



STUDIECENTRUM RECHTSPLEGING
TRAINING AND STUDY CENTRE FOR THE JUDICIARY



de Rechtspraak

OPENBAAR MINISTERIE

Visie op leren en ontwikkelen



Trends en ontwikkelingen

Welke trends en factoren in de maatschappij en in de rechterlijke organisatie (Rechtspraak en OM) zijn relevant voor het ontwikkelen van een visie op leren en ontwikkelen bij SSR?

Trends en factoren in de maatschappij

- Kritische burger dwingt rechterlijke organisatie oog te hebben voor maatschappelijke effectiviteit én integriteit van de organisatie van opsporing, vervolging en rechtspraak en belang in te zien van continu niveau van deskundigheid
- Toenemende mediadruk op de rechterlijke organisatie tot transparantie, toegankelijkheid en snelheid en ontwikkeling van nieuwe vaardigheden bij magistraten
- In organisaties toenemende focus op opbrengst van leren en ontwikkelen (in relatie tot immer beperkte middelen)
- Verdergaande digitalisering in het (juridisch) onderwijs met toename van digitale content
- War for talent: strijd om de beste jurist tussen advocatuur en rechterlijke organisatie. Aantrekkelijk werkgeverschap wordt mede bepaald door investering in opleiden
- Nieuwe generatie met ervaring op het gebied van leren en ontwikkelen neemt regie over hun eigen persoonlijke ontwikkeling
- Communicatieve, sociale en digitale vaardigheden worden minstens zo belangrijk als juridische kennis
- Plaats en tijd ongebonden werken (Het Nieuwe Werken) maakt verbondenheid met collega's en organisatie tot een uitdaging
- Ontwikkeling op het gebied van digitalisering en robotisering

Trends en factoren in de rechterlijke organisatie

- Transformatie van de rechterlijke organisatie tot een 'lerende organisatie' vraagt nog veel aandacht
- Er is een spanningsveld tussen onafhankelijkheid als bepalende kernwaarde van de Rechtspraak en het cultuurtraject van de Rechtspraak waarin samen werken en het gevoel te behoren tot een organisatie (concerncode) worden nagestreefd
- Managerial aandacht voor het productieproces van de Rechtspraak legt druk op kwaliteit, aandacht voor deskundigheid en ruimte voor leren
- Toenemende versnippering aanbod en organisatie opleidingsactiviteiten binnen de Rechtspraak
- Leren binnen de RO wordt steeds vaker ingezet als instrument om cultuur of organisatorische problemen op te lossen
- Noodzaak tot aanpassing, vervanging of vernieuwing PE-systeem in de RO is groeiend
- Digitalisering van het primaire proces (KEI), GPS, professionele standaarden, nieuwe wetgeving en werkprocessen, organisatie in werkomgevingen vergroten regiemogelijkheden voor de rechter en officier en vragen andere focus in opleidingstrajecten
- Aandacht in Europees verband voor veilige, onafhankelijke en niet-commerciële opleidingsinstituten voor de magistratuur

Wat en wie wil SSR bereiken?

Wat en hoe wil SSR ontwikkelen?

Hoe wil SSR dit organiseren?

Wat is de impact op leren en ontwikkelen bij SSR?

Wat en wie wil SSR bereiken?

Doel

Medewerkers uit de rechterlijke organisatie (RO) goed laten leren en ontwikkelen teneinde de rechtspraak, vervolging en opsporing te verbeteren

- Wij verbeteren met leren en ontwikkelen primair het functioneren en het presteren van medewerkers van de rechterlijke organisatie
- Wij maken expliciet hoe leren en ontwikkelen de prestaties van de RO kan verbeteren
- Wij stimuleren een cultuur waarin samenwerken en kennisdelen vanzelfsprekend is
- Wij bevorderen de gedachtevorming in de rechtspraak over inhoudelijke sturing (zie M. Loth)
- Wij faciliteren het onderhoud en de verbetering van de kwaliteit van de opsporing, vervolging en rechtspraak zowel vakinhoudelijk (inclusief competenties) als de bereidheid om van elkaar te leren en te reflecteren

Cultuur

De rechterlijke organisatie is een lerende organisatie

- Wij werken aan een cultuur waar een lerende houding vanzelfsprekend is
- Wij stimuleren een cultuur waarbij de lerende zelf regie en verantwoordelijkheid neemt over leren
- Wij stimuleren een actieve rol van leidinggevenden in de rechterlijke organisatie om een positief ontwikkelklimaat te creëren en te onderhouden ten behoeve van een duurzaam effect en resultaat van de diverse leeractiviteiten en leertrajecten
- Wij sluiten aan bij de Gouden Gedragsregels van de Rechtspraak en bevorderen een cultuur in de rechterlijke organisatie waarin leren, ontwikkelen en reflecteren onderdeel zijn van het werk

Doelgroep

Iedere medewerker binnen de RO leert en ontwikkelt zich

- Wij richten ons op alle juridisch en administratief medewerkers en leidinggevenden van de RO
- Wij richten ons op (toekomstige) officieren van justitie en rechters
- Wij richten ons samen met LDCR, spir-it en DVOM op overige doelgroepen binnen de RO

Wat en hoe wil SSR ontwikkelen?

Inhoud

Wij zien leren als een proces en een leeractiviteit als een interventie waarbij magistraal vakmanschap en een brede ontwikkeling van de medewerkers RO de leerinhoud bepalen

- Wij staan voor het basisconcept dat werken en leren een zijn. 'Ik werk dus ik leer; ik leer dus ik werk'
- Wij bieden de kennis, vaardigheden en houding die kenmerkend zijn voor juridisch professionals en hun ondersteuning
- Wij dagen medewerkers in de RO uit inhoudelijk te reflecteren op het werk en op elkaar
- Wij stimuleren de nieuwsgierigheid van de professional en zijn intrinsieke motivatie tot persoonlijke en professionele ontwikkeling
- Onze leerinterventies zijn transformaties van de medewerker als persoon en als professional
- Docenten van SSR zijn gecommiteerd aan de 'visie op leren en ontwikkelen'
- Praktijkervaring van rechters en officieren bepaalt onze unieke propositie als opleidingsinstituut. 'Voor rechters, door rechters; voor officieren door officieren' is waar doceren bij SSR in de basis om draait

Vorm

Effectiviteit en efficiency zijn leidend bij de gekozen leervormen

- Wij analyseren eerst de vraag, waarna in het geval van een leervraag een ontwerp volgt van een passende, efficiënte en effectieve leerinterventie gebaseerd op een scherp, realistisch en bereikbaar leerdoel
- Wij ontwerpen leerinterventies, in allerlei online en offline vormen
- Wij zetten blended learning in om integratie van leren en werken mogelijk te maken (formeel en informeel leren)
- Wij bieden leerinterventies die het hoogste en meest duurzame rendement opleveren in zo min mogelijk tijd
- Wij bieden leerinterventies die goed en slim zijn georganiseerd

Het leren op het werk en van elkaar zijn de belangrijkste leervormen

- Wij faciliteren een (online) leeromgeving die leren op het werk binnen de RO mogelijk maakt
- Via nieuwe leervormen organiseren wij het leren van elkaar op de werkplek
- Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om actief hun eigen talenten in te zetten bij leren en ontwikkelen

Hoe wil SSR dit organiseren?

Organisatie

SSR organiseert leren en ontwikkelen op een professionele en deskundige manier

- Het aanbod van SSR is toegankelijk en inzichtelijk
- Bij SSR werken juristen en onderwijskundigen met elkaar samen
- SSR is een veilige en belangrijke ontmoetingsplek voor ZM en OM samen
- SSR vervult een voorbeeldfunctie door zelf een lerende organisatie te zijn

Vraag

Leren en ontwikkelen begint bij een goede vaststelling van en aansluiting op de vraag

- Wij signaleren pro-actief (juridische) ontwikkelingen in de rechtspraak, Rechtspraak, het OM en de maatschappij ten behoeve van het toekomstige aanbod van SSR
- Wij definiëren samen met de opdrachtgevers het probleem en zijn in staat de werkelijke vraag naar boven te halen
- Wij onderhouden actief contact met opdrachtgevers en relevante netwerken
- Wij betrekken onderwijskundige ontwikkelingen bij het formuleren van de leer- en ontwikkelvraag

Aanbod

Het aanbod van SSR is toegesneden op de cultuur en de praktijk van de rechterlijke organisatie

- SSR biedt initiële leergangen ZM en OM aan
- SSR biedt een uniek aanbod dat specialistisch is en gerelateerd aan alle aspecten van het meester- en vakmanschap van de magistraat
- SSR biedt leiderschaps- en MD trajecten en coaching en intervisie
- SSR biedt adviezen over de 'lerende organisatie' en implementatie van leren op de werkplek

Rendement

De financierbaarheid en meerwaarde van leren heeft onze grote aandacht

- De opbrengst/het resultaat van de leeractiviteit levert een oplossing voor het probleem
- Wij benutten de beschikbare middelen (tijd en geld) op een slimme manier (efficiëntie)
- Wij streven naar leeractiviteiten die minimaal met een 8 worden gewaardeerd
- Wij bieden een breed aanbod van leeractiviteiten die door de financieringsstructuur de beste prijs-kwaliteitsverhouding hebben of vrij beschikbaar zijn

