

POMOCNICZY KATALOG

Pomocniczy katalog elementów oceny

w kryterium nr 8 „Pozycja zawodowa”

1. CEL KATALOGU

Kryterium nr 8 „Pozycja zawodowa” jest jedynym kryterium w katalogu kryteriów referencyjnych, w którym właściwy komendant (komendant powiatowy / miejski PSP, komendant wojewódzki PSP albo kierownik JC) dokonuje indywidualnej oceny każdego kandydata, posługując się własną wiedzą o jego służbie. Pozostałe kryteria mają charakter mierzalny i systemowy.

Niniejszy katalog stanowi pomocniczy materiał dla właściwego komendanta, ułatwiający spójną i transparentną ocenę kandydatów. Rekomendacje w nim zawarte nie mają charakteru obligatoryjnego — komendant może uwzględnić również elementy w nim niewymienione, jeżeli uznaje je za istotne z punktu widzenia potrzeb służby.

2. POMOCNICZY KATALOG ELEMENTÓW OCENY

Komendant korzysta z elementów w katalogu w zakresie, jaki uzna za istotny dla konkretnych kandydatów.

Katalog

- ▶ Zajmowanie przez kandydata (jako podoficera) **etatu aspiranckiego/oficerskiego** lub realizowanie zadań typowo przypisanych dla tych korpusów — kandydat już dziś wykonuje obowiązki adekwatne stanowiskom w korpusie aspirantów lub oficerów.
- ▶ **Braki kadrowe w korpusie aspirantów i oficerów** w macierzystej jednostce — po ukończeniu KKZ kandydat wypełni realną lukę kadrową lub jest przewidywany do objęcia konkretnego stanowiska bądź obszaru zadań charakterystycznego dla wyższych korpusów.
- ▶ Potrzeby kadrowe wynikające z **aktualnej lub planowanej struktury organizacyjnej**.
- ▶ **Aktualna opinia służbowa** kandydata — treść opinii, w szczególności wnioski przełożonego.
- ▶ **Postawa w służbie** — dyscyplina, kultura osobista, podejście do obowiązków, samodzielność w wykonywaniu obowiązków służbowych.
- ▶ **Stosunek do współpracowników i przełożonych**, w tym zdolność do współpracy w zespole.
- ▶ **Inicjatywa służbowa** — podejmowanie zadań ponadstandardowych, zgłaszanie propozycji usprawnień w pracy danej komendy.
- ▶ **Sumienność i terminowość** wykonywania obowiązków służbowych.
- ▶ Udział w **dodatkowych przedsięwzięciach** jednostki — projektach, działaniach informacyjnych i prewencyjnych i innych przedsięwzięciach prowadzonych w danej komendzie.
- ▶ Praca w **zespołach zadaniowych i problemowych** powołanych przez komendanta.
- ▶ **Aktywność sportowa** — reprezentowanie jednostki, województwa lub PSP w zawodach i mistrzostwach, osiągnięcia indywidualne i zespołowe.
- ▶ **Wybitne osiągnięcia zawodowe** — wyróżnienia, nagrody, podziękowania, awanse poza kolejnością, odznaczenia.
- ▶ Udział w **działaniach ratowniczych o szczególnym znaczeniu**.
- ▶ Członkostwo w **specjalistycznych grupach ratowniczych** i modułach ratowniczych.
- ▶ **Działalność edukacyjna w ramach działalności PSP** — prowadzenie szkoleń, ćwiczeń, instruktaży dla strażaków w jednostce lub poza nią (np. w OSP), w tym posiadanie uprawnień instruktorskich.
- ▶ Działalność w **organizacjach pozarządowych (NGO)** związanych z bezpieczeństwem, ratownictwem, ochroną ludności i edukacją przeciwpożarową — pełnione funkcje, czas zaangażowania, mierzalne efekty.

- ▶ Aktywność w **ochotniczych strażach pożarnych (OSP)** — członkostwo czynne, pełnione funkcje, zaangażowanie w działalność ratowniczą i prewencyjną.
- ▶ **Działalność edukacyjna na rzecz społeczności lokalnej** — pogadanki, warsztaty, szkolenia z ochrony przeciwpożarowej dla dzieci, młodzieży, seniorów i mieszkańców.
- ▶ **Reprezentowanie PSP na zewnątrz** — udział w wydarzeniach publicznych, kontakt z mediami, działalność w stowarzyszeniach branżowych.
- ▶ **Dotychczasowy rozwój zawodowy** — zdobywanie kolejnych kwalifikacji, podejmowanie nowych obszarów odpowiedzialności.
- ▶ **Motywacja** wyrażona w raporcie i obserwowana w służbie — spójność deklaracji z dotychczasowym przebiegiem służby.
- ▶ **Stabilność zawodowa** — brak czynników mogących skutkować odejściem ze służby w krótkim okresie po ukończeniu KKZ.

3. WSKAZÓWKI METODYCZNE DLA KOMENDANTA

Poniższe wskazówki mają pomóc w dokonaniu spójnej, sprawiedliwej i transparentnej oceny kandydatów.

3.1 Wybór elementów do oceny – porównywalność ocen

Komendant nie ma obowiązku odnoszenia się do wszystkich kategorii i elementów wymienionych w katalogu - wybiera te, które są istotne w przypadku konkretnych kandydatów z jego jednostki.

Jeżeli komendant chce uwzględnić element niewymieniony w katalogu, ma do tego prawo.

Komendant powinien stosować **jednakowe kryteria** oceny wobec wszystkich kandydatów z jednostki — tj. jeżeli ocenia kandydata A pod kątem aktywności w OSP, powinien wziąć ten sam aspekt pod uwagę także w przypadku kandydata B.

3.2 Różnicowanie oceny

Pula punktów do dyspozycji komendanta jest ograniczona (40 × limit indywidualny). Jeżeli wszyscy kandydaci są pod każdym względem podobni, komendant powinien mimo to dokonać różnicowania.

Różnicowanie powinno odzwierciedlać realne różnice między kandydatami, nawet jeżeli są subtelne. Mechaniczne przyznawanie wszystkim identycznej liczby punktów nie realizuje celu kryterium.

Komendant powinien być gotowy uzasadnić różnicowanie, nie ma takiego obowiązku formalnego, ale powinien móc wskazać, jakimi elementami się kierował.

Komendant **nie powinien** używać kryterium „Pozycji zawodowej” do kompensowania słabych wyników kandydata w pozostałych kryteriach referencyjnych. Kryterium to ma uzupełniać obraz, a nie korygować go przez zwiększanie wyniku punktowego kandydata.

3.3 Konsekwencje przyznania wysokich punktów

Przyznając kandydatowi wysokie punkty w ramach „Pozycji zawodowej”, komendant daje wyraźny sygnał, że dostrzega w nim potencjał wart inwestycji PSP w postaci skierowania na KKZ. Wysoka punktacja może spowodować, że kandydat zostanie zakwalifikowany na KKZ kosztem innego kandydata z silniejszymi wynikami w kryteriach mierzalnych.

Komendant powinien być **świadomy tej konsekwencji** i gotowy zdecydowanie wesprzeć wyróżnionego kandydata w dalszym rozwoju zawodowym po ukończeniu KKZ.