

# **System Monitoringu i Ewaluacji Kompetencji Pracowników**

Instrukcja Obsługi  
**UŻYTKOWNIK**

**PROGRAM WIELOLETNI**  
**PW – 004**

## Spis treści

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Informacje wstępne.....               | 3  |
| Użytkownicy systemu.....              | 3  |
| Podstawowe funkcje systemu.....       | 4  |
| Użytkownicy systemu.....              | 4  |
| Nowe zgłoszenie.....                  | 4  |
| Badania Ankiety.....                  | 6  |
| Testowanie kompetencji.....           | 6  |
| Ewaluacja/Testowanie kompetencji..... | 9  |
| Informacje ogólne.....                | 9  |
| Monitoring kompetencji .....          | 10 |
| Informacje ogólne.....                | 10 |
| Baza kompetencji.....                 | 10 |
| Informacje ogólne.....                | 10 |
| Baza instytucji.....                  | 11 |
| Informacje ogólne .....               | 11 |
| Baza ekspertów.....                   | 11 |
| Informacje ogólne.....                | 11 |
| Baza wiedzy.....                      | 11 |
| Informacje ogólne.....                | 11 |
| Narzędzia badawcze.....               | 12 |
| Informacje ogólne.....                | 12 |
| Linki.....                            | 13 |
| Informacja ogólna.....                | 13 |
| Pomoc.....                            | 13 |
| Informacja ogólna.....                | 13 |
| Info.....                             | 13 |
| Informacja ogólna.....                | 13 |
| Aktualności.....                      | 13 |
| Informacja ogólna.....                | 13 |

## 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*:

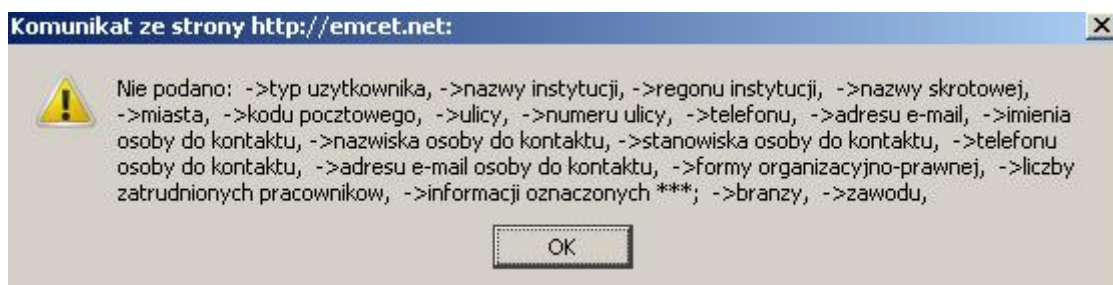
## FORMULARZ

### 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<br><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"/>  |

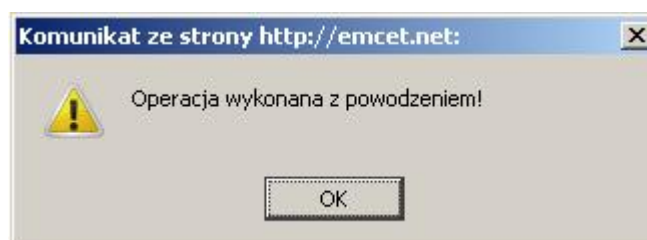
Ilustracja 2: formularz zgłoszeniowy - monitoring kompetencji

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



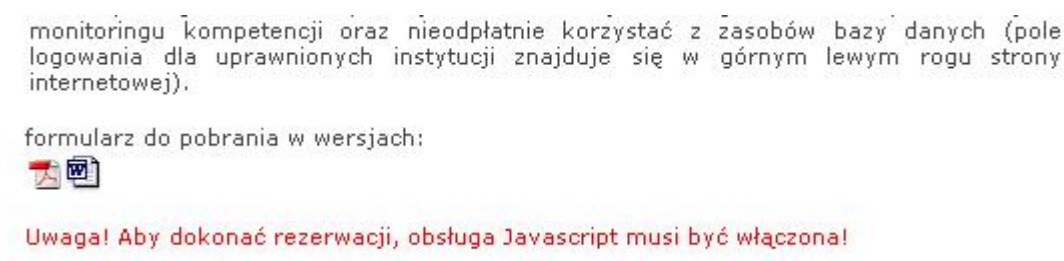
Ilustracja 3: komunikat o nie wypełnionych polach w formularzu zgłoszeniowym

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

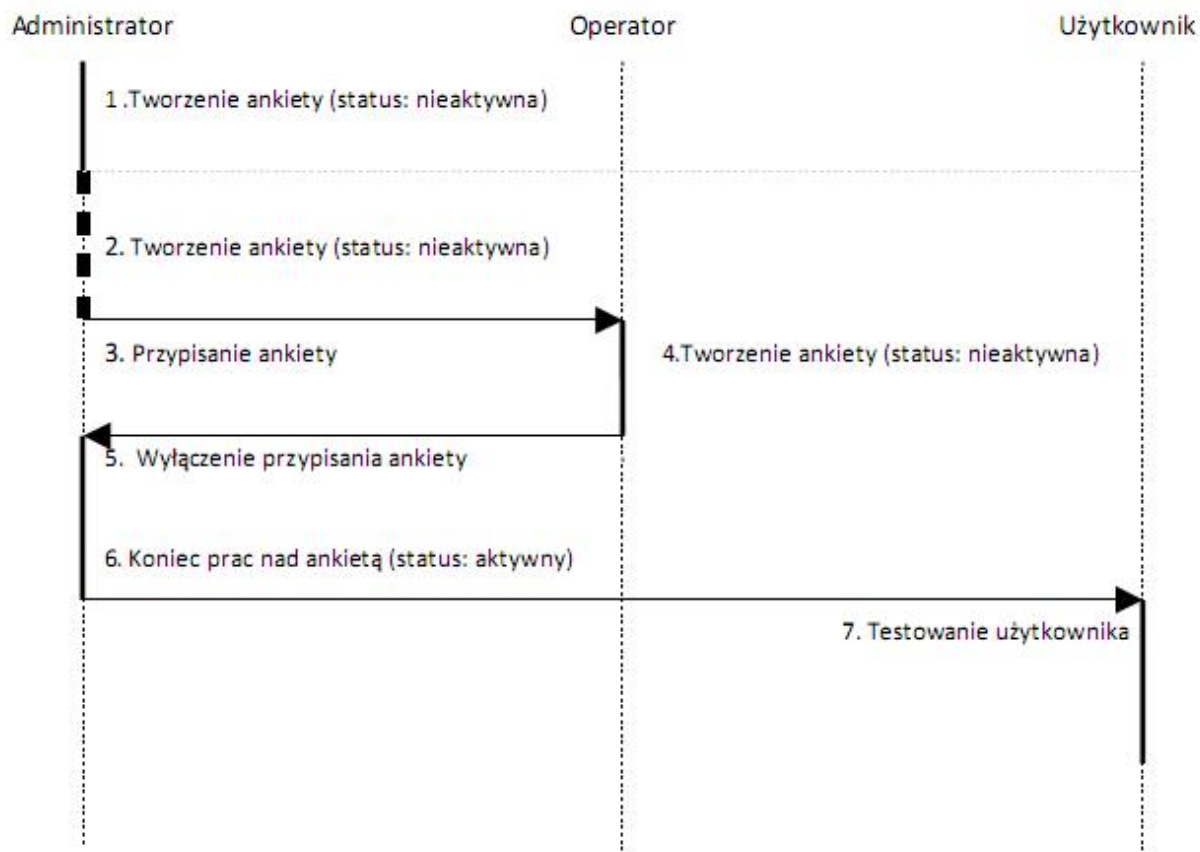
Po wysłaniu formularza zgłoszeniowego przez użytkownika, *Administrator* zostanie

poinformowany o nowym zgłoszeniu wiadomością e-mail.

## Badania Ankietowe

### Testowanie kompetencji

#### Etapy prac nad ankietą



#### Ilustracja 6: Etapy prac nad ankietą

Użytkownik zalogowany jest ostatecznym odbiorcą badań ankietowych. *Administrator* systemu kiedy przydzieli ankiecie status: aktywna, ankieta wchodzi w skład ankiet z których użytkownicy mają możliwość przeprowadzać badania ankietowe swoich kompetencji.

Aby dokonać testowania, badania w zakresie danego zawodu należy wybrać zakładkę:

#### Testowanie kompetencji

Następnie zostanie wyświetlona lista ankiet nad którymi pracę *Operatorów i Administratora* zostały zakończone i status ankiety został ustawiony przez Administratora na aktywna (status : aktywna).



Ilustracja 7: Zakładka testowanie kompetencji

## Lista dostępnych ankiet

Treść zakładki "testowanie kompetencji"

| Nr | Branża/sector | Nazwa zawodu        |
|----|---------------|---------------------|
| 1  | Mechatronika  | Technik mechatronik |

Ilustracja 8: zawartość zakładki testowanie kompetencji

Po wybraniu nazwy zawodu przedstawionej na *ilustracji 8* zostaje wyświetlona struktura ankiety *ilustracja 9*.

Użytkownik który zalogował się do systemu posiada możliwość przeprowadzenia badania ankietowego w całym jego zakresie. Posiada pełny dostęp do zadań zawodowych, cech psychofizycznych i umiejętności. Podczas badania nie jest wymagane by podawał wszystkie odpowiedzi na pytania testowe. Pytania, na które nie udzieli odpowiedzi zostaną potraktowane jako odpowiedzi z wartością najniższą z możliwych odpowiadającą odpowiedzi „Wcale nie potrafię”. Użytkownik otrzyma po użyciu przycisku Sprawdź kompetencje *ilustracja 10* szczegółowy raport odnośnie swoich kompetencji.

Użytkownik który nie posiada możliwości logowania do systemu może przeprowadzić badanie tylko w zakresie zadań zawodowych i będzie musiał wypełnić wszystkie pytania ankietowe by zostać zweryfikowanym.

## Oceń jak potrafisz wykonywać zadania zawodowe

| Lp.                             | Zadania zawodowe   | Bardzo dobrze         | Dobrze                | Przeciętnie dobrze    | Nie-<br>zbyt<br>dobrze | Wcale nie<br>potrafię/font> |
|---------------------------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|
|                                 |  | 5                     | 4                     | 3                     | 2                      | 1                           |
| <b>A Zadania technologiczne</b> |  |                       |                       |                       |                        |                             |
| A-1                             | Pozyskiwanie, ocenianie i tworzenie informacji technicznej potrzebnej przy konstruowaniu i użytkowaniu urządzeń i układów mechatronicznych | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/>       |
| A-2                             | Dobieranie materiałów i ośrodków roboczych do urządzeń i układów mechatronicznych  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/>       |
| A-3                             | Projektowanie podstawowych procesów technologicznych   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/>       |
| A-4                             | Obróbka mechaniczna detalu na obrabiarce CNC   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/>       |

|                            |                  |                       |                       |                       |                       |
|----------------------------|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 8                          | Szybki refleks   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10                         | Czucie dotykowe  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11                         | Zręczność palców | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <b>Sprawdź kompetencje</b> |                  |                       |                       |                       |                       |

Ilustracja 10: Przycisk sprawdzania kompetencji

## Wyszukiwanie kompetencji

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

**Wyszukiwarka**

Branża:  ▼

Zawód: Nie wybrano branży!

---

Wyniki wyszukiwania:

Ilustracja 11: 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 cechy 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.

| 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 12: Struktura ankiety*

| 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.

## 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 -<br>uprawnienia użytkownik | Użytkownik    |
| 2. | Instytut Technologii Eksploatacji<br>- Państwowy Instytut Badawczy | Krzysztof Symela                             | Operator      |

*Ilustracja 14: 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.

Ekspertci zarejestrowani w systemie:

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

*Ilustracja 15: 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.