

Making the railway system
work better for society.

Příručka

Rámec řízení způsobilosti pro orgány

	<i>Vyhotovila</i>	<i>Ověřil</i>	<i>Schválil</i>
<i>Jméno</i>	J. YEO	M. SCHITTEKATTE	C. CARR
<i>Funkce</i>	vedoucí odpovědná za projekt	projektový manažer	vedoucí oddělení
<i>Datum</i>	29/06/2018	29/06/2018	29/06/2018
<i>Podpis</i>			

Historie dokumentu

<i>Verze</i>	<i>Datum</i>	<i>Poznámky</i>
1.0	29/06/2018	Konečná verze k zveřejnění

Tento dokument není právně závazným předpisem Evropské agentury pro železnice. Nejsou jím dotčeny rozhodovací procesy stanovené příslušnými právními předpisy EU. Závazný výklad právních předpisů EU je výlučně v kompetenci Soudního dvora Evropské unie.

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

Úvod

V zájmu zajištění účinného posuzování bezpečnosti vnitrostátními bezpečnostními orgány a případně Agenturou Evropské unie pro železnice (dále též „agentura“) a posílení vzájemné důvěry mezi nimi musí vnitrostátní bezpečnostní orgány a agentura zajistit, aby zaměstnanci podílející se na posuzování bezpečnosti měli potřebné kompetence.

Po udělení jednotného osvědčení o bezpečnosti nebo schválení z hlediska bezpečnosti dohlíží vnitrostátní bezpečnostní orgán na to, aby to, co žadatel o jednotné osvědčení o bezpečnosti nebo schválení z hlediska bezpečnosti předložil jako svůj systém zajišťování bezpečnosti (SMS), bylo skutečně prováděno a i nadále splňovalo zákonné povinnosti. Za tímto účelem musí vnitrostátní bezpečnostní orgán též zajistit, aby zaměstnanci podílející se na dohledu měli potřebné kompetence.

Definice:

- **Posuzováním bezpečnosti** se rozumí činnosti, které vykonává orgán pověřený úkolem posoudit, zda systém zajišťování bezpečnosti železničního podniku nebo provozovatele infrastruktury splňuje zákonné povinnosti, zkontrolovat úplnost, důslednost, relevantnost a vhodnost dokumentace žádosti, aby se ujistil, že železniční podnik nebo provozovatel infrastruktury je schopen zajistit provozní bezpečnost. Na základě závěrů dokončeného posouzení bezpečnosti rozhodne orgán ve věci jednotného osvědčení o bezpečnosti nebo schválení z hlediska bezpečnosti.
- **Dohledem** se rozumí činnosti, které vykonává vnitrostátní bezpečnostní orgán po vystavení jednotných osvědčení o bezpečnosti nebo schválení z hlediska bezpečnosti s cílem zkontrolovat, zda systém zajišťování bezpečnosti železničního podniku nebo provozovatelů infrastruktury působících v jejich členském státě trvale splňuje zákonné povinnosti.

4.1 Účel příručky

Tento dokument poskytuje pokyny osobám, které provádějí činnosti v oblasti posuzování bezpečnosti a dohledu, ohledně toho, jak mají zavést, provádět a udržovat systém řízení způsobilosti za účelem řízení a rozvoje způsobilosti jejich zaměstnanců.

Jeho cílem je též určit harmonizované požadavky na kompetence, které vnitrostátní bezpečnostní orgány potřebují, aby měly dostatek způsobilých zaměstnanců k vykonávání činností v oblasti posuzování bezpečnosti a dohledu a mohly náležitě sledovat stav bezpečnosti odvětví v celé EU.

4.2 Komu je určena tato příručka?

Tato příručka je určena především vnitrostátním bezpečnostním orgánům a agentuře, je však volně k dispozici i dalším agenturám a odvětvovým organizacím, aby pochopily, co se očekává, pokud jde o požadavky na kompetence zaměstnanců vykonávajících podobné úkoly.

4.3 Působnost

Systém řízení způsobilosti organizace musí pomocí procesů (jako je odborná příprava, mentorování, učení se od jiného zaměstnance, odborná příprava na pracovišti) zajistit, aby zaměstnanci zapojení do posuzování bezpečnosti a dohledu prokázali příslušnou úroveň způsobilosti pro plnění úkolů.

Požadavky na kompetence uvedené v tomto dokumentu byly vypracovány proto, aby vnitrostátní bezpečnostní orgány získaly jasnou představu o znalostech, dovednostech a chování, které budou muset

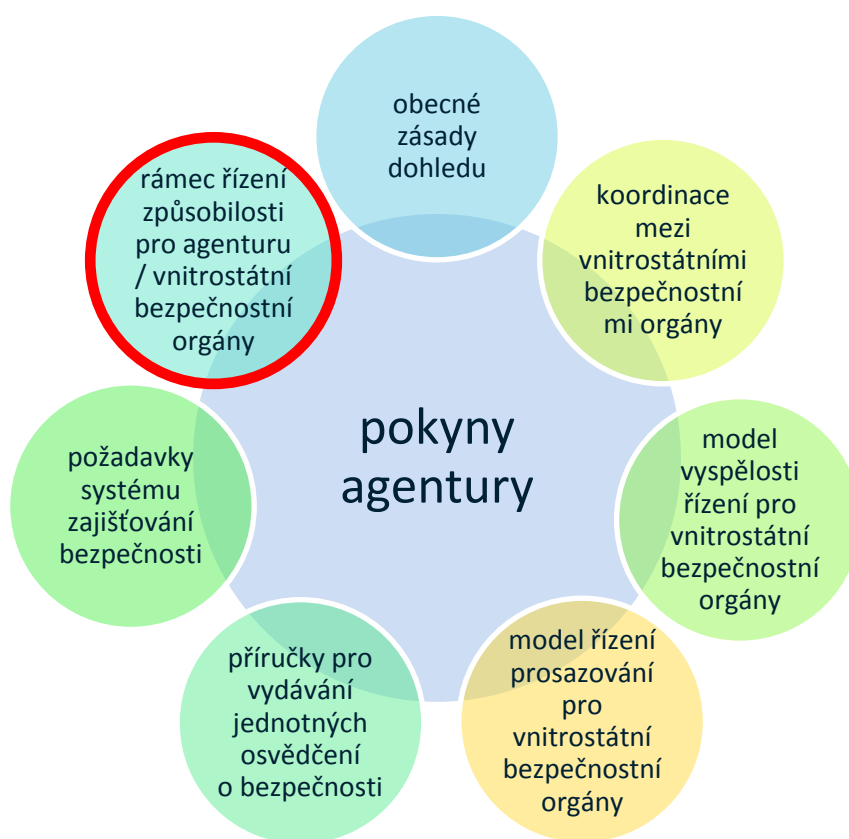
Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

doložit zaměstnanci vykonávající činnosti v oblasti posuzování bezpečnosti a dohledu. Vycházejí z článku 13 prováděcího aktu o stanovení praktických mechanismů pro vydávání jednotných osvědčení o bezpečnosti a článku 6 společných bezpečnostních metod pro dohled.

Navrhované kompetence nejsou požadavky pro výběr zaměstnanců, kteří vykonávají činnosti v oblasti posuzování bezpečnosti a dohledu. Vydávající orgán nese odpovědnost za příslušné procesy v oblasti řízení lidských zdrojů (výběr, odborná příprava atd.) používané k zajištění toho, aby organizace měla k vykonávání výše uvedených činností požadovanou úroveň způsobilosti.

4.4 Struktura pokynů

Tento dokument tvoří součást souboru pokynů agentury, které mají pomoci železničním podnikům, provozovatelům infrastruktury, vnitrostátním bezpečnostním orgánům a agentuře při výkonu jejich funkce a plnění jejich úkolů v souladu se směrnicí (EU) 2016/798.



Obrázek 1: Soubor pokynů agentury

Obsah

Úvod	2
4.1 Účel příručky	2
4.2 Komu je určena tato příručka?	2
4.3 Působnost	2
4.4 Struktura pokynů	3
CYKLUS SYSTÉMU ŘÍZENÍ ZPŮSOBILOSTI	5
4.5 Obecná ustanovení	5
4.6 Kroky k vytvoření systému řízení způsobilosti	6
4.6.1 Vytvoření požadavků pro systém řízení způsobilosti	6
4.6.2 Provádění systému řízení způsobilosti	7
4.6.3 Udržování a rozvoj způsobilosti	8
4.6.4 Ověření, audit a přezkum systému řízení způsobilosti	8
3 RÁMEC KOMPETENCÍ	10
3.1 Komplexní kompetence pro posuzování bezpečnosti	10
3.2 Navržený rámec kompetencí pro účely dohledu	13

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

CYKLUS SYSTÉMU ŘÍZENÍ ZPŮSOBILOSTI

4.5 Obecná ustanovení

Vytvoření rámce způsobilosti je účinnou metodou posuzování, udržování a sledování znalostí, dovedností a charakteristických znaků osob v organizaci. Tento rámec umožňuje hodnocení stávajících úrovní způsobilosti s cílem zajistit, aby zaměstnanci měli odborné znalosti potřebné k plnění jejich úkolů. Pomáhá též vedoucím pracovníkům přijímat informovaná rozhodnutí o strategiích nábory nebo outsourcingu, vzdělávání a rozvoje, udržení zaměstnanců a strategií pro nástupnictví.

Způsobilost versus kompetence – jaký je mezi nimi rozdíl?

Ačkoli odborníci na lidské zdroje výrazy „způsobilost“ a „kompetence“ často zaměňují, pro účely tohoto dokumentu se použijí tyto definice.

- **Způsobilost** se rozumí naučená schopnost přiměřeně vykonávat úkol, povinnost či roli; být schopen jednat způsobile v daných souvislostech při plnění úkolu, povinnosti či role. Způsobilost je získána procesem učení praxí, při níž se znalosti, dovednosti, osobní hodnoty a postoje spojují a stávají se součástí konkrétního úkolu, povinnosti či role. Způsobilost v tomto dokumentu znamená schopnost plnit povinnosti a vykonávat činnosti, a to pravidelně a na uznané úrovni.
- **Kompetenci** se rozumí jakýkoli charakteristický znak osoby spojený s touto schopností nebo k ní přispívající, bez ohledu na to, zda jde o schopnost, vlastnost, hodnotu, znalost, dovednost či postoj. Má-li osoba takovou kompetenci, neznamená to, že je způsobilá. Aby se tyto kvality sloučily do způsobilosti plnit úkol, povinnost či roli očekávaným způsobem, je nutná určitá forma učení. Jinými slovy, kompetence je kombinací znalostí, dovedností, postojů, hodnot a chování, které vedou k úspěšné výkonnosti v práci a které lze získat činností, učením nebo absolvováním odborné přípravy a koučinku.

Vztah mezi způsobilostí a kompetencemi je ten, že způsobilost je uplatňováním kompetencí, které je posuzováno v souvislosti s určitou normou nebo souborem norem, přičemž lidé prokazují způsobilost uplatňováním svých kompetencí v pracovním prostředí.

Shrnutí:

	<i>Způsobilost</i>	<i>Kompetence</i>
<i>Zaměření</i>	Úloha	Osoba
<i>Definice</i>	Naučená schopnost přiměřeně vykonávat úkol, povinnost či roli; být schopen jednat způsobile v daných souvislostech při plnění úkolu, povinnosti či role. Způsobilost je získána procesem učení praxí, při níž se znalosti, dovednosti, osobní hodnoty a postoje spojují a stávají se součástí konkrétního úkolu, povinnosti či role. Způsobilost v tomto dokumentu znamená schopnost plnit povinnosti a vykonávat činnosti, a to pravidelně a na uznané úrovni.	Jakýkoli charakteristický znak osoby spojený s touto schopností nebo k ní přispívající, bez ohledu na to, zda jde o schopnost, vlastnost, hodnotu, znalost, dovednosti či postoj. Má-li osoba takovou kompetenci, neznamená to, že je způsobilá. Aby se tyto kvality sloučily do způsobilosti plnit úkol, povinnost či roli očekávaným způsobem, je nutná určitá forma učení. Jinými slovy, kompetence jsou kombinací znalostí, dovedností, postojů, hodnot a chování, které vedou k úspěšné výkonnosti v práci a které lze získat činností, učením, odbornou přípravou a koučinkem.

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

<i>Časová perspektiva</i>	Nyní – způsobilost spočívá v dosažení určitého výsledku a ohlíží se zpět. Prohlášení o způsobilosti je prohlášení o tom, jak je na tom osoba nyní, nikoli jak by na tom mohla být v budoucnosti.	Budoucnost – kompetence se týkají potenciálu osoby rozvíjet se a mohou se použít ve vztahu k budoucnosti, k předpovídání, čeho by daná osoba měla být schopna dosáhnout.
---------------------------	--	--

Pro účely této příručky a evropského regulačního rámce je „systém řízení způsobilosti“ systém zavedený s cílem, aby všichni zaměstnanci odpovídající za posuzování bezpečnosti a dohled byli způsobilí vykonávat své úkoly a aby dovednosti a znalosti zaměstnanců byly za všech okolností udržovány. Stejně jako většina systémů řízení obsahuje i tento systém navrhování, plánování, provádění, sledování a přezkum kroků (viz obrázek 2).



Obrázek 2: Cyklus systému řízení způsobilosti

4.6 Kroky k vytvoření systému řízení způsobilosti

4.6.1 Vytvoření požadavků pro systém řízení způsobilosti

Před navržením systému řízení způsobilosti je nutné stanovit účel jeho vytvoření. Rámce způsobilosti jsou zapotřebí pro konkrétní účely. V tomto případě má být zajištěna způsobilost zaměstnanců vykonávajících posuzování bezpečnosti a dohled. Tito zaměstnanci mají být pravidelně kontrolováni, aby bylo zajištěno, že si udržují požadovanou úroveň. To, jak plánujete využívat systém řízení způsobilosti, bude mít dopad na to, koho zapojíte do jeho přípravy a jak stanovíte jeho oblast působnosti. Vytvoření systému řízení způsobilosti může být značně náročné, proto je třeba přidělit na tento úkol potřebné zdroje.

a) Navržení systému řízení způsobilosti

Zapojte osoby vykonávající tuto práci – rámce by neměli vytvářet výhradně pracovníci oddělení lidských zdrojů, kteří ne vždy vědí, co které pracovní místo ve skutečnosti v praxi obnáší, i když mohou mít přístup

k popisu pracovního místa. Navržení rámce systému řízení způsobilosti by ani nemělo být necháno zcela na vedoucích pracovnících, kteří ne vždy přesně vědí, co který jejich zaměstnanec dělá každý den. Aby byla role pochopena úplně, je nutné jít ke zdroji – osobě, která danou práci vykonává – a současně získat celou škálu dalších vstupních informací o tom, díky čemu je člověk na tomto pracovním místě úspěšný. Je tím též zajištěno, že rámec je skutečně používán tak, jak je zapotřebí. Je rovněž důležité, aby byl významný pro lidi, kteří ho budou používat, aby ho mohli považovat za svůj. Pokud zahrnete irelevantní kompetence, lidé budou mít pravděpodobně problém najít si obecně k rámci cestu.

Shromážděte informace od zaměstnanců pomocí série workshopů (pracovních skupin), osobních rozhovorů a dotazníků, abyste pochopili kompetence požadované pro úspěšnou výkonnost v celé organizaci, na různých úrovních organizace a v konkrétních funkčních skupinách. Do navrhování rámce zapojte přímé nadřízené dotčených zaměstnanců a zaměstnance tak, že zřídíte pracovní skupinu pro návržení systému řízení způsobilosti. Sdělte cíle této činnosti zaměstnancům. Nejkomplexnější a nejpřesnější výsledky poskytne analýza pracovního místa, která zahrnuje řadu metod a aspektů. Čím lépe budou údaje shromažďovány, tím přesnější bude rámec.

4.6.2 Provádění systému řízení způsobilosti

- a) Vytvořte profily způsobilosti pro každé pracovní místo / pozici / roli

Profil kompetencí je souhrn kompetencí, které by měla mít osoba vykonávající danou roli spolu se stanovenou úrovní odbornosti, na které by každá kompetence měla být prováděna, aby osoba vykonávající danou roli byla způsobilá. Profil kompetencí pracovního místa lze používat v celé organizaci, aby bylo možné poskytnout jasnou a jednotnou definici požadavků na daného zaměstnance. Některé organizace ho mohou používat k vymezení základních úrovní způsobilosti vyžadovaných od jednotlivců, kteří vykonávají konkrétní úkoly, aby organizace splnila regulační požadavky.

- b) Vybírejte a přijímejte zaměstnance, přičemž je posuzujte na základě zavedených profilů způsobilosti.

Stanovené kompetence, které osoba potřebuje, aby byla v dané pozici úspěšná, by měly být uvedeny v oznámení o volném pracovním místě. Součástí výběrového řízení může být pohovor odvíjející se od kompetencí, který zhodnotí behaviorální způsobilost uchazeče k vykonávání konkrétní role. Pohovor by se měl zaměřit na to, jak daná osoba prokázala tuto kompetenci v minulosti. Každá otázka je zaměřena na získání behaviorálních důkazů o konkrétní kompetenci, Uchazeč je požádán, aby poskytl konkrétní příklady ze své předchozí praxe, kdy dané chování projevil.

- c) Vytvořte nástroje k zabezpečení kompetencí (např. hodnocení výkonnosti)

Za účelem posouzení, zda zaměstnanci mají vhodnou úroveň požadovaných kompetencí, musí být zaveden systém hodnocení. Je zapotřebí poznamenat, že hodnocení výkonnosti (obvykle prováděné jednou ročně) a hodnocení způsobilosti má různé výsledky, ačkoli je často využit stejný proces řízení lidských zdrojů (v závislosti na hodnocené způsobilosti). Hodnocení výkonnosti se často provádí v kontextu systému řízení výkonnosti, v němž je dobrá výkonnost oceněna například odměnou a špatná výkonnost je předmětem nápravných opatření či v extrémních případech sankcí. Hodnocení způsobilosti se provádí s cílem zajistit, aby zaměstnanec byl způsobilý k vykonávání úkolu podle předem stanovených norem. Je-li zaměstnanec z jakéhokoli důvodu vyhodnocen jako nezpůsobilý, bude zahájen program odborné přípravy / koučinku / mentorování, po němž bude následovat další hodnocení s cílem ubezpečit se, že dosáhl požadované úrovně způsobilosti. Pokud zaměstnanec není schopen svou způsobilost prokázat, nesmí daný úkol již vykonávat a uplatní se procesy řízení lidských zdrojů v rámci systému řízení výkonnosti.

d) Udržujte, rozvíjejte a posuzujte zaměstnance na základě zavedených profilů způsobilosti

Po zavedení úrovně způsobilosti budou muset být vytvořeny programy odborné přípravy, aby bylo zajištěno, že zaměstnanci mají požadované úrovně způsobilosti. Systém řízení by měl být schopen ověřit, zda po absolvování odborné přípravy mohou zaměstnanci prokázat danou kompetenci.

4.6.3 Udržování a rozvoj způsobilosti

a) Sledujte a opětovně posuzujte výkonnost zaměstnanců

Způsobilost zaměstnance vykonávajícího posuzování bezpečnosti nebo dohled je udržována pomocí strukturovaného procesu sledování výkonnosti a opětovného posouzení způsobilosti osobami odpovědnými za řízení procesu. Za to by mohli nést odpovědnost příímí nadřízení nebo externí/interní orgán pro kontrolu způsobilosti. Pokud jsou zaměstnanci přijímáni na vstupní úrovni, zúčastní se programu odborné přípravy, aby bylo zajištěno, že dosáhnou požadované úrovně způsobilosti. Následně bude řízením jejich výkonnosti prostřednictvím pravidelného sledování udržována jejich způsobilost.

b) Aktualizujte způsobilost jednotlivců

Způsobilost zaměstnanců musí být aktualizována z důvodu změn právních předpisů, technologie atd. Pro organizaci mohou být do činností v oblasti učení a rozvoje začleněny kompetence tak, aby zaměstnanci aktivně rozvíjeli kompetence, o nichž je známo, že jsou pro úspěch organizace zásadní. Odborná příprava může zahrnovat širokou škálu takových činností, jako jsou interní či externí kurzy, odborná příprava na pracovišti nebo konference/semináře.

c) Řiďte nedostatečnou výkonnost

Nedostatečnou výkonnost lze definovat jako posouzení ze strany vedení, že výkonnost zaměstnance neodpovídá úrovni požadované stanovenými normami způsobilosti. Primárním nástrojem používaným k posouzení individuální výkonnosti bude systém hodnocení. V případě nedostatečné výkonnosti je zapotřebí řádně vymezeného systému zdokonalování výkonnosti, v rámci kterého se analyzují příčiny a okolnosti nedostatků, pomůže se dotčenému zaměstnanci zlepšit jeho výkonnost a zajistí se sladění jeho profilu, povinností, které mu byly přiděleny, a požadované úrovně způsobilosti pro danou pozici. Hlavní zásadou je pomoci zaměstnancům dosáhnout optimální výkonnosti.

d) Ved'te si záznamy

Měl by být zaveden systém správy dokumentů, v němž bude možné dokumenty snadno dohledat. Všechny dokumenty týkající se řízení výkonnosti by měly být v souladu s nařízením (ES) č. 45/2001 o ochraně údajů.

4.6.4 Ověření, audit a přezkum systému řízení způsobilosti

Měl by být zaveden proces, v rámci kterého je prováděn pravidelný přezkum systému řízení způsobilosti. Tento proces se liší od každoročního hodnocení, v němž se hodnotí výkonnost zaměstnance. Otázkou je, zda kompetence a jejich požadovaná úroveň uvedená v profilu způsobilosti jsou stále zásadní pro účinné plnění úkolu.

Součástí ověřování je kontrola používání příslušných norem způsobilosti, metod posuzování a důsledného uplatňování postupů a pracovních pokynů vytvořených pro systém řízení způsobilosti.

V rámci auditu systému řízení způsobilosti je systém zkoumán jako celek, zkoumají se některé jeho části a probíhá kontrola výkonnosti a souladu v celém rozsahu systému řízení způsobilosti na základě postupů a nejnovějších regulačních požadavků.

Jsou zavedeny mechanismy k přezkumu systému řízení způsobilosti, aby bylo zajištěno, že zůstane účinný. Přezkum by měl posuzovat výkonnost celého systému na základě stanovených norem, klíčových ukazatelů výkonnosti a doporučení vyplývajících z ověření a auditu. Po dokončení přezkumu musí být výsledky a doporučení zohledněny v příslušných fázích procesu vedoucího k systematické a pravidelné aktualizaci a zlepšování systému řízení způsobilosti.

3 RÁMEC KOMPETENCÍ

3.1 Komplexní kompetence pro posuzování bezpečnosti

Následující rámec kompetencí je poskytován jako pokyn a v plné míře zahrnuje úkoly, které plní osoby odpovědné za posuzování bezpečnosti. Neočekává se, že všichni jednotlivci prokážou všechny uvedené odborné kompetence. Organizace by však měla mít ve stanovených oblastech zaměstnance s dostatečnou úrovní odborných znalostí, na které se může v případě potřeby obrátit. Pokud jde o netechnické kompetence, ukazatele chování jsou demonstrativními příklady pozorovatelného chování, které se týkají kompetence a jsou ilustrační, a nikoli konečné.

V rámci nového regulačního režimu, pro účely posuzování, může orgán vykonávat návštěvy na místě, inspekce a audity železničních podniků, přičemž budou zapotřebí kompetence v oblasti dohledu, které jsou uvedeny v tabulce 2.

Tabulka 1: Rámec kompetencí pro účely posuzování bezpečnosti

<i>Kompetence</i>	<i>Vysvětlení</i>
Znalosti	
Regulační rámec EU v oblasti železnic	<ul style="list-style-type: none"> • Prokazuje pochopení účelu regulačního rámce EU v oblasti železnic a úlohy, kterou v bezpečnosti železnic hraje certifikace. • Vykazuje znalosti a pochopení evropského přístupu. • Ví, proč je prováděna certifikace a k čemu slouží. • Chápe souvislosti mezi certifikací a dohledem.
Systém zajišťování bezpečnosti (nebo jiné podobné systémy řízení)	<ul style="list-style-type: none"> • Vykazuje porozumění systémům zajišťování bezpečnosti, a to buď prostřednictvím inspekci, auditu, nebo posuzování. • Prokazuje znalosti toho, jak systém zajišťování bezpečnosti nebo podobný systém řízení (např. systém řízení kvality) kontroluje riziko v železničním kontextu nebo v oblasti s podobnými provozními a technickými výzvami.
Fungování železničního systému	<ul style="list-style-type: none"> • Chápe vztah mezi technickými aspekty, lidmi a uspořádáním železničního systému. Součástí toho by mělo být základní chápání infrastruktury, kolejových vozidel, operací a případně správy majetku.
Praxe	
Posuzování	<ul style="list-style-type: none"> • Zkušenosti s certifikací v rámci praktického uplatňování nebo tvorby režimu posuzování

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

Tabulka 1: Rámec kompetencí pro účely posuzování bezpečnosti

Kompetence	Vysvětlení
Neodborné kompetence (tj. sociální dovednosti)	Příklady behaviorálních ukazatelů
Náležitá úroveň kritické analýzy	<p>Být „kritický“ neznamená jen být negativní nebo upozorňovat na něco špatného. Znamená to být plně informován, schopen podporovat podrobnou analýzu a posuzování. Prokazuje schopnost identifikovat klíčové otázky a vztahy na základě informací; vztahovat a porovnávat údaje z různých zdrojů a identifikovat příčiny a následky</p> <p>Vyazuje-li pracovník náležitou úroveň kritické analýzy (nebo kritické myšlení¹), můžete to zahrnovat toto chování:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Přemýšlí důkladně o tom, co četl a proč: posuzuje, jaké zdroje jsou důvěryhodné, zamýšlí se nad technikami vyhledávání a jejich rozvíjením, nehledá a nečte jen to, co je zjevné, a/nebo první věci, které se k němu dostanou. • Zpochybňuje a ověřuje to, co čte: jeví se stanoviska a myšlenky autora jako odůvodněné? Proč – nebo proč ne? • Hledá souvislosti (nebo rozpory) a vytváří vlastní argumenty podpořené celou řadou pečlivě zvážených stanovisek, neopakuje pouze názory druhých. • Je zvědavý a klade správné otázky – druhým i sobě. • Všimá si potenciálních předsudků, zkreslených pohledů, zaujatosti a prospěchářství – v práci druhých a ve svém vlastním myšlení. • Vznáší konstruktivní připomínky k nápadům – je-li to vhodné a na základě důvěryhodných důkazů. • Hledá mezery a navrhuje nová nebo jiná řešení. • Na základě svého vlastního přehledu se zamýšlí nad svou vlastní profesní praxí a přizpůsobuje ji.
Řešení problémů	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnost analyzovat témata a problémy logicky, krok za krokem a navrhnout a implementovat vhodná řešení vycházející z vlastních znalostí a zkušeností a případně z dalších odkazů a zdrojů. • Zpochybňuje předpoklady. • Nezávislost myšlení • Otevřenost jiným názorům • Znalost limitů vlastních znalostí/zkušeností • Identifikuje zásadní skutečnosti ve složitých otázkách. • Rozvíjí kreativní a praktická řešení společně s žadatelem. • Používá techniky řešení problémů. • Dokáže pracovat s velkým množstvím informací. • Používá techniky ke stimulování tvůrčího řešení problémů. • Ví, jak shromáždit příslušné informace.

¹ Zdroje učení na Univerzitě Edinburgh – <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>.

Tabulka 1: Rámec kompetencí pro účely posuzování bezpečnosti

Kompetence	Vysvětlení
Komunikace	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivně naslouchá, věnuje pozornost podrobnostem, analýzám a extrahuje si důležité informace a předkládá je tvůrčím, jasným, výstižným a účinným způsobem. • Empatie, uvědomuje si stanovisko druhých a chápe jejich motivaci. • Komunikuje jasně a přesně v ústním i písemném projevu. • Zná techniky mluvení na veřejnosti. • Ví, jak zapojit posluchače. • Uplatňuje techniky přesvědčování, ovlivňování, vyjednávání a usnadňování.
Týmová práce	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktivně a účinně spolupracuje a spolupůsobí v rámci bezprostředního týmu, v rámci organizace i s externími zúčastněnými stranami s cílem dosáhnout společných cílů a cílů a přitom respektovat lidi z různých prostředí. • Pracuje společně s ostatními v rámci týmů i s pracovníky z jiných organizačních jednotek. • Respektuje rozdíly mezi lidmi. • Pracuje účinně v týmu. • Respektuje role v týmu. • Spolupracuje s pracovníky z jiných organizačních jednotek. • Ví, jak podporovat druhé. • Ví, jak těžit z rozmanitosti. • Ví, jak těžit ze synergií v týmu. • Ví, jak pracovat společně v zájmu většího cíle a společné vize.

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

3.2 Navržený rámec kompetencí pro účely dohledu

Následující rámec kompetencí je navržen pro činnosti dohledu, které vykonává vnitrostátní bezpečnostní orgán. Neočekává se, že všichni jednotlivci prokáží všechny uvedené odborné kompetence. Organizace by však měla mít ve stanovených oblastech zaměstnance s dostatečnou úrovní odborných znalostí, na které se může v případě potřeby obrátit. Pokud jde o neodborné kompetence, jsou ukazatele chování příklady pozorovatelného chování, které se týká kompetence, a jsou spíše ilustrativní, než určující.

Tabulka 2: Rámec kompetencí pro účely dohledu

Kompetence	Vysvětlení
Znalosti	
Regulační rámec EU v oblasti železnic	<ul style="list-style-type: none"> • Prokazuje pochopení účelu regulačního rámce EU v oblasti železnic a úlohy, kterou v bezpečnosti železnic hraje dohled. • Vykazuje znalosti a pochopení evropského přístupu. • Ví, proč je prováděn dohled a k čemu slouží. • Chápe souvislosti mezi certifikací a dohledem.
Systém zajišťování bezpečnosti (nebo jiné podobné systémy řízení)	<ul style="list-style-type: none"> • Vykazuje porozumění systémům zajišťování bezpečnosti buď při inspekcích, nebo auditu. • Prokazuje znalosti toho, jak systém zajišťování bezpečnosti nebo podobný systém řízení (např. systém řízení kvality) kontroluje riziko v železničním kontextu nebo v oblasti s podobnými provozními a technickými výzvami.
Zásady, techniky a nástroje dohledu	<ul style="list-style-type: none"> • Prokazuje pochopení toho, k čemu dohled slouží a jak vnitrostátní bezpečnostní orgány provádějí dohled v praxi a jaký to má přínos pro proces posuzování shody.
Posouzení	<ul style="list-style-type: none"> • Chápe dynamický vztah mezi procesem certifikace a dohledem.
Fungování železničního systému	<ul style="list-style-type: none"> • Chápe vztah mezi technickými aspekty, lidmi a uspořádáním železničního systému. Součástí toho by mělo být základní chápání infrastruktury, kolejových vozidel, operací a případně správy majetku.
Praxe	
Dohled	<ul style="list-style-type: none"> • Chápe hodnocení rizik a to, jak pomáhá při řízení rizik pomocí svého místa v systému zajišťování bezpečnosti.
Dovednosti vést pohovor	<ul style="list-style-type: none"> • Prokazuje zkušenosti s různými dovednostmi vést pohovor, jako je pokládání otevřených a uzavřených otázek. Je schopen dosáhnout vzájemného porozumění s dotazovaným na všech úrovních a navodit uvolněnou atmosféru.

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

Tabulka 2: Rámec kompetencí pro účely dohledu

Kompetence	Vysvětlení
Neodborné kompetence (tj. sociální dovednosti)	Příklady behaviorálních ukazatelů
Náležitá úroveň kritické analýzy	<p>Být „kritický“ neznamená jen být negativní nebo upozorňovat na něco špatného. Znamená to být plně informován, schopen podporovat podrobnou analýzu a posuzování. Prokazuje schopnost identifikovat klíčové otázky a vztahy na základě informací; vztahovat a porovnávat údaje z různých zdrojů a identifikovat příčiny a následky</p> <p>Vyazuje-li pracovník náležitou úroveň kritické analýzy (nebo kritické myšlení²), můžete to zahrnovat toto chování:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Přemýšlí důkladně o tom, co četl a proč: posuzuje, jaké zdroje jsou důvěryhodné, zamýšlí se nad technikami vyhledávání a jejich rozvíjením, nehledá a nečte jen to, co je zjevné, a/nebo první věci, které se k němu dostanou. • Zpochybňuje a ověřuje to, co čte: jeví se stanoviska a myšlenky autora jako odůvodněné? Proč – nebo proč ne? • Hledá souvislosti (nebo rozpory) a vytváří vlastní argumenty podpořené celou řadou pečlivě zvážení stanovisek, neopakuje pouze názory druhých. • Je zvědavý a klade správné otázky – druhým i sobě. • Všímá si potenciálních předsudků, zkreslených pohledů, zaujatosti a prospěchářství – v práci druhých a ve svém vlastním myšlení. • Vznáší konstruktivní připomínky k nápadům – je-li to vhodné a na základě důvěryhodných důkazů. • Hledá mezery a navrhuje nová nebo jiná řešení. • Na základě svého vlastního přehledu se zamýšlí nad svou vlastní profesní praxí a přizpůsobuje ji.
Řešení problémů	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnost analyzovat témata a problémy logicky, krok za krokem a navrhnout a implementovat vhodná řešení vycházející z vlastních znalostí a zkušeností a případně z dalších odkazů a zdrojů. • Zpochybňuje předpoklady. • Nezávislost myšlení • Otevřenost jiným názorům • Znalost limitů vlastních znalostí/zkušeností • Identifikuje zásadní skutečnosti ve složitých otázkách. • Rozvíjí kreativní a praktická řešení. • Používá techniky řešení problémů. • Dokáže pracovat s velkým množstvím informací. • Používá techniky ke stimulování tvůrčího řešení problémů. • Ví, jak shromáždit příslušné informace.

² Zdroje učení na Univerzitě Edinburgh – <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>.

Tabulka 2: Rámec kompetencí pro účely dohledu

<i>Kompetence</i>	<i>Vysvětlení</i>
Komunikace	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivně naslouchá, věnuje pozornost podrobnostem, analýzám a extrahuje si důležité informace a předkládá je tvůrčím, jasným, výstižným a účinným způsobem. • Empatie, uvědomuje si stanovisko druhých a chápe jejich motivaci. • Komunikuje jasně a přesně v ústním i písemném projevu. • Zná techniky mluvení na veřejnosti. • Ví, jak zapojit posluchače. • Uplatňuje techniky přesvědčování, ovlivňování, vyjednávání a usnadňování.
Práce v týmu	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktivně a účinně spolupracuje a spolupůsobí v rámci bezprostředního týmu, v rámci organizace i s externími zúčastněnými stranami s cílem dosáhnout společných cílů a cílů a přitom respektovat lidi z různých prostředí. • Pracuje společně s ostatními v rámci týmů i s pracovníky z jiných organizačních jednotek. • Respektuje rozdíly mezi lidmi. • Pracuje účinně v týmu. • Respektuje role v týmu. • Spolupracuje s pracovníky z jiných organizačních jednotek. • Ví, jak podporovat druhé. • Ví, jak těžit z rozmanitosti. • Ví, jak těžit ze synergií v týmu. • Ví, jak pracovat společně v zájmu většího cíle a společné vize.

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.
