Zarządzenie Nr 13/2026/2027
Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
z dnia 19 listopada 2026 r.

w sprawie badania kompetencji pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy w ramach projektu „Administrowanie UKW w 4K"

Na podstawie art. 23 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 oraz pkt 5 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2026 poz. 1362 z późn. zm.), w związku z realizacją projektu pn. „Administrowanie UKW w 4K" (nr FERS.01.05-IP.08-0319/25), współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027, Priorytet 1 „Umiejętności", Działanie 01.05 „Umiejętności w szkolnictwie wyższym", w celu wdrożenia systemowego zarządzania kompetencjami pracowników administracji Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

zarządzam, co następuje:

§ 1. Postanowienia ogólne

1. Wprowadza się program badania kompetencji pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, zwany dalej „Programem".
2. Celem Programu jest zdiagnozowanie poziomu kompetencji pracowników w odniesieniu do wymagań kompetencyjnych przypisanych do zajmowanych stanowisk pracy, określenie indywidualnych potrzeb rozwojowych oraz przetestowanie narzędzi i procedur badania kompetencji, które mogą zostać wykorzystane w ramach systemowego zarządzania kompetencjami pracowników Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
3. Program ma charakter diagnostyczny i rozwojowy, a jego wyniki służą w szczególności planowaniu działań wspierających podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników.

§ 2. Upoważnienie do przeprowadzenia badania kompetencji

1. Upoważnia się kierowników jednostek administracyjnych Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, do przeprowadzenia badania kompetencji podległych pracowników.
2. Badanie kompetencji przeprowadza się z wykorzystaniem arkuszy oceny kompetencji stanowiskowych opracowanych przez Radę ds. Zarządzania Kompetencjami Administracji UKW, powołaną przez Rektora UKW, zwaną dalej „Radą".
3. Arkusze, o których mowa w ust. 2, zawierają kompetencje przypisane do poszczególnych stanowisk pracy, ich definicje, opisy poziomów kompetencji na danym stanowisku.
4. Kierownicy jednostek administracyjnych zobowiązani są do zapoznania podległych pracowników z zasadami i celem badania do przeprowadzenia badań na aktualnie obowiązujących arkuszach oceny kompetencji stanowiskowych.

5. W przypadku pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach pracy badanie kompetencji przeprowadza bezpośredni przełożony, a w indywidulanych przypadkach wraz z osobą sprawującą nadzór nad pracownikiem.

§ 3. Skrócona procedura badania kompetencji

1. Badanie kompetencji pracowników przeprowadza się według następującej procedury:

   1) Ocena kompetencji pracownika przez kierownika jednostki.

   Przełożony dokonuje oceny kompetencji pracownika na arkuszu oceny kompetencji stanowiskowych pracownika, opracowanym przez Radę.

   2) Samoocena kompetencji przez pracownika.

   Pracownik dokonuje samooceny swoich kompetencji i samodzielnie wypełnia arkusz odpowiadający zakresem arkuszowi wykorzystywanemu przez przełożonego.

   3) Spotkanie pracownika z bezpośrednim przełożonym i opracowanie Planu Rozwoju Pracownika

      a) Po dokonaniu pierwszej oceny przez kierownika oraz samooceny przez pracownika odbywa się spotkanie pracownika z bezpośrednim przełożonym, którego celem jest porównanie wyników obu ocen, omówienie występujących rozbieżności oraz zidentyfikowanie mocnych stron i obszarów wymagających doskonalenia. Ocena powinna mieć charakter merytoryczny, obiektywny oraz odnosić się do kompetencji niezbędnych do prawidłowej realizacji zadań na zajmowanym stanowisku.
      b) W trakcie spotkania odbywa się rozmowa podsumowująca podczas której kierownik i pracownik wspólnie ustalają Plan Rozwoju Pracownika.
      c) Plan Rozwoju Pracownika stanowi rezultat badania kompetencji i podstawę do planowania indywidualnych działań rozwojowych w ramach projektu.

§ 4. Realizacja i koordynacja Programu, wykorzystanie wyników

1. Za przeprowadzenie badania kompetencji w poszczególnych jednostkach administracyjnych odpowiadają ich kierownicy.
2. Rada ds. Zarządzania Kompetencjami Administracji UKW sprawuje nadzór merytoryczny nad przebiegiem Programu, w szczególności w zakresie prawidłowego stosowania opracowanych arkuszy i zasad badania kompetencji.
3. Kierownicy jednostek administracyjnych przekazują dokumentację z przeprowadzonego badania w sposób i w terminach określonych przez kierownika projektu, z zachowaniem zasad ochrony danych osobowych.
4. Wyniki badania kompetencji wykorzystuje się do identyfikacji potrzeb szkoleniowych i rozwojowych pracowników oraz doskonalenia modelu zarządzania kompetencjami administracji Uniwersytetu.
5. Badanie przeprowadzane w ramach Programu nie stanowi okresowej oceny pracowniczej w rozumieniu innych przepisów i regulacji wewnętrznych Uniwersytetu, a jego wyniki nie stanowią samodzielnej podstawy do podejmowania decyzji kadrowych lub płacowych.

6. Dane osobowe przetwarzane w związku z realizacją Programu podlegają ochronie zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (RODO), przy uwzględnieniu zasad minimalizacji danych oraz ograniczenia dostępu do dokumentacji osobom upoważnionym.

§ 5. Postanowienia końcowe

1. Zobowiązuje się kierowników jednostek administracyjnych objętych Programem do realizacji postanowień niniejszego zarządzenia.
2. Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierza się Kanclerzowi Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.
3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor

prof. dr hab. Bernard Mendlik