



# BIULETYN PRAWNY

## UNIWERSYTETU MIKOŁAJA KOPERNIKA W TORUNIU

Rok 2017; poz. 425

---

### UCHWAŁA Nr 178

Senatu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

z dnia 19 grudnia 2017 r.

### Strategia rozwoju kariery naukowców Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

Na podstawie § 45 ust. 1 pkt 2 Statutu UMK z dnia 22 października 2013 r. (Biuletyn Prawny UMK z 2017 r., poz. 252 z późn. zm.)

**u c h w a l a** się, co następuje:

#### Rozdział I

#### Strategia rozwoju kariery naukowców

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, zwany dalej „Uniwersytetem”, tworzy warunki pracy i rozwoju zawodowego pracownikom naukowym i naukowo-dydaktycznym, w przekonaniu, że sprzyjające środowisko pozwoli na efektywne wykorzystanie potencjału naukowców z korzyścią dla nauki, Uniwersytetu i jego otoczenia.

W realizacji tych działań Uniwersytet kieruje się w szczególności: zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca, wymaganiami akredytacji *HR Excellence in Research*, ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym, statutem, misją i strategią Uniwersytetu oraz dobrymi praktykami z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi.

Europejska Karta Naukowca określa zasady i standardy polityki kadrowej Uniwersytetu w obszarze rozwoju zawodowego naukowców. Zobowiązuje pracowników naukowych do stałego poszukiwania różnorodnych możliwości rozwoju oraz systematycznego poszerzania swoich kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Na Uniwersytet natomiast nakłada obowiązek opracowania w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców oraz stworzenie możliwości rozwoju na każdym etapie kariery, m.in. poprzez: zapewnienie dostępu do szkoleń, kursów *on-line*, doradztwa zawodowego, promowanie mobilności geograficznej, inter- i transdyscyplinarnej, prowadzenie regularnej oceny okresowej w sposób zapewniający uwzględnienie całokształtu uzyskiwanych w pracy wyników zawodowych, a nawet zaoferowanie pomocy w znalezieniu innego miejsca pracy. Wdrożenie do praktyki funkcjonowania Uniwersytetu zaleceń Europejskiej Karty Naukowca w zakresie wspierania rozwoju zawodowego naukowców pozytywnie wpłynie na relacje pracowników z pracodawcą, przyczyni się do podniesienia jakości badań, poziomu kształcenia i wzmocni międzynarodową konkurencyjność Uniwersytetu.

*Strategia rozwoju kariery naukowców UMK* opiera się na założeniu, iż rozwój pracownika stanowi ciągły proces, w którym Uniwersytet stara się uczestniczyć i pomóc. Rozwój kariery rozumiany jest szeroko jako cel, który wyznacza nie tylko zdobywanie kolejnych stopni i tytułów naukowych (awans pionowy), ale również zatrudnialność na rynku pracy przez cały okres aktywności zawodowej, działalność na rzecz otoczenia oraz permanentne dążenie pracowników do doskonalenia kompetencji naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych (awans poziomy). Wsparcie Uniwersytetu w rozwijaniu kompetencji pomaga pracownikom osiągać cele rozwoju kariery, z drugiej strony ukierunkowany rozwój ich kompetencji przyczynia się do realizacji długoterminowych celów Uniwersytetu. Dbanie o rozwój pracowników naukowych przez podnoszenie kompetencji stanowi zatem wspólne zadanie osób zarządzających Uniwersytetem oraz naukowców.

Środowisko Uniwersytetu, wspierając rozwój karier naukowców, kieruje się zasadami traktowania pracowników wszystkich szczebli awansu naukowego podmiotowo, tworzenia warunków współuczestniczenia w podejmowaniu decyzji, uwzględniania ich opinii we wprowadzaniu zmian służących rozwojowi karier naukowych. Towarzyszy temu jawny, transparentny, zrozumiały dla pracowników system nagradzania finansowego za osiągnięcia naukowe, pozyskiwanie środków finansowych na badania oraz innowacyjną dydaktykę. Zaangażowani i aktywni pracownicy mogą liczyć także na niematerialne formy uznania ze strony przełożonych. Wszyscy pracownicy są poddawani rzetelnej ocenie i otrzymają informację zwrotną wraz z ofertą wsparcia w zakresie rozwijania kompetencji zawodowych (naukowych i dydaktycznych) oraz zdobywania środków finansowych na badania, zarządzania zespołem oraz rozwoju osobistego dla kariery naukowej.

Niniejsza *Strategia* stanowi dokument komplementarny względem procedury okresowych ocen pracowników, w szczególności kwestionariusza oceny okresowej, który obejmuje głównie tzw. „twarde” – stosunkowo łatwo mierzalne kompetencje i osiągnięcia pracowników – i stanowi podstawę decyzji kadrowych. Dla osiągnięcia pełnego obrazu potencjału rozwojowego pracownika niezbędne jest również badanie tzw. kompetencji „miękkich”. Ich diagnoza pozwoli na ustalenie mocnych stron pracownika, ale i obszarów wymagających doskonalenia i wsparcia. Zaleca się, aby dokumenty *Strategii rozwoju kariery naukowców* w Uniwersytecie wykorzystywane były w procesach ocen kompetencji pracowników i planowania ich rozwoju równoległe do obowiązkowych ocen okresowych.

## **Rozdział II**

### **Procedura diagnozy i planowania rozwoju kariery naukowców Uniwersytetu**

#### **§ 1**

##### **Przedmiot procedury**

Przedmiotem procedury jest diagnoza kompetencji i planowanie rozwoju kariery naukowców Uniwersytetu. Przeprowadza się ją w oparciu o Model Kluczowych Kompetencji Naukowców UMK (załącznik nr 1) oraz Indywidualny Plan Rozwoju Naukowca UMK (załącznik nr 3), w powiązaniu z oceną okresową pracownika. Łączne zastosowanie obu procedur pozwoli na wszechstronną ocenę potencjału pracownika, wyników jego pracy naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej oraz udzielenie wsparcia w rozwoju kariery.

#### **§ 2**

##### **Cele procedury**

Celem procedury jest:

- 1) rozpoznanie poziomu rozwoju kompetencji kluczowych naukowca (cel informacyjny);
- 2) określenie celów doskonalenia zawodowego (cel motywacyjny);

- 3) wsparcie w osiągnięciu celów rozwoju kariery (cel administracyjno-motywacyjny);
- 4) systematyczna ewaluacja postępów i dostosowanie wsparcia, motywującego do rozwoju osobistego i doskonalenia jakości pracy (cel ewaluacyjny).

### § 3

#### **Narzędzia diagnozy i planowania kariery naukowców**

1. Model Kluczowych Kompetencji Naukowców UMK (załącznik nr 1) składa się z dziewięciu kompetencji, dla których przygotowano szczegółowy opis, obejmujący: definicję kompetencji, wskaźniki behawioralne i skalę rozwoju. Poziom rozwoju każdej z kompetencji zaznacza się w tabeli (wg załącznika nr 2). Po połączeniu wskazanych wartości powstaje Profil Kompetencji Naukowca UMK.
2. Indywidualny Plan Rozwoju Naukowca UMK (załącznik nr 3) ma postać matrycy złożonej z kluczowych kompetencji oraz oceny studentów, celów rozwojowych uzgodnionych pomiędzy pracownikiem i przełożonym, terminu realizacji przyjętych celów, oczekiwanego przez pracownika wsparcia, wsparcia proponowanego przez przełożonego oraz wsparcia otrzymanego w okresie oceny. W załączniku zamieszczono także możliwe formy wsparcia. W załączniku jest miejsce na komentarz przełożonego.

### § 4

#### **Instrukcja postępowania**

1. Diagnoza i planowanie rozwoju kariery odbywa się równoległe z oceną okresową.
2. Za pomocą Modelu Kluczowych Kompetencji Naukowców UMK pracownik określa poziom swoich kompetencji i wypełnia formularz Profilu Kompetencji Naukowca UMK (załącznik nr 2).
3. Pracownik przygotowuje Indywidualny Plan Rozwoju Naukowca UMK (załącznik nr 3 – część I - w kolumnach 1-4).
4. Pracownik przedkłada wypełnione załączniki nr 2 i 3 swojemu bezpośredniemu przełożonemu, który wypełnia w załączniku nr 3 kolumnę 5 (część I) oraz wpisuje swój komentarz (część II załącznika nr 3) do Indywidualnego Planu Rozwoju Naukowca UMK.
5. Zaleca się przeprowadzenie przez bezpośredniego przełożonego rozmowy z pracownikiem, obejmującej:
  - 1) wyniki diagnozy kompetencji (załącznik nr 2);
  - 2) cele rozwojowe, terminy realizacji i oczekiwane wsparcie (kolumny 2-4 załącznika nr 3).
6. Pracownik składa wraz z kwestionariuszem oceny okresowej:
  - 1) Profil Kompetencji Naukowca UMK;
  - 2) Indywidualny Plan Rozwoju Naukowca UMK.
7. Indywidualny Plan Rozwoju Naukowca UMK dotyczy okresu wyznaczonego kolejną oceną pracownika.
8. Przy kolejnej ocenie okresowej pracownik wypełnia kolumnę nr 6 w załączniku nr 2.

### § 5

#### **Przegląd aktualności procedury**

Przeglądu aktualności procedury dokonuje Uczelniana Rada ds. Jakości Kształcenia raz w roku, w pierwszym kwartale.

§ 6

**Weryfikacja przestrzegania procedury**

Za nadzór nad przestrzeganiem procedury odpowiadają prorektor właściwy ds. studenckich i polityki kadrowej oraz dziekani i kierownicy jednostek.

§ 7

Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 października 2018 r.

**Przewodniczący Senatu**

**prof. dr hab. Andrzej Tretyn**  
**R e k t o r**