

Making the railway system
work better for society.

Príručka

Rámec riadenia kompetencií pre orgány

	<i>Vypracovala</i>	<i>Overil</i>	<i>Schválil</i>
<i>Meno</i>	J. YEO	M. SCHITTEKATTE	C. CARR
<i>Funkcia</i>	projektová úradníčka	projektový manažér	vedúci oddelenia
<i>Dátum</i>	29. 06. 2018	29. 06. 2018	29. 06. 2018
<i>Podpis</i>			

História dokumentu

<i>Verzia</i>	<i>Dátum</i>	<i>Poznámky</i>
1.0	29. 06. 2018	Konečná verzia určená na zverejnenie.

Tento dokument je právne nezáväzným usmernením Železničnej agentúry Európskej únie. Nie sú ním dotknuté rozhodovacie procesy predpokladané v platných právnych predpisoch EÚ. Okrem toho, záväzný výklad práva EÚ patrí do výlučnej právomoci Súdneho dvora Európskej únie.

The NSA SK has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

1 Úvod

V záujme zabezpečenia toho, aby vnútroštátne bezpečnostné orgány (NSA) a v prípade potreby Železničná agentúra Európskej únie (ďalej aj „agentúra“) účinne vykonávali posúdenia bezpečnosti a aby sa medzi nimi posilnila vzájomná dôvera, musia vnútroštátne bezpečnostné orgány a agentúra zabezpečiť, aby zamestnanci vykonávajúci posúdenia bezpečnosti mali potrebné kompetencie.

Po udelení jednotného bezpečnostného osvedčenia alebo bezpečnostného povolenia NSA dohliada na to, aby to, čo žiadateľ o jednotné bezpečnostné osvedčenie alebo bezpečnostné povolenie uviedol ako svoj systém riadenia bezpečnosti (SMS), bolo účinne vykonávané a aby naďalej spĺňal právne povinnosti. V tomto smere musí NSA zabezpečiť aj to, aby zamestnanci vykonávajúci dohľad mali potrebné kompetencie.

Podľa vymedzenia pojmov:

- **Posúdenie bezpečnosti** sú činnosti, ktoré vykonáva orgán poverený úlohou posúdiť, či SMS železničného podniku alebo manažéra infraštruktúry spĺňa právne povinnosti, pričom kontroluje úplnosť, jednotnosť, relevantnosť a primeranosť spisu žiadosti, aby sa uistil o tom, že železničný podnik alebo manažér infraštruktúry je schopný prevádzkovej bezpečnosti. Na základe záverov vykonaného posúdenia orgán prijíma rozhodnutie vo veci vydania jednotného bezpečnostného osvedčenia alebo bezpečnostného povolenia.
- **Dohľad** sú činnosti, ktoré vykonáva NSA po vydaní jednotných bezpečnostných osvedčení alebo bezpečnostných povolení s cieľom skontrolovať, či SMS železničných podnikov alebo manažérov infraštruktúry pôsobiach v jeho členskom štáte stále dodržiavajú svoje právne povinnosti.

1.1 Účel príručky

Tento dokument obsahuje usmernenia pre subjekty vykonávajúce činnosti posúdenia bezpečnosti a dohľadu o tom, ako stanoviť, zaviesť a udržiavať systém riadenia kompetencií (CMS) s cieľom riadiť a rozvíjať spôsobilosť svojich zamestnancov.

Jeho cieľom je aj identifikovať harmonizované požiadavky na spôsobilosti potrebné na to, aby NSA mali dostatok spôsobilých zamestnancov na vykonávanie činností posúdenia bezpečnosti a dohľadu a primerane monitorovali úroveň bezpečnosti odvetvia v rámci EÚ.

1.2 Komu je určená táto príručka?

Táto príručka je zameraná predovšetkým na NSA a agentúru, ale je voľne dostupná pre iné agentúry a odvetvové organizácie, aby vedeli, aké sú očakávania, pokiaľ ide o požiadavky na spôsobilosť zamestnancov vykonávajúcich podobné úlohy.

1.3 Rozsah pôsobnosti

CMS organizácie musí zabezpečiť pomocou svojich procesov (t. j. odbornou prípravou, mentorstvom, pozorovaním, odbornou prípravou na pracovisku), aby zamestnanci vykonávajúci posúdenie bezpečnosti a dohľad preukazovali vhodnú úroveň spôsobilosti na vykonávanie týchto úloh.

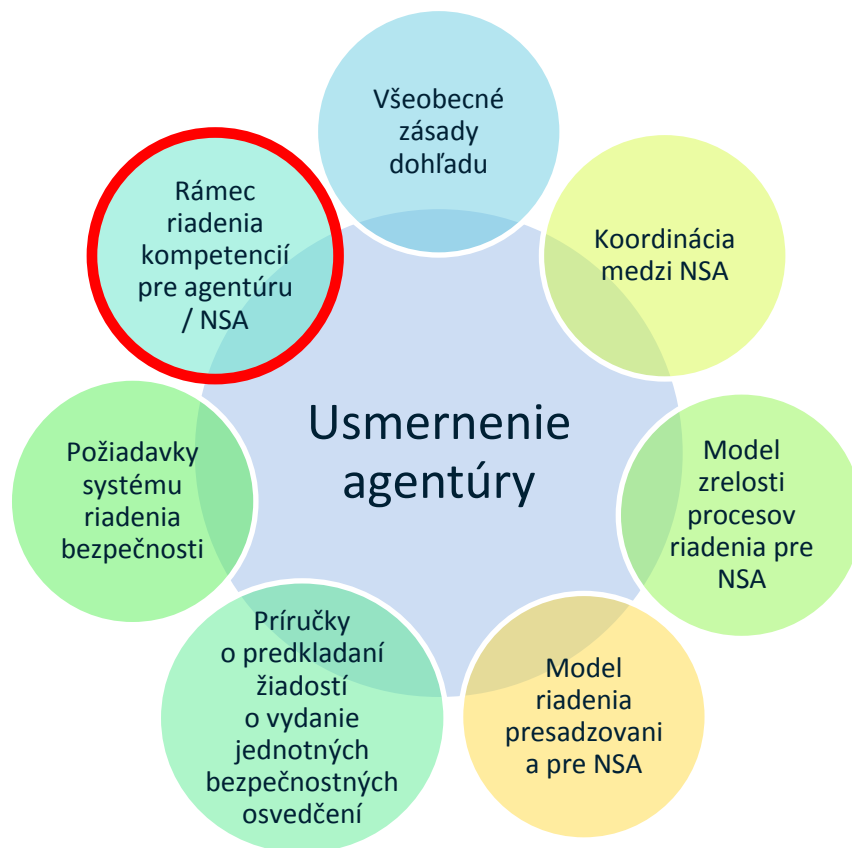
Požiadavky na spôsobilosti uvedené v tomto dokumente boli vypracované tak, aby poskytli NSA jasnú predstavu o znalostiach, zručnostiach a správani, ktorých preukázanie sa bude očakávať od zamestnancov vykonávajúcich činnosti posúdenia bezpečnosti a dohľadu. Sú založené na článku 13 vykonávacieho aktu

o stanovení praktických podmienok pre vydávanie jednotných bezpečnostných osvedčení a článku 6 spoločných bezpečnostných metód pre dohľad.

Navrhované kompetencie nie sú požiadavkami na výber zamestnancov, ktorí vykonávajú činnosti posúdenia bezpečnosti a dohľadu. Vydávajúci orgán je zodpovedný za príslušné procesy v oblasti ľudských zdrojov (výber, odborná príprava, atď.), ktoré sa používajú na zabezpečenie toho, aby organizácia mala požadovanú úroveň spôsobilosti na vykonávanie uvedených činností.

1.4 Štruktúra usmernenia

Tento dokument je súčasťou zhrnutia usmernenia agentúry, ktoré podporuje železničné podniky, manažérov infraštruktúry, vnútroštátne bezpečnostné orgány a agentúru pri plnení ich úloh a vykonávaní ich povinností v súlade so smernicou (EÚ) 2016/798.



Obrázok 1: Súhrn usmernení agentúry

Obsah

1	Úvod	2
1.1	Účel príručky	2
1.2	Komu je určená táto príručka?	2
1.3	Rozsah pôsobnosti	2
1.4	Štruktúra usmernenia	3
2	CYKLUS SYSTÉMU RIADENIA KOMPETENCIÍ	5
2.1	Všeobecne	5
2.2	Kroky na vytvorenie systému riadenia kompetencií (CMS)	6
2.2.1	Stanoviť požiadavky na CMS	6
2.2.2	Navrhnuť CMS	7
2.2.3	Vykonať CMS	7
2.2.4	Udržiavať a rozvíjať spôsobilosť	8
2.2.5	Overiť, vykonať audit a preskúmať CMS	8
3	RÁMEC KOMPETENCIÍ	10
3.1	Komplexná kompetencia pre posúdenie bezpečnosti	10
3.2	Navrhovaný rámec kompetencií pre dohľad	13

The NSA SK has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

2 CYKLUS SYSTÉMU RIADENIA KOMPETENCIÍ

2.1 Všeobecne

Vytvorenie rámca kompetencií je účinnou metódou na posúdenie, udržiavanie a monitorovanie znalostí, zručností a charakteristík ľudí v organizácii. Rámec umožňuje merať súčasné úrovne spôsobilosti s cieľom uistiť sa, že zamestnanci majú odborné znalosti potrebné na vykonávanie svojich úloh. Pomáha aj manažérom prijímať informované rozhodnutia o stratégiách nábora alebo outsourcingu, vzdelávania a rozvoja, udržania a následnosti.

Spôsobilosť verzus kompetencia – v čom je rozdiel?

Aj keď odborníci na ľudské zdroje často striedajú pojem spôsobilosti a kompetencie, na účely tohto dokumentu sa budú používať v tomto vymedzení.

- **Spôsobilosť** je naučená schopnosť primerane vykonávať úlohu, povinnosť alebo rolu. Byť schopný konať kvalifikovane v danom kontexte pri výkone úlohy, povinnosti alebo roly. Spôsobilosti sa získavajú procesom praktického učenia, pri ktorom sa znalosti, zručnosti, osobné hodnoty a postoje integrujú a spoja sa do konkrétnej úlohy, povinnosti alebo roly. Spôsobilosť v tomto dokumente znamená schopnosť trvalo prijať zodpovednosť a vykonávať činnosti na uznanej úrovni.
- **Kompetencia** je každá charakteristika osoby, ktorá je spojená s touto schopnosťou alebo ktorá k nej prispieva, a to bez ohľadu na to, či ide o schopnosť, osobnostnú vlastnosť, hodnotu, znalosť, zručnosť či postoj. To, že niekto má tieto kompetencie, neznamená, že je spôsobilý. Na pretavenie týchto vlastností do spôsobilosti vykonávať určitú úlohu, povinnosť alebo rolu očakávaným spôsobom je potrebná istá forma učenia. Inými slovami, kompetencie sú kombináciou znalostí, zručností, postojov, hodnôt a správania, ktorá vedie k úspešnému pracovnému výkonu a ktorú možno nadobudnúť praxou, vzdelávaním alebo absolvovaním odbornej prípravy a školenia.

Vzťah medzi spôsobilosťou a kompetenciami je ten, že spôsobilosť je o uplatňovaní kompetencií posudzovaných vo vzťahu k určitej norme alebo súboru noriem, pričom ľudia preukazujú spôsobilosť uplatňovaním svojich kompetencií v pracovnom prostredí.

V skratke:

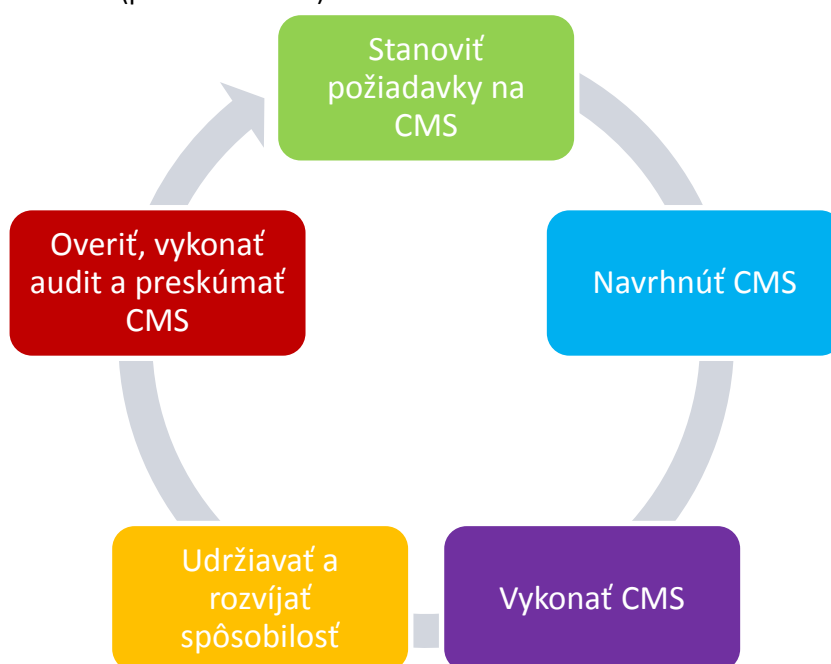
	<i>Spôsobilosť</i>	<i>Kompetencia</i>
<i>Zameranie</i>	Rola	Osoba
<i>Vymedzenie pojmov</i>	Naučená schopnosť primerane vykonávať úlohu, povinnosť alebo rolu. Byť schopný konať kvalifikovane v danom kontexte pri výkone úlohy, povinnosti alebo roly. Spôsobilosti sa získavajú procesom praktického učenia, pri ktorom sa znalosti, zručnosti, osobné hodnoty a postoje integrujú a spoja sa do konkrétnej úlohy, povinnosti alebo roly. Spôsobilosť v tomto dokumente znamená schopnosť trvalo prijať zodpovednosť a vykonávať činnosti na uznanej úrovni.	Ktorákoľvek charakteristika osoby, ktorá je spojená s touto schopnosťou alebo ktorá k nej prispieva, a to bez ohľadu na to, či ide o schopnosť, osobnostnú vlastnosť, hodnotu, znalosť, zručnosť či postoj. To, že niekto má tieto kompetencie, neznamená, že je spôsobilý. Na pretavenie týchto vlastností do spôsobilosti vykonávať určitú úlohu, povinnosť alebo rolu očakávaným spôsobom je potrebná istá forma učenia. Inými slovami, kompetencie sú kombináciou znalostí, zručností, postojov, hodnôt a správania, ktorá vedie k úspešnému pracovnému výkonu a ktorú možno nadobudnúť praxou, vzdelávaním, odbornou prípravou a školením.

The NSA SK has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

<i>Časové hľadisko</i>	Súčasnosť – spôsobilosť je o dosiahnutom výsledku a je zameraná na minulosť. Vyhlásenie o spôsobilosti je vyhlásenie o tom, kde sa osoba teraz nachádza, nie o tom, kde by mohla byť v budúcnosti.	Budúcnosť – kompetencie sa týkajú potenciálu osoby v oblasti rozvoja a môžu byť použité smerom do budúcnosti na predvídanie toho, čo by mala byť schopná dosiahnuť.

Na účely tejto príručky a európskeho regulačného rámca je zavedený tzv. systém riadenia kompetencií (CMS), aby sa zabezpečilo, že všetci zamestnanci so zodpovednosťou za posúdenie bezpečnosti a dohľad, sú spôsobilí vykonávať svoje úlohy, a aby sa udržiavali zručnosti a znalosti zamestnancov za všetkých okolností. Rovnako ako väčšina systémov riadenia si vyžaduje kroky v oblasti navrhovania, plánovania, vykonávania, monitorovania a preskúmania (pozri Obrázok 2).



Obrázok 2: Cyklus systému riadenia kompetencií

2.2 Kroky na vytvorenie systému riadenia kompetencií (CMS)

2.2.1 Stanoviť požiadavky na CMS

Pred navrhnutím CMS je potrebné stanoviť účel vytvorenia rámca. Rámce kompetencií sú potrebné na osobitné účely. V tomto prípade je to zabezpečenie spôsobilosti zamestnancov vykonávať posúdenie bezpečnosti a dohľad a aby boli títo istí zamestnanci pravidelne kontrolovaní s cieľom zabezpečiť, aby si udržiavali požadovanú úroveň. Váš zámer, ako plánujete používať CMS, bude mať vplyv na to, koho zapojíte do jeho prípravy a ako určíte jeho rozsah pôsobnosti. Vývoj CMS si môže vyžadovať značné úsilie, preto by naň mali byť pridelené potrebné zdroje.

2.2.2 Navrhnuť CMS

Zapojiť ľudí vykonávajúcich túto prácu – tieto rámce by nemali vyvíjať len ľudia z oblasti ľudských zdrojov, ktorí nie vždy vedia, čo si jednotlivé pracovné miesta skutočne vyžadujú v praxi, aj keď môžu mať prístup k náplni práce. Rámec CMS by sa nemal úplne nechať ani na manažéroch, ktorí nie vždy rozumejú tomu, čo presne každý ich zamestnanec každý deň robí. Na úplné pochopenie roly je potrebné ísť ku zdroju – k osobe vykonávajúcej túto prácu – ako aj získať rôzne iné vstupy týkajúce sa toho, vďaka čomu je niekto úspešný na danom pracovnom mieste. Tým sa zároveň zabezpečí, aby sa rámec skutočne používal podľa potreby. Takisto je dôležité, aby bol relevantný pre ľudí, ktorí ho budú používať, aby zaň prevzali zodpovednosť. Ak doň začleníte nerelevantné kompetencie, ľudia si zrejme ťažko nájdu cestu k rámcu všeobecne.

Zhromaždite informácie od zamestnancov pomocou súboru seminárov (ťažiskových skupín), osobných rozhovorov a dotazníkov, aby ste pochopili kompetencie potrebné pre úspešné vykonávanie činností v rámci organizácie, v rámci rôznych úrovní v organizácii a v rámci konkrétnych funkčných skupín. Do návrhu rámca zapojte priamych nadriadených a zamestnancov vytvorením pracovnej skupiny pre návrh rámca CMS. O cieľoch tejto činnosti informujte zamestnancov. Analýza pracovných miest, ktorá zahŕňa rôzne techniky a úvahy, prinesie najkomplexnejšie a najpresnejšie výsledky. Čím lepšie sa údaje zozbierajú, tým presnejší bude rámec.

2.2.3 Vykonať CMS

a) Vypracovať profily spôsobilosti pre každé pracovné miesto/pozíciu/rolu

Profil kompetencií je súbor kompetencií, ktoré by mala mať osoba vykonávajúca rolu spolu so stanovenou úrovňou spôsobilosti, na ktorej by sa každá kompetencia mala vykonávať, na to, aby osoba vykonávajúca túto rolu bola kvalifikovaná. Profil kompetencií pracovného miesta sa môže používať v rámci organizácie, aby poskytol jasné a jednotné vymedzenie požiadaviek na daného zamestnanca, a niektoré organizácie ho môžu využívať na vymedzenie základných úrovní spôsobilosti vyžadovaných od jednotlivcov vykonávajúcich konkrétne úlohy, aby organizácia spĺňala regulačné požiadavky.

b) Vybrať a prijať zamestnancov tak, že sa posudzujú na základe stanovených profilov spôsobilosti

Kompetencie identifikované tak, že ich niekto potrebuje, aby bol úspešný pre danú pozíciu, by mali byť zaradené do oznámenia o voľnom pracovnom mieste. Výberové konanie môže zahŕňať pohovor na základe kompetencií, v ktorom sa vyhodnotí spôsobilosť správania uchádzača pre výkon konkrétnej roly. Mal by byť zameraný na to, ako táto osoba preukázala túto kompetenciu v minulosti. Každá otázka je zameraná na získanie behaviorálneho dôkazu o konkrétnej kompetencii a uchádzač je požiadaný, aby uviedol konkrétne príklady z minulých skúseností o tom, kedy preukázal predmetné správanie.

c) Vytvoriť nástroje na zabezpečenie fungovania kompetencií (napr. posúdenia výkonnosti)

Na posúdenie toho, či zamestnanci majú primeranú úroveň požadovaných kompetencií, je potrebné mať zavedený systém hodnotenia/posudzovania. Treba uviesť, že posúdenie výkonnosti (ktoré sa zvyčajne robieva jedenkrát ročne) a hodnotenie spôsobilosti, hoci sa často používa rovnaký proces v oblasti ľudských zdrojov (podľa spôsobilosti, ktorá sa má hodnotiť), majú odlišné výstupy. Ocenenie výkonnosti sa často robí v kontexte systému riadenia výkonnosti, v rámci ktorého je dobrá výkonnosť ocenená napríklad odmenou a slabá výkonnosť je predmetom nápravných opatrení alebo sankcií vo výnimočných prípadoch. Hodnotenie spôsobilosti sa vykonáva na zabezpečenie toho, aby bol zamestnanec kvalifikovaný na vykonávanie úlohy podľa vopred vymedzených noriem. Ak je zamestnanec z akéhokoľvek dôvodu hodnotený ako nekvalifikovaný, po ďalšom hodnotení sa iniciuje odborná príprava/školenie/mentorstvo, aby sa zaistilo, že dosiahne požadovanú úroveň spôsobilosti.

The NSA SK has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

Ak zamestnanec nie je schopný preukázať svoju spôsobilosť, už nesmie vykonávať túto úlohu a uplatnia sa procesy v oblasti ľudských zdrojov v systéme riadenia výkonnosti.

d) *Udržiavať, rozvíjať a posudzovať zamestnancov na základe stanovených profilov spôsobilostí*

Po stanovení úrovni spôsobilosti je potrebné zaviesť programy odborných školení, aby sa zaistilo, že ich zamestnanci dosahujú. Systém riadenia by mal byť schopný overiť, že po odbornej príprave vedú zamestnanci preukázať príslušnú kompetenciu.

2.2.4 *Udržiavať a rozvíjať spôsobilosť*

a) *Monitorovať a opätovne posudzovať výkon zamestnancov*

Spôsobilosť zamestnanca vykonávajúceho posúdenie bezpečnosti alebo dohľad sa udržiava tak, že existuje štruktúrovaný proces monitorovania výkonnosti a opätovného hodnotenia spôsobilosti osobami zodpovednými za riadenie tohto procesu. Mohla by to byť povinnosť priameho nadriadeného alebo externého/interného orgánu pre kontrolu spôsobilostí. Ak sú zamestnanci prijatí na vstupnej úrovni, budú zapojení do programu odbornej prípravy, aby sa zabezpečilo, že dosiahnu požadovanú úroveň spôsobilosti. Následne sa udržiavanie ich spôsobilosti bude vykonávať riadením ich výkonnosti prostredníctvom pravidelného monitorovania.

b) *Aktualizovať spôsobilosť jednotlivcov*

Spôsobilosť zamestnancov treba aktualizovať z dôvodu zmien v právnych predpisoch, technológii atď. V prípade organizácie môžu byť kompetencie začlenené do činností vzdelávania a rozvoja, aby zamestnanci aktívne rozvíjali kompetencie, o ktorých je známe, že sú pre úspech v organizácii veľmi dôležité. Odborná príprava môže zahŕňať širokú škálu činností, napríklad interné alebo externé kurzy, odbornú prípravu na pracovisku a konferencie/semináre.

c) *Riadiť nedostatočnú výkonnosť*

Nedostatočnú výkonnosť možno vymedziť ako posúdenie manažmentom, že výkonnosť zamestnanca nie je na úrovni stanovenej normami spôsobilostí. Hlavným nástrojom používaným na posudzovanie individuálnej výkonnosti bude systém hodnotenia. V prípade nedostatočnej výkonnosti je potrebný dobre vymedzený systém na zlepšovanie výkonnosti s cieľom analyzovať príčiny a okolnosti nedostatkov, pomôcť dotknutému zamestnancovi zlepšiť si výkonnosť a zabezpečiť zosúladenie medzi profilom zamestnanca, k nemu pridelenými povinnosťami a požadovanou úrovňou spôsobilosti pre danú pozíciu. Usmerňujúcou zásadou je pomôcť zamestnancovi dosiahnuť optimálnu výkonnosť.

d) *Viesť záznamy*

Mal by byť zavedený systém riadenia dokumentov, v ktorom je možné jednoducho vysledovať dokumenty. Všetky dokumenty týkajúce sa riadenia výkonnosti by mali byť v súlade s nariadením (ES) č. 45/2001 o ochrane údajov.

2.2.5 *Overiť, vykonať audit a preskúmať CMS*

Mal by byť zavedený proces na pravidelné preskúmanie CMS. Ide o proces odlišný od vykonávania ročného posudzovania, v ktorom sa hodnotí výkonnosť zamestnanca. Predmetom je v tomto prípade to, či kompetencie a ich požadovaná úroveň uvedená v profile spôsobilostí sú ešte potrebné na účinné vykonávanie úlohy.

Overovanie zahŕňa kontrolu používania vhodných noriem spôsobilostí, metód posudzovania a jednotné používanie postupov a pracovných pokynov vyvinutých pre CMS.

The NSA SK has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

Vykonanie auditu CMS zahŕňa nazeranie na systém ako na celok, výber vzorky a kontrolu výkonnosti a dodržiavanie súladu celého rozsahu CMS s postupmi a najnovšími regulačnými požiadavkami.

Sú zavedené opatrenia na preskúmanie CMS, aby sa zabezpečilo, že CMS bude naďalej účinný. V preskúmaní by sa mala posúdiť výkonnosť celkového systému na základe dohodnutých noriem, kľúčových ukazovateľov výkonnosti a odporúčaní vyplývajúcich z overenia a auditu. Po dokončení preskúmania je potrebné zohľadniť výsledky a odporúčania v príslušných fázach procesu, čo vedie k systematickej a pravidelnej aktualizácii a zlepšovaniu CMS.

The NSA SK has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

3 RÁMEC KOMPETENCIÍ

3.1 Komplexná kompetencia pre posúdenie bezpečnosti

Nasledujúci rámec kompetencií sa poskytuje ako usmernenie a plne pokrýva úlohy vykonávané osobami zodpovednými za posúdenie bezpečnosti. Neočakáva sa, že každý jednotlivec bude preukazovať všetky odborné kompetencie uvedené v zozname. Organizácia by však mala mať zamestnancov s dostatočnou úrovňou odborných znalostí v stanovených oblastiach, ktorých možno v prípade potreby povolať. Pokiaľ ide o neodborné kompetencie, ukazovatele správania sú predovšetkým príkladmi pozorovateľného správania, ktoré sa týka kompetencie, a sú skôr informatívne, nie vymedzovacie.

V novom navrhovanom regulačnom režime môže orgán na účely posúdenia vykonávať kontroly na mieste, kontroly a audity železničných podnikov, v prípade ktorých budú potrebné kompetencie v oblasti dohľadu, ktoré sú uvedené v zozname (Tabuľka 2).

Tabuľka1: Rámec kompetencií na posúdenie bezpečnosti

<i>Kompetencia</i>	<i>Vysvetlenie</i>
Znalosť	
Rámec železničných právnych predpisov EÚ	<ul style="list-style-type: none"> • preukazuje chápanie účelu rámca železničných právnych predpisov EÚ a častí, ktorú certifikácia zohráva v bezpečnosti železníc, • má znalosti o európskom prístupe a chápe ho, • vie, prečo sa vykonáva certifikácia a na čo slúži, • chápe súvislosti medzi certifikáciou a dohľadom,
SMS (alebo iné podobné systémy riadenia)	<ul style="list-style-type: none"> • chápe systémy riadenia bezpečnosti, a to buď na základe kontroly, auditu alebo posúdenia, • vykazuje znalosti o tom, ako SMS alebo podobný systém riadenia bezpečnosti (napr. systém manažérstva kvality) riadi riziko v kontexte železníc alebo v oblasti s podobnými prevádzkovými a technickými výzvami,
Fungovanie železničného systému	<ul style="list-style-type: none"> • chápe vzťah medzi technickými aspektmi, ľuďmi a organizáciou železničného systému. Tieto znalosti by mali zahŕňať základné poznatky o infraštruktúre, železničných koľajových vozidlách, prevádzke a správe aktív, ak je to vhodné.
Prax	
Posúdenie	<ul style="list-style-type: none"> • skúsenosti s certifikáciou v praktickom uplatnení alebo vo vytváraní režimu posudzovania,

The NSA SK has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

Tabuľka1: Rámec kompetencií na posúdenie bezpečnosti

Kompetencia	Vysvetlenie
Neodborné kompetencie (t. j. mäkké zručnosti)	Príklady ukazovateľov správania
Vhodná úroveň kritickej analýzy	<p>Byť kritický neznamená len byť negatívny alebo upozorňovať na to, čo je na niečom zlé. Znamená to byť plne informovaný, schopný podporovať hĺbkovú analýzu a posúdenie. Preukazovať schopnosť identifikovať kľúčové problémy a vzťahy na základe informácií; porovnávať a zhromažďovať údaje z rozličných zdrojov a identifikovať vzťahy medzi príčinami a následkami. Mať vhodnú úroveň kritickej analýzy (alebo kritického myslenia¹) môže zahŕňať správanie, ako napríklad:</p> <ul style="list-style-type: none"> dôkladné premýšľanie o tom, čo čítate a prečo: posudzovanie toho, ktoré zdroje sú dôveryhodné, zohľadňovanie a rozvoj techník vyhľadávania, nielen hľadanie a čítanie zrejmých a/alebo prvých vecí, na ktoré narazíte, spochybňovanie a testovanie toho, čo čítate: javia sa stanoviská a myšlienky autora ako opodstatnené? Prečo – alebo prečo nie? hľadanie súvislostí (alebo rozdielov) a vytváranie si svojich vlastných argumentov opierajúcich sa o rôzne dôsledne zvážené stanoviská, nielen opakovanie myšlienok iných, byť zvedavý a klásť otázky – iným a sebe, spozorovanie a spochybnenie možnej zaujatosti, skreslených názorov, predsudkov a vlastného záujmu – v práci iných a vo vlastnom myslení, spochybňovanie myšlienok, ak je to vhodné a založené na dôveryhodných dôkazoch, hľadanie medzier a navrhovanie nových alebo iných riešení, zohľadnenie a prispôsobenie vlastnej odbornej praxe na základe rozvíjajúceho sa prehľadu,
Riešenie problémov	<ul style="list-style-type: none"> schopný analyzovať nedostatky a problémy krok za krokom v logickom slede a vytvoriť a uzaviesť udržateľné riešenia založené na vedomostiach a skúsenostiach s odkazom na iné zdroje, ak sa to vyžaduje, zamýšľa sa nad východiskovými tézami, nezávisle myslí otvorene myslí, je si vedomý hraníc svojich znalostí/skúseností, identifikuje podstatu zložitej problematiky, rozvíja kreatívne a praktické riešenia spolu so žiadateľom, používa techniky riešenia problémov, dokáže pracovať s veľkým množstvom informácií, využíva techniky na stimulovanie kreatívneho riešenia problémov, vie, ako získať vhodné informácie,

¹ Vzdelávacie zdroje Univerzity v Edinburghu – <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

Tabuľka1: Rámec kompetencií na posúdenie bezpečnosti

Kompetencia	Vysvetlenie
Komunikácia	<ul style="list-style-type: none"> • aktívne počúva, venuje pozornosť detailom, analyzuje a získava potrebné informácie a prezentuje ich kreatívnym, vlastným, jasným a stručným spôsobom, • empatia, vnímanie názorov iných a chápanie toho, čím sú motivované, • komunikuje jasne a presne ústne aj písomne, • pozná techniky vystupovania na verejnosti, • vie, ako zapojiť publikum, • používa techniky presvedčania, rokovania a zjednodušenia,
Tímová práca	<ul style="list-style-type: none"> • konštruktívne a efektívne spolupracuje s tímom v rámci organizácie vrátane vonkajších zainteresovaných strán, aby dosiahol spoločný cieľ a zároveň rešpektoval ľudí z rôznych prostredí, • spolupracuje s ostatnými v tímoch a nad rámec organizácie, • rešpektuje rozdiely medzi ľuďmi, • účinne pracuje v tíme, • rešpektuje roly v tíme, • pracuje nad rámec organizácie, • vie, ako podporiť ostatných, • vie, ako využiť rozmanitosť, • vie, ako využiť synergie v tíme, • vie, ako pracovať spolu na vyššom ciele a spoločnej vízii.

The NSA SK has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

3.2 Navrhovaný rámec kompetencií pre dohľad

Pre činnosti dohľadu vykonávané NSA je navrhnutý nasledujúci rámec kompetencií. Neočakáva sa, že každý jednotlivec bude preukazovať všetky odborné kompetencie uvedené v zozname. Organizácia by však mala mať zamestnancov s dostatočnou úrovňou odborných znalostí v stanovených oblastiach, ktorých možno v prípade potreby povolať. Pokiaľ ide o neodborné kompetencie, ukazovatele správania sú predovšetkým príkladmi pozorovateľného správania, ktoré sa týka kompetencie, a sú skôr informatívne, nie vymedzovacie.

Tabuľka 2: Rámec kompetencií pre dohľad

Kompetencia	Vysvetlenie
Znalosti	
Rámec železničných právnych predpisov EÚ	<ul style="list-style-type: none"> • Preukazuje chápanie účelu rámca železničných právnych predpisov EÚ a častí, ktorú dohľad zohráva v bezpečnosti železníc, • má znalosti o európskom prístupe a chápe ho, • vie, prečo sa vykonáva dohľad a na čo slúži, • chápe súvislosti medzi certifikáciou a dohľadom,
SMS (alebo iné podobné systémy riadenia)	<ul style="list-style-type: none"> • chápe systémy riadenia bezpečnosti, a to buď na základe kontroly alebo auditu, • vykazuje znalosti o tom, ako SMS alebo podobný systém riadenia bezpečnosti (napr. systém manažérstva kvality) riadi riziko v kontexte železníc alebo v oblasti s podobnými prevádzkovými a technickými výzvami,
Zásady, techniky a nástroje dohľadu	<ul style="list-style-type: none"> • vykazuje znalosti o tom, načo je dohľad a ako NSA v praxi vykonávajú dohľad a ako tento dohľad vstupuje do procesu posudzovania zhody,
Posudzovanie	<ul style="list-style-type: none"> • chápe dynamický vzťah medzi procesom certifikácie a dohľadom,
Fungovanie železničného systému	<ul style="list-style-type: none"> • chápe vzťah medzi technickými aspektmi, ľuďmi a organizáciou železničného systému. Tieto znalosti by mali zahŕňať základné poznatky o infraštruktúre, železničných koľajových vozidlách, prevádzke a správe aktív, ak je to vhodné.
Prax	
Dohľad	<ul style="list-style-type: none"> • poznatky o posudzovaní rizík a o tom, ako prispieva v riadení rizík prostredníctvom svojho miesta v SMS,
Zručnosti vedenia rozhovorov	<ul style="list-style-type: none"> • preukázanie skúseností v rôznych zručnostiach vedenia rozhovorov, napríklad kladenie otvorených a uzavretých otázok, schopný vytvoriť si vzťah s osobou, s ktorou sa vedie rozhovor, na všetkých úrovniach a zabezpečiť, aby nebola znepokojená.

The NSA SK has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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

Tabuľka 2: Rámec kompetencií pre dohľad

Kompetencia	Vysvetlenie
Neodborné kompetencie (t. j. mäkké zručnosti)	Príklady ukazovateľov správania
Vhodná úroveň kritickej analýzy	<p>Byť kritický neznamená len byť negatívny alebo upozorňovať na to, čo je na niečom zlé. Znamená to byť plne informovaný, schopný podporovať hĺbkovú analýzu a posúdenie. Preukazovať schopnosť identifikovať kľúčové problémy a vzťahy na základe informácií; porovnávať a zhromažďovať údaje z rozličných zdrojov a identifikovať vzťahy medzi príčinami a následkami. Mať vhodnú úroveň kritickej analýzy (alebo kritického myslenia²) môže zahŕňať správanie, ako napríklad:</p> <ul style="list-style-type: none"> dôkladné premýšľanie o tom, čo čítate a prečo: posudzovanie toho, ktoré zdroje sú dôveryhodné, zohľadňovanie a rozvoj techník vyhľadávania, nielen hľadanie a čítanie zrejmych a/alebo prvých vecí, na ktoré narazíte, spochybňovanie a testovanie toho, čo čítate: javia sa stanoviská a myšlienky autora ako opodstatnené? Prečo – alebo prečo nie? hľadanie súvislostí (alebo rozdielov) a vytváranie si svojich vlastných argumentov opierajúcich sa o rôzne dôsledne zvážené stanoviská, nielen opakovanie myšlienok iných, byť zvedavý a klásť otázky – iným a sebe, spozorovanie a spochybnenie možnej zaujatosti, skreslených názorov, predsudkov a vlastného záujmu – v práci iných a vo vašom vlastnom myslení, spochybňovanie myšlienok, ak je to vhodné a založené na dôveryhodných dôkazoch, hľadanie medzier a navrhovanie nových alebo iných riešení, zohľadnenie a prispôsobenie vlastnej odbornej praxe na základe rozvíjajúceho sa prehľadu,
Riešenie problémov	<ul style="list-style-type: none"> schopný analyzovať nedostatky a problémy krok za krokom v logickom slede a vytvoriť a uzaviest' udržateľné riešenia založené na vedomostiach a skúsenostiach s odkazom na iné zdroje, ak sa to vyžaduje, spochybňovanie predpokladov, nezávislé myslenie, otvorená myseľ, poznánie limitov svojich znalostí/skúseností, identifikovanie kritických skutočností v zložitej problematike, vyvíja kreatívne a praktické riešenia, používa techniky riešenia problémov, schopný pracovať s veľkými množstvami informácií, využíva techniky na stimulovanie kreatívneho riešenia problémov, vie, ako získať vhodné informácie,

² Vzdelávacie zdroje Univerzity v Edinburghu – <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

Tabuľka 2: Rámec kompetencií pre dohľad

Kompetencia	Vysvetlenie
Komunikácia	<ul style="list-style-type: none"> • aktívne počúva, venuje pozornosť detailom, analyzuje a získava potrebné informácie a prezentuje ich kreatívnym, vlastným, jasným a stručným spôsobom, • empatia, vnímanie názorov iných a chápanie toho, čím sú motivované, • komunikuje jasne a presne ústne aj písomne, • znalosť techník verejných prejavov, • znalosť, ako zapojiť publikum, • používa techniky presvedčania, rokovania a zjednodušenia,
Tímová práca	<ul style="list-style-type: none"> • konštruktívne a efektívne spolupracuje s tímom v rámci organizácie vrátane vonkajších zainteresovaných strán, aby dosiahol spoločný cieľ a zároveň rešpektoval ľudí z rôznych prostredí, • spolupracuje s ostatnými v tímoch a nad rámec organizácie, • rešpektuje rozdiely medzi ľuďmi, • účinne pracuje v tíme, • rešpektuje roly v tíme, • pracuje nad rámec organizácie, • vie, ako podporiť ostatných, • vie, ako využiť rozmanitosť, • vie, ako využiť synergie v tíme, • vie, ako pracovať spolu na väčšom celi a spoločnej vízii.

The NSA SK has kindly provided its assistance to the revision of the translation of this guide.

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