

PREZENTAREA REZULTATELOR DIN ÎNTÂLNIREA CU COMISIILE DE
EVALUARE DIN RAZA DE COMPETENȚĂ A CURȚII DE APEL BUCUREȘTI
05.10.2009 ȘI 07.10.2009

Formatori : Petrică Arbănaș
Alexandrina Rădulescu

PARTICIPANȚI MEMBRI ÎN COMISIILE DE EVALUARE PREZENȚI LA
SEMINARUL DIN DATA DE 05.10.2009

1. Chiriță Sandu Nicoleta Monica – Judecătoria Sector 4
2. Făget Liviu Eugen – Judecătoria Sector 4
3. Tudose Marius – Judecătoria Sector 3
4. Vișan Alin Valentin - Judecătoria Buftea
5. Pavel Mircea Cătălin – Judecătoria Sector 2
6. Dulgheru Emanuela – Judecătoria Sector 2
7. Grozescu Aurelia Mihaela – Judecătoria Sector 2
8. Radu Mihaela Laura – Tribunalul București
9. Constantinescu Mariana – Tribunalul București

PARTICIPANȚI MEMBRI ÎN COMISIILE DE EVALUARE PREZENȚI LA
SEMINARUL DIN DATA DE 07.10.2009

1. Lăzureanu Elisabeta – Tribunalul Giurgiu
2. Codreanu Petronela – Judecătoria Giurgiu
3. Nediță Cristina – Judecătoria Giurgiu
4. Duță Camelia Tatiana – Tribunalul Ialomița
5. Burlan Marina – Tribunalul Ialomița
6. Maria Oana Boboc – Judecătoria Slobozia
7. Ivănică Mariana Raluca – Judecătoria Slobozia

PARTICIPANȚI JUDECĂTORI

1. Elena Păun – Judecătoria Sectorului 3
2. Geantă Mihai Georgel – Judecătoria Sectorului 3
3. Cornea Adina – Tribunalul București
4. Dragu Mihaela – Judecătoria Sectorului 5
5. Sorescu Valentina – Judecătoria Sectorului 5
6. Grosu Dana Ionela – Judecătoria Sectorului 5
7. Trandafir Alina – Curtea de Apel București

Scopul seminarului:

Realizarea unei analize a modului în care efectiv s-a desfășurat procesul de evaluare.

Această analiză a descrierilor venite din sistem trebuie să dea ocazia reflecțiilor (comentariilor) pentru îmbunătățirea procesului și a instrumentelor de evaluare profesională.

Pregătirea procesului de evaluare

În pregătirea procesului de evaluare, comisiile au purtat discuții prealabile cu toți judecătorii și le-a fost prezentat calendarul de activități.

În procesul de autoevaluare nu au existat situații în care vreun judecător să refuze această etapă. Judecătorii au privit cu respect procesul în sine de evaluare.

Instrumentele evaluării

1. Fișa de Autoevaluare – susține principiul participativ al evaluării și are rolul de a asigura judecătorului un cadru pentru a se confrunta cu propria performanță (autorefecție) și să ofere o bază de informație pentru comisia de evaluare, pregătește judecătorul pentru interviul care finalizează procesul de evaluare.

Notele date la autoevaluare au fost foarte mari. Cu puține excepții judecătorii s-au autoapreciat mai exigent.

În cadrul interviului, întrebări fiind judecătorii „de ce și-au dat note mari”, unii dintre aceștia au răspuns că „în acest fel, comisiile vor avea de unde să reducă punctajul”. Un atare răspuns ne conduce la ideea ca judecătorii care s-au supraapreciat nu au folosit autoevaluarea ca un instrument de sprijin pentru autorefecție profesională, ci doar ca o bază de plecare în negociere a notelor finale.

Recomandarea din partea formatorului este introducerea unui punctaj și pentru modul de prezentare a fisei de autoevaluare. (daca judecătorul are o reprezentare apropiată de realitatea performanțelor sale sau dimpotrivă)

Din discuțiile cu judecătorii evaluați se retine faptul că a fost un prilej de autorefecție asupra calității motivării hotărârilor faptul ca au fost nevoiți să-și selecteze un număr de hotărâri necesare în dosarul de evaluare.

2. Ghidul de evaluare – scopul elaborării ghidului a fost acela de stabili cadrul de referință comun pentru procedura de evaluare și a uniformiza conduitele profesionale în sensul creșterii calității și eficienței profesionale.

Pentru acesta primă etapa de evaluare comisiile de evaluare au fost instruite pentru a urmări dacă standardul de competențe exprimat în ghid este apreciat ca bun și dacă este însușit de judecătorii evaluați.

Membrii comisiilor de evaluare au arătat că cerințele din ghid au fost cunoscute și însușite de marea majoritate a judecătorilor, excepție făcând doar judecătorii care au primit calificative de bine și suficient. Aceștia au avut greutate în înțelegerea standardului.

Indicatorii din ghid au fost apreciați în general ca relevanți pentru evidențierea performanțelor profesionale, cu excepția celor care descriu competența de eficiență.

Criterii de performanță

Eficiența

Membrii comisiilor de evaluare au arătat că datele statistice care trebuie culese pentru evaluare sunt nerelevante cu explicația că, în prezent, nu există un control asupra volumului de muncă în raport de complexitatea cauzelor.

Judecătorii evaluați au avut greutate în a justifica volumul mare de muncă în contextul inexistenței unui standard. Se propune ca evaluarea eficienței judecătorului **să se raporteze și la indicatori de complexitate a muncii.**

Integritatea

Deși acest criteriu de evaluare a fost cel mai greu de cuantificat în procesul de elaborare a ghidului, nu s-au făcut comentarii în legătura cu aplicabilitatea indicatorilor. Ceea ce poate fi reținut este faptul că detaliul realizat prin indicatori a determinat o clarificare în sistem a nevoii de dezvoltare a acestei competente de esență pentru profesia de judecător.

În planurile de pregătire profesională a unui președinte de secție de la Tribunalul București au fost incorporate elemente privind etica conducerii ședințelor de judecată, exemplu care trebuie reținut ca unul pozitiv pentru această etapă.

Calitatea activității

Partea din ghid cu cele mai vizibile rezultate în sensul îmbunătățirii activității se referă la calitatea redactării hotărârii. Astfel, pentru judecătorii de la judecătoria s-a constatat o uniformizare a tehnicilor de redactare a hotărârilor, o mai bună argumentare a spețelor și o mai bună calitate a acestora.

Totuși, calitatea hotărârilor judecătorești este în mare parte influențată de același volum de muncă și de instabilitatea completelor de judecată cauzată de transferuri și promovări.

Pregătirea profesională

S-a constatat că a crescut numărul judecătorilor care manifestă o preocupare constantă pentru pregătire și perfecționare profesională, prin înscrierea la diferite cursuri postuniversitare ce are ca determinare mai degrabă oportunitățile în dezvoltarea carierei profesionale decât cauze intrinseci.

Membrii comisiei au arătat că la criteriul pregătire profesională, indicatorii privind cunoștințele de operare pe calculator și cel de limba engleză nu pot fi apreciate în mod concret. S-a propus detalierea acestor aprecieri sau eliminarea lor până la momentul asigurării unei forme de pregătire instituționalizate pentru toți judecătorii

3. Interviu – susține principiul participativ al evaluării. Scopul interviului este să ajute comisia să confrunte problemele pe care le constată în procesul de evaluare cu cele din fișele de autoevaluare, să utilizeze aceste informații pentru a face diferența de performanță între judecătorii unei instanțe și să asigure feedback-ul de performanță pentru judecătorul evaluat în vederea întocmirii planului de dezvoltare profesională.

În general, interviul a fost instrumentul de lucru cel mai bine apreciat atât de comisie cât și de judecătorii evaluați, întrucât au putut avea loc discuții aplicative. Un judecător de la Curtea de Apel București participant la seminar a

relatat faptul ca timpul acordat interviului a fost foarte scurt și nu a clarificat nevoia de dezvoltarea a acestuia (comisia s-a limitat în a face aprecierea ca judecătorul are rezultate foarte bune).

Membrii comisiilor de evaluare de la judecătorii și tribunale au arătat că în urma acestor discuții au reușit să clarifice anumite nivele de performanță. Chiar au avut satisfacția să constate ulterior că recomandările formulate de comisie au generat rezultate pozitive la câteva luni de la desfășurarea interviului. În cadrul participării membrilor comisiilor de evaluare la ședințele de judecată, s-a constatat că majoritatea judecătorilor respectă regulile de procedură.

Comisiile de evaluare au reușit să distingă și să caracterizeze două categorii de judecători, care au primit calificativul foarte bine în aprecierea performanțelor profesionale. Diferențele de performanță dintre judecători se explică cel mai bine, până la acest moment, în legătură cu nivelul de rezistență la oboseală. Cei exigenți cu ei înșiși (mai cu seamă cei recent introduși în profesie) se blochează dacă nu se adaptează la condițiile de stres generate de presiunea termenelor și a numărului mare de dosare. Judecătorii absolvenți INM, în medie, întârzie în redactarea hotărârilor mult mai mult timp decât ceilalți, din cauza faptului că hotărârile redactate de aceștia sunt foarte lungi.

Judecătorii care au și responsabilități de părinte sunt nevoiți să facă eforturi foarte mari pentru a susține ritmul accelerat al instanței.

Au obținut o apreciere superioară (o medie mai mare în cadrul calificativului foarte bine) cei care se adaptează mai bine la condițiile de supraîncărcare profesională și reușesc un mai bun management al cazurilor în condițiile scurtării timpilor pentru studiul dosarului și de redactare a hotărârilor.

Calitățile personale care fac diferența între judecătorii cu calificativul de foarte bine se referă la capacitatea de analiză și sinteză. Cei care au experiență și sunt mai siguri pe ei, reușesc să susțină mai bine cerințele legate de ritmul accelerat al judecării cauzelor.

Judecătorii care au obținut calificativele de bine și satisfăcător au o motivație intrinsecă scăzută, nu intenționează să avanseze profesional, scopul acestora este doar să se păstreze în sistem. Acești judecători au evoluat de la momentul primei evaluări prin corectarea modului de redactare a hotărârilor, acestea sunt în prezent bine argumentate.

Concluzii:

Se apreciază ca au fost atinse obiectivele propuse de procesul de evaluare pentru prima etapă (însușirea standardului de cerințe profesionale, îmbunătățirea activității judecătorilor). Se recomandă menținerea instrumentelor și a principiilor de evaluare dar trebuie adăugate obiective specifice pentru fiecare grad de jurisdicție pentru următoarea etapă de evaluare (de exemplu: comisiile de evaluare vor pune accent pe

îmbunătățirea comunicării judecătorilor de la judecătorii cu participanții la proces, sens în care formatorii în evaluare vor sprijini comisiile pentru îndeplinirea acestei cerințe).

Standardul profesional descris în ghidul de evaluare a fost apreciat de comisii și de judecătorii evaluați ca fiind bun, nu se recomandă schimbarea lui în sensul coborârii sau ridicării exigențelor în evaluare.

În marea majoritate, judecătorii sunt foarte bine pregătiți profesional deși doar o minoritate păstrează motivația pentru dezvoltare. Volumul de muncă este factorul care afectează cel mai mult performanța instanței. Capitalul intelectual al instanței nu poate fi valorificat la nivelul așteptat, sub aspectul obținerii unei foarte bune calități. S-a constatat o motivație scăzută a judecătorilor pentru dezvoltare profesională. Acest fenomen va genera în scurt timp o creștere a numărului de judecători care vor ieși din sistem, dar și o scădere a nivelului de performanță profesională a celor care vor rămâne.

Volumul prea mare de muncă pentru judecătorii din instanțele aglomerate este un obstacol și în realizarea unei evaluări corecte și obiective. Această supraaglomerare cu dosare a judecătorilor face ca, în procesul evaluării, comisiile să nu poată fi foarte riguroase pentru a pune în evidență diferențele dintre judecători.

În general, absolvenții de INM întâmpină cele mai mari greutăți în realizarea managementului ședințelor și al dosarelor finalizate, în primii ani de practică. Această situație ne poate conduce la ideea că pregătirea inițială la INM face abstracție de această realitate cu care se confruntă marea majoritate a judecătorilor de la judecătoria. În cele din urmă, INM are capacitatea să pregătească magistrați și pentru alte condiții decât ipotetice sau ideale pentru îndeplinirea actului de justiție, întrucât are ca formatori judecători în activitate. Instruirea în managementul de caz trebuie să formeze judecători apți să ruleze și să soluționeze un număr foarte mare de dosare pe unitate de timp.

Esențial pentru menținerea unui standard de calitate este ca eforturile pentru dezvoltarea profesională să crească în etapa următoare. Acest lucru este posibil în condițiile reducerii volumului de muncă în instanțele aglomerate.

În cazul în care nu se va reuși să se stabilizeze o încărcătură rezonabilă cu dosare per judecător, procesul în sine de evaluare profesională devine inefficient întrucât nu pot fi atinse obiectivele pentru care a fost creat de legiuitor.

Propuneri de modificare a Regulamentului privind evaluarea formulate de comisiile de evaluare.

S-a solicitat înlăturarea motivării notei acordate pentru fiecare criteriu, deoarece la acordarea calificativului se cere din nou motivarea acestuia, ajungându-se în situația repetării motivărilor.

Alegerea de către judecătorii evaluați a celor 10 hotărâri pentru a fi evaluate de către Comisie, deoarece Comisiile au nevoie de un timp destul de lung pentru a face o selecție a acestora, din cauza numărului mare al hotărârilor judecătorești pronunțate de un judecător evaluat.

Înlocuirea participării evaluatorilor la ședințele de judecată cu înregistrările video ale acestora, deoarece în felul acesta se poate înlătura subiectivismul și starea de stres în care se află cei evaluați.