

Making the railway system
work better for society.

Vadovas

Institucijų kompetencijos valdymo sistema

	<i>Parengė</i>	<i>Patikrino</i>	<i>Patvirtinta</i>
<i>Vardas, pavardė</i>	J. YEO	M. SCHITTEKATTE	C. CARR
<i>Vieta</i>	Projekto specialistas	Projekto vadovas	Skyriaus vadovas
<i>Data</i>	2018 6 29	2018 6 29	2018 6 29
<i>Parašas</i>			

Dokumento istorija

<i>Versija</i>	<i>Data</i>	<i>Pastabos</i>
1.0	2018 6 29	Galutinė skelbiama versija

Šis dokumentas yra teisiškai neprivalomas Europos geležinkelių agentūros gairės. Jis nedaro poveikio taikytinuose ES teisės aktuose numatytiems sprendimų priėmimo procesams. Be to, privalomas ES teisės aktų aiškinimas priskiriamas išimtinai Europos Sąjungos Teisingumo Teismo kompetencijai.

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

1 Įžanga

Siekdamos užtikrinti, kad nacionalinės saugos institucijos (NSI) ir tam tikrais atvejais Europos Sąjungos geležinkelių agentūra (toliau taip pat vadinama Agentūra) veiksmingai vertintų saugą ir tarp jų būtų didesnis pasitikėjimas, nacionalinės saugos institucijos ir Agentūra privalo užtikrinti, kad saugos vertinimo veikloje dalyvaujantys darbuotojai turėtų būtiną kompetenciją.

Išdavusi bendrą saugos sertifikatą arba suteikusi įgaliojimus saugos srityje, NSI prižiūri, kad tai, ką paraiškos bendram saugos sertifikatui ar įgaliojimams saugos srityje gauti teikėjas nurodė kaip savo saugos valdymo sistemą (SVS), būtų veiksmingai įgyvendinta ir kad būtų toliau laikomasi teisinių įsipareigojimų. Tuo tikslu NSI taip pat privalo užtikrinti, kad priežiūros veikloje dalyvaujantys darbuotojai turėtų būtiną kompetenciją.

Vartojamos šios sąvokos:

- **Saugos vertinimas** – veikla, vykdoma institucijos, kuriai pavesta vertinti, ar geležinkelio įmonės ar infrastruktūros valdytojo SVS atitinka teisinius įsipareigojimus, tikrinant paraiškos dokumentacijos išsamumą, nuoseklumą, svarbą ir pakankamumą, siekiant įsitikinti, kad geležinkelio įmonė ar infrastruktūros valdytojas geba saugiai vykdyti veiklą. Remdamasi atlikto vertinimo išvadomis, institucija priima sprendimą dėl bendro saugos sertifikato išdavimo ar įgaliojimų saugos srityje suteikimo.
- **Priežiūra** – veikla, kurią vykdo NSI išdavusi bendrą saugos sertifikatą ar suteikusi įgaliojimus saugos srityje, siekdama patikrinti, kad jos valstybėje narėje veiklą vykdančių geležinkelio įmonių ar infrastruktūros valdytojų SVS nuolat atitiktų teisinius įsipareigojimus.

1.1 Vadovo tikslas

Šiame dokumente saugos vertinimo ir priežiūros veiklą vykdančiams subjektams pateikiamos gairės, kaip sukurti, įgyvendinti ir palaikyti kompetencijos valdymo sistemą (KVS) siekiant valdyti ir gerinti darbuotojų kompetenciją.

Juo taip pat siekiama nustatyti suderintus kompetencijos reikalavimus, būtinus, kad NSI turėtų pakankamai kompetentingų darbuotojų, kurie vykdytų saugos vertinimo ir priežiūros veiklą ir tinkamai stebėtų sektoriaus veiklos saugos srityje rezultatus visoje ES.

1.2 Kam skirtas šis vadovas?

Šis vadovas pirmiausia skirtas NSI ir Agentūrai, bet juo gali naudotis ir kitos agentūros ir sektoriaus organizacijos siekdamos išsiaiškinti, kokie yra panašias užduotis atliekančių darbuotojų kompetencijos reikalavimai.

1.3 Taikymo sritis

Organizacijos KVS procesais (pvz., mokymo, mentorystės, stebėjimo, mokymo darbo vietoje procesais) turi būti užtikrinama, kad saugos vertinimo ir priežiūros veikloje dalyvaujantys darbuotojai turėtų pakankamo lygio kompetenciją šioms užduotims atlikti.

Šiame dokumente išdėstyti kompetencijos reikalavimai parengti siekiant suteikti NSI galimybę aiškiai suvokti, kokių žinių ir įgūdžių turi turėti saugos vertinimo ir priežiūros veiklą vykdančios darbuotojai ir kaip jie turi elgtis. Jie grindžiami įgyvendinimo akto, kuriuo nustatomos praktinės bendrų saugos sertifikatų išdavimo sąlygos, 13 straipsniu ir Bendrųjų saugos būdų priežiūros srityje 6 straipsniu.

Siūlomos kompetencijos nėra saugos vertinimo ir priežiūros veiklą vykdančių darbuotojų atrankos reikalavimai. Išduodančioji institucija atsako už atitinkamus žmogiškųjų išteklių valdymo procesus (atranką, mokymą ir kt.), kuriais užtikrinama, kad organizacijos kompetencijos vykdyti pirmiau nurodytą veiklą lygis atitiktų reikalavimus.

1.4 Vadovo struktūra

Šis dokumentas įtrauktas į Agentūros gairių kompendiumą, skirtą padėti geležinkelio įmonėms, infrastruktūros valdytojams, nacionalinėms saugos institucijoms ir Agentūrai atlikti savo vaidmenį ir vykdyti užduotis pagal Direktyvą (ES) 2016/798.



1 pav. Agentūros gairių kompendiumas

Turinys

1	Ižanga.....	2
1.1	Vadovo tikslas	2
1.2	Kam skirtas šis vadovas?.....	2
1.3	Taikymo sritis.....	2
1.4	Vadovo struktūra	3
2	KOMPETENCIJOS VALDYMO SISTEMOS CIKLAS.....	5
2.1	Bendroji informacija	5
2.2	Kompetencijos valdymo sistemos sukūrimo etapai	6
2.2.1	KVS reikalavimų nustatymas.....	6
2.2.2	KVS projektavimas	6
2.2.3	KVS įgyvendinimas.....	7
2.2.4	Kompetencijos palaikymas ir tobulinimas.....	8
2.2.5	KVS tikrinimas, auditas ir peržiūra	8
3	GEBĖJIMŲ SISTEMA	10
3.1	Visapusiai saugos vertinimo gebėjimai.....	10
3.2	Siūloma gebėjimų sistema priežiūros srityje	13

2 KOMPETENCIJOS VALDYMO SISTEMOS CIKLAS

2.1 Bendroji informacija

Kompetencijos sistemos sukūrimas yra veiksmingas būdas įvertinti, palaikyti ir stebėti organizacijoje dirbančių asmenų žinias, įgūdžius ir savybes. Naudojant sistemą galima vertinti dabartinį kompetencijos lygį siekiant užtikrinti, kad darbuotojai turėtų žinias, kurių jiems reikia užduotims atlikti. Ji taip pat naudinga vadovams, kad jie galėtų priimti pagrįstus sprendimus dėl priėmimo į darbą arba užsakomųjų paslaugų, mokymo ir tobulėjimo, darbuotojų išlaikymo ir tęstinumo strategijų.

Kompetencija ir gebėjimas. Kuo jie skiriasi?

Nors žmogiškųjų išteklių specialistai dažnai du terminus „kompetencija“ ir „gebėjimas“ vartoja sinonimiškai, šiame dokumente bus vartojamos šios apibrėžtys.

- Kompetencija** – išmoktas gebėjimas tinkamai atlikti užduotį, pareigą ar funkciją, gebėti kompetentingai elgtis tam tikromis aplinkybėmis atliekant užduotį, pareigą ar funkciją. Kompetencija įgyjama vykstant patirtinio mokymosi procesui, kuriame žinios, įgūdžiai, asmeninės vertybės ir požiūriai integruojami ir susiejami su konkrečia užduotimi, pareiga ar funkcija. Šiame dokumente kompetencija – tai gebėjimas reguliariai prisiimti atsakomybę ir vykdyti veiklą laikantis pripažinto standarto.
- Gebėjimas** – bet koks asmens požymis, siejamas su jo gebėjimu arba prie jo prisidedantis, nesvarbu, ar tai sugebėjimas, asmenybės bruožas, vertybė, žinios, įgūdžiai ar požiūris. Tokių gebėjimų turėjimas nereiškia, kad asmuo kompetentingas. Siekiant paversti tas savybes kompetencija deramai atlikti užduotį, pareigą ar funkciją, reikia mokytis. Kitaip tariant, gebėjimai yra žinių, įgūdžių, požiūrių, vertybių ir elgesio derinys, dėl kurio asmuo geba sėkmingai dirbti tam tikrą darbą ir kurį galima įgyti atliekant užduotis, mokantis arba dalyvaujant mokyme ir treniruojantis.

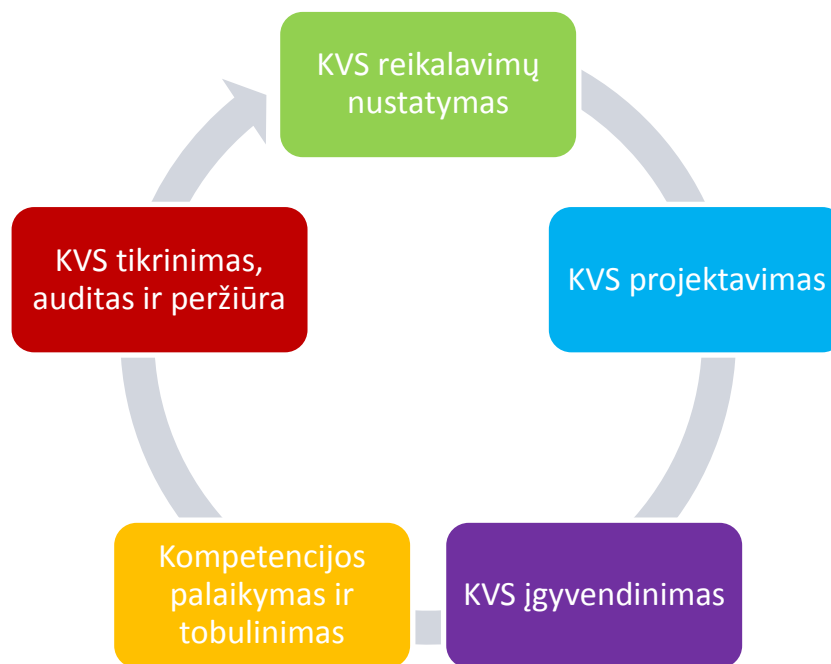
Kompetencijos ir gebėjimų ryšys toks: kompetencija suponuoja gebėjimų taikymą laikantis tam tikro standarto ar standartų rinkinio ir asmenys parodo savo kompetenciją darbe taikydami savo gebėjimus.

Trumpai tariant:

	<i>Kompetencija</i>	<i>Gebėjimas</i>
<i>Dėmesio centras</i>	Vaidmuo	Asmuo
<i>Apibrėžtis</i>	Išmoktas gebėjimas tinkamai atlikti užduotį, pareigą ar funkciją, gebėti kompetentingai elgtis tam tikromis aplinkybėmis atliekant užduotį, pareigą ar funkciją. Kompetencija įgyjama vykstant patirtinio mokymosi procesui, kuriame žinios, įgūdžiai, asmeninės vertybės ir požiūriai integruojami ir susiejami su konkrečia užduotimi, pareiga ar funkcija. Šiame dokumente kompetencija – tai gebėjimas reguliariai prisiimti atsakomybę ir vykdyti veiklą laikantis pripažinto standarto.	Bet koks asmens požymis, siejamas su jo gebėjimu arba padedantis tą gebėjimą plėtoti, nesvarbu, ar tai sugebėjimas, asmenybės bruožas, vertybė, žinios, įgūdžiai ar požiūris. Tokių gebėjimų turėjimas nereiškia, kad asmuo kompetentingas. Siekiant paversti tas savybes kompetencija deramai atlikti užduotį, pareigą ar funkciją, reikia mokytis. Kitaip tariant, gebėjimai yra žinių, įgūdžių, požiūrių, vertybių ir elgesio derinys, dėl kurio asmuo geba sėkmingai dirbti tam tikrą darbą ir kurį galima įgyti atliekant užduotis, mokantis, dalyvaujant mokyme ir treniruojantis.

<i>Laikotarpis</i>	Dabartis: kompetencija siejama su pasiekimu ir yra orientuota į praeitį. Kompetencijos išraiška – dabartinė asmens padėtis, o ne galima padėtis ateityje.	Ateitis: gebėjimai susiję su asmens potencialu tobulėti ir gali būti naudojami prognozuojant, ką asmuo turėtų sugebėti pasiekti ateityje.
--------------------	---	---

Šiame vadove ir Europos reguliavimo sistemoje „kompetencijos valdymo sistema“ – tai sistema, įdiegta siekiant užtikrinti, kad visi už saugos vertinimą ir priežiūrą atsakingi darbuotojai būtų kompetentingi atlikti savo užduotis ir kad darbuotojų įgūdžiai ir žinios būtų palaikomos visais atvejais. Kaip daugelio valdymo sistemų atveju, numatomi projektavimo, planavimo, įgyvendinimo, stebėsenos ir peržiūros etapai (žr. 2).



2 pav. Kompetencijos valdymo sistemos ciklas

2.2 Kompetencijos valdymo sistemos sukūrimo etapai

2.2.1 KVS reikalavimų nustatymas

Prieš projektuojant KVS reikia nustatyti tokios sistemos kūrimo tikslą. Kompetencijos sistemos kuriamos konkrečiais tikslais. Šiuo atveju ja siekiama užtikrinti saugos vertinimo ir priežiūros veiklą vykdančių darbuotojų kompetenciją ir reguliariai tikrinti tuos darbuotojus siekiant užtikrinti, kad jie nuolat atitiktų reikiamą lygį. Tai, kaip planuojate naudoti KVS, nulems jūsų sprendimą, kas turėtų dalyvauti ją kuriant ir kokia bus jos taikymo sritis. Kuriant KVS gali prireikti didelių pastangų, tad reikėtų paskirti būtinus išteklius.

2.2.2 KVS projektavimas

Įtraukti į procesą atitinkamą darbą dirbančius asmenis: tokių sistemų neturėtų kurti tik žmogiškųjų išteklių specialistai, nes jie ne visada išmano, kaip tam tikras darbas iš tikrųjų atliekamas praktiškai, nors gali susipažinti su pareiginėmis instrukcijomis. KVS neturėtų kurti ir vien tik vadovai, kurie ne visada konkrečiai žino, ką kiekvienas darbuotojas veikia kiekvieną dieną. Norint visiškai suprasti tam tikrą funkciją, reikia kreiptis į šaltinį, t. y. tą darbą dirbantį asmenį, ir į daugelį kitų šaltinių siekiant išsiaiškinti, kaip užtikrinama,

kad tas darbas būtų atliekamas sėkmingai. Be to, taip užtikrinama, kad sistema būtų naudojama prireikus. Taip pat svarbu užtikrinti, kad ji būtų naudinga asmenims, kurie ja naudosis, kad jie ją priimtų. Jeigu įtrauksite nesvarbius gebėjimus, darbuotojams tikriausiai bus sunku apskritai priimti tokią sistemą.

Rinkti informaciją iš darbuotojų surengiant kelis praktinius seminarus (tikslinių grupių susitikimus), asmeninius pokalbius ir klausimynus siekiant išsiaiškinti, kokių gebėjimų reikia, kad būtų sėkmingai dirbama visoje organizacijoje, įvairiais organizacijos lygmenimis ir konkrečiose funkcinėse grupėse. Įtraukti tiesioginius vadovus ir darbuotojus į sistemos projektavimą suburiant specialios paskirties grupę KVS projektuoti. Pranešti darbuotojams apie šio darbo tikslus. Atlikus darbo analizę taikant įvairius metodus ir atsižvelgiant į įvairius sumetimus bus gauti išsamiausi ir tiksliausi rezultatai. Kuo geresni duomenys bus surinkti, tuo tikslesnė bus sistema.

2.2.3 KVS įgyvendinimas

a) Parengti kiekvienos darbo vietos (pareigų, funkcijos) kompetencijos aprašymus

Gebėjimų aprašyme apibūdinami įvairūs gebėjimai, kuriuos turėtų turėti funkciją atliekantis asmuo, pasiekęs konkretų kvalifikacijos lygį, kuriame funkciją atliekantis asmuo turėtų panaudoti kiekvieną gebėjimą, kad būtų kompetentingas. Darbo gebėjimų aprašymas gali būti naudojamas visoje organizacijoje kaip aiški ir nuosekli darbuotojui keliamų reikalavimų apibrėžtis, ir kai kurios organizacijos gali jį naudoti siekdamas apibrėžti esminius kompetencijos lygius, kuriuos turi būti pasiekę tam tikras užduotis atliekantys asmenys, kad organizacija atitiktų teisės aktų reikalavimus.

b) Atrinkti ir įdarbinti darbuotojus vertinant juos pagal parengtus kompetencijos aprašymus

Gebėjimai, kuriuos turi turėti asmuo, kad galėtų sėkmingai eiti tam tikras pareigas, turėtų būti išvardyti skelbime apie laisvą darbo vietą. Į atrankos procedūrą gali būti įtrauktas gebėjimais grindžiamas pokalbis, kuriame būtų vertinama su elgsena susijusi kandidato kompetencija, reikalinga norint atlikti tam tikrą funkciją. Dėmesys turėtų būti sutelkiamas į tai, kaip asmuo yra pademonstravęs tą gebėjimą anksčiau. Kiekvienu klausimu siekiama surinkti įrodymus apie asmens elgesį, susijusį su konkrečiu gebėjimu, kandidato prašoma pateikti konkrečių pavyzdžių, susijusių su ankstesne patirtimi, kai buvo pademonstruotas nagrinėjamas elgesys.

c) Sukurti priemones, kurias taikant gebėjimai panaudojami praktiškai (pvz., veiklos rezultatų vertinimas)

Siekiant įvertinti, ar būtinų darbuotojų gebėjimų lygis pakankamas, turi būti įdiegta vertinimo sistema. Derėtų pažymėti, kad veiklos rezultatų vertinimo (paprastai atliekamo kartą per metus) ir kompetencijos vertinimo rezultatai skiriasi, nors tie vertinimai neretai atliekami vykdant tą patį žmogiškųjų išteklių valdymo procesą (priklausomai nuo vertinamos kompetencijos). Pirmasis vertinimas neretai atliekamas veiklos rezultatų valdymo sistemoje, kurioje už gerus veiklos rezultatus atlyginama, pavyzdžiui, atlyginimu, o esant prastiems veiklos rezultatams imamasi taisomųjų priemonių, o kraštutiniais atvejais – taikomos sankcijos. Kompetencija vertinama siekiant užtikrinti, kad darbuotojas būtų kompetentingas vykdyti užduotį laikantis nustatytų standartų. Jeigu dėl bet kokios priežasties darbuotojas įvertinamas kaip nekompetentingas, jam siūloma dalyvauti mokymo ar mentorystės programoje, po kurios atliekamas dar vienas vertinimas siekiant užtikrinti, kad darbuotojas pasiektų būtiną kompetencijos lygį. Jeigu darbuotojas negali įrodyti savo kompetencijos, jis nebeturėtų vykdyti užduoties ir jam taikomi veiklos rezultatų valdymo sistemos žmogiškųjų išteklių valdymo procesai.

d) Sudaryti darbuotojams galimybę išlaikyti tinkamą kompetenciją ir tobulėti, taip pat vertinti darbuotojus

Nustačius kompetencijos lygius, reikia įdiegti mokymo programas siekiant užtikrinti, kad darbuotojai pasiektų tuos lygius. Valdymo sistemoje turi būti galimybė patikrinti, kad baigę mokymą darbuotojai galėtų pademonstruoti nagrinėjamus gebėjimus.

2.2.4 Kompetencijos palaikymas ir tobulinimas

a) Stebėti ir iš naujo vertinti darbuotojų veiklos rezultatus

Saugos vertinimo ar priežiūros veiklą vykdančio darbuotojo kompetencija palaikoma taikant struktūrinį veiklos rezultatų stebėsenos ir pakartotinio kompetencijos vertinimo procesą, kurį atlieka už proceso valdymą atsakingi asmenys. Tai galėtų būti pavedama tiesioginiam vadovui arba išorės ar vidaus kompetencijos tikrinimo institucijai. Įdarbinant darbuotojus žemiausiu lygmeniu, jie dalyvauja mokymo programoje siekiant užtikrinti, kad būtų pasiektas reikiamas jų kompetencijos lygis. Po to jų kompetencija palaikoma valdant jų veiklos rezultatus reguliariai juos tikrinant.

b) Atnaujinti asmenų kompetenciją

Darbuotojų kompetenciją reikia atnaujinti dėl teisės aktų pakeitimų, technologijų raidos ir kt. Organizacijoje gebėjimai gali būti įtraukti į mokymosi ir tobulėjimo veiklą, kad darbuotojai aktyviai tobulintų gebėjimus, būtinus norint sėkmingai dirbti organizacijoje. Mokymas gali aprėpti įvairių rūšių veiklą, kaip antai vidaus ar išorės kursus, mokymą darbo vietoje ir konferencijas ar praktinius seminarus.

c) Valdyti nepakankamus veiklos rezultatus

Nepakankamus veiklos rezultatus galima apibrėžti kaip vadovybės įvertinimą, kad darbuotojo veiklos rezultatai neatitinka reikiamo lygio pagal nustatytus kompetencijos standartus. Pagrindinė asmens veiklos rezultatų vertinimo priemonė yra vertinimo sistema. Esant nepakankamiems veiklos rezultatams, reikia aiškiai apibrėžtos veiklos rezultatų gerinimo sistemos, kurioje būtų analizuojamos trūkumų priežastys ir aplinkybės siekiant padėti atitinkamiems darbuotojams pagerinti savo veiklos rezultatus ir užtikrinti darbuotojų lygio, jiems priskirtų pareigų ir atitinkamoms pareigoms eiti būtino kompetencijos lygio darną. Pagrindinis principas – padėti darbuotojams pasiekti optimalius veiklos rezultatus.

d) Dokumentuoti

Reikėtų turėti dokumentų tvarkymo sistemą, kurioje galima nesunkiai atsekti dokumentus. Visi su veiklos rezultatų valdymu susiję dokumentai turėtų atitikti Reglamentą (EB) Nr. 45/2001 dėl duomenų apsaugos.

2.2.5 KVS tikrinimas, auditas ir peržiūra

Turėtų būti įdiegtas reguliarios KVS peržiūros procesas. Tas procesas skiriasi nuo metinio vertinimo, kurio metu vertinami darbuotojo veiklos rezultatai. Šiuo atveju siekiama nustatyti, ar kompetencijos aprašyme nurodyti gebėjimai ir reikiamas jų lygis vis dar svarbūs tam, kad užduotis būtų atliekama veiksmingai.

Atliekant tokį patikrinimą reikia tikrinti, ar taikomi tinkami kompetencijos standartai ir vertinimo metodai ir ar nuosekliai naudojamos su KVS susijusios procedūros ir darbo instrukcijos.

Audituojant KVS vertinama visa sistema, atliekamas atrankinis vertinimas ir tikrinami veiklos rezultatai ir reikalavimų laikymasis visoje KVS taikymo srityje remiantis nustatytomis procedūromis ir naujausiais teisės aktų reikalavimais.

Įdiegtos KVS peržiūros procedūros siekiant įsitikinti, kad sistema išliktų veiksminga. Atliekant peržiūrą reikėtų vertinti visos sistemos veiklos rezultatus remiantis sutartais standartais, pagrindiniais veiklos rezultatų

rodikliais ir tikrinimo ir audito rekomendacijomis. Atlikus peržiūrą jos rezultatus ir rekomendacijas reikia įtraukti į atitinkamus sistemingo ir reguliaraus KVS atnaujinimo ir tobulinimo proceso etapus.

3 GEBĖJIMŲ SISTEMA

3.1 Visapusiai saugos vertinimo gebėjimai

Toliau apibūdinama gebėjimų sistema pateikiama kaip gairės ir išsamiai aprėpia už saugos vertinimą atsakingų darbuotojų užduotis. Nesitikima, kad kiekvienas asmuo būtinai turės visus išvardytus techninius gebėjimus. Tačiau organizacijoje turėtų būti darbuotojų, turinčių pakankamo lygio techninių žinių konkrečiose srityse, į kuriuos prireikus būtų galima kreiptis. Kalbant apie netechninę kompetenciją, elgsenos rodikliai yra neišsamūs stebimųjų veiksmų, susijusių su kompetencija, pavyzdžiai, kurie yra labiau paaiškinantys, o ne galutiniai.

Pagal siūlomą naująją reglamentavimo tvarką, siekdama atlikti vertinimą, institucija gali lankytis geležinkelio įmonėse ir atlikti jų patikrinimus ir auditus ir tokiu atveju bus būtini 2 išvardyti priežiūros gebėjimai.

1 lentelė. Saugos vertinimo gebėjimų sistema

<i>Gebėjimas</i>	<i>Paaiškinimas</i>
Žinios	
ES geležinkelių reglamentavimo sistema	<ul style="list-style-type: none"> • Pademonstruoja, kad supranta ES geležinkelių reglamentavimo sistemos tikslą ir sertifikavimo vaidmenį geležinkelių saugos srityje • Pademonstruoja, kad išmano ir supranta Europos požiūrį • Žino, kam atliekamas ir kam skirtas sertifikavimas • Suvokia sertifikavimo ir priežiūros ryšius
SVS (arba kitos panašios valdymo sistemos)	<ul style="list-style-type: none"> • Pademonstruoja, kad suvokia saugos valdymo sistemas, susijusias su patikrinimais, auditu ar vertinimu • Pademonstruoja, kad žino, kaip SVS arba panašioje valdymo sistemoje (pvz., kokybės vadybos sistemoje) kontroliuojama geležinkelių arba su panašiais veiklos ir techniniais sunkumais susijusios srities rizika
Geležinkelių sistemos veikimas	<ul style="list-style-type: none"> • Suvokia ryšį tarp techninių aspektų, asmenų ir geležinkelių sistemos organizavimo. Tai reiškia, kad atitinkamais atvejais asmuo turi turėti pagrindinių žinių apie infrastruktūrą, riedmenis, veiklą ir turto valdymą
Patirtis	
Vertinimas	<ul style="list-style-type: none"> • Praktinė sertifikavimo patirtis arba sertifikavimo patirtis kuriant vertinimo procedūrą

1 lentelė. Saugos vertinimo gebėjimų sistema

<i>Gebėjimas</i>	<i>Paaiškinimas</i>
Netechninio pobūdžio gebėjimai (t. y. socialiniai emociniai įgūdžiai)	Elgsenos rodiklių pavyzdžiai
Tinkamas kritinio analizavimo lygis	<p>Sąvoka „kritinis“ nereiškia, kad dėmesys atkreipiamas tik į neigiamus dalykus arba trūkumus; ji reiškia, kad atliekama visapusiškai pagrįsta ir nuodugni analizė ir vertinimas. Parodo gebėjimą pagrindinius klausimus ir ryšius nustatyti remiantis informacija; susieti ir lyginti skirtingų šaltinių duomenis ir nustatyti priežastinį ryšį bei jų poveikį.</p> <p>Kad asmuo pasižymi tinkamo lygio kritinio analizavimo (arba kritinio mąstymo¹) gebėjimais, galima suprasti iš to, kad jis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rimtai mąsto, ką ir kam skaito: sprendžia, kokie išteklių patikimi, galvoja apie tyrimo metodus ir juos tobulina, o ne tik ieško akivaizdžių ir (arba) pirmiausia pasitaikančių dalykų ir juos skaito • Užduoda klausimus ir išbando tai, ką skaito: ar autoriaus požiūriai ir idėjos atrodo pagrįstos? Kodėl? Kodėl ne? • Ieško ryšių (arba skirtumų) ir formuluoja savo argumentus, grindžiamus rimtai apsvaistytomis nuomonėmis, ne tik kartoja kitų mintis • Siekia žinių ir užduoda tinkamus klausimus kitiems ir sau • Pastebi galimą šališkumą, iškreiptus požiūrius, prietarus ir savanaudiškus interesus kitų darbe ir savo mąstyme ir juos kritikuoja • Kritikuoja idėjas, jei tinkama, remdamasis patikimais įrodymais • Ieško trūkumų ir siūlo naujus ar kitokius sprendimus • Mąsto apie savo profesinę veiklą ir ją pritaiko remdamasis savo tobulėjimo įžvalgomis
Problemų sprendimas	<ul style="list-style-type: none"> • Gebėti nuosekliai ir palaipsniui analizuoti klausimus bei problemas ir parengti bei įgyvendinti tinkamus sprendimus, pagrįstus nuosavomis žiniomis ir patirtimi, ir prireikus remtis kitomis nuorodomis ir ištekliais. • Kritiškai vertina prielaidas • Nepriklausomai mąsto • Laikosi atviro požiūrio • Žino savo žinių ir (arba) patirties ribas • Nustato svarbiausius sudėtingų klausimų aspektus • Siūlo paraiškos teikėjui kūrybingus ir praktinius sprendimus • Naudoja problemų sprendimo metodus • Geba tvarkyti didelį informacijos kiekį • Naudoja kūrybingo problemų sprendimo skatinimo metodus • Žino, kaip rinkti tinkamą informaciją

¹ Edinburgo universiteto mokymosi ištekliai: <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

1 lentelė. Saugos vertinimo gebėjimų sistema

<i>Gebėjimas</i>	<i>Paaiškinimas</i>
Bendravimas	<ul style="list-style-type: none"> • Aktyviai klausosi, daug dėmesio skiria detalėms ir analizei, išgauna esminę informaciją, taip pat pristato ją kūrybiškai, aiškiai, glaustai, siekiant atitinkamo poveikio. • Empatija, geba suprasti kito asmens požiūrį ir argumentus • Aiškiai ir tiksliai bendrauja žodžiu ir raštu • Moka viešai kalbėti • Žino, kaip sudominti klausytojus • Naudoja įtikinimo, įtakos, derybų ir tarpininkavimo metodus
Darbas komandoje	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktyviai ir veiksmingai sąveikauja ir bendradarbiauja pačioje komandoje, organizacijoje, taip pat su išorės suinteresuotaisiais subjektais, kad būtų pasiekti bendri tikslai ir uždaviniai, kartu atkreipiant dėmesį į žmonių, kilusių iš įvairios aplinkos, pagarbą. • Dirba bendradarbiaudamas su kitais grupės nariais ir už organizacijos ribų • Gerbia žmonių skirtumus • Veiksmingai dirba grupėje • Gerbia grupės narių vaidmenis • Dirba už organizacijos ribų • Žino, kaip paremti kitus • Žino, kaip išnaudoti įvairovę • Žino, kaip išnaudoti grupės sąveiką • Žino, kaip dirbti kartu siekiant svarbesnio tikslo ir bendros vizijos

3.2 Siūloma gebėjimų sistema priežiūros srityje

NSI vykdomos priežiūros veiklos srityje siūloma naudoti tokią gebėjimų sistemą. Nesitikima, kad kiekvienas asmuo būtinai turės visus išvardytus techninius gebėjimus. Tačiau organizacijoje turėtų būti darbuotojų, turinčių pakankamo lygio techninių žinių konkrečiose srityse, kuriuos prireikus galima pasitelkti. Kalbant apie netechninio pobūdžio gebėjimus, elgesio rodikliai yra elgesio, kurį galima stebėti, pavyzdžiai, susiję su konkrečiu gebėjimu, kurie yra labiau orientacinio nei galutinio pobūdžio.

2 lentelė. Gebėjimų sistema priežiūros srityje

<i>Gebėjimas</i>	<i>Paaiškinimas</i>
Žinios	
ES geležinkelių reglamentavimo sistema	<ul style="list-style-type: none"> • Pademonstruoja, kad supranta ES geležinkelių reglamentavimo sistemos tikslą ir priežiūros vaidmenį geležinkelių saugos srityje • Pademonstruoja, kad išmano ir supranta Europos požiūrį • Žino, kam vykdoma ir kam skirta priežiūra • Suvokia sertifikavimo ir priežiūros ryšius
SVS (arba kitos panašios valdymo sistemos)	<ul style="list-style-type: none"> • Pademonstruoja, kad suvokia saugos valdymo sistemas, susijusias su patikrinimais ar auditu • Pademonstruoja, kad žino, kaip SVS arba panašioje valdymo sistemoje (pvz., kokybės vadybos sistemoje) kontroliuojama geležinkelių arba su panašiais veiklos ir techniniais sunkumais susijusios srities rizika
Priežiūros principai, metodai ir priemonės	<ul style="list-style-type: none"> • Pademonstruoja, kad supranta, kam skirta priežiūra, kaip NSI praktiškai ją vykdo ir kaip ja prisidedama prie atitikties vertinimo proceso
Vertinimas	<ul style="list-style-type: none"> • Supranta dinaminį sertifikavimo proceso ir priežiūros ryšį
Geležinkelių sistemos veikimas	<ul style="list-style-type: none"> • Suvokia ryšį tarp techninių aspektų, asmenų ir geležinkelių sistemos organizavimo. Tai reiškia, kad atitinkamais atvejais asmuo turi turėti pagrindinių žinių apie infrastruktūrą, riedmenis, veiklą ir turto valdymą
Patirtis	
Priežiūra	<ul style="list-style-type: none"> • Suvokia rizikos vertinimą ir kaip jis padeda kontroliuoti riziką užimdamas tam tikrą vietą SVS
Pokalbio įgūdžiai	<ul style="list-style-type: none"> • Pademonstruoja patirtį naudojant įvairius pokalbio įgūdžius, kaip antai įgūdžius užduoti atvirusius ir uždaruosius klausimus Geba užmegzti ryšį su į pokalbį pakviestu asmeniu visais lygmenimis ir priversti jį gerai jaustis

2 lentelė. Gebėjimų sistema priežiūros srityje

<i>Gebėjimas</i>	<i>Paaiškinimas</i>
Netechninio pobūdžio gebėjimai (t. y. socialiniai emociniai įgūdžiai)	Elgsenos rodiklių pavyzdžiai
Tinkamas kritinio analizavimo lygis	<p>Sąvoka „kritinis“ nereiškia, kad dėmesys atkreipiamas tik į neigiamus dalykus arba trūkumus; ji reiškia, kad atliekama visapusiškai pagrįsta ir nuodugni analizė ir vertinimas. Parodo gebėjimą pagrindinius klausimus ir ryšius nustatyti remiantis informacija; susieti ir lyginti skirtingų šaltinių duomenis ir nustatyti priežastinį ryšį bei jų poveikį.</p> <p>Kad asmuo pasižymi tinkamo lygio kritinio analizavimo (arba kritinio mąstymo²) gebėjimais, galima suprasti iš to, kad jis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rimtai mąsto, ką ir kam skaito: sprendžia, kokie išteklių patikimi, galvoja apie tyrimo metodus ir juos tobulina, o ne tik ieško akivaizdžių ir (arba) pirmiausia pasitaikančių dalykų ir juos skaito • Užduoda klausimus ir išbando tai, ką skaito: ar autoriaus požiūriai ir idėjos atrodo pagrįstos? Kodėl? Kodėl ne? • Ieško ryšių (arba skirtumų) ir formuluoja savo argumentus, grindžiamus rimtai apsvaistytomis nuomonėmis, ne tik kartoja kitų mintis • Siekia žinių ir užduoda tinkamus klausimus kitiems ir sau • Pastebi galimą šališkumą, iškreiptus požiūrius, prietarus ir savanaudiškus interesus kitų darbe ir savo mąstyme ir juos kritikuoja • Kritikuoja idėjas, jei tinkama, remdamasis patikimais įrodymais • Ieško trūkumų ir siūlo naujus ar kitokius sprendimus • Mąsto apie savo profesinę veiklą ir ją pritaiko remdamasis savo tobulėjimo įžvalgomis
Problemų sprendimas	<ul style="list-style-type: none"> • Gebėti nuosekliai ir palaipsniui analizuoti klausimus bei problemas ir parengti bei įgyvendinti tinkamus sprendimus, pagrįstus nuosavomis žiniomis ir patirtimi, ir prireikus remtis kitomis nuorodomis ir ištekliais • Kitiškai vertina prielaidas • Nepriklausomai mąsto • Laikosi atviro požiūrio • Žino savo žinių ir (arba) patirties ribas • Nustato svarbiausius sudėtingų klausimų aspektus • Kuria kūrybingus ir praktinius sprendimus • Naudoja problemų sprendimo metodus • Geba tvarkyti didelį informacijos kiekį • Naudoja kūrybingo problemų sprendimo skatinimo metodus • Žino, kaip rinkti tinkamą informaciją

² Edinburgo universiteto mokymosi ištekliai: <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

2 lentelė. Gebėjimų sistema priežiūros srityje

<i>Gebėjimas</i>	<i>Paaiškinimas</i>
Bendravimas	<ul style="list-style-type: none"> • Aktyviai klausosi, daug dėmesio skiria detalėms ir analizei, išgauna esminę informaciją, taip pat pristato ją kūrybiškai, aiškiai, glaustai, siekiant atitinkamo poveikio • Empatija, geba suprasti kito asmens požiūrį ir argumentus • Aiškiai ir tiksliai bendrauja žodžiu ir raštu • Moka viešai kalbėti • Žino, kaip sudominti klausytojus • Naudoja įtikinimo, įtakos, derybų ir tarpininkavimo metodus
Darbas komandoje	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktiviai ir veiksmingai sąveikauja ir bendradarbiauja pačioje komandoje, organizacijoje, taip pat su išorės suinteresuotaisiais subjektais, kad būtų pasiekti bendri tikslai ir uždaviniai, kartu atkreipiant dėmesį į žmonių, kilusių iš įvairios aplinkos, pagarbą • Dirba bendradarbiaudamas su kitais grupės nariais ir už organizacijos ribų • Gerbia žmonių skirtumus • Veiksmingai dirba grupėje • Gerbia grupės narių vaidmenis • Dirba už organizacijos ribų • Žino, kaip paremti kitus • Žino, kaip išnaudoti įvairovę • Žino, kaip išnaudoti grupės sąveiką • Žino, kaip dirbti kartu siekiant svarbesnio tikslo ir bendros vizijos