



**Komenda Główna Policji
Biuro Kadr i Szkolenia**

**OGÓLNY TRYB
I ZASADY PRZEPROWADZANIA
POSTĘPOWAŃ KWALIFIKACYJNYCH
NA WYBRANE STANOWISKA
SŁUŻBOWE W POLICJI**

PORADNIK

Uwzględnia zmiany wprowadzone przez Komendanta Głównego Policji
w Ogólnym Trybie i zasadach przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na
wybrane stanowiska służbowe w Policji, które obowiązują od dnia 1 kwietnia 2010 r.

Warszawa, kwiecień 2010 r.

SPIS TREŚCI

I. Wstęp.....	3
II. TRYB PRZEPROWADZANIA POSTĘPOWAŃ KWALIFIKACYJNYCH.....	5
III. METODYKA TWORZENIA TESTU WIEDZY	17
IV. WSKAZÓWKI DO PROWADZENIA ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH.....	32
V. EWALUACJA POSTĘPOWAŃ KWALIFIKACYJNYCH	39
VI. WZORY DOKUMENTÓW.....	43
1. WZÓR OŚWIADCZENIA KANDYDATA.....	43
2. WZÓR OGŁOSZENIA W SPRAWIE POSTĘPOWANIA KWALIFIKACYJNEGO NA STANOWISKUO	44
3. WZÓR DECYZJI O POWOŁANIU KOMISJI.....	47
4. WZÓR POWIADOMIENIA.....	51
5. WZÓR TESTU WIEDZY	52
6. WZÓR PROTOKOŁU Z POSTĘPOWANIA KWALIFIKACYJNEGO..	56
7. WZÓR OŚWIADCZENIA CZŁONKA KOMISJI.....	59
8. WZÓR ARKUSZA INDYWIDUALNEJ OCENY KANDYDATA	60
9. INSTRUKCJA DO WYPEŁNIANIA ARKUSZA INDYWIDUALNEJ OCENY KANDYDATA	62
10. WZÓR ARKUSZA ZBIORCZEJ OCENY KANDYDATÓW.....	64
11. ANKIETA EWALUACYJNA	65
12. KWESTIONARIUSZ EWALUACYJNY	66

I. Wstęp

Jednym z istotnych czynników wpływających na jakość funkcjonowania Policji jest właściwa atmosfera w służbie. Wyłanianie kandydatów na wybrane stanowiska służbowe niesie ze sobą istotny bagaż emocji zarówno po stronie potencjalnych kandydatów, jak i przyszłych współpracowników i podwładnych. Analiza informacji przekazanych przez komendantów wojewódzkich (Stołecznego) Policji oraz szkół policyjnych w zakresie stosowanych praktyk wskazuje na różnorodne podejście do problemu - od sprawdzanych na przestrzeni kilku lat metod rekrutacji i selekcji, po ograniczenie się do stosowania postanowień ustawy o Policji i wymagań formalnych w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby dla stanowiska objętego postępowaniem kwalifikacyjnym.

Zatem w trosce o poprawę jakości wykonywanych zadań służbowych oraz atmosfery w służbie, zasadne jest wdrożenie jednorodnych i przejrzystych standardów regulujących przebieg postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska służbowe, przez które należy rozumieć:

- komendanta wojewódzkiego (Stołecznego) i jego zastępców,
- komendanta szkoły i jego zastępców,
- dyrektora biura i jego zastępców,
- komendanta powiatowego i jego zastępców,
- komendanta miejskiego i jego zastępców,
- komendanta rejonowego i jego zastępców,
- komendanta komisariatu Policji i jego zastępców,
- komendanta komisariatu specjalistycznego Policji i jego zastępców,
- dowódcę oddziału prewencji Policji i jego zastępców,
- dowódcę samodzielnego podpodziału prewencji Policji i jego zastępcę,
- dowódcę samodzielnego podpodziału antyterrorystycznego Policji i jego zastępcę,
- kierownika ośrodka szkolenia i jego zastępcę,
- naczelnika zarządu i jego zastępców,
- naczelnika wydziału Komendy Głównej Policji, komendy wojewódzkiej (Stołecznej) oraz szkoły Policji i jego zastępców,
- kierownika zakładu i jego zastępcę.

Jawność przebiegu procesu rekrutacji na wybrane stanowiska służbowe w Policji realizowana poprzez publikację ogłoszenia na stronach internetowych, umieszczenie go w siedzibie jednostek organizacyjnych Policji oraz inne formy upublicznienia, zapewni wszystkim zainteresowanym równy dostęp do informacji dotyczących wymagań, ogólnego zakresu zadań realizowanych na stanowisku oraz zasad prowadzenia postępowania na wakujące stanowiska służbowe.

Nowe, transparentne zasady postępowania kwalifikacyjnego, o charakterze otwartym i konkursowym pozwolą wyeliminować przypadki protekcji, nepotyzmu, czy ewentualnych zarzutów dotyczących braku obiektywizmu w ocenie kandydatów na stanowiska objęte procedurą kwalifikacyjną.

Przejrzystość w prowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego umożliwi wygenerowanie listy rankingowej kandydatów, posiadających doświadczenie, wiedzę zawodową oraz predyspozycje osobowościowe i umiejętności kierownicze najbardziej przydatne na wakującym stanowisku służbowym.

Przedstawiony tryb i zasady prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na wybrane stanowiska służbowe wpłyną korzystnie na standardy doboru kadry kierowniczej w Policji. Nie naruszają oraz nie wyłączają one postanowień ustawy o Policji oraz aktów wykonawczych do tej ustawy. Należy je wykorzystać jako ogólny sposób przeprowadzania doboru wewnętrznego w jednostkach Policji.

Może z niego korzystać także Komendant - Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie prowadząc dobór na niżej wymienione stanowiska służbowe:

- zastępca komendanta – prorektor,
- prorektor,
- kanclerz,
- kwestor,
- adiunkt - dyrektor instytutu i jego zastępca,
- dyrektor instytutu i jego zastępca,
- adiunkt - kierownik zakładu i jego zastępca,
- kierownik rektoratu,
- kierownik zakładu i jego zastępca,
- naczelnik wydziału i jego zastępca.

Niniejszy poradnik jest narzędziem pomocniczym do prowadzenia ww. postępowań w jednostkach i komórkach organizacyjnych Policji. Opisuje on:

- proces oceniania,
- tworzenie narzędzi oceny, w tym przygotowanie pisemnego testu wiedzy,
- tryb przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych,
- ewaluację postępowań kwalifikacyjnych,
- wzory dokumentów stosowanych w postępowaniu kwalifikacyjnym.

II. Tryb przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych

Informacje ogólne

Przeprowadzenie postępowania kwalifikacyjnego zarządza przełożony właściwy do powołania lub mianowania policjanta na wybrane stanowisko służbowe, tj.:

- Komendant Główny Policji,
- komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji,
- komendant szkoły,
- komendant powiatowy/miejski/ rejonowy Policji,

zwani w dalszej części „Poradnika ...” „zarządzającymi postępowanie kwalifikacyjne”.

Dane osób, które pozytywnie zakończyły postępowanie kwalifikacyjne, a nie zostały mianowane bądź powołane na stanowiska służbowe, do których aplikowały, zarządzający postępowanie kwalifikacyjne umieszcza niezwłocznie na liście kandydatów (w rezerwie kandydatów). Dane te usuwa się z listy po upływie 12 miesięcy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego wobec kandydata. Lista kandydatów może być wykorzystywana przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne przy podejmowaniu decyzji dotyczących obsadzania wakujących stanowisk służbowych, wymienionych we „Wstępie”.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne może odstąpić od przeprowadzenia tego postępowania w przypadku, gdy na wybrane stanowisko służbowe ma zostać mianowany lub powołany policjant:

- zajmujący takie samo stanowisko służbowe, w innej jednostce lub komórce organizacyjnej Policji;
- zajmujący takie samo lub wyższe stanowisko służbowe w okresie 12 m-cy przed dniem powstania wakat na tym stanowisku;

- kierujący komórką organizacyjną, którą w następstwie zmian organizacyjnych zlikwidowano, a w jej miejsce utworzono komórkę organizacyjną wyższego lub niższego szczebla, o tożsamym zakresie zadań.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne może odstąpić od przeprowadzenia tego postępowania także w przypadku podjęcia decyzji o mianowaniu lub powołaniu na wybrane stanowisko służbowe policjanta, który uzyskał pozytywny wynik w postępowaniu zakończonym wcześniej i został umieszczony na liście kandydatów (w rezerwie kandydatów), o której mowa w części zatytułowanej „Podsumowanie wyników”. Stosuje przy tym niżej określone zasady:

- kandydat na stanowisko kierownika jednostki organizacyjnej Policji w okresie 12 m-cy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć w innej jednostce organizacyjnej Policji równorzędne stanowisko kierownicze albo stanowisko zastępcy kierownika jednostki,
- kandydat na stanowisko zastępcy kierownika jednostki organizacyjnej Policji w okresie 12 m-cy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć w innej jednostce organizacyjnej Policji równorzędne stanowisko zastępcy kierownika jednostki,
- kandydat na stanowisko kierownika komórki organizacyjnej Policji w okresie 12 m-cy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć w tej komórce stanowisko zastępcy kierownika albo wakujące w innej jednostce organizacyjnej Policji stanowisko kierownika lub zastępcy kierownika takiej samej komórki organizacyjnej,
- kandydat na stanowisko zastępcy kierownika komórki organizacyjnej Policji w okresie 12 m-cy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć wakujące w innej jednostce organizacyjnej Policji stanowisko zastępcy kierownika takiej samej komórki organizacyjnej.

Publikacja ogłoszenia

Celem publikacji ogłoszenia jest przekazanie informacji o rozpoczętym postępowaniu kwalifikacyjnym na wybrane stanowisko służbowe. Poprawne sprecyzowanie w nim wymagań i zakresu obowiązków ma na celu zapewnienie wyboru najlepszych kandydatów na stanowisko służbowe w jednostkach organizacyjnych Policji. Ogłosze-

nie powinno być również źródłem niezbędnych informacji dla potencjalnych kandydatów oraz zachęcać ich do przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego.

Projekt ogłoszenia według wzoru zamieszczonego w dalszej części „Poradnika ...” sporządza kierownik komórki właściwej w sprawach kadr i przedkłada niezwłocznie do podpisu zarządzającemu postępowanie kwalifikacyjne.

Elementy, które bezwzględnie powinny znaleźć się w ogłoszeniu to:

- wymagania formalne dla stanowiska,
- wymagania pożądane dla stanowiska w szczególności w zakresie:
 - kierunku wykształcenia,
 - stażu służby w określonych komórkach organizacyjnych Policji,
 - doświadczenia w kierowaniu komórkami i jednostkami organizacyjnymi Policji,
 - posiadania poświadczenia bezpieczeństwa upoważniającego do dostępu do informacji niejawnych,
- dokumenty, jakie powinien złożyć kandydat,
- ogólny zakres zadań realizowanych na stanowisku wynikający z karty opisu stanowiska pracy,
- sposób, termin i miejsce składania aplikacji (miejscem składania aplikacji jest siedziba zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne).

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne rozpowszechnia informację o wszczętym postępowaniu kwalifikacyjnym:

- obligatoryjnie na stronie internetowej odpowiednio: KGP/KWP/KSP/szkoły Policji/KPP/KMP/KRP, dodatkowo zarządzający postępowanie kwalifikacyjne w KWP/KSP, szkole Policji umieszcza ogłoszenie na stronie internetowej KGP w linku - „ogłoszenia o postępowaniach kwalifikacyjnych”, a zarządzający postępowanie w KPP/KMP/KRP dodatkowo również na stronie odpowiednio KWP/KSP,
- fakultatywnie przy wykorzystaniu innych metod i środków (np. drogą mailową, faksem, poprzez informację na odprawie, tablicę ogłoszeń itp.).

Publikacja ogłoszenia rozpoczyna postępowanie kwalifikacyjne. Data publikacji powinna być tożsama z datą jego podpisania przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne. Termin składania aplikacji nie powinien być krótszy niż 14 dni od daty opublikowania ogłoszenia. Ogłoszenie powinno być dostępne dla potencjalnych kandydatów przez minimum 14 dni.

W przypadku, gdy w terminie nie wpłynie żadna aplikacja zarządzający postępowanie kwalifikacyjne ogłasza jego przerwanie z powodu braku kandydatów i sam wskazuje kandydata na stanowisko. Do rozpowszechnienia tego ogłoszenia stosuje się zasady obowiązujące przy rozpowszechnianiu informacji o wszczętym postępowaniu kwalifikacyjnym.

Powołanie komisji do przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne w drodze decyzji powołuje komisję do przeprowadzenia etapów postępowania kwalifikacyjnego wymienionych w ust. 2 pkt 2-5 „Ogólnego trybu i zasad przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska służbowe w Policji”. W decyzji wskazuje się przewodniczącego, sekretarza oraz poszczególnych członków komisji kwalifikacyjnej.

W skład komisji wchodzi w szczególności:

- kierownik komórki właściwej w sprawach kadr odpowiednio: KGP/KWP/KSP/szkoły Policji/KMP/KPP/KRP albo inna osoba wyznaczona przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne;
- kierownik komórki psychologów odpowiednio: KGP/KWP/KSP/ lub wyznaczony przez niego psycholog, a w przypadku szkoły Policji – psycholog;
- co najmniej dwóch przedstawicieli zarządzającego przeprowadzenie postępowania kwalifikacyjnego posiadających doświadczenie pozwalające ocenić merytoryczne przygotowanie kandydata.

Komisja kwalifikacyjna powinna przeprowadzić postępowanie kwalifikacyjne w terminie 30 dni od dnia, w którym upływa termin składania aplikacji.

Przedstawiciel Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Policjantów może uczestniczyć w postępowaniu kwalifikacyjnym w roli obserwatora. Rola ta nie wiąże się z bezpośrednim ocenianiem kandydatów. Obowiązkiem przewodniczącego komisji jest każdorazowe powiadomienie właściwego Przewodniczącego Zarządu NSZZ Policjantów o terminie i miejscu przeprowadzanego postępowania kwalifikacyjnego oraz o możliwości skierowania obserwatora na to postępowanie. Nieobecność przedstawiciela Związku nie wstrzymuje prac komisji.

Przedstawiciel Związku może także czynnie uczestniczyć w pracach komisji. Warunkiem takiego uczestnictwa jest formalne włączenie go przez zarządzającego po-

stępowanie kwalifikacyjne do składu komisji odpowiedzialnej za przeprowadzenie etapów postępowania kwalifikacyjnego.

Obsługę kancelaryjno – biurową komisji zapewnia komórka organizacyjna właściwa w sprawach kadr odpowiednio: KGP/KWP/KSP/szkoły Policji/KMP/KPP/KRP.

Role członków komisji

Do obowiązków przewodniczącego komisji kwalifikacyjnej należy:

- kierowanie pracami komisji,
- dbanie o przestrzeganie procedury,
- powiadamianie kandydatów o zakwalifikowaniu się lub nie zakwalifikowaniu do udziału w kolejnym etapie postępowania kwalifikacyjnego i w konsekwencji przerwaniu wobec nich tego postępowania,
- powiadomienie zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne o wyniku przeprowadzonej procedury,
- powiadomienie Przewodniczącego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Policjantów o możliwości skierowania na obrady komisji obserwatora.

Do obowiązków sekretarza komisji kwalifikacyjnej należy:

- powiadamianie członków komisji i kandydatów uczestniczących w postępowaniu kwalifikacyjnym o terminie i miejscu posiedzenia komisji,
- sporządzanie protokołów z posiedzeń komisji i przedstawianie ich do podpisu przewodniczącemu oraz członkom komisji,
- przechowywanie dokumentacji związanej z postępowaniem kwalifikacyjnym,
- organizacyjne zabezpieczenie przebiegu postępowania kwalifikacyjnego.

Do obowiązków członka komisji kwalifikacyjnej należy:

- zapoznanie się z dokumentami złożonymi przez kandydatów,
- uczestniczenie w posiedzeniu komisji kwalifikacyjnej,
- respektowanie decyzji i ustaleń komisji ujętych w protokole z posiedzenia komisji kwalifikacyjnej.

Do praw członków komisji kwalifikacyjnej należy:

- wnioskowanie w sprawach dotyczących postępowania kwalifikacyjnego; a nie ujętych w „Ogólnym trybie i zasadach przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska kierownicze w Policji”,

- zadawanie pytań kandydatom,
- zwracanie się do kandydatów o dodatkowe wyjaśnienia,
- wnioskowanie o dokonanie sprostowań w protokole, jeżeli znalazłyby się w nim zapisy niezgodne ze stanem faktycznym.

Wstępna weryfikacja na podstawie złożonych dokumentów

Wstępna weryfikacja kandydatów obejmuje sprawdzenie zgodności dokumentów i kwalifikacji kandydata z wymaganiami zawartymi w ogłoszeniu. Jest ona przeprowadzana komisyjnie, w terminie wyznaczonym przez przewodniczącego komisji kwalifikacyjnej. Wynik wstępnej weryfikacji kandydatów jest dokumentowany w protokole z postępowania kwalifikacyjnego (patrz wzór protokołu).

Postępowanie kwalifikacyjne w stosunku do konkretnego kandydata przerywa się w sytuacji:

- nie spełnienia wymagań formalnych,
- nie zgłoszenia się do kolejnych etapów postępowania kwalifikacyjnego,
- złożenia niekompletnej aplikacji;
- złożenia pisemnej rezygnacji z udziału w postępowaniu kwalifikacyjnym.

Kandydaci, wobec których przerywa się postępowanie kwalifikacyjne są o tym fakcie powiadamiani przez przewodniczącego komisji w formie pisemnej (patrz wzór powiadomienia oraz protokołu...).

Test wiedzy

Test wiedzy powinien być zbudowany i przeprowadzony według następujących zasad:

- struktura zadania testowego - pytanie, cztery odpowiedzi i wyłącznie jedna odpowiedź prawidłowa,
- ilość pytań: 60,
- czas na rozwiązanie testu: 60 minut,
- forma testu - pisemna lub przy zastosowaniu narzędzi informatycznych.

Test wiedzy powinien być przygotowywany każdorazowo na potrzebę toczącego się postępowania kwalifikacyjnego. Za przygotowanie zestawu pytań testowych odpowiedzialna jest komórka właściwa w sprawach kadr w KGP, KWP/KSP, szkole policyjnej. W zależności od rodzaju zadań, jakie określone są dla stanowiska objętego postę-

powaniem kwalifikacyjnym test wiedzy powinien obejmować min. 50 % pytań z obszaru nadzorowanego przez to stanowisko.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne w decyzji powołującej komisję odpowiedzialną za przeprowadzenie etapów postępowania kwalifikacyjnego może upoważnić przewodniczącego komisji do ustalania w teście wiedzy proporcji między pytaniami z zakresu wiedzy ogólnej oraz z obszaru nadzorowanego przez stanowisko, na które prowadzone jest postępowanie, a także do określania w tym obszarze proporcji pytań uwzględniających poszczególne służby policyjne.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne tworzy bazę pytań do testów wiedzy.

Kandydaci przed przystąpieniem do rozwiązywania testu wiedzy powinni zostać zapoznani z instrukcją rozwiązywania testu wiedzy (patrz przykładowa instrukcja).

Wynik testu sprawdzany jest komisyjnie. Do dalszych etapów przystępują osoby, które uzyskały wynik pozytywny z tego etapu. Próg gwarantujący zaliczenie testu wiedzy określa zarządzający postępowanie kwalifikacyjne, jednak nie powinien on być niższy niż 50% prawidłowo udzielonych odpowiedzi.

Wynik testu wiedzy dokumentowany jest na karcie odpowiedzi oraz w protokole z postępowania kwalifikacyjnego (patrz protokół...). Przewodniczący komisji informuje kandydatów o osiągniętych wynikach. W stosunku do kandydatów, którzy nie uzyskali minimalnego progu 50% prawidłowo udzielonych odpowiedzi, postępowanie kwalifikacyjne jest przerywane. Szczegółowe wytyczne opracowywania testu wiedzy zawiera rozdział III poradnika.

Rozmowa kwalifikacyjna połączona z oceną doświadczenia zawodowego

Rozmowa kwalifikacyjna z kandydatem składa się z następujących kolejno po sobie elementów:

- autoprezentacji kandydata, połączonej z oceną motywacji do zajęcia stanowiska objętego procedurą kwalifikacyjną oraz oceną doświadczenia zawodowego – czas trwania do 10 minut;
- rozmowy na temat przygotowanej przez kandydata koncepcji pracy na stanowisku (minimum 2-3 pytania dotyczące kluczowych obszarów poruszonych w materiale pisemnym) - czas trwania do 10 minut. Przewodniczący komisji może zwiększyć wymiar czasu wymaganego na przedstawienie kon-

cepcji w zależności od stanowiska, na jakie toczy się postępowanie kwalifikacyjne.;

- rozmowy ukierunkowanej – wywiadu, którego celem jest ocena predyspozycji osobowościowych i umiejętności kierowniczych kandydata. Na każde z wymienionych kryteriów podlegających ocenie należy przeznaczyć minimum 10 minut.

Na koniec rozmowy z kandydatem należy umożliwić mu zadanie pytań komisji.

Wystąpienia kandydatów następują w kolejności alfabetycznej (dla kandydatów oczekujących na rozmowę kwalifikacyjną należy zapewnić odpowiednie pomieszczenie).

Członkowie komisji mają przygotowany, niewypełniony „Arkusz Indywidualnej Oceny Kandydata”, na którym własnoręcznie wpisują jego dane (patrz wzór arkusza ...).

Po zakończeniu rozmowy kwalifikacyjnej z każdym kandydatem członkowie komisji indywidualnie dokonują oceny kandydata, ustalają średnią punktów w ocenianych obszarach oraz za koncepcję pracy na stanowisku, wypełniają „Arkusz...”, podpisują i zwracają sekretarzowi komisji. Przy ocenianiu predyspozycji osobowościowych i umiejętności kierowniczych kandydata członkowie komisji korzystają z „Instrukcji do wypełniania arkusza indywidualnej oceny kandydata” (patrz wzór instrukcji). Średnią punktów zaokrągla się z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku, zgodnie z zasadami arytmetyki.

Autoprezentacja kandydata, połączona z oceną motywacji do zajęcia stanowiska objętego procedurą kwalifikacyjną oraz oceną doświadczenia zawodowego

Na tym etapie kandydat ma możliwość przedstawienia swojej kandydatury na stanowisko objęte postępowaniem kwalifikacyjnym. Ocenie podlega również przebieg służby policjanta pod kątem zdobytego doświadczenia zawodowego. Komisja porównuje doświadczenie kandydata między innymi pod kątem stażu służby, stażu w zakresie kierowania zespołami ludzkimi, rodzaju kierowanych jednostek (komórek), rodzaju i charakteru pełnionej służby. Do oceny doświadczenia zawodowego kandydata należy podchodzić indywidualnie, odnosząc je za każdym razem do zakresu zadań i czynności na stanowisku objętym postępowaniem kwalifikacyjnym oraz

wymagań pożądaných, wskazanych w ogłoszeniu o rozpoczęciu procedury kwalifikacyjnej.

Przy ocenie doświadczenia zawodowego kandydatów mogą pojawić się dwa problemy. Pierwszy związany jest z określeniem pożądanego doświadczenia w latach, zaś drugi dotyczy tzw. kierunkowego doświadczenia zawodowego.

W postępowaniach kwalifikacyjnych na stanowiska kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców, większą uwagę należy przywiązywać do doświadczenia specjalistycznego kandydata. Natomiast w przypadku stanowisk kierowników jednostek organizacyjnych Policji, większe znaczenie będzie miało doświadczenie menedżerskie kandydata. Na przykład takie samo doświadczenie zawodowe kandydata ocenione jako duże (bardzo duże) przy aplikowaniu na stanowisko kierownika (zastępcy) komórki organizacyjnej, może i powinno zostać ocenione już tylko jako zadowalające w postępowaniu kwalifikacyjnym na stanowisko komendanta powiatowego lub wojewódzkiego Policji.

Przyjmując sztywne wymagania w zakresie tych kryteriów często nie bierze się pod uwagę zarówno adaptacyjnych zdolności ludzi, jak i ich umiejętności uczenia się oraz tzw. transferu doświadczenia, który oznacza, że wiedza i doświadczenie zdobyte w innej jednostce (komórce) organizacyjnej mogą zostać wykorzystane na nowym stanowisku służbowym. Przy ocenie umiejętności kandydata najważniejsze jest by umieć rozgraniczyć między tym czym kandydat musi dysponować na wstępie, a tym czego może się nauczyć w ramach służby lub szkoleć się równolegle. Dokonując oceny stażu służby kandydata należy również uwzględnić czas służby obejmujący okresy delegowania, powierzenia obowiązków, kierowania zespołami zadaniowymi, nieetatowego pełnienia funkcji itp.

Oceny doświadczenia zawodowego dokonuje się według następującej skali punktowej:

- **4 pkt** – **małe** (kandydat spełnia wymagania w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby określone dla stanowiska w odrębnych przepisach, zwane dalej „wymaganiami obligatoryjnymi”),
- **5÷8 pkt** – **zadowalające** (kandydat spełnia wymagania obligatoryjne oraz część wymagań określonych w ogłoszeniu jako pożądanę),
- **12 pkt** – **duże** (kandydat spełnia wymagania obligatoryjne oraz wszystkie wymagania określone w ogłoszeniu jako pożądanę),

- **13÷16 pkt** – **bardzo duże** (kandydat spełnia wymagania obligatoryjne oraz znacznie przekracza zakres wymagań pożądaných określonych w ogłoszeniu).

Dodatkowo kandydat otrzymuje 4 pkt jeżeli spełnia wymóg z ogłoszenia dot. posiadania wykształcenia z zakresu organizacji, zarządzania lub organizacji i zarządzania albo gdy ma ukończone studia podyplomowe, przeszkolenie lub kursy z tego zakresu lub z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi bądź posiada wykształcenie wyższe z określonego zakresu (kierunku) najbardziej przydatnego na stanowisku objętym postępowaniem kwalifikacyjnym.

Każdy z członków komisji dokonuje oceny na własnej karcie. Od każdego członka komisji kandydat może otrzymać maksymalnie 20 pkt.

Rozmowa na temat przygotowanej przez kandydata koncepcji pracy na stanowisku

Koncepcja pracy powinna zostać opracowana dla stanowiska objętego postępowaniem kwalifikacyjnym w oparciu o obowiązujące akty prawne, w tym regulamin jednostki organizacyjnej Policji oraz szczegółowy zakres zadań komórki. Materiał nie powinien przekraczać 10 stron, napisanych czcionką Arial 12, interlinia 1.5, marginesy standardowe 2,5 cm. Przekroczenie liczby stron i nie trzymanie się wymagań może spowodować obniżenie przez komisję „Oceny za koncepcję pracy na stanowisku”. Przewodniczący komisji zarządza w tej sprawie głosowanie.

Członkowie komisji przed etapem rozmowy kwalifikacyjnej zapoznają się z koncepcjami pracy na stanowisku, złożonymi przez kandydatów na etapie składania dokumentów. Celem rozmowy jest wyjaśnienie kluczowych zagadnień uwzględnionych w materiale pisemnym.

Kryteria uwzględniane przy ocenie koncepcji pracy na stanowisku:

- analiza i diagnoza kluczowych problemów,
- adekwatność proponowanych rozwiązań do zidentyfikowanych problemów,
- identyfikacja możliwych kategorii ryzyka dla realizacji proponowanych rozwiązań,
- wpływ efektów proponowanych rozwiązań na pracę jednostki/komórki,
- spójność i czytelność koncepcji.

Liczba punktów możliwych do uzyskania za koncepcję przedstawia się następująco:

- 1 punkt - bardzo słaba,
- 2 punkty – słaba,
- 3 punkty - przeciętna,
- 4 punkty - dobra,
- 5 punktów - bardzo dobra,
- 6 punktów – wyróżniająca.

Każdy z członków komisji dokonuje oceny na własnej karcie. Ocena koncepcji pracy wystawiona przez oceniającego stanowi średnią punktów uzyskanych przez kandydata z wszystkich kryteriów uwzględnianych przy jej ocenie. Od każdego członka komisji kandydat może otrzymać maksymalnie 6 pkt.

Rozmowa ukierunkowana – wywiad, którego celem jest ocena predyspozycji osobowościowych i umiejętności kierowniczych kandydata

W trakcie rozmowy ukierunkowanej ocenie podlegają następujące kompetencje:

- w obszarze predyspozycji osobowościowych: radzenie sobie w sytuacjach stresowych, rozpoznawanie i rozwiązywanie konfliktów;
- w obszarze umiejętności kierowniczych: planowanie i organizowanie, motywowanie i ocenianie.

Pozostałe kompetencje należy ocenić na podstawie obserwacji oraz analizy informacji uzyskanych od kandydata w rozmowie ukierunkowanej.

Powyższej ocenie podlegają następujące kompetencje:

- zdolności interpersonalne;
- opanowanie i samokontrola;
- samodzielność, inicjatywa i podejmowanie decyzji;
- wiara we własne kompetencje i możliwości.

Każdy z członków komisji na „Arkuszu Indywidualnej Oceny Kandydata” dokonuje indywidualnie oceny wyżej wymienionych umiejętności i predyspozycji stosując za każdym razem sześciostopniową skalę punktową, opisaną w załączniku do „Arkusza ...” – „Instrukcji do wypełniania arkusza indywidualnej oceny kandydata”.

Każdy z członków komisji dokonuje oceny na własnej karcie. Ocena umiejętności i predyspozycji wystawiona przez oceniającego stanowi średnią punktów uzyskanych przez kandydata z wszystkich kryteriów uwzględnianych przy ich ocenie. Od każdego członka komisji kandydat może otrzymać maksymalnie 6 pkt z każdego obszaru oceniania.

Podsumowanie wyników

Po zakończeniu rozmowy kwalifikacyjnej z wszystkimi kandydatami sekretarz komisji:

- dokonuje zestawienia wyników w „Arkuszu Zbiorczym Oceny Kandydatów”,
- ustala każdemu z kandydatów ocenę ogólną z przeprowadzonego postępowania kwalifikacyjnego, która stanowi średnią z sumy ocen uzyskanych od wszystkich członków komisji,
- sporządza listę rankingową kandydatów. W przypadku równej ilości zdobytych punktów o miejscu na liście rankingowej decyduje liczba poprawnie udzielonych odpowiedzi w teście wiedzy.

Następnie sekretarz komisji na podstawie ww. arkusza wypełnia protokół postępowania kwalifikacyjnego na dane stanowisko.

Protokół zawiera m.in. informacje o wyniku postępowania kwalifikacyjnego, a także informacje o kandydatach, którzy nie spełniali wymagań formalnych lub nie zgłosili się do kolejnych etapów postępowania kwalifikacyjnego.

Po zakończeniu postępowania i sporządzeniu dokumentacji przewodniczący komisji zapoznaje wszystkich kandydatów z wynikami uzyskanymi w kolejnych etapach przeprowadzonego postępowania kwalifikacyjnego oraz kolejnością na liście rankingowej – lista ta jest elementem protokołu (patrz wzór protokołu).

Postępowanie kwalifikacyjne uznaje się za zakończone wynikiem pozytywnym, jeżeli przynajmniej jeden z kandydatów uzyskał minimum 60% punktów, z liczby punktów możliwych do uzyskania w rozmowie kwalifikacyjnej połączonej z oceną doświadczenia zawodowego.

Dane osób, które pozytywnie zakończyły postępowanie kwalifikacyjne, a nie zostały mianowane bądź powołane na stanowiska służbowe, do których aplikowały, zarządzający postępowanie kwalifikacyjne umieszcza niezwłocznie na liście kandydatów (w rezerwie kandydatów). Dane te usuwa się z listy po upływie 12 miesięcy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego, w którym kandydat brał udział. Lista kandydatów może być wykorzystana przez zarządzającego

postępowanie kwalifikacyjne przy podejmowaniu decyzji dotyczących obsadzania wakujących stanowisk służbowych, wymienionych we Wstępie.

Kandydaci posiadają możliwość wglądu do protokołu w celu szczegółowego zapoznania się z wynikami postępowania kwalifikacyjnego.

Protokół zatwierdza zarządzający postępowanie kwalifikacyjne dokonując jednocześnie wyboru osoby spośród wszystkich kandydatów z wynikiem pozytywnym i wdraża określone w ustawie o Policji procedury związane z jej powołaniem lub mianowaniem na stanowisko służbowe, którego dotyczyło postępowanie.

Osoba, która została wybrana na stanowisko objęte procedurą kwalifikacyjną, może zostać poddana badaniom prowadzonym w trybie i na zasadach określonych w rozporządzeniu MSWiA z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie trybu i warunków ustalania zdolności fizycznej i psychicznej policjantów do służby na określonych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych Policji (Dz. U. Nr 62, poz. 423).

W przypadku rezygnacji wybranej osoby lub zaistnienia innych okoliczności uniemożliwiających jej powołanie lub mianowanie na stanowisko służbowe objęte postępowaniem kwalifikacyjnym, zarządzający postępowanie kwalifikacyjne wybiera inną osobę z pośród kandydatów z wynikiem pozytywnym. Jeżeli na liście brak jest osoby z wynikiem pozytywnym sam wskazuje kandydata na stanowisko.

III. Metodyka tworzenia testu wiedzy

Test jest zaliczany do głównych narzędzi pomiaru dydaktycznego osiągnięć szkolnych (zawodowych). Testem jest każdy zbiór zadań, przeznaczonych do rozwiązania w toku jednego zajęcia szkolnego i dostosowanych do określonej treści nauczania w taki sposób, aby z ich wyników można było ustalić, w jakim stopniu treść ta jest opanowana przez badanego¹.

Test również można wykorzystywać jako narzędzie selekcji w postępowaniu kwalifikacyjnym.

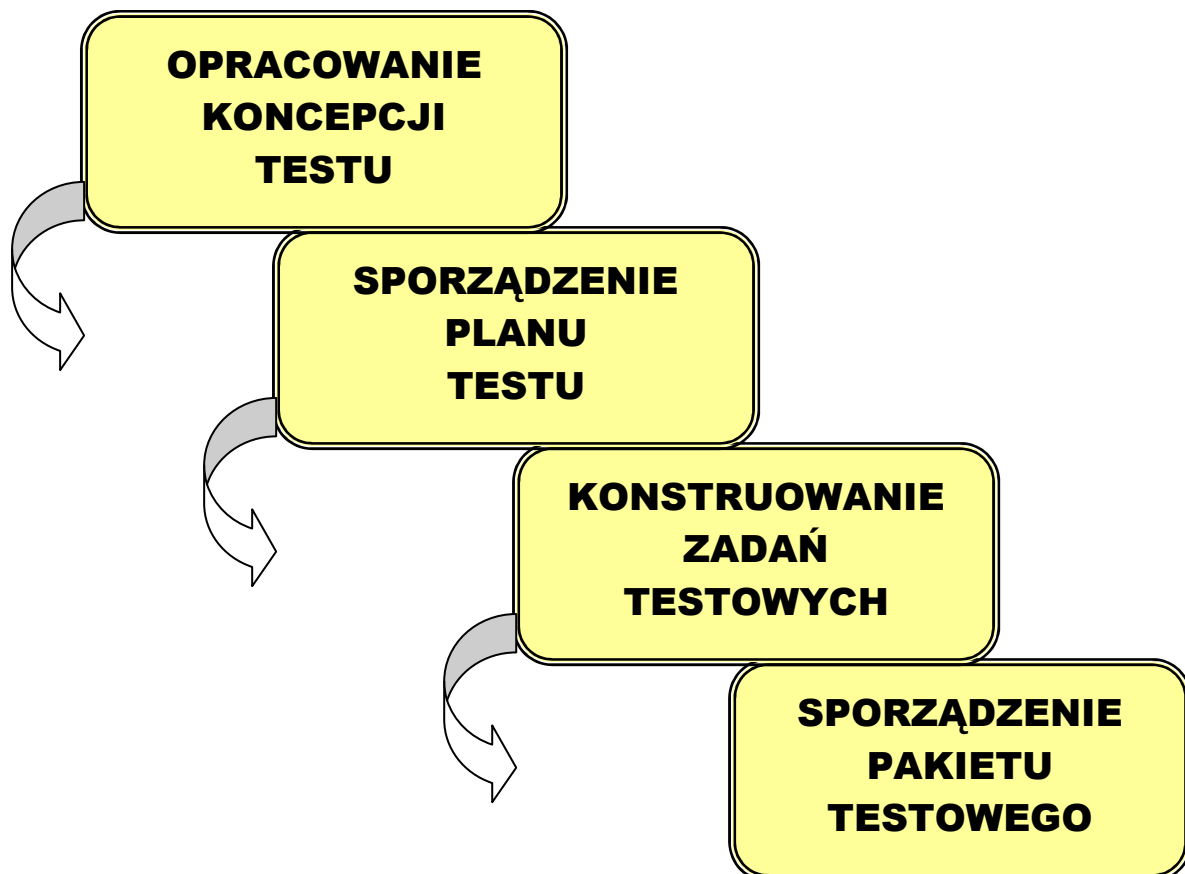
Wymogi stawiane testom dydaktycznym to przede wszystkim:

- dostosowanie do poziomu umysłowego badanych,
- wykonanie ścisłej instrukcji ich stosowania i interpretacji wyników,
- merytoryczna poprawność,

¹ B. Niemierko, Pomiar wyników kształcenia, WSiP, Warszawa, 1999

- dostępna i interesująca fabuła,
- właściwie określony czas.

ZASADY BUDOWANIA TESTÓW WIEDZY



Opracowanie koncepcji testu

Opracowanie koncepcji testu obejmuje czynności polegające na:

- określeniu adresata testu,
- określeniu zakresu tematyki, jaką powinien on obejmować, uwzględniając zadania stawiane na stanowisku służbowym, na które będzie prowadzone postępowanie kwalifikacyjne.

Po przeprowadzeniu analizy zakresu tematyki testu, należy sporządzić plan testu.

Sporządzenie planu testu

Sporządzenie planu testu obejmuje czynności polegające na:

- wszechstronnej i wyczerpującej analizie wybranego zakresu tematyki,
- ustaleniu liczby zadań testowych obejmujących określone obszary wiedzy i umiejętności z zastrzeżeniem, że **test składa się z 60 pytań testowych, z czego minimum 50% pytań musi obejmować obszar nadzorowany przez stanowisko, na które prowadzone jest postępowanie kwalifikacyjne**, pamiętając, że zarządzający postępowaniem kwalifikacyjnym może upoważnić przewodniczącego komisji do ustalania w teście wiedzy proporcji między pytaniami z zakresu wiedzy ogólnej oraz z obszaru nadzorowanego przez stanowisko, na które prowadzone jest postępowanie, a także do określania w tym obszarze proporcji pytań uwzględniających poszczególne służby policyjne,
- określeniu ilości pytań z poszczególnych kategorii,
- określeniu struktury zadania testowego – pytanie, cztery odpowiedzi i wyłącznie jedna odpowiedź prawidłowa,
- określeniu formy testu: pisemna lub przy zastosowaniu narzędzi informatycznych.

Po sporządzeniu planu testu należy przystąpić do konstruowania zadań testowych.

Konstruowanie zadań testowych

Przy budowie zadań testowych należy przestrzegać poniższych wskazówek.

Budowa trzonu zadania

- W trzonie zadania powinien zostać sprecyzowany problem, którego zadanie dotyczy. Trzon zadania może przybrać postać pytania lub niekompletnego stwierdzenia. Forma pytania wydaje się być łatwiejsza dla osób nie posiadających doświadczenia w tworzeniu zadań. Niezależnie jednak od wybranej formy, w trzonie zadania powinien zostać sprecyzowany problem, którego zadanie to dotyczy. Sposobem na przekonanie się, czy problem taki został sformułowany, jest sprawdzenie, czy trzon zadania da się przekształcić w pełne, rzeczowe stwierdzenie.
- Trzon zadania powinien być wystarczająco kompletny, aby nie utrudniało to jego zrozumienia. Brak wystarczających informacji w trzonie pytania, może

spowodować, że problem zostanie źle zrozumiany, lub dystraktory (*błędne odpowiedzi*) zawierać będą więcej niż jedną poprawną odpowiedź.

- Trzon pytania nie powinien sugerować prawidłowej odpowiedzi. Konstrukcja i słownictwo wykorzystane przy utworzeniu trzonu zadania nie mogą sugerować, która odpowiedź jest właściwa.
- Trzon zadania powinien zawierać wyłącznie niezbędne informacje.
- Posłużenie się formą przeczącą przy tworzeniu zadania jest dopuszczalne, może to być jednak czynnik utrudniający zrozumienie zadania. Zaleca się unikanie zadań testowych o trzonie sformułowanym w formie przeczenia. Jeżeli używana jest negacja należy ją wyeksponować, graficznie wyróżnić. Często popełnianym błędem jest posłużenie się podwójnym przeczeniem. Jeżeli trzon zadania przybiera formę przeczącą, **bezwzględnie** nie należy umieszczać przeczeń w poszczególnych dystraktorach.
- Trzon zadania powinien być sformułowany w taki sposób, aby odpowiedzi stanowiły jego dalszy ciąg. Pozostawianie przerw w trzonie zadania przełamuje ciągłość myśli i może wprowadzić zdającego w zakłopotanie.
- W trzonie pytania powinny znaleźć się wszystkie elementy wspólne. Przyczynia się do większej spójności i ciągłości wypowiedzi i ułatwia osobie zdającej zrozumienie zadania. Przeredagowanie zadania w taki sposób, aby jak najwięcej wspólnych elementów znalazło się w trzonie zadania, skróci je i ułatwi jego zrozumienie.
- Trzon zadania nie powinien być zbyt długi ani zawierać trudnego słownictwa, o ile nie jest to niezbędne. Należy unikać zbyt rozbudowanych sformułowań, które mogłyby doprowadzić do sytuacji, w której zdający źle zrozumie treść zadania. Trzon zadania powinien być sformułowany w jasnym, prostym języku, poprawną polszczyzną, wolną od wieloznaczności i zawłości. Posługiwanie się terminologią specjalistyczną powinno mieć miejsce jedynie wówczas, gdy jest to rzeczywiście niezbędne.
- Trzon pytania powinien być poprawny gramatycznie. Błędna konstrukcja gramatyczna trzonu zadania może być przeszkodą dla właściwego zrozumienia jego treści. Może to spowodować sytuację, w której zdający źle zrozumie treść zadania udzielając błędnej odpowiedzi, bądź też na zrozumienie pytania będzie musiał poświęcić znacznie więcej czasu.

Budowa odpowiedzi

- Wszystkie odpowiedzi powinny wydawać się wiarygodne. Należy tak skonstruować odpowiedzi, by nie utrudniać zrozumienia wypowiedzi osobom, które właściwie przygotowały się do testu, a dystraktory tak sformułować, aby nadać im pozór wiarygodności. Wówczas zdający, którzy nie mają pełnej wiedzy z danego zakresu, a także ci, którzy rozwiązują zadania w sposób losowy nie będą w stanie odpowiedzieć poprawnie.
- Wszystkie dystraktory i werstraktor (prawidłowa odpowiedź) powinny być podobnej długości. Testowani zwracają uwagę na każdą podpowiedź, która może pojawić się w zadaniu i z całą pewnością przywiązują uwagę do różnic w długości odpowiedzi. Często odpowiedź prawidłowa jest najdłuższa i najbardziej skomplikowana ze wszystkich lub też poprawną jest odpowiedź najkrótsza, najprostsza i najmniej skomplikowana pod względem gramatycznym.
- Poszczególne dystraktory/werstraktor powinny mieć zbliżoną strukturę gramatyczną. Wszystkie odpowiedzi powinny być sformułowane przy zastosowaniu tej samej konstrukcji gramatycznej. Jeżeli jedna z odpowiedzi jest rzeczownikiem, wszystkie powinny być rzeczownikami; jeżeli jedna odpowiedź to rzeczownik odsłowny, wszystkie powinny być rzeczownikami odsłownymi.
- Poszczególne odpowiedzi powinny zawierać podobny rodzaj informacji. Kiedy jedna lub więcej odpowiedzi wyróżnia się spośród pozostałych, zdający często musi przeczytać ją ponownie zanim wybierze właściwą. Przy takiej konstrukcji testu zdający nie tylko traci czas, ale również znacznie utrudnia mu to zrozumienie zadania.
- Poszczególne dystraktory/werstraktor powinny tworzyć ciąg logiczny. Jeśli w zadaniu wykorzystane zostały odpowiedzi ilościowe, muszą one być uszeregowane w taki sposób, aby tworzyły jeden ciąg logiczny, tj. od najmniejszego do największego (1, 2, 3, 4) bądź odwrotnie (4, 3, 2, 1). Dystraktory i werstraktor nie powinny być ułożone przypadkowo (np. 1, 3, 4, 2).
- Dystraktory/werstraktor powinny być poprawne pod względem gramatycznym. Odpowiedzi, które nie są gramatycznie poprawne, wprowadzają sporo zamętu. Zwiększa to prawdopodobieństwo udzielenia błędnej odpowiedzi nawet przez zdającego, który posiada wymaganą wiedzę.
- Dystraktory/werstraktor powinny gramatycznie nawiązywać do trzonu zadania. W przypadku, gdy jedna z odpowiedzi zgadza się z treścią głównego trzonu

zadania, a pozostałych – nie, zdający zazwyczaj wybiera odpowiedź, która odpowiada treści trzonu pod względem gramatycznym, niezależnie od tego, czy jest to poprawna, czy też błędna odpowiedź.

- Generalnie powinno unikać się odpowiedzi typu „wszystkie” lub „żadna z powyższych” oraz zawierających tylko wskazanie numeru przepisu, gdyż nie oceniają one wiedzy ani umiejętności osoby zdającej. Odpowiedź typu „żadna z powyższych” tak naprawdę nie ocenia wiedzy ani umiejętności osoby zdającej. Zdający może odpowiedzieć poprawnie, jeśli tylko stwierdzi, że wszystkie pozostałe odpowiedzi należy wykluczyć, co wcale nie oznacza, że faktycznie zna on odpowiedź właściwą. Odpowiedzi typu „wszystkie z powyższych” niosą ze sobą ten sam problem. Autor tak sformułowanego zadania nie może właściwie sprawdzić wiedzy i umiejętności osoby zdającej.
- Tylko jedna z odpowiedzi powinna zawierać poprawną odpowiedź, która nie powinna budzić wątpliwości u osób zdających i u autorów testu.
- Przy tworzeniu dystraktorów/werstraktorów należy unikać trudnego specjalistycznego słownictwa, jeśli tylko nie jest to rzeczywiście niezbędne.
- Nie należy umieszczać w dystraktorach/werstraktorach słów kluczowych dla wyboru właściwej odpowiedzi. Istnieje pewna grupa słów, które dla sprytnego zdającego mogą być informacją o tym, że dana odpowiedź jest właściwa lub nie. Określenia takie jak „wszystkie”, „żaden”, „zawsze”, „nigdy”, itp. Z reguły wskazują na to, że dana odpowiedź jest błędna, podczas gdy określenia typu „często”, „rzadko”, „zwykle”, „z reguły”, „zazwyczaj” czy „szczególnie” najczęściej spotykane są w odpowiedziach poprawnych.

Zadanie powinno nawiązywać do praktycznych aspektów pracy. Każdy test powinien weryfikować wiedzę i umiejętności zdającego, które będzie on wykorzystywał w swojej pracy.

Przykład budowy pytania testowego

Dokumentem, który NIE uprawnia do przeprowadzenia przeszukania jest
(trzon pytania)

- A. Legitymacja służbowa policjanta.
(odpowiedź nieprawidłowa – dystraktor)
- B. Ustne polecenie dyżurnego jednostki Policji.
(odpowiedź prawidłowa – werstraktor)
- C. Polecenie kierownika jednostki Policji wydane w formie nakazu.
(odpowiedź nieprawidłowa – dystraktor)
- D. Polecenie wydane Policji w formie postanowienia przez prokuratora lub sąd.
(odpowiedź nieprawidłowa – dystraktor)

Niedopuszczalne jest by zadanie zawierało błędy merytoryczne

Do najczęściej popełnianych błędów w konstruowaniu tych zadań należy:

- schematyzm w doborze treści zadań, brak jej powiązania z sytuacjami znanymi uczestnikowi postępowania kwalifikacyjnego, budzącymi jego zainteresowanie,
- zbyt szczupły trzon zadania, nie pozwalający na zrozumienie zadania przed przeczytaniem odpowiedzi,
- zbyt rozbudowane odpowiedzi zawierające część wspólną, którą można przenieść do trzonu zadania,
- niejednorodne odpowiedzi, wymagające dodatkowych założeń, w tym samym stopniu prawidłowe,
- odpowiedzi krzyżujące się, podrzędne lub nadrzędne wobec prawidłowej odpowiedzi,
- odpowiedzi zbyt trudne do zrozumienia, lub przeciwnie - całkiem banalne, nie-dorzeczne,
- odpowiedzi dające wskazówkę rozwiązania, a w tym:
 - stanowiące twierdzenie fałszywe bez względu na trzon zadania,
 - krótsze niż prawidłowa odpowiedź, pisane mniej ścisłym językiem,
 - naprowadzające uczestnika postępowania kwalifikacyjnego na prawidłową odpowiedź przez to, że jeden z nich jest jej bardzo bliski lub z nią sprzeczny.

Cechy testów

Trafność - o trafności testu mówimy wówczas, gdy mierzy on to, co powinien mierzyć (do mierzenia czego został skonstruowany) .

Rzetelność testów - to dokładność dokonywanego przez niego pomiaru. Rzetelny test posiada niewielki margines błędu pomiaru. Rzetelność pomiaru testowego wynika z jego odporności na działanie czynników zewnętrznych .

Normalizacja testu - oznacza opracowanie norm, przy pomocy których oceniamy uzyskany przez badanego rezultat (wynik surowy). Dobrze skonstruowany test powinien tak różnicować badanych, by rezultaty rozkładały się zgodnie z krzywą Gaussa (rozkładu normalnego).

Standaryzacja testu - polega na dokładnym i szczegółowym określeniu procedury prowadzenia badań testowych. W tym celu dla każdego testu opracowuje się podręcznik, w którym dokładnie opisana jest procedura przeprowadzenia badań, która obejmuje :

- kolejność czynności, które wykonuje osoba prowadząca badania,
- dokładny tekst instrukcji podawanej osobie badanej, od której nie może być żadnego odstępstwa,
- arkusz odpowiedzi (jeśli jest taki przewidziany), który musi być zawsze przygotowany i stosowany w każdym badaniu w identycznym kształcie,
- klucz, przy pomocy którego dokonuje się punktacji uzyskanych rezultatów badań,
- normy oceny uzyskanych wyników surowych,
- podanie zasad, przy pomocy których interpretuje się uzyskane rezultaty badań testowych zgodnie z duchem teorii, w oparciu o którą test został opracowany.

W celu kompleksowego zweryfikowania wiadomości i umiejętności testowanych w pierwszej kolejności przyjąć należy jedną z obowiązujących w dydaktyce taksonomii celów nauczania. Pozwalają one na rozróżnienie i skatalogowanie wymaganej wiedzy w różne poziomy, co gwarantuje jej pełną weryfikację.

Na polskim gruncie autorem najbardziej znanej taksonomii celów nauczania jest Bolesław Niemierko². Ze względu na szczególną jej przydatność do określenia wymagań wobec absolwentów szkół o profilach zawodowych, wymagających zarówno wysokiego poziomu wiadomości ogólnospołecznych, jak i wykształcenia szerokiej gamy umiejętności specjalistycznych, taksonomię tę przyjęto jako podstawę projektowania narzędzi oceny w formie testów wiedzy z pytaniami zamkniętymi wielokrot-

² Tamże.

nego wyboru. Wyróżnia się dwa poziomy celu – **wiadomości i umiejętności** i na każdym z tych poziomów po dwie kategorie celów.

Taksonomia celów nauczania wg Bolesława NIEMIERKI		Określenie wieloznaczne	Określenie konkretne (czasowniki operacyjne)
I Poziom wiadomości	A. Zapamiętanie wiadomości	wiedzieć	nazwać zdefiniować wymienić zidentyfikować wyliczyć
	B. Zrozumienie wiadomości	rozumieć	streścić wyjaśnić zilustrować rozdzielić
II Poziom umiejętności	C. Stosowanie wiadomości w sytuacjach typowych	kształtować	rozwiązać skonstruować zastosować porównywać sklasyfikować narysować scharakteryzować zmierzyć wybrać sposób określić zaprojektować wykreślić
	D. Stosowanie wiadomości w sytuacjach problemowych	kształtować	dowieść przewidzieć zanalizować wykryć ocenić zaproponować zaplanować

Poziom I kategoria A – Zapamiętywanie wiadomości

Wiadomości mogą dotyczyć terminologii, faktów, praw, teorii naukowych, procedur, algorytmów. Są one zapamiętywane, gdy osoba jest w stanie odszukać je w pamięci, sprawdzić kompletność i ewentualnie uzupełnić, przedstawić w formie pisemnej lub ustnej albo też wykorzystać w praktycznym działaniu.

Przykładowe pytania:

Zbrodnią jest czyn zabroniony zagrożony karą pozbawienia wolności

- A. oraz o dużej społecznej szkodliwości (zabójstwo, pobicie itp.).
- B. na czas nie krótszy od lat 3 albo karą surowszą.
- C. oraz popełniony umyślnie lub nieumyślnie.
- D. powyżej 1 roku albo karą surowszą.

podstawa prawna: art. 7 kk, autor:, kat. A

Dokumentem, który NIE uprawnia do przeprowadzenia przeszukania jest

- A. legitymacja służbowa policjanta.
- B. ustne polecenie dyżurnego jednostki Policji.
- C. polecenie kierownika jednostki Policji wydane w formie nakazu.
- D. polecenie wydane Policji w formie postanowienia przez prokuratora lub sąd.

podstawa prawna: art. 220 kpk, autor:, kat. A

Przeszukania zamieszkałych pomieszczeń można dokonać w porze nocnej tylko w wypadkach niecierpiących zwłoki, przy czym za porę nocną uważa się czas od godziny

- A. 21 do godziny 5.
- B. 22 do godziny 6.
- C. 23 do godziny 6.
- D. 22 do godziny 5.

podstawa prawna: art. 221 kpk, autor:, kat. A

Czynności poszukiwawcze wykonują

- A. wszyscy policjanci zgodnie z ustalonym indywidualnym zakresem obowiązków i uprawnień oraz poleceniami przełożonych,
- B. jedynie policjanci służby operacyjno-rozpoznawczej zgodnie z ustalonym zakresem obowiązków i uprawnień oraz poleceniami przełożonych,
- C. jedynie policjanci służby dochodzeniowo-śledczej i operacyjno-rozpoznawczej zgodnie z ustalonym zakresem obowiązków i uprawnień oraz poleceniami przełożonych,
- D. policjanci służby operacyjno-rozpoznawczej, dochodzeniowo-śledczej oraz dzielnicowi zgodnie z ustalonym indywidualnie zakresem obowiązków służbowych.

podstawa prawna: § 3 ust. 2 Zarządzenia nr 19-Z KGP z dnia 8 listopada 2002 r. w sprawie prowadzenia przez Policję poszukiwania osób ukrywających się przed organami ścigania lub wymiaru sprawiedliwości, autor:, kat. A

Poziom I kategoria B – Zrozumienie wiadomości

Kategoria ta obejmuje elementarny poziom zrozumienia wiadomości, pozwalający na operowanie wiadomością w zakresie uznanym za niezbędny na danym szczeblu nauczania przedmiotu. Główne rodzaje wymaganych operacji to:

- tłumaczenie – polegające na przedstawieniu wiadomości swoimi słowami lub w innej formie niż były podane (słownej, symbolicznej, graficznej, ruchowej),
- interpretacja – polegająca na syntetycznym ujęciu (streszczeniu) danych wiadomości i porównywanie ich z innymi wiadomościami,
- ekstrapolacja – polegająca na „przedłużeniu” opisu zjawiska lub ciągu wydarzeń na inne sytuacje, równoległe lub przyszłe.

Informacja, która ulega przetworzeniu w czynnościach kategorii rozumienia wiadomości może być pamiętana przez ucznia, lub dostarczona mu na bieżąco, na-

tomiast informacja o sposobie przetwarzania musi być jednak w głównej części zapamiętana. W tym sensie zrozumienie opiera się na zapamiętaniu.

Przykładowe pytania:

Funkcjonariusz Policji wykonując czynności w ramach pomocy komornikowi, poproszony przez niego wynosił z mieszkania różne sprzęty, a następnie wkładał do samochodu komornika. Funkcjonariusz Policji postąpił

- A. nieprawidłowo, bo takie czynności może zlecić tylko dyżurnego jednostki.
- B. prawidłowo, gdyż komornik może wydać takie polecenie funkcjonariuszowi Policji.
- C. prawidłowo, o ile otrzymał prośbę komornika na piśmie.
- D. nieprawidłowo, gdyż przekroczył swoje uprawnienia.

podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 stycznia 2002 w sprawie udzielania pomocy i asystowania komornikowi przez Policję lub Straż Graniczną przy wykonywaniu czynności egzekucyjnych, § 5, autor....., kat. B

W przypadku wykroczenia, zasadą jest, że podżegacz

- A. zawsze ponosi odpowiedzialność za podżeganie, jak za dokonanie czynu zabronionego.
- B. nigdy nie ponosi odpowiedzialności za podżeganie do popełnienia czynu zabronionego.
- C. ponosi odpowiedzialność, gdy ustawa tak stanowi i tylko w razie dokonania przez sprawcę czynu zabronionego.
- D. ponosi odpowiedzialność tak jak za dokonanie, chyba, że ustawa w powyższej kwestii stanowi inaczej.

podstawa prawna: art. 14 kw, autor:, kat. B

Jan X. dokonał kradzieży drzewa z przydomowego ogródka należącego do Zenona Y. o wartości strat 100 zł. Zgodnie z obowiązującymi przepisami Jan X. poniesie odpowiedzialność za

- A. przestępstwo kradzieży (art. 278kk).
- B. wykroczenie kradzieży (art. 119 kw).
- C. wykroczenie kradzieży ogrodowej (art. 123 kw).
- D. przestępstwo przywłaszczenia mienia ruchomego (art. 284 kk).

podstawa prawna: art. 119 kw, autor: kat. B

Wykonywanie czynności procesowych w ramach czynności w niezbędnym zakresie jest dopuszczalne

- A. w pełnym zakresie bez ograniczeń.
- B. tylko w zakresie uzupełnienia zawiadomienia o przestępstwie.
- C. w pełnym zakresie za wyjątkiem czynności wykonywanych z udziałem osoby podejrzanej.
- D. tylko w zakresie zabezpieczenia śladów i dowodów przed zniszczeniem, zatarciem, zniekształceniem.

podstawa prawna: Kodeks postępowania karnego – art. 308, Zarządzenie nr 1426 Komendanta Głównego Policji z dnia 23 grudnia 2004 r. w sprawie metodyki wykonywania czynności dochodzeniowo-śledczych przez służby policyjne wyznaczone do wykrywania przestępstw i ścigania ich sprawców - § 41, autor.....kat. B

Poziom II kategoria C – Zastosowanie wiadomości w sytuacjach typowych

Zastosowanie wiadomości jest to osiągnięcie wyniku o bezpośrednim lub potencjalnym znaczeniu praktycznym, oparte na prawidłowym zrozumieniu sytuacji, dostępnych danych, zasad i procedur działania oraz rodzaju oczekiwanego rozwiązania. Skuteczność czynności wyraża się trafnością z dokładnością wyniku. Sytuacja, w której czynność jest wykonywana, nie powinna odbiegać od sytuacji w jakiej czynność była ćwiczona. Także wzór czynności nie powinien być poddawany zbyt daleko idącym modyfikacjom. Nie znaczy to jednak, że zastosowanie wiadomości może ograniczać się do odtwarzania wzoru z pamięci. Czynności całkowicie nawykowe należą do najniższej kategorii celów nauczania – zapamiętywania wiadomości.

Przykładowe pytania:

W związku z legitymowaniem osoby w wieku 61 lat ustaliłeś, że jest ona poszukiwana jako osoba zaginiona. Mając na uwadze prowadzone poszukiwania powinieneś

- A. osobę zatrzymać, doprowadzić do jednostki, a po wykonaniu czynności osadzić w pomieszczeniach dla osób zatrzymanych do czasu przekazania jej osobie uprawnionej.
- B. powiadomić pisemnie jednostki Policji, organy i instytucje, którym zlecono wykonanie czynności poszukiwawczych, osobę uprawnioną albo członka najbliższej rodziny.
- C. osobę zatrzymać, osadzić w pomieszczeniach dla osób zatrzymanych do czasu przekazania jej osobie uprawnionej lub członkowi najbliższej rodziny.
- D. osobę zatrzymać, doprowadzić do jednostki, a po wykonaniu niezbędnych czynności zwolnić.

podstawa prawna: § 39 ust. 1 Instrukcji o sposobie prowadzenia przez Policję poszukiwania osób zaginionych i postępowaniu w przypadku ujawnienia osoby o nieustalonej tożsamości oraz znalezienia nieznanymi zwłok do Zarządzenia Nr 352 KGP z dnia 16.07.2003 r. w sprawie prowadzenia przez Policję poszukiwania osób zaginionych oraz postępowania w przypadku ujawnienia osoby o nieustalonej autor: tożsamości lub znalezienia nieznanymi zwłok, autor: kat. C

Ujawniłeś wykroczenie polegające na uszkodzeniu cudzego mienia. Na miejscu zdarzenia obecny jest pokrzywdzony oraz sprawca. Po krótkiej rozmowie sprawca przeprosza pokrzywdzonego oraz wyrównuje wyrządzoną szkodę. W takiej sytuacji

- A. obligatoryjnie skierujesz wniosek o ukaraniu do sądu, ponieważ tylko sąd orzeka środek karny.

- B. sporządzisz tylko notatkę urzędową ze względu na fakt, że zniszczenie mienia jest czynem przepołowionym.
- C. możesz nałożyć na sprawcę mandat karny, po uprzednim ustaleniu, że pokrzywdzony zgłasza żądanie ścigania.
- D. pouczysz pokrzywdzonego, że zniszczenie mienia jest ścigane w trybie prywatnoskargowym i może sam wnieść skargę do Sądu.

podstawa prawna: art. 95 § 1 i art. 124§ 1,3,4 kpow, autor: kat. C

Policja w związku z postępowaniem przyspieszonym w wypadku schwywania sprawcy na gorącym uczynku lub bezpośrednio po nim

- A. musi go zatrzymać i osadzić w PDOZ.
- B. może go zatrzymać i doprowadzić do sądu.
- C. może poprzestać na nałożeniu grzywny w drodze mandatu karnego.
- D. musi zobowiązać go do stawienia się w sądzie w wyznaczonym czasie i miejscu.

podstawa prawna: art. 91 § 3 kpw, autor: kat. C

Policjant podczas przeprowadzenia kontroli osobistej powinien kierować się zasadą, mówiącą, że

- A. kontrolę osobistą zawsze, bez względu na okoliczności powinien przeprowadzać policjant tej samej płci.
- B. kontrola osobista powinna być przeprowadzona tylko w pomieszczeniu niedostępnym na czas kontroli dla osób postronnych.
- C. każdorazowo przeprowadzenie kontroli osobistej dokumentuje się zapisem w notatniku służbowym, oraz sporządzeniem protokołu kontroli osobistej.
- D. sprawdzając zawartość odzieży osoby kontrolowanej i przedmioty, które znajdują się na jej ciele, nie można odsłaniać przykrytej odzieżą powierzchni ciała.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2005 r. w sprawie sposobu postępowania przy wykonywaniu niektórych uprawnień policjantów, autor:..... kat. C

Poziom II kategoria D – Zastosowanie wiadomości w sytuacjach problemowych

To najwyższa kategoria celów nauczania. Obejmuje złożone procesy umysłowe służące znalezieniu potrzebnego rozwiązania w sytuacji zasadniczo nowej. Są tu wykorzystywane wiadomości z różnych dziedzin, a rozwiązanie jest zawsze w pewnym stopniu twórcze.

Na zastosowanie wiadomości w sytuacjach problemowych składają się trzy główne rodzaje czynności:

- **analiza** – polegająca na wyrównywaniu elementów i związków między elementami jakiegoś stanu rzeczy lub jakiejś wypowiedzi oraz na odtworzeniu struktury tej całości,

- **synteza** – polegająca na zbudowaniu modelu przeanalizowanej całości, ujęciu jej właściwości w oryginalnie ustrukturuwanej wypowiedzi lub zaprojektowaniu szczegółowych działań,
- **ocena** – polegająca na wartościowaniu stanu rzeczy i wyniku działań poprzez porównanie ich z odpowiednimi modelami oraz przez odwołanie się do właściwych kryteriów teoretycznych.

W założonej czynności zastosowanie wiadomości w sytuacjach problemowych mieści się jedna lub więcej czynności zastosowania wiadomości w sytuacji typowej.

Przykładowe pytania:

Patrol Policji zauważył jak sprzedawca w kiosku wyjął z paczki, a następnie sprzedał klientowi 4 szt. papierosów marki „YYY” o wartości 1 zł. W związku z powyższym policjanci wylegitymowali sprzedawcę oraz kupującego i na sprzedawcę nałożyli mandat karny. Policjanci postąpili

- A. nieprawidłowo, ponieważ takie zachowanie jest dozwolone przez prawo.
- B. prawidłowo, ponieważ jest to wykroczenie i mogli zastosować postępowanie mandatowe.
- C. nieprawidłowo, ponieważ powyższy czyn jest przestępstwem i nie można stosować postępowania mandatowego.
- D. prawidłowo, ponieważ w takiej sytuacji mandat można nałożyć, jeśli wartość sprzedawanych papierosów nie przekracza 5 zł.

podstawa prawna: art. 13 ustawy z dn. 09.11.1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych, autor: kat. D

St. post. Jan X. przeprowadził oględziny miejsca kradzieży z włamaniem do samochodu osobowego znajdującego się na terenie parkingu niestrzeżonego. W związku z tym, że intensywnie padał deszcz, swoje spostrzeżenia utrwalił w formie notatki urzędowej. Następnie po przybyciu do jednostki sporządził protokół oględzin, korzystając z informacji zawartych w notatce. Zachowanie policjanta było

- A. nieprawidłowe, ponieważ w takich okolicznościach funkcjonariusz powinien swoje spostrzeżenia utrwalić wyłącznie w formie notatki służbowej.
- B. prawidłowe, gdyż w związku z niesprzyjającymi warunkami atmosferycznymi można sporządzić notatkę urzędową, a następnie ją przepisać.
- C. prawidłowe, o ile notatka urzędowa będzie stanowić załącznik do protokołu oględzin sporządzonego na jej podstawie.
- D. nieprawidłowe, gdyż protokół w każdym przypadku należy sporządzić w miejscu prowadzenia oględzin.

podstawa prawna: art.143 kodeksu postępowania karnego oraz § 87 Zarządzenia nr 1426 Komendanta Głównego Policji z dnia 23.12.2004 r. w sprawie metodyki wykonywania czynności dochodzeniowo-śledczych przez służby policyjne wyznaczone do wykrywania przestępstw i ścigania ich sprawców, autor:kat. D

Policjant przesłuchujący w toku dochodzenia w charakterze świadka była teściową podejrzanego, nie pouczył jej o prawie do odmowy składania wyjaśnień w myśl art. 182 kpk. Postępowanie policjanta było

- A. prawidłowe, gdyż teściowa nie jest osobą najbliższą.
- B. nieprawidłowe, gdyż w ogóle nie wolno przesłuchiwać osób najbliższych.
- C. nieprawidłowe, gdyż status osoby najbliższej trwa pomimo ustania małżeństwa.
- D. prawidłowe, bo w chwili ustania małżeństwa była teściowa traci status osoby najbliższej.

podstawa prawna: Kodeks postępowania karnego – art.182, Zarządzenie nr 1426 Komendanta Głównego Policji z dnia 23 grudnia 2004 r. w sprawie metodyki wykonywania czynności dochodzeniowo-śledczych przez służby policyjne wyznaczone do wykrywania przestępstw i ścigania ich sprawców - § 6, autor: kat. D

Jan Nowak na targowisku miejskim oferował do sprzedaży używane radia samochodowe, których wartość zdecydowanie była zaniżona. Nie potrafił przy tym logicznie wytłumaczyć skąd je posiada. W celu ustalenia, czy przedmioty te nie pochodzą z czynu zabronionego, policjanci zabezpieczyli radia na protokół przeszukania, a Janowi Nowak przedstawili zarzut paserstwa i przesłuchali go w charakterze sprawcy wykroczenia. Czy działanie policjantów było prawidłowe?

- A. Tak, ponieważ Policja w takich sytuacjach jest powołana do wyjaśniania wszelkich niejasnych okoliczności.
- B. Nie, ponieważ należało Jana Nowaka zatrzymać i po ustaleniu, że przedmioty są kradzione przedstawić mu zarzut.
- C. Nie, ponieważ brak jest podstaw prawnych do zatrzymania i zabezpieczenia sprzętu.
- D. Tak, ponieważ Jan Nowak powinien wskazać źródło pochodzenia sprzętu.

podstawa prawna: art. 54 § 6 kpow, nadkom.kat. D

Po opracowaniu pytań testowych przystępujemy do sporządzenia pakietu testowego składającego się z instrukcji dla zdającego, pytań testowych, arkusza odpowiedzi i szablonu odpowiedzi.

Sporządzenie pakietu testowego składającego się z instrukcji dla zdającego, pytań testowych, arkusza odpowiedzi i szablonu odpowiedzi

Z opracowanych pytań testowych składamy pakiet (patrz załączony wzór).

SŁOWNIK WYBRANYCH TERMINÓW TESTOWANIA

Dystraktory - odpowiedzi towarzyszące, mające pozory prawidłowości lub stanowiące alternatywne, ale słabsze rozwiązania pisemnego zadania zamkniętego; błędne odpowiedzi w testach z odpowiedziami do wyboru.

Instrukcja testowa - jest przeznaczona dla rozwiązującego test. Wyjaśnia ona sens i wartość testowania, jego zakres, budowę testu i sposób rozwiązywania zadań; zbiór wskazówek wyjaśniających badanym zasady pracy z danym testem osiągnięć szkolnych.

Karta odpowiedzi - formularz, na którym rozwiązujący test zapisuje lub oznacza odpowiedzi na zadania testowe.

Kierowanie przebiegiem testowania - jest oddziaływaniem prowadzącego testowanie, zgodnie z ustaloną organizacją testowania.

Klucz - zestawienie odpowiedzi prawidłowych lub diagnostycznych w teście, stosowane w celu szybkiej oceny odpowiedzi i obliczenia wyniku ogólnego.

Plan testu - zestawienie pokazujące, jakie zadania mają być zbudowane (napisane).

Test - zbiór gotowych zadań. Jest specjalną próbą identyczną dla wszystkich badanych, wprowadzaną intencjonalnie w ściśle kontrolowanych warunkach i umożliwiającą w miarę obiektywny i dokładny pomiar badanej cechy, procesu lub jego końcowych rezultatów. Zbiór zadań złożony z instrukcji, zadań i wzorów wykonania, koncentruje się na wiadomościach i umiejętnościach.

Trzon zadania - składowa pisemnego zadania zamkniętego, objaśniająca sytuację zadaniową i czynność, jaka ma być w niej wykonana. Trzon zawiera informacje niezbędne dla podjęcia rozwiązywania zadania.

Werstraktor - prawidłowa lub najlepsza (zwykle) jedna z gotowych odpowiedzi podanych w pisemnym zadaniu zamkniętym.

IV. Wskazówki do prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych.

Behavioralne skale obserwacyjne³

Obserwacyjne skale behawioralne należą do kategorii skal zakotwiczonych, tzn. opisy krańców skali odnoszą się do skrajnie negatywnych i skrajnie pozytywnych (idealnych) zachowań, niemal niespotykanych w codziennej pracy. Zakotwiczenie może odnosić się również do opisów zachowań charakteryzujących pośrednie wartości skali. Tak szczegółowe rozpisanie znaczenia poszczególnych punktów skali

³ Jurek P. Wybrane metody oceny i diagnozy kompetencji zawodowych, www.doradca-zawodowy.pl

w założeniu ma na celu zminimalizowanie subiektywizmu osób dokonujących oceny badanych aspektów.

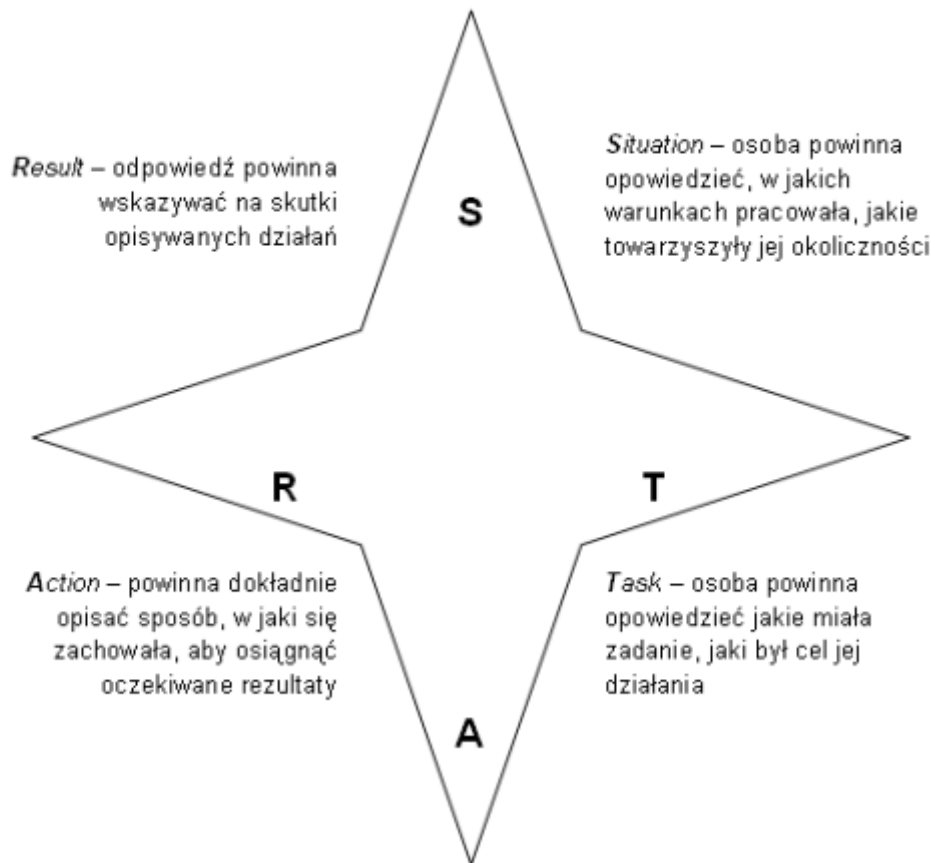
Skala ma budowę tabeli, której każdy kolejny wiersz zawiera opis jednego wskaźnika – kategorii zachowania związanego z daną kompetencją. W propozycji przygotowanej dla postępowania kwalifikacyjnego na wybrane stanowiska służbowe mamy do czynienia ze skalą sześciostopniową. Ocena kompetencji dokonywana jest poprzez zaznaczenie zachowania najlepiej opisującego osobę ocenianą. Tak więc w przypadku każdej kompetencji wybieramy jedną kolumnę z właściwym opisem. Każdej kolumnie, odpowiadającej kolejnym poziomom rozwoju kompetencji przypisana jest odpowiednia ilość punktów. Ocena ogólna końcowa, to średnia obliczona na podstawie ocen poszczególnych wskaźników.

Wywiad behawioralny

Metoda ta, zwana również wywiadem epizodycznym lub wywiadem kompetencyjnym, odznacza się długą historią stosowania i doskonalenia w ramach procesów selekcji. Podczas wywiadu behawioralnego osobie badanej zostają zadane pytania mające na celu wywołać opis przeszłych zachowań powiązanych z diagnozowanymi kompetencjami. Metoda ta opiera się na założeniu, że przeszłe zachowania są doskonałym predykatorem przyszłych zachowań. Kompletny opis zachowań, będący odpowiedzią na pytanie kompetencyjne, powinien obejmować cztery elementy. Model ten, w literaturze nazywany jest od pierwszych liter każdego z elementów modelem STAR: sytuacja (**S**ituation), cel (**T**ask), działanie/zachowanie (**A**ction) i rezultat/wynik (**R**esult). Pytania wykorzystywane w wywiadzie powinny umożliwić osobie badanej odpowiedź obejmującą wszystkie te aspekty. Rozmówca powinien opowiedzieć, jaki był cel jego działania, w jakich warunkach pracował, powinien dokładnie opisać sposób, w jaki się zachował, aby osiągnąć oczekiwane rezultaty i w końcu jego odpowiedź powinna wskazywać na skutki opisywanych działań. Warto również dopytać o pojawiające się w trakcie realizacji zadania trudności, a także o te elementy działania, które zakończyły się niepowodzeniem. Dużą rolę w dotarciu do tego typu informacji (epizodów) odgrywa sama konstrukcja pytań. Kolejnym ważnym elementem metody wywiadu behawioralnego jest zadawanie pytań ukierunkowanych na konkretne wskaźniki (zachowania) kompetencji. Osoba przeprowadzająca wywiad nie musi w trakcie rozmowy zapisywać wszystkich spostrzeżeń i wypełniać formula-

rzy zawierających opisy kompetencji, jednak mając przy sobie tego typu materiał jest w stanie trafniej zinterpretować wypowiedzi kandydatów.

Technika zadawania Pytań Behawioralnych – Model STAR



Należy zadawać kandydatowi pytania o sytuacje z jego dotychczasowej kariery zawodowej, które dały zarówno pozytywne, jak i negatywne rezultaty. Zadając pytania najlepiej stosować jednocześnie dwa modele prowadzenia wywiadu opartego na kompetencjach: model STAR oraz model LEJKA: rozpoczynanie od pytań otwartych, następnie stosowanie pytań pogłębiających i na koniec, aby doprecyzować zdobyte informacje, zadawanie pytań zamkniętych lub porównawczych.

Przykładowe pytania do modelu STAR⁴:

S – Sytuacja

- Co było wtedy dla Pana najistotniejsze?
- Co Pan myślał o całej sprawie?
- Jaki miał Pan stosunek do tej sytuacji?

⁴ Wood R., Payne T. (2006). Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach, Oficyna Ekonomiczna, Kraków

T – Cel – jaki sobie w niej postawił

- Jakie widział Pan wyjścia z sytuacji?
- Co Pan wtedy postanowił?
- Jaką decyzję Pan podjął?
- Czemu zdecydował się Pan na taki właśnie krok?

A – Działanie – jakie działania przedsięwziął, a jakich świadomie zaniechał

- Dlaczego podjął Pan właśnie te działania?
- Jakie alternatywy działania Pan rozważał?
- Jakich rezultatów Pan się spodziewał?
- Czemu zrezygnował Pan z (...)?

R – Rezultat – jakie rezultaty osiągnął, jak je ocenia, jakie z tego wyciągnął wnioski

- Czy zdołał Pan zrealizować swoje zamierzenia?
- Czy dzisiaj też podjąłby Pan tę decyzję?
- Jak ocenia Pan swoją decyzję z dzisiejszej perspektywy?

Wskazówki dotyczące przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej⁵

- Należy przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej. Opracowana wcześniej struktura rozmowy kwalifikacyjnej może znacznie poprawić jej jakość z kilku powodów:
 - prowadzący ma pewność, że nie pominie żadnej ważnej sprawy,
 - prowadzący lepiej wykorzystuje i kontroluje czas przeznaczony na rozmowę,
 - kandydat odnosi wrażenie, że rozmowa posuwa się do przodu.Ponadto zastosowanie podobnego przebiegu rozmowy w stosunku do wszystkich kandydatów pozwala na ich porównanie.
- Warto używać porównań i przeciwieństw („Czym się różniła sytuacja A od sytuacji B?”). Dzięki temu można lepiej poznać wartości, oceny i preferencje kandydata.
- Pytania otwarte skłaniają kandydata do mówienia. W odpowiedzi na nie kandydat może przedstawić fakty i informacje, opisać sytuacje, wyrazić uczucia, opinie itp.
- Nie należy sugerować odpowiedzi na pytania. Innymi słowy, nie wyrażać w pytaniach przypuszczeń na temat istniejącej sytuacji, ponieważ w ten sposób

⁵ Suchar M. (2005). Rekrutacja i selekcja personelu, C.H. Beck, Warszawa

zachęca się kandydata do krótkiej odpowiedzi „tak” lub „nie” (np. „Na pewno woli Pan..., prawda?”).

- Nie powinno się formułować pytań tak, aby zawierały kilka możliwych odpowiedzi.
- Nie warto tracić czasu rozmawiając o rzeczach nie związanych z wymogami danego stanowiska. Należy skupić się na zadawaniu wyłącznie ważnych pytań. Jeśli zacznie się pytać o rzeczy nieistotne, można nie zdążyć poruszyć rzeczy ważnych.
- Ważne, aby nie tracić kontroli nad przebiegiem wywiadu. Jeśli kandydat odbiegnie od tematu, za pomocą pytań można naprowadzić go na interesującą kwestię (np. „To bardzo interesujące, ale proszę mi dać przykład tego, jak poradził sobie Pan z tą sytuacją?”)
- Nie należy pozwolić, żeby pozytywne lub negatywne wypowiedzi kandydata wpłynęły na nastawienie do niego.
- Warto ułożyć pytania, które będą koncentrowały się na jednym zagadnieniu i łatwo je będzie zrozumieć rozmówcy.
- Należy unikać wyrażania swoich ocen w pytaniach. Twoje uwagi mogą mieć wpływ na odpowiedzi kandydata.
- Powinno się używać raczej rzeczowników w liczbie mnogiej. Sprzyja to spontanicznym wypowiedziom, ponieważ nie zmusza kandydata do dokładnego przemyślenia, co ma za chwilę powiedzieć („Jakie są Pani najsilniejsze atuty?”). W rezultacie otrzymuje się bardziej precyzyjne informacje.
- Od czasu do czasu warto zastąpić pytanie komentarzem, aby kandydat nie miał wrażenia, że uczestniczy w przesłuchaniu. Bycie aktywnym słuchaczem nadaje rozmowie ton konwersacyjny.

Błędy oceny w procesie rekrutacji ⁶

Błędy poznawcze - wrażenia którym, niejednokrotnie nieświadomie, ulega osoba oceniająca i które wpływają wyraźnie na zniekształcenie obrazu kandydata i tym samym na jego ocenę. Najczęściej spotykane błędy tego typu to:

- *błąd obiektywizmu* - tendencja do oceny wszystkich zjawisk przez pryzmat własnych doświadczeń, przekonań i oczekiwań,

⁶ Sidor-Rządowska M. (2006). Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników, Oficyna Ekonomiczna, Kraków

- *błąd etykietowania („szufladkowania”)* - interpretacja pojedynczych zachowań jako świadczących o posiadaniu przez kandydata stałych (pozytywnych lub negatywnych) cech,
- *błąd atrybucji przyczynowych* - polega na fałszywej interpretacji zachowań kandydata. U podstaw tego błędu leży fakt, iż nie znamy intencji leżących u podstaw ludzkich zachowań, lecz tylko skutki ich działań.,
- *błąd Pigmaliona (samospełniająca się przepowiednia)* – jeżeli traktujemy ludzi jako posiadających pewne cechy, to istnieje duże prawdopodobieństwo, że właśnie tak zaczną się zachowywać, w ten sposób się zaprezentują,
- *efekty pamięciowe:*
 - *efekt pierwszeństwa* – proces za sprawą którego nasze pierwsze wrażenie dotyczące innej osoby wpływa na to, że jej późniejsze zachowanie interpretujemy w sposób zgodny z tym pierwszym odczuciem. W dalszym toku interview szukamy dowodów potwierdzających nasze wrażenie. Jest to zjawisko przeceniania pierwszych informacji - zgodnie z tym surowiej oceniane są błędy, kiedy pojawiają się na początku rozmowy kwalifikacyjnej. Także pierwszy kandydat, z jakim przeprowadzono wywiad, ma większą szansę na utrwalanie się w pamięci niż ci, z którymi rozmawiano w dalszej kolejności.,
 - *efekt świeżości* – wpływ ostatniego wrażenia na ocenę całościową. Skłonność do przeceniania ostatnich danych i końcowego fragmentu informacji. Także i ostatni kandydat będzie lepiej zapamiętany z tego powodu. ,
- *efekt atrakcyjności (transfer stereotypu estetycznego)* - prawidłowość mówiąca, że osoby ładne, przystojne i eleganckie oceniane są wyżej niż osoby, których wygląd zewnętrzny nie wydaje się tak pociągający. Z badań wynika, że osoby bardziej atrakcyjne fizycznie łatwiej i szybciej dostają pracę. Dość powszechnie przypisuje się im pozytywne cechy osobowości. Na postrzeganie kandydatów wpływają też używane przez nich kosmetyki czy określony strój.,
- *efekt kontrastu* – jeśli widzimy obiekty tego samego gatunku, ale różniące się pod pewnymi względami, to mamy skłonność oceniać je w kontekście obiektów sąsiadujących. Gdy oceniamy kandydata o przeciętnym poziomie pewnych umiejętności, wśród dwóch innych o wyraźnie niskim poziomie, możemy mieć wrażenie, iż kandydat ten jest wyjątkowo kompetentny w danym obszarze.,

- *efekt „podobny do mnie” (szukanie cech podobnych, klonowanie)* – skłonność osoby rekrutującej do oceny kandydata przez pryzmat własnych zachowań, posiadanych cech. Oceniany jest wyżej notowany, jeżeli zachowuje się podobnie do oceniającego.,
- *efekt „halo” (aureoli)* - to zjawisko zgodnie z którym pozytywna ocena jednej cechy kandydata zostaje „rozciągnięta” na cechy pozostałe,
- *efekt trąbki* - oceniający „przenosi” negatywną ocenę jednej cechy kandydata na jego pozostałe cechy,
- *Wpływ stereotypów i uprzedzeń* – zniekształcenie oceny na skutek zakodowanych w świadomości uproszczonych i zabarwionych wartościująco obrazów, odnoszące się do osób, grup społecznych, instytucji.
- *wpływ nastroju na oceny* – wpływ uczuć i nastroju osoby rekrutującej na ocenę innych osób oraz na oceny różnorodnych zdarzeń i zjawisk. Nastrój pozytywny wyraźnie koreluje z pozytywną oceną a negatywny z mniej optymistyczną.,
- *błąd projekcji* – nieświadome przenoszenie własnych cech na osoby oceniane,
- *tendencja do fragmentarycznego stosowania skali ocen:*
 - *błąd tendencji centralnej* – trzymanie się środka skali i klasyfikowanie wszystkich ocenianych na średniej pozycji, nie różnicując osiągnięć,
 - *błąd pobłażliwości* – oceniający łatwiej daje oceny zawyżone,
 - *błąd surowości* – oceniający wystawia łatwiej oceny niższe,
- *błąd promieniowania* - kierowanie się w ocenie wrażeniem ogólnym i naginanie do niego poszczególnych ocen cząstkowych,
- *błąd kontaktu* – występuje wówczas, gdy wspólne spędzanie czasu (także poza pracą) wpływa na efekt oceny. Oczywiście im bliżej oceniający czuje się powiązany z ocenianym, im bardziej go lubi, tym wyżej go ocenia.,
- *błąd hierarchii* - ocena wypada tym lepiej, im wyższa jest ranga (pozycja) ocenianego.

Błędy organizacyjne („techniczne”). Należą do nich w szczególności:

- nieprawidłowości związane z niedopracowaniem celów, zasad i metod oceniania,

- nieprawidłowości wynikające z nieprzestrzegania ustalonych procedur,
- niewłaściwie opracowane kryteria oceny,
- brak konsekwencji w stosowaniu przyjętych kryteriów i zasad przebiegu oceny.

Sposoby zapobiegania błędom przy ocenianiu:

- bądź świadomy swoich skłonności do popełniania któregoś z błędów,
- staraj się odnajdywać u kandydatów posiadane cechy nie w oparciu o subiektywne sądy, ale na podstawie dających się zaobserwować zachowań,
- nie zakładaj, że czyjaś doskonałość lub niedoskonałość w jednej dziedzinie stanowi o doskonałości lub niedoskonałości we wszystkich innych,
- swoje sądy opieraj na dających się zaobserwować standardach, a nie na porównaniu z innymi kandydatami,
- uświadom sobie swoją rolę, nie bój się oceniać wysoko lub nisko, jeśli to co widzisz na to zasługuje.

V. Ewaluacja postępowań kwalifikacyjnych

Ewaluacja oznacza proces systematycznego zbierania, analizy i interpretacji danych związanych z oceną efektywności. Jest to proces diagnostyczny – oceniający, zawierający w sobie elementy pomiaru, osądu i decyzji. Ewaluacja jest częścią procesu podejmowania decyzji. Obejmuje wydawanie opinii o wartości działania poprzez systematyczne, jawne zbieranie i analizowanie o nim informacji w odniesieniu do znanych celów, kryteriów i wartości. To proces odpowiadający na pytanie, ile tak naprawdę dana rzecz, projekt, program jest wart - jakie są jego ograniczenia i słabości, a jakie mocne strony.

Jak przebiega proces ewaluacji?

Ewaluacja podlega takim samym prawom, jak inne działania, a więc aby dobrze ją przeprowadzić, należy przygotować projekt ewaluacji, który obejmuje prawie analogiczne fazy, jak projekt klasyczny:

- **identyfikacja** - na tym etapie konieczne jest przeanalizowanie celu ewaluacji, kto będzie jej użytkownikiem, określenie koniecznych warunków technicznych do jej

przeprowadzenia, takich jak czas lub dostępne środki finansowe, wymagania dotyczące osoby/instytucji przeprowadzającej ewaluację itp..

- **planowanie** - na tym etapie dopracowuje się ewaluację, czyli formułuje pytania, na które szukamy odpowiedzi; przyjmuje kryteria i wskaźniki, stanowiące podstawę przeprowadzania ewaluacji; wybiera się zagadnienia konieczne do przeanalizowania, aby uzyskać odpowiedzi na postawione pytania; określa się grupę, do której trzeba dotrzeć, aby zapytać o nurtujące nas kwestie (próba badawcza); to także czas budowania narzędzi itd.,
- **realizacja** - na tym etapie następuje zbieranie informacji z różnych źródeł - tych powstałych jeszcze przed rozpoczęciem ewaluacji, m.in. dzięki monitoringowi i tych, które zdobędziemy podczas przeprowadzania badania,
- **ocena: zestawienie i analiza danych** – na tym etapie następuje analiza danych zebranych wcześniej. Stosuje się zarówno statystyczne metody analizy danych, jak i metody ekonomiczne, metodę analizy treści i inne metody używane w badaniach socjologicznych.,
- **interpretacja** – to jest jeden z ważniejszych etapów. Uogólniamy zebrany materiał, wyciągamy wnioski, budujemy model działania, określamy dobre praktyki oraz formułujemy rekomendacje na przyszłość. Zwieńczeniem tego etapu jest powstanie **raportu ewaluacyjnego**.,
- **upowszechnienie i zastosowanie wyników ewaluacji** – na tym etapie osoby odpowiedzialne w organizacji za ewaluowane przedsięwzięcie, program czy też działanie, powinny poznać wyniki ewaluacji oraz wspólnie zastanowić się, w jaki sposób zastosować wyciągnięte wnioski w praktyce tak, aby następne działanie było lepsze.

Kiedy można przeprowadzać ewaluację?

Ewaluację można przeprowadzać zarówno na etapie: przygotowywania jakiegось przedsięwzięcia; w trakcie jego realizacji i oczywiście po zakończeniu . Na każdym z tych etapów ewaluacja odpowiada na różne pytania.

Etapy procesu ewaluacji

- określenie tematu ewaluacji,
- postawienie pytań kluczowych,
- sformułowanie kryteriów wartościowania i obowiązujących w organizacji standardów,

- ustalenie jakie zagadnienia należy przeanalizować w celu udzielenia odpowiedzi na pytania ewaluacyjne,
- zidentyfikowanie źródeł potrzebnych informacji,
- wybrane metody pracy,
- opracowanie narzędzi,
- przygotowanie harmonogramu ewaluacji oraz narzędzia monitoringu.

Narzędzia ewaluacji

Ankieta - to standaryzowana metoda otrzymywania informacji od badanych, która nie wymaga obecności ankietera. Respondent (osoba badana) udziela odpowiedzi za pomocą specjalnie przygotowanego kwestionariusza. Ze względu na sposób zbierania danych wyróżniamy ankietę: pocztową, internetową oraz audytoryjną. Ankietę stosuje się w celu uzyskania danych w krótkim czasie od dużej liczby osób.

Analiza dokumentacji - opiera się na poszukiwaniu informacji i danych jakościowych oraz ilościowych w materiałach „wytwarzanych” w ramach projektu (zbieranych w ramach monitoringu) oraz w źródłach zewnętrznych opracowanych i/lub zgromadzonych przez inne podmioty. Analiza ma przyczynić się do podejmowania jak najlepszych decyzji odnośnie kierunku i siły realizacji działań. Metoda ta jest zawsze dostępna. Ze względu na swoje zalety stosowana w większości projektów.

Wywiad - metoda pozyskiwania danych przez ankietera poprzez zadawanie pytań badanemu na podstawie specjalnie przygotowanego scenariusza, z możliwością pogłębiania zakresu zbieranych informacji. Wyróżniamy m.in. wywiad kwestionariuszowy, w którym ankieter odnotowuje odpowiedzi respondenta na odpowiednim formularzu oraz wywiad grupowy (focus) - prowadzony jednocześnie z kilkoma osobami, przebieg dyskusji jest zwykle nagrywany.

Metoda ta pozwala uelastyczyć badania oraz spojrzeć na projekt z perspektywy zarówno uczestników, jak i realizatorów.

Obserwacja - polega na wejściu badacza w określoną grupę i obserwowaniu jej od wewnątrz - jako jeden z członków. Ankieter może czynnie lub biernie uczestniczyć w zajęciach grupy, informując lub nie, o pełnionej przez niego funkcji. Jest to prosta metoda zbierania wiarygodnych danych. Obserwacją nie można określić wszystkich działań, stąd konieczne jest ustalenie przed jej rozpoczęciem tego, czego chcemy się dowiedzieć.

Powyższe założenia ewaluacyjne zastosowane tuż po przeprowadzonej procedurze kwalifikacyjnej przyczynią się do analizy oraz wypracowania wniosków na temat efektywności prowadzonego postępowania kwalifikacyjnego. Zebrane różnymi metodami informacje pozwolą ocenić:

- stopień realizacji założonych celów postępowania kwalifikacyjnego na poszczególnych etapach,
- warunki osiągania zamierzonych celów oraz czynników mających wpływ na realizację postępowania kwalifikacyjnego,
- sposoby optymalizacji i modernizacji postępowania kwalifikacyjnego.

W konsekwencji prowadzona ewaluacja służyć ma:

- określeniu czy przedsięwzięcie ma być prowadzone czy przerwane,
- doskonaleniu struktury wdrażanego postępowania kwalifikacyjnego,
- dodaniu lub usunięciu pewnych narzędzi selekcji.

Badanie ewaluacyjne (wypełnienie ankiety) powinno być przeprowadzone bezpośrednio po zakończonej procedurze kwalifikacyjnej, a przed ogłoszeniem wyników. Działanie takie pozwoli na ograniczenie czynników zakłócających badanie związanych z zapoznaniem się przez badanego z wynikami postępowania kwalifikacyjnego.

Badanie ewaluacyjne prowadzi komórka organizacyjna właściwa w sprawach kadr odpowiednio KGP, KWP/KSP, szkoły Policji/KMP/KPP/KRP.

VI. Wzory dokumentów

1. Wzór oświadczenia kandydata

.....

(stopień imię i nazwisko kandydata)

OŚWIADCZENIE

W związku ze złożeniem przeze mnie aplikacji do udziału w postępowaniu kwalifikacyjnym na stanowisko, wyrażam zgodę na poddanie się procedurze kwalifikacyjnej prowadzonej na zasadach i w trybie określonym przez (zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne).

Jednocześnie wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, z późn. zm.) w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na ww. stanowisko.

.....

(miejscowość, data)

.....

(podpis kandydata)

2. Wzór ogłoszenia w sprawie postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko

OGŁOSZENIE Nr

KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

z dnia r.

w sprawie postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko

.....

Biura Komendy Głównej Policji

§ 1.

W celu dokonania doboru na wakujące stanowisko
..... Biura Komendy Głównej Policji ogła-
szam rozpoczęcie postępowania kwalifikacyjnego.

O stanowisko to mogą ubiegać się funkcjonariusze:

- 1) pełniący służbę w Policji;
- 2) spełniający wymagania w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby określone przepisami rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 czerwca 2007 r. w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiadać policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych oraz ich mianowania na wyższe stanowiska służbowe (Dz. U. Nr 123, poz. 857, z późn. zm.);
- 3) pożądane jest również:
 - a) wykształcenie z zakresu organizacji, zarządzania lub organizacji i zarządzania albo ukończenie studiów podyplomowych, przeszkolenia lub kursu z tego zakresu lub z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, albo wykształcenie wyższe z zakresu (o kierunku).....
(należy wskazać kierunek lub zakres studiów najbardziej przydatny na stanowisku objętym postępowaniem kwalifikacyjnym)
 - b) co najmniej-letnie doświadczenie w służbie lub
(należy wskazać rodzaj służby)
.....¹ albo w obydwu tych służbach,
(należy wskazać rodzaj służby)
 - c) co najmniej-letnie doświadczenie w kierowaniu jednostkami organizacyjnymi Policji² albo-letnie doświadczenie w kierowaniu komórkami organizacyjnymi występującymi w służbie lub⁷ albo
(należy wskazać rodzaj służby) (należy wskazać rodzaj służby)
w obydwu tych służbach,

¹ Wskazanie więcej niż jednego rodzaju służby uzależnione jest od rodzaju stanowiska objętego postępowaniem kwalifikacyjnym.

² Należy wskazać, gdy stanowisko objęte postępowaniem kwalifikacyjnym jest stanowiskiem kierownika lub zastępcy kierownika jednostki organizacyjnej Policji.

³ Wskazanie więcej niż jednego rodzaju służby uzależnione jest od zakresu nadzoru sprawowanego przez stanowisko objęte postępowaniem kwalifikacyjnym.

- d) inne wymagania, istotne z punktu widzenia zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne określone w kolejnych literach (np.: co najmniej 10-letni staż służby w Policji, poświadczenie bezpieczeństwa uprawniające do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą, dyspozycyjność, itp.).

§ 2.

Oferty kandydatów powinny zawierać:

- 1) CV i list motywacyjny;
- 2) kopie ostatniej opinii służbowej kandydata oraz sporządzonych po niej ocen okresowych (oryginały do wglądu);
- 3) pisemną koncepcję pracy na stanowisku, do którego aplikuje kandydat (koncepcja pracy powinna zostać opracowana w oparciu o regulamin Komendy Głównej Policji, wprowadzony zarządzeniem nr 372 Komendanta Głównego Policji z dnia 14 kwietnia 2008 r. (Dz. Urz. KGP Nr 8 poz. 47, z późn. zm.) oraz szczegółowy zakres zadań BiuraKomendy Głównej Policji. Koncepcja nie powinna przekraczać 10 stron, napisanych czcionką Arial 12, interlinia 1.5, marginesy standardowe 2,5 cm);
- 4) pisemną zgodę na poddanie się procedurze kwalifikacyjnej prowadzonej na zasadach i w trybie określonym przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne (wzór oświadczenia jest dostępny w *Poradniku do Ogólnego Trybu i Zasad Przeprowadzania Postępowań Kwalifikacyjnych na Wybrane Stanowiska Służbowe w Policji*, w rozdziale VI, wzór nr 1, umieszczonym na stronie internetowej www.isp.policja.pl, w banerze *Dobór wewnętrzny na wybrane stanowiska w Policji*);
- 5) potwierdzony przez komórkę kadrową szczegółowy przebieg służby;
- 6) kopie dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie (oryginały do wglądu);
- 7) kopie dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (oryginały do wglądu);
- 8) *inne dokumenty, wskazane przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne.*

§ 3.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne w drodze decyzji powoła komisję do przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego. Komisja będzie pracowała na podstawie *Ogólnego trybu i zasad przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska służbowe w Policji*.

§ 4.

Zakres zadań realizowanych na stanowisku objętym postępowaniem kwalifikacyjnym (*wynikający z karty opisu stanowiska pracy*):

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- 8)
- 9)
- 10)

§ 5.

Oferty, z podaniem adresu do korespondencji i telefonów kontaktowych, należy składać w sekretariacie Wydziału Biura Kadr i Szkolenia KGP, ul., kod Warszawa **w terminie do dnia** r., **z dopiskiem *Postępowanie kwalifikacyjne na stanowisko*** ***Biura*** ***Komendy Głównej Policji*** **z dopiskiem „nie otwierać w sekretariacie”**.

Dodatkowe informacje dotyczące postępowania kwalifikacyjnego można uzyskać w Wydziale Biura Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji, tel. lub oraz w Biurze Komendy Głównej Policji, tel.

§ 6.

Postępowanie kwalifikacyjne zostanie zakończone do dniar.

KOMENDANT GŁÓWNY POLICJI

3. Wzór decyzji o powołaniu komisji

DECYZJA NR

KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

z dnia 20 r.

w sprawie powołania komisji do przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko

.....
Komendy Głównej Policji

Na podstawie § 5 ust. 2 i 3 zarządzenia nr 372 Komendanta Głównego Policji z dnia 14 kwietnia 2008 r. w sprawie regulaminu Komendy Głównej Policji (Dz. Urz. KGP Nr 8, poz. 47, z późn. zm.¹⁾) postanawia się, co następuje:

§ 1.

Powołuje się komisję do przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko
Komendy Głównej Policji, zwaną dalej „komisją”.

§ 2.

W skład komisji wchodzi:

- 1) przewodniczący komisji – – Dyrektor Biura
Komendy Głównej Policji;
- 2) członkowie komisji:
 - a) – Zastępca Dyrektora Biura
Komendy Głównej Policji,
 - b) – radca Zespołu Biura
Komendy Głównej Policji,
 - c) – Naczelnik WydziałuBiura Kadr
i Szkolenia Komendy Głównej Policji,
 - d) – psycholog w WydzialeBiura Kadr
i Szkolenia Komendy Głównej Policji;
- 3) sekretarz komisji – – ekspert w Wydziale Biura
Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji.

§ 3.

1. Zadaniem komisji jest przeprowadzenie postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko Biura

¹⁾ Zmiany wymienionego zarządzenia zostały ogłoszone w Dz. Urz. KGP Nr 2, poz. 9 i Nr 14, poz. 68 oraz z 2010 r. Nr 1, poz. 2.

..... Komendy Głównej Policji, zwanego dalej „postępowaniem kwalifikacyjnym”.

2. Komisja przeprowadzi postępowanie kwalifikacyjne zgodnie z „Ogólnym trybem i zasadami przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska służbowe w Policji”, zaakceptowanym i wprowadzonym do stosowania przez Komendanta Głównego Policji od dnia 1 kwietnia 2010 r.

§ 4.

1. Komisja działa na posiedzeniach.
2. Posiedzenia komisji zwołuje przewodniczący komisji.
3. Z posiedzenia komisji sporządza się protokół, który podpisują przewodniczący oraz członkowie komisji.

§ 5.

Pracami komisji kieruje przewodniczący komisji, do którego zadań należy w szczególności:

- 1) organizowanie prac komisji;
- 2) powiadomienie Zarządu Wojewódzkiego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Policjantów w Komendzie Głównej Policji o możliwości skierowania na obrady komisji obserwatora;
- 3) przewodniczenie obradom komisji i czuwanie nad sprawnym ich przebiegiem;
- 4) przedłożenie Komendantowi Głównemu Policji, w terminie do dnia r., protokołu z przeprowadzonego postępowania kwalifikacyjnego.

§ 6.

Upoważnia się przewodniczącego komisji do ustalenia w teście wiedzy proporcji między pytaniami z zakresu wiedzy ogólnej oraz z obszaru nadzorowanego przez stanowisko, na które prowadzone jest postępowanie kwalifikacyjne, a także do określenia w tym obszarze proporcji pytań dotyczących poszczególnych służb Policji.

§ 7.

Do zadań sekretarza komisji należy:

- 1) informowanie członków komisji oraz kandydatów uczestniczących w postępowaniu kwalifikacyjnym o terminie i miejscu posiedzenia komisji;
- 2) sporządzanie protokołów z posiedzeń komisji i przedstawianie ich do podpisu przewodniczącemu oraz członkom komisji;
- 3) gromadzenie i przechowywanie dokumentacji związanej z postępowaniem kwalifikacyjnym;
- 4) zapewnienie właściwego przygotowania i sprawniej obsługi posiedzeń komisji.

§ 8.

Obsługę organizacyjno – techniczną komisji zapewnia Biuro Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji.

§ 9.

Decyzja obowiązuje do dnia r.

§ 10.

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania.

KOMENDANT GŁÓWNY POLICJI

UZASADNIENIE

W związku z wprowadzeniem przez Komendanta Głównego Policji do stosowania z dniem 1 kwietnia 2010 r. „Ogólnego trybu i zasad przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska służbowe w Policji” oraz wakującym stanowiskiem
Biura Komendy Głównej Policji, zasadnym jest powołanie komisji do przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na ww. stanowisko

4. Wzór powiadomienia

.....
(miejscowości i data)

Szanowny(a) Pan(i)

.....

Uprzejmie informuję, iż komisja powołana decyzją nr Komendanta Głównego Policji z dnia r. w sprawie powołania komisji do przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko , zgodnie z § ww. decyzji dokonała wstępnej weryfikacji zgodności dokumentów i kwalifikacji kandydatów z wymaganiami zawartymi w ogłoszeniu nr Komendanta Głównego Policji z dnia r. i na tej podstawie nie zakwalifikowała Pana (i) do kolejnego etapu tegoż postępowania kwalifikacyjnego.

Wszelkich informacji dotyczących postępowania kwalifikacyjnego udziela
.....

Jednocześnie dziękuję za udział w procedurze kwalifikacyjnej.

Z wyrazami szacunku

.....
(*podpis przewodniczącego komisji*)

5. Wzór testu wiedzy

Przykład strony tytułowej

WERSJA A

TEST WIEDZY
NA POSTĘPOWANIE KWALIFIKACYJNE
NA STANOWISKO
.....

Miejscowość, (data)

PRZECZYTAJ UWAŻNIE!!!

Jest to test wielokrotnego wyboru, który zawiera **60** zadań i sprawdza Twoją wiedzę zawodową.

Do każdego z zadań zaproponowano **4** odpowiedzi, z których **tylko jedna jest prawdziwa**.

Odpowiedź, którą uznasz za prawidłową, zaznacz na arkuszu odpowiedzi poprzez zakreślenie znakiem „**X**” odpowiedniej litery (A, B, C, lub D).

**PRZEMYŚL WYBÓR, PONIEWAŻ NIE MOŻESZ DOKONYWAĆ ŻADNYCH ZMIAN
W UDZIELONEJ ODPOWIEDZI.
W PRZYPADKU ZMIANY - PYTANIE NIE BĘDZIE ZALICZONE!**

Czas przeznaczony na rozwiązanie testu wynosi: **60 minut**.

Aby zaliczyć test, należy udzielić poprawnych odpowiedzi na co najmniej 30 pytań. Stanowi to 50% ich ogólnej liczby i jest podstawą do uczestniczenia w kolejnym etapie postępowania kwalifikacyjnego.

Życzymy jak największej liczby poprawnych odpowiedzi!

Data

WERSJA A

	A	B	C	D
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

	A	B	C	D
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

	A	B	C	D
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				

	A	B	C	D
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				

6. Wzór protokołu z postępowania kwalifikacyjnego

„ZAPOZNAŁEM SIĘ”

Warszawa, dnia r.

.....

PROTOKÓŁ

z posiedzenia komisji powołanej decyzją nr Komendanta Głównego Policji z dnia r. w sprawie powołania komisji do przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko Komendy Głównej Policji

Na podstawie ogłoszenia nr Komendanta Głównego Policji z dnia r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko Komendy Głównej Policji, obradowała komisja kwalifikacyjna w składzie:

- 1) - **przewodniczący komisji;**
- 2) - **członek komisji,**
(przedstawiciel zarządzającego przeprowadzenie postępowanie kwalifikacyjne posiadający doświadczenie pozwalające ocenić merytoryczne przygotowanie kandydata)
- 3) - **członek komisji,**
(przedstawiciel zarządzającego przeprowadzenie postępowanie kwalifikacyjne posiadający doświadczenie pozwalające ocenić merytoryczne przygotowanie kandydata)
- 4) - **członek komisji;**
(kierownik komórki właściwej w sprawach kadr i szkolenia albo inna osoba wyznaczona przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne)
- 5) - **członek komisji;**
(kierownik komórki psychologów lub wyznaczony przez niego psycholog)
- 6) - **sekretarz komisji.**

Przedmiotem postępowania kwalifikacyjnego była ocena kandydatów, którzy do dnia r. złożyli pisemną ofertę, tj.:

- 1);
(stopień, imię i nazwisko kandydata oraz aktualnie zajmowane stanowisko)
- 2);
(stopień, imię i nazwisko kandydata oraz aktualnie zajmowane stanowisko)
- 3)
(stopień, imię i nazwisko kandydata oraz aktualnie zajmowane stanowisko)

Na posiedzeniu w dniu r. po zapoznaniu się z danymi kandydatów członkowie komisji:

- 1) złożyli oświadczenia o nie pozostawaniu w stosunku pokrewieństwa bądź powinowactwa z kandydatami;
- 2) stwierdzili zgodność dokumentów złożonych przez poszczególnych kandydatów z wymaganiami zawartymi w ogłoszeniu, o którym mowa wyżej;
- 3) ustalili, że kandydaci spełniają wymogi:
 - a) określone w rozporządzeniu MSWiA z dnia 19 czerwca 2007 r. w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiadać policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych oraz warunków ich mianowania na wyższe stanowiska służbowe,

b) pożądane w zakresie:

..... § 1 pkt 3 lit., i ogłoszenia,
(stopień, imię i nazwisko kandydata)

..... § 1 pkt 3 lit., i ogłoszenia,
(stopień, imię i nazwisko kandydata)

..... § 1 pkt 3 lit., i ogłoszenia;
(stopień, imię i nazwisko kandydata)

- 4) orzekli o zakwalifikowaniu się kandydatów do kolejnego etapu postępowania kwalifikacyjnego.

W dniu r. podczas posiedzenia komisja:

- 1) przeprowadziła test wiedzy i dokonała jego sprawdzenia w wyniku, którego niżej wymienieni kandydaci uzyskali następującą liczbę punktów:

Wyniki testu wiedzy				
Lp.	Stopień, imię i nazwisko	Punktacja	Wynik procentowy	Wynik końcowy (pozytywny/negatywny)
1.				
2.				
3.				

Wyżej wymienieni kandydaci uzyskali próg minimum **50%** prawidłowo udzielonych odpowiedzi i zostali zakwalifikowani do kolejnego etapu postępowania kwalifikacyjnego.;

- 2) przeprowadziła rozmowę kwalifikacyjną połączoną z oceną predyspozycji osobowościowych, umiejętności kierowniczych, oceniła koncepcję pracy na stanowisku oraz przebieg służby policjanta pod kątem zdobytego doświadczenia zawodowego, podczas której kandydaci uzyskali następującą liczbę punktów:

Wyniki rozmowy kwalifikacyjnej				
Lp.	Stopień, imię i nazwisko	Punktacja	Wynik procentowy	Wynik końcowy (pozytywny/negatywny)
1.				
2.				
3.				

* do tabeli wpisujemy wyniki (średnią punktów uzyskanych przez kandydata od wszystkich członków komisji)

Uwagi i wnioski (w tym punkcie należy):

- 1) wymieniść kandydatów, wobec których postępowanie kwalifikacyjne zostało zakończone/przerwane z podaniem przyczyny oraz etapu postępowania kwalifikacyjnego.
- 2) zamieścić listę osób, które ukończyły postępowanie kwalifikacyjne z wynikiem pozytywnym (jest on pozytywny, jeżeli kandydat uzyskał minimum **60%** punktów z ogólnej liczby punktów możliwych do uzyskania).

Osoby powinny być wymienione zgodnie z liczbą uzyskanych punktów (lista rankingowa). W przypadku równej ilości zdobytych punktów należy pamiętać, iż o miejscu na liście rankingowej decyduje liczba poprawnie udzielonych odpowiedzi w teście wiedzy.

Szczegółowy zapis dotyczący uzyskanych przez kandydatów punktów od poszczególnych członków komisji zawarty jest w Arkuszu zbiorczym, stanowiącym załącznik nr 1 do Protokołu.

Lista rankingowa:

- 1) - uzyskał% punktów z ogólnej liczby punktów możliwych do zdobycia;
- 2) - uzyskał% punktów z ogólnej liczby punktów możliwych do zdobycia;
- 3) - uzyskał% punktów z ogólnej liczby punktów możliwych do zdobycia.

Protokół zawierakolejno ponumerowane strony.

Podpisy komisji przeprowadzającej postępowanie kwalifikacyjne:

- 1) -
(stopień, imię i nazwisko) (podpis)
- 2) -
(stopień, imię i nazwisko) (podpis)
- 3) -
(stopień, imię i nazwisko) (podpis)
- 4) -
(stopień, imię i nazwisko) (podpis)
- 5) -
(stopień, imię i nazwisko) (podpis)

Protokołował sekretarz komisji:

.....

(stopień, imię i nazwisko)

7. Wzór oświadczenia członka komisji

.....

(stopień imię i nazwisko członka komisji)

OŚWIADCZENIE

W związku z powołaniem mnie decyzją nr (zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne) w sprawie powołania komisji do przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko, oświadczam, że nie jestem małżonkiem(a), krewnym(a) lub powinowatym(a) – do drugiego stopnia włącznie – żadnej z osób, których to postępowanie dotyczy.

.....

(miejscowość, data)

.....

(podpis członka komisji)

8. Wzór arkusza indywidualnej oceny kandydata

ARKUSZ INDYWIDUALNEJ OCENY KANDYDATA

.....
(stopień, imię i nazwisko kandydata)

.....
(miejscowość i data)

I. Ocena predyspozycji osobowościowych*

Nazwa predyspozycji	Liczba punktów					
	6	5	4	3	2	1
Na podstawie rozmowy ukierunkowanej						
Radzenie sobie w sytuacjach stresowych						
Rozpoznawanie i rozwiązywanie konfliktów						
Na podstawie obserwacji						
Zdolności interpersonalne						
Opanowanie i samokontrola						
Samodzielność, inicjatywa i podejmowanie decyzji						
Wiara we własne kompetencje i możliwości						
Ocena za predyspozycje osobowościowe***						

II. Ocena umiejętności kierowniczych (na podstawie rozmowy ukierunkowanej)*

Nazwa umiejętności	Liczba punktów					
	6	5	4	3	2	1
Planowanie i organizowanie						
Motywowanie i ocenianie						
Ocena za umiejętności kierownicze***						

III. Ocena koncepcji pracy na stanowisku*

Kategorie oceny koncepcji	Liczba punktów					
	6	5	4	3	2	1
Przeprowadzenie analizy i diagnozy kluczowych problemów						
Adekwatność proponowanych rozwiązań do zidentyfikowanych problemów						
Identyfikacja możliwych kategorii ryzyka dla proponowanych rozwiązań						
Wpływ efektów proponowanych rozwiązań na pracę jednostki (komórki) organizacyjnej Policji						
Czytelność i spójność						
Ocena za koncepcję pracy na stanowisku***						

IV. Doświadczenie zawodowe

Uzasadnienie (<i>należy wpisać podstawę przyznania danej liczby punktów</i>)	4*	5÷8**	12*	13÷16**	+4*
.....					
Ogólna suma punktów					

Nazwisko i imię oceniającego

- * - w odpowiedniej kratce zaznaczyć znakiem „x” liczbę przyznanych punktów,
- ** - wpisać liczbę przyznanych punktów,
- *** - wartości punktowe zaokrągliamy z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku,

9. Instrukcja do wypełniania arkusza indywidualnej oceny kandydata

KRYTERIUM	SKALA OCEN					
	6	5	4	3	2	1
Radzenie sobie w sytuacjach stresowych – umiejętność dostosowania działań do szybko zmieniających się warunków i sytuacji, stanowczego i zdecydowanego działania skierowanego na rozwiązanie problemu.	Sprawnie dostosowuje działania do zmieniających się warunków. Utrzymuje wysoką jakość pracy w sytuacjach stresowych. Potrafi przewidywać potencjalne problemy i minimalizować ich negatywne skutki.	Dostosowuje działania do zmieniających się warunków. Utrzymuje jakość pracy w sytuacjach stresowych. Wyciąga wnioski i potrafi wykorzystać je w przyszłości.	Posiada umiejętność działania w sytuacjach stresowych. Działa w sposób zdecydowany, skierowany na rozwiązanie problemu.	Posiada skłonność do unikania samodzielnego działania w sytuacjach stresowych. Najlepiej działa pod kierunkiem.	Podlega negatywnym skutkom sytuacji stresowych. Unika działania samodzielnego, popełnia błędy w działaniu.	W sytuacjach stresowych jego działanie ulega dezorganizacji, wymaga nadzoru. Jego błędy powodują nasilenie skutków zdarzenia.
Rozpoznawanie i rozwiązywanie konfliktów – umiejętność zidentyfikowania konfliktu, rozpoznania jego źródeł, efektywnego rozwiązania oraz zapobiegania powstawaniu konfliktów. Posiada kompetencje do ich rozwiązywania.	Sprawnie identyfikuje konflikty i rozpoznaje ich potencjalne źródła, efektywnie je rozwiązuje i skutecznie zapobiega ich powstawaniu. Posiada wysoką umiejętność argumentowania, przekonywania, perswazji.	Potrafi zidentyfikować konflikt i rozpoznać potencjalne jego źródła. Potrafi przyjąć rolę arbitra. Potrafi zapobiegać im w przyszłości. Posiada umiejętność argumentowania, przekonywania, perswazji.	Zauważa konflikty i stara się je łagodzić. Stara się im zapobiegać na przyszłość. Potrafi argumentować i przekonywać strony w celu ich rozwiązania.	Na ogół nie stwarza sytuacji konfliktowych. Gdy występują stara się jak najszybciej je zakończyć. Rzadko poszukuje ich źródeł i zastanawia się nad ich konsekwencjami.	Swoim zachowaniem może stwarzać sytuacje konfliktowe lub/i unikać ich rozwiązania. Słabo radzi sobie ze zrozumieniem ich przyczyn i konsekwencji.	Swoim zachowaniem prowokuje konflikty lub/i nie podejmuje prób ich rozwiązania. Nie posiada umiejętności zidentyfikowania ich źródeł.
Planowanie i organizowanie – umiejętność planowania działań, sposobów ich realizacji i organizowania pracy w celu wykonania zadań, ustalanie priorytetów, dostosowanie planów i organizacji pracy do zmieniających się okoliczności, efektywne wykorzystywanie czasu.	Bardzo sprawnie klasyfikuje zadania i prawidłowo ustala kolejność realizacji. Posiada umiejętność planowania wariantów złożonych, z uwzględnieniem zmieniających się okoliczności. Tworzy algorytmy do ogólnego stosowania.	Sprawnie klasyfikuje zadania i prawidłowo ustala kolejność realizacji. Posiada umiejętność planowania wariantowego, z uwzględnieniem zmieniających się okoliczności.	Prawidłowo klasyfikuje zadania o zróżnicowanym stopniu trudności i ustala kolejność ich realizacji. Posiada umiejętność prawidłowego planowania pracy adekwatnie do okoliczności.	Potrafi sklasyfikować zadania i prawidłowo ustalić kolejność realizacji w sprawach prostych. Posiada umiejętność prawidłowego planowania własnej pracy.	Trudności w organizacji i planowaniu pracy własnej. Nie potrafi sklasyfikować zadań i prawidłowo ustalić kolejności realizacji. Prawidłowo funkcjonuje tylko w znanych sobie schematach.	Brak umiejętności lub chęci do organizowania pracy własnej. Nie potrafi sklasyfikować zadań pod względem ich ważności. Ignoruje instruktaże.
Motywowanie i ocenianie – Zachęcanie i mobilizowanie pracowników do podjęcia wysiłku wykorzystując zróżnicowane techniki, dostosowane do indywidualnych potrzeb pracowników. Poszukiwanie nowych sposobów zwiększania motywacji i zaangażowania pracowników. Umiejętność trafnego ocenienia zachowań i sytuacji, przekazywania informacji zwrotnych.	Inspiruje pracowników do podjęcia wysiłku w celu realizacji wyznaczonych zadań wykorzystując zróżnicowane techniki dostosowane do indywidualnych potrzeb. Tworzy sprzyjające pracy środowisko. Poszukuje nowych sposobów motywowania. Trafnie ocenia zachowania i sytuacje, udziela konstruktywnych informacji zwrotnych.	Zachęca pracowników do realizacji wyznaczonych celów, stosuje różne, zindywidualizowane techniki motywowania. Dbą o dobrą atmosferę pracy. Trafnie ocenia zachowania i sytuacje, udziela informacji zwrotnych.	Dbą o realizację wyznaczonych celów, stosuje różne techniki motywowania pracowników. Ceni sobie dobrą atmosferę pracy. Stosuje przyjęte kryteria oceny zachowań i sytuacji, potrafi udzielać informacji zwrotnych.	Stosuje niezróżnicowane sposoby motywowania, nie zwraca uwagi na atmosferę pracy. Potrafi stosować się do przyjętych kryteriów oceny, czasami udziela informacji zwrotnych.	Nie motywuje pracowników, nie dba o atmosferę pracy. Stosuje niezrozumiałe systemy oceniania wyników pracy i nie udziela informacji zwrotnych.	Demotywuje i utrudnia pracownikom realizację wyznaczonych celów, nie stosuje obiektywnego systemu motywowania i oceniania lub/i stosuje wyłącznie system kar. Wprowadza nieprzyjazną atmosferę pracy.
Zdolności interpersonalne – umiejętność precyzyjnego, jasnego wyrażania się oraz rozumienia i	Atrakcyjnie, zrozumiale, bez zniekształceń przekazuje i odbiera wszelkie	Trafnie, zrozumiale, bez zniekształceń przekazuje i odbiera informacje. Inter-	Przekazuje i odbiera informacje zrozumiale, bez zniekształceń. Interpretuje	Przekazuje i odbiera informacje bez zniekształceń. Potrzebuje podpo-	Nie zawsze potrafi prawidłowo przekazać informacje, potrzebuje gotowych	Przekazuje i odbiera informacje ze zniekształceniami lub przekazuje

zaangażowania w wypowiedzi innych. Otwartość w kontaktach z ludźmi.	informacje. Interpretuje fakty, odnajdując wszelkie powiązania z sytuacją. Mocno zaangażowany w przebieg rozmowy i otwarty na kontakty z ludźmi.	pretuje fakty, odnajdując skomplikowane powiązania z sytuacją. Zaangażowany w przebieg rozmowy i otwarty w kontakcie.	różne fakty związane z sytuacją. Okazuje zainteresowanie przebiegiem rozmowy.	wiedzi przy określaniu powiązań różnych faktów związanych z sytuacją. Przeciętnie zaangażowany w przebieg rozmowy.	standardów wypowiedzi. Ma duże trudności z określaniem powiązań różnych faktów związanych z sytuacją. Słabo zaangażowany w przebieg rozmowy, mało otwarty w kontakcie.	informacje w sposób niezrozumiały. Nie potrafi określić powiązań różnych faktów związanych z sytuacją. Nie zainteresowany przebiegiem rozmowy, zamknięty w kontaktach z innymi ludźmi.
Opanowanie i samokontrola - umiejętność poddawania własnych zachowań i poglądów namysłowi, wstrzymywanie się od spontanicznych działań wskutek pytań o ich możliwe konsekwencje i oceny, umiejętność panowania nad emocjami.	Poddaje własne zachowania i poglądy namysłowi, trafnie ocenia konsekwencje podejmowanych przez siebie działań, kontroluje własne zachowania i dobrze panuje nad emocjami.	Potrafi poddać własne zachowania i poglądy namysłowi, zdolny do oceny konsekwencji podejmowanych przez siebie działań. Potrafi kontrolować własne zachowania i zapanować nad emocjami.	Czasami poddaje własne zachowania i poglądy namysłowi, stara się ocenić możliwe konsekwencje podejmowanych działań. Stara się kontrolować własne zachowania, zazwyczaj panuje nad emocjami.	Rzadko poddaje własne zachowania i poglądy namysłowi oraz ocenia ich możliwe konsekwencje. Zdarza mu się nie panować nad emocjami i nie kontrolować własnych zachowań.	Sporadycznie poddaje własne zachowania namysłowi oraz ocenie ich konsekwencji. Często zdarza mu się nie panować nad emocjami i nie kontrolować własnych zachowań.	Nie poddaje własnych zachowań namysłowi, nie potrafi ocenić konsekwencji podejmowanych działań. Nie panuje nad zachowaniami i emocjami.
Wiara we własne kompetencje i możliwości - przekonanie o własnej wartości i możliwości wykonania większości zadań, brak wątpliwości i niepewności co do zdolności radzenia sobie z zadaniami.	Ma wysokie poczucie własnej wartości i kompetencji, potrafi poradzić sobie z większością zadań, prezentuje adekwatną samoocenę.	Ma dobrą samoocenę, przekonanie o własnej wartości i kompetencjach, przekonany o możliwości poradzenia sobie z większością zadań.	Zazwyczaj przekonany o swojej wartości, możliwościach i kompetencjach, zazwyczaj zdolny do poradzenia sobie z realizacją powierzonych zadań.	Ma słabe przekonanie o własnych możliwościach i kompetencjach, rzadko radzi sobie z powierzonymi zadaniami, raczej niepewny w działaniu.	Ma niskie poczucie własnej wartości i kompetencji, słabo radzi sobie z powierzonymi zadaniami, przejawia wątpliwości co do skuteczności własnego działania, niepewny.	Ma bardzo niskie poczucie własnej wartości i kompetencji, nie radzi sobie z powierzonymi zadaniami, nie wierzy w skuteczność własnego działania.
Samodzielność, inicjatywa i podejmowanie decyzji - zdolność do samodzielnego wyszukiwania i zdobywania informacji, formułowania wniosków i proponowania rozwiązań, podejmowanie trafnych decyzji w odpowiednim czasie i odpowiedzialności za działania.	Zdolny do efektywnego samodzielnego działania, wykonując złożone, niestandardowe zadania dobiera właściwe metody i środki, proponuje nowe rozwiązania, które wykorzystywane są przez innych. Podejmuje zazwyczaj trafne decyzje, w optymalnym czasie. Cechuje go wysoka odpowiedzialność za siebie i gotowość do podjęcia odpowiedzialności za współpracowników.	Samodzielny w działaniu, dobiera metody i środki adekwatne do realizowanych zadań, także niestandardowych, proponuje rozwiązania. Podejmuje trafne decyzje, w optymalnym czasie Bierze odpowiedzialność za efekty swoich działań.	Zdolny do samodzielnego działania, wykonuje różnicowane zadania, proponuje rozwiązania. Potrzebuje wsparcia przy niestandardowych zadaniach. Potrafi podejmować trafne i szybkie decyzje. Cechuje go odpowiedzialność.	Samodzielnie realizuje proste zadania, wymaga nadzoru w trudniejszych. Korzysta z gotowych wzorców rozwiązania. Nie podejmuje inicjatywy w realizacji kolejnych etapów zadania. Potrafi podejmować decyzje, ale potrzebuje więcej czasu. Na ogół czuje się odpowiedzialny za pracę.	Na ogół nie działa samodzielnie, wymaga stałej pomocy. Niechętnie poszukuje informacji. Trudność sprawia mu podejmowanie decyzji, potrzebuje czasu. Podejmując działania nie czuje się za nie odpowiedzialny.	Nie potrafi działać samodzielnie, bez zaangażowania innych osób. Nie poszukuje informacji. Nie podejmuje działań i odpowiedzialności za nie. Unika podejmowania decyzji.

10. Wzór arkusza zbiorczej oceny kandydatów

.....
(miejsowość i data)

ARKUSZ ZBIORCZY OCENY KANDYDATÓW

.....
(rozmowa kwalifikacyjna na stanowisko)

Kandydaci	Członkowie komisji																				Ocena ogólna*
	1.....				2.....				3.....				4.....				5.....				
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
1.																					
2.																					
3.																					
4.																					
5.																					
6.																					
7.																					

*Ocena ogólna stanowi średnią arytmetyczną

- I – Ocena predyspozycji osobowościowych.
- II – Ocena umiejętności kierowniczych.
- III – Ocena koncepcji pracy na stanowisku.
- IV – Doświadczenie zawodowe.

Podpisy członków komisji 1 2 3 4 5

11. Ankieta ewaluacyjna



BADANIE EWALUACYJNE

Biuro Kadr i Szkolenia KGP (KWP/KSP, Szkoły Policji/KMP/KPP/KRP w)
prowadzi badanie ewaluacyjne postępowania kwalifikacyjnego na wybrane stanowiska służbowe
w Policji.

W związku z tym zwracamy się z prośbą o wypełnienie *Kwestionariusza ewaluacyjnego*. Ce-
lem badania ankietowego jest poznanie Pana/Pani opinii dotyczącej postępowania kwalifikacyjnego.
Prosimy o szczerze i wyczerpujące odpowiedzi oraz o wypełnienie wszystkich rubryk niniejszego *Kwe-
stionariusza*. Państwa pomoc w postaci oceny postępowania przyczyni się do oceny trybu i zasad
postępowania organizowanych w przyszłości.

Dziękujemy za wypełnienie *Kwestionariusza*

INSTRUKCJA WYPEŁNIANIA KWESTIONARIUSZA EWALUACYJNEGO

W kwestionariuszu zawarte są pytania dotyczące wybranych aspektów postępowania kwalifi-
kacyjnego oraz pytania metryczkowe. Prosimy o dokładne postępowanie według instrukcji poprzedza-
jącej każdy blok pytań w Kwestionariuszu. Odpowiedzi należy udzielać poprzez wpisanie znaku „X”
w miejscu, które jest zgodne z Pana/Pani opinią na dany temat.

W pytaniach, w których nie ma skali odpowiedzi, prosimy wpisać w puste miejsca własną od-
powieź. W tych pytaniach może Pan/Pani wyrazić własną opinię.

Do wyrażenia opinii dotyczących zagadnień, które nie wystąpiły w Kwestionariuszu, posłużą
Państwu punkt nr 10 „Inne uwagi i propozycje”.

12. KWESTIONARIUSZ EWALUACYJNY

DANE METRYCZKOWE	
Płeć	
Wiek	
Staż służby w Policji	
Obecnie zajmowane stanowisko	
Staż służby na obecnym stanowisku	

1. *W jaki sposób uzyskał(a) Pan(i) informację o postępowaniu kwalifikacyjnym na aplikowane stanowisko*

- internet (strona jednostki ogłaszającej konkurs),
- inna strona internetowa,
- inna forma ogłoszenia przez jednostkę ogłaszającą konkurs,
- od innych funkcjonariuszy/pracowników Policji,
- w inny sposób, jaki:,

2. *Czy treść ogłoszenia zawierała wszystkie niezbędne informacje dla kandydata?*

Skala: 1 –nie, 2 – raczej nie, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. *Czy konstrukcja i treść pytań testowych była zrozumiała?*

tak	nie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. *Czy według Pana(i) test wiedzy posiadał:*

	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
– odpowiedni czas trwania,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– odpowiednią ilość pytań,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– zrozumiałe pytania,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. W jakim stopniu pytania zadane przez komisję umożliwiły Panu(i) zaprezentowanie swoich(jej):

	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
– predyspozycji osobowościowych,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– umiejętności kierowniczych,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– motywacji,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– osiągnięć i doświadczenia zawodowego.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Czy według Pana(i) w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej panowała dobra atmosfera, sprzyjająca otwartej komunikacji?

Skala: 1 –nie, 2 – raczej nie, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Jak ocenia Pan(i) sposób przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego?

Skala: 1 – bardzo nisko, 2 – nisko, 3 – odpowiednio, 4 – wysoko, 5 – bardzo wysoko.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Czy Pana(i) zdaniem poniższe etapy postępowania kwalifikacyjnego wymagają zmian:

	tak	nie
– publikacja ogłoszenia,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– gromadzenie dokumentacji osobowej,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– opracowywania koncepcji,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– test wiedzy,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– rozmowa kwalifikacyjna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(jeśli tak, to dlaczego)

.....

.....

.....

.....

.....

9. *Inne uwagi i propozycje.*

.....

.....

.....

.....

.....