

13**DECYZJA NR 25 KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI**

z dnia 5 lutego 2003 r.

**w sprawie zorganizowania i przeprowadzenia egzaminu oficerskiego dla policjantów,
którzy ukończyli szkolenie wyższe zawodowe dla absolwentów szkół wyższych
– specjalizacja kryminalna, zrealizowane w dniach 14.01 – 25.07.2002 r.**

§ 1

1. Egzamin oficerski, zwany dalej „egzaminem”, zorganizuje i przeprowadzi Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.
2. W celu zorganizowania i przeprowadzenia egzaminu Komendant – Rektor Wyższej Szkoły Policji powoła komisję egzaminacyjną zwaną dalej „komisją”, w skład której wejdą przedstawiciele Komendanta Głównego Policji z właściwego merytorycznie biura i Wyższej Szkoły Policji.
3. Nabór policjantów – kandydatów na egzamin oficerski prowadzi Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

§ 2

Egzamin składa się z:

- 1) testu wiedzy;
- 2) sprawdzianu umiejętności zawodowych;
- 3) rozmowy kwalifikacyjnej, przeprowadzonych na zasadach i w trybie określonym w decyzji.

§ 3

1. Test wiedzy trwa 80 minut i składa się z 80 pytań zawierających 4 odpowiedzi, z których tylko jedna jest poprawna, punktowanych w skali 0-1 punkt.
2. Zaliczenie testu wiedzy następuje po uzyskaniu przez policjanta minimum 48 punktów i stanowi podstawę dopuszczenia do sprawdzianu umiejętności zawodowych.

§ 4

1. Sprawdzenie umiejętności zawodowych polega na wykonaniu zadania praktycznego, opracowanego na podstawie katalogu zadań i umiejętności określonych w programie ramowym szkolenia wyższego zawodowego dla absolwentów szkół wyższych – specjalizacja kryminalna.
2. Za wykonanie zadania praktycznego, o którym mowa w ust. 1, policjant może uzyskać od 0 do 40 punktów.
3. Zaliczenie sprawdzianu umiejętności zawodowych następuje po uzyskaniu przez policjanta minimum 24 punktów i stanowi podstawę dopuszczenia do rozmowy kwalifikacyjnej.

§ 5

1. Rozmowa kwalifikacyjna ma na celu sprawdzenie

umiejętności stosowania przez policjanta posiadanej wiedzy i doświadczenia zawodowego związanych z realizacją zadań na zajmowanym przez niego stanowisku oraz ocenę jego cech określonych w załączniku do decyzji.

2. Z przeprowadzonej rozmowy kwalifikacyjnej policjant może uzyskać od 0 do 40 punktów.
3. Zaliczenie rozmowy kwalifikacyjnej następuje po uzyskaniu przez policjanta minimum 24 punktów.

§ 6

1. Suma punktów uzyskanych przez policjanta z testu wiedzy, sprawdzianu umiejętności zawodowych oraz rozmowy kwalifikacyjnej stanowi podstawę określenia oceny, z jaką policjant złożył egzamin oficerski, według następującej skali ocen:
 - 1) 0-95 punktów – ocena 1 (nie dostateczna);
 - 2) 96-108 punktów – ocena 2 (dopuszczająca);
 - 3) 109-121 punktów – ocena 3 (poprawna);
 - 4) 122-134 punkty – ocena 4 (dobra);
 - 5) 135-147 punktów – ocena 5 (bardzo dobra);
 - 6) 148-160 punktów – ocena 6 (wyróżniająca).
2. Brak zaliczenia którejkolwiek z trzech części egzaminu oficerskiego skutkuje przerwaniem egzaminu i wystawieniem policjantowi oceny niedostatecznej.
3. Zaliczeń i egzaminów poprawkowych nie przeprowadza się.

§ 7

Policjant, który złożył egzamin oficerski, otrzymuje świadectwo złożenia egzaminu oficerskiego.

§ 8

O wyniku egzaminu oficerskiego Komendant – Rektor Wyższej Szkoły Policji powiadamia pisemnie Dyrektora Biura Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji oraz przełożonego policjanta właściwego w sprawach osobowych.

§ 9

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania.

Komendant Główny Policji:
gen. insp. Antoni Kowalczyk

Załącznik do decyzji nr 25
Komendanta Głównego Policji
z dnia 5 lutego 2003 r.

Cechy pozytywne i negatywne kandydata obserwowane podczas rozmowy kwalifikacyjnej

Standardy zawodowe i etyczne:

Cechy pozytywne:

- bezstronność i sprawiedliwość,
- takt w rozmowach, wrażliwość w doborze słów,
- panowanie nad sobą,
- spokój i pewność siebie w stresowych sytuacjach,
- poczucie dumy z samorealizacji,
- poczucie dumy z wykonywanego zawodu.

Cechy negatywne:

- okazywanie obojętności,
- działanie nierozważne, bez uwzględnienia odczuć innych osób,
- brak elastyczności w stosunkach z innymi osobami,
- egocentryzm, brak taktu, obcesowość,
- arogancja, nadużywanie władzy,
- stwarzanie napięć,
- przejawianie stronniczości lub uprzedzeń,
- podważanie ustanowionych procedur,
- brak dumy ze swej sprawności lub wyglądu,
- brak dumy z pracy w Policji.

Komunikacja

Cechy pozytywne:

- mówi wyraźnie i zwięźle,
- wymowny, płynny i przekonujący mówca,
- dostosowuje styl komunikacji do potrzeb publiczności,
- zadaje pytania, dąży do pełnego zrozumienia wypowiedzi innych osób.

Cechy negatywne:

- mówi niejasno lub niewyraźnie,
- wypowiedzi nie zawierają potrzebnych informacji,
- nie zwraca uwagi na wypowiedzi innych osób,
- często przerywa innym osobom.

Motywacja własna

Cechy pozytywne:

- zainteresowanie pracą,
- wytrwałość w obliczu trudności i przeszkód,
- ciągle uaktualnianie wiedzy zawodowej,
- dążenie do osiągnięcia wyznaczonych celów,
- ciągle śledzenie osiągniętych przez siebie postępów,
- planowanie i organizowanie pracy.

Cechy negatywne:

- apatia,

- tendencja do negatywnego postrzegania spraw,
- brak zaangażowania w wykonywanie zadań i pracę,
- łatwe poddawanie się w obliczu problemów,
- brak uaktualniania wiedzy zawodowej,
- unikanie pracy lub odpowiedzialności,
- brak zorganizowania w podejściu do zarządzania pracą.

Podejmowanie decyzji

Cechy pozytywne:

- szybko i dokładnie przyswaja sobie informacje i nabywa doświadczenie,
- wnikliwie i sprawnie korzysta z posiadanej wiedzy i doświadczenia,
- jest obiektywny, decyzje podejmuje bez uprzedzeń,
- będąc pod presją podejmuje decyzje racjonalnie i bezstronnie,
- zmienia, wyjaśnia lub broni decyzji w świetle późniejszych informacji,
- myśli o skutkach swego działania,
- przewiduje problemy i stara się je rozwiązać w odpowiednim czasie.

Cechy negatywne:

- przyjmuje informacje bez dociekania ich prawdziwości lub dokładności,
- podejmując decyzje kieruje się osobistymi uprzedzeniami,
- podejmuje decyzje zbyt subiektywnie,
- unika podejmowania decyzji,
- niezdecydowany: podjęcie decyzji trwa zbyt długo,
- podejmując decyzje nie opiera się na uzyskanych doświadczeniach,
- po podjęciu decyzji zbyt upiera się przy niej pomimo nowych lub odmiennych informacji.

Kreatywność i innowacyjność

Cechy pozytywne:

- dochodzi do innowacyjnych i możliwych do zrealizowania w praktyce rozwiązań problemów,
- poszukuje nowych dróg wykonywania pracy, mając na uwadze konieczność jej ulepszenia,
- docenia uczciwie nowe pomysły,
- przedstawia praktyczne plany innowacyjnych zmian,
- wspiera wdrażanie nowych praktyk.

Cechy negatywne:

- brak oryginalnych pomysłów,
- wykazuje nieuzasadniony upór przy każdej zmianie w stosunku do tradycyjnego podejścia,
- brak wyobraźni,
- jest zawsze zadowolony z istniejącego stanu rzeczy, nie dąży do ulepszeń,
- ma „klapki na oczach”,
- cechuje się brakiem wrażliwości i brakiem reakcji.

Przywództwo

Cechy pozytywne:

- wyraźnie wytycza innym kierunek,
- wyznacza realistyczne cele zespołowe,
- uznaje i chwali dobrą pracę,
- przydziela pracę bezstronnie,
- konsultuje się z innymi i dąży do poznania ich poglądów,
- przekazuje zespołowi informacje,
- okazuje osobiste zaangażowanie poprzez interesowanie się zdarzeniami i incydentami,
- jest pewny siebie w stosunkach z personelem i społeczeństwem,
- jest osobiście zainteresowany, wspiera i zachęca zespół.

Cechy negatywne:

- nie wywiera wpływu na zespół i nie motywuje go,
- unika stosunków z ludźmi,
- zachęca do przekazywania informacji w górę, drogą służbową, a nie zachęca do przekazywania ich w dół i w poziomie,
- brakuje mu wiarygodności w stosunkach z innymi,
- nie wytycza lub nie wyjaśnia kierunku,
- nie wie kiedy ingerować, a kiedy nie ingerować w zaistniałą sytuację,
- nie włącza zespołu do pracy,
- czuje się niepewnie wobec zgromadzonego personelu lub w publicznych wystąpieniach.