

AZP-240/PN-p30/069/2017

**OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA**

**Część IV**

**Dostawa bezterminowej licencji na korzystanie z narzędzia diagnozowania kompetencji wraz ze szkoleniem z modeli kompetencji i ich zastosowania dla 3 doradców z Biura Karier KUL w ramach projektu „Cool Careers”.**

Przedmiotem zamówienia jest zakup bezterminowej licencji na narzędzie diagnozowania kompetencji bez ograniczenia co do liczby badań oraz realizacja szkolenia z zakresu modeli kompetencji i ich zastosowania dla 3 doradców Biura Karier KUL w ramach projektu "Cool Careers" dofinansowanego z Funduszy Europejskich w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój.

Dostarczane narzędzie do diagnozy kompetencji ma pozwolić na:

1. określenie w jakim zawodzie posiadane przez studentów kompetencje będą najbardziej przydatne;
2. zwiększenie trafności podejmowanych przez studentów decyzji dotyczących rozwoju kariery zawodowej;
3. skrócenie czasu poszukiwania odpowiedniego stanowiska pracy dopasowanego do umiejętności, wiedzy i postaw studentów;
4. skrócenie czasu poszukiwania odpowiedniego kandydata/tkę do pracy przez potencjalnych pracodawców oraz zwiększenie
5. trafności podejmowanych decyzji;
6. udokumentowanie przyszłemu pracodawcy podczas udziału w procesach rekrutacyjnych posiadanych przez studentów kompetencji;
7. trafny dobór działań rozwojowych pod kątem spełnienia oczekiwań pracodawców i aktualnego rynku pracy;
8. ewaluacyjne badanie efektów kształcenia związanych z szeroko rozumianymi kompetencjami zawodowymi.;
9. skrócenie czasu pracy doradcy zawodowego, wymaganego do diagnozowania kompetencji studentów.

**Zakres zamówienia**

1. Wykonawca udostępni na podstawie bezterminowej licencji narzędzia do diagnozowania kompetencji uczestników projektu „Cool Careers” oraz klientów Biura Karier KUL po zakończeniu projektu.
2. W skład narzędzi do diagnozowania kompetencji powinien wchodzić co najmniej: zestaw 30 kompetencji wraz z narzędziami badawczymi i wskazówkami rozwojowymi, zbiór 100 zawodów opisanych za pomocą zadań, czynności, kompetencji, zestaw 150 jednostek testowych testów kompetencyjnych adekwatnych dla zdefiniowanych kompetencji oraz wskaźników behawioralnych, skale kompetencji pozwalające na interpretacje wyników oceny wymaganej do udzielenia informacji zwrotnej osobie badanej, wskazówki rozwojowe do każdej kompetencji obejmujące między innymi: zalecenia dotyczące działań w ramach samokształcenia, wykaz literatury, szkolenia tradycyjne, inne formy rozwoju kompetencji, testy określające predyspozycje zawodowe.
3. Udostępniane narzędzie musi spełniać następujące wymagania merytoryczne:
  - 3.1. Słownik zdefiniowanych kompetencji (co najmniej): kompetencje osobiste (organizacja pracy własnej, gotowość do uczenia się, dążenie do rezultatu, radzenie sobie z niejednoznacznością, podejmowanie decyzji samodzielność i innowacyjność), kompetencje menadżerskie (planowanie, kierowanie, delegowanie, motywowanie) oraz kompetencje społeczne (dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, rozwiązywanie konfliktów, obsługa klienta, proces sprzedaży, negocjowanie).
  - 3.2. Słownik zdefiniowanych zawodów – nie mniej niż 100 zawodów opisanych poprzez profile kompetencyjne z wykorzystaniem zdefiniowanych kompetencji.
  - 3.3. Przy czym poprzez zdefiniowaną kompetencję należy rozumieć:
    - 3.3.1. Zdefiniowaną nazwę i opis kompetencji.
    - 3.3.2. Zdefiniowanych minimum 5 wskaźników behawioralnych opisujących kompetencję; wskaźniki danej muszą być rozłączne w stosunku do innych zdefiniowanych kompetencji.



- 3.3.3. Zdefiniowaną pięciopozomową skalę obserwacyjną zawierającą wszystkie zdefiniowane dla kompetencji wskaźniki behawioralne i pozwalającą ocenić każdy z nich z osobna.
- 3.3.4. Poziomów ocen wskaźnika musi opisywać postawę i/lub zachowanie dotyczące danej kompetencji, a jednocześnie być obserwowalny i mierzalny. Opisy poziomów ocen muszą być rozłączne. Poziom trudności powinien rosnać równomiernie
- 3.3.5. Zdefiniowany test kompetencji obejmujący co najmniej 2 jednostki testowe (pytania) na każdy wskaźnik behawioralny.
- 3.4. 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. Ich cechą charakterystyczną jest to, że dotyczą konkretnych, nakreślonych w realistyczny sposób wydarzeń. Sytuacje stanowią wyzwanie dla osoby, która ma sobie z nimi poradzić oraz są ważne dla osiągnięcia sukcesu. Zadaniem osoby rozwiązującej tego typu test jest ocena jakości zaproponowanych odpowiedzi. Celem pytań jest 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 jest: zapoznanie się z opisem przedstawionej sytuacji oraz proponowanymi trzema możliwymi sposobami postępowania; wybór dwóch odpowiedzi, opisującej najgorsze zachowanie w danej sytuacji oraz zachowanie najlepsze.
4. Narzędzie diagnozy kompetencji on-line ma funkcjonować w oparciu o system informatyczny, którego użytkownikami mogą być zarówno doradcy Biura Karier KUL jak i osoby uczestniczące w badaniach. Główne funkcjonalności systemu informatycznego muszą obejmować aktywności: zarządzanie kontem, generowanie i prowadzenie badania, generowanie raportów ogólnych, dodawanie nowego profilu zawodowego.
5. W ramach każdej kompetencji narzędzie powinno umożliwiać zarządzanie wskaźnikami behawioralnymi kompetencji, skalą kompetencyjną, wskazówkami rozwojowymi.
6. Narzędzie powinno:
- umożliwiać tworzenie i zarządzanie dostępnymi definicjami wskazówek rozwojowych.
  - umożliwiać wprowadzenie nowego profilu kompetencji (mapy kompetencji) do systemu.
  - dawać możliwość dodawania nowych profili zawodowych/stanowisk pracy wraz z przypisaniem kompetencji do danego profilu.
  - zawierać propozycje szkoleń oraz literaturę w celu zniwelowania luk kompetencyjnych.
  - na etapie wdrażania być dostosowane do profili kształcenia KUL oraz potrzeb Biura Karier KUL.
  - posiadać wyodrębniony panel administracyjny, w tym konta dostępowe dla 3 doradców zawodowych Biura Karier KUL umożliwiający samodzielne zarządzanie kontami użytkowników i ich uprawnieniami.
  - umożliwiać generowanie i przeprowadzenie badań dopasowanych do oferowanych kierunków na Uczelni.
  - dawać możliwość automatycznego generowania raportów z badania indywidualnego i grupowego; raport powinien zawierać m.in. poziom wybranych kompetencji, odniesienie do roli zawodowej/profilu stanowiska pracy, wskazówki rozwojowe i skale kompetencji, pozwalające na określenie predyspozycji zawodowych, wskazanie luk kompetencyjnych, identyfikację optymalnych kierunków kariery zawodowej, obranie odpowiedniej ścieżki dalszej edukacji.
  - mieć funkcję generowania i wydruku raportów z badania dostępnych zarówno dla studenta, jak i doradców zawodowych Biura Karier KUL.
  - narzędzie w 100% dostępne on-line, 24h/dobę.

#### **Warunki realizacji 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 adekwatne/właściwe mechanizmy oraz systemy zabezpieczeń baz danych.



3. Dane osobowe mają być zbierane i przetwarzane w narzędziu zgodnie z wytycznymi GODO i obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.
4. Wykonawca udzieli dla Zamawiającego nieograniczonej terytorialnie i czasowo licencji niewyłącznej na wykorzystanie modelu kompetencyjnego zawartego w dostarczanych narzędziach (licencja dożywotnia – brak limitów jednostkowych).
5. Licencja nie będzie ograniczała ilości wykonanych przez Zamawiającego testów.
6. Narzędzie musi być utrzymywane i udostępniane na serwerach Wykonawcy w czasie trwania projektu, a po zakończeniu projektu Zamawiający ma prawo przenieść narzędzie na swoje serwery.
7. Wykonawca posiada wiedzę i doświadczenie w wykorzystywaniu analizy psychometrycznej testów i pozycji testowych.
8. Wykonawca zobowiązuje się na wezwanie Zamawiającego do dostarczenia danych dotyczących analizy psychometrycznej testów oraz pozycji testowych, danych dotyczących standaryzacji i normalizacji oraz danych dotyczących próby, na której zostały przeprowadzone badania.
9. Wykonawca zobowiązuje się do dostarczenia narzędzia do badania kompetencji wolnego od wad.
10. Wykonawca posiada udokumentowane doświadczenie w dostarczaniu podobnych rozwiązań.
11. Wykonawca zapewni nieodpłatnie osobę (opiekuna) dedykowaną do wsparcia technicznego podczas realizacji projektu (helpdesk merytoryczny i techniczny IT; asysta techniczna).
12. Wykonawca zapewni wsparcie udostępnianych narzędzi obejmujące:
  - 12.1. Potrzeby administracyjne użytkowników:
    - Wsparcie Zamawiającego w zarządzaniu platformą
    - Tworzenie instancji oprogramowania dla poszczególnych użytkowników
    - Zarządzanie poszczególnymi komponentami funkcjonalnymi aplikacji
  - 12.2. Wsparcie techniczne i funkcjonalne:
    - Rozwiązywanie problemów i udzielanie odpowiedzi na pytania, dotyczące wykorzystania poszczególnych funkcjonalności narzędzi
  - 12.3. Rozwiązywanie problemów z centralnym środowiskiem systemu, w szczególności:
    - Problemy z autoryzacją użytkowników
    - Problemy z dostępem do danych
    - Obsługa komunikatów błędów generowanych przez narzędzia
    - Awarie sprzętu
    - Niedostępność systemu/usług hostingowych
  - 12.4. Realizowane wsparcie techniczne i funkcjonalne musi być dostępne dla użytkowników systemu w dni robocze w godzinach od 8<sup>00</sup> do 16<sup>00</sup> poprzez system helpdesk (system obsługi zgłoszeń)
  - 12.5. Wsparcie prowadzone będzie w języku polskim
  - 12.6. Wymagany czas reakcji wsparcia na zgłoszenie użytkownika nie może być dłuższy niż 24h.
13. Wykonawca dysponuje gotowymi narzędziami diagnozowania kompetencji, spełniającymi wymagania zawarte w niniejszym zamówieniu.

**Szczegółowy opis dotyczący realizacji szkolenia z zakresu modeli kompetencji i ich zastosowania**

Wykonawca zorganizuje i przeprowadzi szkolenie z zakresu modeli kompetencji i ich zastosowania.

1. Wykonawca zobowiązany jest do opracowania programu szkolenia z wyszczególnieniem liczby godzin dydaktycznych na poszczególne zagadnienia. Minimalny zakres tematyczny szkolenia/ramowy program:

Minimalny zakres tematyczny szkolenia/ramowy program	
	Metodyka badań kompetencji
	Tworzenia profili kompetencyjnych i map rozwoju
	Diagnozowanie kompetencji i wyznaczanie wskazówek rozwojowych
	Zarządzanie kontami użytkowników systemu oraz uprawnieniami doradców; wykorzystanie systemu informatycznego przez doradcę
	Założenia teoretyczne narzędzia do badania kompetencji (opis narzędzia do badania kompetencji) oraz stosowanie narzędzia do badania kompetencji



2. Czas trwania szkolenia: minimum 24 godzin kursu (3 dni szkolenia powinno podnieść kompetencje doradców zawodowych z Biura Karier KUL w zakresie diagnozowania kompetencji i wyznaczaniu wskazówek rozwojowych, metodyki badań kompetencji, tworzenia profili kompetencyjnych, interpretacji wyników i tworzenia map rozwoju).
3. Liczba uczestników szkolenia: 3 osoby – doradcy z Biura Karier KUL.
4. Miejsce realizacji szkolenia: Lublin, Al. Raławickie 14, budynek Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II.
5. Wykonawca zapewni niezbędny i wymagany sprzęt (rzutnik, laptop itp.).
6. Dzień szkoleniowy trwać będzie nie mniej niż 8 i nie więcej niż 10 godzin.
7. Zamawiający udostępni sale szkoleniowe.
8. Wykonawca zobowiązany jest do przygotowania materiałów szkoleniowych zgodnie z zaakceptowanym programem szkolenia oraz przygotowania zaświadczeń ukończenia szkolenia dla uczestników.
9. Wykonawca zobowiązany jest do przeprowadzenia egzaminu weryfikującego nabyte kompetencje. Po ukończeniu pełnego cyklu szkolenia i po zdaniu egzaminu Wykonawca wyda uczestnikom szkolenia zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu.
10. Szkolenie należy przeprowadzić w formie zajęć praktycznych (wykład/prezentacja, case study, ćwiczenia).
11. Zajęcia powinny być przeprowadzone metodą warsztatową przez trenerów (specjalistów – praktyków) z doświadczeniem zawodowym, adekwatnym do prowadzonych działań tj. ekspertów w diagnozowaniu kompetencji i wyznaczaniu wskazówek rozwojowych osób bezrobotnych oraz absolwentów.

**Termin realizacji w następujący sposób:**

- Udostępnienie, na podstawie bezterminowej licencji narzędzia oraz dostosowanie go do potrzeb Zamawiającego nastąpi w terminie nie później niż 10 dni od dnia zawarcia umowy. Wykonawca dostosuje narzędzie do potrzeb Zamawiającego oraz umieści w nim logotypy zgodne z wytycznymi promocji programu operacyjnego POWER.
- Szkolenie z modeli kompetencji i ich zastosowania dla doradców zawodowych Biura Karier KUL nastąpi maksymalnie do 15 grudnia 2017 r. – szczegółowy termin szkoleń zostanie ustalony z Zamawiającym.

.....

**(Data, podpis i pieczętka Wykonawcy  
lub innej osoby upoważnionej)**



**Fundusze  
Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny

