

**Projekt „STUDIA I CO DALEJ - zwiększenie konkurencyjności studentów UŚ na rynku pracy”**

*Załącznik nr 2 do SIWZ DZP.381.151.2017.DW*

## **Szczegółowy opis przedmiotu zamówienia**

Przedmiot zamówienia obejmuje:

1. Udostępnienie, na podstawie licencji, narzędzi diagnozowania kompetencji i predyspozycji zawodowych
2. Realizacja szkolenia z zakresu użytkowania narzędzia diagnozowania kompetencji i predyspozycji zawodowych

Szczegółowy opis dotyczący udostępnienia, na podstawie licencji, narzędzi diagnozowania kompetencji studentów.

### **Zakres zamówienia**

Wykonawca udostępni na podstawie licencji narzędzia do diagnozowania kompetencji studentów Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Planowane jest objęcie badaniami nie mniej niż 1500 osób, przy czym Zamawiający zastrzega, że wielkość ta może ulec zwiększeniu w zależności od liczby studentów biorących udział w projekcie.

Udostępniane narzędzia muszą spełniać następujące wymagania merytoryczne:

- słownik zdefiniowanych co najmniej 30 kompetencji, np. menedżerskich (m.in. planowanie, kierowanie, delegowanie, motywowanie, rozwiązywanie konfliktów), osobistych (m.in. organizacja pracy własnej, dążenie do rezultatów, samodzielność, innowacyjność, komunikatywność), społeczne (m.in. dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, rozwiązywanie konfliktów, negocjowanie)
- słownik zdefiniowanych zawodów – nie mniej niż 100 zawodów opisanych poprzez profile kompetencyjne z wykorzystaniem zdefiniowanych kompetencji.
- wskazówki rozwojowe do każdej kompetencji obejmujące, m.in. zalecenia dotyczące działań w ramach samokształcenia, wykaz literatury, szkolenia elektroniczne, szkolenia tradycyjne, inne formy rozwoju kompetencji
- słownik zdefiniowanych grup predyspozycji zawodowych podzielonych na cztery kategorie:
  - Sfera fizyczna
    - Aktywność fizyczna
    - Operacja na rzeczach
    - Wytrzymałość
    - Wykorzystanie zmysłów
  - Sfera osobista
    - Rzetelność
    - Opanowanie/odporność
    - Rozwój
    - Wyzwanie
    - Optymizm
    - Racjonalizm

- Sfera poznawcza
  - Język
  - Dane
  - Tworzenie/wymyślanie
  - Analizowanie
- Sfera społeczna
  - Relacje
  - Współpraca
  - Pomoc
  - Dominacja /Władza
  - Rywalizacja
  - Samodzielność/Niezależność

Przy czym poprzez zdefiniowaną kompetencję należy rozumieć:

- zdefiniowaną nazwę i opis kompetencji;
- zdefiniowanych minimum 5 wskaźników behawioralnych opisujących kompetencję; wskaźniki muszą być rozłączne w stosunku do innych zdefiniowanych kompetencji.
- zdefiniowaną pięciopozomową skalę obserwacyjną zawierającą wszystkie zdefiniowane dla kompetencji wskaźniki behawioralne i pozwalającą ocenić każdy z nich z osobna; każdy z poziomów ocen wskaźnika musi opisywać postawę i/lub zachowanie dotyczące danej kompetencji, a jednocześnie być obserwowalny i mierzalny. Opisy poziomów ocen muszą być rozłączne. Różnice pomiędzy poziomami powinny być zauważalne, ale niezbyt duże. Poziom trudności powinien rosnąć równomiernie
- zdefiniowany test kompetencji obejmujący co najmniej 1 jednostkę testową (pytania) na każdy wskaźnik behawioralny.

Przez test kompetencji należy rozumieć test w którym pytania testowe badają wiedzę na temat adekwatnego zachowania się w sytuacjach wymagających wykorzystania konkretnej kompetencji. Zawierają pytania składające się z dwóch elementów: opisu sytuacji i listy możliwych odpowiedzi. Sytuacje dotyczą problemu, którego rozwiązanie wymaga podjęcia określonego działania lub oceny, jakie czynniki należy wziąć pod uwagę rozwiązując opisany problem. Powinny one dotyczyć konkretnych, nakreślonych w realistyczny sposób wydarzeń. Sytuacje te mają stanowić wyzwanie dla osoby, która ma sobie z nimi poradzić. Zadaniem osoby rozwiązującej tego typu test jest ocena jakości zaproponowanych odpowiedzi.

Celem pytań ma być zatem ustalenie:

- jakie przekonanie ma osoba badana co do tego, jak należy się zachować w określonej sytuacji,
- jakie osoba badana ma przekonanie co do tego, jak ludzie się zachowują w konkretnej sytuacji,
- jak osoba badana zachowałaby się (w oparciu o swoją wiedzę praktyczną) w opisanej sytuacji, w której wymagane jest wykorzystanie konkretnej kompetencji.

Zadaniem osoby wykonującej test kompetencji ma być:

- zapoznanie się z opisem przedstawionej sytuacji oraz proponowanymi trzema możliwymi sposobami postępowania;
- wybór dwóch odpowiedzi, opisującej najgorsze zachowanie w danej sytuacji oraz zachowanie najlepsze.

Poprzez zdefiniowaną predyspozycję zawodową/talent należy rozumieć:

- zdefiniowaną nazwę predyspozycji i jej opis
- zdefiniowane 5 pytań składających się z 20 opisów sytuacji
- zdefiniowany test oceny predyspozycji zawodowych,

Test ten ma wskazywać głównie preferowane obszary działalności zawodowej. Celem pytań w teście badania predyspozycji zawodowych jest:

- wyróżnienie czterech głównych predyspozycji / talentów danej osoby przedstawionej za pomocą wykresu kołowego, wraz ze wskazaniem siły oddziaływania (w %) tych talentów na daną osobę.
- otrzymanie spersonalizowanej informacji o cechach osobowościowych, talentach osoby badanej w kontekście preferencji zawodowych.
- omówienie wyróżnionych talentów wraz z przypisaniem ról zawodowych, w których dany talent odgrywa kluczowe znaczenie.

Zadaniem osoby wykonującej test badania predyspozycji zawodowych jest:

- zapoznanie się z opisami przedstawionej sytuacji
- dla każdego z pytań wybranie 5 opisów spośród 20 dostępnych opisów sytuacji
- uporządkowania wybranych opisów od najważniejszych do najmniej istotnych.

#### Warunki realizacji zamówienia

Warunki realizacji omawianej części zamówienia:

- 1) Narzędzia muszą być utrzymywane i udostępniane w modelu Software as a Service (SaaS), tj. na serwerach Wykonawcy, cena licencji musi uwzględniać koszt wszystkich niezbędnych licencji na system operacyjny i środowisko bazodanowe wymagane do uruchomienia narzędzi.
- 2) Narzędzia muszą zapewniać bezpieczeństwo danych wykorzystując między innymi takie mechanizmy jak HTTPS, SSL oraz systemy zabezpieczeń baz danych.
- 3) Wykonawca udzieli dla Zamawiającego licencji, niewyłączonej, nieograniczonej terytorialnie, na użytkowanie modelu kompetencyjnego zawartego w dostarczanych narzędziach od daty udostępnienia przez cały okres realizacji projektu, oraz rok po jego zakończeniu (łącznie 4 lata), w celu badania kompetencji studentów Zamawiającego przez pracowników Biura Karier UŚ
- 4) Wykonawca udzieli dla Zamawiającego licencji, niewyłączonej, nieograniczonej terytorialnie, na użytkowanie udostępnianych narzędzi od daty udostępnienia przez cały okres realizacji projektu, oraz rok po jego zakończeniu (łącznie 4 lata), w celu badania kompetencji studentów Zamawiającego przez pracowników Biura Karier UŚ
- 5) Wykonawca zapewni wsparcie udostępnianych narzędzi obejmujące:
  - a) Rozwiązywanie problemów z centralnym środowiskiem systemu, w szczególności:
    - i) Problemy z autoryzacją użytkowników
    - ii) Problemy z dostępem do danych
    - iii) Obsługa komunikatów błędów generowanych przez narzędzia
    - iv) Awarie sprzętu
    - v) Niedostępność systemu/usług hostingowych

- b) Realizowane wsparcie techniczne i funkcjonalne musi być dostępne dla użytkowników systemu w dni robocze w godzinach od 9<sup>00</sup> do 17<sup>00</sup> poprzez system helpdesk (system obsługi zgłoszeń)
- c) Wsparcie prowadzone będzie w języku polskim
- d) Wymagany czas reakcji wsparcia na zgłoszenie użytkownika nie może być dłuższy niż 48h.

Szczegółowy opis dotyczący realizacji szkolenia z zakresu użytkowania udostępnionych narzędzi.

#### Zakres zamówienia

Wykonawca zorganizuje i przeprowadzi następujące szkolenie z zakresu obsługi udostępnianych narzędzi badania kompetencji:

Nazwa szkolenia	Czas trwania [h]	Planowana liczba uczestników
Szkolenie z zakresu narzędzia diagnozowania kompetencji	24	8 osób

#### Warunki realizacji zamówienia

Warunki realizacji omawianej części zamówienia:

- 1) Wykonawca zobowiązany jest do prowadzenia szkoleń zgodnie z ramowymi zakresami szkoleń wskazanymi poniżej.
- 2) Zamawiający na etapie realizacji umowy zastrzega sobie prawo do zmiany i dostosowania zakresów szkoleń do oczekiwań uczestników szkoleń.
- 3) Zamawiający planuje uruchamianie grupy szkoleniowej dla 8 osób.
- 4) Szkolenie zostanie przeprowadzone w terminach wskazanych przez Zamawiającego.
- 5) O dacie i miejscu przeprowadzenia szkolenia Zamawiający powiadomi Wykonawcę nie później niż na 10 dni roboczych wcześniej.
- 6) Dzień szkoleniowy trwać będzie nie mniej niż 8 i nie więcej niż 10 godzin.
- 7) Zamawiający udostępni salę szkoleniową ze sprzętem prezentacyjnym (projektor, flipchart i/lub tablica).

Wymagania funkcjonalne dostarczanego narzędzia badania kompetencji.

#### Obszar: Katalog kompetencji

Wymaganie	Opis
Dodawanie/Edycja kompetencji w katalogu	<p>Możliwość wprowadzenia do narzędzi nowej kompetencji. Podstawowe dane kompetencji składają się z minimum następujących pól:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nazwa (pole wymagane)</li> <li>• Kategoria (np. społeczne)</li> <li>• Definicja</li> <li>• Opis</li> <li>• Skala obserwacyjna</li> <li>• Typ (np. kompetencje miękkie, produktowe) (pole wymagane)</li> <li>• Tag wyszukiwania (możliwość przypisania/usunięcia dowolnej liczby tagów do kompetencji)</li> <li>• Czy kompetencja jest aktywna</li> </ul>

	<p>Możliwość edycji wszystkich wprowadzonych danych kompetencji. Narzędzia powinny automatycznie przypisać użytkownika, który wprowadził kompetencję oraz datę wprowadzenia. Tylko oznaczone jako aktywne kompetencje powinny być możliwe do przypisania w ocenach, profilach kompetencyjnych i opisach stanowisk. Uprawniony użytkownik w każdej chwili powinien mieć możliwość dezaktywacji kompetencji.</p> <p>Uprawniony użytkownik powinien móc w każdej chwili przypisać/wypisać pojedynczego użytkownika lub grupę użytkowników uprawnionych do podglądu lub edycji danych kompetencji.</p>
<i>Wyszukiwanie w katalogu kompetencji</i>	<p>Uprawnieni użytkownicy powinni mieć możliwość wyszukiwania kompetencji w katalogu wg. minimum następujących parametrów:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nazwa,</li> <li>• Kategoria,</li> <li>• Typ,</li> <li>• Aktywność.</li> </ul>
<i>Zarządzanie testami kompetencji</i>	<p>W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania kompetencji) powinien mieć możliwość zarządzania testem kompetencji, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utworzenia nowego pytania w teście kompetencji</li> <li>• Edycję pytania testu kompetencji</li> <li>• Usunięcie pytania z testu kompetencji</li> </ul> <p>Dla każdego pytania narzędzia powinny umożliwić wprowadzenie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Treści pytania,</li> <li>• Trzech możliwych odpowiedzi na pytanie,</li> <li>• Oznaczenie która z odpowiedzi jest odpowiedzią najgorszą,</li> <li>• Oznaczenie która z odpowiedzi jest odpowiedzią najlepszą.</li> </ul> <p>Uprawniony użytkownik powinien mieć możliwość dodania kilku pytań jednocześnie.</p> <p>Uprawniony użytkownik opcjonalnie powinien móc ustawić wskaźnik behawioralny, którego pytanie dotyczy.</p>
<i>Zarządzanie wskaźnikami behawioralnymi</i>	<p>W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania kompetencji) powinien mieć możliwość zarządzania wskaźnikami behawioralnymi kompetencji, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utworzenie nowego wskaźnika,</li> <li>• Edycję danych wskaźnika,</li> <li>• Aktywację/Dezaktywację wskaźnika</li> </ul> <p>Dla każdego wskaźnika narzędzia powinny umożliwić wprowadzenie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nazwy wskaźnika</li> </ul> <p>Uprawniony użytkownik powinien mieć możliwość zmiany kolejności wyświetlania wskaźników w kompetencji.</p> <p>Wszystkie treści wskaźników powinny mieć możliwość edytowania przez uprawnionego użytkownika.</p>

	<p>Użytkownik powinien być automatycznie przypisany do wskaźnika, który wprowadził, narzędzie powinno także zapisać datę jego wprowadzenia.</p>
<i>Zarządzanie skalą</i>	<p>W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania kompetencji) powinien mieć możliwość zarządzania skalą kompetencyjną, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wprowadzić treść skali dla każdego poziomu na skali (np. skala 1-5, skala 1-3). Użytkownik wprowadzając treść powinien móc wybrać jakie poziomy skali kompetencji chce wprowadzić.</li> <li>• Skopiować treść pomiędzy poziomami na skali</li> <li>• Treść dla każdego z poziomów powinna być możliwa do wprowadzania dla każdego wskaźnika zdefiniowanego w kompetencji</li> </ul> <p>Wszystkie treści skali kompetencyjnej powinny być możliwe do edytowania przez uprawnionego użytkownika.</p>
<i>Zarządzanie wskazówkami rozwojowymi</i>	<p>W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania kompetencji) powinien mieć możliwość zarządzania wskazówkami rozwojowymi, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wprowadzić treść wskazówki dla każdego poziomu na skali (np. skala 1-5, skala 1-3). Użytkownik wprowadzając treść powinien móc wybrać jakie poziomy skali chce wprowadzić dla wskazówki.</li> <li>• Wprowadzając treść powinien móc opcjonalnie wybrać którego wskaźnika kompetencji dotyczy wskazówka</li> <li>• Treść wskazówki powinna być możliwa do wprowadzenia dla każdej definicji wskazówki rozwojowej (np. literatura, szkolenia)</li> </ul> <p>Wszystkie treści wskazówek rozwojowych powinny być możliwe do edytowania przez uprawnionego użytkownika.</p>
<i>Dodawanie/Edycja profili kompetencyjnych</i>	<p>Możliwość wprowadzenia nowego profilu kompetencyjnego (mapy kompetencyjnej) do systemu.</p> <p>Podstawowe dane profilu składają się z minimum następujących pól:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nazwa (pole wymagane),</li> <li>• Opis</li> </ul> <p>Możliwość edycji wszystkich wprowadzonych danych profilu. Narzędzia powinny automatycznie przypisać użytkownika, który wprowadził profil oraz datę wprowadzenia.</p> <p>Dla każdego typu kompetencji dostępnego w narzędziu, musi istnieć możliwość przypisywania/wypisywania kompetencji do/z profilu.</p> <p>Przypisując kompetencje dla każdego typu kompetencji w profilu kompetencji użytkownik powinien móc ustawić poziom wymagany i pożądaną dla kompetencji na podstawie wybranej skali (np. skala 1-5).</p> <p>Użytkownik powinien móc ustawić wartości poziomu wymaganego i pożądanego w profilu osobno dla każdej skali dostępnej w systemie.</p> <p>Przypisując/wypisując kompetencje narzędzia powinny automatycznie wyświetlać wykres (radarowy) prezentujący wprowadzone dane w formie graficznej.</p> <p>Uprawniony użytkownik powinien móc w każdej chwili przypisać/wypisać</p>

	pojedynczego użytkownika lub grupę użytkowników uprawnionych do podglądu lub edycji danych profilu kompetencji.
<i>Wyszukiwanie profili kompetencyjnych</i>	Uprawnieni użytkownicy powinni mieć możliwość wyszukiwania profili kompetencyjnych wg. minimum następujących parametrów: <ul style="list-style-type: none"> <li>Nazwa profilu</li> </ul>
<i>Zarządzanie poziomami skal kompetencyjnych</i>	Narzędzia powinny umożliwić tworzenie i zarządzanie dostępnymi poziomami skal kompetencyjnych. W szczególności powinien umożliwić definicję nowej skali (np. skala 1-5). Dla każdej utworzonej skali użytkownik powinien móc przypisać dostępne poziomy na skali. Wprowadzając nowy poziom na skali powinien móc wprowadzić min. następujące pola: <ul style="list-style-type: none"> <li>Nazwa (pole wymagane),</li> <li>Symbol,</li> <li>Definicję,</li> <li>Opis,</li> <li>Wartość (liczbowa)</li> </ul> Uprawniony użytkownik powinien móc zablokować edycję poziomów skali.
<i>Zarządzanie definicjami wskazówek rozwojowych</i>	Narzędzia powinny umożliwić tworzenie i zarządzanie dostępnymi definicjami wskazówek rozwojowych. Wprowadzając nową definicję powinien móc wprowadzić min. następujące pola: <ul style="list-style-type: none"> <li>Nazwa (pole wymagane)</li> <li>Typ (typ definicji np. opis)</li> </ul> Uprawniony użytkownik powinien móc aktywować/dezaktywować definicje typów wskazówek. Tylko definicje oznaczone jako aktywne powinny być możliwe do uzupełnienia podczas wprowadzania/edycji wskazówek rozwojowych kompetencji.
<i>Zarządzanie pytaniami testu talentów</i>	Narzędzia powinny umożliwić dodawanie/usuwanie/edytowanie pytań testu talentów. Dla każdego pytania powinna być dostępna funkcjonalność dodawania/edycji i usuwania odpowiedzi. Narzędzie powinno umożliwić zdefiniowanie testu talentów wraz z informacją zwrotną dla wypełniającego (wskazówki rozwojowe)

## Obszar: Proces oceny

<b>Wymaganie</b>	<b>Opis</b>
<i>Zarządzanie procesami oceny</i>	Narzędzia powinny umożliwić definiowanie i konfigurację nowych procesów oceny. Narzędzia powinny umożliwić wprowadzenie oraz edycję istniejących procesów. W trakcie zakładania nowej oceny użytkownik powinien mieć możliwość wyboru procesu z listy dostępnych procesów, który będzie odzwierciedlał przebieg oceny. Narzędzie powinno umożliwić konfigurację procesu za pomocą graficznego edytora. Proces powinien być konfigurowany jako proces (Workflow). Konfiguracja procesu powinna odbywać się za pomocą przeglądarki

internetowej, bez konieczności wykorzystania zewnętrznych narzędzi.

Konfigurując proces użytkownik powinien mieć dostępne następujące elementy:

- Test kompetencji – użytkownik wypełnia test kompetencji,
- Test – użytkownik wypełnia test z modułu testów,
- Wskazówki rozwojowe – użytkownik posiada podgląd wskazówek rozwojowych wygenerowanych na podstawie wyników oceny,
- Skala kompetencyjna - użytkownik wypełnia skalę kompetencyjną,
- Wspólna ocena na skali – użytkownik wypełnia skalę kompetencyjną – podczas wypełnienia skali posiada podgląd do samooceny
- Akceptacja oceny – użytkownik akceptuje bądź odrzuca wyniki oceny – w przypadku odrzucenia oceny – wybrana część oceny musi zostać wypełniona ponownie,
- Test talentów – użytkownik wypełnia test talentów
- Rozpoczęcie oceny
- Zakończenie oceny

Dla każdego z elementów użytkownik powinien móc skonfigurować następujące pola:

- Nazwa kroku procesu
- Opis kroku procesu,
- Czy w ramach wykonania kroku procesu użytkownik może:
  - Umieszczać załączniki,
  - Umieszczać komentarze,
  - Czy posiada dostęp do wyniku
- Przypisać role użytkowników biorących udział w kroku procesu
  - Użytkownik
  - Doradca
  - Inny użytkownik
- Przypisując rolę należy wskazać czy użytkownik w danej roli posiada możliwość wypełnienia kroku procesu (np. wypełnienie testu kompetencji, uzupełnienie skali), czy posiada tylko i wyłącznie podgląd do kroku.

Narzędzie powinno zapewnić kontrolę poprawności konfiguracji procesu, np. nie powinno pozwolić wyświetlić wskazówek rozwojowych zanim użytkownik nie wypełni testu kompetencji, nie pozwolić wypełnić wspólnej oceny na skali (przez np. doradcę) zanim użytkownik nie wykona samooceny na skali.

Przykładowe procesy jakie użytkownik powinien móc skonfigurować:

- Badanie testem kompetencji
  - Krok 1 – rozpoczęcie oceny
  - Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji
  - Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu
  - Krok 4 – zakończenie oceny



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Badanie testem talentów <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Krok 1 – rozpoczęcie oceny</li> <li>○ Krok 2 – użytkownik wypełnia test talentów</li> <li>○ Krok 3 – użytkownik otrzymuje informacje zwrotne na podstawie wypełnionego testu</li> <li>○ Krok 4 – zakończenie oceny</li> </ul> </li> <li>• Badanie testem kompetencji wraz z akceptacją doradcy <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Krok 1 – rozpoczęcie oceny</li> <li>○ Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji</li> <li>○ Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu</li> <li>○ Krok 4 – doradca przegląda wynik oceny i dokonuje akceptacji oceny</li> <li>○ Krok 4 – zakończenie oceny</li> </ul> </li> <li>• Ocena na skali <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Krok 1 – rozpoczęcie oceny</li> <li>○ Krok 2 – użytkownik uzupełnia samoocenę na skali</li> <li>○ Krok 3 – doradca dokonuje wspólnej oceny z użytkownikiem na skali</li> <li>○ Krok 4 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wyników oceny wspólnej</li> <li>○ Krok 5 – zakończenie oceny</li> </ul> </li> <li>• Badanie testem kompetencji wraz z uzupełnieniem testu <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Krok 1 – rozpoczęcie oceny</li> <li>○ Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji</li> <li>○ Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu</li> <li>○ Krok 4 – użytkownik wypełnia test</li> <li>○ Krok 5 – zakończenie oceny</li> </ul> </li> </ul>
Zdefiniowanie nowej oceny (badania)	<p>Możliwość wprowadzenia nowej oceny (badania) do systemu. Podstawowe dane składają się z minimum następujących pól:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nazwa (pole wymagane),</li> <li>• Opis,</li> <li>• Planowana data rozpoczęcia,</li> <li>• Planowana data zakończenia,</li> <li>• Skala (np. skala 1-5, 1-3)</li> <li>• Proces</li> </ul> <p>Po dodaniu oceny uprawniony użytkownik powinien móc wskazać listę użytkowników lub grup biorących udział w ocenie.</p> <p>Ocena powinna zostać udostępniona dla użytkowników dopiero po jej rozpoczęciu – rozpoczęcie oceny ustawia uprawniony użytkownik.</p> <p>Uprawniony użytkownik powinien móc wstrzymać lub zakończyć ocenę. Po wstrzymaniu lub zakończeniu oceny użytkownicy biorący udział w ocenie nie</p>

	<p>powinni posiadać możliwości uzupełniania oceny. Uprawniony użytkownik powinien posiadać możliwość wznowienia wstrzymanych ocen.</p> <p>Po utworzeniu oceny powinny zostać przypisane kroki do wykonania w ramach oceny na podstawie wybranego procesu podczas jej tworzenia.</p> <p>Uprawniony użytkownik powinien posiadać możliwość zdefiniowania nazwy, opisu oraz terminów rozpoczęcia i zakończenia każdego z kroków oceny.</p> <p>Domyślnie nazwy i opisy kroków powinny zostać skopiowane z wybranego procesu.</p> <p>W ramach oceny uprawniony użytkownik powinien posiadać możliwość przypisania badanych kompetencji podczas oceny za pomocą minimum 3 wymienionych metod:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wybór pojedynczych kompetencji z katalogu wraz z wskazaniem oczekiwanego i wymaganego poziomu</li> <li>Wybór profilu kompetencyjnego</li> <li>Wybór na podstawie opisu stanowisk</li> </ul> <p>W ramach oceny uprawniony użytkownik powinien posiadać możliwość wskazania doradcy dla każdego użytkownika przypisanego do oceny.</p> <p>Podczas uruchomienia oceny narzędzia powinny walidować poprawność oceny w minimum następującym zakresie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kompletność katalogu przypisanych kompetencji do oceny (np. wszystkie przypisane kompetencje posiadają zdefiniowany test kompetencji z pytaniami, dla wybranych kompetencji wprowadzone są skale kompetencyjne w wybranej dla oceny skali)</li> <li>każdy użytkownik posiada przypisanego doradcę, jeżeli doradca bierze udział w ocenie</li> </ul>
<i>Konfiguracja oceny</i>	<p>Uprawniony użytkownik powinien móc skonfigurować minimum następujące parametry oceny:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>szablon wydruków raportów w ocenie,</li> <li>poziom luki kompetencyjnej,</li> <li>zakres wyświetlanych wyników,</li> <li>możliwość nie wykonania wybranych kroków oceny,</li> <li>przypisanie wag do poszczególnych kompetencji badanych w ocenie</li> <li>szablon wydruku wskazówek rozwojowych</li> <li>sposób wyświetlania wskazówek rozwojowych w tym: <ul style="list-style-type: none"> <li>czy wyświetlić wskaźniki przypisane do wskazówek,</li> </ul> </li> </ul>
<i>Raporty</i>	<p>Narzędzia po zakończonej ocenie powinny udostępnić użytkownikowi raport z wykonanej oceny. Administrator powinien posiadać możliwość określenia szablonu generowanego wydruku.</p>
<i>Powiadomienia</i>	<p>Narzędzia powinny umożliwić konfigurację powiadomień e-mail, wysyłanych do użytkowników oceny, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>wybór, które powiadomienia mają zostać wysyłane podczas oceny</li> <li>modyfikację treści wysyłanych powiadomień</li> </ul> <p>Narzędzia powinny umożliwić konfigurację minimum 5 powiadomień w ocenie, w tym:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• powiadomienie o rozpoczęciu oceny,</li> <li>• powiadomienie o zbliżającym się terminie zakończenia oceny,</li> <li>• powiadomienie o zakończeniu oceny,</li> <li>• powiadomienie o dostępie kolejnego kroku oceny, np. doradca otrzymuje informację, że użytkownik wypełnił ocenę na skali,</li> <li>• powiadomienie o nowej ocenie.</li> </ul>
<i>Zarządzanie przebiegiem oceny</i>	<p>Uprawniony użytkownik powinien posiadać możliwość zarządzania przebiegiem oceny, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• podgląd na jakim etapie oceny jest każdy z użytkowników biorących udział w ocenie</li> <li>• wygenerowanie raportu zbiorczego oceny</li> <li>• wygenerowanie indywidualnych raportów dla użytkowników którzy zakończyli ocenę,</li> <li>• podgląd oceny,</li> <li>• podgląd historii zmian oceny,</li> <li>• usunięcia wyników oceny i restart oceny użytkownika,</li> <li>• filtrowanie użytkowników biorących udział w ocenie wg minimum następujących parametrów: statusu użytkownika w ocenie, nazwiska, nazwy kroku</li> </ul>
<i>Statystyki oceny</i>	<p>Uprawniony użytkownik powinien posiadać dostęp do statystyk oceny, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ilu użytkowników rozpoczęło ocenę</li> <li>• ilu użytkowników jest w trakcie oceny</li> <li>• ilu użytkowników zakończyło ocenę</li> <li>• dla każdego kroku oceny informacje <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ilu użytkowników rozpoczęło dany krok</li> <li>○ ilu użytkowników jest w trakcie wykonywania danego kroku oceny</li> <li>○ ilu użytkowników zakończyło dany krok oceny</li> </ul> </li> </ul>

Obszar: Zarządzanie użytkownikami/grupami

<b>Wymaganie</b>	<b>Opis</b>
<i>Zarządzanie kontem użytkownika</i>	Narzędzia poprzez panel administracyjny – powinny pozwalać na zakładanie, usuwanie, modyfikowanie, zawieszanie konta oraz przypisanie i nadawanie uprawnień do modułów systemu. Narzędzia poprzez wbudowany mechanizm komunikacji masowej (e-mail) powinny pozwalać na wysyłanie do użytkownika informacji o utworzeniu, usunięciu lub zawieszeniu konta w systemie.
<i>Rejestracja konta użytkownika</i>	<p>Narzędzia powinny pozwalać na tworzenie konta użytkownika za pomocą formularza online. Konto w zależności od konfiguracji narzędzi powinno być tworzone przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• samodzielną rejestrację użytkownika (nie wymaga zatwierdzenia przez administratora)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• samodzielną rejestrację użytkownika i zatwierdzanie przez administratora</li> </ul> <p>System powinien umożliwić automatyczne przypisanie do zarejestrowanego nowego konta wybranych ocen, np. użytkownik po rejestracji konta i pierwszym logowaniu do aplikacji może wypełnić wybrane procesy oceny.</p>
<i>Przypomnienie hasła</i>	Narzędzia powinny umożliwiać przesłanie na zarejestrowany adres e-mail nowego hasła wygenerowanego tymczasowo lub ograniczonego czasowo linku umożliwiającego zmianę hasła bez podawania aktualnego
<i>Logowanie</i>	Narzędzia powinny pozwalać na logowanie do systemu wielu osobom na to samo konto użytkownika.
<i>Import użytkowników</i>	Narzędzia powinny pozwalać na import użytkowników z pliku Excel z informacjami o przynależności do grup oraz uprawnieniami. Podczas importu narzędzia powinny walidować poprawność importowanego pliku. Narzędzia powinny pozwolić użytkownikowi pobrać szablon pliku Excel wykorzystywanego podczas importu.
<i>Strona startowa użytkownika</i>	Narzędzia bezpośrednio po zalogowaniu użytkownika powinny poinformować go o istniejących nowych pozycjach, takich jak nowe wiadomości, nowe oceny itp.
<i>Predefiniowane role</i>	Narzędzia powinny posiadać zdefiniowane role funkcjonalne administratora, doradcy, użytkownika.
<i>Przypisywanie ról</i>	Użytkownicy systemu powinni posiadać przypisane role w zależności, od których mają oni różne prawa i mogą wykonywać różne zadania oraz mieć dostęp do wybranych poziomów zarządzania narzędziami. Jeden użytkownik powinien mieć możliwość posiadania kilku ról.
<i>Tworzenie ról</i>	<p>Zarządzanie uprawnieniami musi umożliwiać administratorowi narzędzi tworzenie nowych ról oraz modyfikację i usuwanie uprawnień w zależności od kompetencji jakie chcemy nadać tworzonej roli.</p> <p>Narzędzia powinny posiadać mechanizmy zabezpieczające przed usunięciem ról przypisanych użytkownikom systemu.</p> <p>Narzędzia powinny, poprzez wbudowany mechanizm komunikacji masowej (e-mail), wysyłać do użytkownika informację o uprawnieniach nadanych dla konta użytkownika w systemie.</p>
<i>Tworzenie grup</i>	<p>Narzędzia powinny umożliwiać zakładanie, modyfikację i usuwanie grup użytkowników.</p> <p>Uprawniony użytkownik powinien posiadać możliwość przypisania/wypisania użytkownika do/z grupy.</p> <p>Narzędzia powinny, poprzez wbudowany mechanizm komunikacji masowej (e-mail), wysyłać do użytkownika informację o grupie do której użytkownik został zapisany/dodany lub wypisany/usunięty.</p>
<i>Tworzenie grup na podstawie istniejących grup</i>	Dodatkowo nowe grupy winno się tworzyć na podstawie grup już istniejących (suma, różnica, różnica symetryczna, część wspólna).

## Obszar: Administracja narzędziami (konfiguracja / uprawnienia)

<b>Wymaganie</b>	<b>Opis</b>
<i>Tworzenie organizacji</i>	Narzędzia powinny mieć możliwość założenia co najmniej 90 organizacji zupełnie niezależnych od siebie. Przez organizacje należy rozumieć pojedynczego Beneficjenta Pomocy, którego pracownicy mogą się zalogować bez dodatkowych licencji oraz dodatkowych kosztów.
<i>Logowanie</i>	Podczas logowania użytkownik powinien mieć możliwość wyboru, do której organizacji się loguje. Organizacje powinny posiadać niezależnych administratorów, różną zawartość modelu kompetencji i różnych użytkowników (funkcjonują na zasadzie niezależnych systemów mimo, że fizycznie to te same narzędzia).
<i>Metoda logowania</i>	Narzędzia powinny umożliwiać zdefiniowanie metody logowania do organizacji. Administrator za pomocą wbudowanych narzędzi powinien mieć możliwość określenia rodzaju logowania do organizacji lub udostępniania opcji dla użytkownika do wyboru, np.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• administrator dla organizacji X udostępnia logowanie tylko za pomocą CAS,</li> <li>• administrator dla organizacji Y udostępniania logowanie tylko za pomocą LDAP/AD</li> <li>• administrator dla organizacji Z udostępnia opcję umożliwiającą wybór logowania pomiędzy CAS, LDAP/AD, wbudowane w system</li> </ul>
<i>Interfejs użytkownika</i>	Narzędzia powinny posiadać pełny interfejs użytkownika w języku polskim. Pliki językowe narzędzi powinny być tak skonstruowane, żeby Zamawiający mógł samodzielnie dodawać kolejne wersje językowe.
<i>Konfiguracja systemu</i>	Narzędzia powinny umożliwiać samodzielną konfigurację i diagnostykę z poziomu przeglądarki internetowej: <ul style="list-style-type: none"> <li>• włączanie/wyłączenie modułów</li> <li>• sprawdzenie logów</li> <li>• zarządzanie przerwami technicznymi</li> <li>• sprawdzenie obciążeń i zajętości przestrzeni dyskowej</li> </ul>
<i>Logowanie zdarzeń</i>	Narzędzia powinny zapewniać logowanie następujących danych: <ul style="list-style-type: none"> <li>• informacje</li> <li>• błędy (wyjątki)</li> </ul>
<i>Konfiguracja i diagnostyka</i>	Narzędzia powinny umożliwiać samodzielną konfigurację i diagnostykę z poziomu przeglądarki internetowej

## Obszar: Raportowanie

<b>Wymaganie</b>	<b>Opis</b>
<i>Tworzenie raportów</i>	Wbudowany mechanizm ręcznego tworzenia raportów - powinien umożliwiać uzyskanie zestawień danych zgromadzonych w obrębie całego systemu (logowania, aktywności, wyniki, rankingi). O zawartości raportu powinna decydować osoba która definiuje raport. np. wyniki dla grupy A z oceny X z

	przedziału czasowego T.
<i>Koszyk</i>	Raportowanie powinno posiadać funkcjonalność "koszyka" użytkowników i grup. Administrator z poziomu raportów powinien wrzucać użytkowników i grupy do koszyka a po wywołaniu kolejnych raportów na podstawie koszyka wykonywać następujące akcje na wybranych grupach i osobach np.: stworzyć nową grupę. Administrator powinien mieć możliwość usuwania poszczególnych użytkowników z "koszyka". Dodawanie do "koszyka" powinno być możliwe także z poziomu wglądu w wyniki użytkowników w raporcie.
<i>Cykliczne wysyłanie raportu</i>	Narzędzia powinny pozwalać na automatyczne i cykliczne wysyłanie raportów na wybrany adres email z możliwością wybrania interwału czasowego oraz formatu wynikowego (XML, HTML, TXT, PDF, CSV, RTF). O kryteriach raportu decyduje osoba która go definiuje.
<i>Kreator raportu</i>	Narzędzia powinny posiadać kreator szablonów raportów - umożliwiający samodzielne projektowanie szablonów raportów poprzez definiowanie ich parametrów. Raporty zdefiniowane w ten sposób powinny zostać zapisane jako wykonywane cyklicznie.
<i>Eksport wyników</i>	Narzędzia powinny pozwalać na export wyników generowanych raportów do formatów XML, HTML, TXT, PDF, CSV, RTF.
<i>Wykresy graficzne</i>	Narzędzia powinny pozwalać na generowanie wyników raportów w postaci wykresów graficznych (wykres kołowy/słupkowy).

## Obszar: Pozostałe wymagania funkcjonalne

<b>Wymaganie</b>	<b>Opis</b>
<i>Usług katalogowe</i>	Narzędzia powinny umożliwiać integrację z usługami katalogowymi LDAP/AD
<i>Logowanie SSO</i>	Narzędzia powinny umożliwiać uprawnionemu użytkownikowi po jednokrotnym uwierzytelnieniu na dostęp do wielu aplikacji internetowych w organizacji użytkownika (ang. Single Sign On - SSO). Realizacja uwierzytelnienia powinna być oparta o mechanizmy dostępne w rozwiązaniu JA-SIG CAS.
<i>SLA</i>	W zakresie dostępności i niezawodności rozwiązania wymaga się zastosowania architektury narzędzi oraz rozwiązań aplikacyjnych, umożliwiających osiągnięcie dostępności na poziomie SLA 98%
<i>Dostęp do narzędzi</i>	Narzędzia powinny być dostępne za pośrednictwem standardowej przeglądarki internetowej WWW z dowolnego komputera bez konieczności instalowania dodatkowych wtyczek lub narzędzi.
	Narzędzia powinny być obsługiwane przez co najmniej wersje przeglądarek internetowych: Internet Explorer 11 i wyżej, Firefox (wersja najnowsza), Google Chrome (wersja najnowsza).
<i>Edytor WYSIWYG</i>	<b>Edytor WYSIWYG (What-You-See-Is-What-You-Get)</b> - narzędzia powinien posiadać wbudowany edytor treści .
<i>Strony startowe</i>	Narzędzia powinny umożliwiać <b>definiowanie indywidualnych stron startowych</b> widocznych po zalogowaniu – w zależności od struktury uprawnień narzędzia powinny pozwalać na budowanie indywidualnych stron startowych tzn. inny zakres informacji powinien być widoczny dla różnych użytkowników platformy w zależności od ich przypisania do konkretnej roli.

## Ramowy zakres szkolenia

<b>Nazwa szkolenia</b>	<b>Czas trwania szkolenia</b>	<b>Ramowy zakres szkolenia</b>
<i>Szkolenie z zakresu narzędzia diagnozowania kompetencji</i>	24h	<p>Zagadnienia powinny zostać poruszone podczas szkolenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wprowadzenie</li> <li>• Opis narzędzia do badania kompetencji</li> <li>• zarządzanie kontami użytkowników systemu oraz uprawnieniami doradców zawodowych</li> <li>• wprowadzanie modyfikacji w zakresie zdefiniowanego katalogu kompetencji</li> <li>• definiowanie profili kompetencyjnych</li> <li>• zarządzanie biblioteką dostępnych wskazówek rozwojowych</li> <li>• wprowadzenie pozostałych zmian w słownikach modelu kompetencji.</li> <li>• założenia teoretyczne narzędzia do badania kompetencji</li> <li>• opis narzędzia do badania kompetencji</li> <li>• stosowanie narzędzia do badania kompetencji</li> <li>• wykorzystanie systemu informatycznego przez doradcę zawodowego</li> </ul>