

Celoživotní vzdělávání zeměměřičů ve Spojeném království

Tentokrát zveřejňujeme překlad textu, který popisuje současnou situaci ve Spojeném království. V podstatě se však jedná o diskusi o současném stavu CPD v anglické profesní organizaci známé pod zkratkou RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors). Podmínkou členství v RICS je složení odborných zkoušek. RICS působí celosvětově, má v současnosti více než 140 tisíc členů a pobočky v mnoha zemích světa, včetně Česka. Členové pražské pobočky RICS si stěžují, že v Česku neexistuje kvalitní profesní vzdělání v oblasti nemovitostí a nabízejí pomoc českým vzdělávacím institucím v této oblasti. V Česku se k RICS hlásí v současné době celkem 7 organizací, které působí na našem území a nabízejí své služby podle britských standardů a získávají tak bez velkých problémů nejlukrativnější zakázky pro zahraničení investory v Česku.

V předkládaném dokumentu je zdůrazňováno, že CPD by nemělo být pouze formálním honem za získání kreditů, ale prokazatelným nástrojem pro získání potřebných profesních znalostí. V zásobě máme ještě informace o stavu této problematiky v USA a Austrálii. Celý seriál bude zakončen návrhem přístupu k CPD v Česku, který pak bude předložen k diskusi členům ČSGK, KGK a CAGI.

Ing. Václav Slaboch, CSc.

Elektronická příloha časopisu Zeměměřič 3+4/2008.

CPD IN PRACTICE
Annex to Publication FIG No. 15

CPD – CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT
and its future promotion within FIG

United Kingdom

Current perceptions

The current policy in the United Kingdom towards CPD stems largely from the strategy outlined in a discussion paper in 'CPD - Five Years On' published in September 1985. This paper was particularly influential in the promotion of CPD and led to a number of initiatives including:

- (a) the extension of mandatory CPD to all members in 1991,
- (b) the monitoring of CPD compliance on transfer to Fellowship and
- (c) increased publicity and visibility for CPD.

Over a period of about eight years a number of CPD initiatives were progressed by the RICS. For a number of reasons it was felt that there was a need for a review of the success of the existing policy and the establishment of a new series of initiatives as CPD moved into a new phase of development. Some of the most significant reasons included:

- (i) Evidence from a number of recent surveys indicated that CPD was viewed by the membership as a process involving "measuring hours of activity". The emphasis appeared to be on clocking hours and "the need for a positive desire or need to learn, develop update or increase proficiency" was considered to be lacking to a significant degree. The emphasis was primarily on 'input' measurement, not 'output'.
- (ii) The increasing pace of change in the

CPD V PRAXI
Příloha k Publikaci FIG č. 15

CPD – CELOŽIVOTNÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ a jeho budoucí propagace v rámci FIG

Spojené království

Současná chápání

Současný postoj k CPD ve Spojeném království vychází především ze strategie vytyčené diskusním dokumentem „CPD po pětiletém trvání“ (CPD - Five Years On), který byl zveřejněn v září 1985. Tento dokument významně přispěl k propagaci CPD a vyústil v řadu iniciativ včetně:

- (a) rozšíření povinného CPD v roce 1991 na všechny členy,
- (b) sledování plnění požadavků na CPD při získávání členství,
- (c) propagace a zviditelnění CPD.

V průběhu předcházejících osmi let zorganizovala RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors) celou řadu akcí CPD. Z nejrůznějších důvodů však byla pocitována potřeba prověřit výsledky úspěšnosti dosavadního přístupu a zahájit novou řadu akcí, neboť CPD vstoupilo do další fáze svého vývoje. Hlavní důvody změn byly zejména tyto:

- (i) Výsledky několika nedávných průzkumů, které ukázaly, že členská základna pohlíží na CPD pouze jako na proces založený na „měření času věnovaného této aktivitě“. Ukázalo se, že důraz je kladen na měření času a že „ve značné míře chybí pozitivní touha nebo potřeba studovat, rozvíjet, aktualizovat nebo zvyšovat svoji odbornost“. Důraz byl kladen na měření 'vstupů' nikoliv 'výstupů'.
- (ii) Rostoucí tempo změn v oboru a

profession and the impact of the current recession. Both highlighted the need for practitioners to have a broader range of professional transferable skills to meet the needs of the marketplace and prosper in the highly competitive world in which they were now operating.

(iii) The perception among some members that CPD was primarily focused on the needs of medium/larger practices who were thought to be able to provide in-house training. It was therefore perceived to be more difficult for the sole practitioner or small partnership to support.

(iv) The growing importance of first, Quality Assurance (QA) with its emphasis on training and, secondly, the increased cost of professional indemnity insurance.

(v) The perceived need from members for guidance from the Institution on methods of ensuring quality CPD provision.

To provide a new focus a discussion paper on the future policy and strategy for CPD was published by the RICS in 1993. It was based on the development of a number of new initiatives which aimed to help practitioners reassess their existing approach to CPD and redress some of the deficiencies identified by the market research.

vliv současné recese. Oba tyto jevy zvýraznily potřebu získání nových aplikovatelných zkušeností pro uspokojování požadavků trhu a zajištění úspěšnosti v současné silné konkurenci.

(iii) Názor některých členů, že CPD je zaměřeno na potřeby středních a velkých firem, o kterých se předpokládá, že jsou schopny si zajistit výcvik vlastními silami, zatímco zabezpečování CPD pro jednotlivého odborníka nebo pro malou společnost je velmi obtížné.

(iv) Rostoucí význam zabezpečení jakosti (QA), které klade důraz na výcvik, a rostoucí náklady za pojištění proti škodám způsobeným výkonem povolání.

(v) Požadavky členů, aby RICS zabezpečila pomoc při zajišťování kvalitního CPD.

RICS předložila návrh nového zaměření CPD k diskusi v roce 1993 formou dokumentu o budoucí politice a strategii CPD. Tento dokument je založen na celé řadě nových iniciativ, které jsou zaměřeny na pomoc praktikům při přehodnocování jejich současného vztahu k CPD a na odstranění některých nedostatků zjištěných při průzkumu trhu.

Features of the new policy

A number of recommendations for future action were identified in the 1993 discussion document including:

(a) An increased emphasis on the *output* from CPD (ie increased performance) in contrast to the previous focus on the *input* to CPD (ie number of hours).

(b) The continued development of structured modular training courses which may lead to post-graduate qualifications based on a Credit Accumulation and Transfer Scheme (CATS).

Hlavní rysy nového přístupu

Dokument předložený k diskusi v roce 1993 obsahuje celou řadu doporučení, která jsou mezi jiným zaměřena i na:

(a) Zvýšený důraz na *výstup* z CPD (tj. větší důraz na zvýšení výkonnosti) oproti předcházejícímu zdůrazňování *vstupu* do CPD (tj. počet hodin).

(b) Pokračující rozvoj strukturovaných modulárních výcvikových kurzů, které mohou vést k získání postgraduální kvalifikace (na podkladě získání kreditů a postupového schématu – CATS (Credit Accumulation and Transfer Scheme)).

(c) The production of guidelines to recognise 'structured development' as an integral part of CPD.

(d) The need to assist practitioners in the diagnosis of their CPD needs by the use of performance appraisal or competence models which indicate the transferable skills appropriate to Chartered Surveyors at a range of career stages.

(e) The need to encourage the use of Personal Development Plans (PDPs) to *plan* CPD activities, as opposed to solely *recording* CPD compliance.

(f) The need to encourage practitioners to view CPD in its broadest sense and, in particular, to emphasise the growing need for Continuing Management Development (CMD) to enhance the surveyors skill base in business.

(g) The need to change the guidance to practitioners on the assessment of CPD needs and the evaluation of the CPD investment.

(h) The need to recognise good practice in the wider training field including national initiatives such as 'Investors in People' and to communicate such practice within the wider membership.

(c) Zpracovávání pokynů pro uznávání 'strukturovaného rozvoje' za integrální součást CPD.

(d) Potřebu pomáhat praktikům při zjišťování jejich potřeb CPD pomocí ohodnocení výkonnosti nebo kompetenčních modelů, které identifikují dovednosti, které jsou požadovány od oprávněných zeměměřičů v průběhu jednotlivých etap jejich odborné kariéry.

(e) Potřebu podpořit uplatňování osobních plánů rozvoje (PDP) pro *plánování* aktivit CPD, oproti pouhému *sledování* CPD.

(f) Potřebu objasnit pracovníkům z praxe podstatu CPD, aby chápali CPD v jeho širších souvislostech a především narůstající potřebu průběžného rozvíjení řídicích dovedností (Continuing Management Development) orientovaných na zdokonalování zkušeností zeměměřičů v podnikání.

(g) Potřebu pomáhat praktikům při vyhodnocování jejich potřeb CPD a při hodnocení investic do CPD.

(h) Potřebu vyhodnocovat dobré zkušenosti i v širším kontextu včetně národních iniciativ jako např. 'Investoři do lidí' (Investors in People) a rozšiřování těchto zkušeností mezi širší okruh členů.

Přeložil: Ing. Václav Slaboch, CSc.

Elektronická příloha časopisu Zeměměřič 3+4/2008.