Załącznik nr 2 do SWZ DZP.381.154.2020.DWK

**Opis przedmiotu zamówienia**

Przedmiot zamówienia obejmuje:

1. Udostępnienie narzędzi (platformy) do diagnozowania kompetencji, które umożliwią diagnozowanie i raportowanie kompetencji kadry badawczej oraz kadry wsparcia administracyjnego w wybranych uczelniach w Polsce. Rolą platformy jest określenie kluczowych kompetencji pracowników uczelni, ich ocena oraz monitorowanie skuteczności działań rozwojowych.
2. Zakres zamówienia- część techniczna:
3. Platforma musi być utrzymana i udostępniona 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 bądź koszt stosownych aktualizacji.
4. Okres obowiązywania licencji: 16 miesięcy od daty podpisania protokołu zdawczo-odbiorczego
5. Wykonawca w ciągu 30 dni od podpisania umowy udostępni Zamawiającemu próbkę funkcjonalną systemu do diagnozowania i raportowania kompetencji. Dostęp do próbki funkcjonalnej powinien umożliwiać zapoznanie się oraz pierwsze testy funkcjonalności dostarczanej platformy.
6. Wykonawca udzieli Zamawiającemu licencji, niewyłącznej, nieorganicznej terytorialnie.
7. Łączny limit użytkowników: do 5000 osób
8. Dostosowanie platformy do wymagań zamawiającego w zakresie: modyfikacja logotypów i kolorystyki portalu
9. Ograniczenie wsparcia w zakresie użytkowania platformy po wdrożeniu: obsługa do 24 zgłoszeń w skali roku  (korekta w zakresie obsługi błędów: bez limitów)
10. Gwarantowany poziom dostępności usług w skali roku: 97% - SLA
11. Liczba bezpłatnej aktualizacji oprogramowania: minimum 2 razy w roku
12. Czas naprawy błędów krytycznych: 1 dzień roboczy od daty zgłoszenia telefonicznego lub elektronicznego (e-mail)
13. Czas naprawy błędów utrudniających realizację głównych procesów biznesowych: do 3 dni roboczych
14. Czas naprawy usterek (nie utrudniających w znaczący sposób użytkowania platformy: do 3 miesięcy
15. Dostępność serwisu: godziny 9.00 – 16.00 w dni robocze. Serwis realizowany poprzez system ticket tzw. helpdesk
16. Narzędzia muszą zapewniać bezpieczeństwo danych wykorzystując między innymi takie mechanizmy jak HTTPS, SSL oraz system zabezpieczeń baz danych
17. Modyfikacja w systemie: modelu, skal, treści powiadomień – leży po stronie Zamawiającego – po odpowiednim przeszkoleniu przez zespół Wykonawcy
18. Automatyzacja procesów administracyjnych z wykorzystaniem gotowych szablonów dostępnych w platformie (np. import kont użytkowników z arkusza Excel)
19. Ograniczenie licencji do obsługi maksymalnie 3 rodzajów procesów ocen w systemie. Liczba prowadzonych badań/ocen bez limitu
20. Organizacja 4 spotkań analitycznych – każde trwające od 2 do 4 godzin zegarowych w celu ustaleń sposobu parametryzacji i przygotowania systemu podczas prac przedwdrożeniowych. Liczba uczestników szkolenia: bez ograniczeń. Wykonawca ustali z Zamawiającym harmonogram spotkań.
21. Prace projektowe realizowane będą z wykorzystaniem narzędzi do wideokonferencji tzw. Online
22. Szkolenie administratorów: dwa cykle szkolenia 2 x 6 godzin zegarowych – szkolenie online. Liczba uczestników szkolenia: bez ograniczeń. Wykonawca ustali z Zamawiającym harmonogram spotkań. Ramowe zagadnienia szkoleń: m.in. wprowadzenie do obsługi i pracy w systemie, opis narzędzia do badania kompetencji, zarządzanie kontami użytkowników systemu oraz uprawnieniami osób korzystających z narzędzi, wprowadzenie modyfikacji w zakresie zdefiniowanego katalogu kompetencji, definiowanie profili kompetencyjnych, zarządzanie biblioteką dostępnych wskazówek rozwojowych, wprowadzenie pozostałych zmian w słownikach modelu kompetencji, założenie teoretycznych narzędzi do badania kompetencji, opis narzędzia do badania kompetencji, stosowanie narzędzia do badania kompetencji, wykorzystanie systemu informatycznego przez administratora, nadawanie uprawnień, generowanie raportów i statystyk z systemu, zarządzanie uprawnieniami dla grupy administratorów wykonujących swoje obowiązki zdalnie poza siedzibą Zamawiającego.
23. Przygotowanie do 5 dedykowanych raportów nie występujących domyślnie w systemie
24. Przygotowanie instrukcji obsługi platformy opisującej wszystkie funkcjonalności systemu wymienione w „opisie przedmiotu zamówienia”.
25. Język udostępnionego narzędzia: język polski
26. Możliwość realizowania badania w różnych lokalizacjach (różnych uczelniach) jednocześnie
27. Możliwość dostępu do danych archiwalnych przez cały okres trwania umowy Funkcjonalności opcjonalne (pożądane):
28. możliwość dopisywania do każdej osoby badanej wskaźników efektywności (np. liczba punktów za publikację, itp.), wraz z możliwością zintegrowania wskaźników do jednolitej miary
29. możliwość liczenia korelacji między wskazanymi danymi (np. oceną rozwoju kluczowych kompetencji a wskaźnikami efektywności)
30. wprowadzanie nowych zmiennych w badaniach
31. analiza korelacji między podstawowymi zmiennymi (kompetencje, cechy osobowe, dodatkowe wskaźniki)
32. Zakres zamówienia - część funkcjonalna:

Obszar: katalog kompetencji

|  |  |
| --- | --- |
| Wymaganie | Opis |
| Dodawanie / Edycja organizacji uczestniczącej w badaniu | Możliwość wprowadzenia do narzędzi charakterystyki organizacji, której pracownicy uczestniczą w badaniach.  Podstawowe dane składają się z minimum następujących edytowalnych pól:   1. Nazwa Instytucji (pracodawcy osoby badanej) 2. Rodzaj Instytucji (publiczna / niepubliczna) 3. Typ uczelni (np. uniwersytet, akademia wychowania fizycznego, uczelnia ekonomiczna, uczelnia pedagogiczna, uczelnia rolnicza, uczelnia techniczna, uczelnia medyczna, uczelnia artystyczna) 4. Podtyp uczelni (np. Uczelnia Badawcza, Uczelnia aspirująca) 5. Pozycja w rankingu Perspektyw 6. Województwo 7. Liczba pracowników: 8. Pracownicy akademiccy 9. Pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi   Limit do wprowadzenia do katalogu pozycji charakteryzujących organizację to 25 pozycji. |
| Dodawanie / Edycja użytkowników systemu | Możliwość wprowadzenia do narzędzi charakterystyki osób badanych.  Podstawowe dane składają się z minimum następujących edytowalnych pól:   1. Imię 2. Nazwisko 3. Płeć 4. Nazwa organizacji (pracodawcy) 5. Poziom rozwoju kariery 6. Tytuł naukowy / stopień zawodowy 7. Wskaźnik cytowań 8. Liczba zrealizowanych grantów 9. Liczba zgłoszonych wniosków projektowych 10. Liczba przyznanych patentów 11. Liczba zgłoszeń patentowych 12. Staż pracy 13. Uprawnienia (status) w systemie 14. Indywidualny identyfikator użytkownika   Limit do wprowadzenia do katalogu pozycji charakteryzujących użytkownika to 25 pozycji. |
| Dodawanie / Edycja kompetencji w katalogu | Możliwość wprowadzenia do narzędzi nowej kompetencji. Limit możliwych do wprowadzenia do katalogu kompetencji: 50 edytowalnych pozycji. Podstawowe dane kompetencji składają się z minimum następujących pól:   1. Nazwa (pole wymagane) 2. Kategoria (np. społeczne) 3. Definicja 4. Opis 5. Wskaźniki behawioralne (od 2 do 9 wskaźników) 6. Skala obserwacyjna (opis poszczególnych wskaźników na pięciostopniowej skali obserwacyjnej) 7. Typ (np. kompetencje miękkie, produktowe) 8. Tag wyszukiwania (możliwość przypisania / usunięcia dowolnej liczby targów do kompetencji 9. Status kompetencji tj. czy kompetencja jest aktywna 10. Możliwość dodania innych (do 10 zmiennych psychologicznych)   Możliwość edycji wszystkich wprowadzonych danych kompetencji. Narzędzia winny automatycznie przypisać użytkownika, który wprowadził kompetencję oraz datę wprowadzenia. Tylko oznaczone jako aktywne kompetencje winny być możliwe do przypisania w ocenach, profilach kompetencyjnych i opisach stanowisk, Uprawniony użytkownik w każdej chwili winien mieć możliwość dezaktywacji kompetencji.  Uprawniony użytkownik winien móc w każdej chwili przypisać / wypisać pojedynczego użytkownika lub grupę użytkowników uprawnionych do podglądu lub edycji danych kompetencji.  Możliwość wprowadzenia / prezentacji uproszczonych opisów kompetencji:   1. Nazwa 2. Definicja 3. Opisy kompetencji na pięciostopniowej skali |
| Wyszukiwanie w katalogu kompetencji | Uprawnieni użytkownicy winni mieć możliwość wyszukiwania kompetencji w katalogu wg. minimum następujących parametrów:   1. Nazwa, 2. Kategoria, 3. Typ, |
| Słownik grup zawodowych | Możliwość wprowadzenia do narzędzi słownika grup zawodowych (zawody opisane przez profile kompetencyjne z wykorzystaniem zdefiniowanych kompetencji). Limit możliwych do wprowadzenia do katalogu grup zawodowych: 50 edytowalnych pozycji. Podstawowe dane o grupie zawodowej składają się z minimum następujących pól:   1. Nazwa (pole wymagane) np. Rzecznik Patentowy, Specjalista ds. Prawa Zamówień Publicznych, Broker Technologii, Profesor, Adiunkt 2. Opis 3. Zbiór rekomendowanych kompetencji oraz poziom pożądany 4. Rekomendacje (możliwość zamieszczenia rekomendacji dotyczących tego, który zestaw kompetencji winien być rozwijany w danej grupie zawodowej) 5. Typ personelu: np. Personel Badawczy, Personel Dydaktyczny, Personel Kadry WsparciaMożliwość edycji wszystkich wprowadzonych danych. Możliwość definiowania dodatkowych pól, limit dodatkowych pól 10 pozycji. |
| Zarządzanie testami kompetencji | W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania) winien mieć możliwość zarządzania testem kompetencji, w tym:   1. Utworzenia nowego pytania w teście kompetencji 2. Edycję pytania testu kompetencji 3. Usunięcie pytania z testu kompetencji   Dla każdego pytania narzędzia winny umożliwić wprowadzenie:   * 1. Treści pytania,   2. Trzech możliwych odpowiedzi na pytanie,   3. Oznaczenie która z odpowiedzi jest odpowiedzią najgorszą,   4. Oznaczenie która z odpowiedzi jest odpowiedzią najlepszą.   Uprawniony użytkownik winien mieć możliwość dodania kilku pytań jednocześnie.  Uprawniony użytkownik opcjonalnie winien móc ustawić wskaźnik behawioralny, którego pytanie dotyczy. |
| Zarządzanie wskaźnikami behawioralnymi | W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania) winien mieć możliwość zarządzania wskaźnikami behawioralnymi kompetencji, w tym:   * 1. Utworzenie nowego wskaźnika,   2. Edycję danych wskaźnika,   3. Aktywację/Dezaktywację wskaźnika   Dla każdego wskaźnika narzędzia winny umożliwić wprowadzenie minimum:   * 1. Nazwy wskaźnika   Uprawniony użytkownik winny mieć możliwość zmiany kolejności wyświetlania wskaźników w kompetencji.  Wszystkie treści wskaźników winne mieć możliwość edytowania przez uprawnionego użytkownika.  Użytkownik winien być automatycznie przypisany do wskaźnika, który wprowadził, narzędzie winno także zapisać datę jego wprowadzenia. |
| Zarządzanie skalą | W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania) winien mieć możliwość zarządzania skalą kompetencyjną, w tym:   * 1. Wprowadzić treść skali dla każdego poziomu na skali (np. skala 1-5, skala 1-3). Użytkownik wprowadzając treść winien móc wybrać jakie poziomy skali kompetencji chce wprowadzić.   2. Skopiować treść pomiędzy poziomami na skali   3. Treść dla każdego z poziomów winna być możliwa do wprowadzania dla każdego wskaźnika zdefiniowanego w kompetencji   Wszystkie treści skali kompetencyjnej winny być możliwe do edytowania przez uprawnionego użytkownika. |
| Zarządzanie wskazówkami rozwojowymi | W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania) winien mieć możliwość zarządzania wskazówkami rozwojowymi, w tym:   1. Wprowadzić treść wskazówki dla każdego poziomu na skali (np. skala 1-5, skala 1-3). Użytkownik wprowadzając treść winien móc wybrać jakie poziomy skali chce wprowadzić dla wskazówki. 2. Wprowadzając treść winien móc opcjonalnie wybrać którego wskaźnika kompetencji dotyczy wskazówka 3. Treść wskazówki winna być możliwa do wprowadzenia dla każdej definicji wskazówki rozwojowej (np. literatura, szkolenia) 4. Możliwość szybkiego wyszukiwania wskazówek rozwojowych dla danej kompetencji 5. Możliwość przypisania wskazówek rozwojowych (MS WORD; PDF, Video oraz odniesienia poprzez link do strony www):    * 1. do każdego z poziomów danego wskaźnika kompetencji      2. do każdego ze wskaźników      3. do każdego z poziomów danej kompetencji   Wszystkie treści wskazówek rozwojowych winny być możliwe do edytowania przez uprawnionego użytkownika. |
| Dodawanie/Edycja profili kompetencyjnych | Możliwość wprowadzenia nowego profilu kompetencyjnego (mapy kompetencyjnej) do systemu.  Podstawowe dane profilu składają się z minimum następujących pól:   * 1. Nazwa (pole wymagane),   2. Opis   Możliwość edycji wszystkich wprowadzonych danych profilu. Narzędzia winny automatycznie przypisać użytkownika, który wprowadził profil oraz datę wprowadzenia.  Dla każdego typu kompetencji dostępnego w narzędziu, musi istnieć możliwość przypisywania/wypisywania kompetencji do/z profilu.  Przypisując kompetencje dla każdego typu kompetencji w profilu kompetencji użytkownik winien móc ustawić poziom wymagany i pożądany dla kompetencji na podstawie wybranej skali (np. skala 1-5).  Użytkownik winien móc ustawić wartości poziomu wymaganego i pożądanego w profilu osobno dla każdej skali dostępnej w systemie.  Użytkownik winien móc przypisać kluczowe kompetencje dla danej roli / stanowiska (od 3 do 15).  Przypisując/wypisując kompetencje narzędzia winny automatycznie wyświetlać wykres (radarowy) prezentujący wprowadzone dane w formie graficznej.  Uprawniony użytkownik winien móc w każdej chwili przypisać/wypisać pojedynczego użytkownika lub grupę użytkowników uprawnionych do podglądu lub edycji danych profilu kompetencji. |
| Wyszukiwanie profili kompetencyjnych | Uprawnieni użytkownicy winni mieć możliwość wyszukiwania profili kompetencyjnych wg. minimum następujących parametrów:   1. Nazwa profilu 2. Słowa kluczowe |
| Zarządzanie poziomami skal kompetencyjnych | Narzędzia winny umożliwić tworzenie i zarządzanie dostępnymi poziomami skal kompetencyjnych. W szczególności winny umożliwić definicję nowej skali (np. skala 1-5). Dla każdej utworzonej skali użytkownik winien móc przypisać dostępne poziomy na skali.  Wprowadzając nowy poziom na skali winien móc wprowadzić min. następujące pola:   * 1. Nazwa (pole wymagane),   2. Symbol,   3. Definicję,   4. Opis,   5. Wartość (liczbowa)   Uprawniony użytkownik winien móc zablokować edycję poziomów skali. |
| Zarządzanie definicjami wskazówek rozwojowych | Narzędzia winny umożliwić tworzenie i zarządzanie dostępnymi definicjami wskazówek rozwojowych.  Wprowadzając nową definicję użytkownik winien móc wprowadzić min. następujące pola:   * 1. Nazwa (pole wymagane)   2. Typ (typ definicji np. opis)   Uprawniony użytkownik winien móc aktywować/dezaktywować definicje typów wskazówek.  Tylko definicje oznaczone jako aktywne winny być możliwe do uzupełnienia podczas wprowadzania/edycji wskazówek rozwojowych kompetencji. |

Obszar: Proces oceny

|  |  |
| --- | --- |
| Zarządzanie procesami oceny | Narzędzia winny umożliwić definiowanie i konfigurację nowych procesów oceny.  Narzędzia winny umożliwić wprowadzenie oraz edycję istniejących procesów. W trakcie zakładania nowej oceny użytkownik winien mieć możliwość wyboru procesu z listy dostępnych procesów, który będzie odzwierciedlał przebieg oceny.  Narzędzie winno umożliwić konfigurację procesu za pomocą graficznego edytora. Proces winien być konfigurowany jako proces (Workflow). Konfiguracja procesu winna odbywać się za pomocą przeglądarki internetowej, bez konieczności wykorzystania zewnętrznych narzędzi. Użytkownik winien mieć możliwość realizacji badania poziomu przyswojenia wybranych kompetencji (wg. profilu lub dowolnego zbioru wybranych kompetencji)   * 1. Za pomocą testu kompetencyjnego - test wykonania z odpowiedziami typu max/min (samoocena)   2. Za pomocą kwestionariusza - skala Lickerta (samoocena, 180, 360)   3. Za pomocą skali obserwacyjnej (samoocena, 180, 360)   Konfigurując proces użytkownik winien mieć dostępne następujące elementy:   * 1. Test kompetencji – użytkownik wypełnia test kompetencji (test wykonania z odpowiedziami typu max/min – samoocena),      1. możliwość monitorowania czasu wypełniania testu   2. Test – użytkownik wypełnia test z modułu testów,   3. Wskazówki rozwojowe – użytkownik posiada podgląd wskazówek rozwojowych wygenerowanych na podstawie wyników oceny,   4. Skala kompetencyjna - użytkownik wypełnia skalę kompetencyjną,   5. Wspólna ocena na skali – użytkownik wypełnia skalę kompetencyjną – podczas wypełnienia skali posiada podgląd do samooceny   6. Akceptacja oceny – użytkownik akceptuje bądź odrzuca wyniki oceny – w przypadku odrzucenia oceny – wybrana część oceny musi zostać wypełniona ponownie,   7. Dla każdego z elementów użytkownik winien móc skonfigurować następujące pola:   8. Nazwa kroku procesu   9. Opis kroku procesu,   10. W ramach wykonania kroku procesu użytkownik może:   11. Umieszczać załączniki,   12. Umieszczać komentarze,   13. Posiada dostęp do wyniku   14. Przypisać role użytkowników biorących udział w kroku procesu   15. Administrator   16. Użytkownik   17. Doradca   18. Inny użytkownik   19. 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 winno 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. administratora) zanim użytkownik nie wykona samooceny na skali.  Przykładowe procesy jakie użytkownik winien móc skonfigurować:   * 1. Badanie testem kompetencji   2. Krok 1 – rozpoczęcie oceny   3. Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji   4. Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu   5. Krok 4 – zakończenie oceny   6. Badanie testem kompetencji wraz z akceptacją administratora   7. Krok 1 – rozpoczęcie oceny   8. Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji   9. Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu   10. Krok 4 – administrator przegląda wynik oceny i dokonuje akceptacji oceny   11. Krok 4 – zakończenie oceny   12. Ocena na skali   13. Krok 1 – rozpoczęcie oceny   14. Krok 2 – użytkownik uzupełnia samoocenę na skali   15. Krok 3 – doradca dokonuje wspólnej oceny z użytkownikiem na skali   16. Krok 4 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wyników oceny wspólnej   17. Krok 5 – zakończenie oceny   18. Badanie testem kompetencji wraz z uzupełnieniem testu   19. Krok 1 – rozpoczęcie oceny   20. Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji   21. Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu   22. Krok 4 – użytkownik wypełnia test   23. Krok 5 – zakończenie oceny |
| Zdefiniowanie nowej oceny (badania) | Możliwość wprowadzenia nowej oceny (badania) do systemu. Podstawowe dane składają się z minimum następujących pól:   * 1. Nazwa (pole wymagane),   2. Opis,   3. Planowana data rozpoczęcia,   4. Planowana data zakończenia,   5. Skala (np. skala 1-5, 1-3)   6. Proces   Po dodaniu oceny uprawniony użytkownik winien móc wskazać listę użytkowników lub grup biorących udział w ocenie.  Ocena winna zostać udostępniona dla użytkowników dopiero po jej rozpoczęciu – rozpoczęcie oceny ustawia uprawniony użytkownik.  Uprawniony użytkownik winien móc wstrzymać lub zakończyć ocenę. Po wstrzymaniu lub zakończeniu oceny użytkownicy biorący udział w ocenie nie powinni posiadać możliwości uzupełniania oceny. Uprawniony użytkownik winien posiadać możliwość wznowienia wstrzymanych ocen.  Po utworzeniu oceny winne zostać przypisane kroki do wykonania w ramach oceny na podstawie wybranego procesu podczas jej tworzenia.  Uprawniony użytkownik winien posiadać możliwość zdefiniowania nazwy, opisu oraz terminów rozpoczęcia i zakończenia każdego z kroków oceny. Domyślnie nazwy i opisy kroków winny zostać skopiowane z wybranego procesu.  W ramach oceny uprawniony użytkownik winien posiadać możliwość przypisania badanych kompetencji podczas oceny za pomocą minimum 3 wymienionych metod:   * 1. Wybór pojedynczych kompetencji z katalogu wraz z wskazaniem oczekiwanego i wymaganego poziomu   2. Wybór profilu kompetencyjnego   3. Wybór na podstawie opisu stanowisk   W ramach oceny uprawniony użytkownik winien posiadać możliwość wskazania doradcy dla każdego użytkownika przypisanego do oceny.  Podczas uruchomienia oceny narzędzia winne walidować poprawność oceny w minimum następującym zakresie   * 1. 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)   2. każdy użytkownik posiada przypisanego doradcę, jeżeli doradca bierze udział w ocenie |
| Konfiguracja oceny | Uprawniony użytkownik winien móc skonfigurować minimum następujące parametry oceny:   * 1. szablon wydruków raportów w ocenie,   2. poziom luki kompetencyjnej,   3. zakres wyświetlanych wyników,   4. możliwość nie wykonania wybranych kroków oceny,   5. przypisanie wag do poszczególnych kompetencji badanych w ocenie   6. szablon wydruku wskazówek rozwojowych   7. sposób wyświetlania wskazówek rozwojowych w tym:   czy wyświetlić wskaźniki przypisane do wskazówek, |
| Raporty indywidualne | 1. Narzędzia po zakończonej ocenie winny udostępnić użytkownikowi raport z wykonanej oceny. Administrator winien posiadać możliwość określenia szablonu generowanego wydruku. 2. Każdy rodzaj badania daje możliwość automatycznego generowania raportów indywidualnych:    * 1. Wynik oceny (przeliczony z wyników surowych na skalę pięcio-bądź dziewięciostopniową)      2. porównanie do profilu pożądanego      3. Interpretacja wyniku (opis wyniku zgodny z osiągniętym poziomem)      4. Podstawowe wskazania rozwojowe (na podstawie przygotowanych wskazówek) |
| Raporty zbiorcze | Narzędzia winny umożliwiać generowanie zestawień (raportów zbiorczych) m.in.:   1. średnia i rozkład ocen w zakresie poszczególnych kompetencji 2. porównanie ocen uzyskiwanych przez wyróżnione grupy badanych:    * 1. Pracownicy naukowi – m.in.: Asystenci, Adiunkci, Doktoranci, Profesorowie itd.      2. Pracownicy kadry wsparcia – m.in.: Specjaliści ds. Zamówień Publicznych, Ekspert, Specjalista działu projektów, Rzecznik Patentowy, Broker Technologii itd. 3. porównania między przedstawicielami grup z różnych uczelni 4. możliwość porównania wyniku do średniej dla danej grupy zawodowej w zakresie poszczególnych kompetencji 5. możliwość generowania raportów zbiorczych dla pojedynczej organizacji jak i raportów zbiorczych dla wszystkich zarejestrowanych użytkowników 6. możliwość generowania raportów porównawczych między przedstawicielami grup z rożnych uczelni 7. możliwość generowania raportów umożliwiających porównanie wyniku do średniej dla danej grupy zawodowej w zakresie poszczególnych kompetencji |
| Powiadomienia | Narzędzia winny umożliwić konfigurację powiadomień e-mail, wysyłanych do użytkowników oceny, w tym:   * 1. wybór, które powiadomienia mają zostać wysyłane podczas oceny   2. modyfikację treści wysyłanych powiadomień   Narzędzia winny umożliwić konfigurację minimum 9 powiadomień w ocenie, w tym:   * 1. zaproszenie do udziału w badaniu / ocenie   2. powiadomienie o rozpoczęciu oceny,   3. powiadomienie o zbliżającym się terminie zakończenia oceny,   4. ponowne, kolejne powiadamiania o zbliżającym się terminie zakończenia oceny,   5. powiadomienie o zakończeniu oceny,   6. powiadomienie o dostępie kolejnego kroku oceny, np. doradca otrzymuje informację, że użytkownik wypełnił ocenę na skali,   7. powiadomienie o nowej ocenie.   8. informację podsumowującą z raportem indywidualnym   9. podziękowanie za udział w badaniu |
| Zarządzanie przebiegiem oceny | Uprawniony użytkownik winien posiadać możliwość zarządzania przebiegiem oceny, w tym:   * 1. podgląd na jakim etapie oceny jest każdy z użytkowników biorących udział w ocenie   2. wygenerowanie raportu zbiorczego oceny   3. wygenerowanie indywidualnych raportów dla użytkowników którzy zakończyli ocenę,   4. podgląd oceny,   5. podgląd historii zmian oceny,   6. usunięcia wyników oceny i restart oceny użytkownika,   7. filtrowanie użytkowników biorących udział w ocenie wg minimum następujących parametrów: statusu użytkownika w ocenie, nazwiska, nazwy kroku, uczelni |
| Statystyki oceny | Uprawniony użytkownik winien posiadać dostęp do statystyk oceny, w tym:   * 1. ilu użytkowników rozpoczęło ocenę   2. ilu użytkowników jest w trakcie oceny   3. ilu użytkowników zakończyło ocenę   4. ile organizacji jest w trakcie oceny   5. dla każdego kroku oceny informacje:   6. ilu użytkowników rozpoczęło dany krok   7. ilu użytkowników jest w trakcie wykonywania danego kroku oceny   8. ilu użytkowników zakończyło dany krok oceny   9. możliwość monitorowania zmian w ocenie kompetencji w kolejnych latach:      1. poszczególnych osób      2. poszczególnych grup w ramach jednej uczelni      3. poszczególnych grup ze wszystkich uczelni (zbiorczo)   10. możliwość dostępu do danych archiwalnych przez cały okres trwania umowy |

Obszar: Zarządzanie użytkownikami/grupami

|  |  |
| --- | --- |
| Zarządzanie kontem użytkownika | Narzędzia poprzez panel administracyjny – winno pozwalać na zakładanie, usuwanie, modyfikowanie, zawieszanie konta oraz przypisanie i nadawanie uprawnień do modułów systemu (w tym m.in. nadawanie uprawnień np. do eksportowania danych z systemu). Narzędzia poprzez wbudowany mechanizm komunikacji masowej (e-mail) winno pozwalać na wysyłanie do użytkownika informacji o utworzeniu, usunięciu lub zawieszeniu konta w systemie.  . |
| Zarządzanie dodatkowymi informacjami  o użytkowniku | Narzędzia winny pozwalać na zdefiniowanie dodatkowych informacji o użytkowniku (do 25 pozycji) typu:   * + 1. poziom rozwoju kariery     2. wskaźnik cytowań     3. liczba zrealizowanych grantów     4. liczba zgłoszeń patentowych |
| Rejestracja konta użytkownika | Narzędzia winne pozwalać na tworzenie konta użytkownika za pomocą formularza online. Konto w zależności od konfiguracji narzędzi winno być tworzone przez:   * 1. samodzielną rejestrację użytkownika (nie wymaga zatwierdzenia przez administratora)   2. samodzielną rejestrację użytkownika i zatwierdzanie przez administratora   System winien umożliwić automatyczne przypisanie do zarejestrowanego nowego konta wybranych ocen, np. użytkownik po rejestracji konta i pierwszym logowaniu do aplikacji może wypełnić wybrane procesy oceny. |
| Przypomnienie hasła | Narzędzia winny umożliwiać przesłanie na zarejestrowany adres e-mail nowego hasła wygenerowanego tymczasowo lub ograniczonego czasowo linku umożliwiającego zmianę hasła bez podawania aktualnego |
| Logowanie | Narzędzia winne pozwalać na logowanie do systemu wielu osobom na to samo konto użytkownika. |
| Import użytkowników | Narzędzia winny pozwalać na import użytkowników z pliku Excel z informacjami o przynależności do grup oraz uprawnieniami. Podczas importu narzędzia winny walidować poprawność importowanego pliku. Narzędzia winny pozwolić użytkownikowi pobrać szablon pliku Excel wykorzystywanego podczas importu. |
| Strona startowa użytkownika | Narzędzia bezpośrednio po zalogowaniu użytkownika winny poinformować go o istniejących nowych pozycjach, takich jak nowe wiadomości, nowe oceny itp.  Możliwość zamieszczania dowolnych opracowań np. instrukcji postępowania, raportów, itp. |
| Predefiniowane role | Narzędzia winne posiadać zdefiniowane podstawowe role funkcjonalne: administratora, administrator organizacji, doradcy, użytkownika.  Narzędzia winny umożliwiać definiowanie nowych ról funkcjonalnych wraz z definiowaniem dedykowanych uprawnień. |
| Przypisywanie ról | Użytkownicy systemu winni 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 winien mieć możliwość posiadania kilku ról. |
| Tworzenie ról | Zarządzanie uprawnieniami musi umożliwiać administratorowi narzędzi tworzenie nowych ról oraz modyfikację i usuwanie uprawnień w zależności od roli jaką chcemy nadać użytkownikowi platformy.  Narzędzia winny posiadać mechanizmy zabezpieczające przed usunięciem ról przypisanych użytkownikom systemu.  Narzędzia winny, poprzez wbudowany mechanizm komunikacji masowej (e-mail), wysyłać do użytkownika informację o uprawnieniach nadanych dla konta użytkownika w systemie. |
| Tworzenie grup | Narzędzia winny umożliwiać zakładanie, modyfikację i usuwanie grup użytkowników.  Uprawniony użytkownik winien posiadać możliwość przypisania/wypisania użytkownika do/z grupy.  Narzędzia winny, poprzez wbudowany mechanizm komunikacji masowej (e-mail), wysyłać do użytkownika informację o grupie do której użytkownik został zapisany/dodany lub wypisany/usunięty. |
| Tworzenie grup na podstawie istniejących grup | Dodatkowo nowe grupy winno się tworzyć na podstawie grup już istniejących (suma, różnica, różnica symetryczna, część wspólna). |
| Tworzenie organizacji | Narzędzia winny mieć możliwość założenia co najmniej 120 organizacji zupełnie niezależnych od siebie. Przez organizacje należy rozumieć pojedynczego Beneficjenta np. uczelnię, instytut, katedrę, którego pracownicy mogą się zalogować bez dodatkowych licencji oraz dodatkowych kosztów. |
| Logowanie | Podczas logowania użytkownik winien mieć możliwość wyboru, do której organizacji się loguje. Organizacje winny posiadać niezależnych administratorów, różną zawartość modelu kompetencji i różnych użytkowników (funkcjonują na zasadzie niezależnych systemów mimo, że fizycznie to te same narzędzia). |
| Metoda logowania | Narzędzia winny umożliwiać zdefiniowanie metody logowania do organizacji. Administrator za pomocą wbudowanych narzędzi winien mieć możliwość określenia rodzaju logowania do organizacji lub udostępniania opcji dla użytkownika do wyboru, np.:   * 1. administrator dla organizacji X udostępnia logowanie tylko za pomocą CAS,   2. administrator dla organizacji Y udostępniania logowanie tylko za pomocą LDAP/AD   3. administrator dla organizacji Z udostępnia opcję umożliwiającą wybór logowania pomiędzy CAS, LDAP/AD, wbudowane w system |
| Interfejs użytkownika | Narzędzia winny posiadać pełny interfejs użytkownika w języku polskim. Pliki językowe narzędzi winny być tak skonstruowane, żeby Zamawiający mógł samodzielnie dodawać kolejne wersje językowe. |
| Konfiguracja systemu | Narzędzia winny umożliwiać samodzielną konfiguracje i diagnostykę z poziomu przeglądarki internetowej:   * 1. włączanie/wyłączenie modułów   2. sprawdzenie logów   3. zarządzanie przerwami technicznymi   4. sprawdzenie obciążeń i zajętości przestrzeni dyskowej |
| Logowanie zdarzeń | Narzędzia winny zapewniać logowanie następujących danych:   * 1. informacje   2. błędy (wyjątki) |
| Konfiguracja i diagnostyka | Narzędzia winny umożliwiać samodzielną konfiguracje i diagnostykę z poziomu przeglądarki internetowej |

Obszar: Raportowanie

|  |  |
| --- | --- |
| Tworzenie raportów | Wbudowany mechanizm ręcznego tworzenia raportów - winien umożliwiać uzyskanie zestawień danych zgromadzonych w obrębie całego systemu (logowania, aktywności, wyniki, rankingi). O zawartości raportu winna decydować osoba która definiuje raport. np. wyniki dla grupy A z oceny X z przedziału czasowego T. |
| Koszyk | Raportowanie winno posiadać funkcjonalność "koszyka" użytkowników i grup. Administrator z poziomu raportów winien 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 winien mieć możliwość usuwania poszczególnych użytkowników z "koszyka". Dodawanie do "koszyka" winno być możliwe także z poziomu wglądu w wyniki użytkowników w raporcie. |
| Cykliczne wysyłanie raportu | Narzędzia winny 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. |
| Kreator raportu | Narzędzia winny posiadać kreator szablonów raportów - umożliwiający samodzielne projektowanie szablonów raportów poprzez definiowanie ich parametrów. Raporty zdefiniowane w ten sposób winne zostać zapisane jako wykonywane cyklicznie. |
| Eksport wyników | Narzędzia winny pozwalać na export wyników generowanych raportów do formatów XML, HTML, TXT, PDF, CSV, RTF.  Możliwość eksportowania wszystkich wyników (także surowych) do Excela |
| Wykresy graficzne | Narzędzia winny pozwalać na generowanie wyników raportów w postaci wykresów graficznych (wykres kołowy/słupkowy/radarowych). |

Obszar: Pozostałe wymagania funkcjonalne

|  |  |
| --- | --- |
| Usług katalogowe | Narzędzia winny umożliwiać integrację z usługami katalogowymi LDAP/AD |
| Logowanie SSO | Narzędzia winny umożliwiać uprawnionemu użytkownikowi po jednokrotnym uwierzytelnieniu na dostęp do wielu aplikacji internetowych w organizacji użytkownika (ang. Single Sign On - SSO). Realizacja uwierzytelnienia winna być oparta o mechanizmy dostępne w rozwiązaniu JA-SIG CAS. |
| SLA | W zakresie dostępności i niezawodności rozwiązania wymaga się zastosowania architektury narzędzi oraz rozwiązań aplikacyjnych, umożliwiających osiągnięcie dostępności na poziomie SLA 97% |
| Dostęp do narzędzi | Narzędzia winny być dostępne za pośrednictwem standardowej przeglądarki internetowej WWW z dowolnego komputera bez konieczności instalowania dodatkowych wtyczek lub narzędzi.  Narzędzia winne być obsługiwane przez co najmniej wersje przeglądarek internetowych: Internet Explorer 11 i wyżej, Firefox (wersja najnowsza), Google Chrome (wersja najnowsza). |
| Edytor WYSIWYG | **Edytor WYSIWYG (What-You-See-Is-What-You-Get)** - narzędzia winny posiadać wbudowany edytor treści. |
| Strony startowe | * + - 1. Narzędzia winny umożliwiać **definiowanie indywidualnych stron startowych** widocznych po zalogowaniu – w zależności od struktury uprawnień narzędzia winny pozwalać na budowanie indywidualnych stron startowych tzn. inny zakres informacji winien być widoczny dla różnych użytkowników platformy w zależności od ich przypisania do konkretnej roli.  1. Narzędzia winny mieć możliwość indywidualizowania strony startowej w zależności od organizacji, która bierze udział w badaniu. 2. Narzędzia winny umożliwiać pozyskiwanie zgody badanego na udział w projekcie oraz umożliwiać prezentację uczestnikom projektu stosownej klauzuli informacyjnej RODO, informującej o sposobie, celu i zakresie przetwarzania ich danych osobowych (np. generowanie stosownych formularzy wraz z checkboxem do potwierdzenia wyrażenia zgody na przetwarzanie danych) |

Zamówienie służy realizacji m.in. poniższych zadań projektu pt. „Interdyscyplinarne Centrum Rozwoju Kadr - think tank ds. rozwoju kluczowych kompetencji kadr przyszłości dla polskiej nauki”:

1. 2.5. opracowanie informatycznej platformy do przeprowadzania badań własnych
2. 2.11. opracowanie narzędzia do diagnozy i raportowania poziomu kompetencji on-line
3. 3.1. testowanie narzędzia on-line do diagnozy i raportowania poziomu kompetencji
4. 3.2. analiza wyników badania user experience
5. 3.3. doskonalenie narzędzia on-line do diagnozy i raportowania poziomu kompetencji
6. 4.3. przygotowanie wersji demo narzędzia on-line do diagnozy i raportowania poziomu kompetencji