz w zakresie procedur przyjmowania dokumentów rządowych według regulaminu pracy Rady Ministrów (21 osób). Z danych zawartych na poniższym wykresie jasno wynika, że na trzecim miejscu w roku 2011 pod względem liczby respondentów uplasował się cykl szkoleń dla kadry kierowniczej (18 osób). W zakresie zasad przygotowania i ogłaszania aktów prawnych w formie elektronicznej ankietę wypełniło jedynie 6 osób. W roku 2011 uczestnicy projektu wybierali również inne szkolenia (spoza obszaru legislacji), takie jak: szkolenia komputerowe (27 respondentów).

Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym (22 respondentów) oraz lektoraty językowe (17 respondentów).

Wykres 13

Poniżej zaprezentowano tematykę szkoleń organizowanych w latach 2010 – 2011 w ramach Projektu. Proszę zaznaczyć, w których z nich Pan/Pani uczestniczył(a) i ocenić ich adekwatność do potrzeb i użyteczność.

Szkolenia z zakresu legislacji w 2011 roku

Liczba wskazań (N=108)

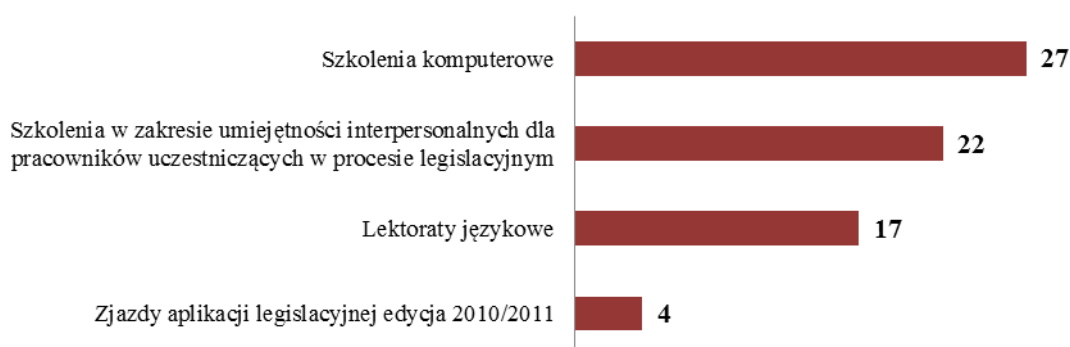


Wykres 14

Poniżej zaprezentowano tematykę szkoleń organizowanych w latach 2010–2011 w ramach Projektu. Proszę zaznaczyć, w których z nich Pan/Pani uczestniczył(a) i ocenić ich adekwatność do potrzeb i użyteczność.

Inne szkolenia w 2011 roku

Liczba wskazań (N=108)



Ważnym celem prowadzonych badań ewaluacyjnych była określenia poziomu adekwatności oraz użyteczności odbywanych w latach 2010 – 2011 szkoleń w ramach realizacji projektu.

Aby zdiagnozować ów poziom postanowiono zadać uczestnikom dwa pytania oparte o trójstopniową skalę nominalną (w wysokim stopniu, w średnim stopniu, w niskim stopniu):

- *w jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji?*
- *w jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora?*

Należy wykazać się uwagą analizując odpowiedzi dotyczące adekwatności oraz użyteczności odbytych przez uczestnika projektu szkoleń. Jest to spowodowane przede wszystkim bardzo małymi liczebnościami respondentów, które brały udział w określonym szkoleniu. Z racji różnej liczebności respondentów badania uczestniczących w konkretnych szkoleniach postanowiono policzyć odsetek osób, które uważają, iż adekwatność oraz użyteczność szkoleń jest wysoka, średnia bądź niska. Pomimo niskich liczebności można jednakże zanotować pewnego rodzaju prawidłowości:

- **W opinii respondentów badania najmniej adekwatnym oraz użytecznym szkoleniem w roku 2010 z zakresu legislacji okazały się szkolenia z traktatu**

z Lizbony oraz praktyczne aspekty opracowywania projektów założeń projektów ustaw oraz projektów ustaw na podstawie przyjętych założeń. W obu przypadkach 7 osób zadeklarowało niski stopień adekwatności. W przypadku szkolenia z zakresu traktatu z Lizbony aż 12 respondentów (ponad połowa osób biorących udział w tym szkoleniu a jednocześnie biorąca udział w badaniu ewaluacyjnym) stwierdziła, że to szkolenie jest bardzo mało użyteczne, którego treści trudno będzie wykorzystać w codziennej pracy zawodowej,

- **Najwyższym w roku 2010 stopniem adekwatności szkoleń z zakresu legislacji okazał się być cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6** odbywających się w siedzibie RCL (12 osób na 16 biorących udział w szkoleniu) oraz metodologia opracowywania projektów założeń projektów ustaw na tle dotychczasowej praktyki rządowego postępowania (18 osób na 28 biorących udział w szkoleniu). Pod kątem użyteczności treści wyżej wymienionych szkoleń można powiedzieć, że w obu przypadkach ponad połowa osób (odpowiednio 63% i 57%) wskazywała wysoką ich użyteczność,
- **Adekwatność innych szkoleń realizowanych w roku 2010 nie nawiązujących bezpośrednio do kwestii legislacji należy uznać za umiarkowaną.** Dotyczy to zarówno szkoleń w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym, jak również lektoratów językowych. W obu przypadkach ponad połowa uczestników szkoleń zadeklarowała umiarkowaną adekwatność zdobytej wiedzy i umiejętności.
- Podobny wniosek można wysnuć analizując użyteczność wyżej wymienionych szkoleń.

| OCENA ADEKWATNOŚCI SZKOLEŃ Z ZAKRESU LEGISLACJI W 2010 ROKU | W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | |
|--|---|------------------------|------------------|
| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
| Cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6 odbywających się w siedzibie RCL | 12 (75%) | 4 (25%) | - |
| Metodologia opracowywania projektów założeń projektów ustaw na tle dotychczasowej praktyki rządowego postępowania (<i>miejsce szkoleń: Serock</i>) | 18 (64%) | 10 (36%) | - |
| Traktat z Lizbony, (<i>miejsce szkoleń: Hotel Boss Warszawa</i>) | 2 (10%) | 11 (55%) | 7 (35%) |
| Praktyczne aspekty opracowywania projektów założeń projektów ustaw oraz projektów ustaw na podstawie przyjętych założeń (<i>miejsce szkoleń: Hotel Felix Warszawa</i>) | 2 (10%) | 11 (55%) | 7 (35%) |
| Przepisy przejściowe i dostosowujące w praktyce legislacyjnej, (<i>miejsce szkoleń: Hotel Felix Warszawa</i>) | 11 (58%) | 7 (37%) | 1 (5%) |
| OCENA UŻYTECZNOŚCI SZKOLEŃ Z ZAKRESU LEGISLACJI W 2010 ROKU: | W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | |
| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
| Cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6 odbywających się w siedzibie RCL | 10 (63%) | 5 (31%) | 1 (6%) |
| Metodologia opracowywania projektów założeń projektów ustaw na tle dotychczasowej praktyki rządowego postępowania (<i>miejsce szkoleń: Serock</i>) | 16 (57%) | 11 (39%) | 1 (4%) |
| Traktat z Lizbony, (<i>miejsce szkoleń: Hotel Boss Warszawa</i>) | 2 (10%) | 6 (30%) | 12 (60%) |
| Praktyczne aspekty opracowywania projektów założeń projektów ustaw oraz projektów ustaw na podstawie przyjętych założeń (<i>miejsce szkoleń: Hotel Felix Warszawa</i>) | 16 (69%) | 5 (22%) | 2 (9%) |
| Przepisy przejściowe i dostosowujące w praktyce legislacyjnej, (<i>miejsce szkoleń: Hotel Felix Warszawa</i>) | 10 (53%) | 8 (42%) | 1 (5%) |
| OCENA ADEKWATNOŚCI INNYCH SZKOLEŃ PROWADZONYCH W 2010 ROKU | W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | |
| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
| Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym | 11 (41%) | 14 (52%) | 2 (7%) |
| Lektoraty językowe | 11 (41%) | 14 (52%) | 2 (7%) |
| Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2009/2010 | 4 (67%) | 2 (33%) | - |
| OCENA UŻYTECZNOŚCI INNYCH SZKOLEŃ PROWADZONYCH W 2010 ROKU: | W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | |
| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
| Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym | 10 (37%) | 13 (48%) | 4 (15%) |
| Lektoraty językowe | 10 (37%) | 13 (48%) | 4 (15%) |
| Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2009/2010 | 4 (67%) | 2 (33%) | - |

Analiza adekwatności oraz użyteczności przeprowadzona została również dla szkoleń zrealizowanych w roku 2011 i pokazała, że:

- **Najwyższy stopień adekwatności szkoleń został określony dla cyklu szkoleń dla kadry kierowniczej (83%) oraz szkolenie dotyczące zasad przygotowywania i ogłaszania aktów prawnych w formie elektronicznej (83%).** Umiarkowany stopień adekwatności szkoleń z legislacji jest charakterystyczny dla zajęć poświęconych obiegowi aktu prawnego skierowanego do ogłoszenia w postaci elektronicznej (44%),
- **Można powiedzieć, że w przypadku wszystkich szkoleń z zakresu legislacji przeprowadzonych w roku 2011 ocena ich użyteczności jest niższa od oceny adekwatności.** Najmniej użytecznym szkoleniem okazało się szkolenie poświęcone problemowi obiegu aktu prawnego skierowanego do ogłoszenia w postaci elektronicznej (11% odpowiedzi wskazujących na niską użyteczność). Najwyższą ocenę użyteczności (podobnie jak w przypadku oceny adekwatności) uzyskał cykl szkoleń dla kadry kierowniczej (72%),
- **W przypadku innych szkoleń zrealizowanych w roku 2011, podobnie jak w roku 2010, można powiedzieć, że uzyskiwane oceny adekwatności i użyteczności są o wiele niższe niż w przypadku szkoleń stricte legislacyjnych.** Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym, szkolenia komputerowe oraz lektoraty językowe uzyskały od 41% do 55% ocen wskazujących na umiarkowaną adekwatność oraz od 44% do 50% ocen użyteczności.

| Ocena ADEKWATNOŚCI szkoleń z zakresu legislacji w 2011 roku | W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | |
|--|---|------------------------|-------------------|
| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
| Cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6 odbywających się w siedzibie RCL | 15 (83%) | 3 (17%) | - |
| Procedura przyjmowania dokumentów rządowych według regulaminu pracy Rady Ministrów (<i>miejsce szkolenia: Hotel Pan Tadeusz, Serock</i>) | 15 (71%) | 6 (29%) | - |
| Zasady przygotowywania i ogłaszania aktów prawnych w formie elektronicznej (<i>miejsce szkoleń: Zielna Warszawa</i>) | 5 (83%) | 1 (17%) | - |
| Obieg aktu prawnego skierowanego do ogłoszenia w postaci elektronicznej (<i>miejsce szkoleń: Zielna Warszawa</i>) | 5 (56%) | 4 (44%) | - |
| Praktyczne aspekty techniki prawodawczej dotyczące konstruowania przepisów upoważniających do wydawania rozporządzeń oraz opracowywania projektów rozporządzeń (<i>miejsce szkoleń: Hotel Windsor Jachranka</i>) | 16 (70%) | 6 (26%) | 1 (4%) |
| Ocena UŻYTECZNOŚCI innych szkoleń z zakresu legislacji w 2011 roku: | W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | |
| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
| Cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6 odbywających się w siedzibie RCL | 13 (72%) | 5 (28%) | - |
| Procedura przyjmowania dokumentów rządowych według regulaminu pracy Rady Ministrów (<i>miejsce szkolenia: Hotel Pan Tadeusz, Serock</i>) | 14 (67%) | 6 (28%) | 1 (5%) |
| Zasady przygotowywania i ogłaszania aktów prawnych w formie elektronicznej (<i>miejsce szkoleń: Zielna Warszawa</i>) | 4 (67%) | 2 (33%) | - |
| Obieg aktu prawnego skierowanego do ogłoszenia w postaci elektronicznej (<i>miejsce szkoleń: Zielna Warszawa</i>) | 5 (56%) | 3 (33%) | 1 (11%) |
| Praktyczne aspekty techniki prawodawczej dotyczące konstruowania przepisów upoważniających do wydawania rozporządzeń oraz opracowywania projektów rozporządzeń (<i>miejsce szkoleń: Hotel Windsor Jachranka</i>) | 14 (61%) | 8 (35%) | 1 (4%) |
| Ocena ADEKWATNOŚCI innych szkoleń prowadzonych w 2011 roku | W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | |
| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
| Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym | 9 (43%) | 10 (48%) | 2 (9%) |
| Szkolenia komputerowe | 8 (30%) | 15 (55%) | 4 (15%) |
| Lektoraty językowe | 9 (53%) | 7 (41%) | 1 (6%) |
| Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2010/2011 | 1 (25%) | 3 (75%) | - |
| Ocena UŻYTECZNOŚCI innych szkoleń prowadzonych w 2011 roku: | W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | |
| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W wysokim stopniu |
| Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym | 8 (38%) | 10 (48%) | 3 (14%) |
| Szkolenia komputerowe | 8 (31%) | 13 (50%) | 5 (19%) |
| Lektoraty językowe | 6 (37%) | 7 (44%) | 3 (19%) |
| Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2010/2011 | 1 (25%) | 3 (75%) | - |

Ogólna ocena szkoleń

Kolejnym ważnym aspektem poruszonym w badaniach ewaluacyjnych było określenie stopnia zadowolenia z poszczególnych aspektów realizowanych szkoleń.

W pierwszej kolejności uczestnicy badania zostali poproszeni o to, aby w sposób ogólny, na skali szkolnej od oceny niedostatecznej do celującej, ocenili trzy różne wymiary zajęć, w których uczestniczyli: organizacji zajęć szkoleniowych, zakresu merytorycznego prowadzonych szkoleń (ocena programu oraz tematyki prowadzonych zajęć), jak również sposobu prowadzenia zajęć pod kątem zastosowania aktywizujących metod nauczania.

Z analizy wyników średnich wynika, że relatywnie najlepiej szkolenia ocenione zostały pod kątem organizacji (średnia 4,95). Na drugim miejscu ze średnią notą 4,68 oceniony został zakres merytoryczny prowadzonych zajęć, zaś notę „dobry plus” otrzymał sposób ich prowadzenia (4,53 punkta na skali od 1 do 6).

Ogólnie rzecz biorąc można powiedzieć, że trzy częściowe oceny oferty szkoleniowej wahają się od oceny dobrej plus do oceny bardzo dobrej. Poddając analizie oceny częściowe można wskazać, że co trzecia osoba biorąca udział w badaniu ewaluacyjnym wystawiała ocenę celującą organizacji zajęć szkoleniowych (30,5%), 21% ocen celujących otrzymał zakres merytoryczny prowadzonych zajęć.

Oceny dostateczne oraz dobre zdają się dominować w przypadku oceny zastosowania aktywizujących metod nauczania (odpowiednio 12,4% ocen dostatecznych oraz 27,6% ocen dobrych).

Tabela 8:

| Proszę ogólnie ocenić ofertę szkoleniową, w której Pan/Pani uczestniczył(a) pod względem organizacyjnym, merytorycznym i metodologicznym. Do oceny prosimy wykorzystać skalę ocen szkolnych: „1” niedostatecznie, „2” miernie, „3” dostatecznie, „4” dobrze, „5” bardzo dobrze, „6” celująco. | Ocena | | | | | | Średnia | Odchylenie standardowe |
|---|------------------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------|------------------------|
| | Liczba wskazań (N=105) | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| Organizacja zajęć szkoleniowych | 0 (0%) | 2 (1,9%) | 6 (5,71%) | 19 (18,1%) | 46 (43,81%) | 32 (30,48%) | 4,95 | 0,94 |
| Zakres merytoryczny – tematyka i program zajęć szkoleniowych | 1 (0,95%) | 1 (0,95%) | 11 (10,48%) | 27 (25,71%) | 43 (40,95%) | 22 (20,95%) | 4,68 | 1,01 |
| Sposób prowadzenia zajęć – stosowanie aktywizujących metod nauczania | 2 (1,9%) | 1 (0,95%) | 13 (12,38%) | 29 (27,62%) | 43 (40,95%) | 17 (16,19%) | 4,53 | 1,05 |

Zastanówmy się czy ogólne oceny wystawione poszczególnym składowym prowadzonych szkoleń (organizacja, zakres merytoryczny oraz sposób prowadzenia zajęć) w jakimś stopniu zależą od najważniejszych zmiennych niezależnych.

W tym celu postanowiono zastosować dwa popularne testy statystyczne: test t-studenta (dalej test T) dla dwóch prób niezależnych oraz test jednoczynnikowej analizy wariancji (dalej ANOVA). Obie procedury statystyczne opierają się na analizie dwóch bądź większej liczby średnich wyników, które zostały uzyskane dla określonych kategorii odpowiedzi (np. w przypadku płci jest to średnia liczona osobno dla mężczyzn i kobiet, w przypadku stażu jest to średnia liczona osobno dla osób do 5 lat stażu, osobno dla osób, których staż waha się od 5 do 10 lat czy wynosi powyżej 10 lat, itd.).

O istotnych różnicach pomiędzy kategoriami zmiennych niezależnych informuje nas *istotność statystyczna p*, której wartość powyżej 0,05 oznacza, że nie ma statystycznie istotnych różnic w uzyskanych wyniakach ze względu na analizowane kategorie zmiennych niezależnych. Dla zwiększenia czytelności analizowanych danych postanowiono, że wyniki, w których obserwuje się statystycznie istotne różnice zostaną w tworzonych tabelach pogrubione. Do najważniejszych zmiennych niezależnych autorzy raportu zaliczają zmienną płeć, pełnienie funkcji kierowniczej, status pracownika (stosowany test T) oraz staż pracy (zastosowanie testu ANOVA).

Z przeprowadzonych badań wynika, że w przypadku zmiennej płeć nie obserwuje się żadnych statystycznie istotnych różnic w ocenie ogólnej szkoleń, co pozwala stwierdzić, iż

pomimo widocznych różnic w wynikach średnich odpowiedzi kobiet i mężczyzn należy uznać za bardzo zbieżne.

Z podobną sytuacją mamy do czynienia kiedy analizujemy wyniki średnie dla osób pełniących kierownicze oraz nie-kierownicze stanowiska w pracy. Jak wskazują dane zawarte w poniższej tabeli zmienną różnicującą poszczególne ogólne wyniki szkoleń jest zmienna status pracownika, określająca bycie pracownikiem RCL oraz pracownikiem innych instytucji.

Wyniki istotności p równy 0,009 wskazuje, iż **zdecydowanie lepiej organizacja szkoleń była oceniana przez innych pracowników (średnia 5,13) niż samych pracowników RCL (średnia 4,64).**

| Ogólna ocena oferty szkoleniowej a płeć uczestnika | Płeć | N | Średnia | Odchylenie standardowe | Test t równości średnich | | |
|--|--------------------------------|----|---------|------------------------|--------------------------|------------|-------------|
| | | | | | t | df | Istotność P |
| Organizacja zajęć szkoleniowych | kobieta | 67 | 5,02 | ,96 | 1,117 | 103 | ,266 |
| | mężczyzna | 38 | 4,81 | ,89 | | | |
| Tematyka i program zajęć szkoleniowych | kobieta | 67 | 4,77 | ,95 | 1,346 | 103 | ,181 |
| | mężczyzna | 38 | 4,50 | 1,10 | | | |
| Sposób prowadzenia zajęć – stosowanie aktywizujących metod nauczania | kobieta | 67 | 4,56 | 1,07 | ,434 | 103 | ,665 |
| | mężczyzna | 38 | 4,47 | 1,03 | | | |
| Ogólna ocena oferty szkoleniowej a status uczestnika | Status pracownika | N | Średnia | Odchylenie standardowe | Test t równości średnich | | |
| | | | | | t | df | Istotność P |
| Organizacja zajęć szkoleniowych | Pracownik RCL | 39 | 4,64 | 1,01 | -2,672 | 103 | ,009 |
| | Inny pracownik | 66 | 5,13 | ,85 | | | |
| Tematyka i program zajęć szkoleniowych | Pracownik RCL | 39 | 4,46 | 1,07 | -1,682 | 103 | ,096 |
| | Inny pracownik | 66 | 4,80 | ,96 | | | |
| Sposób prowadzenia zajęć – stosowanie aktywizujących metod nauczania | Pracownik RCL | 39 | 4,28 | 1,14 | -1,896 | 103 | ,061 |
| | Inny pracownik | 66 | 4,68 | ,97 | | | |
| Ogólna ocena oferty szkoleniowej a pelenieni funkcji kierowniczej przez uczestnika | Pełnienie funkcji kierowniczej | N | Średnia | Odchylenie standardowe | Test t równości średnich | | |
| | | | | | t | df | Istotność P |
| Organizacja zajęć szkoleniowych | Pełni funkcję kierowniczą | 19 | 5,05 | ,70 | ,509 | 103 | ,612 |
| | Nie pełni funkcji kierowniczej | 86 | 4,93 | ,99 | | | |
| tematyka i program zajęć szkoleniowych | Pełni funkcję kierowniczą | 19 | 5,00 | ,88 | 1,548 | 103 | ,125 |
| | Nie pełni funkcji kierowniczej | 86 | 4,60 | 1,03 | | | |
| Sposób prowadzenia zajęć – stosowanie aktywizujących metod nauczania | Pełni funkcję kierowniczą | 19 | 4,78 | 1,13 | 1,170 | 103 | ,245 |
| | Nie pełni funkcji kierowniczej | 86 | 4,47 | 1,03 | | | |

Pomimo widocznych różnic w wynikach średnich ze względu na staż pracy pracownika uczestniczącego w badaniu przyznać należy, że nie obserwuje się statystycznie istotnych różnic w ogólnych ocenach oferty szkoleniowej.

| Ogólna ocena oferty szkoleniowej a staż pracy uczestnika | Staż pracy respondenta | N | Średnia | Odchylenie standardowe | F | Istotność p |
|--|------------------------|-----|---------|------------------------|------|-------------|
| Organizacja zajęć szkoleniowych | do 5 lat | 44 | 5,09 | ,91 | ,581 | ,561 |
| | od 5 do 10 lat | 31 | 4,90 | ,97 | | |
| | powyżej 10 lat | 26 | 4,88 | ,81 | | |
| | Ogółem | 101 | 4,98 | ,90 | | |
| Zakres merytoryczny – tematyka i program zajęć szkoleniowych | do 5 lat | 44 | 4,75 | ,91 | ,221 | ,802 |
| | od 5 do 10 lat | 31 | 4,61 | 1,20 | | |
| | powyżej 10 lat | 26 | 4,61 | ,94 | | |
| | Ogółem | 101 | 4,67 | 1,01 | | |
| Sposób prowadzenia zajęć – stosowanie aktywizujących metod nauczania | do 5 lat | 44 | 4,63 | ,94 | ,698 | ,500 |
| | od 5 do 10 lat | 31 | 4,35 | 1,14 | | |
| | powyżej 10 lat | 26 | 4,57 | 1,06 | | |
| | Ogółem | 101 | 4,53 | 1,03 | | |

Wyniki badania CAWI oceniające ogólnie ofertę szkoleniową przeprowadzone na zakończenie Projektu są zbliżone do ocen, jakie uzyskiwano w trakcie stałego monitorowania jakości szkoleń przez realizatora Projektu.

Ogólnie rzecz biorąc można powiedzieć, że cząstkowe oceny oferty szkoleniowej w ankietach wypełnianych przez uczestników na zakończenie danego szkolenia wahają się od oceny dobrej do oceny bardzo dobrej.

Realizatorzy prowadzili systematyczną ocenę poszczególnych typów szkoleń. Prowadzono badanie okresowe szkoleń językowych z wykorzystaniem ankiety ewaluacyjnej oraz monitorowano jakość pozostałych szkoleń z zakresu legislacji i umiejętności interpersonalnych wykorzystując wystandaryzowany kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej. W ankiecie ewaluacyjnej szkoleń oceniano (na skali od 1 – ocena niedostateczna, do 6 – ocena wyróżniająca) takie elementy szkolenia jak: organizacja szkolenia, użyteczność materiałów, spełnienie oczekiwań, dostosowanie czasu trwania zajęć do potrzeb, ocena prowadzących (forma i sposób prowadzenia zajęć, umiejętność nawiązania kontaktu, zaangażowanie), atmosfera pracy, przydatność poznanych treści i nabytych umiejętności oraz ogólna ocena zajęć.

Analizując przekazane na potrzeby badania ewaluacyjnego (opracowane przez realizatora) wyniki ocen uzyskane w ankietach oceny szkoleń (dane zastane) można stwierdzić, że średnie oceny organizacji zajęć, zakresu merytorycznego i metodologicznego wahają się pomiędzy oceną dobry, a bardzo dobry. Najwyższe średnie oceny, tak jak i w badaniu końcowym CAWI przyznawano parametrowi związanemu z organizacją zajęć szkoleniowych, co potwierdza, że realizatorzy dołożyli dużej staranności w przygotowaniu oferty szkoleniowej na odpowiednim poziomie organizacyjnym.

Organizacja i forma szkoleń była zasadniczo zróżnicowana ze względu na kluczowych odbiorców. Szkolenia dla kadry kierowniczej (tzw. poniedziałkowe spotkania realizowane w ramach Zadania 6 projektu) miały zazwyczaj formę spotkania seminaryjnego, zaś dla legislatorów formę zamkniętego szkolenia warsztatowego.

Szkolenia dla legislatorów

Każde szkolenie dla legislatorów stanowi odrębną całość i na każde szkolenie robiony jest oddzielny nabór. W celu podniesienia atrakcyjności zajęć starano się sięgać po różnych wykładowców – z różnych instytucji.

Treść prezentowana na szkoleniach podlega akceptacji (mniej lub bardziej formalnie) przez Rządowe Centrum Legislacji. Tematyka szkoleń z zakresu legislacji bardziej się skupia na zagadnieniach legislacyjnych, a nie merytorycznych, czyli nie co ustawa reguluje, ale jak to robi, czyli dotyczy technik legislacyjnych *„Takie tematy nas legislatorów interesują i one są na tych szkoleniach poruszane”*.

Szkolenia zwyczajowo dzielą się na część teoretyczną, wykładową oraz na ćwiczenia. Zajęcia praktyczne z legislacji polegają na szukaniu rozwiązań konkretnych problemów na przykładach. Unikano stosowania jedynie formy wykładowej na zajęciach. Starano się wprowadzać elementy pracy warsztatowej. Podczas pracy w małych grupach wykładowcy starali się rozdzielać uczestników z tych samych instytucji, zwracając uwagę, aby grupy były różnorodne.

W opinii respondenta wywiadu, który prowadził szkolenia istotną wartością dodaną szkoleń i całego projektu, dzięki przyjęciu takiego sposobu realizacji szkoleń, jest integracja i wzajemna komunikacja między osobami z różnych ośrodków legislacyjnych. *„To były*

dwudniowe spotkania, więc była możliwość wspólnej pracy. Zazwyczaj to było robione w zespołach i to tak sprytnie żeby ten zespół składał się z przedstawicieli różnych podmiotów, bo nie można tutaj nie powiedzieć o takim aspekcie nieformalnym, integracyjnym tego wszystkiego. Bo jeżeli ktoś przez dwa dni pracuje w zespole 5 czy 6 osobowym z osobą z ministerstwa rolnictwa, sprawiedliwości, finansów, przy okazji rozmawiają oni o innych sprawach, [...] i prezentują różne podejście do problemu.[...] Dowiadują się o swoich dodatkowych argumentach. Przedstawiają je sobie.”

W szkoleniach, których celem było przekazanie wiedzy o nowych rozwiązaniach legislacyjnych, szczególnie dot. założeń, których to wcześniej Ministerstwa nie musiały pisać, starano się odwracać role, jakie zwyczajowo pełnią różni legislatorzy, aby pozwolić zrozumieć sposób pracy różnych departamentów i RCL. Legislatorzy z RCL, którzy na co dzień piszą ustawy na podstawie założeń mieli napisać założenia i odwrotnie legislatorzy z ministerstw, którzy na co dzień piszą założenia, mieli za zadanie napisać ustawę pod jakies założenia.

Pozyskiwanie wiedzy na temat różnych zagadnień legislacyjnych wymaga aktywnej, dociekliwej postawy i własnej pracy samych uczestników szkoleń, gdyż nie ma możliwości stworzenia uniwersalnego programu szkolenia, który rozwiązywałby wszystkie trudności dotyczące technik legislacyjnych krok po kroku. Szkolenie legislatorów „*musi być od przypadku do przypadku, od kazusu do kazusu, który jest do rozstrzygnięcia.*”

W trakcie wywiadu jeden z respondentów zwracał uwagę na fakt, że legislacja jest bardzo dynamiczną dziedziną, skomplikowaną i w związku z tym istnieje stała potrzeba wzmożonej aktywności intelektualnej legislatorów - „*Ważna jest chęć rozwoju. System prawa jest niesamowicie dynamiczny. Pojawiają się coraz to nowe problemy, z którymi trzeba się brać za bary i rozwiązywać je. Część ludzi spoczywa na laurach i chciałaby robić wszystko tak samo. To jest zasadniczy błąd.*”

Dobłą praktyką, stosowaną przez niektórych prowadzących szkolenia legislacyjne jest przygotowywanie rozstrzygnięć, które wypracowano w trakcie szkolenia i udostępnianie ich uczestnikom po szkoleniu. Niektóre z nich są także publikowane w opracowaniu „*Dobre praktyki legislacyjne*” na stronie internetowej RCL, co respondenci wywiadów podkreślali, jako bardzo ważną wartość dodatkową wynikającą z tych szkoleń.

Szkolenia dla dyrektorów departamentów

W założeniach szkolenia w formie spotkań seminaryjnych dyrektorów departamentów miały obejmować stałą grupę uczestników. W praktyce jednak uczestniczą w nich za każdym razem różne osoby, choć w opinii respondenta wywiadu z biegiem czasu skład osobowy tych spotkań się stabilizuje.

W założeniach, uczestnikami spotkań seminaryjnych mieli być głównie dyrektorzy departamentów legislacyjnych, a w praktyce zdecydowana większość to pracownicy departamentów legislacyjnych lub pracownicy departamentów merytorycznych (w zależności od tego, jaki jest system tworzenia aktów prawnych w danym Ministerstwie). Frekwencja na tych spotkaniach nie zawsze jest zadowalająca, jeśli chodzi o strukturę grupy (pracownicy – dyrektorzy) i różnorodność uczestników (przedstawiciele RCL a przedstawiciele innych instytucji).

W opinii respondentów wywiadu przyjęta formuła zapraszania oraz brak pełnej wiedzy o celach tych spotkań mógł zasadniczo wpłynąć na małą gotowość samych dyrektorów do wzięcia w nich udziału. Dyrektorzy delegowali na te spotkania często swoich pracowników, gdyż potraktowali je, jako kolejne szkolenie, a nie seminarium dyskusyjne.

Ponieważ, wg respondentek wywiadu, zaproszenia na kolejne spotkania (po pierwszym) były kierowane już do osoby, która była na pierwszym szkoleniu, więc jak ktoś nie był na pierwszych spotkaniach, to już potem szansa na zaproszenie i dowiedzenie się o kolejnych była dużo mniejsza. Wydaje się, że podkreślanie szczególnej funkcji tych seminariów dyskusyjnych wśród dyrektorów departamentów i wzmacnianie przekazu o roli tych spotkań powinno być jednym z kluczowych zadań w kolejnej edycji projektu systemowego.

Zasadniczym celem tych spotkań jest podjęcie konstruktywnej dyskusji nad różnymi rozwiązaniami legislacyjnymi i wypracowywanie ujednoczonego, najlepszego podejścia. Jak podkreślali rozmówcy z RCL jest to trudne i problematyczne, ponieważ w dziedzinie legislacji często dopuszczalne są różne rozwiązania jednego problemu. To, która z dwóch czy większej ilości metod zostaje uznana za bardziej właściwą jest kwestią umowy między legislatorami. Ten specyficzny aspekt szkoleń i spotkań projektowych ma zasadniczy wpływ na sam proces prowadzenia zajęć, ale także wyraźnie wpływa na ocenę adekwatności, skuteczności i użyteczności projektu z perspektywy jego beneficjentów.

Oczekiwania z RCL wobec tych spotkań były takie, że będą one stanowiły forum wymiany opinii i stanowisk, na końcu których będą podejmowane konkretne decyzje i zatwierdzane ujednolicone rozwiązania. Z obserwacji RCL wynika, że sami dyrektorzy są mało zainteresowani tymi spotkaniami, a oddelegowani zastępcy lub wręcz pracownicy nie są chętni do dyskusji, a oczekują gotowych recept – *„oczekują, że wyjdzie prelegent i powie im, ilustrując to slajdami, jak powinno być”*.

W opinii respondentów wywiadów niższa aktywność i bardziej bierna postawa zewnętrznych uczestników spotkań może wynikać także z barier psychologicznych, na które mógł mieć wpływ fakt, że zwyczajowo na sali było więcej osób z RCL, które się znały, co budowało ich „aktywność”, a ponadto często byli to dyrektorzy, a z innych urzędów czasem pracownicy, co budowało dystans.

W trakcie przeprowadzania kolejnych seminariów zmieniano ich formułę w odniesieniu do metodologii ich prowadzenia. Początkowo na spotkaniach przedstawiano już wcześniej wypracowane przez RCL wnioski, co ograniczało możliwość dyskusji. Osoby z RCL, które prowadziły te spotkania miały (z rekomendacji prezesa RCL) przygotowane konkluzje na koniec spotkania i wcześniej uzgodnione wnioski zamykające. Taka procedura miała oczywiste ograniczenia i wpływała między innymi na małą motywację wśród pracowników RCL do uczestnictwa oraz bierność w podejmowaniu twórczej dyskusji, kiedy uczestnikom wiadomo jest, że wnioski są już sformułowane. Potem zmieniono technikę i przedstawiano tezy a przyjmowano do praktyki to rozumienie, na które się wspólnie zgodzono.

Z informacji zebranych w trakcie wywiadów wynika, że uczestników spotkań dziwiło, iż przedstawiciele RCL nie są między sobą zgodni, co do rozumienia Zasad Techniki Prawodawczej i dyskutują o tym na szkoleniu. Jest wyraźne oczekiwanie, że pracownicy RCL będą wypowiadali się jednym głosem na zewnątrz, a nie dyskutowali na spotkaniach między sobą różne podejścia do danego zagadnienia. Jest to bardzo ważna refleksja, która powinna być poważnie rozważona przez kierownictwo RCL.

W spotkaniach wg założeń projektowych powinni uczestniczyć: 1 przedstawiciel/ka z każdego Ministerstwa oraz z Biura Parlamentarnego (tak też były rozsyłane zaproszenia). Obecność dyrektorów była bardzo ważna i przekłada się na skuteczność projektu. W założeniach RCL, spotkania te powinny kończyć się wnioskami, a dyrektor z danego Ministerstwa powinien zadeklarować, że jego Ministerstwo będzie się do tych wniosków

stosowało. To jednak się nie do końca udało. Uczestniczenie w seminariach głównie pracowników miało czasami takie konsekwencje, że gdy wracali do swoich Ministerstw i prezentowali wypracowaną wykładnię, a dyrektor departamentu legislacyjnego w danym Ministerstwie się z nią nie zgadzał, to pozostawał nieprzekonany, a ponadto nie promował tej wykładni wśród swoich pracowników.

Indywidualne korzyści ze szkoleń

Niezbędnym elementem tworzenia dobrego prawa jest oparcie tego procesu o wykwalifikowane kadry urzędników wykonujących zawód legislatora.

W związku z tym w ramach badania ewaluacyjnego postanowiono w sposób szczegółowy zapytać uczestników o sześć indywidualnych korzyści, jakie niesie za sobą uczestnictwo w szkoleniach, także w kontekście nabywania wiedzy i umiejętności zawodowych.

Do tego celu postanowiono wykorzystać skalę pięciopunktową, gdzie cyfra „1” oznacza zdecydowaną zgodę na zadane twierdzenie, za cyfra „5” zdecydowaną niezgodę”. W poniższej tabeli, celem zwiększenia przejrzystości prezentowanych danych postanowiono połączyć odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak” oraz „raczej nie” i „zdecydowanie nie”. W konsekwencji przy opisie rozkładów procentowych widocznych w tabeli posługujemy się skalą trzystopniową.

Z przeprowadzonych badań wynika, że **82,7% osób biorących udział w szkoleniach wskazało, iż dzięki szkoleniom udało się podnieść kwalifikacje i kompetencje zawodowe z zakresu legislacji**, zaś dla 74,3% badanych przyjęta w ramach Projektu formuła szkoleń umożliwiała wymianę poglądów, doświadczeń i wypracowanie jednolitych stanowisk między legislatorami z różnych instytucji. Wiedza z zakresu legislacji uzyskana w trakcie szkoleń zdaje się pomagać uczestnikom szkoleń rozwiązywać problemy, z którymi spotykają się w pracy.

Potwierdzają te opinie również respondenci wywiadów *„Uważam, że szkolenia dla legislatorów z różnych ośrodków dają szansę po pierwsze na wymianę poglądów, wypracowanie wspólnego rozwiązania, czyli wspólnej praktyki legislacyjnej, wybranie tej najlepszej, najbardziej zasadnej”*.

Jak wskazują dane zawarte w poniższej tabeli ponad połowa badanych osób (**52,4%**) **jest przekonana, iż udział w ofercie szkoleniowej Projektu umożliwił nawiązanie nowych kontaktów z legislatorami z różnych urzędów administracji rządowej oraz urzędów obsługujących organy władzy publicznej.**

Respondentka wywiadu (pracownik spoza RCL) uzasadniała to szerzej: „*Uważam, że takie spotkania, szkolenia są bardzo wartościowe. Zaczęliśmy ze sobą współdziałać, współtworzyć jednolitą linię. Ważne jest to, że dzięki takim spotkaniom szkoleniowym mamy możliwość wymiany poglądów, czasami dochodzimy do wniosku, że potrzebne są jakieś zmiany, reformy w procesie tworzenia dokumentów, że trzeba ujednoczyć np. terminy, czy inne zasady, czy wymogi zależnie od ośrodków legislacyjnych. To też jest taki dodatni walor takich szkoleń, że możemy również wspólnie uzgadniać takie wnioski na przyszłość.*”

| Prosimy, o zaznaczenie odpowiedniego miejsca w tabeli, w zależności od stopnia akceptacji poniższych stwierdzeń | Zdecydowanie tak | | Ani tak, ani nie | | Zdecydowanie nie | |
|---|------------------|------|------------------|------|------------------|------|
| | Raczej tak | | Raczej nie | | Raczej nie | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Udział w szkoleniach w ramach Projektu podniósł moje kwalifikacje i kompetencje zawodowe z zakresu legislacji. | 86 | 82,7 | 9 | 8,7 | 9 | 8,7 |
| Przyjęta w ramach Projektu formuła szkoleń umożliwiła wymianę poglądów, doświadczeń i wypracowanie jednolitych stanowisk między legislatorami z różnych instytucji. | 78 | 74,3 | 13 | 12,4 | 14 | 13,3 |
| Wiedza z zakresu legislacji uzyskana w trakcie szkoleń Projektu pomaga rozwiązywać problemy, z którymi spotykam się w pracy. | 78 | 74,3 | 14 | 13,3 | 13 | 12,4 |
| Udział w ofercie szkoleniowej Projektu umożliwił mi nawiązanie nowych kontaktów z legislatorami z różnych urzędów administracji rządowej oraz urzędów obsługujących organy władzy publicznej. | 55 | 52,4 | 25 | 23,8 | 25 | 23,8 |
| Projekt wpłynął na zacieśnienie współpracy między legislatorami z różnych instytucji zaangażowanych w stanowienie prawa. | 34 | 32,4 | 39 | 37,1 | 23 | 30,5 |

Czy w opinii badanych osób uzyskane wyniki różnią się w sposób statystycznie istotny z uwzględnieniem najważniejszych zmiennych niezależnych?

Z analizy danych testem chi kwadrat wynika, że jedyne różnice w odpowiedziach uwidaczniają się ze względu na status uczestnika projektu (czy uczestnik szkoleń jest pracownikiem RCL czy też nim nie jest).

W przypadku pozostałych zmiennych takich jak płeć, staż pracy czy zajmowane stanowisko w pracy (kierownicze bądź nie) nie obserwuje się statystycznie istotnych różnic w odpowiedziach dotyczących jednostkowych korzyści wynikających z uczestnictwa w szkoleniach.

Poniżej zdecydowano się zaprezentować jedynie te wyniki, które wskazują na takowe różnice:

- **pracownicy RCL prawie dwukrotnie rzadziej (36,8%) niż pozostali uczestnicy projektu (61,1%) wskazywali, że udział w ofercie szkoleniowej umożliwił nawiązanie nowych kontaktów z legislatorami z różnych urzędów administracji rządowej oraz urzędów obsługujących organy władzy publicznej – $\chi^2=14,425$; $df=2$; $p=0,001$; $V_c=0,371$,**
- **pracownicy RCL zdecydowanie rzadziej (26,3%) niż pozostali uczestnicy projektu (35,8%) wskazywali, że udział w projekcie wpłynął na zacieśnienie współpracy między legislatorami z różnych instytucji zaangażowanych w stanowienie prawa – $\chi^2=8,132$; $df=2$; $p=0,017$; $V_c=0,278$,**
- **pracownicy RCL zdecydowanie rzadziej (55,3%) niż pozostali uczestnicy projektu (85,1%) wskazywali, że przyjęta w ramach projektu formuła szkoleń umożliwiała wymianę poglądów, doświadczeń i wypracowanie jednolitych stanowisk między legislatorami z różnych instytucji – $\chi^2=14,349$; $df=2$; $p=0,001$; $V_c=0,370$**

W trakcie zbierania danych w ramach badania jakościowego ewaluator próbował szukać przyczyn i wyjaśnień takiego zróżnicowania ocen między pracownikami RCL, a pozostałymi uczestnikami szkoleń w odniesieniu do budowania relacji (nawiązanie nowych kontaktów, zacieśnienie współpracy, wymianę poglądów, doświadczeń i wypracowanie jednolitych stanowisk). Jednym z czynników wpływających na takie opinie może być fakt, że pracownicy RCL stanowili najczęściej znacznie liczniejszą grupę uczestników szkoleń mieszanych. Uczestniczyli oni także w bardziej rozbudowanej ofercie szkoleniowej skierowanej wyłącznie do kadry RCL. Stąd też ich kontakty z przedstawicielami innych instytucji mogły być bardziej ograniczone. Równocześnie w opinii niektórych respondentów wywiadów główny ciężar aktywności na szkoleniach zdawał się spoczywać na przedstawicielach RCL.

Na różnice w ocenie wpływu projektu na budowanie relacji może mieć także fakt, iż zdecydowana większość legislatorów RCL, to osoby o dużym doświadczeniu zawodowym, które nierzadko pracowały wcześniej w różnych departamentach zajmujących się stanowieniem prawa, mają zatem dużo wyższe oczekiwania i kryteria oceny wobec otrzymywanego wsparcia edukacyjnego.

Wpływ oferty Projektu na ułatwienie zadań zawodowych legislatora.

Kolejnym bardzo ważnym zagadnieniem poruszonym w trakcie realizacji badań ewaluacyjnych było określenie, na ile udział w szkoleniach ułatwił wykonywanie wybranych zadań zawodowych, które wykonuje legislator.

W przeciwieństwie do pytania poprzedniego do skali pięciostopniowej (od „w bardzo dużym stopniu” do „w bardzo małym stopniu”) postanowiono dołączyć kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć/nie dotyczy”, którą zaznaczało do 10% uczestników badania (w przypadku odpowiedzi „sporządzanie opinii o projektach aktów normatywnych”) aż do 42,3% (w przypadku odpowiedzi „sporządzanie tekstów jednolitych aktów normatywnych, uwzględniających zmiany wprowadzone przez kolejne nowelizacje aktu”).

Dalsza analiza statystyczna przeprowadzona została z wyłączeniem osób, które w kwestii wpływu szkoleń na wykonywanie zadań zawodowych wykonywanych przez legislatora nie miały jasno sprecyzowanego zdania.

Przechodząc do analizy uzyskanych wyników można powiedzieć, że określenie wpływu szkoleń na wykonywanie zadań zawodowych legislatora nie jest takie jednoznaczne.

Ogólnie rzecz ujmując można powiedzieć, że udział w szkoleniach nie ułatwia (w opinii badanych osób) sporządzania tekstów jednolitych aktów normatywnych, uwzględniających zmiany wprowadzone przez kolejne nowelizacje aktu. W tym zakresie aż 70% badanych osób wskazało na mały, bądź bardzo mały stopień ułatwienia, jedynie 6,7% respondentów było innego zdania.

Ocena przydatności szkoleń, w kontekście wpływu na ułatwienie pracy legislatora w zakresie czuwania nad aktualizacją aktów normatywnych oraz inicjowanie zmian w razie takiej potrzeby tylko przez 17,9% respondentów została oceniona bardzo pozytywnie, 42,3% ocenia je w stopniu umiarkowanym, 39,7% w stopniu małym bądź bardzo małym.

Relatywnie największe ułatwienia w wykonywaniu zadań zawodowych legislatora badane osoby widzą w zakresie opracowywania projektów aktów normatywnych (48,4% wskazań „w bardzo dużym, dużym stopniu”) oraz w zakresie sporządzania opinii o projektach aktów normatywnych (40,9% wskazań „w bardzo dużym, dużym stopniu”).

| W jakim stopniu udział w szkoleniach projektowych ułatwia Panu/Pani wykonywanie poniższych zadań zawodowych legislatora: | Ocena | | | | | |
|--|-----------------------------------|------------|-------------------|------------|-----------------------------------|------------|
| | W dużym bądź bardzo dużym stopniu | | W średnim Stopniu | | W małym bądź bardzo małym stopniu | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Opracowywanie projektów aktów normatywnych (N=91) | 44 | 48,4 | 35 | 38,5 | 12 | 13,2 |
| Sporządzanie opinii o projektach aktów normatywnych (N=93) | 38 | 40,9 | 33 | 35,5 | 22 | 23,7 |
| Opracowywanie redakcyjne aktu normatywnego po uzgodnieniu jego treści z uczestnikami procesu legislacyjnego (N=92) | 34 | 37,0 | 32 | 34,8 | 26 | 28,3 |
| Uczestniczenie w uzgadnianiu treści aktu normatywnego (czynny udział w posiedzeniach komisji i grup redakcyjnych) (N=91) | 32 | 35,2 | 35 | 38,5 | 24 | 26,4 |
| Czuwanie nad aktualizacją aktów normatywnych oraz inicjowanie zmian w razie takiej potrzeby (N=78) | 14 | 17,9 | 33 | 42,3 | 31 | 39,7 |
| Sporządzanie tekstów jednolitych aktów normatywnych, uwzględniających zmiany wprowadzone przez kolejne nowelizacje aktu (N=60) | 4 | 6,7 | 14 | 23,3 | 42 | 70,0 |
| Średnia | | 31% | | 35% | | 34% |

Poszukując różnic w odpowiedziach ze względu na kategorie zmiennej niezależnej można powiedzieć, że:

- pracownik RCL (30,3%) rzadziej niż inne osoby (40,7%) wskazują na to, że udział w szkoleniach ułatwia pracę zawodową legislatora w zakresie opracowania redakcyjnego aktu normatywnego po uzgodnieniu jego treści z uczestnikami procesu legislacyjnego – $\chi^2=7,643$; $df=2$; $p=0,022$; $V_c=0,288$.
- **osoby pełniące funkcję kierowniczą (33,3%) częściej niż inne osoby (13,3%) wskazują na to, że udział w szkoleniach ułatwia pracę zawodową legislatora w zakresie czuwania nad aktualizacją aktów normatywnych oraz w zakresie inicjowania zmian w razie takiej potrzeby** – $\chi^2=6,548$; $df=2$; $p=0,038$; $V_c=0,290$

Kwestia użyteczności szkoleń w odniesieniu do ułatwiania pracy zawodowej legislatorów nie jest jednoznaczna i w opinii prowadzących zajęcia - respondentów wywiadów często trudno jest zaspokoić takie oczekiwania. Uczestnicy szkoleń najczęściej

oczekują gotowych rozwiązań, często nie dostrzegając, że jest to wiedza płynna, skomplikowana. *„Oczekiwanie zawsze jest jedno na każdym szkoleniu: poproszę o jedno rozwiązanie, schemat taki, który zabiorę na kartce do domu, do pracy, wyjmę go sobie za miesiąc i zajmie mi 2 minuty czasu, żeby dany problem rozwiązać. I takie schematy są dawane na szkoleniach. Tylko podkreślam, że również mogą być inne schematy, które też są rozwiązaniem dobrym. Szkolenie w wielu przypadkach musi dążyć do tego żeby te schematy rzeczywiście podać, ale nie można zastrzec, że to jest jedno, jedyne rozwiązanie.”*

Ocena dodatkowych form wsparcia projektowego

Publikacja „Dobre praktyki legislacyjne”

W ramach dodatkowych działań edukacyjnych wspierających uczestników Projektu w wykonywaniu zadań legislatora realizatorzy opracowali publikację „Dobre praktyki legislacyjne”. Była ona dystrybuowana w wersji papierowej, ale także jej zawartość została umieszczona na stronie internetowej RCL, również z zamiarem dalszej aktualizacji. Publikacja powstała jako odpowiedź na potrzebę ułatwiania dostępu środowisku legislatorów do aktualnej bazy wiedzy, która prezentowałaby wybrane praktyki legislacyjne i propozycje ich rozwiązywania. Docelowo ma stanowić miejsce, gdzie prezentowane będą utrwalone praktyki rozwiązywania różnorodnych problemów legislacyjnych, które będą wspierać proces ujednolicania podejścia do reguł stanowienia prawa (metodologia i technika legislacyjna) stosowanych przez różne podmioty zaangażowane w taką aktywność.

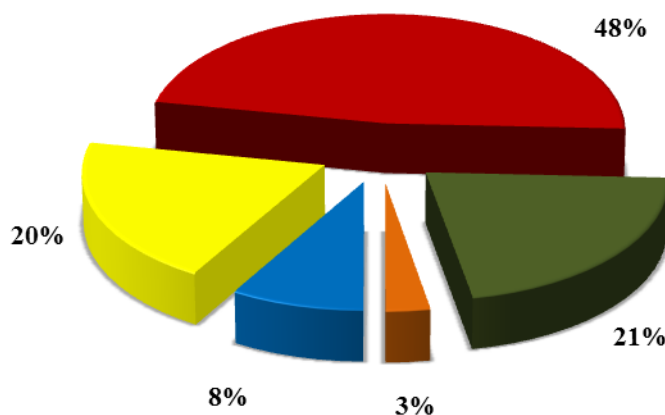
W ramach prowadzonych badań CAWI zadano respondentom pytanie o ocenę użyteczności informacji zawartych w publikacji „Dobre praktyki legislacyjne”.

Z uzyskanych danych wynika, że prawie połowa osób biorących udział w badaniu przyznała, że dobrze ocenia ową publikację (48%), zaś kolejne 21% wystawiło publikacji ocenę bardzo dobrą w kontekście użyteczności informacji w niej zawartych.

Co piąty respondent stwierdził, że w jego mniemaniu wydana przez RCL publikacja jest użyteczna na poziomie dostatecznym, zaś 8% oceniło ją miernie. W zakresie ocen wystawianych publikacji nie obserwuje się statystycznie istotnych różnic w udzielanych odpowiedziach ze względu na przyjęte w badaniu zmienne niezależne.

Wykres 15

Jak Pan/Pani ocenia użyteczność informacji zawartych w publikacji „Dobre praktyki legislacyjne” wydanej przez RCL w ramach Projektu?



■ Niedostatecznie ■ Miernie ■ Dostatecznie ■ Dobrze ■ Bardzo dobrze ■ Celująco

W kontekście kolejnego podrozdziału, który ocenia korzystanie ze stron internetowych RCL, w tym strony projektowej warto zasygnalizować, że dostęp do pełnej, elektronicznej wersji publikacji jest możliwy także ze strony internetowej projektu. Na stronie internetowej RCL jest podstrona, która umożliwia dostępu do treści publikacji (linku z tego miejsca do strony internetowej projektu, gdzie umieszczono zawartość publikacji). Oznacza to, że osoby, które korzystają wyłącznie ze strony internetowej RCL mają również łatwy dostęp do tej publikacji.

Strony internetowe RCL i Projektu

Ważnym elementem dodatkowego wsparcia projektowego udzielanego uczestnikom jest strona internetowa RCL www.rcl.gov.pl oraz strona samego Projektu www.pokl.rcl.gov.pl, która to strona działa od początku 2011 roku i powstała, jako własna inicjatywa realizatora Projektu, sfinansowana z własnych źródeł (nie została pierwotnie zaplanowana w budżecie projektu).

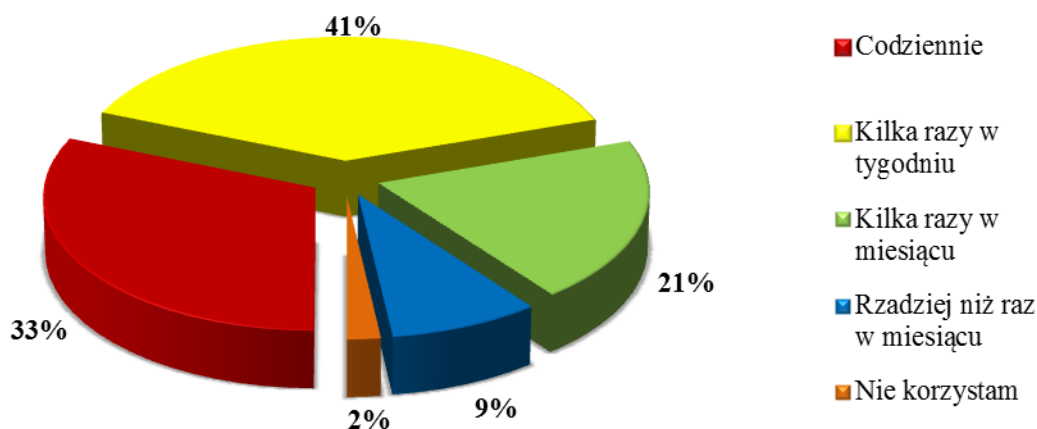
W założeniach strona projektowa ma wspierać z jednej strony działania informacyjno-promocyjne, przekazując dane o kolejnych planowanych szkoleniach, ale także wzmocnić upowszechnianie zasobów wiedzy projektu - np. poprzez zamieszczenie materiałów szkoleniowych dla wszystkich zainteresowanych, również tych osób, które nie uczestniczyły w szkoleniach.

W ramach badania CAWI postanowiono zapytać uczestników projektu o to, jak często korzystają z powyżej wspomnianych dwóch stron internetowych: strony Rządowego Centrum Legislacji oraz strony Projektu.

Ogólnie rzecz ujmując z obu poniższych wykresów jasno wynika, że strona internetowa RCL jest używana zdecydowanie częściej niż strona Projektu. Z przeprowadzonych badań wynika, że 33% respondentów używa strony RCL codziennie, zaś 41% używa jej kilka razy w tygodniu.

Osoby, które korzystają ze strony internetowej relatywnie najrzadziej stanowią 11% badanych osób: 2% z nich w ogóle nie korzysta zaś 9% korzysta rzadziej niż raz w miesiącu. Częstotliwość używania strony RCL nie jest różnicowana w sposób statystycznie istotny ze względu na interesujące nas zmienne niezależne.

Wykres 16 Jak często korzysta Pan/Pani ze strony internetowej RCL?

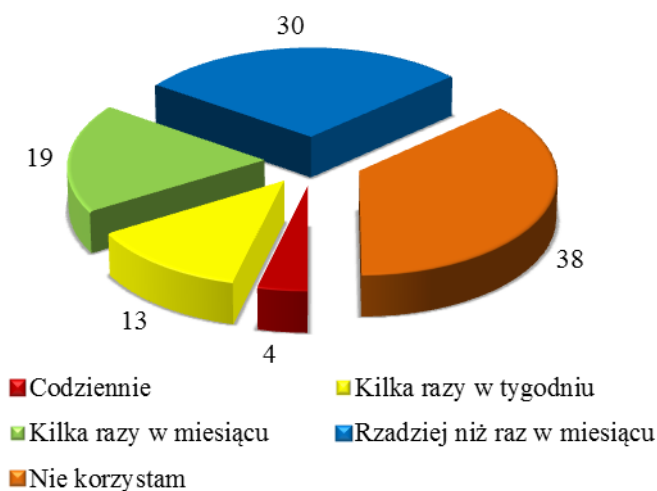


W przypadku internetowej strony Projektu okazuje się, że codzienne jej używanie należy do rzadkości: jedynie 4% badanych osób zadeklarowało bardzo regularne jej odwiedzanie.

Warto zwrócić uwagę, że aż 38% osób biorących udział w badaniu ewaluacyjnym w ogóle nie korzysta z internetowej strony Projektu, zaś kolejne 30% robi to rzadziej niż raz na miesiąc. Częstotliwość używania strony RCL nie jest różnicowana w sposób statystycznie istotny ze względu na interesujące nas zmienne niezależne.

Wykres 17

Jak często korzysta Pan/Pani ze strony internetowej Projektu?



Fakt, iż aż 74% respondentów badania podaje, że korzysta ze strony internetowej RCL bardzo często (codziennie i kilka razy dziennie) potwierdza, że jest w środowisku legislatorów duża gotowość do wykorzystywania nowoczesnych technologii informacyjno- komunikacyjnych (TIK) w pracy zawodowej, co warto wykorzystać planując kolejne oferty wsparcia w ramach dalszej edycji projektu systemowego.

Należy także, w tym miejscu przywołać wyniki opisywanej we wcześniejszym rozdziale, ewaluacji ex-ante, badającej potrzeby edukacyjne legislatorów, gdzie okazuje się, że aż 70% badanych potwierdza, że jest zainteresowana powstaniem i korzystaniem z portalu dedykowanego zagadnieniom legislacyjnym, a jednocześnie blisko 30% badanych chętnie korzystałoby z forum internetowego dla osób zajmujących się legislacją.

Badanie ewaluacyjne potwierdziło, że deklaracje o gotowości wykorzystywania nowoczesnych TIK wyrażane w ramach badania ex-ante, mają także potwierdzenie w szerokim wykorzystywaniu przez legislatorów w praktyce zawodowej nowoczesnych narzędzi komunikacji.

Wpływ Projektu na ujednoczenie technik legislacyjnych

Jednym z celów szczegółowych Projektu jest wpływanie na ujednoczenie technik legislacyjnych, ale jest to zadanie trudne i wymagające dłuższej perspektywy czasu, w opinii respondentów badania. *„Legislacja jest najbliższa matematyce, bo to tak naprawdę jest algebra, tworzenie równań. Składowe, dodawania, odejmowanie i wynik. Jest wiele zmiennych. Wynik dobry mogą dać różne podstawione sformułowania, wyrazy czy zmienne. Po to się spotykamy w kierownictwie żeby próbować te rzeczy ujednoczyć. Z drugiej strony to są zagadnienia, których nie da się nigdy ujednoczyć na sztywno. My je rzucamy, jako pewien pomysł i pewne ułatwienie pracy. Dajemy taką możliwość, że oto umawiamy się, że tak to stosujemy, ale oczywiście gwarancji żadnej tutaj nie będzie. [...]”*

Pomimo, że nie jest możliwe na tym etapie ocenianie wpływu projektu na osiągnięcie celu ogólnego, czyli zasadniczą poprawę praktycznych aspektów stanowienia prawa, to realizatorzy identyfikują już pewne osiągnięcia w odniesieniu do celu związanego z ujednoczaniem technik legislacyjnych. W zakresie merytorycznym udało się ujednoczyć między innymi takie kwestie jak: stosowanie odnośników do tytułów aktów normatywnych i ich przepisów, stosowania technik legislacyjnych w zakresie przepisów przejściowych oraz sposób redagowania projektów założeń projektów ustaw.

Podczas realizacji badań ewaluacyjnych postanowiono zadać respondentom badania CAWI pytanie o to, w jakim stopniu w ich opinii działania projektowe przyczyniają się do usprawnienia podniesienia jakości stanowienia prawa. Podobnie jak w poprzednim przypadku z analizy statystycznej postanowiono wyłączyć te osoby, które w tym aspekcie nie miały jasno określonego zdania i zdecydowały udzielić odpowiedzi „trudno powiedzieć” (takich osób było od 9,5% do 21%).

Jak wskazują dane zawarte w poniższej tabeli dla **60,6% respondentów działania projektowe w bardzo dużym, bądź dużym stopniu przyczyniły się do podniesienia jakości pracy służb legislacyjnych.**

Dla ponad połowy osób biorących udział w badaniu ewaluacyjnym działania projektowe w dużym bądź bardzo dużym stopniu przyczyniają się do wdrożenia nowego

trybu pracy legislacyjnej i doskonalenia metodologii legislacyjnej (53,7% wskazań), poprawy praktycznych aspektów stanowienia prawa (53,2%) oraz do usprawnienia procesów koordynacyjnych w wyniku upowszechniania ujednocionej metodologii legislacyjnej (51,6%).

Warto zwrócić uwagę, że na duży bądź bardzo duży wpływ działań projektowych na usprawnienie wdrażania systemu dyrektyw UE wskazało jedynie 30,1% respondentów.

| W jakim stopniu w Pana/i opinii działania projektowe przyczyniają się do: | Ocena | | | | | |
|---|-----------------------------------|------|-------------------|------|-----------------------------------|------|
| | W dużym bądź bardzo dużym stopniu | | W średnim stopniu | | W małym bądź bardzo małym stopniu | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Podniesienia jakości pracy służb legislacyjnych (N=94) | 57 | 60,6 | 32 | 34,0 | 5 | 5,3 |
| Wdrożenia nowego trybu pracy legislacyjnej i doskonalenia metodologii legislacyjnej (N=95) | 51 | 53,7 | 31 | 32,6 | 13 | 13,7 |
| Poprawy praktycznych aspektów stanowienia prawa (N=94) | 50 | 53,2 | 28 | 29,8 | 16 | 17,0 |
| Usprawnienia procesów koordynacyjnych w wyniku upowszechniania ujednocionej metodologii legislacyjnej (N=95) | 49 | 51,6 | 29 | 30,5 | 17 | 17,9 |
| Usprawnienia koordynacji działalności legislacyjnej administracji rządowej, w tym Rady Ministrów, Prezesa RM oraz innych organów władzy publicznej (N=90) | 43 | 47,8 | 27 | 30,0 | 20 | 22,2 |
| Zapewnienia mechanizmów dyfuzji /upowszechniania wiedzy z zakresu legislacji (np. strona internetowa RCL i Projektu, publikacja, konferencja) (N=92) | 44 | 47,8 | 32 | 34,8 | 16 | 17,4 |
| Usprawnienia wdrażania systemu dyrektyw UE (N=83) | 25 | 30,1 | 31 | 37,3 | 27 | 32,5 |

Czy uzyskane wyżej wyniki różnią się w zależności od przyjętych najważniejszych zmiennych niezależnych?

Aby na to pytanie odpowiedzieć postanowiono, jak w poprzednich przypadkach, zastosować test oparty o analizę tabel krzyżowych – test chi². Jego istotne w sposób statystyczny wyniki zaprezentowane zostały poniżej w punktach:

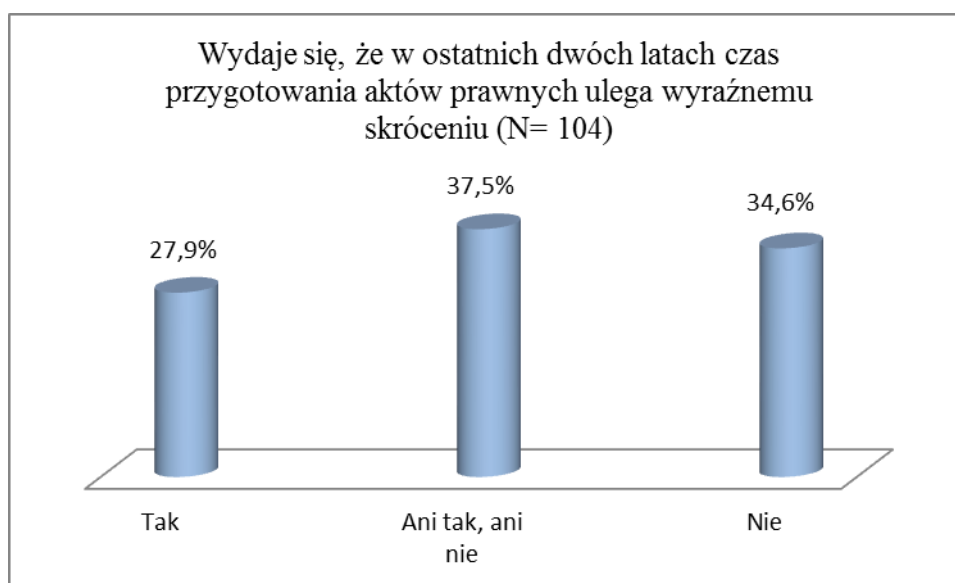
- **kobiety (39,6%) zdecydowanie częściej od mężczyzn (13,3%) wskazują, że działania projektowe w dużym bądź bardzo dużym stopniu przyczyniają się do**

usprawnienia wdrażania systemu dyrektyw UE – $\chi^2=6,293$; $df=2$; $p=0,043$; $V_c=0,275$;

- **pracownicy RCL (56,7%) częściej niż inni pracownicy urzędów administracji rządowej (51,6%) wskazują, że działania projektowe w dużym bądź bardzo dużym stopniu przyczyniają się do poprawy praktycznych aspektów stanowienia prawa** – $\chi^2=8,465$; $df=2$; $p=0,015$; $V_c=0,300$;
- **pracownicy RCL (37,5%) o wiele częściej niż pracownicy spoza RCL (13,8%) wskazują, że działania projektowe w bardzo małym bądź małym stopniu przyczyniają się do usprawnienia koordynacji działalności legislacyjnej administracji rządowej, w tym Rady Ministrów, Prezesa Rady Ministrów oraz innych organów władzy publicznej** – $\chi^2=8,644$; $df=2$; $p=0,013$; $V_c=0,310$;
- **pracownicy RCL (65,5%) częściej niż inni pracownicy urzędów administracji rządowej (38,3%) wskazują, że działania projektowe w dużym bądź bardzo dużym stopniu przyczyniają się do zapewnienia mechanizmów dyfuzji/upowszechnienia wiedzy z zakresu legislacji** – $\chi^2=8,480$; $df=2$; $p=0,014$; $V_c=0,304$;
- **respondenci o najdłuższym stażu pracy powyżej 10 lat (65,2%) częściej niż osoby, których staż jest krótszy wskazują, że działania projektowe w dużym bądź bardzo dużym stopniu przyczyniają się do zapewnienia mechanizmów dyfuzji/upowszechnienia wiedzy z zakresu legislacji** – $\chi^2=11,130$; $df=4$; $p=0,025$; $V_c=0,247$.

Pomimo niewątpliwych korzyści, jakie niesie za sobą udział w Projekcie w kontekście jego wpływu na jakość stanowienia prawa, badane osoby rzadko wskazywały, że w ostatnich dwóch latach czas przygotowania aktów prawnych ulega wyraźnemu skróceniu (27,9% respondentów). Blisko 35% respondentów nie zgadza się z opinią, iż w ostatnich dwóch latach czas przygotowywania aktów prawnych ulega wyraźnemu skróceniu.

Wykres 18



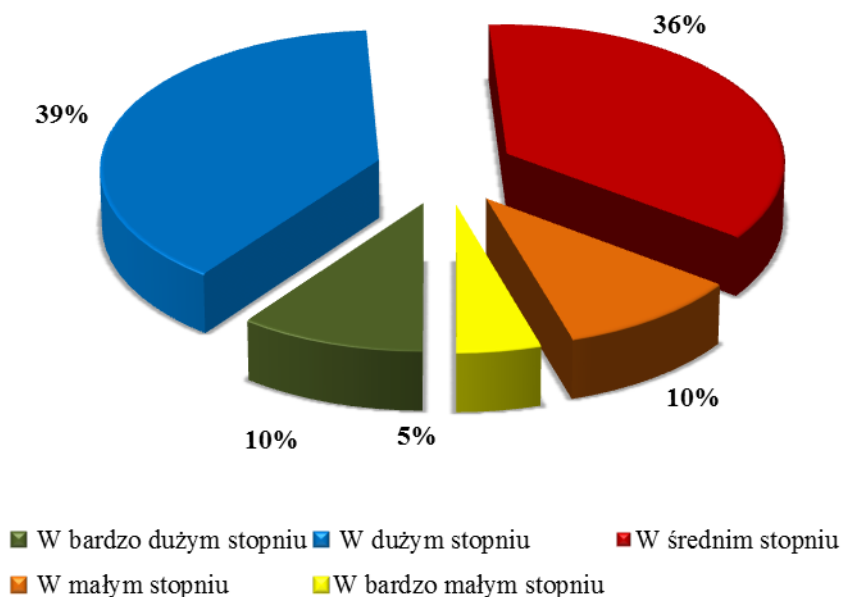
Czy w opinii osób biorących udział w badaniu wartością dodaną realizowanego Projektu jest jego wpływ na tworzenie płaszczyzny komunikacji współpracy środowiska legislatorów, tak aby wobec prawodawcy występowali oni ze spójną oceną i zapewniali harmonijną obsługę procesu legislacyjnego?

Z przeprowadzonych badań wynika, że w tej kwestii zdania są mocno podzielone. Co dziesiąty respondent przyznał, że wpływ Projektu jest bardzo duży, odmiennego zdania jest 5% respondentów (odpowiedzi „bardzo mały wpływ”).

Kolejne 36% badanych osób przyznała, że wpływ realizowanego Projektu na tworzenie płaszczyzny komunikacji współpracy środowiska legislatorów jest średni, zaś 39% wskazało na odpowiedź świadczącą o dużym wpływie. Nie obserwuje się statystycznie istotnych różnic w udzielanych odpowiedziach ze względu na przyjęte w badaniu zmienne niezależne.

Wykres 19

W jakim stopniu w Pana/Pani opinii wartością dodaną Projektu jest jego wpływ na tworzenie przez środowisko legislatorów płaszczyzny komunikacji i współpracy, aby wobec prawodawcy występowali ze spójną oceną i zapewniali harmonijną obsługę procesu legislacji



Uzupełnieniem powyższej analizy statystycznej może być zaprezentowanie opinii respondentów wywiadów, dla których szczególnym walorem tego projektu jest jego konkretny wpływ na ujednoczenie niejednoznacznych kwestii legislacyjnych. W przypadku istnienia sprzecznych metod postępowania zostają one albo wyjaśnione „na sztywno” w przepisach techniki prawodawczej, albo jest wypracowane jednoznaczne uzgodnienie między legislatorami, które to rozwiązanie następnie jest przez wszystkich konsekwentnie stosowane. Dlatego też spotkania szkoleniowe w kontekście ich roli ujednoczania prawa są bardzo wysoko oceniane przez respondentów wywiadów. „Szkolenia te są nie do przecenienia. Jest to jeden z niewielu programów szkoleniowych, które mogą spowodować konkretne zmiany. I mogą ułatwić życie wielu osobom. Takie szkolenie może się zakończyć konkretnym rozwiązaniem. Nie w każdym przypadku, ale w wielu.”

Wnioski i rekomendacje:

Dotychczasowy sposób opracowywania harmonogramu szkoleń (terminy, tematyka, trenerzy) zwłaszcza z zakresu legislacji powinien być ustalany z większym wyprzedzeniem czasowym, tak jak już to się dzieje np. przy planowaniu szkoleń menadżerskich, gdzie udało się je zaplanować z góry na cały rok.

Obligatoryjne uczestnictwo pracowników RCL na szkoleniach i egzekwowanie obecności są cenną praktyką, jaką udało się już wdrożyć dzięki doświadczeniom projektowym.

Dobrą praktyką, w ramach projektu, do której warto wrócić, było prowadzenie szkoleń z danej tematyki najpierw dla RCL, potem dla innych departamentów i dopiero w ostatnim etapie wspólne mieszane szkolenie. Taki model procesu kształcenia, wyrównując poziom wiedzy wszystkich grup legislatorów pozwala na lepsze porównanie i zweryfikowanie nabytej wiedzy.

Wydaje się ważne, aby kontynuować organizowanie cyklicznych spotkań kierownictwa RCL oraz zebrań z pracownikami, podczas których ustalane są spójne rozwiązania w zakresie technik legislacyjnych, zasięga się opinii lub informuje o przyjętych rozwiązaniach, tak aby przedstawiciele RCL prezentowali na zewnątrz jednolitą wersję rozwiązania danego zagadnienia, co ułatwi przekonanie innych legislatorów i decydentów do jej stosowania.

Z analizy badania CAWI wyników średnich wynika, że relatywnie najlepiej szkolenia ocenione zostały pod kątem organizacji (średnia 4,95). Na drugim miejscu ze średnią notą 4,68 oceniony został zakres merytoryczny prowadzonych zajęć, zaś notę „dobry plus” otrzymał sposób ich prowadzenia (4,53 punkta na skali od 1 do 6). Niższe oceny w badaniu ankietowym, a także opinie z wywiadów związane z metodologią prowadzenia szkoleń dają podstawy do rekomendowania, aby ograniczyć do niezbędnego minimum części wykładowo – teoretycznej szkoleń i spotkań seminaryjnych na korzyść pracy warsztatowej, ćwiczeń praktycznych, studiów przypadku, scenek (w szkoleniach interpersonalnych). Wzmocnienie warsztatowego charakteru szkoleń, większe zróżnicowanie prowadzących (nie tylko z RCL).

Przed realizatorami kolejnych szkoleń w ramach seminariów dyskusyjnych stoi wyzwanie zadbania o większy udział dyrektorów, ewentualnie stałych przedstawicieli kadry kierowniczej z innych instytucji. Istotne jest, aby w tych spotkaniach uczestniczyły osoby,

które są w stanie podjąć aktywną dyskusję, a także aby zwiększyć skuteczność decyzyjną przy wdrażaniu przyjętych rozwiązań.

Należy zwiększyć starania, w celu usprawnienia procesu rekrutacji i promocji w odniesieniu do kadry kierowniczej, zwiększenia przepływu informacji o celach spotkań dyskusyjnych, wpływania na zwiększenie rangi spotkań wśród kadry decyzyjnej innych instytucji.

W trakcie wywiadów z przedstawicielami spoza RCL, sugerowano, aby rozważyć możliwość częstszego organizowania spotkań branżowych, dla dyrektorów z podobnych resortów np. ze służb mundurowych, czy z ochrony środowiska, co pozwoliłoby na większe skoncentrowanie się na specyfice danych departamentów w kontekście stanowienia prawa.

Warto rozważyć podjęcie dodatkowych działań (eliminacja barier psychologicznych) w trakcie samych spotkań, mających na celu wzmocnienie dyskusyjnego charakteru spotkań dla dyrektorów departamentów, tak aby była to szeroka platforma wymiany poglądów, wypracowywania wspólnych wykładni.

Bardzo dobrą praktyką, którą udaje się wdrażać w ramach jest fakt, iż spotkania te kończą się wnioskami, które są następnie upowszechniane na stronach internetowych. Ważne jest jednak, aby uczestnicy tych spotkań - dyrektorzy - deklarowali, że będą się w swoich instytucjach do nich stosować i je upowszechniać wśród swoich podwładnych.

Z uzyskanych danych wynika, że blisko 70% osób biorących udział w badaniu przyznała, że dobrze i bardzo dobrze ocenia publikację „*Dobre Praktyki Legislacyjne*” (gdzie gromadzone są ww wnioski), w kontekście użyteczności informacji w niej zawartych.

Pojawił się w trakcie badania postulat wypracowania skutecznych mechanizmów gromadzenia w formie pisemnej wypracowanych na spotkaniach/ szkoleniach ustaleń, wytycznych, czy wykładni, tak, aby ten dorobek został utrwalony i nie umykał po spotkaniach.

Należy wdrożyć szersze wykorzystywanie nowoczesnych technologii do gromadzenia, przechowywania i upowszechniania wiedzy z zakresu legislacji – systematyczna aktualizacja strony internetowej RCL oraz strony Projektu, uruchomienie portalu dla legislatorów, forum dyskusyjnego, „newslettera”, stałe aktualizowanie publikacji „*Dobre Praktyk Legislacyjne*”, baza danych adresowych interesariuszy projektu. Warto zwrócić uwagę, że aż 38% osób biorących udział w badaniu ewaluacyjnym w ogóle nie korzysta z internetowej strony Projektu, zaś kolejne 30% robi to rzadziej niż raz na miesiąc. Jednocześnie, aż 74%

respondentów badania podaje, że korzysta ze strony internetowej RCL bardzo często (codziennie i kilka razy dziennie) potwierdza, że jest w środowisku legislatorów duża gotowość do wykorzystywania nowoczesnych technologii informacyjno- komunikacyjnych (TIK) w pracy zawodowej, co warto wykorzystać planując kolejne oferty wsparcia w ramach dalszej edycji projektu systemowego.

Wypracowanie mechanizmu stałych konsultacji i pozyskiwania informacji zwrotnej od legislatorów z różnych instytucji, w jakim kierunku procedury prawne powinny być zmieniane, jest ważnym zadaniem dla RCL.

Ocena wsparcia dla aplikantów aplikacji legislacyjnej

Jednym z celów szczegółowych Projektu jest udoskonalenie aplikacji legislacyjnej (prowadzonej zgodnie z Rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów przez RCL) poprzez organizowanie dodatkowych szkoleń, w tym zajęć warsztatowo-seminaryjnych, z zakresu praktycznych problemów legislacji dla aplikantów. Zakładanym efektem wsparcia jest dostarczenie praktycznej wiedzy z zakresu legislacji dla min. 70% uczestników każdego cyklu aplikacji legislacyjnej (105 uczestników).

Aplikacja legislacyjna skierowana jest do urzędników administracji państwowej, zaangażowanych w proces tworzenia prawa zarówno na szczeblu centralnym jak i lokalnym. Jej głównym celem jest podniesienie kwalifikacji zawodowych urzędnika oraz zapoznanie go z procesem tworzenia prawa.

Działania projektowe skierowane do aplikantów z dwóch roczników 2009/2010 oraz 2010/2011 miały charakter dodatkowego wsparcia szkoleniowego, skoncentrowanego na pracy warsztatowej w ramach dwudniowych zjazdów wyjazdowych.

Aplikanci korzystali także z szerokiego wsparcia teoretycznego i praktycznego oferowanego w ramach obligatoryjnych rocznych zajęć/zjazdów aplikacyjnych.

Ze względu na uzupełniający charakter wsparcia oraz upływ czasu okazało się, że w trakcie przeprowadzonego badania ewaluacyjnego uczestnikom trudno było ograniczyć się w swoich opiniach wyłącznie do wsparcia projektowego, które było oferowane w ramach aplikacji. Stąd też analizując poniżej zaprezentowane wyniki ankiet i opinie z wywiadów warto uwzględnić ten czynnik i mieć na uwadze, że poniższe opinie i refleksje mogą odnosić się także do całej aplikacji.

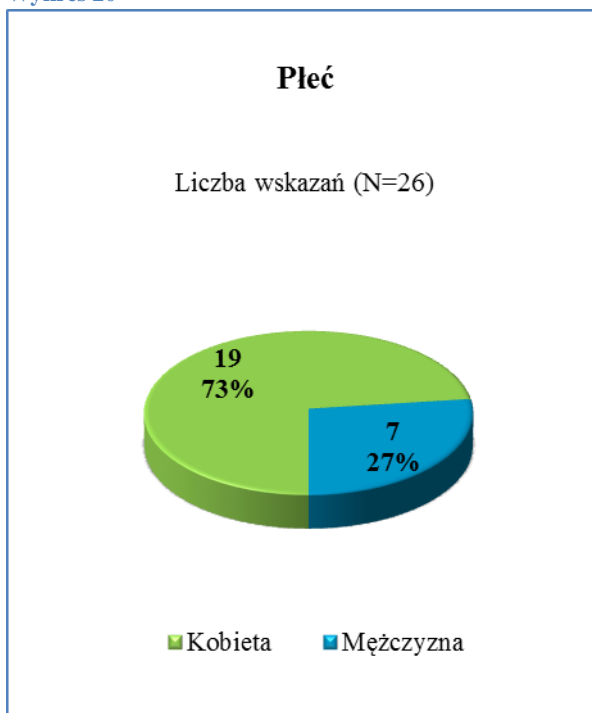
W ramach badania ankietowego skierowanego do uczestników projektu - 70 aplikantów aplikacji legislacyjnej - kwestionariusz ankiety wypełniło 26 osób – 19 kobiet (73%) i 7 mężczyzn (27%) (wykres 19).

17 respondentów badania (65%) uczestniczyło w zjazdach aplikacji legislacyjnej w latach 2010/2011, a 9 osób (35%) uczestniczyło w edycji 2009/2010.

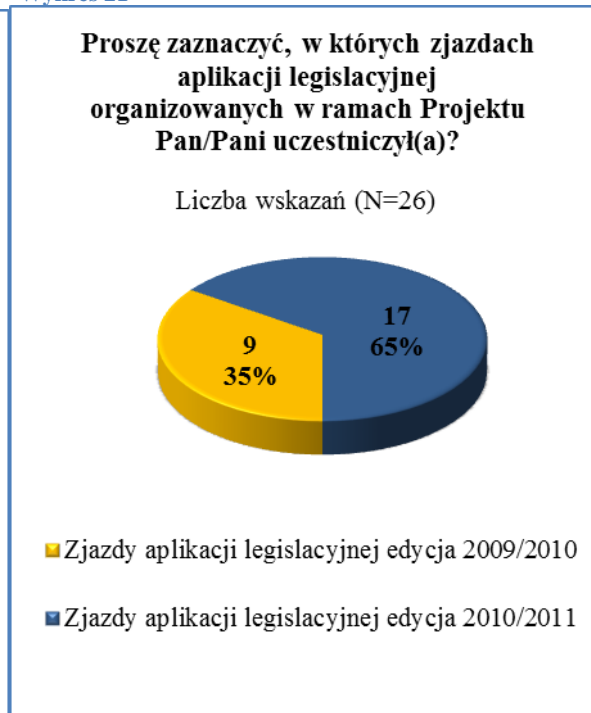
3 uczestników projektu było pracownikami Rządowego Centrum Legislacji, a 22 osoby (88%) było pracownikami innych urzędów administracji rządowej lub innych urzędów obsługujących organy władzy publicznej. Jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi na pytanie

o miejsce zatrudnienia. 5 osób (19%) zadeklarowało pełnienie funkcji kierowniczych w miejscu pracy.

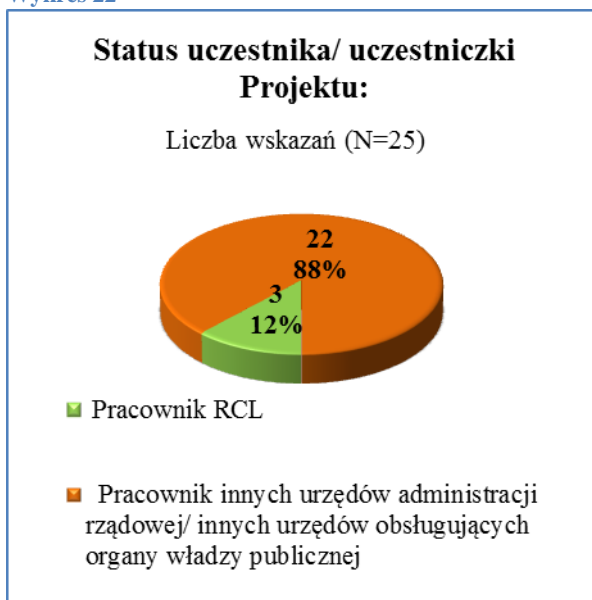
Wykres 20



Wykres 21



Wykres 22



Wykres 23



Respondenci, poproszeni o dokonanie oceny zjazdów w skali 6-stopniowej (skala szkolna; od 1 to ocena niedostateczna, do 6 to celująca), ocenili organizację zjazdów średnio na 4,65, zakres merytoryczny (tematykę i program) na 4,42, zaś sposób prowadzenia zajęć na

4,15. Ani jedna z 26 osób ankietowanych nie oceniła żadnego z aspektów zjazdów na ocenę niedostateczną. Ponad 60% ocen wystawianych poszczególnym aspektom zjazdów to oceny dobre (4) lub bardzo dobre (5). Niemal wszyscy ankietowani (24 osoby, 92,31%) oceniły organizację zjazdów na ocenę dobrą, bardzo dobrą lub celującą. Zdecydowana większość (23 osoby, 88,47%) oceniły w ten sposób zakres merytoryczny. 19 osób (73,08%) oceniło na co najmniej ocenę dobrą sposób prowadzenia zajęć.

Tabela Ocena zjazdów – organizacja, merytoryka, metodologia

| Proszę ogólnie ocenić zjazdy, w których Pan/Pani uczestniczył(a) pod względem organizacyjnym, merytorycznym i metodologicznym. | Ocena | | | | | | Średni a | Odc hyle nie stand ardo we |
|--|-----------------------|----------------|---------------|-----------------|-----------------|----------------|----------|----------------------------|
| | Liczba wskazań (N=26) | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| Organizacja zjazdów | 0 (0%) | 0 (0%) | 2 (7,69%) | 9 (34,62 %) | 11 (42,31 %) | 4 (15,38 %) | 4,65 | 0,83 |
| Zakres merytoryczny – tematyka i program zjazdów | 0 (0%) | 1 (3,85%) | 2 (7,69%) | 11 (42,31 %) | 9 (34,62 %) | 3 (11,54 %) | 4,42 | 0,93 |
| Sposób prowadzenia zajęć – stosowanie aktywizujących metod nauczania | 0 (0%) | 3 (11,54 %) | 4 (15,38%) | 8 (30,77 %) | 8 (30,77 %) | 3 (11,54 %) | 4,15 | 1,17 |

W opinii przedstawiciela RCL (uczestnik wywiadu), w ostatnich latach ranga aplikacji legislacyjnej znacznie się zwiększyła. Z perspektywy czasu zmianie uległy same zajęcia. *„Siła tej aplikacji absolutnie, bezwzględnie, bezdyskusyjnie się zwiększyła. Zmieniły się zajęcia, sposób ich prowadzenia”.* Zwiększyła się ich warsztatowość, ilość omawianych przykładów i liczba konkretnych rozwiązań”.

Aplikantom - uczestnikom wywiadów - podobała się forma wyjazdowa, jaka została zaproponowana w ramach wsparcia projektowego. Mówiono, że *dzięki niej aplikanci mogą się bardziej poznać, a także wykładowcy są z aplikantami, mogą im poświęcić więcej czasu, można z nimi porozmawiać po zajęciach też w sposób nieformalny.*

Rekomendowano, aby do normalnego trybu aplikacji dołożyć kilka sesji wyjazdowych, np. jedna na kwartał i wdrożyć to, jako element dobrej praktyki przetestowanej w ramach wsparcia projektowego.

Sposób prowadzenia zajęć został w ankiecie oceniony na poziomie dobrym, ale najniżej spośród pozostałych elementów oceny (organizacja i tematyka). Rozbieżne oceny o prowadzących pojawiły się także w trakcie wywiadów. Zajęcia na aplikacji prowadzą

wykładowcy z ośrodków akademickich z całej Polski, w tym Ministerstw, z Parlamentu i z RCL. Rozmówcy podkreślali, że byli wśród prowadzących tacy, którzy bardzo ciekawie wykładali i prowadzili zajęcia, po takich, którzy słabo radzili sobie metodologicznie. Jedna z osób zasugerowała, że osoby prowadzące zajęcia na aplikacji legislacyjnej powinny być dobierane także pod względem kompetencji dydaktycznych, a nie tylko merytorycznych - *czasem lepiej wziąć osobę z mniejszym „nazwiskiem”, ale umiejącą uczyć*. Wysoko zostały ocenione osoby prowadzące z Parlamentu oraz ciekawi „praktycy” z RCL.

Bardzo chwalono także formy warsztatowe, które były stosowane na sesjach wyjazdowych. Sygnalizowano, że podczas aplikacji jest ich za mało. Podczas I semestru wg respondentów były same wykłady, a warsztaty pojawiły się dopiero pod koniec I lub nawet II semestru. To według nich za późno. Dzięki wsparciu projektowemu możliwe było zaoferowanie większej liczby zajęć o charakterze warsztatowo – seminaryjnym, co było bardzo pozytywnie oceniane przez uczestników i pozwoliło na uatrakcyjnienie i zwiększenie skuteczności procesu szkoleniowego.

W trakcie wywiadów aplikanci bardziej szczegółowo odnosili się także do przebiegu samego procesu edukacyjnego i sugerowali, aby w trakcie sesji wydłużyć czas, jaki poświęca się na dany temat, tzn. *nie szatkować tematów i nie dawać podczas 1 sesji kilku tematów tylko np. 1-2 za to więcej czasu na nie przeznaczyć*. Lepiej w ich opinii jest omawiać mniej zagadnień, a dokładniej i w bardziej pogłębiony sposób. Tematy są omawiane według respondentów wycinkowo, tzn. z danego zagadnienia wybierany jest tylko jakiś fragment i szczegółowo omawiany, a oni chcieliby kompleksowego omówienia tematu, co niestety nie zawsze jest możliwe ze względu na ograniczenia czasowe. W konsekwencji aplikanci mają poczucie, że nie wszystkie wymagane na zaliczenie, czy egzamin zagadnienia zostały omówione i przećwiczone w trakcie zajęć.

Rekomendowano także, aby materiały, które mają być prezentowane na warsztatach, aplikanci dostawali przed zjazdem, tak aby mogli się z nimi zapoznać wcześniej i przygotować do dyskusji, bo inaczej zajęcia mają raczej charakter wykładu, gdyż uczestnicy nie są gotowi do zadawania konkretnych pytań.

Proponowano, aby schemat pracy nad danym tematem zakładał w pierwszym etapie wykład omawiający dane zagadnienie, następnie warsztat ćwiczący tę umiejętność, a jako trzeci etap - zajęcia omawiające wykonane zadanie przez poszczególne osoby, czy zespoły, tak aby uzyskali oni bardziej pogłębioną informację zwrotną od prowadzących. Wskazywano

także, że uczące byłoby przerobienie jakiegoś przypadku od początku do końca, np. od momentu pisania założeń do momentu wejścia dokumentu do Kancelarii Senatu - *ciekawe byłoby krok po kroku w dłuższej perspektywie czasowej przejść przez te etapy wraz z wizytą z Sejmem i Senacie.*

Ponad połowa badanych (14 osób, 54%) stwierdziła, że tematyka zajęć została w bardzo dużym lub dużym stopniu trafnie dopasowana do ich potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji. Tylko 1 osoba stwierdziła, że tematyka zajęć była w małym lub bardzo małym stopniu trafnie dopasowana, zaś 1 osoba była zdania, że tematyka w ogóle nie została trafnie dopasowana (wykres 23).

W trakcie wywiadu pojawiła się opinia jednego z aplikantów, iż oczekiwania i potrzeby edukacyjne aplikantów mogą różnić się z wizją RCL. *RCL oczekuje, że na aplikację przychodzą legislatorzy z dwuletnim stażem, którzy mają wszystko w „jednym palcu” i tylko będą szlifowali swoje umiejętności, a aplikanci często to osoby po prawie, ale mający bardzo niewielkie doświadczenie w legislacji i dla nich są to studia podyplomowe, czyli po prostu od podstaw, chcą się nauczyć rzetelnego wykonywania tego zawodu.*

Połowa respondentów (13 osób) było zdania, że zajęcia umożliwiają im dobre przygotowanie do egzaminów pisemnych i ustnych z aplikacji legislacyjnej. Dwie osoby stwierdziły, że zajęcia przygotowują je w stopniu bardzo dobrym, a 1 osoba, że w stopniu celującym. Tylko jedna osoba stwierdziła, że szkolenia umożliwiają przygotowanie się do egzaminu w stopniu niedostatecznym lub miernym.

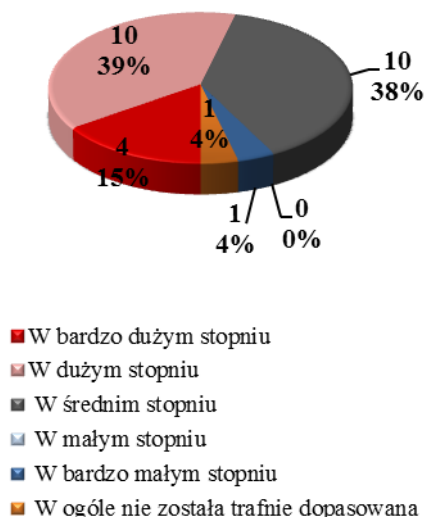
Ogółem 92% ankietowanych uważa, że zajęcia przygotowują do egzaminu w stopniu co najmniej dostatecznym (wykres 24). W trakcie pogłębienia tej tematyki podczas wywiadów respondenci stwierdzili, że na egzaminie aplikacyjnym oraz podczas ćwiczeń zdarza się, iż wymaga się od nich rzeczy, które nie były przerabiane przez wykładowców.

W wywiadach wskazywano, że różni wykładowcy dawali różne wykładnie zasad. Było to z jednej strony utrudniające „*bo jak ktoś się uczy to chciałby mieć wszystko jasno powiedziane*”, ale z drugiej strony „*pokazywało różnorodność, z którą na co dzień też się musimy jakoś mierzyć*”. Zwracano jednak uwagę, że aplikanci nie kształtują na aplikacji swojego rozumienia zasad, ale „*testują*”, jakie rozumienie mają różni prowadzący, aby wiedzieć, jakie podejście zaprezentować na egzaminie.

Wykres 24

W jakim stopniu tematyka zjazdów została trafnie dostosowana do Pana/Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji?

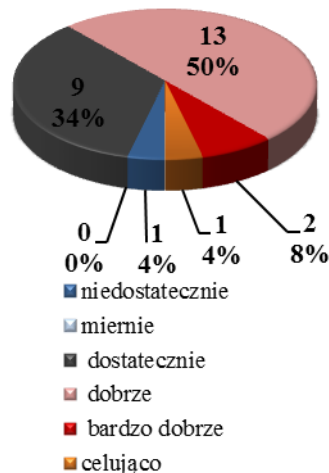
Liczba wskazań (N=26)



Wykres 25

W jakim stopniu udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej w ramach Projektu umożliwił Panu/Pani odpowiednie przygotowanie się do egzaminów pisemnych i ustnych aplikacji legislacyjnej?

Liczba wskazań (N=26)



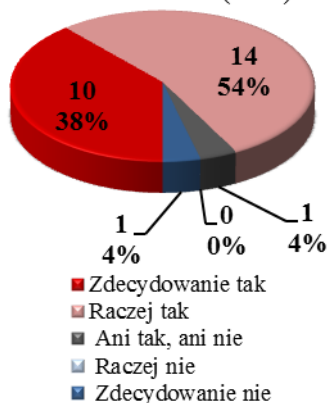
Niemal wszyscy badani (24 osoby, 92%) stwierdzili, że ich udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej podniósł ich kwalifikacje i kompetencje zawodowe. Ponad połowa badanych (14 osób, 54%) odpowiedziało, że „raczej podniósł” ich kwalifikacje i kompetencje zawodowe, zaś 10 osób (38%), że „zdecydowanie podniósł”.

Na pytanie, w jakim stopniu udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej służył pomocą w wyjaśnianiu wątpliwości w związku z problemami legislacyjnymi, niemal połowa osób stwierdziła, że w stopniu dużym lub bardzo dużym (12 osób, 46%). Taka sama liczba respondentów odpowiedziała, że w stopniu średnim (12 osób, 46%). Tylko dwie osoby stwierdziły, że w małym lub bardzo małym stopniu.

Wykres 26

Czy uważa Pan/Pani, że udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej w ramach Projektu podniósł Pan(i) kwalifikacje i kompetencje zawodowe z zakresu legislacji?

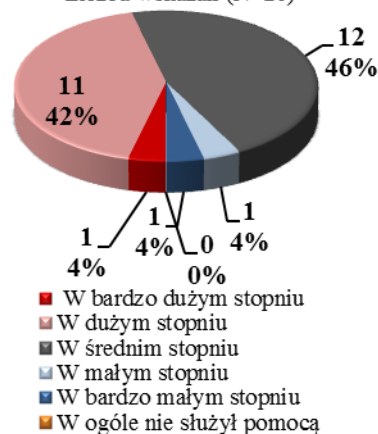
Liczba wskazań (N=26)



Wykres 27

W jakim stopniu udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej w ramach Projektu służył pomocą w wyjaśnianiu Pana/Pani wątpliwości w związku z problemami legislacyjnymi?

Liczba wskazań (N=26)



Zdecydowana większość respondentów (19 osób, 73%) zadeklarowała, że wiedza i umiejętności pozyskane w ramach Projektu zostaną wykorzystane przez nich w dużym lub bardzo dużym stopniu w pracy legislatora. Tylko jedna osoba stwierdziła, że nowo pozyskana wiedza i umiejętności zostaną wykorzystane w małym lub bardzo małym stopniu.

Wykres 28

W jakim stopniu pozyskaną w ramach Projektu wiedzę/umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora?

Liczba wskazań (N=26)



Respondentów poproszono o ocenę skuteczności nauczania w odniesieniu do wymagań egzaminacyjnych dla poszczególnych tematów zajęć. Oceny miały zostać

wystawione na skali 6-stopniowej, szkolnej skali ocen, gdzie najniższa ocena to 1 (niedostateczna), a najwyższa 6 (celująca).

Najwyższe średnie wyniki odnotowano dla tematu „Źródła prawa w Rzeczypospolitej Polskiej” (średnia ocen 4,27), tematu „Procedura prawodawcza” (średnia ocen 4,19) i „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego i orzecznictwo sądowe” (średnia ocen 4,19). Najniższe średnie oceny wystąpiły w tematach „Metodyka pracy legislacyjnej” (średnia ocen 3,46) i „Wybrane problemy legislacyjne podstawowych gałęzi prawa” (średnia ocen 3,35). Tematy „Prawo Unii Europejskiej i harmonizacja prawa polskiego z prawem Unii Europejskiej” i „Standardy tworzenia prawa w państwie prawnym” zostały ocenione jak dostateczne. Średnia ich ocen mieści się w przedziale od 3,88 do 3,85.

Tabela 2 Skuteczność nauczania w odniesieniu do wymagań egzaminacyjnych

| <i>Proszę ocenić skuteczność nauczania w odniesieniu do wymagań egzaminacyjnych dla poszczególnych tematów zajęć w ramach aplikacji legislacyjnej.</i> | Ocena | | | | | | Średnia |
|--|-----------------------|---------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------|
| | Liczba wskazań (N=26) | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Źródła prawa w Rzeczypospolitej Polskiej | 0 (0%) | 1 (3,85%) | 6 (23,08%) | 7 (26,92%) | 9 (34,62%) | 3 (11,54%) | 4,27 |
| Procedura prawodawcza | 0 (0%) | 2 (7,69%) | 6 (23,08%) | 14 (53,85%) | 2 (7,69%) | 2 (7,69%) | 4,19 |
| Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego i orzecznictwo sądowe | 0 (0%) | 1 (3,85%) | 4 (15,38%) | 12 (46,15%) | 7 (26,92%) | 2 (7,69%) | 4,19 |
| Prawo Unii Europejskiej i harmonizacja prawa polskiego z prawem Unii Europejskiej | 0 (0%) | 0 (0%) | 12 (46,15%) | 8 (30,77%) | 3 (11,54%) | 3 (11,54%) | 3,88 |
| Standardy tworzenia prawa w państwie prawnym | 0 (0%) | 1 (3,85%) | 8 (30,77%) | 12 (46,15%) | 4 (15,38%) | 1 (3,85%) | 3,85 |
| Metodyka pracy legislacyjnej | 0 (0%) | 4 (15,38%) | 12 (46,15%) | 5 (19,23%) | 4 (15,38%) | 1 (3,85%) | 3,46 |
| Wybrane problemy legislacyjne podstawowych gałęzi prawa | 0 (0%) | 4 (15,38%) | 12 (46,15%) | 7 (26,92%) | 3 (11,54%) | 0 (0%) | 3,35 |

Skuteczność nauczania „Orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego i orzecznictwa sądowego” oceniło co najmniej na ocenę dobrą 21 osób (80,76%).

W trakcie wywiadu zasugerowano, aby rozważyć możliwość zrezygnowania/ograniczenia zajęć z tematu Orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, gdyż są to zagadnienia, z którymi aplikanci mogą w dużym zakresie samodzielnie się zapoznać, gdyż są one szeroko dostępne w formie publikacji. Nie był to postulat dotyczący tylko tych zajęć,

chodziło o ewentualną rezygnację z tematów, z którymi aplikanci mogą zapoznać się samodzielnie, co umożliwiłaby wprowadzenie większej liczby zajęć warsztatowych.

Zdecydowana większość ankietowanych (19 osób, 73,08%) oceniło skuteczność nauczania tematu „Źródła prawa w Rzeczypospolitej Polskiej”, jako dobrą, bardzo dobrą lub celującą.

Temat zajęć „Procedura prawodawcza” był nauczany na ocenę co najmniej dobrą zdaniem 18 respondentów (69,23%). Skuteczność nauczania „Standardy tworzenia prawa w państwie prawnym” oceniło co najmniej na ocenę dobrą 17 osób (65,38%). „Prawo Unii Europejskiej i harmonizacja prawa polskiego z prawem Unii Europejskiej” oceniło na ocenę co najmniej dobrą 14 osób (53,85%). Skuteczność nauczania „Metodyka pracy legislacyjnej” oceniło na ocenę co najmniej dobrą 10 osób (38,46%). „Wybrane problemy legislacyjne podstawowych gałęzi prawa” na ocenę co najmniej dobrą oceniło 10 osób (38,46%).

Istotną rolę aplikacji legislacyjnej jest nabycie, w trakcie praktycznych zajęć, przez aplikantów kompetencji, w szczególności w zakresie opracowywania projektów aktów prawnych, projektów założeń projektów ustaw oraz stanowisk prawno-legislacyjnych do projektów aktów prawnych lub projektów założeń projektów ustaw. Dlatego też w ramach wsparcia projektowego aplikanci uczestniczyli w wyjazdowych warsztatach, w trakcie których mogli pogłębiać umiejętności w tych obszarach.

Respondenci zapytani, w jakim stopniu nabyli lub pogłębili swoje umiejętności w zakresie opracowywania projektów aktów prawnych wraz z uzasadnieniem, w ponad połowie przypadków (17 osób, 65,38%) stwierdzili, że w dużym lub bardzo dużym stopniu. Jednak niemal jedna czwarta (6 osób, 23,08%) stwierdziła, że w średnim stopniu.

Na pytanie, w jakim stopniu respondenci nabyli lub pogłębili swoje umiejętności w zakresie opracowywania założeń projektów aktów prawnych, w ponad jednej czwartej przypadków (7 osób, 26,92%) uznali oni, że w dużym stopniu. Taka sama liczba ankietowanych (7 osób, 26,92%) uznało, że w małym stopniu, zaś 10 osób (38,46%) że w stopniu średnim.

Nabycie lub pogłębienie umiejętności w dziedzinie opracowywania stanowisk prawno-legislacyjnych do projektów aktów prawnych w stopniu dużym lub bardzo dużym zadeklarowała zdecydowana większość badanych (19 osób, 73,08%). Nabycie tych umiejętności w stopniu małym lub bardzo małym zadeklarowało mniej niż 10% ankietowanych (2 osoby, 7,69%).

Nabywanie lub pogłębienie umiejętności w zakresie rozstrzygania problemów legislacyjnych zadeklarowała w stopniu dużym lub bardzo dużym niemal połowa ankietowanych (12 osób, 46,16%). 10 osób (38,46%) odpowiedziało, że w stopniu średnim, zaś 3 osoby (11,54%) że w stopniu małym lub bardzo małym.

| <i>W jakim stopniu poniższe zadania praktyczne wykonywane w ramach aplikacji legislacyjnej pozwoliły Panu/Pani nabyć/ pogłębić umiejętności w zakresie:</i> | Ocena | | | | | |
|--|------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|------------------------|-----------------------|
| | Liczba wskazań (N=26) | | | | | |
| | W bardzo dużym stopniu | W dużym stopniu | W średnim stopniu | W małym stopniu | W bardzo małym stopniu | W ogóle nie pozwoliły |
| Opracowywania projektów aktów prawnych wraz z uzasadnieniem | 5 (19,23%) | 12 (46,15%) | 6 (23,08%) | 2 (7,69%) | 0 (0%) | 1 (3,85%) |
| Opracowywania założeń projektów aktów prawnych | 0 (0%) | 7 (26,92%) | 10 (38,46%) | 7 (26,92%) | 1 (3,85%) | 1 (3,85%) |
| Opracowywania stanowisk prawnolegisacyjnych do projektów aktów prawnych | 6 (23,08%) | 13 (50%) | 5 (19,23%) | 2 (7,69%) | 0 (0%) | 0 (0%) |
| Rozstrzygania problemów legislacyjnych | 3 (11,54%) | 9 (34,62%) | 10 (38,46%) | 1 (3,85%) | 2 (7,69%) | 1 (3,85%) |
| średnie | 13,46 | 39,42 | 29,80 | 11,53 | 2,88 | 2,88 |

Wnioski i rekomendacje

Ze względu na uzupełniający charakter wsparcia oraz upływ czasu okazało się, że w trakcie przeprowadzonego badania ewaluacyjnego aplikantom trudno było ograniczyć się w swoich opiniach wyłącznie do wsparcia projektowego, które było oferowane w ramach aplikacji. Stąd też analizując poniżej zaprezentowane wnioski i rekomendacje warto uwzględnić ten czynnik i mieć na uwadze, że poniższe opinie i refleksje mogą odnosić się także do całej aplikacji.

Niemal wszyscy badani aplikanci stwierdzili, że udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej podniósł ich kwalifikacje i kompetencje zawodowe, a także zdecydowana większość respondentów zadeklarowała, że wiedza i umiejętności pozyskane w ramach Projektu zostaną wykorzystane przez nich w dużym lub bardzo dużym stopniu w pracy legislatora. Ponad połowa badanych aplikantów potwierdza, że w dużym lub bardzo dużym stopniu pogłębili swoje umiejętności praktyczne w zakresie opracowywania projektów aktów

prawnych wraz z uzasadnieniem, opracowywania założeń projektów aktów prawnych, stanowisk prawno-legislacyjnych do projektów aktów prawnych i rozstrzygnięcia problemów legislacyjnych.

Dzięki wsparciu projektowemu możliwe było zaoferowanie większej liczby zajęć o charakterze warsztatowo – seminaryjnym, co było bardzo pozytywnie oceniane przez uczestników. Warsztatowy charakter wsparcia szkoleniowego oferowanego w ramach projektu zwiększa skuteczność nauczania, a tym samym wzmacnia szanse na pozytywny wynik egzaminów, a potem na rzetelne wypełnianie czynności zawodowych legislatora.

Bardzo chwalono także formy warsztatowe, które były stosowane na sesjach wyjazdowych. Sygnalizowano, że podczas aplikacji jest ich za mało. Uczestnikom podobała się forma wyjazdowa, jaka została zaproponowana w ramach wsparcia projektowego, umożliwiającą lepszą integrację uczestników i stwarzającą szansę na dłuższą rozmowę z prowadzącymi po szkoleniu.

Rekomendowano, aby do normalnego trybu aplikacji dołożyć kilka sesji wyjazdowych, np. jedna na kwartał i wdrożyć to, jako element dobrej praktyki przetestowanej w ramach wsparcia projektowego.

Aplikanci oceniają stronę organizacyjną, zakres merytoryczny i sposób prowadzenia zajęć w trakcie zjazdów średnio na ocenę dobry – dobry plus. Sugerowano, aby osoby prowadzące zajęcia na aplikacji legislacyjnej były dobierane także pod względem kompetencji dydaktycznych, a nie tylko merytorycznych. Bardzo dobre opinie wystawiano wykładowcom z Sejmu i Senatu.

Może warto w nowym projekcie zorganizować dla prowadzących zajęcia z metodologii uczenia dorosłych aktywnymi metodami.

Dla poprawy skuteczności procesu edukacyjnego i zwiększenia użyteczności zajęć z perspektywy oczekiwań i potrzeb zawodowych legislatora warto, ograniczając wykładowy charakter zajęć, rozszerzyć ich praktyczną formułę.

Pojawiły się sugestie ze strony aplikantów, aby schemat pracy w trakcie zjazdów nad danym tematem zakładał w pierwszym etapie wykład, omawiający dane zagadnienie, następnie warsztat ćwiczący daną umiejętność, a jako trzeci etap - zajęcia omawiające wykonane zadanie przez poszczególne osoby, czy zespoły, tak aby uzyskali oni bardziej pogłębioną informację zwrotną od prowadzących.

Sygnalizowano także, że czas poświęcany na omawianie danego tematu jest zbyt krótki. Lepiej w ich opinii jest omawiać mniej zagadnień, a dokładniej i w bardziej pogłębiony sposób. Tematy są omawiane według respondentów wycinkowo, tzn. z danego zagadnienia wybierany jest tylko jakiś fragment i szczegółowo omawiany, a oni chcieliby kompleksowego omówienia tego tematu. Należy rozważyć również dzielenie obszarów tematycznych na poszczególne zagadnienia, co ma umożliwić przekazywanie szczegółowej wiedzy bez ograniczania się do nadmiernego poziomu ogólności. Zwłaszcza w sytuacji, kiedy tematyka szkolenia jest tak rozległa, że brakuje czasu na dogłębne omówienie wszystkich kwestii i z konieczności prowadzący ograniczają się do najbardziej podstawowych, ogólnych zagadnień.

W konsekwencji aplikanci mają poczucie, że nie wszystkie wymagane na zaliczenie, czy egzamin zagadnienia zostały omówione i przećwiczone w trakcie zajęć.

Wskazywano także, że uczące byłoby przerobienie jakiegoś przypadku od początku do końca, np. od momentu pisania założeń do momentu wejścia dokumentu do Kancelarii Senatu. Sugerowano, aby częściej organizować wyjścia do Sejmu i Senatu.

Rekomendowano także, aby materiały, które mają być prezentowane na warsztatach, aplikanci dostawali przed zjazdem, tak aby mogli się z nimi zapoznać wcześniej i przygotować do dyskusji.

Proponowano, aby rozważyć możliwość zrezygnowania/ ograniczenia zajęć z tematów, z którymi aplikanci mogą, w dużym zakresie, samodzielnie się zapoznać, jako, że są one szeroko dostępne w formie publikacji. Pojawił się postulat o ewentualną rezygnację np. z tematu Orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, co umożliwiłaby wprowadzenie większej liczby zajęć warsztatowych.

OCENA WSKAŹNIKÓW EFEKTÓW PROJEKTU

Założone w projekcie wskaźniki produktów i rezultatów twardych osiągnęte są zgodnie z zatwierdzonym planem, proporcjonalnie do czasu trwania projektu. Ze względu na oszczędności budżetowe dokonano aktualizacji wniosku projektowego i wprowadzono za zgodą Instytucji Pośredniczącej zmiany polegających na zwiększeniu wielkości wskaźników dotyczących liczby beneficjentów uczestniczących w projekcie i liczby szkoleń.

Niektóre z tych wskaźników zostały już osiągnięte w 100%, a pozostałe osiągają poziom wykonania powyżej 75%.

Zakładane produkty i rezultaty twarde Projektu oraz ich stopień wykonania prezentuje poniższa tabela.

| Planowane w Projekcie wskaźniki produktów i rezultatów twardych | Stopień realizacji wskaźnika w % <i>(stan na dzień 31.09.2011)</i> |
|--|--|
| Publikacja „Dobre Praktyki Legislacyjne” – szt. 1 – nakład 1000 szt. | 100% |
| Raport ewaluacyjny – szt. 1 | W trakcie |
| Ukończenie specjalistycznych szkoleń językowych przez 10 pracowników RCL (1 semestr) | 100% |
| Ukończenie specjalistycznych szkoleń językowych przez 10 pracowników RCL (2 semestr) | 100% |
| Ukończenie specjalistycznych szkoleń językowych przez 10 pracowników RCL (3 semestr) | W trakcie |
| Liczba wykorzystanych miejsc szkoleniowych w ramach Działania 1 Zadanie 1 – 520 miejsc <i>Szkolenia specjalistyczne z legislacji i wybranych dziedzin prawa dla pracowników RCL.</i> | 79,42% (413) |
| Liczba wykorzystanych miejsc szkoleniowych w ramach Działania 2 Zadanie 2,5,6 – 955 miejsc <i>Szkolenia specjalistyczne z zakresu legislacji, w tym zajęcia warsztatowo-seminaryjne dla pracowników RCL i innych urzędów obsługujących organy władzy publicznej.</i> | 76,44% (730) |
| Liczba uczestników dodatkowych szkoleń z zakresu legislacji dla aplikantów aplikacji legislacyjnej – 105 uczestników <i>Dodatkowe szkolenia, w tym zajęcia warsztatowo-seminaryjne, z zakresu praktycznych problemów legislacji dla aplikantów</i> | 92,38% (97) |

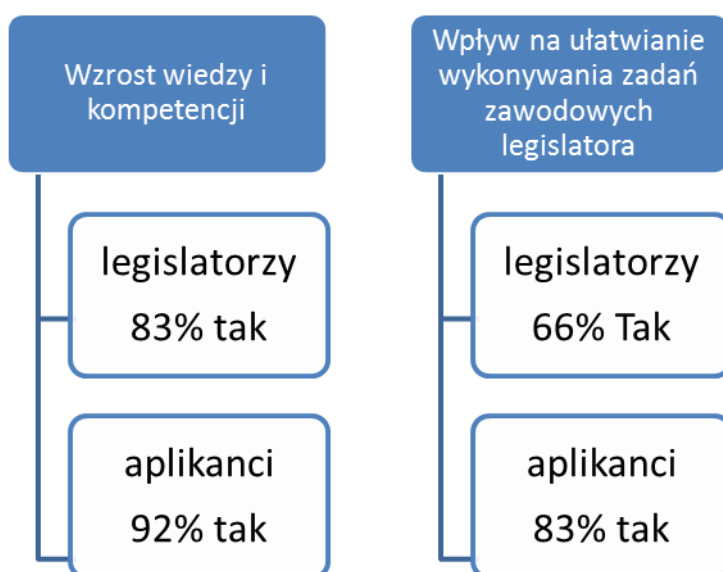
Rezultatami miękkimi zapisanymi we wniosku projektowym są:

1. Podniesienie kwalifikacji pracowników RCL, a tym samym należyte przygotowanie RCL do wypełniania misji dbałości o spójność polskiego systemu prawnego, w tym przygotowanie do zmian ustawowych, zmierzających do ustanowienia obowiązku opracowywania przez RCL rządowych projektów ustaw oraz w zakresie posługiwania się językami obcymi.
2. Ujednolicenie technik legislacyjnych stosowanych przez urzędy obsługujące organy władzy ustawodawczej i wykonawczej, skutkujące usprawnieniami postępowania legislacyjnego, w tym ustawodawczego;
3. Zwiększenie liczby wykwalifikowanych legislatorów, ze szczególnym uwzględnieniem poszerzenia ich umiejętności praktycznych w zakresie opracowywania i opiniowania projektów aktów prawnych.

Analiza danych zebranych w trakcie ewaluacji projektu potwierdza, że zakładane rezultaty miękkie zostały osiągnięte. Trudno natomiast odnieść się do stopnia realizacji tych rezultatów, gdyż we wniosku projektowym nie określono planowanej ich wielkości.

Z przeprowadzonych badań ankietowych w ramach ewaluacji wynika, że 82,7% osób biorących udział w szkoleniach, również przedstawicieli RCL, wskazało, iż dzięki szkoleniom udało się podnieść kwalifikacje i kompetencje zawodowe z zakresu legislacji. 92% badanych aplikantów potwierdziło wzrost kompetencji zawodowych.

Rysunek 4



Dla 74,3% badanych przyjęta w ramach Projektu formuła szkoleń umożliwiała wymianę poglądów, doświadczeń i wypracowanie jednolitych stanowisk między legislatorami z różnych instytucji zaś wiedza z zakresu legislacji uzyskana w trakcie szkoleń zdaje się pomagać uczestnikom szkoleń rozwiązywać problemy, z którymi spotykają się w pracy.

Relatywnie największe ułatwienia w wykonywaniu zadań zawodowych legislatora badane osoby widzą w zakresie opracowywania projektów aktów normatywnych (48,4% wskazań „w bardzo dużym, dużym stopniu” oraz w zakresie sporządzania opinii o projektach aktów normatywnych (40,9% wskazań „w bardzo dużym, dużym stopniu”).

Dla ponad połowy osób biorących udział w badaniu ewaluacyjnym działania projektowe w dużym, bądź bardzo dużym stopniu przyczyniają się do wdrożenia nowego trybu pracy legislacyjnej i doskonalenia metodologii legislacyjnej (53,7% wskazań), poprawy praktycznych aspektów stanowienia prawa (53,2%) oraz do usprawnienia procesów koordynacyjnych w wyniku upowszechniania ujednoczonej metodologii legislacyjnej (51,6%).

Podsumowując różne opinie respondentów, jakie udało się zebrać w trakcie badań jakościowych rzeczywiste efekty projektu można pogrupować według takich kategorii jak:

1. Nabywanie przez beneficjentów wiedzy i umiejętności z zakresu różnorodnych zagadnień tematycznych *„każdy na tych szkoleniach mógł znaleźć coś dla siebie interesującego”*.
2. Forum wymiany doświadczeń między legislatorami - *„aby projekty ustaw były pisane bardziej poprawnie, aby było w nich mniej błędów”*.
3. Forum dyskusyjne wymiany poglądów między legislatorami RCL, a legislatorami/prawnikami z innej instytucji – *„Projekt stwarzał możliwość uczestniczenia w wymianie poglądów, forum wymiany myśli z legislatorami RCL, poznanie punktu widzenia legislatorów z RCL”*.
4. Wpływanie na ujednoczanie, uwpólnianie podejścia do stanowienia prawa w różnych komórkach zajmujących się tymi zagadnieniami – *„Najważniejsze jest stworzenie jednej linii z innymi ośrodkami legislacyjnymi”*.
5. Wypracowywanie i upowszechnianie jasnych wykładni legislacyjnych - *„nie że sobie pogadaliśmy i się rozeszliśmy, ale że udało nam się coś wspólnie wypracować [dot. konkluzji, wykładni]”*.

6. Nawiązanie bliższych kontaktów interpersonalnych między legislatorami z różnych komórek zajmujących się stanowieniem prawa (legislatorzy rządowi, parlamentarni i resortowi) - „szkolenia miały sprawić, że legislatorzy rządowi i sejmowi się poznają i będą się konsultowali zanim ustawa trafi do parlamentu”.

Rysunek 5



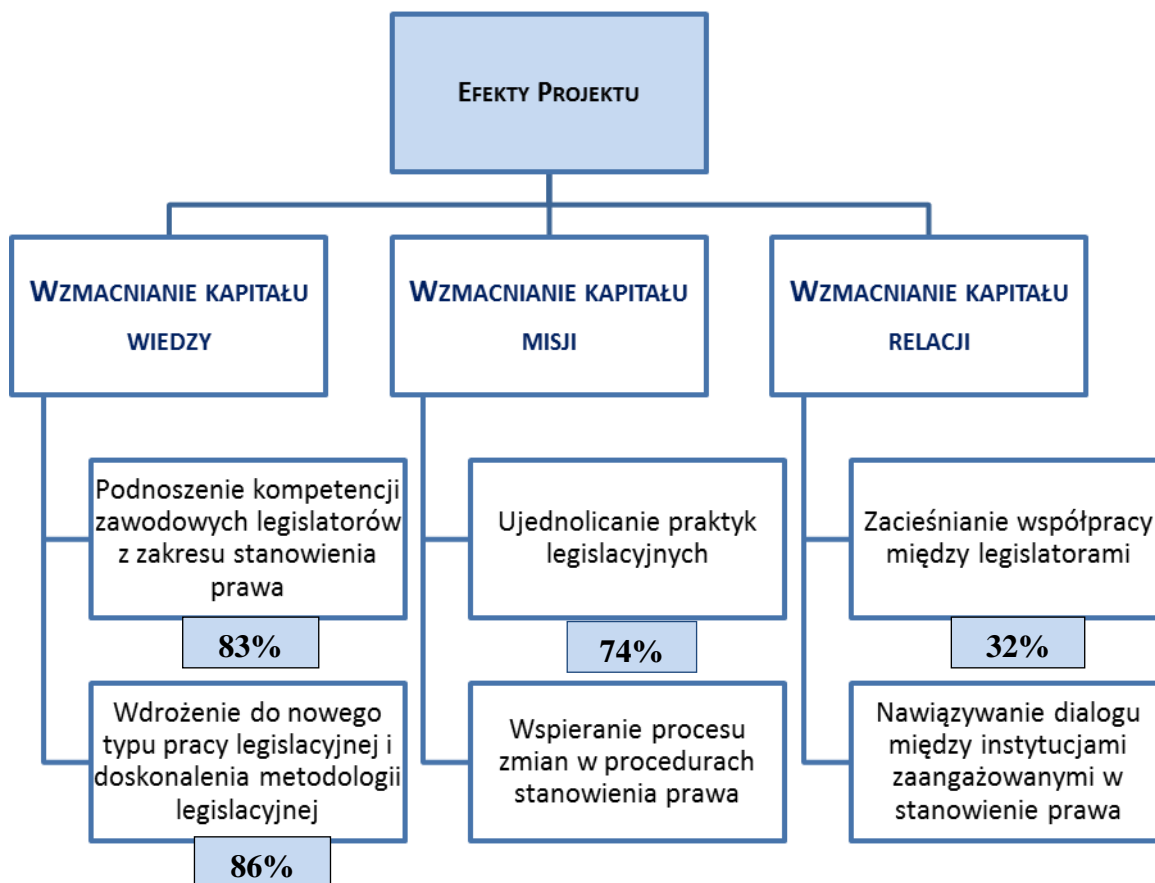
Efekty Projektu koncentrują się na trzech obszarach:

- 1. Wzmacnianie kapitału wiedzy** poprzez podnoszenie kompetencji zawodowych legislatorów z zakresu stanowienia prawa oraz przygotowanie ich do nowego trybu pracy, jakim było wprowadzenie założeń do projektów ustaw. *Wzrost wiedzy i umiejętności dzięki udziałowi w szkoleniach projektowych zadeklarowało w badaniu CAWI 83% legislatorów oraz 92% uczestników aplikacji. W opinii 66% respondentów udział w szkoleniach pozytywnie wpłynął na ułatwianie wykonywania zadań zawodowych legislatora.*
- 2. Wzmocnienie kapitału misji**, co przekłada się na uwspólnianie praktyk legislacyjnych poprzez dyskusję i wymianę doświadczeń, a także wspieranie procesu zmian w procedurach stanowienia prawa. Poprawa jakości stanowienia prawa zależy w dużej mierze od doskonalenia metodologii legislacji i ujednoczenia technik legislacyjnych. *W opinii 74% legislatorów - respondentów badania CAWI przyjęta w ramach Projektu formuła szkoleń umożliwiła wymianę poglądów, doświadczeń i wypracowanie*

jednolitych stanowisk między legislatorami z różnych instytucji. Pracownicy RCL zdecydowanie rzadziej (55,3%) niż pozostali uczestnicy projektu (85,1%) zgadzali się z tą opinią.

3. **Wzmacnianie kapitału relacji** poprzez budowanie płaszczyzny dialogu pomiędzy RCL i innymi instytucjami zaangażowanymi w stanowienie prawa, a także poznanie się i zacieśnienie współpracy zwłaszcza między legislatorami rządowymi, parlamentarnymi, jak i resortowymi. *52% respondentów badania potwierdza, że udział w ofercie szkoleniowej Projektu umożliwił im nawiązanie nowych kontaktów z legislatorami z różnych urzędów administracji rządowej oraz urzędów obsługujących organy władzy publicznej.* Pracownicy RCL prawie dwukrotnie rzadziej (36,8%) niż pozostali uczestnicy projektu (61,1%) zgadzają się z tym stwierdzeniem. *W opinii zaledwie 32% badanych Projekt wpłynął na zacieśnienie współpracy między legislatorami z różnych instytucji zaangażowanych w stanowienie prawa. Pracownicy RCL zdecydowanie rzadziej (26,3%) niż pozostali uczestnicy projektu (35,8%) zgadzali się z tą opinią.*

Rysunek 6



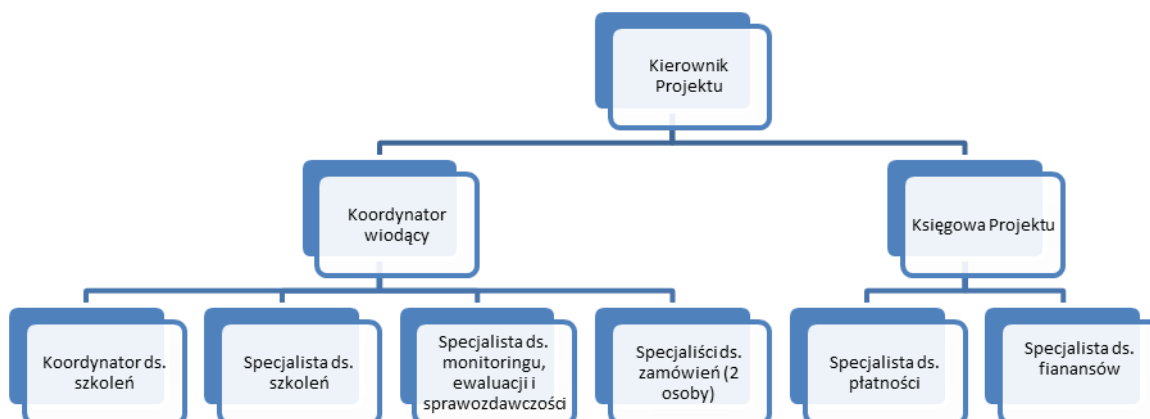
OCENA ZARZĄDZANIA PROJEKTEM

Personel Projektu

Za zarządzanie Projektem w pierwszym etapie jego wdrażania od kwietnia 2009 roku do marca 2010 roku odpowiadała Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Od marca 2010 roku beneficjentem Projektu zostało RCL. Od stycznia 2011 roku łącznie 10 osób (zgodnie z zapisami we wniosku) pracowników tej instytucji zostało oddelegowanych do zarządzania i dalszego wdrażania tego przedsięwzięcia.

Struktura organizacyjna Projektu obejmuje **kadre zarządzającą** - kierownik projektu, koordynator wiodący, księgowa Projektu oraz **zespół merytoryczny**, w którego skład wchodzi koordynator ds. szkoleń, specjalista ds. szkoleń (od września 2011 roku vacat na tym stanowisku), koordynator ds. monitoringu, ewaluacji i sprawozdawczości, specjalista ds. płatności, specjalista ds. finansów i dwie osoby na stanowisku specjalistek ds. zamówień publicznych.

Rysunek 7



W opinii respondentów badania przyjęta struktura zarządzania projektem sprawdza się w praktyce. Kadra zarządzająca Projektem radzi sobie bardzo dobrze z wdrażaniem projektu i nadzoruje wszystkie kwestie rzeczowego i finansowego zakresu projektu.

Skład kluczowych osób z zespołu zarządzającego jest stały- kierownik projektu i koordynator wiodący – to osoby, które zarządzają projektem od momentu jego przekazania

do realizacji w RCL, a na stanowisku księgowej projektu nastąpiła zmiana w lipcu 2011 roku, co nie miało wpływu na jego realizację.

Zebrane w trakcie badania opinie potwierdzają, że projekt realizowany jest przez kadrę, która bardzo dobrze zna założone cele, działania i oczekiwane rezultaty zaplanowane we wniosku o dofinansowanie projektu. W zespole są osoby, które uczestniczyły w inicjowaniu założeń tego przedsięwzięcia i brały także udział w planowaniu Projektu na etapie przygotowywania wniosku aplikacyjnego. Kadra realizatorów identyfikuje się z misją projektu. Poziom współuczestnictwa i zaangażowania kadry w realizację projektu jest bardzo zadowalający.

Personel projektowy jest zaangażowany w realizację Projektu w niepełnym wymiarze czasu, gdyż osoby te wykonuje również zadania w ramach swoich dotychczasowych etatowych obowiązków. Między innymi Kierownik projektu pełni funkcję Wice-prezesa RCL, Koordynator wiodący jest dyrektorem Biura Administracyjnego, a Koordynatorka ds. szkoleń zajmuje się także zadaniami związanymi z aplikacją legislacyjną. W konsekwencji zdarza się, że inne obowiązki poza projektowe schodzą na dalszy plan, gdyż specyfika wdrażania projektu oparta jest o ściśle wyznaczone ramy czasowe i proceduralne, niepozwalające na większą elastyczność. W opinii respondenta wywiadu nadmierne obciążenie pracą projektową personelu merytorycznego zwłaszcza w okresie skumulowania kilku szkoleń, wydaje się być istotnym utrudnieniem przy jego wdrażaniu. Z wyjaśnień, jakie uzyskał ewaluator wynika, że również ze względu na wakat na stanowisku specjalisty ds. szkoleń obecnie dwie osoby są odpowiedzialne za przygotowywanie i realizację zadań szkoleniowych, co wydaje się być zbyt ograniczoną liczbą osób w stosunku do zaplanowanego zakresu zadań w ostatnich miesiącach wdrażania Projektu np. przez 2 tygodnie jedna osoba przygotowała 4 szkolenia wyjazdowe.

Zwracano w wywiadzie także uwagę, że w kolejnych projektach warto uzupełnić strukturę personelu projektu o wsparcie informatyka i oddelegowanego do projektu prawnika

Osoby odpowiedzialne za realizację mają doświadczenie we wdrażaniu unijnych projektów zdobyte już w pierwszym okresie wykorzystania funduszy unijnych w latach 2004-2006, a także w realizacji projektów innowacyjnych w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal. W praktyce wdrażania projektu unijnego bardzo ważne jest, aby każdy z pracowników zatrudnionych w projekcie był nie tylko specjalistą w swojej dziedzinie, ale również

specjalistą w innych obszarach administrowania projektem. Specyfika wdrażania projektów unijnych wymaga dużych umiejętności w zarządzaniu postępem prac projektowych w ograniczonym czasie, co oznacza, że należy zabezpieczyć się na wystąpienie ryzyka nieobecności w pracy personelu projektu, tak aby w razie potrzeby mógł on bez przeszkód wzajemnie się zastępować. W tym kontekście w opinii respondentów wywiadów warto, aby niektórzy z pracowników uzupełnili kompetencje związane z zarządzaniem projektami w odniesieniu do różnych obszarów wdrażania projektów.

Sygnalizowano także potrzebę ugruntowania specjalistycznej wiedzy z zakresu kwalifikowalności kosztów i pozostałych wytycznych unijnych.

W związku z prowadzeniem systematycznego monitoringu jakości szkoleń poprzez ich obserwację zgłoszono także potrzebę udziału w szkoleniu trenerskim, aby móc w bardziej kompleksowy sposób weryfikować pracę kadry trenerskiej.

Kolejnym obszarem kompetencyjnym, który warto wzmocnić w opinii respondenta wywiadu jest podwyższeniu umiejętności obsługi programu Excel i Power Point, ale na poziomie zaawansowanym.

Zarządzanie czasem i zakresem prac

Na etapie zbierania i analizowania danych na potrzeby ewaluacji, realizatorzy potwierdzają, że wszystkie zaplanowane na ten czas trwania projektu (III kw. 2011) działania zostały zrealizowane. Zaplanowany zakres zadań i formy wsparcia pozwalają na realizację projektu zgodnie z harmonogramem, Projekt nie ma opóźnień i jest wdrażany zgodnie z aktualnym wnioskiem projektowym.

W momencie, kiedy RCL przejmowało zarządzanie projektem od KPRM istniały opóźnienia w harmonogramie, ale udało się je w kolejnych miesiącach nadrobić i znacznie zintensyfikować ofertę wsparcia szkoleniowego. Kadra zarządzająca projektem wykazała się dużą umiejętnością zarządzania zmianą, co pozwoliło na skuteczne zaadoptowanie założeń projektu do zmieniających się warunków jego wdrażania.

Najtrudniejszym elementem w zarządzaniu czasem i postępem prac projektowych w opinii realizatorów jest kwestia uruchamiania rezerwy celowej na potrzeby projektu. Konieczność wydatkowania środków w trybie rezerwy celowej jest największą barierą projektu i największym czynnikiem jego ryzyka w opinii respondentów wywiadów.

Ma to także negatywny wpływ na tempo przygotowywania oferty szkoleniowej projektu, a także na czas uruchomienia procesu rekrutacji uczestników szkoleń.

Wysiłek związany zarządzaniem postępem prac projektowych w odniesieniu do zadań logistyczno-organizacyjnych przy realizacji poszczególnych szkoleń koncentruje się zwłaszcza na takich aspektach jak rekrutacja uczestników, przeprowadzenie zgodnie z ustawą i obowiązującymi wytycznymi wyboru wykonawców szkoleń (m.in. zakwaterowanie, catering, wykładowcy), czy na zabezpieczeniu odpowiednich materiałów szkoleniowych.

Rekrutacja uczestników

Ponieważ procedura rezerwy celowej znacznie ogranicza czas dostępny na przygotowanie szkolenia, w praktyce zdarza się, że na ok. 10 dni przed szkoleniem wysyłane są zaproszenia z konkretnymi informacjami o terminie, miejscu i zakresie tematycznym szkolenia. W związku z tym czas przeznaczony na rekrutację uczestników jest ograniczony i to jest trudność, z którą muszą sobie poradzić realizatorzy projektu, ale także i potencjalni uczestnicy.

O ile nie ma trudności z naborem uczestników spośród legislatorów, to już dużo trudniej jest skompletować uczestników szkoleń spośród kadry kierowniczej różnych instytucji. Pojawiły się opinie w trakcie wywiadów, że zbyt późno przesłane zaproszenie i krótki termin na podjęcie decyzji o ewentualnym udziale w szkoleniu oraz wcześniej podjęte zobowiązania, mogą być dla wielu dyrektorów departamentów zasadniczym czynnikiem utrudniającym ich udział. Oferta szkoleniowa projektu w ich opinii powinna być zaplanowana na dłuższy okres czasu i udostępniona potencjalnym uczestnikom z dużym wyprzedzeniem tak, aby mieli oni szansę dostosować ją do swoich kalendarzy zajęć. Niestety w praktyce takie oczekiwanie nie może być spełnione przez realizatorów projektu, gdyż ze względu na ograniczenia wynikające ze stosowania rezerwy celowej *„tego typu działanie mogłoby powodować większą szkodę niż pożytek - czyli ciągłą zmianę udostępnionego harmonogramu szkoleń”*. Realizatorzy mając świadomość tych oczekiwań starają się od jakiegoś czasu ustalać harmonogramy planowanych szkoleń z większym wyprzedzeniem i umieszczać informacje o szkoleniu na stronie internetowej projektu.

Rekrutacja zewnętrznych uczestników (spoza RCL) jest prowadzona z wykorzystaniem poczty elektronicznej, a zaproszenia są rozsyłane do dyrektorów departamentu prawnego/legislacyjnego w danym Ministerstwie, ewentualnie do sekretariatu

w danym Ministerstwie i to od tych struktur zależy, czy i w jaki sposób zostaną powiadomieni i zachęcani do udziału w szkoleniach pracownicy tych instytucji. Realizatorzy projektu sugerowali, że zależy im, aby wypracować mechanizm, dzięki któremu mogliby skuteczniej monitorować sposób dystrybucji zaproszeń wśród legislatorów/ prawników z tych instytucji, tak, aby mieć pewność, że szybko docierają one do szerokiego grremium pracowników. Pojawiła się np. koncepcja utworzenia grupy kontaktowej na linii koordynator ds. szkoleń w RCL, a wyznaczone osoby w danym ministerstwie, które to będą zapewniały szybki dostęp do jednolitego systemu przepływu informacji o ofercie szkoleniowej z zakresu legislacji.

Ponieważ budżet projektu w zasadzie nie przewiduje finansowania działań promocyjnych realizatorzy nie mają możliwości wykorzystywania rozbudowanych metod promocyjno-rekrutacyjnych i muszą wykorzystywać konwencjonalne narzędzia rekrutacji. Aby rozszerzyć działania upowszechniające informację o ofercie szkoleniowej projektu realizatorzy uruchomili z własnych zasobów i systematycznie aktualizują stronę internetową projektu, o której szerzej wspomiano we wcześniejszych rozdziałach tego raportu.

Analizując zebrany materiał badawczy wydaje się, że w kolejnej edycji projektu systemowego powinno się jednak przewidzieć więcej środków w budżecie na wdrożenie bardziej rozbudowanej strategii informacyjno – promocyjnej Projektu.

Powinno się położyć także większy nacisk na upowszechnianie informacji o ofercie szkoleniowej projektu wśród kadry kierowniczej – dyrektorów departamentów legislacyjnych, czy wiceministrów odpowiedzialnych w danym ministerstwie za legislację. To są osoby, które w praktyce mają duży wpływ na decyzję o ewentualnym uczestnictwie w szkoleniach swoich pracowników. Działania informacyjne skierowane do tej grupy mogą także wpłynąć na zwiększenie rangi projektu i skłonić samych dyrektorów departamentów legislacyjnych do aktywniejszego udziału w seminariach dyskusyjnych (obecnie frekwencja na szkoleniach dla tej grupy beneficjentów nie jest w pełni zadowalająca, o czym wspomiano we wcześniejszej części raportu).

Kolejny czynnik utrudniający udział w szkoleniach zasygnalizowany w trakcie wywiadów oraz zdiagnozowany w trakcie ewaluacji ex-ante badania potrzeb szkoleniowych dotyczy zbyt dużego obciążenia pracą, natłokiem zadań wśród legislatorów, zwłaszcza z RCL. Tutaj duży wpływ na niwelowanie tego czynnika ma elastyczne podejście do

wyznaczania zadań przez kierownictwo i gotowość do ich przesunięcia tak, aby umożliwić pracownikowi udział w szkoleniu. Warto podkreślić, że zarządzający Projektem prowadzą na bieżąco monitoring poziomu obecności na szkoleniach i są w stałym kontakcie z Prezesem RCL, który jest proszony o interwencję w razie potrzeby.

Procedury zamówień publicznych, a jakość szkoleń

Krótki czas na przygotowanie danego szkolenia w opinii respondentów wywiadów nie ma negatywnego wpływu na jakość merytoryczną oferty szkoleniowej. Realizatorzy dokładają wszelkich starań, aby zakres merytoryczny i standard szkoleń nie został obniżony, pomimo narzuconych ograniczeń czasowych i barier proceduralnych.

Współpraca zespołu merytorycznego z osobami odpowiedzialnymi za zamówienia publiczne układa się bardzo dobrze w opinii obu stron. Wdrażanie projektu nie wymaga od specjalistów jakiegoś szczególnego, odmiennego podejścia do przeprowadzania procedury wyłaniania wykonawców. Zdarza się, że konieczność przeprowadzenia wymaganej przepisami stosownej procedury zamówień publicznych, przy ograniczonym limicie czasu, może wymagać podjęcia dodatkowych działań we współpracy z personelem merytorycznym projektu – *„zdarza się, że musimy wspólnie, szybko wypracować najlepsze w danej sytuacji rozwiązanie, tak aby zmieścić się w terminach, a równocześnie wybrać ofertę o najlepszej jakości i cenie”*. Respondent wywiadu potwierdza, że nie zdarzyło się w trakcie wdrażania projektu, aby ze względu na procedury zamówień trzeba było przesunąć zatwierdzony termin szkolenia.

Monitoring rzeczowy i finansowy

Opracowany na potrzeby projektu system monitoringu dostarcza odpowiednie dane umożliwiające śledzenie postępów prac projektowych. Na serwerze RCL jest umieszczony **dedykowany dysk projektowy**, zapewniający skuteczny system gromadzenia danych i przepływu informacji między pracownikami merytorycznymi zespołu projektowego. Wypracowany wirtualny mechanizm gromadzenia danych jest wskazywany, jako szczególnie dobra praktyka wdrożona w trakcie realizacji projektu i rozwiązanie to doskonale sprawdza się w zarządzaniu postępem prac w projekcie, a także skutecznie usprawnia system komunikacji wewnętrznej między pracownikami projektowymi.

Realizatorzy nie mają trudności z monitorowaniem danych o uczestnikach projektu. Za zbieranie danych o beneficjentach odpowiada koordynatorka ds. szkoleń, a bazę PEFS prowadzi koordynatorka ds. monitoringu i ewaluacji, która także opracowuje część sprawozdania merytorycznego do wniosków o płatność. Monitoring uczestników projektu jest prowadzony zgodnie z wymaganiami PEFS.

Spotkania monitoringowe zespołu odbywają się minimum raz w miesiącu. Koordynator wiodący monitoruje na bieżąco wykonanie zadań. Dokonuje także kontroli wrywkowych zgromadzonej dokumentacji projektowej pod kątem przestrzegania stosownych procedur. Zarządzanie procedurami reguluje zarówno rozporządzenie dotyczące funkcjonowania RCL, a także **zapisy księgi procedur projektowych**, które bardzo szczegółowo opisują procedury z zakresie organizacji szkoleń, gromadzenia dokumentacji poszkoleniowej zarówno finansowej jak i merytorycznej.

W opinii realizatorów projektu mocną stroną jego wdrażania jest **wzorowo prowadzona dokumentacja merytoryczna projektu i rozbudowane mechanizmy kontrolne** („check listy”) dla poszczególnych czynności związanych z organizacją szkoleń, np. karty obserwacji szkoleń, „check lista” segregatora danego szkolenia itp.. Kadra zarządzająca projektem potwierdza, iż dokumenty monitoringowe i sprawozdawcze są gromadzone oraz przechowywane zgodnie z obowiązującymi wytycznymi i procedurami wdrażania projektu.

Kontrola Projektu na miejscu przeprowadzona przez przedstawicieli IP2 (KPRM) wypadła pozytywnie. Kontrola na miejscu sformułowała wniosek, iż przedmiotowy projekt jest realizowany prawidłowo, zgodnie z przyjętymi założeniami. Zalecenia jedynie dotyczyły uzupełnienia dokumentacji związanej z wyborem wykładowców. Również co roku jest przeprowadzana kontrola NIK całego urzędu RCL, w tym też Projektu, nie wnosząc zastrzeżeń do jego realizacji.

Według respondentów nie ma trudności ze sprawozdawczością finansową w ramach projektu i księgowaniem dokumentów. Kolejne wnioski o płatność są w terminie zatwierdzane przez opiekuna projektu z ramienia IP2.

W początkowym etapie wdrażania projektu przez RCL pojawiła się potrzeba wypracowania, w trakcie spotkań strategicznych, wspólnych standardów współpracy

z Biurem Finansowym RCL i doprecyzowania wzajemnych zakresów obowiązków i odpowiedzialności np. w odniesieniu do dekretacji dowodów księgowych. Obecnie nie ma istotnych zastrzeżeń do współpracy pomiędzy personelem merytorycznym i finansowym projektu. Pewne usprawnienia we współpracy warto byłoby jeszcze wprowadzić w zakresie przekazywania przez Biuro Finansowe na bieżąco, informacji do zespołu realizatorów na temat stopnia wykorzystania środków projektowych. Zespół prowadzi na własne potrzeby, miesięczne zestawienia wydatków w ramach projektu, co powinno być następnie weryfikowane ze stanem zaksięgowania dokumentów – obecnie zestawienia te nie są ze sobą korelowane na bieżąco.

Do zakończenia projektu pozostał jeszcze kwartał i kolejne zadania szkoleniowe zostały już w znacznym stopniu przygotowane, terminy i tematyka kolejnych szkoleń jest zaplanowana, a wszystkie kwestie organizacyjno –logistyczne są na bieżąco monitorowane. Realizatorzy na tym etapie nie identyfikują żadnych zagrożeń we wdrażaniu projektu.

Wnioski i rekomendacje

W trakcie badania ewaluacyjnego zidentyfikowano zasadnicze **czynniki sprzyjające skutecznej realizacji** projektu. Należą do nich przede wszystkim **etos projektu**, czyli postrzeganie projektu przez realizatorów i uczestników, jako projektu nieobojętnego, ważnego dla usprawniania spójności systemu legislacji. W opinii respondentów jest to projekt przynoszący konkretne korzyści dla uczestników w kontekście podnoszenia ich kompetencji i kwalifikacji zawodowych oraz poszerzenia umiejętności praktycznych w zakresie opracowywania i opiniowania projektów aktów prawnych. Na podstawie analizy zebranych danych ewaluatorzy uważają, że Projekt pośrednio może także w odczuwalny sposób wpływać na poprawę funkcjonowania instytucji w obszarze stanowienia prawa, których pracownicy w dużej liczbie uczestniczyli w ofercie szkoleniowej. Wniosek ten dotyczy zwłaszcza Rządowego Centrum Legislacji, która to instytucja miała możliwość przeszkolić dużą liczbę zarówno swoich legislatorów, jak i kadre kierowniczą z zakresu kompetencji menadżerskich.

Silną stroną projektu jest kadra zarządzająca, co w praktyce oznacza, że projekt jest dobrze zarządzany przez doświadczoną i kompetentną kadre kierowniczą. Zarządzających

projektem cechuje umiejętnością zarządzania zmianą - wyciąganie wniosków z monitorowania projektu, szybkie reagowanie na pojawiające się problemy. Gotowość do podążania za zdefiniowanymi w ramach wewnętrznej ewaluacji ex-ante potrzeb szkoleniowych i oczekiwań beneficjentów, dostosowywanie jakości wsparcia do oczekiwań, elastyczne podejście do wdrażania projektu, wprowadzanie we wniosku zmian rozszerzających zakres oferty szkoleniowej w wyniku oszczędności budżetowych. Realizatorom nie tylko, że udało się zapanować nad harmonogramem projektu, ale także znacznie rozszerzyć jego zakres ilościowy i merytoryczny, co należy uznać za duży sukces projektu.

Kluczowym czynnikiem gwarantującym jakość oferty szkoleniowej jest zespół merytoryczny projektu, osoby które pod presją czasu i procedur doskonale radzą sobie ze zwiększającą się liczbą szkoleń i beneficjentów projektu. Równocześnie są one bezpośrednio odpowiedzialne za wykonanie wielu administracyjnych zadań związanych z działaniami monitoringowymi, kontrolnymi, sprawozdawczymi, archiwizacyjnymi oraz ewaluacyjnymi projektu.

Czynnikiem utrudniającym wdrażanie projektu jest nadmierne obciążenie zadaniami personelu merytorycznego projektu. Wdrażanie projektu oparte jest na oddelegowanych pracownikach RCL, którzy wykonują kluczowe zadania merytoryczne w projekcie i jednocześnie podejmują prace poza projektowe w ramach swoich dotychczasowych, etatowych obowiązków. Wyraźnie daje się odczuć brak wsparcia informatyka, prawnika oraz specjalisty ds. szkoleń (wakat) i o te właśnie stanowiska powinna zostać rozszerzona w kolejnej edycji struktura personalna projektu.

Pomimo, że personel projektu posiada doświadczenie i kompetencje we wdrażaniu unijnych projektów to jest zapotrzebowanie na udział w profesjonalnych szkoleniach z zarządzaniem projektami, szkoleniu trenerskim, zaawansowanej obsługi programów komputerowych (Excel i Power Point) oraz zakresu kwalifikowalności kosztów i pozostałych wytycznych unijnych.

Projekt jest realizowany zgodnie z aktualnie zatwierdzonym wnioskiem i osiąga zakładane wskaźniki. Na tym etapie wdrażania nie identyfikuje się żadnych ryzyk.

Mocną stroną jego wdrażania jest wzorowo prowadzona dokumentacja projektu i rozbudowane mechanizmy kontroli wewnętrznej oraz monitoringu rzeczowego (np. księga procedur projektu, dedykowany dysk projektu). Wypracowany wirtualny mechanizm gromadzenia danych jest wskazywany, jako szczególnie dobra praktyka wdrożona w trakcie realizacji projektu i rozwiązanie to doskonale sprawdza się w zarządzaniu postępem prac w projekcie, a także skutecznie usprawnia system komunikacji wewnętrznej między pracownikami projektowymi.

Elementem, który mógłby pozytywnie wesprzeć pracę kadry zarządzającej projektem jest usprawnienie współpracy z Biurem Finansowym RCL i księgową projektu w zakresie monitoringu finansowego i miesięcznej weryfikacji stopnia wykorzystania środków projektowych. W kolejnej edycji warto opracować standard weryfikacji aktualnego poziomu realizacji budżetu pomiędzy osobami odpowiedzialnymi za księgowość projektu, a koordynatorem odpowiedzialnym za zarządzanie finansami.

Kolejnym ograniczeniem w projekcie jest brak możliwości prowadzenia szerszych działań informacyjno – promocyjnych (poza stroną internetową), co może utrudniać dotarcie z informacją o ofercie szkoleniowej do szerszego grona legislatorów.

Realizatorzy projektu sugerowali, że zależy im, aby wypracować mechanizm, dzięki któremu mogliby skuteczniej monitorować sposób dystrybucji zaproszeń wśród legislatorów/prawników z innych instytucji, tak, aby mieć pewność, że szybko docierają one do szerokiego grremium pracowników. Pojawiła się np. koncepcja utworzenia grupy kontaktowej na linii koordynator ds. szkoleń w RCL, a wyznaczone osoby w danym ministerstwie, które to będą zapewniały szybki dostęp do jednolitego systemu przepływu informacji o ofercie szkoleniowej z zakresu legislacji.

Analizując zebrany materiał badawczy wydaje się, że w kolejnej edycji projektu systemowego powinno się przewidzieć więcej środków w budżecie na wdrożenie bardziej rozbudowanej strategii informacyjno – promocyjnej Projektu.

Powinno się położyć także większy nacisk na upowszechnianie informacji o ofercie szkoleniowej projektu wśród kadry kierowniczej – dyrektorów departamentów legislacyjnych, czy wiceministrów odpowiedzialnych w danym ministerstwie za legislację.

Konieczność wydatkowania środków w trybie rezerwy celowej jest w opinii realizatorów największą trudnością tego projektu i największym czynnikiem jego ryzyka. Ma to także negatywny wpływ na tempo przygotowywania oferty szkoleniowej projektu, a także na ograniczony czas trwania rekrutacji uczestników szkoleń. Wymusza to intensywne działania w krótkim okresie czasu i nie daje możliwości potencjalnym beneficjentom na wcześniejsze zaplanowanie uczestnictwa w szkoleniach. Jest to jednak zewnętrzny czynnik, na który realizatorzy nie mają większego wpływu i z którym jak dotychczas udało im się skutecznie radzić.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

W poprzednich rozdziałach zaprezentowane zostały szczegółowe wnioski i rekomendacje do poszczególnych zagadnień badawczych. W ostatnim, podsumowującym rozdziale tego raportu ujęte zostaną tylko kluczowe, najbardziej istotne rekomendacje w odniesieniu do zasadniczych obszarów badawczych.

Kluczowe rekomendacje

1. Wypracowanie i wdrożenie systemu podnoszenia kwalifikacji dla legislatorów i kadry kierowniczej z RCL.
2. Rozszerzanie oferty szkoleń „mieszanych” z udziałem legislatorów z różnych instytucji i RCL.
3. Kontynuowanie cyklicznych spotkań - seminariów dyskusyjnych dla kadry kierowniczej z RCL i innych instytucji zaangażowanych w stanowienie prawa.
4. Poprawa skuteczności procesu edukacyjnego i zwiększenia użyteczności zajęć z perspektywy oczekiwań i potrzeb zawodowych aplikantów aplikacji legislacyjnej.
5. Rozszerzanie zasobów bazy wiedzy legislacyjnej z zakresu ujednolicenia różnych technik legislacyjnych.
6. Wspieranie procesu wprowadzania zmian w procedurach stanowienia prawa.
7. Zintensyfikowanie współpracy RCL z innymi podmiotami realizującymi projekty systemowe w ramach V Priorytetu POKL.
8. Nawiązanie dialogu z innymi podmiotami zaangażowanymi w stanowienie prawa.

| <p>Jaka zmiana powinna być dokonana/ pożądaný stan Co należy zrobić, aby osiągnąć pożądaný stan?</p> | <p>Kto powinien wdrożyć daną zmianę, na jakim szczeblu powinna ona zajść?</p> |
|--|--|
| <p>OBSZAR BADAWCZY: OFERTA WSPARCIA</p> | |
| <p>WZMACNIANIE KAPITAŁU WIEDZY</p> | |
| <p>REKOMENDACJA 1: Wypracowanie i wdrożenie <u>systemu</u> podnoszenia kwalifikacji dla legislatorów i kadry kierowniczej z RCL.</p> | |
| <p>Przygotowanie pogłębionej analizy potrzeb szkoleniowych pracowników i kadry kierowniczej, wykorzystującej różne metody badawcze (obserwacje, wywiady z pracownikami i kadrami menadżerską, ankietowanie), które to pozwolą na analizę ich pracy, kompetencji, potencjałów i deficytów, a także powiązanie z wyzwaniami, które stoją przed legislatorami. Badanie potrzeb nie powinno ograniczać się do identyfikacji „chęci” udziału w szkoleniach, a szerzej odnieść się do wymagań i potrzeb danego stanowiska pracy.</p> <p>W oparciu o szerokie badanie potrzeb szkoleniowych zbudowanie systemu podnoszenia kwalifikacji zgodnego i powiązanego z oceną pracy pracowników. Wymóg systematycznego podnoszenia kwalifikacji pracowników na szkoleniach włączony do elementu oceny okresowej pracowników.</p> <p>Wykorzystanie ewentualnych kolejnych szkoleń menadżerskich w celu wypracowania standardów zarządzania w RCL (ujednoliconych technik zarządczych), tak aby docelowo wprowadzić jednolitą politykę zarządczą w RCL.</p> <p>Wzmocnienie procesu zarządzania projektami unijnymi poprzez delegowanie osób zaangażowanych we wdrażanie projektu systemowego na szkolenia z zakresu zarządzania projektami i innych specjalistycznych szkoleń (kwalifikowalność, procedury sprawozdawcze, szkolenie trenerskie w celu zwiększenia umiejętności oceny procesu szkoleniowego, zaawansowane szkolenia komputerowe) wspierających realizację ewentualnych kolejnych projektów.</p> <p>Plan szkoleń (terminy, tematyka) ustalany z większym wyprzedzeniem.</p> <p>Ograniczanie do niezbędnego minimum części wykładowo – teoretycznej na korzyść pracy warsztatowej, ćwiczeń praktycznych, studiów przypadku, scenek (w szkoleniach interpersonalnych).</p> | <p>Kierownictwo RCL</p> <p>Personel Projektu</p> |

REKOMENDACJA NR 2

Rozszerzanie oferty szkoleń „mieszanych” z udziałem legislatorów z różnych instytucji i RCL.

Diagnozowanie potrzeb edukacyjnych – (dotarcie do realnych potrzeb edukacyjnych) należy rozszerzyć na środowisko legislatorów i dyrektorów departamentów prawnych i legislacyjnych z innych, niż RCL instytucji – również osób, które do tej pory nie uczestniczyły w szkoleniach organizowanych przez RCL.

Dobłą praktyką, w ramach projektu, do której warto wrócić, było prowadzenie szkoleń z danej tematyki najpierw dla RCL, potem dla innych departamentów i dopiero w ostatnim etapie wspólne mieszane szkolenie. Taki model procesu kształcenia, wyrównując poziom wiedzy wszystkich grup legislatorów pozwala na lepsze porównanie i zweryfikowanie nabytej wiedzy.

Wzmocnienie warsztatowego charakteru szkoleń, większe zróżnicowanie prowadzących (nie tylko z RCL).

Personel
Projektu

REKOMENDACJA NR. 3

Kontynuowanie cyklicznych spotkań - seminariów dyskusyjnych dla kadry kierowniczej z RCL i innych instytucji zaangażowanych w stanowienie prawa.

Zadbanie o udział dyrektorów, ewentualnie stałych przedstawicieli kadry kierowniczej z innych instytucji, osób, które są w stanie podjąć dyskusję, tak aby zwiększyć skuteczność decyzyjną przy wdrażaniu przyjętych rozwiązań.

Usprawnienie procesu rekrutacji i promocji w odniesieniu do kadry kierowniczej. Zwiększenie przepływu informacji o celach spotkań, wpływające na zwiększenie świadomości o randze spotkań wśród kadry decyzyjnej innych instytucji. Rozważyć podjęcie takich działań promocyjno – informacyjnych jak: opracowanie i szeroka dystrybucja ulotki o projekcie, która podkreślałaby znaczenie tych szkoleń dla legislatorów, zorganizowanie 1-2 godz. seminarium informacyjnego, włączenie, jako sojusznika do działań promocyjnych Dyrektora Departamentu Komitetu Rady Ministrów.

Rozważyć możliwość częstszego organizowania spotkań branżowych, dla dyrektorów z podobnych resortów np. ze służb mundurowych, czy z ochrony środowiska, co pozwoliłoby na większe skoncentrowanie się na specyfice danych departamentów w kontekście stanowienia prawa. Z wywiadów wynika,

Personel
Projektu

że jest takie zapotrzebowanie wśród odbiorców szkoleń spoza RCL.

Wzmocnienie dyskusyjnego charakteru spotkań, platforma wymiany poglądów, wypracowywania wspólnych wykładni. Starać się równoważyć liczebność grupy szkoleniowej, dbając o dobre proporcje liczebności uczestników tych spotkań, tak aby nie przeważali liczebnie przedstawiciele RCL, zwłaszcza kadry kierowniczej, co wpływa na mniejszą gotowość do podejmowania dyskusji przez przedstawicieli innych niż RCL instytucji (niwelowanie bariery psychologicznej).

Ważne, aby spotkania kończyły się tak jak dotychczas wnioskami, a uczestnicy - dyrektorzy - zadeklarowali, że będą się w swoich instytucjach do nich stosować i je upowszechniać wśród swoich podwładnych.

REKOMENDACJA NR 4.

Poprawa skuteczności procesu edukacyjnego i zwiększenia użyteczności zajęć z perspektywy oczekiwań i potrzeb zawodowych aplikantów aplikacji legislacyjnej.

Do normalnego trybu aplikacji dołożyć kilka sesji wyjazdowych, np. jedna na kwartał i wdrożyć to, jako element dobrej praktyki przetestowanej w ramach wsparcia projektowego.

Ograniczyć wykładowy charakter aplikacji, zwiększając czas na praktyczną pracę warsztatową, uwzględniającą dogłębną analizę danego przypadku. Może warto w nowym projekcie zorganizować dla prowadzących zajęcia z metodologii uczenia dorosłych aktywnymi metodami.

Przekazywanie szczegółowych informacji zwrotnych o słabych i mocnych stronach wykonywanych zadaniach przez aplikantów. Dzielenie się modelowymi rozwiązaniami.

Rozważyć możliwość zrezygnowania/ ograniczenia zajęć z tematów, z którymi aplikanci mogą, w dużym zakresie, samodzielnie się zapoznać, jako, że są one szeroko dostępne w formie publikacji.

Zachęcać prowadzących, aby materiały, które mają być prezentowane na warsztatach, aplikanci dostawali przed zjazdem, tak aby mogli się z nimi zapoznać wcześniej i przygotować do dyskusji.

Kierownictwo RCL

Personel Projektu

OBSZAR BADAWCZY: PROCES UJEDNOLICANIA TECHNIK LEGISLACYJNYCH

WZMACNIANIE KAPITAŁU MISJI

REKOMENDACJA NR 5.

Rozszerzanie zasobów bazy wiedzy legislacyjnej z zakresu ujednoczenia różnych technik legislacyjnych.

Organizowanie cyklicznych spotkań kierownictwa RCL oraz zebrań z pracownikami, podczas których ustalane są spójne rozwiązania w zakresie technik legislacyjnych, zasięga się opinii lub informuje o przyjętych rozwiązaniach, tak aby przedstawiciele RCL prezentowali na zewnątrz jednolitą wersję rozwiązania danego zagadnienia, co ułatwi przekonanie innych legislatorów i decydentów do jej stosowania „RCL mówi jednym głosem”.

Tworzenie przestrzeni dla środowiska legislatorów na spotkania, dyskusje, poznanie różnych praktyk legislacyjnych, zdiagnozowanie różnic w podejściu do stanowienia prawa, wypracowywanie wspólnych stanowisk, utrwalanie praktyk rozwiązywania problemów legislacyjnych, zwłaszcza w zakresie takich zagadnień jak: Przepisy przejściowe, Przepisy dostosowujące i Stosowanie technik legislacyjnych w obszarze implementacji prawa wspólnotowego.

Wypracowanie skutecznych mechanizmów gromadzenia w formie pisemnej wypracowanych na spotkaniach/ szkoleniach ustaleń, wytycznych, czy wykładni, tak, aby ten dorobek został utrwalony i nie umykał po spotkaniach.

Szersze wykorzystywanie nowoczesnych technologii do gromadzenia, przechowywania i upowszechniania wiedzy z zakresu legislacji – systematyczna aktualizacja strony internetowej RCL oraz Projektu, uruchomienie portalu dla legislatorów, forum dyskusyjnego, „newslettera”, stałe aktualizowanie publikacji „Dobre Praktyk Legislacyjne”.

Upowszechnianie informacji w środowisku legislatorów o zasobach wiedzy gromadzonych na stronie internetowej RCL, zachęcanie do jej współtworzenia i wykorzystywania w pracy zawodowej. Rozbudowywanie bazy adresowej (elektronicznej) – listy dystrybucyjnej, która powinna być w praktyce codziennej wykorzystywana do dystrybucji informacji, czy newslettera.

Kadra
kierownic
za RCL

Personel
Projektu

REKOMENDACJA NR 6.

Wspieranie procesu wprowadzania zmian w procedurach stanowienia prawa.

Systematyczne zebranie i uporządkowanie wniosków do nowelizacji Zasad Techniki Prawodawczej, co jest podyktowane brakiem jednorodności stosowania reguł tam zapisanych.

Wypracowanie mechanizmu konsultacji i pozyskiwania informacji zwrotnej od legislatorów z różnych instytucji, w jakim kierunku procedury prawne powinny być zmieniane.

Weryfikowanie gotowości i potencjału kompetencji zawodowych służb legislacyjnych do proponowanych zmian w procedurach legislacyjnych np. w zakresie elektronicznej legislacji.

Kierownictwo RCL
Personel Projektu

WZMACNIANIE KAPITAŁU RELACJI

REKOMENDACJA NR 7:

Zintensyfikowanie współpracy RCL z innymi podmiotami realizującymi projekty systemowe w ramach V Priorytetu POKL.

Ponieważ nie ma przepływu informacji między instytucjami zaangażowanymi we wdrażania projektów systemowych realizowanych w ramach V Priorytetu POKL, warto rozważyć możliwość uruchomienia platformy współpracy przy ich planowaniu i wdrażaniu.

Efekty, jakie są zakładane w ramach realizacji celu 1 Priorytetu V POKL (Poprawa zdolności regulacyjnych administracji publicznej) przewidują:

1. Uproszczenie krajowych aktów prawnych;
2. Usprawnienie systemu wdrażania dyrektyw UE;
3. Optymalizacja systemu oceny skutków regulacji;
4. Wdrożenie systemu pomiaru kosztów administracyjnych;
5. Usprawnienie procesu stanowienia prawa miejscowego oraz aktów administracyjnych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Projekt RCL bezpośrednio realizuje efekty 1 i 2. W realizacji efektu 3 bierze udział Ministerstwo Gospodarki, 4 Ministerstwo Finansów, a za 5 efekt odpowiada MSWiA. Realizatorzy projektów systemowych podejmowanych w ramach tego priorytetu powinni ze sobą współpracować, a jak dotychczas raczej nie ma takiej sformalizowanej platformy współpracy. Pytanie kto ją może stworzyć? Może to właśnie RCL, skoro ma dbać o spójność prawa, powinno taką współpracę zainicjować lub zaproponować IZ, aby podjęła kroki

Kierownictwo RCL;
IZ

w celu jej zintensyfikowania poprzez cykl spotkań roboczych, debat.

Warto udroźnić przepływ informacji na etapie planowania kolejnych projektów unijnych w RCL i innych Ministerstwach. Dzięki lepszej współpracy można by w bardziej kompleksowy sposób realizować projekty systemowe w zakresie legislacji.

REKOMENDACJA NR 8:

Nawiązanie dialogu z innymi podmiotami zaangażowanymi w stanowienie prawa.

Usprawnienie kanałów przepływu informacji do RCL odnośnie oferty szkoleniowej dla legislatorów w innych ministerstwach, tak aby szkolenia RCL mogły być bardziej kompatybilne z podejmowanymi przez te podmioty działaniami edukacyjnymi.

Wypracowanie systemu wymiany informacji o polityce edukacyjnej w innych ministerstwach odnośnie legislatorów, tak aby RCL posiadało odpowiednią wiedzę kogo należy zapraszać na szkolenia i jakie zagadnienia tematyczne poruszać.

Gromadzenie i aktualizowanie bazy danych o potencjalnych uczestnikach oferty szkoleniowej kolejnej edycji Projektu systemowego, zwłaszcza spośród instytucji, które do tej pory niewiele korzystały z działań w ramach projektu.

Gromadzenie i dystrybucja informacji do pracowników RCL o dostępnych szkoleniach z zakresu legislacji, komplementarnych z celami projektu RCL, organizowanych przez inne instytucje zaangażowane w proces stanowienia prawa.

Personel
Projektu

ZAŁĄCZNIKI – NARZĘDZIA BADAWCZE

Na potrzeby badania wykorzystano pięć zasadniczych kompletów narzędzi badawczych – dwa kwestionariusze ankiet elektronicznych oraz dyspozycje do scenariuszy wywiadów indywidualnych i wywiadu grupowego. Narzędzia zostały dopracowane po szczegółowych uzgodnieniach z Zamawiającym badanie i nieznacznie zmodyfikowane w odniesieniu do założeń przyjętych w raporcie metodologicznym.

Załącznik Nr 1

KWESTIONARIUSZ ANKIETY ELEKTRONICZNEJ CAWI DLA UCZESTNIKÓW SZKOLEŃ

ANKIETA EWALUACYJNA SZKOLEŃ

Szanowni Państwo!

Zapraszamy uczestników i uczestniczki Projektu „Promowanie i wdrażanie programów udoskonalania i ujednolicania technik legislacyjnych w urzędach obsługujących organy władzy publicznej” realizowanego przez Rządowe Centrum Legislacji do udziału w badaniu ewaluacyjnym Projektu poprzez wypełnienie ankiety elektronicznej.

Celem badania jest zebranie opinii na temat efektów i jakości wsparcia edukacyjnego uzyskanego w ramach działań projektowych. Niniejsze badanie jest całkowicie poufne, a wyniki będą wykorzystane do zbiorczej analizy statystycznej. Bardzo dziękujemy za poświęcenie czasu i pomoc w ewaluacji Projektu.

1 Poniżej zaprezentowano tematykę szkoleń organizowanych w latach 2010 – 2011 w ramach Projektu. Proszę zaznaczyć, w których z nich Pan/Pani uczestniczył(a) a poniżej ocenić ich adekwatność do potrzeb i użyteczność.

Szkolenia z zakresu legislacji w 2010 roku

Proszę zaznaczyć, w których szkoleniach Pan/Pani brał(a) udział?

- Cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6 odbywających się w siedzibie RCL
- Metodologia opracowywania projektów założeń projektów ustaw na tle dotychczasowej praktyki rządowego postępowania (miejsce szkoleń: Serock)
- Traktat z Lizbony, (miejsce szkoleń: Hotel Boss Warszawa)
- Praktyczne aspekty opracowywania projektów założeń projektów ustaw oraz projektów ustaw na podstawie przyjętych założeń (miejsce szkoleń: Hotel Felix Warszawa)
- Przepisy przejściowe i dostosowujące w praktyce legislacyjnej, (miejsce szkoleń: Hotel Felix Warszawa)

2. Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6 odbywających się w siedzibie RCL

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

3 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Metodologia opracowywania projektów założeń projektów ustaw na tle dotychczasowej praktyki rządowego postępowania (miejsce szkoleń: Serock) *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora | | | |

4 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Traktat z Lizbony, (miejsce szkoleń: Hotel Boss Warszawa) *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

5 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Praktyczne aspekty opracowywania projektów założeń projektów ustaw oraz projektów ustaw na podstawie przyjętych założeń (miejsce szkoleń: Hotel Felix Warszawa) *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

6 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Przepisy przejściowe i dostosowujące w praktyce legislacyjnej, (miejsce szkoleń: Hotel Felix)

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

7 Inne szkolenia w 2010 roku.

Proszę zaznaczyć, w których szkoleniach Pan/Pani brał(a) udział?

- Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym
- Lektoraty językowe
- Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2009/2010

8 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

9 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Lektoraty językowe *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

10 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2009/2010 *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

11 Szkolenia z zakresu legislacji w 2011 roku.

Proszę zaznaczyć, w których szkoleniach Pan/Pani brał(a) udział?

- Cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6 odbywających się w siedzibie RCL
- Procedura przyjmowania dokumentów rządowych według regulaminu pracy Rady Ministrów (miejsce szkolenia: Hotel Pan Tadeusz, Serock)
- Zasady przygotowywania i ogłaszania aktów prawnych w formie elektronicznej (miejsce szkoleń: Zielna Warszawa)
- Obieg aktu prawnego skierowanego do ogłoszenia w postaci elektronicznej (miejsce szkoleń: Zielna Warszawa)
- Praktyczne aspekty techniki prawodawczej dotyczące konstruowania przepisów upoważniających do wydawania rozporządzeń oraz opracowywania projektów rozporządzeń (miejsce szkoleń: Hotel Windsor Jachranka)

12 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Cykl szkoleń dla kadry kierowniczej w ramach zadania 6 odbywających się w siedzibie RCL *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

13 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Procedura przyjmowania dokumentów rządowych według regulaminu pracy Rady Ministrów (miejsce szkolenia: Hotel Pan Tadeusz, Serock) *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

14 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Zasady przygotowywania i ogłaszania aktów prawnych w formie elektronicznej (miejsce szkoleń: Zielna Warszawa) *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

15 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Obieg aktu prawnego skierowanego do ogłoszenia w postaci elektronicznej (miejsce szkoleń: Zielna Warszawa)

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

16 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Praktyczne aspekty techniki prawodawczej dotyczące konstruowania przepisów upoważniających do wydawania rozporządzeń oraz opracowywania projektów rozporządzeń (miejsce szkoleń: Hotel Windsor Jachranka) *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

17 Inne szkolenia w 2011 roku

Proszę zaznaczyć, w których szkoleniach Pan/Pani brał(a) udział?

- Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym
- Szkolenia komputerowe
- Lektoraty językowe
- Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2010/2011

18 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych dla pracowników uczestniczących w procesie legislacyjnym *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

19 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Szkolenia komputerowe *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

20 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Lektoraty językowe *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

21 Proszę ocenić adekwatność do potrzeb oraz użyteczność szkolenia: Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2010/2011 *

| | W wysokim stopniu | W umiarkowanym stopniu | W niskim stopniu |
|---|-------------------|------------------------|------------------|
| Ocena adekwatności: W jakim stopniu tematyka szkolenia została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? | | | |
| Ocena użyteczności: W jakim stopniu pozyskaną na szkoleniu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? | | | |

22 Proszę ogólnie ocenić ofertę szkoleniową, w której Pan/Pani uczestniczył(a) pod względem organizacyjnym, merytorycznym i metodologicznym. Do oceny prosimy wykorzystać skalę ocen szkolnych: „1” niedostatecznie, „2” miernie, „3” dostatecznie, „4” dobrze, „5” bardzo dobrze, „6” celująco.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Organizacja zajęć szkoleniowych | | | | | | |
| 2. Zakres merytoryczny – tematyka i program zajęć szkoleniowych | | | | | | |
| 3. Sposób prowadzenia zajęć – stosowanie aktywizujących metod nauczania | | | | | | |

23 Prosimy, o zaznaczenie odpowiedniego miejsca w tabeli, w zależności od stopnia akceptacji poniższych stwierdzeń. *

| | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Ani tak, ani nie | Raczej nie | Zdecydowanie nie |
|---|------------------|------------|------------------|------------|------------------|
| Udział w ofercie szkoleniowej Projektu umożliwił mi nawiązanie nowych kontaktów z legislatorami z różnych urzędów administracji rządowej oraz urzędów obsługujących | | | | | |

| | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Ani tak, ani nie | Raczej nie | Zdecydowanie nie |
|--|------------------|------------|------------------|------------|------------------|
| organy władzy publicznej. | | | | | |
| Projekt wpłynął na zacieśnienie współpracy między legislatorami z różnych instytucji zaangażowanych w stanowienie prawa. | | | | | |
| Przyjęta w ramach Projektu formuła szkoleń umożliwiała wymianę poglądów, doświadczeń i wypracowanie jednolitych stanowisk między legislatorami z różnych instytucji. | | | | | |
| Udział w szkoleniach w ramach Projektu podniósł moje kwalifikacje i kompetencje zawodowe z zakresu legislacji. | | | | | |
| Wiedza z zakresu legislacji uzyskana w trakcie szkoleń Projektu pomaga rozwiązywać problemy, z którymi spotykam się w pracy. | | | | | |
| Wydaje się, że w ostatnich dwóch latach czas przygotowania aktów prawnych ulega wyraźnemu skróceniu. | | | | | |

24 W jakim stopniu udział w szkoleniach projektowych ułatwia Panu/Pani wykonywanie poniższych zadań zawodowych legislatora: *

| | W bardzo dużym stopniu | W dużym stopniu | W średnim stopniu | W małym stopniu | W bardzo małym stopniu | Nie dotyczy/trudno powiedzieć |
|--|------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|------------------------|-------------------------------|
| Opracowywanie projektów aktów normatywnych | | | | | | |
| Sporządzanie opinii o projektach aktów normatywnych | | | | | | |
| Uczestniczenie w uzgadnianiu treści aktu normatywnego (czynny udział w posiedzeniach komisji i grup redakcyjnych), | | | | | | |
| Opracowywanie redakcyjne aktu normatywnego po uzgodnieniu jego treści z uczestnikami procesu legislacyjnego, | | | | | | |
| Czuwanie nad aktualizacją aktów normatywnych oraz inicjowanie zmian w razie takiej potrzeby, | | | | | | |
| Sporządzanie tekstów jednolitych aktów normatywnych, uwzględniających zmiany wprowadzone przez kolejne nowelizacje aktu. | | | | | | |

25 W jakim stopniu w Pana/Pani opinii działania projektowe przyczyniają się do: *

| | W bardzo dużym stopniu | W dużym stopniu | W średnim stopniu | W małym stopniu | W bardzo małym stopniu | Nie dotyczy/trudno powiedzieć |
|--|------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|------------------------|-------------------------------|
| Podniesienia jakości pracy służb legislacyjnych | | | | | | |
| Usprawnienia wdrażania systemu dyrektyw UE | | | | | | |
| Wdrożenia nowego trybu pracy legislacyjnej i doskonalenia metodologii legislacyjnej | | | | | | |
| Poprawy praktycznych aspektów stanowienia prawa | | | | | | |
| Usprawnienia procesów koordynacyjnych w wyniku upowszechniania ujednoliconej metodologii legislacyjnej | | | | | | |
| Usprawnienia koordynacji działalności legislacyjnej administracji | | | | | | |

| | W bardzo dużym stopniu | W dużym stopniu | W średnim stopniu | W małym stopniu | W bardzo małym stopniu | Nie dotyczy/ trudno powiedzieć |
|---|------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|------------------------|--------------------------------|
| rządowej, w tym Rady Ministrów, Prezesa RM oraz innych organów władzy publicznej | | | | | | |
| Zapewnienia mechanizmów dyfuzji /upowszechniania wiedzy z zakresu legislacji (np. strona internetowa RCL i Projektu, publikacja, konferencja) | | | | | | |

26 Jak często korzysta Pan/Pani ze strony internetowej: *

| | Codziennie | Kilka razy w tygodniu | Kilka razy w miesiącu | Rzadziej niż raz w miesiącu | Nie korzystam |
|--|------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------|
| RCL: www.rcl.gov.pl | | | | | |
| Projektu: www.pokl.rcl.gov.pl | | | | | |

27 Jak Pan/Pani ocenia użyteczność informacji zawartych w publikacji „Dobre praktyki legislacyjne” wydanej przez RCL w ramach Projektu? *

- A. Niedostatecznie
- B. Miernie
- C. Dostatecznie
- D. Dobrze
- E. Bardzo dobrze
- F. Celująco

28 W jakim stopniu w Pana/Pani opinii wartości dodaną Projektu jest jego wpływ na tworzenie przez środowisko legislatorów płaszczyzny komunikacji i współpracy, aby wobec prawodawcy występowali ze spójną oceną i zapewniali harmonijną obsługę procesu legislacyjnego? *

- A. W bardzo dużym stopniu
- B. W dużym stopniu
- C. W średnim stopniu
- D. W małym stopniu
- E. W bardzo małym stopniu

29 [M1. Płeć.]Płeć *

Kobieta
Mężczyzna

30 [M3. Status uczestnik]Status uczestnika/ uczestniczki Projektu: *

Pracownik RCL
Pracownik innych urzędów administracji rządowej/ innych urzędów obsługujących organy władzy publicznej

31 [M4: Czy pełni Pan(i)]Czy pełni Pan/Pani funkcje kierownicze w obecnym miejscu pracy? *

Tak
Nie

32 [M5. Staż pracy]Staż pracy. Jaki jest Pana/Pani staż pracy w administracji publicznej w zakresie legislacji?

Proszę wpisać odpowiedź tutaj:

33 [M6. Data]Data wypełnienia ankiety *Proszę wprowadzić datę

Dziękujemy za wypełnienie ankiety.

Załącznik Nr 2

KWESTIONARIUSZ ANKIETY ELEKTRONICZNEJ CAWI DLA APLIKANTÓW

ANKIETA EWALUACYJNA SZKOLEŃ W RAMACH ZJAZDÓW APLIKACJI LEGISLACYJNEJ

Szanowni Państwo!

Zapraszamy uczestników i uczestniczki Projektu „**Promowanie i wdrażanie programów udoskonalania i ujednolicania technik legislacyjnych w urzędach obsługujących organy władzy publicznej**” realizowanego przez **Rządowe Centrum Legislacji** do udziału w badaniu ewaluacyjnym Projektu poprzez wypełnienie ankiety elektronicznej. Celem badania jest zebranie opinii na temat efektów i jakości wsparcia edukacyjnego uzyskanego w ramach działań Projektowych. Niniejsze badanie jest całkowicie poufne, a wyniki będą wykorzystane do zbiorczej analizy statystycznej.

Prosimy o wypełnienie ankiety ewaluacyjnej do dnia 20 września 2011r. Bardzo dziękujemy za poświęcenie czasu i pomoc w ewaluacji projektu.

1. Proszę zaznaczyć, w których zjazdach aplikacji legislacyjnej organizowanych w ramach Projektu Pan/Pani uczestniczył(a)? *

- A. Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2009/2010
- B. Zjazdy aplikacji legislacyjnej edycja 2010/2011

2. Proszę ogólnie ocenić zjazdy, w których Pan/Pani uczestniczył(a) pod względem organizacyjnym, merytorycznym i metodologicznym. Skala ocen szkolnych: „1” niedostatecznie, „2” miernie, „3” dostatecznie, „4” dobrze, „5” bardzo dobrze, „6” celująco. *

| Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Organizacja zjazdów | | | | | | |
| Zakres merytoryczny – tematyka i program zjazdów | | | | | | |
| Sposób prowadzenia zajęć – stosowanie aktywizujących metod nauczania | | | | | | |

3. W jakim stopniu poniższe zadania praktyczne wykonywane w ramach aplikacji legislacyjnej pozwoliły Panu/Pani nabyć/pogłębić umiejętności w zakresie: *

| | W bardzo dużym stopniu | W dużym stopniu | W średnim stopniu | W małym stopniu | W bardzo małym stopniu | W ogóle nie pozwoliły |
|---|------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|------------------------|-----------------------|
| Opracowywania projektów aktów prawnych wraz z uzasadnieniem | | | | | | |
| Opracowywania założeń projektów aktów prawnych | | | | | | |
| Opracowywania stanowisk prawno-legislacyjnych do projektów aktów prawnych | | | | | | |
| Rozstrzygania problemów legislacyjnych | | | | | | |

4. W jakim stopniu tematyka zjazdów została trafnie dostosowana do Pana/ Pani potrzeb edukacyjnych z zakresu legislacji? *

- A. W bardzo dużym stopniu
- B. W dużym stopniu
- C. W średnim stopniu
- D. W małym stopniu
- E. W bardzo małym stopniu
- F. W ogóle nie została trafnie dopasowana

5. W jakim stopniu udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej w ramach Projektu umożliwił Panu/Pani odpowiednie przygotowanie się do egzaminów pisemnych i ustnych aplikacji legislacyjnej? Do oceny prosimy wykorzystać skalę ocen szkolnych: „1” niedostatecznie, „2” miernie, „3” dostatecznie, „4” dobrze, „5” bardzo dobrze, „6” celująco.

- A. Niedostatecznie
- B. Miernie
- C. Dostatecznie
- D. Dobrze
- E. Bardzo dobrze
- F. Celująco

6. Proszę ocenić skuteczność nauczania w odniesieniu do wymagań egzaminacyjnych dla poszczególnych tematów zajęć w ramach aplikacji legislacyjnej. Do oceny prosimy wykorzystać skalę ocen szkolnych: „1” niedostatecznie, „2” miernie, „3” dostatecznie, „4” dobrze, „5” bardzo dobrze, „6” celująco. *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Źródła prawa w Rzeczypospolitej Polskiej | | | | | | |
| Metodyka pracy legislacyjnej | | | | | | |
| Procedura prawodawcza | | | | | | |
| Wybrane problemy legislacyjne podstawowych gałęzi prawa | | | | | | |
| Standardy tworzenia prawa w państwie prawnym | | | | | | |
| Prawo Unii Europejskiej i harmonizacja prawa polskiego z prawem Unii Europejskiej | | | | | | |
| Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego i orzecznictwo sądowe | | | | | | |

7. Czy uważa Pan/Pani, że udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej w ramach Projektu podniósł Pan/Pani kwalifikacje i kompetencje zawodowe z zakresu legislacji? *

- A. Zdecydowanie tak
- B. Raczej tak
- C. Ani tak, ani nie
- D. Raczej nie
- E. Zdecydowanie nie

8. W jakim stopniu udział w zajęciach aplikacji legislacyjnej w ramach Projektu służył pomocą w wyjaśnianiu Pana/Pani wątpliwości w związku z problemami legislacyjnymi?

- A. W bardzo dużym stopniu
- B. W dużym stopniu
- C. W średnim stopniu
- D. W małym stopniu
- E. W bardzo małym stopniu
- F. W ogóle nie służył pomocą

9. W jakim stopniu pozyskaną w ramach Projektu wiedzę/ umiejętności wykorzystuje Pan/Pani w pracy legislatora? *

- A. W bardzo dużym stopniu
- B. W dużym stopniu
- C. W średnim stopniu
- D. W małym stopniu
- E. W bardzo małym stopniu
- F. W ogóle nie wykorzystuję

10 [M1. Płeć.]Płeć *

- A. Kobieta
- B. Mężczyzna

11 [M3. Status uczestnik] Status uczestnika/ uczestniczki Projektu: *

- A. Pracownik RCL
- B. Pracownik innych urzędów administracji rządowej/ innych urzędów obsługujących organy władzy publicznej

12 [M4: Czy pełni Pan(i)] Czy pełni Pan/Pani funkcje kierownicze w obecnym miejscu pracy? *

- A. Tak
- B. Nie

13 [M5. Staż pracy] Staż pracy. Jaki jest Pana/Pani staż pracy w administracji publicznej w zakresie legislacji?

Proszę wpisać odpowiedź tutaj:

14 [M6. Data] Data wypełnienia ankiety * Proszę wprowadzić datę

Dziękujemy za wypełnienie ankiety.

Załącznik Nr 3

SCENARIUSZ WYWIADU GRUPOWEGO

Ramowy program wywiadu grupowego w ramach niniejszego badania został opracowany w oparciu o poniższy scenariusz:

WPROWADZENIE

Przedstawienie się moderata - wyjaśnienie jego roli;

Przedstawienie celu spotkania i badania: Wyjaśnienie idei badania i roli wywiadu grupowego, dlaczego tutaj się spotkaliśmy i co będziemy robić?

Poznanie opinii na temat projektu, w którym braliście Państwo udział w kontekście jego roli poprawy procesu stanowienia prawa.

Ustalenie zasad dyskusji – wyjaśnienie reguł dyskusji, w tym przekazanie informacji o nagrywaniu, kwestia wykorzystania danych; uczestnicy grupy reprezentują tylko siebie w swoich wypowiedziach- wypowiadają się z pozycji „ja”, a nie „my” czy w trybie bezosobowym;

Przedstawienie się uczestników wywiadu: *Prosił/a/bym o przedstawienie się Państwa - imię, nazwisko, instytucja którą Pan/Pani reprezentuje, stanowisko/pelniona funkcja?*

ROZGRZEWKĄ

Pytania wprowadzające (15 minut): Pytania związane z tematem, dotyczące ogólnych doświadczeń. Nie powinny mieć krytycznego znaczenia dla tematu (nie powinny być zbyt poważne, głębokie, zagrażające)

Proces stanowienia prawa w Polsce

- Jakie są kluczowe problemy występujące w polityce legislacyjnej?
- Jakie są kluczowe instytucje/podmioty włączone w proces poprawy stanowienia prawa?
- Jaka powinna być rola RCL w procesie stanowienia prawa?

DYSKUSJA WŁAŚCIWA Pytania zasadnicze (45 minut)

Projekt RCL

- Jak oceniacie Państwo projekt, w którym wzięliście udział pod względem rozwiązywania problemów, o których przed chwilą powiedzieliście?
- W jakim stopniu projekt przyczynił się do rozwiązania tych problemów?
- Co dla Państwa było najistotniejsze w tym projekcie?
- Które „szkolenia” były najważniejsze i dlaczego?
- Jaka była najmocniejsza strona projektu?
- Czego w projekcie wg Państwa zabrakło?

PODSUMOWANIE

- Jakie są państwa rekomendacje w związku dalszą realizacją tego projektu do grudnia 2011 oraz kolejnymi podobnymi projektami?

Załącznik Nr 4

SCENARIUSZ WYWIADU DLA KADRY KIEROWNICZEJ RCL

Szczegółowe dyspozycje do wywiadów indywidualnych z kierownictwem RCL

Zakres merytoryczny projektu

- Jak przebiegał proces zatwierdzania projektu do realizacji? Czy wprowadzono wiele zmian w pierwszej wersji projektu, jakich i z czego te zmiany wynikały?
- Czy projekt ulegał jakimś zmianom w fazie realizacji? Czy jakieś elementy projektu (cele, działania, grupy odbiorców itp.) uległy zmianie w odniesieniu do wstępnych założeń i zatwierdzonego wniosku? Jeśli tak, to na czym te zmiany polegały i dlaczego zostały wprowadzone? Jak je P. ocenia z perspektywy czasu?
- Na jakim etapie wdrażania znajduje się obecnie projekt (od jak dawna jest realizowany)?
- Które zadania projektowe są, Pana/i. zdaniem, kluczowe z punktu widzenia osiągnięcia rezultatów projektu?
- W jakim stopniu Pana/i zdaniem, działania prowadzone w ramach projektu prowadzą do realizacji celu projektu? Na ile zadania są/ były adekwatne do celu?
- W jakim stopniu wg Pana/i projekt jest/był odpowiednio dopasowany do potrzeb beneficjentów?
- Czy i w jakim stopniu Projekt przyczynia się/przyczynił się do rozwiązania lub zminimalizowania zdiagnozowanych problemów? Proszę poprzeć to przykładami.
- W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, realizacja tego projektu przyczynia się do realizacji celu 1 Priorytetu V PO KL - **Cel 1: Poprawa zdolności regulacyjnych administracji publicznej?**

Założenia projektu a polityka legislacyjna

- Jakie są kluczowe instytucje/podmioty włączone w proces poprawy stanowienia prawa?
- Jak jest rola RCL w procesie stanowienia prawa?
- Kluczowe problemy występujące w polityce legislacyjnej?
- Jakie są kluczowe problemy i ograniczenia w działalności RCL?
- Czy podczas realizacji projektu/innych projektów systemowych – jeśli są realizowane – RCL współpracuje z innymi podmiotami/instytucjami, np. Min. Gospodarki
Kompatybilność projektów: Działaniu 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej (projekt Rządowego Centrum Legislacji) i Działaniu 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej (projekt Ministerstwa Gospodarki); Komisją Sejmową – Przyjazne Państwo; inicjatywy Programu „Sprawne Państwo” Ernst&Yong (np. „Obserwatorium legislacyjne”),
- Czy jest jakaś strategia sektorowa lub ponad sektorowa w zakresie poprawy procesu stanowienia prawa? Jeśli tak to jakie są jej założenia, kto ja wypracował?

Współpraca z IP 2

- Jak układa się współpraca z KPRM? Jeśli widzi Pan/i widzi jakieś trudności to z czego one wynikają i jaki wpływ mają one, Pana/i zdaniem, na wdrażanie Priorytetu V? Jak sobie Państwo z nimi radzicie?
- Jakie czynniki wpływają na jakość współpracy z IP II? (chodzi nam np. o terminowość, dobrą jakość przygotowywanych dokumentów itp.) Które z nich są najważniejsze, dlaczego?

Podsumowanie

1. Jakie doświadczenia z realizacji projektu powinny być uwzględnione przy realizowaniu podobnych projektów w przyszłości?
2. Jakie wprowadził/a by Pan/i kluczowe zmiany ,merytoryczne lub zarządcze mogące przyczynić się usprawnienia proces wdrażania projektu?
3. Czy w ramach projektu prowadzona jest/była (lub jest planowana) ewaluacja realizowanych zadań? *Jeśli tak:* W jakim zakresie? Czy są jej wyniki (wziąć).

Załącznik Nr 5

SCENARIUSZ WYWIADU DLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ PROJEKTEM

Dyspozycje do wywiadu z koordynatorem i zespołem projektowym

(wersja rozbudowana)

Informacje na temat respondenta/respondentki

- Jak długo pracuje Pan/i w tej instytucji? Od jak dawna jest Pan/i koordynatorką tego projektu?
- Na czy dokładanie polegają Pana/i zadania jako koordynatora/ki projektu?
- Czy koordynacja tego projektu jest Pana/i jedynym zadaniem, jeśli nie to, czym zajmuje się Pan/Pani oprócz koordynacji projektem?
- Czy ma Pan/Pani doświadczenie w zarządzaniu projektami? Jeśli tak to na czym ono polega?
- Kto jeszcze wchodzi w skład zespołu projektowego: ile osób, jakie to osoby?

Zarządzenie postępowaniem

- Jak przebiegał proces rekrutacji uczestników/ uczestniczek projektu? Czy napotykali Państwo na jakieś problemy w procesie rekrutacji? Kwestie formalne? Rezygnacje. Listy rezerwowe.
- Jakie są największe sukcesy merytoryczne Projektu, na tym etapie jego realizacji?
- Skąd Pan/i czerpie informacje na temat postępu projektu? Jaki jest system sprawozdawczości pisemnej? Czy są jakieś dodatkowe sprawozdania oprócz tych, które są robione co 3 m-ce jako podstawa do wniosku o płatność?
- W jakim stopniu projekt realizowany jest zgodnie z harmonogramem?
 - a. Czy są jakieś opóźnienia? Jeśli tak to, w którym zadaniu i jak duże? których działań dotyczą, z czego Pana/i zdaniem wynikają? Czy Pana/i zdaniem mogą one mieć wpływ na osiągnięcie celów i rezultatów projektu w zakładanym terminie? Dlaczego?
- W jakim stopniu udaje się/udało się osiągnąć zakładane w Projekcie cele? Czy pojawiły się jakieś problemy w osiąganiu celów, jeśli tak to jakie, i jaki miały wpływ?
- Czy wg Pana/i osiągnięcie któryś rezultatów jest w tym momencie wdrażania projektu zagrożone, jeśli tak to, których i czym jest to spowodowane?
- Czy pojawiły się jakieś trudności w zarządzaniu tym obszarem? Jeśli tak to, jakie i jak sobie z nimi poradzono?
- Co wg Pana należy udoskonalić w zarządzaniu tym obszarem?

Zarządzanie zespołem

- Jak wygląda system zarządzania projektem, ile osób, jakie zadania, podział, czy są osoby odpowiedzialne za poszczególne zadania?
 - Jaki jest system podejmowania decyzji w projekcie?

- W jakim stopniu zespół biura (zarządczy) pozwala na skuteczną realizację projektu – ilość, kompetencje poszczególnych osób, sposób zatrudnienia (umowa o pracę/zlecenie), wymiar etatu/godzin, itp.?
- Czy do projektu specjalnie zatrudniano pracowników, czy wcześniej pracowali już w Instytucji?
- Co wg Pana jest dobrym rozwiązaniem w związku z zarządzaniem tym obszarem?
- Czy pojawiły się jakieś trudności w tym obszarze? Jeśli tak to, jakie i jak sobie z nimi poradzono?
- Co wg Pana należy udoskonalić w tym obszarze zarządzania?

Zarządzenie finansami

- Jak monitoruje Pan/i, jako koordynator/ka, realizację budżetu?
- Jak wygląda Pana/i współpraca, jako koordynatora projektu, z działem księgowości?
- Kto jest odpowiedzialny za przygotowanie wniosku o płatność? Kto go ostatecznie zatwierdza?
- Czy są opóźnienia w płatnościach? Jeśli tak, to, w jakim stopniu jest to zagrażające dla realizacji projektu – osiągnięcia celów?
- Co wg Pana/i jest dobrym rozwiązaniem w związku z zarządzaniem tym obszarem?
- Czy pojawiły się jakieś trudności w tym obszarze? Jeśli tak to, jakie i jak sobie z nimi poradzono?
- Co wg Pana/i należy udoskonalić w tym obszarze zarządzania?

Zarządzanie procedurami

- Jak wygląda proces zbierania PEFS? Kto jest za to odpowiedzialny?
- Kto dba o to, aby projekt był realizowany zgodnie z procedurami unijnymi i prawem polskim? m.in. kto dba o stosowanie ustawy o zamówieniach publicznych, o ochronie danych osobowych?
- Jak do tej pory usługi zlecano i jakie zastosowano tryby? Czy pojawiły się jakieś trudności? Jeśli tak to jaki wpływ mają one na przebieg projektu?
- Jak chronione są dane osobowe? Czy opracowano regulamin zgodny z zapisami ustawy?
- Czy pojawiły się jakieś trudności w tym obszarze? Jeśli tak to, jakie i jak sobie z nimi poradzono?
- Co wg Pana należy udoskonalić w tym obszarze zarządzania?

Podsumowanie

4. Jakie doświadczenia z realizacji projektu powinny być uwzględnione przy realizowaniu podobnych projektów w przyszłości?
5. Jakie wprowadził/a by Pan/i kluczowe zmiany, merytoryczne lub zarządcze mogące przyczynić się usprawnienia proces wdrażania projektu?