

**STRATEGIA ROZWOJU  
WYDZIAŁU MATEMATYCZNO-  
PRZYRODNICZEGO  
AKADEMII POMORSKIEJ W SŁUPSKU  
NA LATA 2014-2020**

Słupsk, 2014

**Komisja Dziekańska ds. Strategii Rozwoju  
Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego AP**

pod przewodnictwem  
dr hab. inż. Aleksandra Astela  
w składzie:

Prof. dr hab. Vladimir Tomin  
dr hab., prof AP Adam Wojciechowski  
dr hab., prof AP Przemysław Kowiański  
dr hab., prof AP Ewa Łazarow  
dr Paulina Szmielińska-Pietraszek  
dr Dorota Morka

**Zespół ds. opracowania Strategii Rozwoju  
Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego AP**

w składzie:

dr hab., prof. AP Zbigniew Osadowski  
dr hab., prof. AP Krystian Obolewski  
dr Krystyna Homenda  
dr Anna Kamińska  
dr Zofia Lewandowska  
dr Agata Sochaczewska  
dr Monika Waśkow  
dr Paweł Czapliński  
dr Tomasz Wróblewski  
mgr Piotr Perliński  
mgr Grażyna Jażewicz  
Marcin Stec

**Konsultacje z otoczeniem  
poprzez Biuro Karier i Współpracy z Gospodarką**

## SPIS TREŚCI

<b>1. WSTĘP .....</b>	<b>4</b>
<b>2. MISJA WYDZIAŁU .....</b>	<b>8</b>
<b>3. WIZJA WYDZIAŁU .....</b>	<b>10</b>
<b>4. CELE STRATEGICZNE I OPERACYJNE .....</b>	<b>11</b>
<b>5. METODOLOGIA PRACY .....</b>	<b>24</b>
<b>6. ANALIZA SWOT .....</b>	<b>29</b>
<b>7. PODSUMOWANIE .....</b>	<b>33</b>
<b>8. KARTY STRATEGICZNE .....</b>	<b>34</b>

## WSTĘP

### *Szanowni Państwo;*

Z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce dokument *Strategia Rozwoju Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego na lata 2014-2020*.

*Strategia* jest dokumentem, w którym wytyczono kierunki rozwoju Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego na najbliższe lata. Przygotowanie *Strategii* powierzyłem zespołowi pracowników Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego, którzy posiadają duże doświadczenie w pracach nad dokumentami oficjalnymi i strategicznymi. Wyniki ponad dwumiesięcznych, nadzwyczaj intensywnych prac Komisji Dziekańskiej oraz Zespołu ds. opracowania *Strategii* Rozwoju Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego Akademii Pomorskiej w Słupsku były regularnie konsultowane na spotkaniach roboczych członków Komisji i Zespołu, w formie korespondencji elektronicznej, kilkakrotnie dyskutowane w obrębie grup do spraw opracowania poszczególnych celów strategicznych oraz poddane ocenie przedstawicieli biur centralnych Uczelni i konsultacjom społecznym.

W *Strategii* nakreślono kierunki rozwoju w podstawowych obszarach działalności Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego obejmujące wzmocnienie potencjału badawczo-naukowego poprzez zdobywanie nowych uprawnień do nadawania stopni i tytułów naukowych, dążenie do podwyższania oceny parametrycznej jednostki oraz wspomaganie rozwoju infrastruktury badawczej umożliwiającej prowadzenie badań interdyscyplinarnych. Innym, równie ważnym, kierunkiem długofalowej aktywności Wydziału jest rozwój oferty edukacyjnej, która powinna być spójna z oczekiwaniami sektora administracyjno-gospodarczego i jednocześnie zgodna z lokalnymi, regionalnymi i krajowymi dokumentami strategicznymi. Zakres oferty edukacyjnej musi z kolei harmonizować z podwyższaniem jakości kształcenia, w tym z wprowadzaniem nowoczesnych metod kształcenia i ewaluacji jego efektów. Wspomniane wyżej działania powinny skutkować wzrostem efektywności zarządzania Wydziałem i w szczególności sprzyjać doskonaleniu procesów dydaktycznych i badań naukowych,

## Wydział Matematyczno-Przyrodniczy Akademii Pomorskiej

---

dbać o ochronę własności intelektualnej, finanse i majątek Wydziału a także o zasoby ludzkie i ich kwalifikacje.

Przyjęcie przez Radę Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego *Strategii* i wdrożenie w życie jej zapisów pozwoli sprostać nowym wyzwaniom, przed którymi stoi cała społeczność akademicka. Przedstawione i opisane w tym dokumencie cele strategiczne dotyczą tych obszarów aktywności Wydziału, które wzmocnią jego prestiż, podniosą rangę intelektualną oraz umożliwią efektywne wykorzystanie kadry naukowej, dydaktycznej i administracyjnej.

Dziękuję wszystkim bezpośrednio zaangażowanym w opracowanie *Strategii* za intensywną i efektywną pracę, cenne i konstruktywne uwagi zaś partnerom zewnętrznym za udział w konsultacjach.

DZIEKAN  
Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego  
  
dr hab. prof. nadzw. Andrzej Ichna



**Akademia Pomorska w Słupsku**  
**DZIEKANAT**  
**WYDZIAŁ MATEMATYCZNO-PRZYRODNICZY**

**Uchwała Nr R/0004/01/14**  
**Rady Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego**  
**Akademii Pomorskiej w Słupsku**  
**z dnia 15 stycznia 2014 roku**  
**w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego**  
**Akademii Pomorskiej w Słupsku na lata 2014 - 2020**

Na podstawie art. 70 ust 1a ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 572) oraz § 55 pkt 1a Statutu Uczelni, Rada Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego Akademii Pomorskiej w Słupsku uchwała, co następuje:


§1

Wprowadza się Strategię Rozwoju Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego Akademii Pomorskiej w Słupsku na lata 2014 - 2020 roku, która stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Wydziału  
Matematyczno-Przyrodniczego, Dziekan

  
dr hab. prof. nadzw. Andrzej Icha

## MISJA WYDZIAŁU

Wydział Matematyczno-Przyrodniczy (WMP) stanowi jeden z trzech wydziałów Akademii Pomorskiej (AP) w Słupsku. Wypełnia jej fundamentalne cele łącząc wysiłek całej wspólnoty wydziałowej - nauczycieli akademickich, studentów oraz pracowników administracji i obsługi. Misję Wydziału można zdefiniować uwzględniając podział na trzy obszary: (A) naukowo-dydaktyczny, (B) społeczny i (C) obywatelski.

**A. Naukowa i dydaktyczna misja WMP jest skoncentrowana na rozwoju naukowym i możliwości prowadzenia wysokiej jakości badań oraz zabezpieczeniu wysokiego współczesnego poziom wyższego wykształcenia dla młodzieży.**

Na Wydziale Matematyczno-Przyrodniczym pracują nauczyciele akademicy reprezentujący różne dyscypliny nauk ścisłych, przyrodniczych, medycznych i o zdrowiu. Jest to zatem miejsce uprawiania interdyscyplinarnych badań naukowych. Funkcjonowanie w strukturze Wydziału wysoko kwalifikowanej kadry zapewnia współczesny poziom badań naukowych i stosowanych. Studenci, mający bezpośredni kontakt z nauczycielami akademickimi, rozwijają swoją zainteresowania, pogłębiają wiedzę, doskonałą umiejętności praktyczne i kształtują postawy społeczne. Wydział prowadzi stacjonarne i niestacjonarne studia I i II stopnia, podyplomowe, organizuje warsztaty doskonalące, aktywizując w procesie kształcenia zarówno młodzież jak i dorosłych. Z uwagi na długoletnią tradycję pedagogiczną jednostki duży nacisk kładzie się na opracowywanie i wdrażanie nowatorskich technik nauczania. Podstawą funkcjonowania WMP jest spójność w obszarze nauki i kształcenia co zapewnia lepszą realizację efektów kształcenia.

**B. Społeczną misją Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego jest upowszechnianie wiedzy i umożliwienie nabywania umiejętności wszystkim tym, którzy interesują się naukami ścisłymi, przyrodniczymi i medycznymi.**

WMP daje możliwość zdobywania, pogłębiania, przechowywania i przekazywania wiedzy, ułatwiając poznawanie i zrozumienie otaczającej nas rzeczywistości. Dzięki realizacji kształcenia w ramach kierunków ogólnoakademickich i praktycznych Wydział ułatwia zdobycie umiejętności zapewniających wysokie kwalifikacje oraz przygotowujących do odpowiedzialnego wykonywania zawodu uwzględniając potrzeby zarówno regionalnej, jak i globalnej gospodarki. WMP uczestniczy w tworzeniu regionalnego programu kształcenia praktycznego na poziomie wyższym oraz dostosowuje profil kształcenia do wymogów rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy we współpracy z pracodawcami. Istotnym aspektem misji Wydziału jest propagowanie nauki wśród zróżnicowanej wiekowo społeczności lokalnej poprzez promocję nauki.

**C. Obywatelską misją Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego jest przekazywanie studentom pozytywnych wzorców, które uczynią z nich ludzi otwartych, społecznie odpowiedzialnych, szanujących odmienność tradycji i kultury oraz realizujących swe cele na wielu płaszczyznach.**

Równocześnie ze zdobywaniem wiedzy teoretycznej i praktycznej, studenci poznają i doskonalą własny warsztat pracy, nabywając przy tym umiejętności pracy indywidualnej i zespołowej. Uczą się rzetelności i sumienności, myślenia przyczynowo-skutkowego, postępowania etycznego, odpowiedzialności za powierzona aparaturę i dobra materialne Wydziału.

W kontaktach interpersonalnych nauczyciel-student wymianie poglądów przyświecają zasady dyskusji naukowej opartej na respektowaniu odmiennych opinii i poszanowaniu godności osobistej. Absolwent WMP wyposażony jest w bogatą wiedzę, wysokie umiejętności, a także charakteryzuje go dojrzała postawa obywatelska.

Wszystkie zadania stawiane przed Wydziałem są realizowane dzięki stałemu doskonaleniu programów nauczania i aktywnemu udziałowi pracowników Wydziału w badaniach naukowych finansowanych ze środków własnych Uczelni, organów administracji lokalnej i centralnej oraz międzynarodowych programów wsparcia.



## WIZJA WYDZIAŁU

### Wydział Matematyczno-Przyrodniczy Akademii Pomorskiej w Słupsku to:

- ❖ Wydział gwarantujący wysoki i atrakcyjny poziom kształcenia młodzieży zapewniając jej warunki do studiowania i rozwoju naukowego oraz kulturalnego odpowiadające najwyższym standardom;
- ❖ jednostka, która zapewnia studentom możliwość indywidualnego kształcenia pod opieką wybitnych naukowców-mistrzów harmonijnie łącząc powszechność i masowość kształcenia na poziomie wyższym z elitarnością studiów;
- ❖ jednostka, która umożliwia studentom podwyższanie kwalifikacji oraz zdobywanie nowych kompetencji poprzez promowanie mobilności studentów;
- ❖ jednostka, która optymalizuje ofertę edukacyjną dostosowując ją do potrzeb zmieniającego się rynku pracy i wymogów kształcenia ustawicznego;
- ❖ jednostka, która uczestniczy w tworzeniu regionalnych, krajowych i ponadnarodowych programów kształcenia zawodowego (praktycznego) na poziomie wyższym dla potrzeb gospodarki opartej na wiedzy;
- ❖ jednostka, która utrzymuje kontakt z absolwentami, budując swój prestiż m.in. w oparciu o rozwój karier zawodowych absolwentów;
- ❖ Wydział, który podejmuje innowacyjne badania, realizuje prace rozwojowe i wdrożenia nowych technologii;
- ❖ jednostka, która ściśle współpracuje z władzami samorządowymi i wojewódzkimi oraz przedstawicielami sektora gospodarczego celem dostosowania swojej oferty edukacyjnej i badawczej do potrzeb rozwojowych Słupska i Pomorza;
- ❖ jednostka, która dba o internacjonalizację badań naukowych poprzez promowanie współpracy z innymi ośrodkami akademickimi i naukowymi z kraju i zza granicy jak również mobilności nauczycieli akademickich;
- ❖ Wydział, który efektywnie pozyskuje zewnętrzne środki finansowe na rozwój bazy naukowo-dydaktycznej i realizację zarówno podstawowych jak również badawczo-rozwojowych projektów na rzecz gospodarki regionu;
- ❖ Wydział, który posiada odpowiednią kadre i bazę naukowo-dydaktyczną, która umożliwia pełnienie wiodącej roli organizacyjnej w strukturze uniwersytetu.

## CELE STRATEGICZNE I OPERACYJNE

Do osiągnięcia celów nadrzędnych jakimi są uzyskiwanie nowych oraz podwyższanie posiadanym uprawnień do nadawania stopni i tytułów naukowych oraz rozwijanie oferty edukacyjnej poprzez tworzenie nowych specjalności i kierunków studiów niezbędne będzie osiągnięcie trzech pozostałych celów strategicznych. W celu stworzenia przejrzystej "mapy drogowej" osiągnięcia celów strategicznych, każdemu z nich przypisano cele operacyjne (szczegółowe), które jednocześnie wyznaczają obszary wdrażania *Strategii Rozwoju WMP AP*. Celom operacyjnym przyporządkowano poszczególne działania (zadania) przedstawione w formie kart strategicznych. Stanowią one wytyczne dla poszczególnych zespołów odpowiedzialnych za realizację działań. Taka metodyka pozwala na harmonijne przejście od poziomu strategicznego do etapu operacyjnego wdrażania nowej *Strategii Rozwoju WMP AP*.

Za osiągnięcie celu nadrzędnego, czyli uzyskanie nowych oraz podwyższanie posiadanych uprawnień do nadawania stopni i tytułów naukowych, odpowiedzialne są władze dziekańskie, zaś za rozwijanie oferty edukacyjnej poprzez tworzenie nowych specjalności i kierunków studiów dyrektorzy Instytutów. Oba gremia na bieżąco monitorują proces wdrażania *Strategii Rozwoju WMP AP* oraz dokonują jej aktualizacji ze względu na zmieniające się czynniki zewnętrzne, niezależne od Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego i Akademii Pomorskiej.

## CEL STRATEGICZNY 1.

### WZMOCNIENIE POTENCJAŁU BADAWCZO-NAUKOWEGO WYDZIAŁU

Siła i konkurencyjność Wydziału stanowiącego jednostkę organizacyjną uczelni, wyrażana kategorią przyznawaną jednostkom naukowym, wynika z oceny parametrycznej jednostki w zakresie osiągnięć naukowych i twórczych, potencjału naukowego, materialnych efektów działalności naukowej oraz pozostałych efektów działalności naukowej. Wymiar osiągnięć naukowych i twórczych ściśle zależy od osiągnięć badawczo-rozwojowych zauważonych i docenionych przez społeczność ludzi nauki. Wydział, który nie prowadzi prac badawczo-rozwojowych lub prowadzi je w ograniczonym zakresie, np. koncentrując się jedynie na problemach o charakterze lokalnym, w dłuższej perspektywie skazany jest na marginalizację, obniżenie posiadanej kategorii naukowej i utratę środków budżetowych na utrzymanie potencjału badawczego. Dlatego konieczne jest konsekwentne wzmacnianie potencjału badawczo-naukowego WMP AP, dążenie do podwyższania oceny parametrycznej oraz intensyfikacja działań zmierzających do pozyskiwania środków finansowych na realizację badań podstawowych jak i badawczo-rozwojowych.

Duże znaczenie w tym zakresie odgrywa długofalowa strategia wspierania różnorodności badawczej w kilku głównych tematach badawczych przy jednoczesnym zachowaniu harmonijnego rozwoju poszczególnych dyscyplin naukowych. Należy wspierać najbardziej efektywne i uznawane za priorytetowe i innowacyjne dla Wydziału obszary badawcze i powierzać ich realizację zespołom badawczym, które potrafią angażować w badania pracowników różnych jednostek organizacyjnych WMP jak również partnerów zagranicznych.

Harmonijny rozwój WMP związany jest ściśle z możliwością pozyskiwania funduszy zewnętrznych na finansowanie badań naukowych i prac rozwojowych. Osiągnięcie sukcesu w tym obszarze uzależnione jest od zaangażowania pracowników naukowo-badawczych lecz również od niezależnych od Wydziału czynników zewnętrznych, takich jak poziom wzrostu gospodarczego kraju, realizacja polityki Państwa w zakresie finansowania nauki i szkolnictwa wyższego czy też przychylności przedstawicieli administracji publicznej. W sytuacji chronicznego niedofinansowania nauki niezbędne jest motywowanie pracowników do wnioskowania o finansowanie innowacyjnych projektów badawczych jak również do pozyskiwania środków finansowych ze źródeł innych niż Narodowe Centrum Nauki czy Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Szczególną aktywność należy wykazać w dążeniu do pozyskiwania środków unijnych czy też pozostających w dyspozycji fundacji lub funduszy. Standardem powinno stać się

przedkładanie do oceny kilkunastu grantów rocznie, szczególnie tych ukierunkowanych na badania interdyscyplinarne w rozbudowanych zespołach badawczych.

Długoterminowa strategia rozwoju WMP powinna uwzględniać także potrzebę racjonalnego wykorzystania posiadanej infrastruktury technicznej, w szczególności badawczo-pomiarowej oraz ciągłe dążenie do rozbudowy i doposażenia istniejących laboratoriów. Szczególnie istotnym jest stworzenie nowego centrum dydaktyczno-badawczego, z szeregiem specjalistycznych pracowni umożliwiających zarówno interdyscyplinarne kształcenie studentów jak również prowadzenie interdyscyplinarnych prac badawczo-rozwojowych z wykorzystaniem nowoczesnych technologii ICT.

Realizacja ambitnych celów naukowych i optymalizowanie oferty edukacyjnej są ściśle uzależnione od struktury kadrowej pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału. Tylko odpowiednia liczba samodzielnych pracowników posiadających tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego zapewni Wydziałowi możliwość utrzymania aktualnie prowadzonych kierunków studiów I i II stopnia, uruchamiania nowych kierunków i specjalności, tworzenia nowych Instytutów, rozbudowania istniejącej struktury Zakładów, uzyskania kolejnych uprawnień do nadawania stopnia doktora a docelowo do nadawania stopnia doktora habilitowanego. Oznacza to, że pod względem polityki kadrowej władze WMP muszą zabiegać o utrzymanie aktualnego stanu samodzielnej kadry naukowej, a w związku z planowanym uzyskaniem możliwości nadawania stopnia naukowego doktora habilitowanego, kolejnych uprawnień doktorskich czy też uruchamianiem nowych kierunków studiów i specjalności dążyć zarówno do jej liczbowego wzrostu jak również do pozyskiwania pracowników o szerokim spektrum specjalizacji. Podstawą polityki kadrowej powinno być umiejętne stymulowanie rozwoju własnej kadry, a w zakresie niezbędnym dla rozwoju Wydziału, pozyskiwanie pracowników z zewnątrz. Dodatkowo, władze Wydziału muszą zabiegać o taki rozwój kadry, który umożliwi angażowanie się w realizację badań naukowych i prac rozwojowych z uwzględnieniem zapotrzebowania przedstawicieli władz samorządowych i sektora gospodarczego regionu.

Stymulowanie rozwoju własnej kadry musi uwzględniać mechanizm zapewnienia środków finansowych na badania młodym pracownikom nauki. Ze względu na utrudnione możliwości pozyskiwania zewnętrznych środków finansowych przez osoby rozpoczynające karierę naukową, które nie posiadają znaczącego dorobku naukowego, należy wnioskować o zwiększenie ogólnounuczelnianych środków finansowych przekazywanych osobom realizującym badania w obszarze nauk doświadczalnych, ścisłych, medycznych i nauk o zdrowiu. Stworzy to szanse awansu młodym pracownikom naukowym, którzy po podwyższeniu swoich kwalifikacji harmonijnie zastąpią profesorów przechodzących na emeryturę a tym samym zapewnią ciągłość "pokoleniową" i dalszy rozwój Wydziału. Jednym z mechanizmów "wstępnej selekcji" potencjalnych kandydatów na asystentów jak również zwyczajnym przejawem

dążenia do propagowania nauki powinno być angażowanie chętnych w działalność studenckich kół naukowych.

#### **CEL OPERACYJNY 1.1.**

##### **Zdobywanie nowych uprawnień do nadawania stopni i tytułów naukowych**

- 1.1.1. Opracowanie systemu wsparcia działalności pracowników naukowo-dydaktycznych służącego uzyskaniu kolejnych stopni i tytułów naukowych*
- 1.1.2. Opracowanie systemu wsparcia finansowego badań młodych pracowników naukowych*
- 1.1.3. Zdobywanie uprawnień do nadawania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie Biologia i stopnia doktora w dziedzinie Geografia*

#### **CEL OPERACYJNY 1.2.**

##### **Podwyższanie oceny parametrycznej jednostki**

- 1.2.1. Opracowanie regulaminu oceny okresowej pracowników Wydziału spójnego z kryteriami oceny parametrycznej jednostki*
- 1.2.2. Promowanie pracowników o znaczącym potencjale naukowym i intelektualnym wyłanianych na podstawie kryteriów naukometrycznych*
- 1.2.3. Stworzenie systemu motywacji do publikowania wyników badań w renomowanych czasopismach z tzw. "Listy Filadelfijskiej" o zasięgu międzynarodowym*
- 1.2.4. Obligowanie pracowników do formalnej realizacji niematerialnych efektów działalności naukowej*

#### **CEL OPERACYJNY 1.3.**

##### **Promowanie badań interdyscyplinarnych**

- 1.3.1. Realizacja badań naukowych w zakresie tematów innowacyjnych i interdyscyplinarnych*
- 1.3.2. Tworzenie wieloosobowych zespołów badawczych*
- 1.3.3. Zwiększenie aktywności w zakresie międzyregionalnej, krajowej i międzynarodowej współpracy naukowej*

#### **CEL OPERACYJNY 1.4.**

##### **Rozwój infrastruktury badawczej**

- 1.4.1. Stworzenie i aktualizacja wykazu aparatury kontrolno-pomiarowej oraz naukowej rozproszonej w strukturach Wydziału*

*1.4.2. Analiza potrzeb i optymalizacja inwestycji aparaturowych na Wydziale*

*1.4.3. Tworzenie wysokospecjalistycznych pracowni interdyscyplinarnych*

*1.4.4. Pozyskiwanie środków na rozwój i modernizację dużej infrastruktury badawczej*

*1.4.5. Rozbudowa systemów teleinformatycznych i aktualizacja oprogramowania komputerowego*

#### **CEL OPERACYJNY 1.5.**

##### **Propagowanie nauki wśród wyróżniającej się młodzieży w ramach działalności studenckich kół naukowych**

*1.5.1. Aktualizacja informacji o działalności studenckich kół naukowych*

*1.5.2. Rozszerzanie oferty tematycznej studenckich kół naukowych*

*1.5.3. Organizacja obozów i terenowych wyjazdów naukowych*

*1.5.4. Wspieranie inicjatyw studentów w zakresie prezentowania wyników badań i udziału w Konferencjach (np. Młodych Naukowców)*

## CEL STRATEGICZNY 2.

# ROZWÓJ OFERTY EDUKACYJNEJ I PODWYŻSZANIE JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

Fundamentalnym zadaniem WMP AP jest troska o najwyższą jakość procesu dydaktycznego. Oznacza to konieczność stałego uatrakcyjniania i unowocześniania zajęć dydaktycznych oraz niezbędność konstruowania oferty dydaktycznej tak, by zapewniała ona absolwentom Wydziału przewagę na rynku pracy. Polityka edukacyjna państwa wskazuje na konieczność tworzenia kierunków priorytetowych dla gospodarki kraju, zgodnych z zapotrzebowaniem rynku pracy i europejską wizją rozwoju społeczeństwa wiedzy, opartego m.in. na edukacyjnych profilach interdyscyplinarnych, a proces starzenia się społeczeństwa stwarza zapotrzebowanie na zawody medyczne i związane z opieką nad ludźmi w podeszłym wieku. Niezwykle ważne staje się kształtowanie współpracy międzynarodowej, a także samo umiędzynarodowienie procesu kształcenia. Należy też poszerzać i urozmaicać ofertę studiów podyplomowych, kursów doskonalących i szkoleń, w tym w ramach kształcenia ustawicznego. Należy przygotować się do idei LifeLong Learning - zapotrzebowanie na wiedzę będzie rosło, co należy uwzględnić w ofercie edukacyjnej Wydziału.

Wysoka jakość kształcenia ściśle wiąże się z kwalifikacjami nauczycieli akademickich. Ważnym elementem jest więc podnoszenie wymagań dotyczących kompetencji nauczycieli akademickich oraz stymulowanie ich rozwoju i ciągłego doskonalenia umiejętności dydaktycznych. Wynik powszechnej, obiektywnej i wielostronnej oceny jakości procesu dydaktycznego należy odzwierciedlać w ocenie nauczyciela akademickiego.

Uchwałą Nr R/0004/32/13 Senatu Akademii Pomorskiej w Słupsku z dnia 19 czerwca 2013r. zatwierdzono System Zarządzania Jakością Kształcenia w Akademii Pomorskiej w Słupsku. Celem ogólnym działalności podejmowanej w Akademii Pomorskiej w Słupsku, jak również na Wydziale, w zakresie zarządzania jakością kształcenia jest zwrócenie uwagi na trzy główne aspekty: zapewnianie jakości kształcenia, monitorowanie i ewaluacja jakości kształcenia oraz doskonalenie jakości kształcenia. Rozwój i optymalizacja wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia na Wydziale Matematyczno-Przyrodniczym jest głównym zadaniem na najbliższe lata.

### CEL OPERACYJNY 2.1.

#### Dostosowanie oferty dydaktycznej do zmieniających się potrzeb edukacyjnych

*2.1.1. Opracowanie perspektywicznego i kompleksowego planu rozwoju nowych kierunków (kierunków priorytetowych) dla gospodarki regionu*

- 2.1.2. *Doskonalenie oferty i organizacji zajęć zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy*
- 2.1.3. *Wprowadzenie nowej oferty kierunków studiów, w miarę możliwości - o profilu praktycznym, również we współpracy z innymi jednostkami AP lub innymi uczelniami*
- 2.1.4. *Dostosowanie planów studiów do procesu indywidualizacji kształcenia*
- 2.1.5. *Uzyskanie uprawnień do prowadzenia studiów III stopnia w obszarze nauk przyrodniczych*
- 2.1.6. *Przystosowanie procesu i warunków kształcenia dla potrzeb osób niepełnosprawnych*

#### **CEL OPERACYJNY 2.2.**

##### **Rozwój i optymalizacja wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia**

- 2.2.1. *Opracowanie i doskonalenie systemu ewaluacji jakości i efektów kształcenia na wszystkich stopniach i kierunkach studiów oraz studiach podyplomowych*
- 2.2.2. *Analiza losów absolwentów Wydziału na rynku pracy*
- 2.2.3. *Analiza oceny kompetencji studenta po odbyciu praktyk/staży*

#### **CEL OPERACYJNY 2.3.**

##### **Umiędzynarodowienie procesu kształcenia**

- 2.3.1. *Wprowadzanie oferty kształcenia w językach obcych, stworzenie warunków dla studentów z zagranicy do podjęcia tych studiów*
- 2.3.2. *Udział w tworzeniu Słupskiego Ośrodka Akademickiego (SOA) jako formy promowania ponadnarodowego modelu kształcenia zawodowego*
- 2.3.3. *Uruchomienie ponadnarodowego modelu kształcenia specjalistów w dziedzinie Ochrony Środowiska*
- 2.3.4. *Współpraca z uczelniami zagranicznymi w procesie kształcenia (wizyty wykładowców, wzmacnianie kadry nauczycieli akademickich o profesorów wizytujących z zagranicy)*
- 2.3.5. *Utworzenie bazy danych uczelni zagranicznych, z którymi współpracuje Wydział Matematyczno-Przyrodniczy*
- 2.3.6. *Sprzyjanie mobilności studentów i nauczycieli akademickich*
- 2.3.7. *Sporządzenie opisu procesu kształcenia na wszystkich stopniach w języku angielskim*



**CEL OPERACYJNY 2.4.**

**Rozbudowa nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej oraz wprowadzanie nowoczesnych metod kształcenia**

*2.4.1. Wykorzystanie systemu ICT w procesie kształcenia*

*2.4.2. Doposażenie sal i laboratoriów dydaktycznych w nowoczesny sprzęt naukowo-dydaktyczny*

*2.4.3. Utworzenie wysokospecjalistycznych pracowni dla potrzeb szkolnictwa praktycznego (zawodowego) na poziomie wyższym*

**CEL OPERACYJNY 2.5.**

**Przygotowanie oferty kształcenia ustawicznego**

*2.5.1. Organizacja studiów podyplomowych kształcących w dziedzinach, na które będzie rosło zapotrzebowanie na rynku pracy*

*2.5.2. Organizacja zajęć na zamówienie instytucji lub zapotrzebowanie grup zawodowych*

*2.5.3. Rozwijanie oferty Uniwersytetu Dziecięcego*

*2.5.4. Współpraca z Uniwersytetem Trzeciego Wieku*

*2.5.5. Wzmacnianie i utrzymywanie więzi z absolwentami Wydziału*

## CEL STRATEGICZNY 3.

# ROZWÓJ ŚCISŁEJ WSPÓŁPRACY Z OTOCZENIEM SAMORZĄDOWYM I GOSPODARCZYM

Ze względu na nowelizację ustawy "Prawo o szkolnictwie wyższym" oraz zmianę postrzegania roli szkolnictwa wyższego w środowisku społeczno-gospodarczym niezbędnym jest wprowadzenie wielu istotnych zmian w zasadach funkcjonowania WMP AP. Długoterminowa strategia rozwoju Wydziału powinna uwzględniać konieczność wprowadzenia takich rozwiązań, które stymulują rozwój Wydziału otwartego na otoczenie, wychodzącego na przeciw oczekiwaniom i problemom społeczno-gospodarczym miasta Słupska, powiatu słupskiego, województwa pomorskiego i Polski, Wydziału postrzeganego jako źródło szans oraz nowych możliwości działania.

Stymulowanie rozwoju Wydziału otwartego na otoczenie musi uwzględniać zarówno sferę edukacyjną jak i badawczo-rozwojową. W obszarze edukacyjnym konieczne jest tworzenie nowych kierunków i specjalności, które odpowiadają zapotrzebowaniu lokalnego rynku pracy. Absolwenci tych kierunków, w toku kształcenia, powinni nabywać umiejętności w obszarze wiedzy, praktyki i postaw społecznych, które zagwarantują im zatrudnienie w sektorze administracyjnym, gospodarczym lub ochronie zdrowia w regionie. Szczególnie istotna jest zatem konieczność wprowadzenia systemu społeczno-gospodarczych konsultacji programów kształcenia, weryfikowania efektów kształcenia, ewaluacji programów i ich ciągłego dostosowywania do zmiany oczekiwań zewnętrznych.

Otwartość na otoczenie musi także dotyczyć nieustannego poszukiwania możliwości współpracy z sektorem gospodarczym, administracyjnym oraz zakładami ochrony zdrowia i opieki społecznej (np. Urząd Miasta Słupska, Urząd Marszałkowski, lokalne urzędy gminne, Wojewódzki Szpital Specjalistyczny) a w szczególności realizacji prac badawczo-rozwojowych, które znajdą swoje praktyczne zastosowanie. Rozwój Wydziału w tym obszarze powinien być ukierunkowany na poszukiwanie partnerów zewnętrznych, którzy zechcą z Wydziałem współpracować na zasadach komercyjnych, partnerskich lub poprzez tworzenie konsorcjów dedykowanych do rozwiązania określonego problemu. Proces poszukiwania partnerów musi obejmować utworzenie łatwo dostępnej oferty usług takich jak szkolenia, badania i ekspertyzy. Proces ten powinien także uwzględniać analizę obecnych i przyszłych potrzeb partnerów i wynikających z tego konieczności podejmowania decyzji inwestycyjnych czy chociażby poszukiwania odpowiednich kandydatów wśród studentów do rozwiązania problemu partnera w ramach realizacji prac licencjackich lub magisterskich.

Otwartość oznacza również zaangażowanie Wydziału w promocję i organizację imprez edukacyjnych, popularnonaukowych i kulturalnych, w trakcie których wykorzystuje się

infrastrukturę Wydziału i udostępnia ją dzieciom, młodzieży, przyszłym kandydatom na studia czy też innym przedstawicielom społeczności lokalnej.

Poprzez aktywność pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału oraz ścisłą współpracę z centralnymi jednostkami organizacyjnymi Uczelni, takimi jak Biuro Karier i Współpracy z Gospodarką czy też Specjalista ds. Wizerunku i Promocji (Biuro Rektora) należy budować pozytywny wizerunek Wydziału, dążyć do komercjalizacji wyników badań oraz nieustannie poszerzać spektrum podmiotów partnerskich.

### **CEL OPERACYJNY 3.1.**

#### **Rozbudowa i optymalizacja sieci partnerów administracyjnych, ochrony zdrowia, edukacji i biznesu**

*3.1.1. Wybór strategicznych branż do współpracy Wydziału w środowisku edukacji, ochrony zdrowia, biznesu oraz administracji samorządowej zgodnie z profilem istniejących i rozwijanych nowych kierunków studiów oraz opracowanie bazy danych tych branż*

*3.1.2. Powołanie Rady Pracodawców przy WMP*

*3.1.3. Formalizowanie porozumień o współpracy partnerów administracyjnych, edukacyjnych, sektora ochrony zdrowia i biznesu z WMP*

### **CEL OPERACYJNY 3.2.**

#### **Stworzenie mechanizmów współpracy z władzami samorządowymi, sektorem biznesowym, gospodarczym oraz sektorem opieki zdrowotnej**

*3.2.1. Analiza oczekiwań gospodarki i rynku pracy w Subregionie Słupskim dla potrzeb nowych kierunków, w tym kierunków o profilu praktycznym (zawodowym)*

*3.2.2. Stworzenie rozbudowanej oferty praktyk zawodowych i staży dla studentów Wydziału w porozumieniu z władzami administracyjnymi i środowiskiem biznesu*

*3.2.3. Analiza potrzeb administracji samorządowej, lokalnego biznesu oraz opieki zdrowotnej w zakresie tematyki badawczej, analiz naukowych, projektów, patentów, kursów czy szkoleń zawodowych*

*3.2.4. Opracowanie kompleksowej i skoordynowanej oferty badań, usług, analiz czy rozwiązań problemów praktycznych, a także kursów i szkoleń zawodowych i wolontariatu studenckiego przy współpracy z przedsiębiorcami i zakładami pracy.*

*3.2.5. Wyznaczenie pełnomocników WMP do spraw kontaktów ze środowiskiem społeczno-gospodarczym oraz koordynacji oferty badawczo-usługowej Wydziału*

*3.2.6. Okresowe spotkania i konsultacje przedstawicieli Wydziału z reprezentantami administracji państwowej oraz środowisk związanych z edukacją, biznesem i ochroną zdro-*

*wia w celu dokonania bieżących korekt i modyfikacji programów kształcenia, a także przygotowania aktualnych ofert praktyk i staży zawodowych. Udział tych przedstawicieli w wybranych posiedzeniach Komisji ds. Zarządzania Jakością Kształcenia, współorganizacja Targów Edukacyjnych i Targów Pracy*

*3.2.7. Włączenie przedstawicieli edukacji, lokalnej administracji samorządowej oraz środowiskiem biznesu do procesu dydaktycznego poprzez umożliwienie wygłoszenia np. wykładów monograficznych lub seminariów poświęconych najbardziej aktualnym zagadnieniom gospodarczym, ekonomicznym lub społecznym*

## CEL STRATEGICZNY 4.

### WZROST EFEKTYWNOŚCI ZARZĄDZANIA

Sprawne i efektywne zarządzanie Wydziałem, warunkujące realizację wszystkich zadań związanych z jego rozwojem, powinno koncentrować się na wprowadzeniu zmian jakościowych poprzez implementację modeli zarządzania procesem kształcenia, kadrami, finansami oraz własnością intelektualną i procesem badawczym. Wypracowanie odpowiednich narzędzi zarządzania pozwoli na podwyższenie jakości funkcjonowania Wydziału tworząc korzystne warunki systemowo-organizacyjne do realizacji programu rozwoju uczelni.

Nadrzędnym celem w zakresie efektywnego zarządzania powinno być skierowanie działań w kierunku dostosowania badań naukowych Wydziału, podniesienie atrakcyjności kształcenia w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych i technicznych, podniesienie kwalifikacji kadry kierowniczej i naukowej w zakresie umiejętności zarządzania projektami badawczymi, komercjalizacji wyników prac badawczych oraz ochrony własności intelektualnej.

Konstruując cele operacyjne przyjęto, że powinny one dotyczyć wszystkich najistotniejszych obszarów funkcjonalnych Wydziału: procesu naukowo-dydaktycznego, finansów i infrastruktury materialnej oraz zasobów ludzkich.

#### CEL OPERACYJNY 4.1.

##### Wzrost efektywności zarządzania procesem dydaktycznym i jakością kształcenia

- 4.1.1. *Doskonalenie systemu kontrolowania procesu dydaktycznego w instytutach*
- 4.1.2. *Opracowanie procedury i Programu Lojalnościowego dla absolwentów Wydziału w związku z monitorowaniem ich losów zawodowych*

#### CEL OPERACYJNY 4.2.

##### Optymalizacja procesu zarządzania badaniami naukowymi, wiedzą i własnością intelektualną

- 4.2.1. *Opracowanie procedury dotyczącej polityki badawczej i prowadzenia projektów badawczych*
- 4.2.2. *Opracowanie systemu finansowania badań interdyscyplinarnych*
- 4.2.3. *Utworzenie i aktualizacja wydziałowej platformy zarządzania badaniami wraz z bazą osiągnięć naukowych pracowników Wydziału*

4.2.4. *Opracowanie systemu wdrażania wyników badań naukowych i transferu własności intelektualnej pracowników Wydziału do otoczenia zewnętrznego (biznesowego, administracyjnego i edukacyjnego regionu)*

#### **CEL OPERACYJNY 4.3.**

##### **Optymalizacja procesu zarządzania finansami i majątkiem Wydziału**

4.3.1. *Opracowanie modelu analizy kosztów badań naukowych, dydaktyki i utrzymania infrastruktury technicznej na wydziale oraz w poszczególnych instytutach*

4.3.2. *Opracowanie i wdrożenie procedury planowania budżetu Wydziału*

4.3.3. *Opracowanie i wdrożenie programu rozwoju lokalowego, infrastruktury badawczo-naukowej oraz systemu zarządzania pracownikami/laboratoriami*

#### **CEL OPERACYJNY 4.4.**

##### **Optymalizacja procesu zarządzania zasobami ludzkimi i ich kwalifikacjami**

4.4.1. *Opracowanie strategii rozwoju zasobów ludzkich (pracowników naukowo-dydaktycznych) na wydziale*

4.4.2. *Modyfikacja systemu okresowej oceny pracowników w powiązaniu z systemem wynagrodzeń i awansów*

4.4.3. *Opracowanie zintegrowanego systemu analizy kwalifikacji pracowników opartego na wielu źródłach informacji, w tym na wskaźnikach bibliometrycznych lub wskaźnikach alternatywnych (altmetrics), w celu podejmowania właściwych decyzji personalnych*

4.4.4. *Opracowanie systemu szkoleń kadry kierowniczej Wydziału (dyrektorów instytutów i kierowników zakładów) w zakresie: pozyskiwania funduszy zewnętrznych, zarządzania personelem, podstaw sponsoringu i fundraisingu, zarządzania projektami europejskimi, komunikacji interpersonalnej follow-up, zarządzaniem konfliktami i in.*

4.4.5. *Opracowanie systemu szkoleń pracowników w zakresie organizowania i doskonalenia procesu kształcenia (np. podniesienia kompetencji informatycznych, upowszechniania zajęć w formie problemowej, itp.)*

4.4.6. *Doskonalenie systemu motywacji pracowników do aktywnego zaangażowania w proces dydaktyczny i prace badawcze, m.in. poprzez przyjęcie zasady regularnego desygnowania do nagród rektorskich nauczycieli akademickich, którzy wykazują się szczególnymi osiągnięciami dydaktycznymi i naukowymi*

4.4.7. *Opracowanie systemu oceny efektywności czasu pracy pracowników naukowo-dydaktycznych*

## METODOLOGIA PRACY

Wydział Matematyczno-Przyrodniczy Akademii Pomorskiej w Słupsku, zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, jak również w odpowiedzi na potrzebę działania strategicznego, opracował Strategię Rozwoju na lata 2011-2015. Jednakże nowelizacja w 2013 r. ustawy "Prawo o szkolnictwie wyższym" wraz z wprowadzonymi przepisami wykonawczymi na tyle istotnie zmieniają wizję szkolnictwa wyższego i jego miejsca w środowisku społeczno-gospodarczym, że niezbędnym stało się opracowanie nowej, zaktualizowanej *Strategii WMP AP*, która w sposób przejrzysty ustali kierunki aktywności i rozwoju Wydziału w najbliższych latach.

Prace nad *Strategią* rozpoczęto w listopadzie 2013 roku, kilka miesięcy po podjęciu przez Senat Akademii Pomorskiej w Słupsku uchwały (nr R/0004/24/13) w sprawie przyjęcia *Strategii Rozwoju Akademii Pomorskiej w Słupsku na lata 2013-2020*. Dziekan WMP powołał *Komisję Dziekańską ds. Strategii Rozwoju WMP AP* oraz *Zespół ds. opracowania Strategii Rozwoju WMP AP*, w skład których weszli przedstawiciele całej społeczności akademickiej: Prodziekani, kadra profesorska (dyrektorzy wszystkich Instytutów), doktorzy, doktoranci, studenci oraz przedstawiciele administracji.

Prace pod przewodnictwem Prodziekana ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką już w pierwszych tygodniach zaowocowały zaprezentowaniem *Komisji Dziekańskiej ds. Opracowanie Strategii Rozwoju WMP* wstępnych celów strategiczno-operacyjnych. Ich opracowanie poprzedzono analizą obowiązującej *Strategii WMP AP*, *Strategii Rozwoju Akademii Pomorskiej w Słupsku na lata 2013-2020* oraz wielu dokumentów strategicznych szczebla ministerialnego i regionalnego, w szczególności Ustawy "Prawo o szkolnictwie wyższym" oraz *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*, *Strategii Rozwoju Miasta Słupska na lata 2007-2015* i *Strategii Rozwoju Gminy Słupsk w latach 2007-2015*. Pogłębiona analiza bieżącej sytuacji nastąpiła w kilku zespołach problemowych wyłonionych z członków *Komisji* i *Zespołu ds. opracowania Strategii Rozwoju WMP AP*, które na bieżąco konsultowały się z przedstawicielami ogólnouczelnianych jednostek organizacyjnych: Biurem Rektora, Biurem ds. Kształcenia i Studentów, Biurem ds. Nauki, Biurem Karier i Współpracy z Gospodarką, Kanclerzem i Kwestorem.

*Komisja Dziekańska ds. Strategii Rozwoju WMP AP* zatwierdziła plan *Strategii*, który uwzględniał konieczność przygotowania lub aktualizacji:

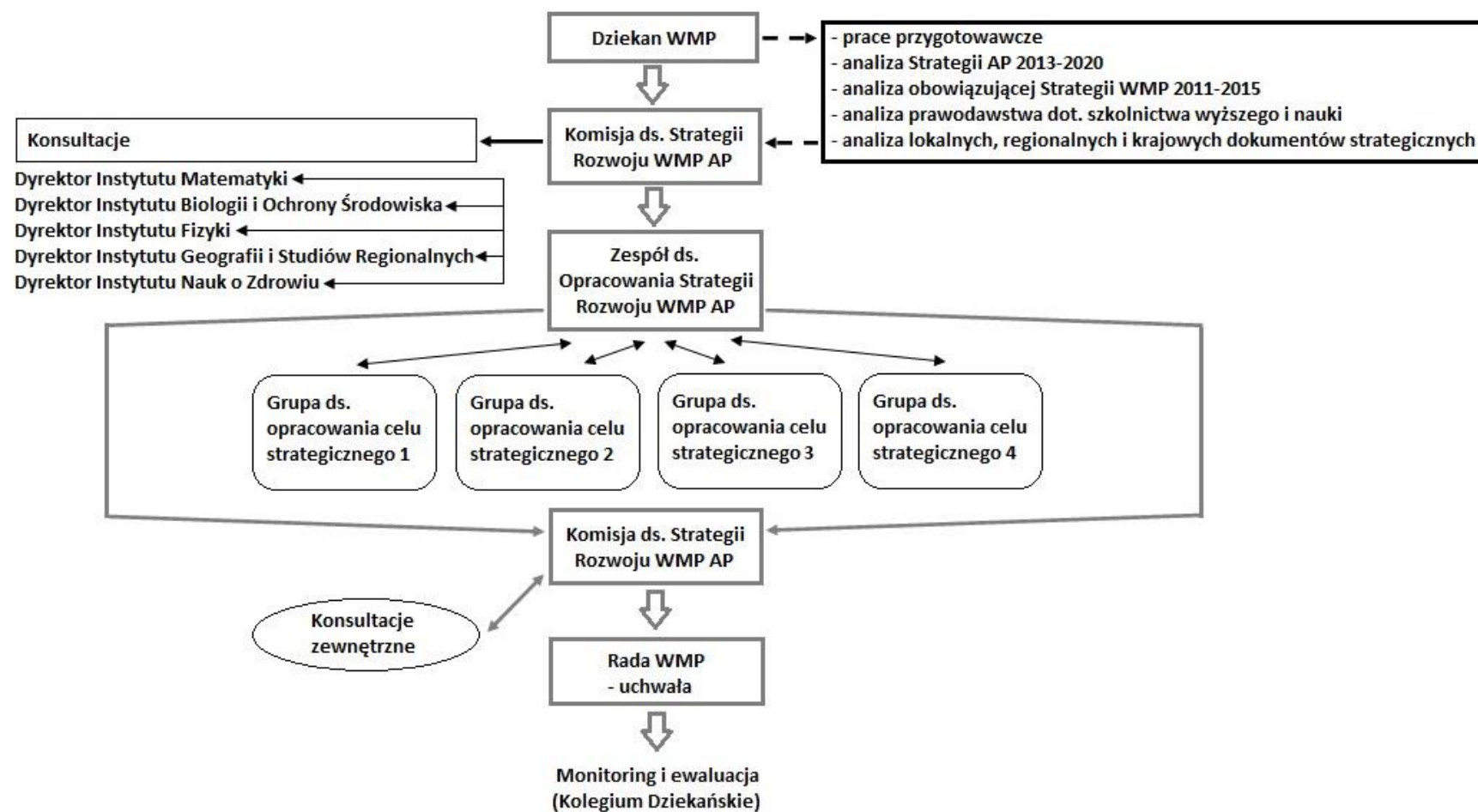
- ❖ Misji Wydziału,
- ❖ Wizji Wydziału,
- ❖ Celów strategiczno-operacyjnych,
- ❖ Analizy SWOT,
- ❖ Kart strategicznych.

Kolejnym etapem prac nad *Strategią Rozwoju WMP AP* były konsultacje na poziomie Instytutów, których uczestnicy opierając się na analizie SWOT, wnosili swoje uwagi do proponowanych zapisów *Wizji WMP* i wpisujących się w jej treść zadań strategiczno-operacyjnych. Poprzez Biuro Karier i Współpracy z Gospodarką prowadzono także konsultacje z otoczeniem zewnętrznym, w tym samorządowo-gospodarczym, oraz społecznością studencką. Rozmowy te potwierdziły zasadność wdrożenia nowej *Strategii Rozwoju WMP* i jego *Wizji* jego rozwoju zgodnych z potrzebami i oczekiwaniami społeczności studenckiej oraz środowiska pozaakademickiego.

Ostateczne zatwierdzenie przez *Komisję Dziekańską ds. Strategii Rozwoju WMP* wszystkich uwag do dokumentu, uchwalenie go przez Radę WMP, a także wydanie i rozpropagowanie go wśród pracowników i studentów Wydziału wieńczy etap przygotowawczy nad opracowaniem *Strategii Rozwoju WMP AP na lata 2014-2020* i rozpoczyna proces wdrażania i ewaluacji, który kontrolowany i monitorowany ma być przez Kolegium Dziekańskie. Szczegółowy harmonogram zebrań i metodologię pracy przedstawiono dodatkowo w formie schematycznej.



## ETAPY PRAC NAD STRATEGIĄ ROZWOJU WMP AP



## HARMONOGRAM PRAC NAD STRATEGIĄ ROZWOJU WMP AP

Data	Miejsce	Uczestnicy	Tematyka
13.11.2013 r.	Sala 8	Rada Wydziału WMP	Zarządzenie Dziekana ws. powołania Komisji Dziekańskiej ds. Strategii WMP AP i Zespołu ds. opracowania Strategii WMP AP
14.11.2013 r.	Dziekanat WMP	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Analiza obowiązującej Strategii, wybór metody
27.11.2013 r.	Sala 102	Komisja Dziekańska ds. Strategii WMP AP i Zespół ds. opracowania Strategii WMP AP	Analiza obowiązującej Strategii, ustalenie potrzeby nowelizacji Strategii w odniesieniu do zapisów Strategii Rozwoju AP na lata 2013-2020, wstępna prezentacja Wizji i zdefiniowanie celów strategicznych; wyłonienie zespołów ds. opracowania celów strategicznych; wstępna analiza SWOT; ustalenie terminarzu prac w zespołach
28.11.2013 r.	Dziekanat WMP	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką, Zespół ds. opracowania Strategii WMP AP	Zdefiniowanie Misji Wydziału
28.11.2013-5.12.2013 r.	Sekretariaty Instytutów	Zespół ds. opracowania Strategii Rozwoju WMP AP	Opis celów strategicznych, zdefiniowanie celów i działań operacyjnych
6.12.2013	Biuro Karier i Współpracy z Gospodarką	Przewodniczący Komisji, członkowie Biura	I Konsultacja z otoczeniem poprzez Biuro Karier i Współpracy z Gospodarką
9.12.2013	Dziekanat WMP	Komisja ds. Strategii Rozwoju WMP AP	Analiza i uwzględnienie uwag zgłoszonych do dokumentu
12.12.2013	Sala 8	Dziekan, Komisja Dziekańska ds. Strategii WMP AP i Zespół ds. opracowania Strategii	Omówienie zaktualizowanej Misji, Wizji, Celów strategicznych i operacyjnych, działań operacyjnych i analizy SWOT

		WMP AP	
16.12.2013	Biuro Karier i Współpracy z Gospodarką	Przewodniczący Komisji, członkowie Biura	II Konsultacja z otoczeniem poprzez Biuro Karier i Współpracy z Gospodarką
18.12.2013	Sala 8	Komisja Dziekańska ds. Strategii WMP AP i Zespół ds. opracowania Strategii WMP AP	Zatwierdzenie Misji, Wizji, Celów strategicznych i operacyjnych, działań operacyjnych i analizy SWOT
19.12.2013 - 08.01.2014 r.	Dziekanat WMP	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Opracowanie dokumentu
09.01.2014 r.	Sala 8	Komisja Dziekańska ds. Strategii WMP AP i Zespół ds. opracowania Strategii WMP AP	Analiza i dyskusja drobnych uwag zgłoszonych do dokumentu za pośrednictwem poczty elektronicznej, zatwierdzenie ostatecznej wersji dokumentu
15.01.2014 r.	Sala 8	Rada Wydziału WMP	Uchwała Rady Wydziału WMP

## ANALIZA SWOT

Możliwość rozwoju WMP AP uwarunkowana jest wieloma czynnikami, które obejmują zarówno pozytywne jak i negatywne czynniki zewnętrzne i wewnętrzne. Celem władz Wydziału i całej społeczności akademickiej jest wypracowanie i wdrożenie takich rozwiązań, które umożliwią szybkie i efektywne wykorzystanie atutów jednostki, które w sposób pozytywny wyróżniają ją w otoczeniu jak również zjawisk i tendencji zewnętrznych, które staną się impulsem do dalszego rozwoju lub znacząco osłabiają wpływ zagrożeń. Z drugiej strony aktywność władz musi koncentrować się na szybkim i obiektywnym rozpoznaniu i zdefiniowaniu słabych stron Wydziału, które umożliwi minimalizację ich negatywnego wpływu. Trochę o przyszłość i rozwój Wydziału musi także obejmować analizę zagrożeń wynikających z dynamicznej zmiany rzeczywistości prawnej, gospodarczej i politycznej.

Opracowanie analizy SWOT obejmuje mocne i słabe strony WMP AP oraz szanse i zagrożenia dla jego rozwoju we wszystkich obszarach działalności. Obiektywne i rzetelne zdefiniowanie wspomnianych wcześniej najistotniejszych szans i zagrożeń pozwoli nam je wykorzystać lub przewyciężyć, czego efektem będzie harmonijny i dynamiczny rozwój Wydziału.

## CZYNNIKI WEWNĘTRZNE

### MOCNE STRONY

- ❖ dynamiczny rozwój własnej kadry naukowo-dydaktycznej
- ❖ wsparcie finansowe i merytoryczne lokalnych władz samorządowych
- ❖ zmiana postrzegania wizerunku Wydziału przez sektor gospodarczy
- ❖ umiejętność dostosowania aktywności naukowej pracowników do wzrastających wymagań podmiotów oceniających
- ❖ możliwość budowania unikalnych relacji interpersonalnych pomiędzy studentami a nauczycielami akademickimi ze względu na małą liczebność grup studenckich
- ❖ umiejętność pozyskiwania środków finansowych na naukę z funduszy krajowych i unijnych
- ❖ ciągłe doposażanie sal dydaktycznych w technologii multimedialne
- ❖ dostęp do całotekstowych i abstraktowych baz danych
- ❖ znaczący potencjał kadrowy dla potrzeb kierunków priorytetowych dla gospodarki regionu
- ❖ Akademickie Centrum Czystej Energii

### SŁABE STRONY

- ❖ brak szerokiego spektrum aparatury kontrolno-pomiarowej
- ❖ ograniczona dostępność do budżetowych środków finansowych na rozwój nauki
- ❖ minimalna ilość wymaganych uprawnień do nadawania stopnia doktora
- ❖ zaawansowany wiek samodzielnych pracowników naukowych w niektórych Instytutach
- ❖ niewiarygodny rachunek kosztów kształcenia małych grup studenckich
- ❖ nadmierne obciążenie pracą administracyjną, promocyjną oraz usługową pracowników naukowo-dydaktycznych
- ❖ brak kierunków praktycznych na poziomie wyższym, dostosowanych do potrzeb gospodarki
- ❖ brak diagnozy i monitoringu potrzeb rynku pracy
- ❖ brak wieloaspektowej współpracy Wydziału z pracodawcami
- ❖ brak zaangażowania praktyków/przedsiębiorców w proces kształcenia
- ❖ niewielkie wykorzystanie istniejącej infrastruktury partnerskich Instytucji otoczenia biznesu (m.in. Słupskiego Inkubatora Technologicznego)
- ❖ ograniczona możliwość wspierania rozwoju karier przyszłych absolwentów
- ❖ brak równomiernego zaangażowania Instytutów w podwyższanie oceny parametrycznej

## CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE

### SZANSE

- ❖ przychylność sektora administracyjno-gospodarczego w zakresie realizacji kształcenia praktycznego na poziomie wyższym oraz zawodowych praktyk studenckich z wykorzystaniem Słupskiego Inkubatora Technologicznego
- ❖ konsekwentne wsparcie lokalnych i regionalnych władz samorządowych w zakresie inwestycyjnym i potrzeb mieszkaniowych
- ❖ wzrost zapotrzebowania społecznego na specjalistów usług medycznych
- ❖ spadek atrakcyjności oferty edukacyjnej uczelni niepublicznych wywołany względami ekonomicznymi
- ❖ wzrost aktywności sektora biznesowego w zakresie inwestycji w odnawialne źródła energii w regionie
- ❖ możliwość uzyskania uprawnień do nadawania stopnia doktora w Instytucie Geografii i Studiów Regionalnych oraz stopnia doktora habilitowanego w Instytucie Biologii i Ochrony Środowiska
- ❖ przyspieszenie rozwoju kadry dzięki uruchomieniu studiów doktoranckich w Instytucie Biologii i Ochrony Środowiska
- ❖ modyfikowanie istniejących i tworzenie nowych kierunków studiów i specjalności z uwzględnieniem lokalnej specyfiki sektora administracyjno-gospodarczego
- ❖ możliwość opracowania i wdrożenia kompleksowego programu szkolnictwa zawodowego na poziomie wyższym dla Subregionu Słupskiego
- ❖ realizacja wieloaspektowej współpracy Wydziału z pracodawcami celem rozwijania i dostosowywania

### ZAGROŻENIA

- ❖ konsekwentna realizacja polityki państwa w zakresie różnicowania rang uczelni wyższych
- ❖ ograniczona dostępność funduszy na inwestycje w zakresie dużej infrastruktury badawczej
- ❖ konkurencyjna oferta edukacyjna pomorskich uczelni wyższych
- ❖ niż demograficzny
- ❖ spadek zainteresowania kształceniem w ramach przyrodniczych i ścisłych studiów niestacjonarnych
- ❖ brak szerokiego zróżnicowania obszarów aktywności lokalnych podmiotów gospodarczych
- ❖ ograniczona chłonność lokalnego rynku pracy dla absolwentów studiów wyższych

oferty edukacyjnej do wymogów praktycznego kształcenia na potrzeby gospodarki

- ❖ ścisła współpraca Wydziału z uczelniami regionalnymi i lokalnymi
- ❖ wykorzystanie istniejącej infrastruktury partnerskich instytucji otoczenia biznesu dla potrzeb kształcenia praktycznego
- ❖ tworzenie na Wydziale kierunków interdyscyplinarnych dla potrzeb gospodarki, w tym w ramach współpracy międzynarodowej i międzyuczelnianej
- ❖ dostosowanie i doposażenie zasobów infrastrukturalnych i kadrowych Wydziału dla potrzeb kierunków praktycznych
- ❖ tendencja do tworzenia subregionalnych, interdyscyplinarnych centrów naukowo-badawczych

## PODSUMOWANIE

Przyjęcie uchwały o zatwierdzeniu Strategii Rozwoju Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego Akademii Pomorskiej w Słupsku stanowi jasny wyznacznik kierunku jego rozwoju w najbliższym dziesięcioleciu. Dokument ten nie stanowi jednak spisu pomysłów lecz jego znaczenie powinno być postrzegane z uwzględnieniem konkretnych celów strategiczno-operacyjnych i działań, definiujących szczegółowe zadania, których wykonanie umożliwi osiągnięcie zamierzonych celów. Wymagać to będzie zarówno podjęcia trudów wdrażania *Strategii* jak również monitoringu i ewaluacji efektów działań. W związku z tym dokument poszerzono do karty strategiczne, które wskazują ramy czasowe realizacji poszczególnych zadań, definiują jednostki odpowiedzialne jak również oczekiwane, wymierne efekty. Monitoring poziomu i jakości realizacji wytycznych pozwoli na ciągłą ocenę postępów rozwojowych, a jednocześnie będzie sygnalizować ewentualne opóźnienia i trudności pojawiające się na różnych etapach prac, które mogą wpłynąć negatywnie na możliwość uzyskania planowanych efektów.

Przyjęta i wdrażana *Strategia Rozwoju Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego na lata 2014-2020* powinna stanowić wzorzec dla strategii rozwoju jednostek organizacyjnych tworzących Wydział.



## KARTY STRATEGICZNE

Wierzymy, że monitoring i ewaluacja procesu wdrażania *Strategii Rozwoju WMP AP* zapewni sukces w osiągnięciu wytyczonych celów. Uwzględniając oczekiwania i rolę dokumentów strategiczno-operacyjnych w niniejszym dokumencie opracowano karty strategiczne uwzględniające 4 cele strategiczne wraz z zestawem celów operacyjnych, które podzielono na działania. W ramach działań zdefiniowano przewidywany termin realizacji, podmiot odpowiedzialny za realizację działań oraz miernik realizacji działania.

Wytyczone działania powinny być uwzględnione w planach pracy poszczególnych odpowiedzialnych jednostek a także być uwzględnione w strategiach rozwoju Instytutów WMP. Postępy realizacji działań zdefiniowanych w *Strategii* będą przedmiotem corocznej oceny Kolegium Dziekańskiego jako organu monitorującego.

<b>CEL STRATEGICZNY 1. WZMOCNIENIE POTENCJAŁU BADAWCZO-NAUKOWEGO WYDZIAŁU</b>			
<b>CEL OPERACYJNY 1.1. Zdobywanie nowych uprawnień do nadawania stopni i tytułów naukowych</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
<i>1.1.1. Opracowanie systemu wsparcia działalności pracowników naukowo-dydaktycznych służącego uzyskaniu kolejnych stopni i tytułów naukowych</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Dyrektorzy i Kierownicy Jednostek	Ilość uzyskanych stopni i tytułów naukowych
<i>1.2.1. Opracowanie systemu wsparcia finansowego badań młodych pracowników naukowych</i>	Do 31 grudnia 2014 r.	Dziekan Kolegium Dziekańskie	Regulamin podziału środków finansowych na granty młodych naukowców
<i>1.1.3. Zdobywanie uprawnień do nadawania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie Biologia i stopnia doktora w dziedzinie Geografia</i>	2014-2017	Dziekan	Ilość zdobytych uprawnień
<b>CEL OPERACYJNY 1.2. Podwyższanie oceny parametrycznej jednostki</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
<i>1.2.1. Opracowanie regulaminu oceny okresowej pracowników Wydziału spójnego z kryteriami oceny parametrycznej jednostki</i>	Do 31 grudnia 2014 r.	Wydziałowa Komisja ds. Oceny Okresowej Pracowników	Regulamin oceny pracowników WMP
<i>1.2.2. Promowanie pracowników o znaczącym potencjale naukowym i intelektualnym wyłanianych na podstawie kryteriów naukometrycznych</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Dyrektorzy i Kierownicy Jednostek	Ilość wniosków o nagrodę
<i>1.2.3. Stworzenie systemu motywacji do publikowania wyników badań w renomowanych czasopiśmie z tzw. "Listy Filadelfijskiej" o zasięgu</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Dyrektorzy Instytutów	Liczba publikacji

Wydział Matematyczno-Przyrodniczy Akademii Pomorskiej

<i>międzynarodowym</i>			
1.2.4. <i>Obligowanie pracowników do formalnej realizacji niematerialnych efektów działalności naukowej</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Dyrektorzy Instytutów	Ilość afiliowanych ekspertyz, opinii, umów
<b>CEL OPERACYJNY 1.3. Promowanie badań interdyscyplinarnych</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
1.3.1. <i>Realizacja badań naukowych w zakresie tematów innowacyjnych i interdyscyplinarnych</i>	Zadanie ciągłe	Kierownicy Zakładów	Ilość tematów i zadań badawczych
1.3.2. <i>Tworzenie wieloosobowych zespołów badawczych</i>	Zadanie ciągłe	Kierownicy Zakładów	Ilość zespołów badawczych
1.2.3. <i>Zwiększenie aktywności w zakresie regionalnej, krajowej i międzynarodowej współpracy naukowej</i>	Zadanie ciągłe	Dyrektorzy i Kierownicy Jednostek	Ilość porozumień o współpracy
<b>CEL OPERACYJNY 1.4. Rozwój infrastruktury badawczej</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
1.4.1. <i>Stworzenie i aktualizacja wykazu aparatury kontrolno-pomiarowej oraz naukowej rozproszonej w strukturach Wydziału</i>	Stworzenie do 30 czerwca 2014 r.; dalej zadanie ciągłe	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Wykaz aparatury
1.4.2. <i>Analiza potrzeb i optymalizacja inwestycji aparaturowych na Wydziale</i>	Zadanie ciągłe	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką Dyrektorzy Instytutów	Ilość inwestycji
1.4.3. <i>Tworzenie wysokospecjalistycznych pracowni interdyscyplinarnych</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką Dyrektorzy i Kierownicy Jednostek	Ilość pracowni

## Wydział Matematyczno-Przyrodniczy Akademii Pomorskiej

---

1.4.4. <i>Pozyskiwanie środków na rozwój i modernizację dużej infrastruktury badawczej</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan	Ilość pozyskanych środków
1.4.5. <i>Rozbudowa systemów teleinformatycznych i aktualizacja oprogramowania komputerowego</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Dyrektorzy Instytutów Sekcja Informatyki	Ilość licencji oprogramowania
<b>CEL OPERACYJNY 1.5. Propagowanie nauki wśród wyróżniającej się młodzieży w ramach działalności studenckich kół naukowych</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
1.5.1. <i>Aktualizacja informacji o działalności studenckich kół naukowych</i>	Zadanie ciągłe	Opiekunowie Kół Naukowych	Ilość aktualizacji na stronie internetowej Wydziału
1.5.2. <i>Rozszerzanie oferty tematycznej studenckich kół naukowych</i>	Zadanie ciągłe	Opiekunowie Kół Naukowych	Ilość kół, oferta tematyczna kół
1.5.3. <i>Organizacja obozów i terenowych wyjazdów naukowych</i>	Zadanie ciągłe	Opiekunowie Kół Naukowych	Ilość obozów i wyjazdów terenowych
1.5.4. <i>Wspieranie inicjatyw studentów w zakresie prezentowania wyników badań i udziału w Konferencjach (np. Młodych Naukowców)</i>	Zadanie ciągłe	Opiekunowie Kół Naukowych	Liczba uczestnictw

<b>CEL STRATEGICZNY 2. ROZWÓJ OFERTY EDUKACYJNEJ I PODWYŻSZANIE JAKOŚCI KSZTAŁCENIA</b>			
<b>CEL OPERACYJNY 2.1. Dostosowanie oferty dydaktycznej do zmieniających się potrzeb edukacyjnych</b>			
<b>Działanie</b>	<b>Czas realizacji</b>	<b>Odpowiedzialność</b>	<b>Mierniki</b>
<i>2.1.1. Opracowanie perspektywicznego i kompleksowego planu rozwoju nowych kierunków (kierunków priorytetowych) dla gospodarki regionu</i>	Do 2015 r.; dalej zadanie ciągłe	Dyrektorzy Instytutów	Plan rozwoju kierunków priorytetowych
<i>2.1.2. Doskonalenie oferty i organizacji zajęć zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy</i>	Zadanie ciągłe	Dyrektorzy Instytutów Wydziałowa i Instytutowe Komisje ds. WSZJK	Liczba zmodyfikowanych programów kształcenia
<i>2.1.3. Wprowadzenie nowej oferty kierunków studiów, w miarę możliwości - o profilu praktycznym, również we współpracy z innymi jednostkami AP lub innymi uczelniami</i>	Zadanie ciągłe	Dyrektorzy Instytutów Wydziałowa i Instytutowe Komisje ds. WSZJK	Liczba nowopowstałych programów kształcenia /specjalności /kierunków
<i>2.1.4. Dostosowanie planów studiów do procesu indywidualizacji kształcenia</i>	Do 1 października 2016 r.	Prodziekan ds. Kształcenia i Studentów Dyrektorzy Instytutów Wydziałowa i Instytutowe Komisje ds. WSZJK	Liczba zmodyfikowanych planów studiów
<i>2.1.5. Uzyskanie uprawnień do prowadzenia studiów III stopnia w obszarze nauk przyrodniczych</i>	Do końca 2020 r.	Dziekan i Prodziekani, powołany przez Dziekana zespół do przygotowania dokumentacji do MNiSW, Dyrektor IBiOŚ	Uzyskanie uprawnień
<i>2.1.6. Przystosowanie procesu i warunków kształcenia</i>	Do końca 2016 r.	Dziekan	Liczba wykonanych udoskonaleń

<i>dla potrzeb osób niepełnosprawnych</i>			
<b>CEL OPERACYJNY 2.2. Rozwój i optymalizacja wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
<i>2.2.1. Opracowanie i doskonalenie systemu ewaluacji jakości i efektów kształcenia na wszystkich stopniach i kierunkach studiów oraz studiach podyplomowych</i>	Opracowanie do 30 czerwca 2014 r.; dalej zadanie ciągłe	Wydziałowa i Instytutowe Komisje ds. WSZJK	Procedury ewaluacji jakości i efektów kształcenia
<i>2.2.2. Analiza losów absolwentów Wydziału na rynku pracy</i>	Zadanie ciągłe	Prodziekani Instytutowe Komisje ds. WSZJK	Raport losów absolwentów WMP
<i>2.2.3. Analiza oceny kompetencji studenta po odbyciu praktyk/staży</i>	Listopad każdego roku	Koordynatorzy Wydziałowi i Instytutowi ds. Praktyk i Staży	Raport oceny kompetencji
<b>CEL OPERACYJNY 2.3. Umiędzynarodowienie procesu kształcenia</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
<i>2.3.1. Wprowadzanie oferty kształcenia w językach obcych, stworzenie warunków dla studentów z zagranicy do podjęcia tych studiów</i>	Od 2015/2016	Dyrektorzy Instytutów	Liczba programów kształcenia w językach obcych; Liczba przyjętych na studia
<i>2.3.2. Udział w tworzeniu Słupskiego Ośrodka Akademickiego (SOA) jako formy promowania ponadnarodowego modelu kształcenia zawodowego</i>	2014/2015	Dziekan i Prodziekani Dyrektorzy Instytutów	Liczba studentów na kierunkach praktycznych
<i>2.3.3. Uruchomienie ponadnarodowego modelu</i>	2014/2015	Prodziekani	Opracowany program

## Wydział Matematyczno-Przyrodniczy Akademii Pomorskiej

<i>kształcenia specjalistów w dziedzinie Ochrony Środowiska</i>		Dyrektor IBiOŚ	kształcenia; liczba studentów na kierunku
<i>2.3.4. Współpraca z uczelniami zagranicznymi w procesie kształcenia (wizyty wykładowców, wzmacnianie kadry nauczycieli akademickich o profesorów wizytujących z zagranicy)</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką Dyrektorzy Instytutów	Liczba przedsięwzięć
<i>2.3.5. Utworzenie bazy danych uczelni zagranicznych, z którymi współpracuje Wydział Matematyczno-Przyrodniczy</i>	Utworzenie bazy danych II kwartał 2014	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Wykaz instytucji/uczelni, z którymi współpracuje WMP
<i>2.3.6 Sprzyjanie mobilności studentów i nauczycieli akademickich</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką Dyrektorzy Instytutów	Liczba mobilności
<i>2.3.7. Sporządzenie opisu procesu kształcenia na wszystkich stopniach w języku angielskim</i>	2015/2016	Dziekan	Opisy programów w języku angielskim
<b>CEL OPERACYJNY 2.4. Rozbudowa nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej oraz wprowadzanie nowoczesnych metod kształcenia</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
<i>2.4.1. Wykorzystanie systemu ICT w procesie kształcenia</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Dyrektorzy Instytutów	Liczba przedmiotów prowadzonych z wykorzystaniem ICT
<i>2.4.2. Doposażenie sal i laboratoriów dydaktycznych w nowoczesny sprzęt naukowo-dydaktyczny</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Kwota pozyskanych środków, liczba złożonych i pozytywnie ocenionych wniosków/projektów na dofinansowanie
<i>2.4.3. Utworzenie wysokospecjalistycznych pracowni</i>	Do 2016 r.	Dziekan	Liczba nowych pracowni

<i>dla potrzeb szkolnictwa praktycznego (zawodowego) na poziomie wyższym</i>		Dyrektorzy Instytutów	
<b>CEL OPERACYJNY 2.5. Przygotowanie oferty kształcenia ustawicznego</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
<i>2.5.1. Organizacja studiów podyplomowych kształcących w dziedzinach, na które będzie rosło zapotrzebowanie na rynku pracy</i>	Zadanie ciągłe	Prodziekani Dyrektorzy Instytutów	Liczba opracowanych programów kształcenia i uruchomionych kierunków studiów podyplomowych
<i>2.5.2. Organizacja zajęć na zamówienie instytucji lub zapotrzebowanie grup zawodowych</i>	Zadanie ciągłe	Prodziekani Dyrektorzy Instytutów	Liczba zrealizowanych zajęć na zamówienie instytucji/placówek
<i>2.5.3. Rozwijanie oferty Uniwersytetu Dziecięcego</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Dyrektorzy Instytutów	Liczba nowych przedmiotów
<i>2.5.4. Współpraca z Uniwersytetem Trzeciego Wieku</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Dyrektorzy Instytutów	Liczba projektów/przedsięwzięć
<i>2.5.5. Wzmacnianie i utrzymywanie więzi z absolwentami Wydziału</i>	Zadanie ciągłe	Dyrektorzy Instytutów Wydziałowa Komisja ds. WSZJK	Liczba absolwentów utrzymujących stały kontakt oraz współpracujących z jednostkami WMP



<b>CEL STRATEGICZNY 3. ROZWÓJ ŚCISŁEJ WSPÓŁPRACY Z OTOCZENIEM SAMORZĄDOWYM I GOSPODARCZYM</b>			
<b>CEL OPERACYJNY 3.1. Rozbudowa i optymalizacja sieci partnerów administracyjnych, ochrony zdrowia, edukacji i biznesu</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
<i>3.1.1. Wybór strategicznych branż do współpracy Wydziału w środowisku edukacji, ochrony zdrowia, biznesu oraz administracji samorządowej zgodnie z profilem istniejących i rozwijanych nowych kierunków studiów oraz opracowanie bazy danych tych branż</i>	Do 31 marca 2014 r.	Dziekan Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Liczba podmiotów gospodarczych zaproponowanych do potencjalnej współpracy
<i>3.1.2. Powołanie Rady Pracodawców przy WMP</i>	Do 30 czerwca 2014	Dziekan Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Rada Pracodawców
<i>3.1.3. Formalizowanie porozumień o współpracy partnerów administracyjnych, edukacyjnych, sektora ochrony zdrowia i biznesu z WMP</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką Dyrektorzy Instytutów	Liczba porozumień
<b>CEL OPERACYJNY 3.2. Stworzenie mechanizmów współpracy z władzami samorządowymi, sektorem biznesowym, gospodarczym oraz sektorem opieki zdrowotnej</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
<i>3.2.1. Analiza oczekiwań gospodarki i rynku pracy w Subregionie Słupskim dla potrzeb nowych kierunków, w tym kierunków o profilu praktycznym (zawodowym)</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką Dyrektorzy Instytutów	Dane dotyczące rozwoju sektora gospodarczego, usług edukacyjnych i zdrowotnych
<i>3.2.2. Stworzenie rozbudowanej oferty praktyk zawo-</i>	Zadanie ciągłe	Dyrektorzy Instytutów	Oferta praktyk

## Wydział Matematyczno-Przyrodniczy Akademii Pomorskiej

<i>dowych i staży dla studentów Wydziału w porozumieniu z władzami administracyjnymi i środowiskiem biznesu</i>		Wydziałowi i Instytutowi Koordynatorzy Praktyk	
3.2.3. <i>Analiza potrzeb administracji samorządowej, lokalnego biznesu oraz opieki zdrowotnej w zakresie tematyki badawczej, analiz naukowych, projektów, patentów, kursów czy szkoleń zawodowych</i>	Dane wstępne do 30 czerwca 2014 r.; dalej zadanie ciągłe	Prodzikan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką Dyrektorzy Instytutów	Dane dotyczące rozwoju sektora gospodarczego, jakości usług edukacyjnych i zdrowotnych
3.2.4. <i>Opracowanie kompleksowej i skoordynowanej oferty badań, usług, analiz czy rozwiązań problemów praktycznych, a także kursów i szkoleń zawodowych i wolontariatu studenckiego przy współpracy z przedsiębiorcami i zakładami pracy</i>	Do 31 grudnia 2014 r.	Dyrektorzy Instytutów Wydziałowy Koordynator ds. Praktyk	Liczba ofert
3.2.5. <i>Wyznaczenie pełnomocników WMP do spraw kontaktów ze środowiskiem społeczno-gospodarczym oraz koordynacji oferty badawczo-usługowej Wydziału</i>	Do 31 marca 2014 r.	Dyrektorzy Instytutów Wydziałowi i Instytutowi Koordynatorzy Praktyk Kierownicy Pracowni Umiejętności Zawodowych	Wykaz proponowanych nauczycieli Liczba zaopiniowanych ofert naukowo-badawczych
3.2.6. <i>Okresowe spotkania i konsultacje przedstawicieli Wydziału z reprezentantami administracji państwowej oraz środowisk związanych z edukacją, biznesem i ochroną zdrowia w celu dokonania bieżących korekt i modyfikacji programów kształcenia, a także przygotowania aktualnych ofert praktyk i staży zawodowych. Udział tych przedstawicieli w wybranych posiedzeniach Komisji ds. WSZJK, współorganiza-</i>	Po każdym semestrze lub w razie potrzeby w związku z wprowadzaniem zmian	Dziekan Dyrektorzy Instytutów Wydziałowa Komisja ds. WSZJK	Liczba wspólnych przedsięwzięć (np. spotkań, programów z wprowadzonymi zmianami, propozycji sylabusów praktyk, liczba opinii, poprawek do dokumentacji praktyk i staży). Wyniki pomiaru jakości

<i>cja Targów Edukacyjnych i Targów Pracy</i>			pracy absolwentów.
3.2.7. <i>Włączenie przedstawicieli edukacji, lokalnej administracji samorządowej oraz środowiskiem biznesu do procesu dydaktycznego poprzez umożliwienie wygłoszenia np. wykładów monograficznych lub seminariów poświęconych najbardziej aktualnym zagadnieniom gospodarczym, ekonomicznym lub społecznym</i>	Zadanie ciągłe	Dyrektorzy Instytutów	Liczba i rodzaj zajęć w danym roku akademickim

<b>CEL STRATEGICZNY 4. WZROST EFEKTYWNOŚCI ZARZĄDZANIA</b>			
<b>CEL OPERACYJNY 4.1. Wzrost efektywności zarządzania procesem dydaktycznym i jakością kształcenia</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
4.1.1. <i>Doskonalenie systemu kontrolowania procesu dydaktycznego w instytutach</i>	Zadanie ciągłe	Prodziekan ds. Kształcenia i Studentów Wydziałowa Komisja ds. WSZJK	Procedura
4.1.2. <i>Opracowanie procedury i Programu Lojalnościowego dla absolwentów Wydziału w związku z monitorowaniem ich losów zawodowych</i>	Do 31 czerwca 2014 r.	Prodziekan ds. Kształcenia i Studentów Wydziałowa Komisja ds. WSZJK	Procedura Ankieta on-line
<b>CEL OPERACYJNY 4.2. Optymalizacja procesu zarządzania badaniami naukowymi, wiedzą i własnością intelektualną</b>			
Działanie	Czas realizacji	Odpowiedzialność	Mierniki
4.2.1. <i>Opracowanie procedury dotyczącej polityki badawczej i prowadzenia projektów badawczych</i>	Do 31 marca 2014	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Procedura Liczba projektów/grantów
4.2.2. <i>Opracowanie systemu finansowania badań interdyscyplinarnych</i>	2014-2015	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Procedura Regulamin
4.2.3. <i>Utworzenie i aktualizacja wydziałowej platformy zarządzania badaniami wraz z bazą osiągnięć naukowych pracowników Wydziału</i>	Do 30 grudnia 2014 r.; dalej zadanie ciągłe	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Portal internetowy
4.2.4. <i>Opracowanie systemu wdrażania wyników badań naukowych i transferu własności intelektualnej pracowników Wydziału do otoczenia</i>	Do 30 czerwca 2014 r.	Prodziekan ds. Nauki i Współpracy z Gospodarką	Procedura Liczba wdrożonych projektów

## Wydział Matematyczno-Przyrodniczy Akademii Pomorskiej

<i>zewnątrznego (biznesowego, administracyjnego i edukacyjnego regionu)</i>			
<b>CEL OPERACYJNY 4.3. Optymalizacja procesu zarządzania finansami i majątkiem Wydziału</b>			
Działanie		Czas realizacji	Odpowiedzialność
4.3.1. <i>Opracowanie modelu analizy kosztów badań naukowych, dydaktyki i utrzymania infrastruktury technicznej na wydziale oraz w poszczególnych instytutach</i>		Do 31 marca 2014 r.	Dziekan Dyrektorzy Instytutów
4.3.2. <i>Opracowanie i wdrożenie procedury planowania budżetu Wydziału</i>		Do 30 czerwca 2014 r.	Dziekan Dyrektorzy Instytutów
4.3.3. <i>Opracowanie i wdrożenie programu rozwoju lokalowego, infrastruktury badawczo-naukowej oraz systemu zarządzania pracownikami/laboratoriami</i>		Do 31 grudnia 2016 r.	Dziekan Dyrektorzy Instytutów
<b>CEL OPERACYJNY 4.4. Wzrost efektywności zarządzania zasobami ludzkimi i ich kwalifikacjami</b>			
Działanie		Czas realizacji	Odpowiedzialność
4.4.1. <i>Opracowanie strategii rozwoju zasobów ludzkich (pracowników naukowo-dydaktycznych) na Wydziale</i>		Do 31 grudnia 2014 r.	Dziekan Dyrektorzy Instytutów
4.4.2. <i>Modyfikacja systemu okresowej oceny pracowników w powiązaniu z systemem wynagrodzeń i awansów [usunąć]</i>		Do 30 czerwca 2014 r.	Dziekan Uczelniana Komisja Oceniająca
4.4.3. <i>Opracowanie zintegrowanego systemu analizy kwalifikacji pracowników opartego na wielu źródłach informacji, w tym na wskaźnikach bi-</i>		Do 30 czerwca 2014 r.	Dziekan Dyrektorzy Instytutów
			Mierniki
			Liczba modeli
			Procedura
			Program rozwoju
			Strategia
			Procedura Liczba wyróżniających się pracowników naukowo-dydaktycznych
			Procedura Indywidualne wskaźniki bibliometryczne

## Wydział Matematyczno-Przyrodniczy Akademii Pomorskiej

<i>bliometrycznych lub wskaźnikach alternatywnych (altmetrics), w celu podejmowania właściwych decyzji personalnych</i>			
4.4.4. <i>Opracowanie systemu szkoleń kadry kierowniczej Wydziału (dyrektorów instytutów i kierowników zakładów) w zakresie: pozyskiwania funduszy zewnętrznych, zarządzania personelem, podstaw sponsoringu i fundraisingu, zarządzania projektami europejskimi, komunikacji interpersonalnej follow-up, zarządzaniem konfliktami i in.</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan	Liczba przeszkolonych przedstawicieli kadry kierowniczej Certyfikaty ukończenia kursów/szkoleń
4.4.5. <i>Opracowanie systemu szkoleń pracowników w zakresie organizowania i doskonalenia procesu kształcenia (np. podniesienia kompetencji informatycznych, upowszechniania zajęć w formie problemowej, itp.)</i>	Zadanie ciągłe	Dziekan Dyrektorzy Instytutów Wydziałowa Komisja ds. WSZJK	Liczba przeszkolonych pracowników
4.4.6. <i>Doskonalenie systemu motywacji pracowników do aktywnego zaangażowania w proces dydaktyczny i prace badawcze, m.in. poprzez przyjęcie zasady regularnego desygnowania do nagród rektorskich nauczycieli akademickich, którzy wykazują się szczególnymi osiągnięciami dydaktycznymi i naukowymi</i>	Zadanie ciągłe	Dyrektorzy Instytutów	Procedura Liczba pracowników desygnowanych do nagrody Rektora
4.4.7. <i>Opracowanie systemu oceny efektywności czasu pracy pracowników naukowo-dydaktycznych</i>	Do 30 września 2014 r.	Dziekan Dyrektorzy Instytutów	Procedura