

**Uchwała Nr 114**  
**Senatu Akademickiego Politechniki Poznańskiej**  
**z dnia 15 grudnia 2010 r.**

**w sprawie zatwierdzenia Strategii rozwoju**  
**Politechniki Poznańskiej do roku 2020**

Działając na podstawie art. 62 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.), Senat Akademicki **zatwierdza** Strategię rozwoju Politechniki Poznańskiej do roku 2020, przedstawioną na posiedzeniu Senatu w dniu 15 grudnia 2010 r.

Przewodniczący Senatu  
Rektor Politechniki Poznańskiej

prof. dr hab. inż. Adam Hamrol

**Uchwała Nr 114**  
**Senatu Akademickiego Politechniki Poznańskiej**  
**z dnia 15 grudnia 2010 r.**  
  
**w sprawie zatwierdzenia Strategii rozwoju**  
**Politechniki Poznańskiej do roku 2020**

Działając na podstawie art. 62 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.), Senat Akademicki **zatwierdza** Strategię rozwoju Politechniki Poznańskiej do roku 2020, przedstawioną na posiedzeniu Senatu w dniu 15 grudnia 2010 r.

Przewodniczący Senatu  
Rektor Politechniki Poznańskiej



prof. dr hab. inż. Adam Hamrol

**Załącznik do Uchwały Nr 114  
Senatu Akademickiego PP  
z dnia 15 grudnia 2010 r.**

# **STRATEGIA NA STULECIE UCZELNI**

**Strategia rozwoju  
POLITECHNIKI POZNAŃSKIEJ  
do roku 2020**

- 1. Wstęp**
- 2. Misja i wizja**
- 3. Strategia i cele strategiczne**
- 4. Karta strategiczna**

# 1. Wstęp

Strategia rozwoju Politechniki Poznańskiej – ze względu na zbliżający się jubileusz 100-lecia Uczelni zwana „**STRATEGIĄ ROZWOJU na STULECIE**” wskazuje działania, które Politechnika Poznańska powinna podjąć w najbliższych latach, aby **do roku 2020** na trwale umocnić swoją wysoką pozycję w polskiej i europejskiej przestrzeni edukacyjnej oraz aby zwiększyć zdolność konkurencyjności z uczelniami polskimi i zagranicznymi w zakresie kształcenia, prac naukowych i badawczo-rozwojowych.

Przedstawione w dokumencie: wizja, misja i strategia, a także cele strategiczne i operacyjne wynikają z obecnych możliwości Uczelni oraz planowanych i realizowanych już przedsięwzięć w zakresie kształcenia, prac naukowych i badawczo-rozwojowych, rozwoju kadr i infrastruktury, budowania prestiżu oraz doskonalenia zarządzania Uczelnią. Jako ważny czynnik rozwoju uwzględniono w nich także pozycję i rolę Politechniki Poznańskiej w regionie i w kraju.

Przyjęcie przedstawionej strategii zapewni Uczelni należne jej miejsce – z racji tradycji i potencjału – w środowisku akademickim i naukowym w kraju i na arenie międzynarodowej. Pozwoli jednocześnie rozwijać się Politechnice Poznańskiej w sposób zrównoważony, z jak najpełniejszym wykorzystaniem jej potencjału intelektualnego i materialno-infrastrukturalnego.

## 2. Misja i wizja

**Misja Politechniki Poznańskiej jest** *kształcenie na wszystkich stopniach studiów wyższych oraz w trybie kształcenia ustawicznego w ścisłym związku z prowadzonymi na Uczelni pracami naukowymi i badawczo-rozwojowymi oraz we współpracy z przyszłymi pracodawcami absolwentów Uczelni i w kontakcie ze społeczeństwem.*

**Przyjęto wizję Politechniki Poznańskiej jako** *czołowego w kraju uniwersytetu technicznego, dobrze rozpoznawalnego w Europie, liczącego się i poszukiwanego partnera uczelni zagranicznych, gwarantującego wysoką jakość kształcenia oraz światowy poziom prac naukowych i badawczo-rozwojowych.*

## 3. Strategia i cele strategiczne

### Strategia

Strategia rozwoju Politechniki Poznańskiej do roku 2020 jest rozwinięciem strategii przyjętej w roku 2005, uwzględniającej zmiany, jakie zaszły i będą zachodzić w sektorze szkolnictwa wyższego, a także długi horyzont czasowy.

**Jedność celów i miejsca**  
**– różnorodność możliwości**

**Jedność celów:** Politechnika Poznańska jest uniwersytetem technicznym złożonym z 10 wydziałów, które prowadzą samodzielną politykę w zakresie kształcenia oraz prac naukowych i badawczo-rozwojowych. Celem łączącym wszystkie wydziały i jednostki wspierające ich działalność jest rozwój potencjału i wzrost prestiżu Politechniki Poznańskiej jako całości, z uwzględnieniem potrzeb społecznych i gospodarczych kraju.

Rozwój potencjału i autonomii wydziałów nie zakłóca wewnętrznej równowagi Uczelni i nie osłabia mechanizmów motywujących kierownictwa wydziałów do rozwoju. Wydziały konkurują z otoczeniem – w ramach uczelni współpracują ze sobą. Cel ten jest osiągnięty przez wspólne ustalanie, przyjmowanie i przestrzeganie ogólnych zasad, zapewniających w szczególności:

- zrównoważony podział środków finansowych uzyskiwanych z budżetu państwa na działalność dydaktyczną, np. przez uzgadnianie limitów przyjęć na poszczególne kierunki studiów;
- podział kosztów ogólnouczelnianych pomiędzy wydziały w sposób odpowiadający rzeczywistemu obciążeniu administracji Uczelni ich działalnością;
- bilansowanie w skali uczelni dydaktycznych zasobów lokalowych i zarządzanie nimi;
- wzajemne wspieranie się wiedzą i aparaturą w zakresie dydaktyki i nauki itp. przez elastyczną wymianę kadry, aparatury.

Jedność celów oznacza odnosi się także do relacji pomiędzy poszczególnymi grupami społeczności akademickiej Politechniki Poznańskiej, tzn. relacji pomiędzy studentami, nauczycielami akademickimi oraz pracownikami administracji i obsługi. Grupy te, mimo pełnienia na Uczelni różnych ról oraz formułowania względem niej różnych oczekiwań, wspólnie dążą do jak najpełniejszego wypełnienia jej misji i wizji

**Jedność miejsca:** trwale dążenie do skupienia wszystkich funkcji Uczelni w jednym zwartym kampusie, zwanym KAMPUSEM WARTA. Do roku 2020 na obszarze kampusu Warta znajdą się wszystkie obiekty Uczelni, w których będzie prowadzona działalność dydaktyczna, naukowa i badawczo-rozwojowa, administracyjna, kulturalna i sportowa.

**Różnorodność możliwości:** na Politechnice Poznańskiej jako uniwersytecie technicznym prowadzi się kształcenie w różnorodnych formach (studia I, II i III stopnia, studia podyplomowe, szkolenia i kursy specjalistyczne) oraz zróżnicowaną działalność naukową i badawczo-rozwojową. Zakres i rozmiar każdej z tych form aktywności zależy od zasobów kadrowych, finansowych, rozpoznanych problemów naukowych, a także od zapotrzebowania ze strony społeczeństwa i gospodarki. Ostatecznym decydem odnośnie do zakresu i wymiaru są jednostki podstawowe Uczelni. Kryterium jest optymalne wykorzystanie ich zasobów.

Realizacja powyższych założeń jest możliwa dzięki rozumieniu ścisłego związku między dobrem jednostek a dobrem Uczelni. Jest przestrzegana zasada, że rywalizacja pomiędzy wydziałami nie może przekraczać punktu, w którym przestaje działać efekt synergii, że zmiany przyjętych reguł nie mogą być powodowane bieżącymi interesami stron.

Różnorodność możliwości oznacza także, że każda z grup społeczności akademickiej Politechniki Poznańskiej ma prawo, w ramach posiadanych zasobów i możliwości, do realizacji swoich uzdolnień, predyspozycji oraz potrzeb związanych z działalnością organizacyjną, samorządową, kulturalną, sportową itp.

## **Cele strategiczne**

Przyjęto pięć celów strategicznych:

1. ***Kształcenie przygotowujące do pracy i funkcjonowania w społeczeństwie opartym na wiedzy***
2. ***Osiągnięcie wysokiego potencjału wdrożeniowego prac naukowych i badawczo-rozwojowych***
3. ***Budowanie wizerunku przyjaznej Uczelni, otwartej na otoczenie***
4. ***Sprawne i efektywne zarządzanie zasobami Uczelni***
5. ***Nowoczesna i efektywnie wykorzystywana infrastruktura skoncentrowana w kampusie Warta***

## ***1. Kształcenie przygotowujące do pracy i funkcjonowania w społeczeństwie opartym na wiedzy***

Dobre wykształcenie jest dzisiaj szczególnie cenione, ponieważ pozwala lepiej poznać świat i zrozumieć jego naturę i tajemnice. Wzmacnia także pozycję człowieka na rynku pracy. Służy jednak nie tylko jednostce, ale także społeczeństwu i gospodarce.

W tym kontekście wyższe wykształcenie techniczne ma znaczenie szczególne, przyczynia się bowiem do lepszego wykorzystania w codziennym życiu poznanych i opisanych praw natury. Wykształcenie wymaga jednak ciągłego pogłębiania i rozszerzania, gdyż dokonywane są kolejne ważne odkrycia naukowe, zachodzą zmiany w technice i w społeczeństwie.

Celem Politechniki Poznańskiej jest kształcenie głównie w dziedzinie nauk technicznych lub pokrewnych, na poziomie pozwalającym budować w Polsce konkurencyjną gospodarkę i społeczeństwo oparte na wiedzy. W dzisiejszym świecie gospodarka nie ma bowiem szansy być konkurencyjna, jeśli są w niej zatrudnieni wyłącznie fachowcy potrafiący odtwarzać cudze pomysły i obsługiwać zakupione technologie. Dzisiaj potrzebni są także inżynierowie potrafiący rozwijać własne, oryginalne produkty i technologie. Tylko w ten sposób polska gospodarka może konkurować z krajami uznawanymi za wysoko rozwinięte.

Wykształcenie profesjonalnych inżynierów, kreatywnych magistrów i przygotowanych do pracy naukowej doktorów wymaga zatrudniania w szkole wyższej nauczycieli akademickich o wysokich kwalifikacjach, a także zaangażowanych w pracę dydaktyczną. Od nauczycieli akademickich Politechniki Poznańskiej oczekuje się zatem dyscypliny pracy oraz ciągłego rozwoju naukowego. Nauczyciele szczególnie zaangażowani, wyróżniający się poziomem merytorycznym powinni być odpowiednio – w miarę możliwości – nagradzani, a z nauczycielami wykonującymi swoje obowiązki w sposób odbiegający od przyjętych standardów stosunek pracy musi być rozwiązany.

Politechnika Poznańska zapewnia swoim studentom stabilne warunki kształcenia, jak najlepsze przygotowanie do pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku społeczno-gospodarczym. Kształcenie jest prowadzone przede wszystkim na studiach I i II stopnia oraz na studiach doktorskich, a także w ramach studiów uzupełniających – tzw. *Long Life Learning* (LLL). Jest ono efektywne, ponieważ jest ściśle powiązane z pracami naukowymi i badawczo-rozwojowymi nauczycieli akademickich Politechniki Poznańskiej. Dlatego w najbliższych latach na Politechnice Poznańskiej:

- będzie rozwijane kształcenie na poziomie inżynierskim lub licencjackim, magisterskim i doktorskim,
- będą aktywnie rozpoznawane potrzeby społeczeństwa i gospodarki narodowej oraz rozwijane kierunki kształcenia i dyscypliny naukowe priorytetowe dla nich,
- będzie rozwijana i pogłębiana oferta edukacyjna kierowana do środowisk zawodowo czynnych, by umożliwić im ciągle doksztalcenie się; będzie wzbogacane kształcenie ustawiczne w formie studiów podyplomowych i kursów specjalistycznych,
- będzie rozszerzana oferta studiów międzywydziałowych, pozwalających lepiej wykorzystać zarówno zasoby ludzkie, jak i techniczne Uczelni.

Programy studiów, forma zajęć i egzekwowanie wiedzy – niezależnie od rodzaju studiów – będą miały na celu utrwalanie nawyków samodzielnego uczenia się, umiejętność współpracy w zespołach i kierowania nimi, rozwiązywania problemów, rozwijanie kreatywności czy myślenia proekologicznego. Poza tradycyjnymi formami studiów Politechnika Poznańska poszerzy ofertę edukacyjną o „e-learning”.

W warunkach masowego kształcenia konieczne jest zwracanie uwagi na studentów szczególnie kreatywnych i uzdolnionych i pozyskiwanie ich do pracy naukowo-badawczej. Na wydziałach

Uczelni dąży się zatem do doskonalenia i rozszerzania działań pozwalających studentom na rozpoznawanie ich zdolności (koła naukowe, konkursy na prace dyplomowe, udział w konkursach krajowych i międzynarodowych).

Ważnym czynnikiem motywującym pracowników do rozwijania swojego warsztatu pracy, a studentów do ciągłego pogłębiania znajomości języków obcych jest umiędzynarodowienie studiów. Umiędzynarodowienie studiów będzie istotnym czynnikiem kulturotwórczym, a także promującym Politechnikę Poznańską. Ważnym elementem tego działania będzie systematyczne zwiększanie liczby kierunków i specjalności prowadzonych w języku angielskim.

Prowadzenie działalności dydaktycznej w warunkach konkurencji wymaga ciągłego pomiaru efektów tej działalności. Dlatego dużą wagę będzie się przykładać do systemu jakości kształcenia. System ten stanie się czynnikiem zarówno kontrolnym, jak i motywującym do doskonalenia procesu kształcenia.

## ***2. Osiągnięcie wysokiego potencjału prac naukowych i badawczo-rozwojowych***

Powiązanie pracy naukowej z kształceniem stanowi istotę funkcjonowania uczelni uniwersyteckiej. Rolą uniwersytetu jest bowiem poszukiwanie prawdy o naturze, zjawiskach i procesach. Uczelnia wyższa jest zatem zobowiązana do badań naukowych, które niekoniecznie bezpośrednio prowadzą do osiągania korzyści praktycznych, ale które zwiększają potencjał jednostek, społeczeństwa, całego rodzaju ludzkiego, pozwalają tworzyć rzeczy nowe i pożyteczne, niewymierzone przeciwko człowiekowi i naturze

Dlatego na każdym kierunku studiów i na każdej specjalności prowadzonej na Politechnice Poznańskiej będą kształcili przede wszystkim nauczyciele akademicki aktywni w danej dyscyplinie naukowej.

Prace naukowe i badawczo-rozwojowe w jednostkach Politechniki Poznańskiej muszą być prowadzone co najmniej na dobrym poziomie krajowym. Jednak w niektórych obszarach nauki Politechnika Poznańska musi dążyć do osiągnięcia poziomu pozwalającego konkurować w skali europejskiej i światowej. W tym celu na Uczelni będzie wspierana integracja zespołów badawczych oraz unikatowej bazy dydaktycznej i badawczej.

O pozycji naukowej jednostki świadczą publikacje jej pracowników, patenty i wdrożenia. Dlatego będą prowadzone działania mające na celu uświadomienie potrzeby publikowania osiągnięć naukowo-badawczych w liczących się czasopismach naukowych, opatentowywania rozwiązań mających potencjał wdrożeniowy oraz tworzenia warunków pozwalających na wdrażanie osiągnięć w praktyce. Uświadamiana będzie także konieczność przestrzegania ustaleń odnoszących się do ochrony własności intelektualnej.

Szczególna uwaga będzie zwrócona na prowadzenie prac o charakterze rozwojowym i wdrażanie ich wyników w gospodarce. W tym zakresie nowe możliwości będzie oferować Centrum Innowacji, Rozwoju i Transferu Technologii, którego głównym celem będzie intensyfikacja wykorzystania zasobów intelektualnych i badawczych Politechniki Poznańskiej przez wspomaganie transferu do gospodarki wyników prowadzonych na Uczelni badań naukowych i prac rozwojowych.

Szczególną troską Uczelni będzie współpraca z jednostkami gospodarczymi regionu Wielkopolski. Politechnika Poznańska będzie stymulować postęp techniczny i innowacje w Wielkopolsce.

Wysoki poziom prac naukowych i badawczo-rozwojowych jest uwarunkowany zatrudnianiem kompetentnej i odpowiednio umotywowanej kadry. Przekłada się to również na poziom nauczania. Politechnika Poznańska będzie wprowadzać kryteria zatrudniania i awansowania pozwalające spełnić te oczekiwania. Wprowadzone zostaną także zasady ograniczania wieloletowości, która jest znaczącą przeszkodą w pełnym wykorzystaniu potencjału intelektualnego kadry. Działania te muszą spowodować przyspieszenie awansów na wszystkich etapach rozwoju naukowego.

### ***3. Budowanie wizerunku przyjaznej Uczelni, otwartej na otoczenie***

Politechnika Poznańska chce być Uczelnią przyjazną dla swojej społeczności akademickiej, a także dla jej otoczenia. Przejawia się to w spieraniu różnych form działalności sprzyjających realizacji talentów i predyspozycji studentów i pracowników, a których nie mogą prowadzić w ramach pracy zawodowej bądź w ramach programów studiów.

Politechnika Poznańska jest ważnym elementem lokalnej społeczności (w wymiarze miejskim i regionalnym) i jej działania są uważnie obserwowane. Lokalna społeczność chce być dumna ze swojego uniwersytetu technicznego i dlatego musi być informowana o jego osiągnięciach, aktualnych i historycznych, a także być naocznym świadkiem jego działań. Sama Uczelnia musi tworzyć warunki, aby swoje sukcesy zauważać, opisywać i archiwizować.

Ważnym czynnikiem integrującym Uczelnię z otoczeniem są kultura i sport. Politechnika Poznańska będzie zatem dynamizować swoją działalność kulturalną i sportową, skierowaną zarówno do studentów Uczelni, jak i do społeczeństwa.

Najlepszymi ambasadorami Uczelni są jej absolwenci, zwłaszcza osiągający sukcesy w pracy naukowej, w biznesie, w administracji samorządowej i państwowej, w sporcie, w polityce i innych obszarach. Dlatego Uczelnia będzie prowadzić działania mające na celu umocnienie więzi z absolwentami, np. poprzez Stowarzyszenie Absolwentów Politechniki Poznańskiej czy Konwent Politechniki.

Jesteśmy świadkami intensywnego rozwoju techniki, w tym tworzenia nowych wysoko zaawansowanych technologii. Rola nauk podstawowych i technicznych jest tutaj niekwestionowana. Dlatego nakazem chwili staje się aktywne włączenie pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudnionych w szkołach wyższych w działalność popularyzatorską. Pokazanie związków nauk podstawowych i technicznych z najnowszymi osiągnięciami nauki i techniki będzie miało na celu przekonanie społeczeństwa o potrzebie nauczania w zakresie gwarantującym zrozumienie nowoczesnej techniki i jej problemów.

### ***4. Sprawne i efektywne zarządzanie zasobami Uczelni***

Uczelnia wyższa stanowi bardzo złożony organizm, w którym wiele procesów się przenika, w tym dwa podstawowe: kształcenie i badania naukowe. Na Politechnice Poznańskiej prowadzi się jednocześnie kilkaset przedsięwzięć, takich jak studia podyplomowe, projekty badawcze własne, strukturalne i inne. Ich niepowtarzalność polega m.in. na tym, że są realizowane w jednostkach (instytutach i katedrach) dysponujących dużą autonomią, których samodzielni pracownicy naukowcy, o wysokim autorytecie naukowym, są przekonani o słuszności swoich racji.

Tak złożony organizm wymaga zatrudniania kompetentnych, zaangażowanych nauczycieli akademickich i pracowników naukowych oraz profesjonalnych pracowników administracji i obsługi technicznej. Od pracowników naukowych zależy bowiem poziom prowadzonych na Politechnice Poznańskiej studiów oraz prac naukowych i badawczo-rozwojowych. Sposób rekrutacji nauczycieli i pracowników naukowych, a następnie ich oceny i awansowania jest zasadniczym czynnikiem decydującym o możliwościach rozwoju Uczelni i budowania jej prestiżu w środowisku.

Sprawną i efektywną obsługę badań naukowych i procesu kształcenia mogą zapewnić tylko profesjonalne i wykazujące się dużą empatią służby administracyjne, techniczne i personel obsługi. Dlatego podejmowane będą działania zapewniające ich odpowiednie przygotowanie, ciągłe doskonalenie i poszerzanie wiedzy o zmianach zachodzących w otoczeniu. Administracja będzie wyposażana w efektywniejszy system informatyczny.



### ***5. Nowoczesna i efektywnie wykorzystywana infrastruktura skoncentrowana w kampusie Warta***

Wartością uniwersytetu jest odczuwanie wspólnoty. Poczuciu wspólnoty sprzyja przebywanie w jednym miejscu studentów i nauczycieli akademickich. Cel ten może być osiągnięty dzięki wieloletniemu programowi rozwoju infrastruktury Politechniki Poznańskiej, którego najważniejszymi elementami są inwestycje budowlane: Biblioteka i Centrum Wykładowe, Centrum Mechatroniki, Biomechaniki i Nanoinżynierii, Centrum Dydaktyczne Wydziału Technologii Chemicznej, budynek dla Wydziału Architektury, budynek dla administracji oraz obiekty sportowe. Po ich sfinalizowaniu do kampusu Warta będzie można przenieść wszystkie jednostki prowadzące dotychczas działalność dydaktyczną poza nim.

Kampus Warta będzie w przyszłości pełnił wszystkie funkcje uniwersytetu technicznego, tzn. dydaktyczne, naukowo-badawcze, transferu technologii, przedsiębiorczości akademickiej, socjalne, kulturalne i sportowe.

## Cele strategiczne

Cel strategiczny	Miernik
<b>1. <i>Kształcenie przygotowujące do pracy i funkcjonowania w społeczeństwie opartym na wiedzy</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- liczba kierunków studiów z szansami na wyróżnienie</li> <li>- liczba studentów zagranicznych</li> <li>- liczba przedsięwzięć realizowanych w ramach LLL</li> </ul>
<b>2. <i>Osiągnięcie wysokiego potencjału wdrożeniowego prac naukowych i badawczo-rozwojowych</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- liczba jednostek z kategorią A</li> <li>- nakłady na prace badawcze i rozwojowe uzyskiwane z transferu wyników prac badawczo-rozwojowych</li> </ul>
<b>3. <i>Budowanie wizerunku przyjaznej Uczelni, otwartej na otoczenie</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- miejsce w rankingach krajowych i międzynarodowych</li> <li>- wskaźnik klimatu społecznego</li> <li>- wskaźnik satysfakcji pracodawców</li> </ul>
<b>4. <i>Sprawne i efektywne zarządzanie zasobami Uczelni</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wskaźniki kompetencji, profesjonalności i zaangażowania pracowników</li> <li>- wskaźniki sprawności administracji</li> </ul>
<b>5. <i>Nowoczesna i efektywnie wykorzystywana infrastruktura skoncentrowana w kampusie Warta</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- efektywność wykorzystania dydaktycznych zasobów lokalowych</li> <li>- stopień koncentracji funkcji Uczelni w kampusie Warta</li> </ul>

## 4. Karta strategiczna

Termin:      1 – 2 lata                      2 – 1 rok                      3 – 6 miesięcy                      C – ciągle

### Cel strategiczny 1:

*Kształcenie przygotowujące do pracy i funkcjonowania w społeczeństwie opartym na wiedzy*

Cel operacyjny	Działania	Termin	Odpowiedzialny	Wybrane mierniki celu operacyjnego
1.1. Skuteczny i przyjazny system rekrutacji studentów i słuchaczy studiów doktoranckich	<b>1. Uatrakcyjnienie oferty studiów I, II i III stopnia</b> <b>2. Doskonalenie formuły działań promocyjnych</b> <b>3. Opracowanie polityki rekrutacji na studia doktoranckie</b> 4. Doskonalenie systemu Ksantypa	C C 3 3	R <sub>1</sub>	- liczba przyjętych kandydatów - wskaźniki „jakości” przyjętych kandydatów - sprawność systemu rekrutacji
1.2. Wysoka efektywność studiów I, II i III stopnia	<b>1. Zwiększenie udziału pracy własnej studenta w programach studiów</b> <b>2. Zwiększenie oferty zajęć obieralnych, zwłaszcza na studiach III stopnia</b> <b>3. Zwiększenie możliwości kontaktu studentów z nauczycielami akademickimi</b> 4. Doskonalenie regulaminu studiów <b>5. Doskonalenie planów zajęć</b> <b>6. Zwiększenie efektywności praktyk (program e-recruiting)</b>	C	R <sub>1</sub>	- wskaźnik udziału pracy własnej studentów - wskaźnik udziału przedmiotów obieralnych - wskaźnik dostępności nauczycieli akademickich - wskaźnik wykorzystania czasu studenta - liczba miejsc na praktykach zorganizowanych przez Uczelnię
1.3. Programy studiów antycypujące oczekiwania pracodawców, wyzwania życia we współczesnym społeczeństwie oraz aspiracje studentów szczególnie uzdolnionych	1. Zbieranie danych o oczekiwaniach pracodawców i uwzględnianie ich w programach studiów 2. Otwieranie kierunków studiów zamawianych, np. przez pracodawców 3. Tworzenie elitarnych kierunków uczelnianych (międzywydziałowych) oraz indywidualizacja studiów dla studentów szczególnie uzdolnionych <b>4. Poszerzanie programów studiów o przedmioty wzbogacające wykształcenie ogólne, doskonalące umiejętności komunikacji, zwłaszcza w językach obcych</b>	C	R <sub>1</sub>	- wskaźnik satysfakcji pracodawców - wskaźnik znajomości języków obcych
1.4. Internacjonalizacja kształcenia	<b>1. Zwiększenie oferty zajęć w języku angielskim</b> 2. Wzrost mobilności studentów i nauczycieli akademickich 3. Tworzenie wspólnych programów studiów z uczelniami zagranicznymi (podwójny dyplom)	C C C	R <sub>1</sub>	- liczba zajęć w j. angielskim - liczba studentów zagranicznych
1.5. Szeroka oferta kształcenia ustawicznego (LLL)	<b>1. Dalszy rozwój studiów podyplomowych</b> <b>2. Uruchomienie studiów typu MBA</b> 3. Uruchomienie studiów dla dorosłych (U3W) 4. Uruchomienie Politechniki dla Dzieci 5. Poszerzenie oferty wykładów otwartych 6. Poszerzenie oferty edukacyjnej dla młodzieży szkół ponadpodstawowych	C 3 2 1 C C	R <sub>1</sub> R <sub>1</sub> R <sub>1</sub> R <sub>3</sub> R <sub>2</sub> R <sub>3</sub>	- wielkość oferty - liczba słuchaczy

1.6. Wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacyjnych	1. Opracowanie planu wprowadzenia KRK <b>2. Wprowadzanie KRK</b>	1 2	R <sub>1</sub>	- wprowadzenie we właściwym terminie
1.7. Sprawny i skuteczny system oceny i zapewnienia jakości kształcenia	<b>1. Doskonalenie sprawności organizacyjnej SZJ</b> <b>2. Systematyczne ankietowanie studentów</b> <b>3. Systematyczne hospitacje zajęć nauczycieli akademickich</b> <b>4. Okresowa ocena komplementarność studiów I, II i III stopnia</b> <b>5. Wykorzystywanie wyników ankiet i hospitacji oceny nauczycieli</b> <b>6. Monitorowanie karier absolwentów</b>	C	R <sub>1</sub>	- sprawność systemu oceny jakości kształcenia

## Cel strategiczny 2:

### Osiągnięcie wysokiego potencjału wdrożeniowego prac naukowych i badawczo-rozwojowych

Cel operacyjny	Działania	Termin	Odpowiedzialny	Wybrane mierniki celu operacyjnego
2.1. Skuteczny i obiektywny system oceny osiągnięć naukowych i badawczo-rozwojowych nauczycieli akademickich i pracowników naukowych	<b>1. Opracowanie, wprowadzenie i prowadzenie rankingu osiągnięć publikacyjnych, patentowych, innowacyjnych i wdrożeniowych (dla jednostek i dla pracowników)</b>	3	R <sub>2</sub>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dostępność rankingów</li> <li>- dostępność i stosowanie zasad</li> <li>- wskaźniki efektywności pracy naukowej i badawczo-rozwojowej pracowników</li> </ul>
	2. Opracowanie i prowadzenie rankingu osiągnięć <u>organizacyjnych</u> (dla pracowników i jednostek).	3	R <sub>2</sub>	
	<b>3. Doskonalenie kryteriów oceny dorobku naukowego uwzględnianych przy zatrudnianiu i awansowaniu na stanowisko naukowo-dydaktyczne i naukowe</b>	3	Rektor	
2.2. Efektywne wykorzystanie infrastruktury badawczo-pomiarowej	1. Wprowadzanie rozwiązań organizacyjnych ułatwiających podejmowanie prac badawczych i wdrożeniowych w zespołach międzywydziałowych	C	R <sub>2</sub>	- liczba zespołów i wskaźniki efektywności ich pracy
	2. Tworzenie i rozwój ogólnouczelnianych i interdyscyplinarnych zespołów i centrów badawczych	C	R <sub>2</sub>	
	<b>3. Rozwój międzywydziałowej, unikatowej infrastruktury badawczej</b>	C	R <sub>2</sub>	
2.3. Zwiększenie zakresu i efektywności prac naukowych i badawczo-rozwojowych prowadzonych we współpracy z podmiotami zewnętrznymi	<b>1. Poszerzanie współpracy naukowej i badawczej z pozauczelnianymi jednostkami naukowymi i z jednostkami przemysłowymi</b>	C	R <sub>2</sub>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- liczba wspólnych projektów</li> <li>- wskaźniki efektywności projektów</li> </ul>
	2. Wzrost aktywności w uzyskiwaniu zagranicznych środków finansowych oraz wzrost liczby prac prowadzonych z partnerami zagranicznymi	C	R <sub>2</sub>	
	3. Zwiększanie międzynarodowej wymiany badaczy, w tym wspieranie zagranicznych staży naukowych	C	R <sub>2</sub>	
2.4. Skuteczne transfer osiągnięć naukowych do przedsiębiorstw i społeczeństwa	<b>1. Uświadomienie pracownikom konieczności i opłacalności komercjalizacji efektów prac zespołów badawczych</b>	C	R <sub>2</sub>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- liczba patentów</li> <li>- liczba i wartość wdrożeń</li> <li>- liczba laboratoriów akredytowanych</li> </ul>
	2. Tworzenie pozytywnej atmosfery wokół działań CIRiTT	C	R <sub>2</sub>	
	3. Monitorowanie potrzeb przemysłu – formułowanie tematów prac naukowo-badawczych uwzględniających te potrzeby	C	R <sub>2</sub>	
	4. Upowszechnianie i promocja wyników prac badawczo-rozwojowych	C	R <sub>2</sub>	
	<b>5. Wdrożenie systemu ochrony i korzystania z własności intelektualnej</b>	C	R <sub>2</sub>	
	6. Tworzenie laboratoriów akredytowanych	C	R <sub>2</sub>	
2.5. Rozwijanie jednostek i działań wspomagających badania naukowe	1. Zwiększenie zasobów bibliotecznych i doskonalenie dostępności do nich	C	R <sub>2</sub>	- wskaźniki dostępności
	2. Uaktualnianie pełnej bazy prac badawczo-rozwojowych prowadzonych w Uczelni	3	R <sub>2</sub>	
	3. Upowszechnienie korzystania z bazy informującej o posiadanej aparaturze badawczej wraz z charakterystyką jej możliwości pomiarowych	3	R <sub>2</sub>	

### Cel strategiczny 3:

#### *Budowanie wizerunku przyjaznej Uczelni, otwartej na otoczenie*

Cel operacyjny	Działania	Termin	Odpowiedzialny	Wybrane mierniki celu operacyjnego
3.1. Dogodne warunki do rozwoju talentów i predyspozycji (w tym przedsiębiorczości) studentów	1. Wspieranie samorządności studenckiej 2. Wspieranie kultury i sportu studenckiego 3. Wspieranie studenckiego ruchu naukowego 4. Wspieranie przedsiębiorczości studenckiej	C C C C	R <sub>3</sub> R <sub>3</sub> R <sub>3</sub> R <sub>2</sub>	- liczba przedsięwzięć - wskaźniki efektywności przedsięwzięć
3.2. Zapewnienie szerokiej opieki socjalnej dla studentów i pracowników	1. Rozwijanie opieki nowo przyjętymi studentami, doktorantami i pracownikami 2. Utworzenie Studenckiego Centrum Rozwoju i Integracji		R <sub>1</sub> R <sub>1</sub>	
3.3. Duża rozpoznawalność Uczelni w regionie	1. Wprowadzenie nowych form promocji osiągnięć studentów i pracowników 2. Udostępnianie – w miarę możliwości – struktury sportowej i kulturalnej Uczelni na potrzeby studentów i społeczności lokalnej 3. Organizacja we współpracy z samorządem lokalnym, ze stowarzyszeniami i towarzystwami naukowymi, kulturalnymi i technicznymi przedsięwzięć: popularnonaukowych, sportowych i artystycznych oraz mecenat nad nimi 4. Opracowanie skutecznej formuły funkcjonowania Konwentu PP 5. Rozszerzanie form i zakresu współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi 6. Utrzymanie i doskonalenie przedsięwzięć kojarzonych z Politechniką, takich jak Noc Naukowców 7. Udział zespołów Uczelni w regularnych rozgrywkach sportowych <b>8. Profesjonalizacja Działu Informacji i Promocji</b>	3 C C  3 C C C C C	R <sub>3</sub> R <sub>3</sub> R <sub>3</sub>  R <sub>3</sub> Rektor R <sub>1</sub>  R <sub>2</sub> /R <sub>3</sub> Rektor/R <sub>3</sub>	- liczba przedsięwzięć - wskaźniki rozpoznawalności Uczelni - wskaźniki „sympatii dla Uczelni”
3.4. Duża rozpoznawalność Uczelni w kraju i za granicą	1. Opracowanie polityki nadawania stopnia doktora <i>honoris causa</i> 2. Ubieganie się przez pracowników PP o udział w międzynarodowych i krajowych gremiach naukowych i administracyjnych	1 C	Rektor	- wskaźniki rozpoznawalności Uczelni
3.5. Silne więzi z absolwentami Uczelni	1. Zwiększenie roli Stowarzyszenia Absolwentów PP	2	R <sub>2</sub>	- wskaźniki udziału absolwentów w życiu Uczelni
3.6. Pogłębienie integracji społeczności akademickiej Uczelni	1. Pielęgnowanie tradycji życia akademickiego Uczelni: Dni Politechniki, Bal Nadwarciański 2. Opracowanie polityki wyróżniania osób zasłużonych dla Uczelni 3. Odkrywanie, archiwizowanie i eksponowanie „wydarzeń” z historii Uczelni	C	R <sub>3</sub>  Rektor R <sub>3</sub>	- wskaźniki klimatu społecznego
3.7. Przystosowanie procesu i warunków kształcenia do potrzeb osób niepełnosprawnych	1. Efektywne wykorzystanie środków z Funduszu dla Studentów Niepełnosprawnych 2. Współpraca ze Stowarzyszeniem Studentów z Niepełnosprawnościami	3 C	R <sub>3</sub> R <sub>3</sub>	- wskaźnik satysfakcji - stopień wykorzystania funduszu

## Cel strategiczny 4:

### *Sprawne i efektywne zarządzanie zasobami Uczelni*

Cel operacyjny	Działania	Termin	Odpowiedzialny	Wybrane mierniki celu operacyjnego
4.1. Wysokie kompetencje, kwalifikacje i zaangażowanie pracowników	<b>1. Doskonalenie zasad zatrudniania pracowników (nauczycieli akademickich, pracowników naukowych, pracowników administracji)</b> <b>2. Tworzenie i nadzorowanie indywidualnych planów rozwoju pracowników</b> <b>3. Doskonalenie systemu okresowej oceny nauczycieli akademickich i pracowników naukowych</b> <b>4. Opracowanie systemu oceny pracowników administracji</b> <b>5. Wprowadzenie i nadzorowanie systemu ciągłego doskonalenia</b> <b>6. Szersze korzystanie z usług pracowników zewnętrznych (zwłaszcza pracowników naukowo-dydaktycznych)</b>	C C C 3 C C	Rektor Rektor Rektor KA Rektor Rektor	- wskaźniki indywidualnych osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych pracowników - udział wykładowców zewnętrznych
4.2. Struktura Uczelni sprzyjająca racjonalnemu wykorzystaniu jej potencjału naukowego i dydaktycznego	<b>1. Doskonalenie struktury Uczelni – podział na wydziały, instytuty/katedry i zakłady</b>	2	Rektor	- wskaźnik efektywności struktury
4.3. Sprawiedliwy i motywacyjny (prorozwojowy) system podziału dotacji centralnych i kosztów ogólnych	<b>1. Doskonalenie Regulaminu Gospodarki Finansowej</b> <b>2. Doskonalenie procedur przygotowywania wniosków oraz umów na projekty prowadzone z jednostkami zewnętrznymi</b>	C	Rektor R <sub>2</sub>	- wskaźnik klimatu
4.4. Prorozwojowy system motywowania i premiowania pracowników	<b>1. Zwiększenie puli nagród specjalnych rektora w celu nagradzania jednostek i zespołów o wybitnym wkładzie w rozwój potencjału i prestiżu Uczelni</b> <b>2. Opracowanie regulaminu przyznawania stypendiów i innych form wspierania dla pracowników ubiegających się o stopnie i tytuły naukowe</b> <b>3. Opracowanie pozapłacowych form motywowania pracowników</b>	3 3 3	Rektor Rektor Rektor	- wskaźniki efektywności systemu
4.5. Zwiększenie efektywności pracy administracji centralnej, wydziałowej i innych jednostek organizacyjnych	<b>1. Wdrażanie nowoczesnych metod, technik i rozwiązań w zakresie działań zarządczych i operacyjnych: informatyzacja, outsourcing, telepraca, wolontariat</b> <b>2. Wprowadzenie systemu elektronicznego obiegu dokumentów</b> <b>3. Doskonalenie systemu informacji wewnętrznej</b> <b>4. Doskonalenia systemu obsługi studentów – SOKRATES</b>	C 1 C	KA	- wskaźniki sprawności funkcjonowania administracji
4.6. Doskonalenie pracy służb finansowych	<b>1. Częściowa decentralizacja służb finansowych</b>		KA	- wskaźniki sprawności obsługi finansowej
4.7. Opanowanie procesów zarządczych	<b>1. Wdrożenie zintegrowanego systemu zarządzania (ZSZ)</b> <b>2. Zbudowanie systemu sprawozdawczości zarządczej (SSZ)</b> <b>3. Monitorowanie realizacji strategii Uczelni</b>	1 1 1	Rektor	- wdrożenie ZSZ - wdrożenie SSZ

## Cel strategiczny 5:

### *Nowoczesna i efektywnie wykorzystywana infrastruktura skoncentrowana w kampusie Warta*

Cel operacyjny	Działania	Termin	Odpowiedzialny	Wybrane mierniki celu operacyjnego
5.1. Wieloletni plan rozbudowy i modernizacji Kampusu WARTA (KW)	<b>1. Kontynuacja starań o zakup dodatkowych gruntów pod rozbudowę kampusu WARTA</b>	2	Rektor	- zamknięcie ulicy - powierzchnia pozyskanych gruntów - liczba miejsc parkingowych
	<b>2. Podjęcie działań w celu powstania budynków dla Wydziału Architektury i administracji Uczelni</b>	1	Rektor	
	<b>3. Opracowanie i realizacja planu połączenia obiektów w KW krytymi przejściami/łącznikami</b>	C	KA	
	<b>4. Kontynuacja starań o wyłączenie z ruchu miejskiego ulicy Piotrowo</b>	C	Rektor	
	<b>5. Tworzenie nowych miejsc parkingowych dla samochodów i rowerów</b>	C	KA	
5.2. Efektywne wykorzystanie powstających i oddawanych do użytku obiektów dydaktyczno-naukowych	<b>1. Oddanie do użytkowania i uruchomienie BTiCW</b>	3	KA	- pełne uruchomienie
	<b>2. Oddanie do użytkowania i uruchomienie CMBiN</b>	2	KA	
	<b>3. Oddanie do użytkowania CDWTCh</b>	1	KA	
5.3. Rozbudowa małej infrastruktury w obiektach dydaktycznych i na terenie kampusu	1. Niwelowanie barier architektonicznych dla osób niepełnosprawnych	C	R <sub>3</sub> Rektor	- liczba miejsc z małą infrastrukturą
	2. Wypełnianie przestrzeni Kampusu (otwartej i w budynkach) dziełami sztuki oraz wystawami	C		
5.4. Rozbudowa infrastruktury na potrzeby sportu i kultury	<b>1. Pozyskanie gruntów pod budowę hali sportowej</b>	C	Rektor	- zrealizowanie
	2. Zapewnienie wielofunkcyjności Auli Magna	1	KA	
	3. Budowa amfiteatru nad Wartą	2	KA	
5.5. Rozbudowa infrastruktury socjalnej	1. Modernizacja i rozbudowa domów studenckich	C	KA	- liczba miejsc w akademikach - wskaźniki komfortu - liczba wydawanych posiłków
	2. Doskonalenie infrastruktury i organizacji gastronomii dla studentów i pracowników		KA	
5.6. Efektywne wykorzystanie powierzchni użytkowej budynków	<b>1. Racjonalne wykorzystanie powierzchni dydaktycznych</b>	3	Rektor	- efektywność wykorzystania
	2. Doskonalenie wyposażenia w sprzęt multimedialny	C	R <sub>3</sub>	
	3. Tworzenie miejsc rekreacyjnych w budynkach dydaktycznych	2	KA	
	4. Poprawa dostępności do usług gastronomicznych	3	KA	