

DOŚWIADCZENIA I WNIOSKI Z PRZEBIEGU WPROWADZANIA SYSTEMU PRZYWÓDZTWA W PIONIE OGÓLNYM

Wnioski z wdrożenia „systemu Rankingu”

płk Piotr GAZARKIEWICZ

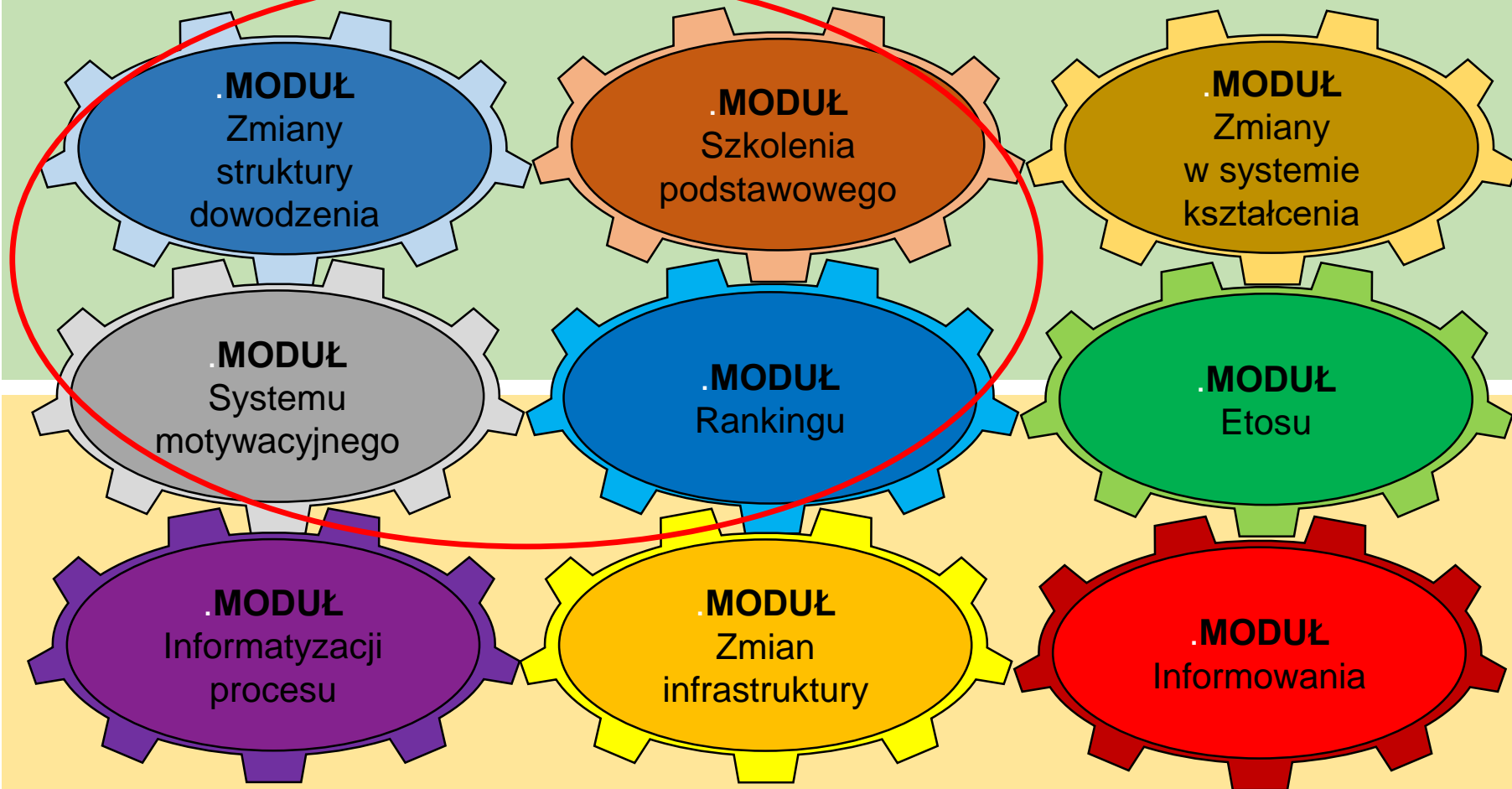
Wrocław, luty 2020

SYSTEM KSZTAŁCENIA PRZYWÓDCÓW AWL

**Koncepcja zmian kształtowania kompetencji
przywódczych podchorążych AWL
w oparciu o program
*„West Point Leader Development System”***

10.07.2019 r.

MODUŁ ZARZĄDZANIA ZMIANAMI



MODUŁ EWALUACJI PROJEKTU

**MODUŁ
ZMIANY STRUKTURY DOWODZENIA
WARIANT 2**

**PLAN DZIAŁANIA – ZAKRES ZMIAN / ELEMENTÓW
WDRAŻANYCH**

- przydzielenie funkcji pomocniczych podchorążym w obrębie jednego pododdziału;
(ocena z pełnienia funkcji dodatkowej – wliczana do rankingu)
- funkcje dowódcze – b/z
- ocenianie / opiniowanie (pionowe i poziome);

MODUŁ SZKOLENIA PODSTAWOWEGO

PLAN DZIAŁANIA – ZAKRES ZMIAN / ELEMENTÓW WDRAŻANYCH

- Analiza i ocena procesu szkolenia podstawowego edycji 2019;
- Właściwe przygotowanie kadry instruktorskiej;
 - dobór odpowiednich osób (o właściwych predyspozycjach);
 - opracowanie systemu szkoleń przygotowawczych (kursy instruktorsko – metodycznego, długotrwałe i cykliczne szkolenie);
- Wdrożenie wypracowanych rozwiązań podczas przygotowania i przeprowadzenia szkolenia podstawowego edycji 2020.

MODUŁ SYSTEM MOTYWACYJNY I RANKING WARIANT 2

PLAN DZIAŁANIA – ZAKRES ZMIAN / ELEMENTÓW WDRAŻANYCH

System motywacyjny w tym wariancie ma na celu wspomagać dowódców w podejmowaniu codziennych decyzji służbowych, mających wpływ na przebieg całej służby kandydackiej.

System motywacyjny w tym wariancie będzie oparty wyłącznie na rankingu prowadzonym na szczeblu pododdziału - wyłoni on najlepszych podchorążych w działalności służbowej, uwzględniając wyniki w nauce, oceny w szkoleniu, zdyscyplinowanie oraz działalność pozasłużbową.

**SYSTEM MOTYWACYJNY
OPARTY NA RANKINGU
(przedstawiony do zatwierdzenia)**

SYSTEM MOTYWACYJNY - RANKING

GŁÓWNE ZAŁOŻENIA

Do ustalenia miejsca podchorążego w rankingu potrzebne są następujące dane:

- średnia ocen z zaliczeń i egzaminów w danym okresie lub semestrze;
- liczba punktów z opinii przełożonych;
- stopień aktywności i zaangażowanie;
- liczba i rodzaj naruszeń dyscypliny;
- rodzaj pełnionych funkcji służbowych.

Na podstawie powyższych danych zostaną przydzielone punkty.

Każdy semestr podlega osobnemu naliczeniu punktów.

SYSTEM MOTYWACYJNY - RANKING

GŁÓWNE ZAŁOŻENIA

Podchorążowie podlegają ocenie w pięciu działach.

- DZIAŁ I** – punkty przyznane na podstawie wyników w szkoleniu programowym.
- DZIAŁ II** – punkty przyznane na podstawie opiniowania bezpośredniego przełożonego i wyższego przełożonego.
- DZIAŁ III** – punkty przyznane na podstawie aktywności i zaangażowania.
- DZIAŁ IV** – punkty odejmowane na podstawie naruszeń.
- DZIAŁ V** – punkty przyznane na podstawie oceny pełnionych funkcji.

„KOMISJA DS. RANKINGU”

ZASADY FUNKCJONOWANIA RANKINGU

System motywacyjny oparty na rankingu reguluje życie codzienne podchorążych.

- < 500 pkt. przepustka do godziny 20.00
- 500 - 600 pkt. przepustka do godziny 22.00
- 601 - 650 pkt. przepustka do godziny 02.00
- 651 - 700 pkt. przepustka do godziny 04.00.
- > 700 pkt. przepustka niezwłocznie po zajęciach do pół godziny przed pobudką.

We wszystkich ww. przypadkach podstawą jest otrzymanie zgody od przełożonego zgodnie z pkt. 101 Regulaminu Ogólnego SZ RP.

ZESPÓŁ AUTORSKI:

Kierownik zespołu:

por. Andrzej SAPICH.

Członkowie zespołu:

sierż. pchor. Remigiusz TRYBUS;
sierż. pchor. Joanna SAPICH;
sierż. pchor. Bartosz ZAJĄC;
sierż. pchor. Piotr JASTROWICZ;
sierż. pchor. Bartłomiej CHMURA;
sierż. pchor. Adam KOSZAŁKA;
plut. pchor. Maksymilian MONDEL;
plut. pchor. Wojciech MATEJKO;
st. kpr. pchor. Piotr DZIURSKI;
kpr. pchor. Kornela HANYZ;
kpr. pchor. Damian STEFANIUK;
kpr. pchor. Kacper WIĘCKIEWICZ;
st. szer. pchor. Lila SAMOŁÓWKA;
st. szer. pchor. Artur BROCKI;
szer. pchor. Dorota ZIÓŁKOWSKA;
szer. pchor. Bartosz KAMIŃSKI;
szer. pchor. Dominika DRUMOWICZ;
szer. pchor. Piotr FIJOŁEK.

- Nowy system motywacyjny bazuje na rankingu, który uwzględnia wszystkie możliwe aktywności podchorążych. Oznacza to, że **KAŻDE** działanie mające na celu samorozwój - jest punktowane.
- Został on sprawdzony / zweryfikowany pod kątem prawnym oraz zgodności z obowiązującymi przepisami (w tym dyscyplinarnymi);
- Został stworzony przez i dla podchorążych;
- Został poddany akceptacji wszystkim osobom funkcyjnym AWL;
- Był tworzony przez długi okres czasu – na zasadzie spotkań Zespołu Autorskiego, był poddawany recenzji i opinii w trakcie prac dowódców i innym osobom funkcyjnym – każdy „głos”, każda „uwaga” została rozpatrzona;

**W RAMACH PROCESU WDRAŻANIA
SYSTEMU PRZYWÓDZTWA
LIDERÓW W AWL
OPARTEGO NA WPLDS
W PODODZIAŁACH SZKOLNYCH:**

- ✓ opracowano nowy System Motywacyjny dla podchorążych I roku studiów I stopnia – obecnie w trakcie zatwierdzania;
- ✓ wdrożono system opiekunów - podchorążowie II roku studiów I stopnia są opiekunami podchorążych I roku;
- ✓ rozpoczęto wdrażanie systemu dodatkowych funkcji w pododdziałach 2 bszkol - na bazie 23 kompanii szkolnej opracowano pierwszy model tego rozwiązania, od stycznia 2020 - wdrożono na III roku (21 kompania szkolna), oraz trwają przygotowywania do wdrożenia na I roku (24 kompania szkolna);
- ✓ współuczestniczono w opracowaniu Etosu Podchorążego;
- ✓ opracowano Etos Dowódcy (obecnie w trakcie zatwierdzania);
- ✓ wypracowano i wdrożono elektroniczny system obiegu wewnętrznych wniosków (23 kompania szkolna);

- ✓ utworzono elektroniczne bazy danych w 2 batalionie szkolnym, współdzielone z dowódcami kompanii, plutonów/podchorążymi (stosownie do zakresu odpowiedzialności i potrzeb) – w celu szybkiego dostępu do aktualnych danych;
- ✓ usprawniono funkcjonowanie bieżące pododdziałów poprzez wykorzystywanie komunikatorów do szybkiej wymiany informacji (jawnej),
- ✓ rozpoczęto procedurę związaną z wyłonieniem firmy oferującej karty (karnety) sportowe, jako element systemu motywacyjnego dla wyróżniających się podchorążych Akademii, wspierając jednocześnie ich rozwój fizyczny;
- ✓ odbywają się regularne spotkania podchorążych I roku z wykładowcami (mentorami) wg specjalności, wyznaczonymi z Instytutu Dowodzenia;
- ✓ trwają prace nad modyfikacją rankingu dotyczącego pozostałych roczników podchorążych;

DODATKOWO, W CODZIENNYM TOKU SŁUŻBY

- na bieżąco ocenia się rozwój podchorążych i dostarcza im informacje zwrotne, zwiększając tym samym ich poczucie samoświadomości na temat mocnych i słabych stron oraz nauczanie krytycznego myślenia;
- wspiera się rozwój podchorążych poza szkoleniem programowym, poprzez organizowanie przedsięwzięć dodatkowych tj. podróże studyjne do JW, szkolenie nawigacyjno-żeglarskie, szkolenia górskie, zintegrowane zajęcia taktyczne dzień-noć połączone z bytowaniem i inne, zwiększając odpowiedzialność podchorążych, ich poczucie solidarności i współpracy;
- zachęca do podejmowania inicjatywy (w zakresie organizacji ww. przedsięwzięć),
- w celu dążenia do doskonałości, zachęca się do uczestnictwa w zawodach sportowych, kwalifikacjach na zdobywanie odznak sprawności, itp.

DODATKOWO, W CODZIENNYM TOKU SŁUŻBY

- szczególną uwagę zwraca się na rozwój charakteru w aspekcie społecznym poprzez aktywizowanie podchorążych (ze szczególnym udziałem Księdza Kapelana AWL) do udziału w akcjach charytatywnych, społecznych często także wynikające z inicjatywy podchorążych (szczególnie w czasie świątecznym),
- właściwe postawy kształci się także poprzez udział w licznych akcjach promocyjnych, w ramach których podchorążowie integrują się ze społeczeństwem cywilnym, jednocześnie reprezentując Siły Zbrojne oraz AWL. Jako dowód ich wzorowej postawy, świadczyć mogą liczne listy pochwalne organizatorów, kierowane na adres Rektora-Komendanta AWL;
- poczucie honoru doskonalili się także w codziennym toku służby poprzez stosowanie zasady wzajemnego szacunku przełożony-podwładny, podwładny-przełożony, kolega a także w ramach cyklicznych zajęć z psychoprofilaktyk i Ks. Kapelanem w ramach "Kształtowania etycznych i zdyscyplinowanych postaw żołnierskich".