

# **System Monitoringu i Ewaluacji Kompetencji Pracowników**

Instrukcja Obsługi  
**OPERATOR**

**PROGRAM WIELOLETNI**  
**PW – 004**

## Spis treści

Informacje wstępne.....	3
Użytkownicy systemu.....	3
Podstawowe funkcje systemu.....	4
Użytkownicy systemu.....	4
Nowe zgłoszenie.....	4
Zarządzanie ankietami.....	6
Współpraca Operatora z Administratorem przy tworzeniu ankiety.....	6
Sugerowanie pytań i określanie wag dla pytań ankietowych.....	7
Zapis wersji roboczej.....	8
Wyszukiwanie kompetencji.....	11
Ewaluacja/Testowanie kompetencji.....	11
Informacje ogólne.....	11
Monitoring kompetencji .....	12
Informacje ogólne.....	12
Baza kompetencji.....	12
Informacje ogólne.....	12
Baza instytucji.....	13
Informacje ogólne .....	13
Baza ekspertów.....	14
Informacje ogólne.....	14
Baza wiedzy.....	14
Informacje ogólne.....	14
Narzędzia badawcze.....	15
Informacje ogólne.....	15
Linki.....	15
Informacja ogólna.....	15
Pomoc.....	15
Informacja ogólna.....	15
Info.....	15
Informacja ogólna.....	15
Aktualności.....	16
Informacja ogólna.....	16

## Informacje wstępne

Ze względu na swój charakter baza danych jest zlokalizowana na serwerze internetowym w IteE-PIB. Aplikacja bazodanowa jest ogólnodostępna dla wszystkich użytkowników z poziomu przeglądarki internetowej komputera klasy PC podłączonego do sieci Internet.

## Użytkownicy systemu

W projekcie systemu informatycznego użytkowników podzielono na cztery kategorie, którym przydzielono odpowiednie uprawnienia:

- *administrator bazy danych*, który tworzy i zarządza strukturą i obiektami bazy danych. Posiada uprawnienia do tworzenia nowych branży, zawodów, zarządzania budową ankiet i użytkownikami systemu oraz zasadami ich funkcjonowania.
- *operatorzy bazy danych*, których zadaniem jest współpraca z bazą danych przy użyciu aplikacji umożliwiających: wprowadzenie i aktualizację danych o wymaganiach kwalifikacyjnych w zawodach. Administrator wyznacza grupę ankiet w których tworzeniu będzie brał udział określony operator. *Operator* w zakresie przypisanych ankiet będzie zgłaszał nowe propozycje pytań testowych które jego zdaniem powinny wchodzić w skład danej ankiety oraz określał współczynnik wagowy dla każdego z pytań. Po podsumowaniu wszystkich głosowań operatorów na poszczególne pytania testowe ankiety uzyskuje się końcową wypadkową wagę pytania. Jeżeli wypadkowa waga jest większa niż próg wagowy wyznaczony przez administratora pytanie automatycznie dołączone zostaje do ankiety i staje się widoczne dla wszystkich użytkowników systemu jako składowa ankiety biorąca udział w testowaniu.
- *użytkownicy bazy danych*, posiadają pełne uprawnienia do przeprowadzania badań ankietowych bazując na końcowych pełnych i zatwierdzonych przez *Operatorów* i *Administratora* pytaniach testowych i otrzymują po przeprowadzeniu badania szczegółowy wynik testowania swoich kompetencji w ramach danego zawodu.
- *użytkownicy niezalogowani*, posiadają ograniczone uprawnienia dostępu do ankiet w ramach którym mogą przeprowadzać badania testowe. Uzyskują ograniczone podsumowania wyników testowania.

# Podstawowe funkcje systemu

## Użytkownicy systemu

### Nowe zgłoszenie

Do funkcjonowania użytkownika w systemie niezbędne jest utworzenie osobistego konta identyfikowanego unikalnym loginem i hasłem. Osoba która jest zainteresowana uzyskaniem od administratora konta z odpowiednimi uprawnieniami jest zmuszona wypełnić formularz zgłoszeniowy znajdujący się zakładkę *Monitoring kompetencji*:



Ilustracja 1: menu aplikacji - monitoring

Formularz zgłoszeniowy powinien być uzupełniony o szczegółowe dane odnośnie *instytucji / eksperta*:

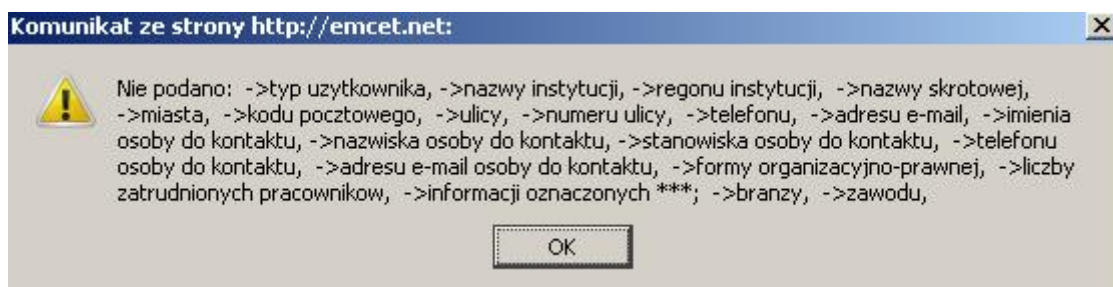
## FORMULARZ

### Zgłoszenie instytucji do Zespołu Monitorującego Kompetencje w zawodzie (należy wypełnić wszystkie pola formularza)

Typ użytkownika:	<input type="radio"/> <b>Ekspert</b> - Figuruje w bazie danych ekspertów <input type="radio"/> <b>Instytucja</b> - Figuruje w bazie danych instytucji
Nazwa instytucji:	<input type="text"/>
Regon instytucji:	<input type="text"/>
Skrót nazwy:	<input type="text"/>
Województwo:	<input type="text" value="dolnośląskie"/>

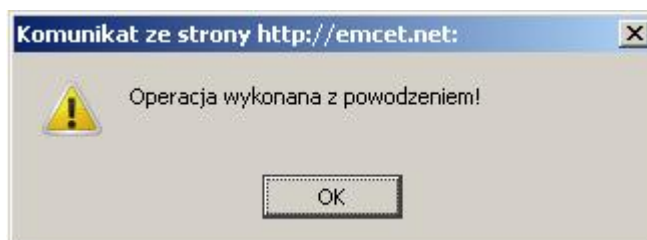
Ilustracja 2: formularz zgłoszeniowy - monitoring kompetencji

Jeżeli wszystkie niezbędne dane nie zostaną wprowadzone w formularzu zgłoszeniowym zostanie wygenerowany komunikat. Jego treść wskazywać będzie na pola które nie zostały wypełnione.



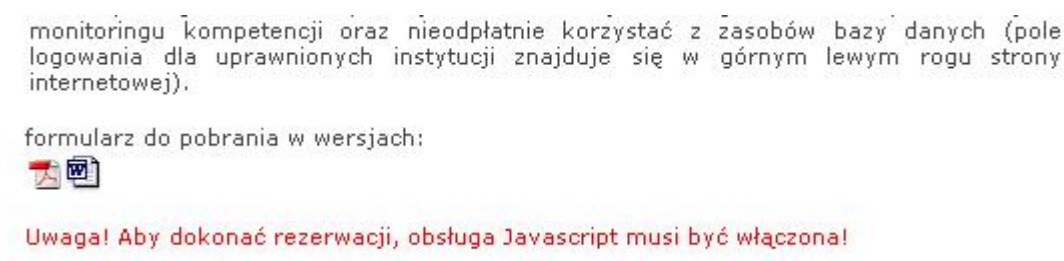
Ilustracja 3: komunikat o nie wypełnionych polach w formularzu zgłoszeniowym

Po wprowadzeniu wszystkich niezbędnych do wysłania formularza zgłoszeniowego danych zostanie wygenerowany komunikat o tym że *operacja została wykonana pomyślnie*:



Ilustracja 4: Komunikat o poprawnym wysłaniu zgłoszenia

Uwaga: Aby formularz został wyświetlony, niezbędna jest praca z włączoną obsługą JavaScript. Domyślne ustawienia przeglądarki uwzględniają obsługę JavaScript lecz jeśli obsługa zostanie wyłączona przez użytkownika spowoduje to nie wyświetlenie formularza zgłoszeniowego a na jego miejscu widoczny będzie komunikat.



Ilustracja 5: Komunikat o wyłączonej obsłudze JavaScript niezbędnej do funkcjonowania aplikacji

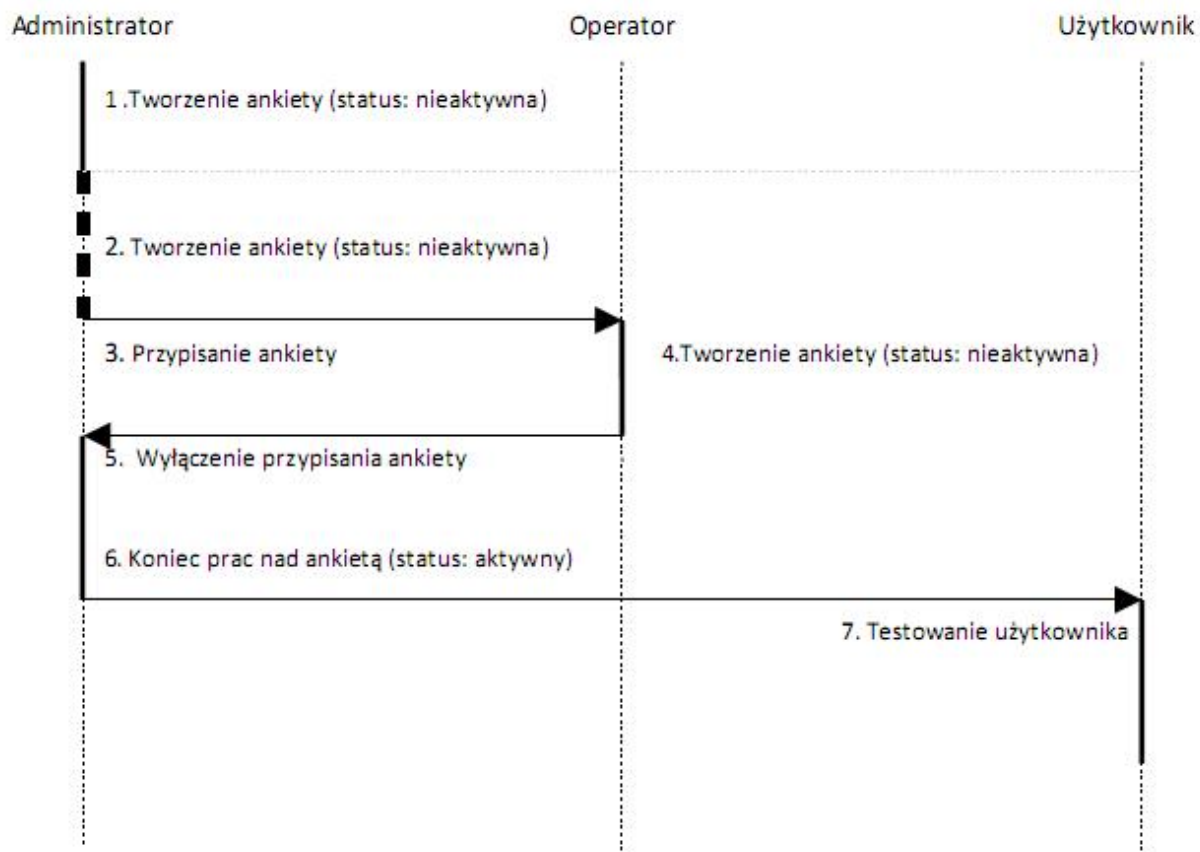
Po wysłaniu formularza zgłoszeniowego przez użytkownika, *Administrator* zostanie

poinformowany o nowym zgłoszeniu wiadomością e-mail.

## Zarządzanie ankietami

### *Współpraca Operatora z Administratorem przy tworzeniu ankiety*

#### Etapy prac nad ankietą



*Ilustracja 6: Etapy prac nad ankietą*

Jedynie *Administrator* posiada uprawnienia do tworzenia nowych ankiet. Jeżeli *Administrator* zrealizował etapy 1,2 i 3 przedstawione na *ilustracji 6* *Operator* po zalogowaniu do systemu w zakładce *Testowanie kompetencji*:



posiada listę aktualnie przypisanych przez *Administradora* ankiet. Oznacza to, iż jedynie w zakresie przypisanych badań ankietowych może brać udział w ich rozwoju i wpływać na ich strukturę sugerując pytania, które powinny wejść w skład danego badania.

### ***Sugerowanie pytań i określanie wag dla pytań ankietowych***

Moduł „testowanie kompetencji” jest kluczową częścią aplikacji. W tej zakładce dostępna jest lista branż/zawodów dla których zostały przygotowane ankiety z testami kompetencji.

## **Lista dostępnych ankiet**

Treść zakładki "testowanie kompetencji"

Nr	Branża/sektor	Nazwa zawodu
1	Mechatronika	Technik mechatronik

*Ilustracja 7: Lista ankiet przypisanych przez Administratora Operatorowi*

Po wybraniu określonej nazwy zawodu *Operator* uzyskuje dostęp do ankiety.

Uwaga: Ostatnie pełne wypełnienie ankiety wraz z ewentualnymi sugerowanymi pytaniami ankietowymi zgłoszonymi przez *Operatora* powoduje wyliczenie współczynnika wagowego dla każdego z pytań na podstawie którego *Administrator* podejmie decyzję czy waga określonego pytania jest wystarczająco wysoka by dane pytanie weszło jako element składowy do danego badania ankietowego. Jeśli nad ankietą pracuje więcej niż jeden *Operator* co oznacza że *Administrator* przypisał daną ankietę więcej niż jednemu *Operatorowi* i każdy z *Operatorów* zgłaszuje na określoną ankietę, współczynnik wagowy uwzględni wszystkie oddane głosy na każde z pytań. Jeśli *Operator* doda nową sugestię – pytanie ankietowe, które według jego kompetencji powinno znaleźć się jako element badania w ramach danego zawodu, powinien przeprowadzić pełne głosowanie i określić ponownie wagi. Dopiero po wykonaniu tej czynności, czyli określeniu wagi dla wszystkich pytań jego sugestie zostaną uwzględnione i będą wyświetlone *Administratorowi*.

**JEŻELI OPERATOR DODA NOWE PYTANIE ANKIETOWE ALE NIE OKREŚLI PONOWNIE WAG DLA CAŁEJ ANKIETY, JEGO SUGESTIE NIE ZOSTANĄ UWZGLĘDNIONE I ADMINISTRATOR NIE BĘDZIE MIAŁ MOŻLIWOŚCI ICH ZWERYFIKOWAĆ.**

## Zapis wersji roboczej

Operator ma możliwość zapisania wersji roboczej ankiety. W tym celu należy wybrać opcję „Zapisz wersję roboczą”. Ta opcja pozwala na etapowe wypełnianie ankiety. Po zapisaniu wersji roboczej operator może wylogować się z systemu i swobodnie zamknąć komputer. Wersja robocza jest przechowywana w systemie. Wcześniej zapisana wersja robocza ankiety zostanie automatycznie przywrócona przy kolejnym logowaniu na konto i próbie edycji ankiety.

**Po zapisaniu wersji roboczej ankieta dane z ankiety nie są dostępne dla administracji systemu i nie biorą udziału w budowaniu ankiety ewaluacji kompetencji pracownika.** Informacje z ankiety są wykorzystane w systemie monitoringu dopiero po

Zgłaszanie nowych sugestii dotyczących zadań, umiejętności oraz cech

Operator ma możliwość zasugerowania nowego pytania do działu „Zadania technologiczne”. W tym celu należy wybrać opcję *Dodaj nowe zadanie* dostępną pod nagłówkiem „Zadania technologiczne”. W nowo otwartym oknie jest możliwość zasugerowania nowego pytania. Po zapisaniu pytania zostaje odświeżony formularz ankiety. Nowy formularz zawiera wcześniej dodane pytanie. Pytanie do ankiety nie jest jednak widoczne dla innych użytkowników łącznie z kontem typu „administrator”. Zasugerowane zapytanie staje się widoczne dla administracji dopiero po wypełnieniu i zapisaniu całego formularza.

### KATALOG ZADAŃ ZAWODOWYCH

The screenshot displays a web application interface for managing a catalog of professional tasks. At the top, there are two buttons: "Resetuj ankietę" and "Zapisz wersję roboczą". Below these is a table with columns for "Lp.", "Kategoria", and five rating options: "Bardzo", "Ważna", "Czasami", "Nie", and "Nie wykonuje". The table lists tasks under the category "A Zadania technologiczne", including "A-1 Pozyskiwanie, odczytywanie i tworzenie informacji potrzebnej przy eksploatacji i użytkowaniu urządzeń i układów mechatronicznych", "A-2 Dobieranie materiałów i narzędzi roboczych do urządzeń i układów mechatronicznych", "A-3 Projektowanie procesów technologicznych", and "A-4 Obróbka mechaniczna detalu na obrabiarce CNC". A modal window titled "Edycja ankiety - Windows Internet Explorer" is open over the table, showing a form titled "Dodaj nowe zadanie do zawodu." with a large text input area and a "Dodaj do formularza" button. Below the button, it says "Po wybraniu opcji 'Dodaj do formularza' do ankiety zostanie dodane nowe pole." The browser's address bar shows "http://www.emcet.net/sp5/akcja.php?mod=ankieta&nr=3".

Ilustracja 8: dodawanie nowego zadania do ankiety przez Operatora

Analogicznie do powyższego przebiega proces sugerowania nowej umiejętności potrzebnej do realizacji określonego zadania oraz proces dodawania nowej cechy niezbędnej do wykonywania



## KATALOG CECH PSYCHOFIZYCZNYCH DLA ZAWODU

Lp.	Cechy psychofizyczne	Bardzo ważne	Ważne	Czasami ważne	Nie jest ważne	Nie wykonuje tego
		5	4	3	2	1
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ilustracja 9: sugerowanie nowej cechy

W przypadku próby przesłania formularza z niewypełnionymi polami system wygeneruje odpowiedni komunikat, oraz zamarkuje odpowiednie pola.

## MONITORING KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW

### Wymagania kwalifikacyjne dla pracownika

Branża/sektor: **Mechatronika**  
Zawód: **Technik mechatronik**

Symbol: **311403**

Nie wszystkie pola zostały wypełnione.  
**Aby przesłać ankietę wypełnij pola zaznaczone na czerwono.**

Ilustracja 10: komunikat systemu o niewypełnieniu pełnej ankiety

Po wypełnieniu ankiety i wybraniu opcji „Zapisz ankietę” zawartość ankiety zostaje przesłana na serwer. System generuje odpowiedni komunikat widoczny poniżej.

Od momentu zapisania ankiety dane wypełnione przez operatora są wykorzystywane i brane pod uwagę przy tworzeniu i testowaniu kompetencji (ankieta testowanie kompetencji).

1	Przeprowadza samokontrolę urządzeń i układów wg przyjętej metodologii i kryteriów	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Dokumentuje przeprowadzaną samokontrolę urządzeń i układów	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

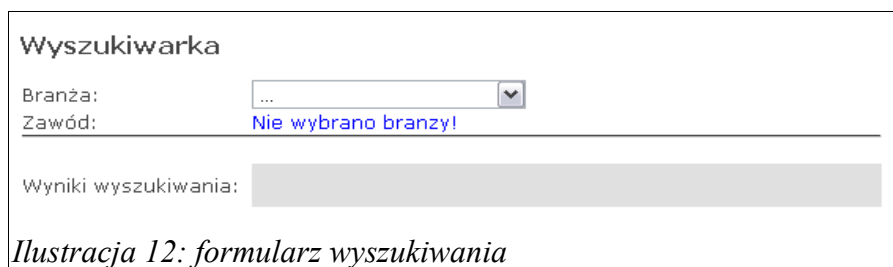
## KATALOG CECH PSYCHOFIZYCZNYCH DLA ZAWODU

Lp.	Cechy psychofizyczne	Bardzo ważne	Ważne	Czasami ważne	Nie jest ważne	Nie wykonuje tego
		5	4	3	2	1
<b>Zdolności</b>						
[Dodaj nową cechę]						
1	Rozumowanie logiczne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Podzielność uwagi	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Koncentracja uwagi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Uzdolnienia techniczne	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Matematyczne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Wyobraźnia przestrzenna	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Cechy osobowości</b>						
[Dodaj nową cechę]						
1	Umiejętność podejmowania trafnych i szybkich decyzji	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Samodzielność	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Dokładność	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Dążenie do rozwoju i wzbogacenia własnej osobowości	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Opanowanie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Umiejętności kierownicze	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Umiejętność postępowania z ludźmi	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Umiejętność podejmowania szybkich i trafnych decyzji	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ilustracja 11: Częściowa postać ankiety z informacją o niewypełnionych polach

## Wyszukiwanie kompetencji

Wyszukiwarka umożliwia odszukiwanie ankiet dla określonego zawodu w celu testowania kompetencji.



Wyszukiwarka

Branża:

Zawód: Nie wybrano branży!

Wyniki wyszukiwania:

*Ilustracja 12: formularz wyszukiwania*

Aby w wynikach wyszukiwania wyświetliła się szukana ankieta, należy wybrać z powyższego formularza branżę. Po wybraniu branży zostanie wyświetlona lista zawodów jakie wchodzi w skład danej branży. Po wybraniu zawodu zostaje wyświetlona ankieta. Kliknięcie na ankietę powoduje wyświetlenie danej ankiety.

## Ewaluacja/Testowanie kompetencji

### Informacje ogólne

Ewaluacja kompetencji jest procesem oceniania (wartościowania) rzeczywistych kompetencji jakie posiada pracownik (lub kandydat do pracy) w korelacji z kompetencjami wymaganymi w zawodzie i określonym w standardzie kwalifikacji zawodowych. Wgląd do tych kompetencji jest możliwy z poziomu zakładki "Katalog kompetencji". System informatyczny zapewnia możliwość testowania (ewaluacji) posiadanych kompetencji pracowników oraz generowania raportów określających potrzeby szkoleniowe, z ukierunkowaniem na doskonalenie wykonywania konkretnych zadań zawodowych, umiejętności oraz kształtowania określonych cech psychofizycznych, z jakimi ma aktualnie trudności osoba poddająca się samoocenie.

Narzędziem umożliwiającym identyfikację potrzeb szkoleniowych pracownika jest kwestionariusz samooceny w formie ankiety, która jest udostępniana użytkownikom w dwóch opcjach:

- Skróconej (wówczas proces testowania kompetencji jest ogólnodostępny dla wszystkich nie zarejestrowanych użytkowników, wyłącznie w zakresie zadań zawodowych wymaganych w zawodzie). W tym przypadku uzyskany wynik testowania daje jedynie ogólny pogląd o poziomie kompetencji osoby dokonującej samooceny.
- Rozszerzonej (wówczas proces testowania kompetencji jest dostępny dla zarejestrowanych w systemie użytkowników i dotyczy wszystkich trzech składników kompetencji, tj.: zadań zawodowych, umiejętności i cech psychofizycznych). W tym przypadku uzyskujemy pogłębiony wynik testowania kompetencji i bardziej precyzyjne określenie potrzeb szkoleniowych pracownika.

System informatyczny umożliwia zliczanie liczby uzyskanych punktów w zależności od wyborów jakich dokonała osoba oceniając się wg przyjętej skali od 0 do 5.

Maksymalna liczba punktów to 100%, co oznacza że osoba oceniająca się dokonała wyborów na „5

- bardzo dobrze" we wszystkich punktach kwestionariusza ankiety testowej. W zależności od liczby uzyskanych punktów przyjęto sześć poziomów kompetencji, co odpowiada nw.:

- 1) 95-100% - **Jesteś bardzo kompetentny**, nie musisz aktualnie uzupełniać kwalifikacji (pod warunkiem że nie było oceny „0”).
- 2) 90-94% - **Jesteś kompetentny**, ale musisz dążyć do perfekcji (pod warunkiem że nie było oceny „0”).
- 3) 85-89% - **Jesteś nadal kompetentny**, ale powinieneś zaplanować uzupełnienie kwalifikacji (pod warunkiem że nie było oceny „0”).
- 4) 80-84% - **Przestajesz być kompetentny** i powinieneś w najbliższym czasie uzupełnić kwalifikacje (dopuszczalna jest ocena „0”).
- 5) 75-79% **Twoje kompetencje przeżywają wyraźny kryzys**, powinieneś niezwłocznie uzupełnić kwalifikacje (dopuszczalna jest ocena „0”).
- 6) Poniżej 75% - **Jesteś niekompetentny** i powinieneś niezwłocznie uzupełnić kwalifikacje (dopuszczalna jest ocena „0”). Sprawdź jakie umiejętności i cechy psychofizyczne powinieneś doskonalić.

## Monitoring kompetencji

### Informacje ogólne

Monitoring kompetencji polega na prowadzeniu cyklicznych przeglądów i aktualizacji zadań zawodowych, umiejętności i cech psychofizycznych właściwych dla każdego z zawodów zamieszczonego w bazie danych. Proces ten jest realizowany z udziałem pracodawców, ekspertów z różnych dziedzin, organizacji branżowych oraz środowisk naukowych. Głównym kryterium uczestnictwa w tego typu pracach jest deklaracja instytucji/eksperta uczestnictwa w tworzeniu i aktualizacji wymagań kompetencyjnych dla zawodów i specjalności stanowiących przedmiot zainteresowania określonej branży. Instytucje zainteresowane rozwojem kompetencji stanowiących podstawowy składnik standardów kwalifikacji zawodowych oraz udziałem w pracach Zespołów Monitorujących Kompetencje Pracowników (ZMKP), proszone są o wypełnienie załączonego formularza zgłoszeniowego. Administrator systemu dokona weryfikacji danych przesłanych drogą elektroniczną i pocztą tradycyjną oraz przypisze Instytucję do odpowiedniego ZMKP pod warunkiem, że proces weryfikacji będzie pozytywny. Tym samym Instytucja otrzyma unikalny „login” i „hasło”, dzięki któremu będzie mogła uczestniczyć w sesjach monitoringu kompetencji oraz nieodpłatnie korzystać z zasobów bazy danych.

## Baza kompetencji

### Informacje ogólne

Baza kompetencji jest katalogiem całej bazy danych kompetencji. Zawarte są tam wszystkie informacje dotyczące konkretnego zawodu – zadania, umiejętności i cechy – umieszczone w przejrzystych i czytelnych tabelach.

Nr	Branża	Nazwa zawodu
1	Mechatronika	Technik mechatronik
2	Mechatronika	Monter mechatronik
3	Mechanika	Technik mechanik

*Ilustracja 13: lista ankiet*

Aby przejrzeć wszystkie dane odnośnie konkretnego zawodu, należy wybrać jeden z nich z listy, która wyświetla się w zakładce Katalog kompetencji.

KATALOG ZADAŃ ZAWODOWYCH	
Zadania technologiczne	
1	Pozyskiwanie, ocenianie i tworzenie informacji technicznej potrzebnej przy konstruowaniu i użytkowaniu urządzeń i układów mechatronicznych
2	Dobieranie materiałów i ośrodków roboczych do urządzeń i układów mechatronicznych
3	Projektowanie podstawowych procesów technologicznych
4	Obróbka mechaniczna detalu na obrabiarce CNC
5	Montowanie i demontowanie części mechanicznych urządzeń i układów mechatronicznych

*Ilustracja 14: Struktura ankiety*

## Baza instytucji

### Informacje ogólne

W tej zakładce znajdują się informacje dotyczące wszystkich instytucji i przedsiębiorstw, które brały udział w tworzeniu tej bazy danych. Po kliknięciu w zakładkę Baza instytucji, wyświetli się lista instytucji. By obejrzeć szczegóły danego przedsiębiorstwa, należy kliknąć w wybrany element listy.

Instytucje zarejestrowane w systemie:			
Nr	Instytucja	Użytkownik	Typ uprawnień
1.	Testowy - Państwowy Instytut Badawczy	Krzysztof Symela - uprawnienia użytkownik	Użytkownik
2.	Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy	Krzysztof Symela	Operator

*Ilustracja 15: Lista Instytucji*

## Baza ekspertów

### Informacje ogólne

W tej zakładce znajdują się informacje dotyczące wszystkich ekspertów, którzy brali udział w tworzeniu tej bazy danych. Po kliknięciu w zakładkę Baza ekspertów, wyświetli się lista ekspertów. By obejrzeć szczegóły o danym ekspercie, należy kliknąć w wybrany element listy.

#### Eksperci zarejestrowani w systemie:

Nr	Instytucja	Użytkownik	Typ uprawnień
1.	Instytucja	Jan Kowalski	Operator
2.	IBM Company	John Johnson	Użytkownik

*Ilustracja 16: Lista ekspertów zarejestrowanych w systemie*

## Baza wiedzy

### Informacje ogólne

W tym module systemu informatycznego gromadzone są zbiory wiedzy (w formie artykułów) związane z rozwojem kwalifikacji i kompetencji pracowników.

[Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy](#) 2008-09-18 16:20:00

służy ujednoczeniu nazewnictwa zawodów i specjalności występujących na rynku pracy oraz racjonalnemu planowaniu obsługi rynku pracy i określaniu jego struktury zawodowej (Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr...

[więcej](#)

[Krajowy standard kwalifikacji zawodowych](#) 2008-09-18 16:19:26

Akceptowana przez przedstawicieli pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych partycypujących w gospodarce i rynku pracy norma minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, w układzie pięciu poziomów kwalifikacji, z podziałem na kwalifikacje związane z typowymi stanowiskami pracy lub zadaniami zawodowymi oraz cztery rodzaje kwalifikacji: ...

[więcej](#)

Po wybraniu zakładki „Baza wiedzy” wszystkie zbiory wiedzy zostają wyświetlone. Zawsze wyświetlany jest tytuł danego zbioru wiedzy wraz z datą i początkowa treść zbioru. Po kliknięciu na więcej użytkownikowi wyświetla się cała zawartość danego zbioru wiedzy.

## Narzędzia badawcze

### Informacje ogólne

W tym module systemu informatycznego gromadzone są narzędzia badawcze (w formie artykułów) związane z rozwojem kwalifikacji i kompetencji pracowników.

[1914 translation by H. Rackham](#) 2008-10-10 12:01:29

---

But I must explain to you how all this mistaken idea of denouncing pleasure and praising pain was born and I will give you a complete account of the system, and expound the actual teachings of the great explorer of the truth, the master-builder of human happiness. No one rejects, dislikes, or avoids pleasure itself, because it is pleasure, but because those who do not know how to pursue pleasure rationally encounter consequences that are extremely painful. Nor again is there anyone who loves or pursues or desires to obtain pain of itself, because it is pain, but because occasionally circumstances occur in which toil and pain can procure him some great pleasure. To take a trivial example, which of us ever undertakes laborious physical exercise, except to obtain some advantage from it? But who has any right to find fault with a man who chooses to enjoy a pleasure that has no annoying consequences, or one who avoids a pain that produces no resultant pleasure?

[Plik do pobrania »](#)

Narzędzia prezentowane są w postaci artykułów w skład których wchodzi: tytuł, data dodania, pełny tekst wprowadzony w edytorze i plik do pobrania. Link do pliku do pobrania wyświetla się jedynie dla zalogowanych użytkowników.

## Linki

### Informacja ogólna

W tej sekcji prezentowane są odnośniki do stron o podobnej tematyce oraz do stron instytucji związanych z tym projektem.

## Pomoc

### Informacja ogólna

Na stronach pomocy zamieszczane są najczęściej zadawane pytania wraz z odpowiedziami na nie.

## Info

### Informacja ogólna

Tutaj znaleźć można najistotniejsze dane twórców projektu, a także można bezpośrednio skontaktować się z nimi za pomocą formularza internetowego.

## **Aktualności**

### **Informacja ogólna**

W zakładce Aktualności publikowane są informacje najbardziej aktualne, dotyczące tego, co dzieje się w otoczeniu projektu i bazy danych. Informacje wyświetlane są w formie artykułów po wybraniu „więcej” wyświetlana jest cała zawartość danej aktualności.