

Making the railway system
work better for society.

Ghid

Cadrul de management al competenței pentru autorități

	<i>Elaborat de</i>	<i>Validat de</i>	<i>Aprobat de</i>
<i>Numele</i>	J. YEO	M. SCHITTEKATTE	C. CARR
<i>Poziția</i>	Responsabil de proiect	Manager de proiect	Șef de unitate
<i>Data</i>	29/06/2018	29/06/2018	29/06/2018
<i>Semnătura</i>			

Istoric document

<i>Versiunea</i>	<i>Data</i>	<i>Comentarii</i>
V1.0	29/06/2018	Versiunea finală pentru publicare

Prezentul ghid este un document de orientare fără caracter juridic obligatoriu elaborat de Agenția Europeană a Căilor Ferate. Acesta nu aduce atingere proceselor de luare de decizii prevăzute de legislația UE aplicabilă. Mai mult, o interpretare cu caracter obligatoriu a legislației UE ține de competența exclusivă a Curții de Justiție a Uniunii Europene.

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

1 Introducere

Pentru a se asigura că evaluările siguranței sunt desfășurate în mod eficace de autoritățile naționale de siguranță (ANS-uri) și, după caz, de Agenția Uniunii Europene pentru Căile Ferate (denumită, de asemenea, în continuare „agenția”), precum și pentru a consolida încrederea reciprocă dintre acestea, autoritățile naționale de siguranță și agenția trebuie să asigure că personalul implicat în evaluările siguranței dispune de competențele necesare.

În urma acordării unui certificat unic de siguranță sau a unei autorizații de siguranță, ANS supraveghează ca documentele prezentate de solicitant pentru obținerea unui certificat unic de siguranță sau a unei autorizații de siguranță ca reprezentând sistemul acestuia de management al siguranței (SMS) sunt puse în aplicare efectiv și continuă să îndeplinească obligațiile juridice. În acest scop, ANS trebuie, de asemenea, să se asigure că personalul implicat în procesul de supraveghere dispune de competențele necesare.

Prin definiție:

- **Evaluarea siguranței** se referă la activitățile desfășurate de o autoritate căreia i s-a încredințat sarcina de a evalua dacă sistemul de management al siguranței (SMS) al întreprinderii feroviare sau al administratorului de infrastructură este în conformitate cu obligațiile sale juridice, de a verifica măsura în care dosarul este complet, relevant și adecvat, în vederea obținerii asigurării că întreprinderea feroviară sau administratorul de infrastructură este capabil de a opera în siguranță. Pe baza constatărilor evaluării finalizate, autoritatea ia o decizie în ceea ce privește emiterea certificatului unic de siguranță sau a autorizației de siguranță.
- **Supravegherea** se referă la activitățile desfășurate de ANS după emiterea certificatelor unice de siguranță sau a autorizațiilor de siguranță, cu scopul de a verifica dacă SMS al întreprinderilor feroviare sau al administratorilor de infrastructură care desfășoară operațiuni în statul lor membru își respectă în mod continuu obligațiile juridice.

1.1 Scopul ghidului

Prezentul document oferă orientări celor care desfășoară evaluări ale siguranței și activități de supraveghere cu privire la modul de instituire, de punere în aplicare și de menținere a unui sistem de management al competenței (SMC), în vederea gestionării și a dezvoltării competențelor membrilor personalului.

Acesta vizează, de asemenea, identificarea cerințelor armonizate în materie de competențe necesare pentru ca ANS-urile să poată dispune de personal suficient și competent să desfășoare evaluări ale siguranței și activități de supraveghere, precum și să monitorizeze în mod adecvat performanțele sectorului în domeniul siguranței în întreaga UE.

1.2 Cui i se adresează ghidul?

Prezentul ghid vizează ANS-urile și agenția în primă instanță, însă este disponibil gratuit pentru alte agenții și organizații ale industriei, pentru ca acestea să înțeleagă care sunt așteptările în ceea ce privește cerințele în materie de competențe pentru personalul care desfășoară sarcini asemănătoare.

1.3 Domeniul de aplicare

Sistemul de management al competenței (SMC) al organizației trebuie să asigure, prin procesele sale (de exemplu, instructaj, mentorat, observarea la locul de muncă, formarea la locul de muncă), că personalul

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

implicat în evaluarea siguranței și în supraveghere dă dovadă de nivelul corespunzător de competență necesar pentru îndeplinirea sarcinilor.

Cerințele în materie de competențe enumerate în prezentul document au fost elaborate pentru a le oferi ANS-urilor o idee clară privind cunoștințele, aptitudinile și comportamentul așteptat din partea personalului care desfășoară evaluarea siguranței și activitățile de supraveghere. Acestea se bazează pe articolul 13 din Actul de punere în aplicare privind stabilirea de modalități practice pentru emiterea de certificate unice de siguranță, precum și pe articolul 6 din Metodele de siguranță comune pentru supraveghere.

Competențele propuse nu reprezintă cerințe de selecție pentru personalul care desfășoară evaluarea siguranței și activități de supraveghere. Autoritatea emitentă este responsabilă de procesele relevante din domeniul resurselor umane (selecție, formare etc.) utilizate pentru a asigura că organizația dispune de nivelul necesar de competență pentru a desfășura activitățile de mai sus.

1.4 Structura orientărilor

Prezentul document face parte din compendiul de orientări al agenției care sprijină întreprinderile feroviare, administratorii de infrastructură, autoritățile naționale de siguranță și agenția în îndeplinirea rolurilor și în desfășurarea sarcinilor acestora în conformitate cu Directiva (UE) 2016/798.

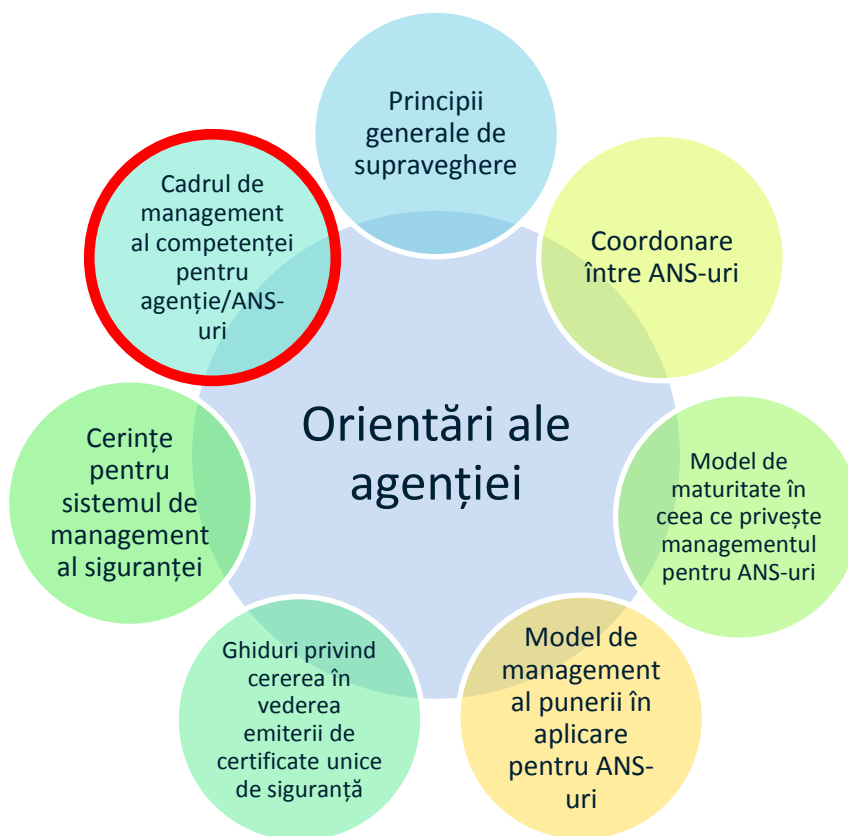


Figura 1: Compendiul orientărilor agenției

Cuprins

1	Introducere	2
1.1	Scopul ghidului	2
1.2	Cui i se adresează ghidul?.....	2
1.3	Domeniul de aplicare.....	2
1.4	Structura orientărilor.....	3
2	CICLUL SISTEMULUI DE MANAGEMENT AL COMPETENȚEI.....	5
2.1	Generalități.....	5
2.2	Etapele în vederea creării unui sistem de management al competenței.....	7
2.2.1	Stabilirea cerințelor pentru SMC.....	7
2.2.2	Elaborarea SMC	7
2.2.3	Punerea în aplicare a SMC.....	7
2.2.4	Menținerea și dezvoltarea competenței	8
2.2.5	Verificarea, auditarea și revizuirea SMC.....	9
3	CADRUL DE COMPETENȚE	10
3.1	Competențe cuprinzătoare pentru evaluarea siguranței	10
3.2	Cadrul de competențe propus pentru supraveghere.....	13

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

2 CICLUL SISTEMULUI DE MANAGEMENT AL COMPETENȚEI

2.1 Generalități

Crearea unui cadru de competențe este o metodă eficace pentru a evalua, a menține și a monitoriza cunoștințele, aptitudinile și atributele persoanelor dintr-o organizație. Cadrul permite măsurarea nivelurilor actuale de competență, în vederea asigurării faptului că membrii personalului dispun de expertiza necesară pentru a-și desfășura sarcinile. Cadrul îi sprijină, de asemenea, pe directori să ia decizii informate în ceea ce privește strategiile de recrutare sau externalizare, de învățare și dezvoltare, de păstrare sau de succesiune.

Competență (cu sensul de calificare) vs competențe – care este diferența?

Deși specialiștii în resurse umane utilizează adesea cei doi termeni calificare și competențe în mod interschimbabil, în scopul prezentului document se vor utiliza următoarele definiții.

- **Competența (cu sensul de calificare)** înseamnă o abilitate învățată de a executa în mod adecvat o sarcină, o îndatorire sau un rol; abilitatea unei persoane de a se comporta competent într-un anumit context, în timp ce desfășoară o sarcină, o îndatorire sau un rol. Competența este deprinsă în urma unui proces de învățare prin practică, în cadrul căruia cunoștințele, aptitudinile, valorile personale și atitudinile devin integrate și conectate la o anumită sarcină, îndatorire sau rol. Competența (cu sensul de calificare) în sensul prezentului document înseamnă abilitatea de a-și asuma responsabilități și de a desfășura activități conform unui standard recunoscut sau în mod regulat.
- **Competențele** se referă la orice atribut al unei persoane care este asociat cu această capabilitate sau care contribuie la ea, indiferent dacă este o abilitate, o trăsătură de personalitate, o valoare, cunoștințe, o aptitudine sau o atitudine. Posedarea unor astfel de competențe nu face ca o persoană să fie competentă. Este necesară o formă de învățare pentru a combina aceste calități astfel încât să formeze competența necesară pentru a desfășura o sarcină, îndatorire sau rol în maniera preconizată. Cu alte cuvinte, competențele reprezintă o combinație de cunoștințe, aptitudini, atitudini, valori și comportament, care conduc la îndeplinirea cu succes a unei slujbe și care pot fi deprinse prin practică, prin învățare sau printr-un proces de formare și instructaj.

Legătura dintre competență (cu sensul de calificare) și competențe este următoarea: competența se referă la aplicarea competențelor, judecată în raport cu un standard sau un set de standarde, în vreme ce oamenii dau dovadă de competență (cu sensul de calificare) prin aplicarea competențelor lor în contextul locului de muncă.

Pe scurt:

	Competență	Competențe
<i>Accent pe</i>	Rol	Persoană
<i>Definiție</i>	O abilitate învățată de a executa în mod adecvat o sarcină, o îndatorire sau un rol; abilitatea unei persoane de a se comporta competent într-un anumit context, în timp ce desfășoară o sarcină, o îndatorire sau un rol. Competența este deprinsă în urma unui proces de învățare prin practică, în cadrul căruia cunoștințele, aptitudinile, valorile personale și atitudinile devin integrate și conectate la o anumită sarcină, îndatorire sau rol. Competența (cu sensul de calificare) în sensul prezentului document înseamnă	Orice atribut al unei persoane care este asociat cu această capabilitate sau care contribuie la ea, indiferent dacă este o abilitate, o trăsătură de personalitate, o valoare, cunoștințe, o aptitudine sau o atitudine. Posedarea unor astfel de competențe nu face ca o persoană să fie competentă. Este necesară o formă de învățare pentru a combina aceste calități astfel încât să formeze competența necesară pentru a desfășura o sarcină, îndatorire sau rol în maniera preconizată. Cu alte cuvinte,

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

	abilitatea de a-și asuma responsabilități și de a desfășura activități conform unui standard recunoscut sau în mod regulat.	competențele reprezintă o combinație de cunoștințe, aptitudini, atitudini, valori și comportament, care conduc la îndeplinirea cu succes a unei slujbe și care pot fi deprinse prin practică, prin învățare, prin formare și instruktaj.
<i>Perspectiva temporală</i>	La momentul actual - Competența (cu sensul de calificare) ține de realizare și este orientată retrograd. O declarație de competență este o declarație privind punctul în care se situează o persoană la momentul actual, nu în care s-ar putea situa pe viitor.	Viitor - Competențele se referă la potențialul de dezvoltare al unei persoane și pot fi utilizate într-o manieră orientată spre viitor, pentru a preconiza ce ar trebui aceasta să poată realiza.

În scopul prezentului ghid și al Cadrului european de reglementare, un „sistem de management al competenței” este un sistem instituit pentru a asigura că întreg personalul responsabil cu evaluarea siguranței și cu supravegherea este competent pentru a-și executa sarcinile, precum și că aptitudinile și cunoștințele personalului sunt menținute, în toate circumstanțele. La fel cum este cazul cu majoritatea sistemelor de management, acesta implică etape de elaborare, planificare, punere în aplicare, monitorizare și revizuire (a se vedea Figura 2).

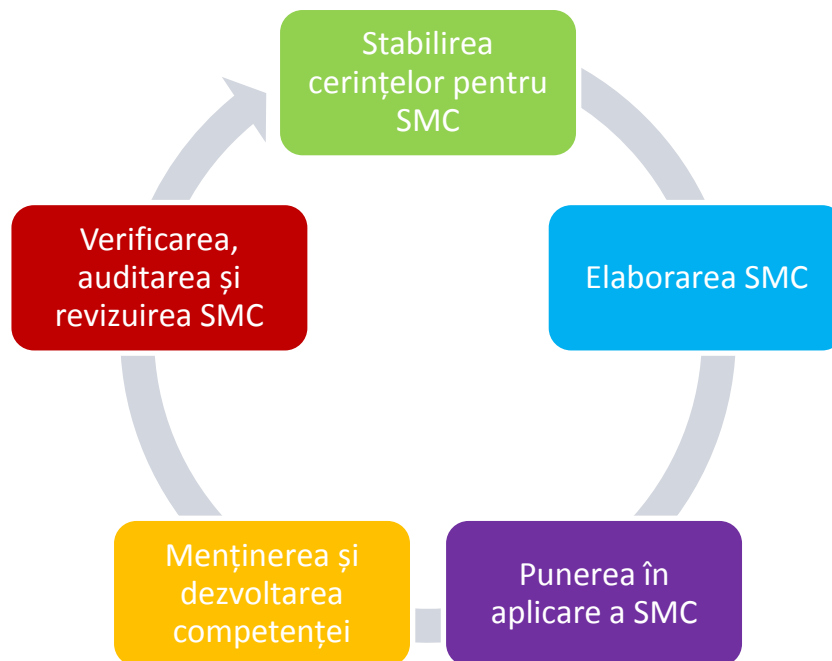


Figura 2: Ciclul sistemului de management al competenței

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

2.2 Etapele în vederea creării unui sistem de management al competenței

2.2.1 Stabilirea cerințelor pentru SMC

Înainte de elaborarea unui SMC, trebuie stabilit scopul creării cadrului. Sunt necesare cadre de competență pentru scopuri specifice. În cazul de față, acest demers este menit să asigure competența personalului care desfășoară evaluarea riscului și supravegherea, precum și că aceiași membri ai personalului sunt testați periodic pentru a verifica dacă mențin nivelul solicitat. Modul în care plănuți să utilizați SMC va avea un impact asupra celor pe care îi implicați în elaborarea acestuia, precum și asupra modalității de a determina domeniul său de aplicare. Elaborarea unui SMC poate necesita eforturi considerabile, prin urmare ar trebui să i se aloce resursele necesare.

2.2.2 Elaborarea SMC

Implicați-i pe cei care desfășoară munca – aceste cadre nu ar trebui elaborate doar de către persoanele de la resurse umane, care nu cunosc mereu ce implică fiecare post în fapt, deși ar putea avea acces la o fișă a postului. Elaborarea cadrului SMC nu ar trebui lăsată nici exclusiv în seama directorilor, care nu înțeleg mereu cu exactitate ce activități desfășoară fiecare membru al personalului lor în fiecare zi. Pentru a înțelege pe deplin un rol, este necesar să se meargă la sursă – persoana care desfășoară activitatea – precum și să se obțină diverse alte informații referitoare la succesul unei persoane în a duce la bun sfârșit munca respectivă. Un astfel de demers asigură, de asemenea, că acest cadru este utilizat efectiv în funcție de necesități. De asemenea, este important ca acest cadru să fie relevant pentru persoanele care îl vor utiliza, astfel încât acestea să și-l însușească. Dacă includeți competențe irelevante, oamenilor le va fi probabil greu să se raporteze la cadrul SMC în general.

Colectați informații de la membrii personalului prin intermediul unei serii de ateliere (grupuri-țintă), al interviurilor față în față și al chestionarelor, pentru a înțelege competențele necesare pentru desfășurarea cu succes a activităților în cadrul organizației, în cadrul diverselor niveluri din organizație, precum și în cadrul grupurilor funcționale specifice. Implicați superiorii ierarhici și angajații în elaborarea cadrului prin crearea unui grup special pentru conceperea cadrului SMC. Comunicați personalului obiectivele exercițiului. O analiză a postului care include o varietate de tehnici și considerente va oferi rezultatele cele mai cuprinzătoare și exacte. Cu cât datele colectate sunt mai bune, cu atât cadrul va fi mai exact.

2.2.3 Punerea în aplicare a SMC

a) *Elaborați profiluri de competență pentru fiecare post/ poziție/rol*

Un profil de competențe este o colecție de competențe pe care ar trebui să le aibă o persoană care deține rolul respectiv, împreună cu un nivel specificat de competențe la care ar trebui executată fiecare competență pentru ca deținătorul rolului să fie calificat drept competent. Un profil de competențe pentru post poate fi utilizat în cadrul organizației pentru a oferi o definiție clară și consecventă a cerințelor pe care trebuie să le întrunească deținătorul postului și poate fi utilizat de unele organizații pentru a defini nivelurile esențiale de competență necesare în ceea ce privește persoanele care desfășoară anumite sarcini, pentru ca organizația să îndeplinească cerințele de reglementare.

b) *Selectați și recrutați personal prin evaluare pe baza profilurilor de competență stabilite*

Competențele identificate necesare pentru ca o persoană să aibă succes în poziția respectivă ar trebui incluse în anunțul pentru ocuparea postului vacant. O procedură de selecție poate include un interviu pe bază de competențe, care evaluează competența comportamentală a unui candidat în ceea ce privește asumarea unui anumit rol. Aceasta ar trebui să se axeze pe modul în care persoana

a demonstrat aceste competențe în trecut. Fiecare întrebare este concepută să obțină dovezi comportamentale pentru anumite competențe, iar candidatului i se cere să ofere exemple concrete din experiența sa anterioară care să ilustreze momentul când a dat dovadă de comportamentul respectiv.

c) *Creați instrumente pentru a operaționaliza competențele (de exemplu, evaluări ale performanței)*

Pentru a evalua dacă membrii personalului posedă un nivel adecvat al competențelor căutate, trebuie instituit un sistem de analiză/evaluare. De remarcat faptul că evaluarea performanței (desfășurată, de regulă, anual) și evaluarea competenței, deși utilizează adesea același proces de resurse umane (în funcție de competența care urmează a fi evaluată), au rezultate diferite. Evaluarea performanței se desfășoară adesea în contextul unui sistem de management al performanței, unde performanța bună este răsplătită, de exemplu, prin remunerație, iar performanța slabă face obiectul unor măsuri de remediere sau al unor penalități în cazuri extreme. Evaluarea competenței se desfășoară pentru a asigura faptul că deținătorul postului este competent să execute sarcina în conformitate cu standardele predefinite. Dacă un deținător al postului este evaluat ca nefiind competent dintr-un motiv anume, va fi inițiat un program de formare/instructaj/mentorat, urmat de o altă evaluare în vederea asigurării faptului că acesta a atins nivelul necesar de competență. Dacă deținătorul postului nu își poate demonstra competența, acesta trebuie să nu mai îndeplinească sarcina în cauză și se vor aplica procesele de resurse umane din sistemul de management al performanței.

d) *Mențineți, dezvoltați și evaluați personalul în raport cu profilurile de competență stabilite*

Odată ce nivelurile de competență au fost stabilite, trebuie să fie instituite programe de formare pentru a se asigura că membrii personalului le îndeplinesc. Un sistem de management ar trebui să poată verifica dacă, în urma formării, personalul poate demonstra competențele respective.

2.2.4 Menținerea și dezvoltarea competenței

a) *Monitorizați și reevaluați performanța personalului*

Competența unui membru al personalului care desfășoară evaluarea siguranței sau activități de supraveghere este menținută printr-un proces structurat de monitorizare a performanței și de reevaluare a competenței, de către cei responsabili de gestionarea procesului. Aceasta ar putea fi o responsabilitate a conducerii ierarhice sau a unei autorități externe/interne de control al competenței. În cazul în care membrii personalului sunt recrutați la nivel de debutanți, aceștia vor urma un program de formare pentru a se asigura că ating nivelul de competență căutat. Ulterior, menținerea competenței acestora se va realiza prin gestionarea performanței lor prin intermediul monitorizării periodice.

b) *Actualizați competența persoanelor*

Competența personalului trebuie să fie actualizată având în vedere modificările legislației, tehnologiei etc. Pentru organizație, competențele pot fi încorporate în activitățile de învățare și dezvoltare, astfel încât personalul să își dezvolte activ competențele considerate a fi esențiale pentru succesul în cadrul organizației. Formarea poate include o gamă largă de activități precum cursuri interne sau externe, formare la locul de muncă și conferințe/seminare.

c) *Gestionați deficitul de performanță*

Deficitul de performanță poate fi definit drept stabilirea de către conducere a faptului că performanța unui membru al personalului nu se ridică la nivelul impus de standardele de competență stabilite. Instrumentul primar utilizat pentru a evalua performanța va fi sistemul de evaluare. În cazul deficitului de performanță, este necesar un sistem de sporire a performanței bine definit pentru a analiza motivele și circumstanțele insuficiențelor, pentru a-l sprijini pe membrul personalului în cauză să își îmbunătățească performanța, precum și pentru a asigura o aliniere între profilul personalului, îndatoririle atribuite membrilor personalului și nivelul de competență necesar pentru post. Principiul director este de a susține personalul să atingă performanța optimă.

d) *Păstrați înregistrările*

Ar trebui instituit un sistem de management al documentelor pentru ca parcursul documentelor să poată fi urmărit cu ușurință. Toate documentele legate de managementul performanței ar trebui să fie în conformitate cu Regulamentul (CE) 45/2001 privind protecția datelor.

2.2.5 Verificarea, auditarea și revizuirea SMC

Ar trebui instituit un proces în cadrul căruia SMC să fie revizuit periodic. Acesta este un proces diferit de exercițiul anual de evaluare în care este evaluată performanța membrului personalului. Chestiunea este în acest caz dacă competențele și nivelul necesar al acestora indicat în profilul de competență sunt în continuare esențiale pentru ca sarcina să fie desfășurată în mod eficace.

Verificarea implică un control al utilizării standardelor de competență și a metodelor de evaluare adecvate, precum și utilizarea consecventă a procedurilor și a instrucțiunilor de lucru elaborate pentru SMC.

Auditarea SMC implică analizarea sistemului în întregime, eșantionarea și verificarea performanței și a conformității în cadrul întregului domeniu de aplicare al SMC în raport cu procedurile și cu cele mai recente cerințe în materie de reglementare.

Sunt instituite mecanisme în vederea revizuirii SMC, pentru a se asigura că acesta rămâne eficient. Revizuirea ar trebui să evalueze performanța sistemului în general în raport cu standardele convenite, cu indicatorii-cheie de performanță și cu recomandările care rezultă de pe urma verificării și a auditului. Atunci când revizuirea este finalizată, rezultatele și recomandările trebuie să fie reintegrate în etapele relevante ale procesului care conduc la o actualizare și îmbunătățire sistematică și periodică a SMC.

3 CADRUL DE COMPETENȚE

3.1 Competențe cuprinzătoare pentru evaluarea siguranței

Următorul cadru de competențe este oferit drept orientare și cuprinde în totalitate sarcinile executate de cei responsabili cu evaluarea siguranței. Nu se așteaptă ca fiecare persoană să demonstreze toate competențele tehnice prezentate. Cu toate acestea, organizația ar trebui să dispună de personal cu un nivel suficient de cunoștințe tehnice în domeniile specificate și care să poată fi solicitat atunci când este necesar. În ceea ce privește competențele non-tehnice, indicatorii comportamentali sunt exemple neexhaustive de comportament observabil care se referă la competență și sunt mai degrabă ilustrative decât definitive.

În temeiul noului regim de reglementare propus, în scopul evaluării, autoritatea poate desfășura vizite, inspecții și audituri la fața locului la întreprinderile feroviare, caz în care vor fi necesare competențe de supraveghere astfel cum sunt acestea prezentate în Tabelul 2.

Tabelul 1 : Cadru de competențe pentru evaluarea siguranței

<i>Competențe</i>	<i>Explicație</i>
Cunoștințe	
Cadrul UE de reglementare a rețelei feroviare	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrează o înțelegere a scopului cadrului UE de reglementare a rețelei feroviare, precum și a rolului pe care îl are certificarea în siguranța feroviară • Dă dovadă de cunoaștere și înțelegere a abordării europene • Cunoaște motivele pentru care se realizează certificarea și scopul acesteia • Înțelege legăturile dintre certificare și supraveghere
SMS (sau alte sisteme de management asemănătoare)	<ul style="list-style-type: none"> • Dă dovadă de înțelegerea sistemelor de management al siguranței fie prin inspecție, audit sau prin evaluare • Demonstrează cunoașterea modului în care un SMS sau un sistem de management asemănător (de exemplu, sistemul de management al calității) controlează riscurile în cadrul unui context feroviar sau al unui domeniu care prezintă provocări operaționale și tehnice asemănătoare
Funcționarea sistemului feroviar	<ul style="list-style-type: none"> • Înțelege legătura dintre aspectele tehnice, oameni și organizarea sistemului feroviar. Acestea ar trebui să includă o înțelegere de bază a infrastructurii, a materialului rulant, a operațiunilor și a gestionării activelor, după caz
Experiență	
Evaluare	<ul style="list-style-type: none"> • Experiență în ceea ce privește certificarea aplicată în practică sau în crearea unui regim de evaluare

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

Tabelul 1 : Cadru de competențe pentru evaluarea siguranței

<i>Competențe</i>	<i>Explicație</i>
Competențe non-tehnice (și anume, competențe generale)	Exemple de indicatori comportamentali
Nivel adecvat de analiză critică	<p>A fi „critic” nu înseamnă doar a fi negativ sau a indica ce este greșit în legătură cu ceva anume, ci înseamnă a fi pe deplin informat, capabil de a realiza o analiză și evaluare aprofundată. Demonstrează capacitatea de a identifica cheiuni cheie și relații pe baza informațiilor; relaționarea și compararea datelor din diferite surse și identificarea relațiilor cauză-efect. Deținerea unui nivel adecvat de analiză critică (sau gândire critică¹) poate include comportamente precum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cântărirea cu atenție a ceea ce citiți și a motivului pentru care citiți: judecarea resurselor care sunt credibile, reflectarea asupra tehnicilor dumneavoastră de căutare și dezvoltarea acestora, nu doar căutarea și citirea informațiilor evidente și/sau a primelor informații găsite • Punerea la îndoială și testarea a ceea ce citiți: vă par a fi justificate punctele de vedere și ideile autorului? De ce – sau de ce nu? • Căutarea de legături (sau discrepanțe) și construirea propriilor dumneavoastră argumente sprijinite de o gamă de puncte de vedere cântărite cu atenție, nu doar repetarea ideilor altora • Calitatea de a fi curios și de a pune întrebări pertinente – altora și dumneavoastră • Identificarea și confruntarea unei potențiale lipse de imparțialitate, a opiniilor denaturate, a prejudecăților și a propriilor interese – atât în ceea ce privește munca desfășurată de alte persoane, cât și în ceea ce privește propria dumneavoastră gândire • Punerea ideilor sub semnul întrebării – după caz și pe bază de dovezi plauzibile • Căutarea deficiențelor și sugerarea de soluții noi sau diferite • Reflectarea asupra propriei dumneavoastră practici profesionale și adaptarea acestora pe baza intuițiilor dumneavoastră în dezvoltare

¹ Resurse educaționale ale Universității din Edinburgh - <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

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

Tabelul 1 : Cadru de competențe pentru evaluarea siguranței

<i>Competențe</i>	<i>Explicație</i>
Rezolvarea problemelor	<ul style="list-style-type: none"> • Abilitatea de a analiza problemele într-un mod logic, pas cu pas, și de a proiecta și implementa soluții adecvate bazându-se pe cunoștințe și experiență și apelând si la alte referințe și resurse, după cum este necesar. • Pune la îndoială presupuzițiile • Gândește liber • Lipsit de prejudecăți • Cunoaște limitele propriei cunoașteri/experiențe • Identifică aspectele critice din problemele complexe • Elaborează soluții creative și practice împreună cu solicitantul • Utilizează tehnici de remediere • Poate gestiona volume mari de informații • Utilizează tehnici pentru a stimula soluționarea problemelor în mod creativ • Știe cum să colecteze informațiile adecvate
Comunicarea	<ul style="list-style-type: none"> • Ascultă în mod activ, acordă atenție detaliilor, analizează și extrage informații esențiale și le prezintă într-un mod creativ, clar, concis și cu mare impact • Empatie, gândirea din perspectiva altei persoane și înțelegerea motivației acesteia • Comunică în mod clar și precis atât verbal, cât și în scris • Cunoaște tehnici de vorbit în public • Știe cum să captiveze și să implice auditoriul • Utilizează tehnici de persuasiune, influențare, negociere și facilitare
Lucrul în echipă	<ul style="list-style-type: none"> • Constructiv și eficient colaborează și colaborează în cadrul echipei , atât în cadrul organizației, cât și cu părțile interesate externe, pentru a atinge obiectivele și obiectivele comune, respectând în același timp persoanele care provin din medii diverse. • Lucrează în cooperare cu alții în echipe și în cadre organizaționale • Respectă diferențele dintre persoane • Lucrează eficace în cadrul unei echipe • Respectă rolurile atribuite membrilor echipei • Lucrează în cadrul organizației • Știe să le ofere sprijin altora • Știe cum să valorifice diversitatea • Știe cum să valorifice sinergiile din echipă • Știe cum să lucreze împreună cu alții în vederea realizării unui obiectiv global și a unei viziuni comune
<i>Alte exemple ilustrative de competențe non-tehnice (și anume, competențe generale)</i>	<i>Indicatori comportamentali</i>

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

3.2 Cadrul de competențe propus pentru supraveghere

Următorul cadru de competențe este propus pentru activitățile de supraveghere desfășurate de o ANS. Nu se așteaptă ca fiecare persoană să demonstreze toate competențele tehnice prezentate. Cu toate acestea, organizația ar trebui să dispună de personal cu un nivel suficient de cunoștințe tehnice în domeniile specificate și care să poată fi solicitat atunci când este necesar. În ceea ce privește competențele non-tehnice, indicatorii comportamentali sunt exemple de comportament observabil și sunt legați de competențe, fiind mai degrabă ilustrativi decât definitivi.

Tabelul 2 : Cadru de competențe pentru supraveghere

<i>Competențe</i>	<i>Explicație</i>
Cunoștințe	
Cadrul UE de reglementare a rețelei feroviare	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrează o înțelegere a scopului cadrului UE de reglementare a rețelei feroviare, precum și a rolului pe care îl are supravegherea în siguranța feroviară • Dă dovadă de cunoaștere și înțelegere a abordării europene • Cunoaște motivele pentru care se realizează supravegherea și scopul acesteia • Înțelege legăturile dintre certificare și supraveghere
SMS (sau alte sisteme de management asemănătoare)	<ul style="list-style-type: none"> • Dă dovadă de înțelegere a sistemelor de management al siguranței fie prin inspecție sau prin audit • Demonstrează cunoașterea modului în care un SMS sau un sistem de management asemănător (de exemplu, sistemul de management al calității) controlează riscurile în cadrul unui context feroviar sau al unui domeniu care prezintă provocări operaționale și tehnice asemănătoare
Principii, tehnici și instrumente de supraveghere	<ul style="list-style-type: none"> • Dă dovadă de înțelegere a scopului supravegherii și a modului în care ANS-urile desfășoară supravegherea în practică, precum și a modului în care aceasta se integrează în procesul de evaluare a conformității • Înțelege relația dinamică dintre procesul de certificare și supraveghere
Evaluare	<ul style="list-style-type: none"> • Înțelege relația dinamică dintre procesul de certificare și supraveghere
Funcționarea sistemului feroviar	<ul style="list-style-type: none"> • Înțelege legătura dintre aspectele tehnice, oameni și organizarea sistemului feroviar. Acestea ar trebui să includă o înțelegere de bază a infrastructurii, a materialului rulant, a operațiunilor și a gestionării activelor, după caz
Experiență	
Control	<ul style="list-style-type: none"> • O înțelegere a evaluării riscurilor și a modului în care aceasta contribuie la controlarea riscurilor prin rolul său în cadrul SMS
Aptitudini de interviu	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrarea experienței în ceea ce privește diverse aptitudini de interviu, cum ar fi adresarea de întrebări cu răspuns închis și deschis. Capacitatea de a stabili un raport cu persoana interviuată la toate nivelurile, precum și de a face persoana interviuată să se simtă în largul său

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

Tabelul 2 : Cadru de competențe pentru supraveghere

<i>Competențe</i>	<i>Explicație</i>
Competențe non-tehnice (și anume, competențe generale)	Exemple de indicatori comportamentali
Nivel adecvat de analiză critică	<p>A fi „critic” nu înseamnă doar a fi negativ sau a indica ce este greșit în legătură cu ceva anume, ci înseamnă a fi pe deplin informat, capabil de a realiza o analiză și evaluare aprofundată. Demonstrează capacitatea de a identifica cheiuni cheie și relații pe baza informațiilor; relaționarea și compararea datelor din diferite surse și identificarea relațiilor cauză-efect. Deținerea unui nivel adecvat de analiză critică (sau gândire critică²) poate include comportamente precum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cântărirea cu atenție a ceea ce citiți și a motivului pentru care citiți: judecarea resurselor care sunt credibile, reflectarea asupra tehnicilor dumneavoastră de căutare și dezvoltarea acestora, nu doar căutarea și citirea informațiilor evidente și/sau a primelor informații găsite • Punerea la îndoială și testarea a ceea ce citiți: vă par a fi justificate punctele de vedere și ideile autorului? De ce – sau de ce nu? • Căutarea de legături (sau discrepanțe) și construirea propriilor dumneavoastră argumente sprijinite de o gamă de puncte de vedere cântărite cu atenție, nu doar repetarea ideilor altora • Calitatea de a fi curios și de a pune întrebări pertinente – altora și dumneavoastră • Identificarea și confruntarea unei potențiale lipse de imparțialitate, a opiniilor denaturate, a prejudecăților și a propriilor interese – atât în ceea ce privește munca desfășurată de alte persoane, cât și în ceea ce privește propria dumneavoastră gândire • Punerea ideilor sub semnul întrebării – după caz și pe bază de dovezi plauzibile • Căutarea deficiențelor și sugerarea de soluții noi sau diferite • Reflectarea asupra propriei dumneavoastră practici profesionale și adaptarea acestora pe baza intuițiilor dumneavoastră în dezvoltare

² Resurse educaționale ale Universității din Edinburgh - <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

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

Tabelul 2 : Cadru de competențe pentru supraveghere

Competențe	Explicație
Rezolvarea problemelor	<ul style="list-style-type: none"> • Abilitatea de a analiza problemele într-un mod logic, pas cu pas, și de a proiecta și implementa soluții adecvate bazându-se pe baza de cunoștințe și experiență și apelând și la alte referințe și resurse, după cum este necesar. • Pune la îndoială presupuzițiile • Gândește liber • Lipsit de prejudecăți • Cunoaște limitele propriei cunoașteri/experiențe • Identifică aspectele critice din problemele complexe • Elaborează soluții creative și practice • Utilizează tehnici de depanare • Poate gestiona volume mari de informații • Utilizează tehnici pentru a stimula soluționarea problemelor în mod creativ • Știe cum să colecteze informațiile adecvate
Comunicarea	<ul style="list-style-type: none"> • Ascultă în mod activ, acordă atenție detaliilor, analizează și extrage informații esențiale și le prezintă într-un mod creativ, clar, concis și cu mare impact • Empatie, gândirea din perspectiva altei persoane și înțelegerea motivației acesteia • Comunică în mod clar și precis atât verbal, cât și în scris • Cunoaște tehnici de vorbit în public • Știe cum să captiveze și să implice auditoriul • Utilizează tehnici de persuasiune, influențare, negociere și facilitare
Lucrul în echipă	<ul style="list-style-type: none"> • Constructiv și eficient cooperează și colaborează în cadrul echipei imediate, atât în cadrul organizației, cât și cu părțile interesate externe, pentru a atinge obiectivele și obiectivele comune, respectând în același timp persoane care provin din medii diverse • Lucrează în cooperare cu alții în echipe și în cadre organizaționale • Respectă diferențele dintre persoane • Lucrează eficace în cadrul unei echipe • Respectă rolurile atribuite membrilor echipei • Lucrează în cadrul organizației • Știe să le ofere sprijin altora • Știe cum să valorifice diversitatea • Știe cum să valorifice sinergiile din echipă • Știe cum să lucreze împreună cu alții în vederea realizării unui obiectiv global și a unei viziuni comune

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