

Załącznik 3 – INDYWIDUALNY PLAN ROZWOJU NAUKOWCA UMK

Imię i nazwisko:

Wydział/jednostka:

Część I

Nr kolumny	1	2	3	4	5	6
Kompetencje	Ocena studentów	Cele rozwojowe (wypełnia pracownik)	Termin realizacji celu (wypełnia pracownik)	Wsparcie oczekiwane przez pracownika (wypełnia pracownik)	Wsparcie proponowane przez przełożonego (wypełnia przełożony)	Wsparcie otrzymane (wypełnia pracownik przy kolejnej ocenie)
Kreatywność	x					
Dążenie do rozwoju	x					
Etyka i profesjonalizm	x					
Uczenie	Średnia z ankiet USOS					
Komunikatywność	x					
Organizacja pracy własnej	x					
Zaangażowanie	x					
Praca zespołowa	x					
Zarządzanie zespołem i projektem	x					

Data, podpis pracownika:

Część II

Komentarz przełożonego:

Przełożony odnosi się do treści załączników 2-3, opiniuje i proponuje modyfikacje.

Data, podpis przełożonego:

Część III

Proponowane formy wsparcia:

- Dzielenie się wiedzą – korzystanie z wiedzy i doświadczeń osób zespołu. Jest to jeden z najbardziej efektywnych sposobów zdobywania wiedzy i umiejętności, dopasowany ściśle do charakteru i potrzeb każdej z jednostek uczelni. Warto w usystematyzowany sposób zachęcić pracowników do dzielenia się z innymi członkami zespołu swoim doświadczeniem i wiedzą np. przez przygotowanie szkoleń, prezentacji.
- Konferencje, seminaria krajowe i zagraniczne – poszerzają wiedzę przedmiotową, przyczyniają się do nawiązywania cennych kontaktów naukowych.
- Szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne – jedna z najczęściej wybieranych i stosowanych form rozwojowych. Powinny być wybierane po dokładnej analizie potrzeb i powiązane z procesem oceny pracowników.

- Wizyty studyjne, staże – umożliwiają wymianę innowacyjnych idei i doświadczeń, nawiązanie kontaktów zawodowych, w zakresie tematów stanowiących przedmiot wspólnego zainteresowania.
- Praca w zespołach projektowych (naukowo-badawczych, dydaktycznych i innych).
- Studia podyplomowe.
- *E-learning*.
- Mentoring – zakłada uczenie się od mistrza. Osoba o dużym doświadczeniu i wiedzy oraz naturalnym autorytecie wspiera młodszego adepta w danej dziedzinie, dzieli się tym, co potrafi, inspiruje.
- Doradztwo związane z planowaniem kariery zawodowej – pomoc w określaniu możliwych ścieżek rozwoju zawodowego, najbardziej odpowiednich ze względu na typ osobowości, zainteresowania, doświadczenia; pomoc w planowaniu rozwoju kompetencji.
- *Coaching* – to wspieranie osoby w planowaniu rozwoju i wdrażaniu celów. Coach nie narzuca rozwiązań, a odpowiednio zadając pytania bada potrzeby i pokazuje możliwości rozwoju. Proces ten trwa dłuższy czas (kilka miesięcy), w czasie którego coach spotyka się regularnie z pracownikiem i określają konkretne kroki rozwojowe.
- Doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.