



**Strategia rozwoju
Wydziału Elektrycznego ZUT w Szczecinie
do roku 2020**

Wydział I kategorii

Strategię opracował zespół w składzie:

dr inż. Marcin Hołub – przewodniczący, prodziekan ds. organizacji i rozwoju

prof. dr hab. inż. Zbigniew Emirsajłow

prof. dr hab. Ewa Weinert-Rączka

dr hab. inż. Michał Zeńczak, prof. ZUT

dr hab. inż. Krzysztof Pietruszewicz

dr inż. Bogusław Węgrzyn

dr inż. Paweł Włoch – przedstawiciel Rady Przemysłowo-Programowej Wydziału Elektrycznego

mgr inż. Paweł Waszczuk – przedstawiciel doktorantów

mgr inż. Justyna Jończyk - sekretarz

Strategia przyjęta Uchwałą Rady Wydziału Elektrycznego ZUT w Szczecinie z dnia 7.02.2013 r.

Kopiowanie i rozpowszechnianie treści poza Wydziałem wymaga zgody Dziekana.

WIZJA: *Wydział Elektryczny Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie wiodącą jednostką naukowo-dydaktyczną prowadzącą innowacyjne badania naukowe i wszechstronne kształcenie studentów, uczestniczącą w transferze wiedzy i technologii dla gospodarki oraz dobra społeczności regionu i kraju.*

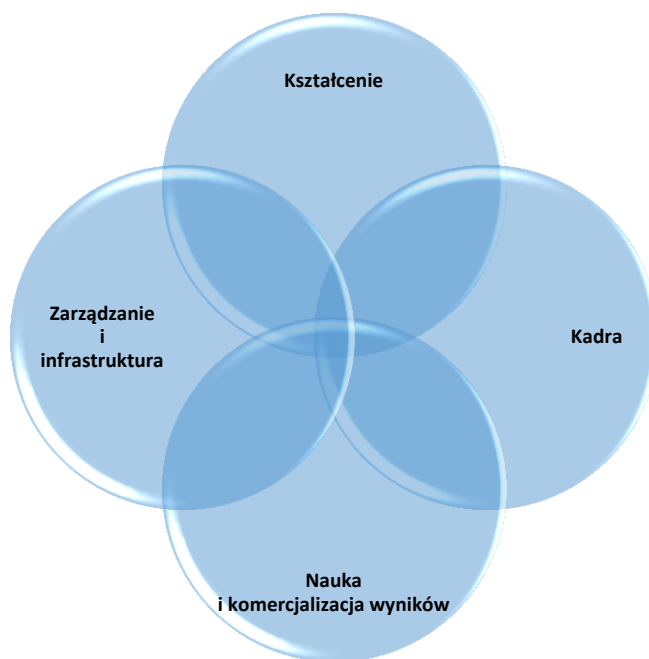
MISJA: *Wydział Elektryczny Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie jednostką zwiększającą swoją rozpoznawalność na arenie krajowej i międzynarodowej oraz działającą tak, aby absolwenci mogli zasilać elity inżynierskie, menedżerskie i naukowe w regionie, kraju i Unii Europejskiej.*

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP.....	7
2. KSZTAŁCENIE	11
2.1 ANALIZA SWOT.....	11
2.2. CELE STRATEGICZNE, DZIAŁANIA ORAZ KOMENTARZE	11
3. NAUKA I KOMERCJALIZACJA WYNIKÓW BADAŃ.....	21
3.1 ANALIZA SWOT.....	21
3.2. CELE STRATEGICZNE, DZIAŁANIA I KOMENTARZE	21
4. KADRA	27
4.1. ANALIZA SWOT.....	27
4.2. CELE STRATEGICZNE, DZIAŁANIA I KOMENTARZE	27
5. ZARZĄDZANIE I INFRASTRUKTURA	31
5.1. ANALIZA SWOT.....	32
5.2. CELE STRATEGICZNE, DZIAŁANIA I KOMENTARZE.	32
6. PODSUMOWANIE.....	37

1. WSTĘP

Potrzeba określenia nowej strategii Wydziału Elektrycznego wynika z faktu przyjęcia uchwałą nr 30 Senatu Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie z dnia 27.06.2011 strategii nowej uczelni, powstałej z połączenia Politechniki Szczecińskiej i Akademii Rolniczej w Szczecinie. Proponowany dokument stanowi element wyżej wymienionej strategii z perspektywy aktualnej oceny sytuacji na Wydziale. Strategia Wydziału Elektrycznego Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie obejmuje 4 kluczowe obszary funkcjonowania jednostek organizacyjnych uczelni wyższych: kształcenie, badania naukowe wraz z komercjalizacją ich wyników, kadre oraz zarządzanie i infrastrukturę. Pomimo, iż wszystkie te obszary wzajemnie się przenikają oraz wzajemnie na siebie oddziałują, zostały poddane wyodrębnionej analizie. Dla każdego działu zaproponowano również zestaw celów do osiągnięcia wraz z działaniami służącymi ich realizacji.



Rys. 1 Kluczowe obszary działalności Wydziału ujęte w strategii.

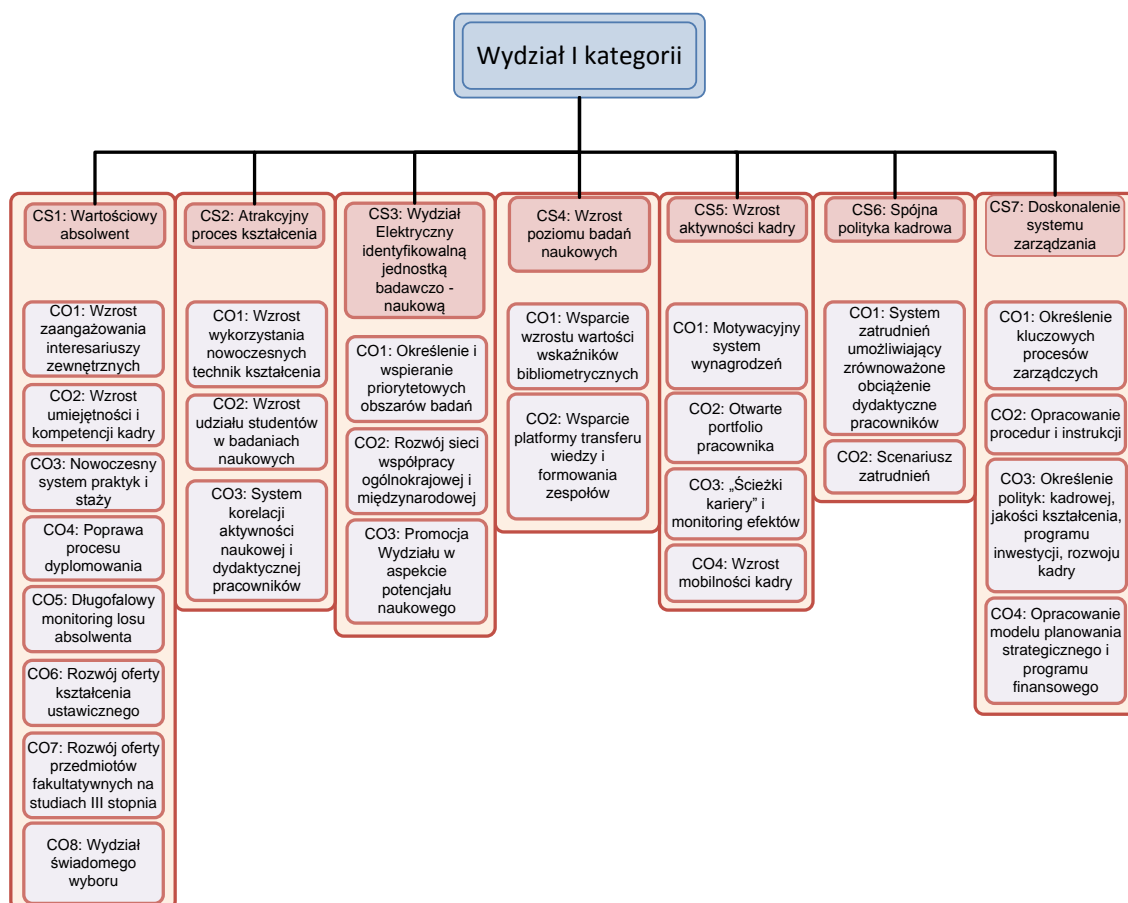
Warto zauważyć, że misja, wizja oraz zestaw celów strategicznych Wydziału stanowią pewne uszczegółowienie Strategii Uczelni, jednocześnie wpisując się w cele strategii miasta Szczecina (uchwała Rady Miasta z 19 grudnia 2011), województwa zachodniopomorskiego (uchwała XLII sesji Sejmiku Województwa Zachodniopomorskiego z 22 czerwca 2010), Regionu Morza Bałtyckiego (aktualizacja Action Plan SEC(2009), 712/2, styczeń 2012) oraz w dalekosiężną wizję „Europa 2020”.

Podobnie jak w strategii Unii Europejskiej, zwraca się szczególną uwagę na zagadnienia związane z:

- edukacją (zachęcaniem do nauki, studiów i podnoszenia kwalifikacji, wysokim poziomem kształcenia akademickiego),
- badaniami naukowymi/innowacjami – założona przez wizję „Europa 2020” unia innowacji przewiduje wykorzystywanie działalności badawczo-rozwojowej i innowacyjnej do rozwiązywania najpoważniejszych problemów, jakim musi stawić czoło nasze społeczeństwo, takich jak zmiany klimatu, efektywność energetyczna i oszczędne korzystanie z wszelkich zasobów, ochrona zdrowia oraz zmiany demograficzne. Wszystkie wymienione powyżej zagadnienia ściśle wiążą się z tematyką prac naukowych prowadzonych na Wydziale. Dodatkowo przewiduje się wzmocnienie każdego elementu procesu innowacji, począwszy od wstępnych projektów badawczych aż po komercyjne wykorzystanie ich wyników,
- tworzeniem społeczeństwa cyfrowego (wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych).

Dużą szansę rozwoju sektora badań i rozwoju w Europie stanowi plan zwiększenia łącznego poziomu inwestycji publicznych i prywatnych do wysokości 3 proc. unijnego PKB, a także plan zapewnienia lepszych warunków dla badań i rozwoju oraz innowacji. W plany te wpisuje się również dokument nr 9/VI Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich z 11 stycznia 2013 oraz apel do parlamentu i Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o nadanie najwyższego priorytetu rozwojowi szkolnictwa wyższego, nauki i kultury.

Wypełnienie zakładanych celów strategicznych służyć ma osiągnięciu celu nadrzędnego Wydziału: uzyskaniu czołowej pozycji w rankingu wydziałów elektrycznych w Polsce. Realizacji tego celu nadrzędnego podporządkowano cele strategiczne Wydziału oraz cele operacyjne. Wzajemne zależności graficznie prezentuje kolejny rysunek.



Rys. 2. Cel nadrzędny oraz zestaw celów strategicznych i operacyjnych Wydziału.

Przedstawiona strategia jest kontynuacją oraz ewolucją procesów zaproponowanych w strategii Wydziału Elektrycznego do roku 2010. Jednocześnie jest zbieżna ze Strategią i Misją Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie do roku 2020 zapewniając przygotowanie świątłych i świadomych swej roli w Polsce, Europie i świecie elit intelektualnych, zdolnych przyjąć i podjąć w przyszłości zadania kształtowania postaw patriotyzmu, humanizmu i tolerancji. W sposób szczególny strategia wiąże się z następującymi celami strategicznymi ZUT:

3. Uniwersytet wysokiej jakości,
4. Racjonalne zarządzanie zasobami ludzkimi,
5. Nowoczesne zarządzanie infrastrukturą,
6. Sprawny system zarządzania informacją.

Dodatkowo widoczny jest szczególnie ścisły związek z celami szczegółowymi:

- 1.2.1. Kształcenie przy wykorzystaniu całego potencjału ZUT,
- 3.1. Absolwent wysokiej jakości,
- 3.2. „Uczelnia najwyższej kategorii”,
- 4.1. Zintegrowany system oceny i motywacji pracowników,
- 4.2. Kompetentna i etyczna kadra,
- 6.2. Sprawny system informacji o potencjale Uczelni w poszczególnych obszarach działania.

2. KSZTAŁCENIE

Kształcenie jest kluczowym obszarem działalności Wydziału. Atrakcyjny proces kształcenia oraz wyraźny związek profilu absolwenta z potrzebami otoczenia Wydziału to elementy niezbędne do osiągnięcia celu nadrzędnego strategii. Obecną analizę obszaru kształcenia, w formie analizy SWOT, zaprezentowano poniżej.

2.1 Analiza SWOT

S	Mocne strony <ul style="list-style-type: none"> S1. Dynamiczna kadra ze wsparciem doświadczonych pracowników S2. Atrakcyjna i szeroka oferta kształcenia w tym kierunku zamawiane S3. Silna współpraca z interesariuszami zewnętrznymi S4. Baza lokalowa dostosowana do nowoczesnego kształcenia S5. Informatyzacja procesu kształcenia – wewnętrzny system intranetowy SIWE S6. Szeroki program ewaluacji jakości kształcenia S7. Wspieranie rozwoju studentów w ramach kół naukowych 	W	Słabe strony <ul style="list-style-type: none"> W1. Przeciążenie dydaktyczne części kadry W2. Brak systemu ustawicznego wzmocnienia kompetencji kadry W3. Niewystarczająca ilość zajęć rozwijających kreatywność studenta W4. Niskie wskaźniki internacjonalizacji W5. Niewystarczająco rozwinięte mechanizmy angażujące studentów w badania naukowe W6. Brak spójności w kryteriach oceny studentów przez różnych prowadzących
O	Szanse <ul style="list-style-type: none"> O1. Autonomia programowa Wydziału O2. Wzrost zainteresowania obszarem nauk technicznych wśród młodzieży O3. Atrakcyjne perspektywy kariery absolwentów O4. Wsparcie procesu kształcenia za pomocą projektów unijnych i państwowych O5. Instrumenty wspomagające wymianę studencką O6. Otwarcie specjalistycznego rynku pracy w krajach europejskich O7. Rozwój systemu wyjazdów zagranicznych dla studentów i dla kadry O8. Zwiększenie uznawalności kompetencji absolwentów na arenie międzynarodowej 	T	Zagrożenia <ul style="list-style-type: none"> T1. Niekorzystne zmiany demograficzne T2. Obniżający się poziom kształcenia w szkolnictwie średniego stopnia T3. „Ucieczka” absolwentów szkół średnich do innych ośrodków akademickich, w tym zagranicznych T4. Słaba kondycja gospodarcza regionu T5. Spadek popularności studiów niestacjonarnych, drugiego i trzeciego stopnia oraz studiów podyplomowych T6. Przepisy uczelni ograniczające inicjatywy pro jakościowe T7. Niejasne perspektywy finansowania ze środków UE

2.2. Cele strategiczne, działania oraz komentarze

KSZTAŁCENIE – CS1: Wartościowy absolwent			
Cel operacyjny	Podmioty odpowiedzialne	Okres realizacji	Ryzyko nieosiągnięcia celu
CO1: Wzrost zaangażowania interesariuszy zewnętrznych	Prodziekan ds. organizacji i rozwoju, Rada Wydziału, Rada Przemysłowo-Programowa	2020	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liczba kursów/wykładów z udziałem interesariuszy zewnętrznych – w 2014 roku przynajmniej 10, w roku 2015 przynajmniej 15, w roku 2020 przynajmniej 20 ▪ Liczba prac dyplomowych prowadzonych we współpracy z partnerami zewnętrznymi – w roku 2015 przynajmniej 10%, w roku 2020 przynajmniej 15% 			

CO2: Wzrost umiejętności i kompetencji kadry	Kierownicy Katedr	Ciągły	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liczba ukończonych kursów/szkoleń pracowników – w roku 2015 łącznie przynajmniej 50, w roku 2020 łącznie co najmniej 100 			
CO3: Nowoczesny system praktyk i staży	Prodziekan ds. nauczania, Pełnomocnik dziekana ds. praktyk studenckich, Rada Przemysłowo-Programowa	2020	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Funkcjonalny moduł obsługi praktyk i staży w systemie SIWE ▪ Liczba studentów realizujących praktyki pod kontrolą systemu – 40% w roku 2014, 100% w roku 2020 ▪ Liczba ankiet przeprowadzonych wśród studentów i przedsiębiorców – w roku 2015 co najmniej połowa studentów i przedsiębiorców, w roku 2020 80% studentów i przedsiębiorców 			
CO4: Poprawa procesu dyplomowania	Prodziekan ds. nauczania, Kierownicy Katedr	2020	Małe
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liczba prac zgłoszonych na konkursy zewnętrzne: w roku 2014 co najmniej 5, w roku 2020 co najmniej 5% ▪ Liczba ankiet wypełnionych przez przewodniczących egzaminu dyplomowego bez zastrzeżeń do pracy: 95% w roku 2014, 99% w roku 2020 ▪ Terminowe zakończenie procesu dyplomowania oraz obrony prac doktorskich na studiach III stopnia: w roku 2020 70% prac zakończonych terminowo 			
CO5: Długofalowy monitoring losu absolwenta	Kierownicy Katedr, Prodziekan ds. nauczania	Ciągły	Niskie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liczba ankiet przeprowadzanych wśród absolwentów oraz przedsiębiorców po zakończeniu kształcenia: przynajmniej 100 w roku 2015, łącznie przynajmniej 500 w roku 2020 ▪ Dane GUS/Urzędu Pracy dotyczące absolwentów kierunków technicznych 			
CO6: Rozwój oferty kształcenia ustawicznego	Kierownicy Katedr, Prodziekan ds. nauczania	2020	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liczba kursów, studiów podyplomowych: w roku 2015 co najmniej 3, w roku 2020 co najmniej 5 ▪ Badanie ankietowe dotyczące tematyki kursów i potencjalnej liczby uczestników, przeprowadzane wśród partnerów przemysłowych: najpóźniej w roku 2013 			

CO7: Rozwój oferty przedmiotów fakultatywnych na studiach 3 stopnia	Kierownik studiów doktoranckich, Prodziekan ds. nauczania	2015	Niskie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> Liczba nowych, fakultatywnych modułów kształcenia na studiach 3 stopnia: - co najmniej 3 w roku 2014, co najmniej 5 w roku 2015 w tym przynajmniej 2 w języku angielskim 			
CO8: Wydział świadomego wyboru	Prodziekan ds. organizacji i rozwoju, pełnomocnik ds. promocji	Ciągły	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> Liczba kandydatów na Wydział Elektryczny: w roku 2015 nie niższa niż w roku 2012, w roku 2020 nieistotnie niższa w stosunku do roku 2012 Liczba imprez promocyjnych organizowanych przez Wydział: w roku 2015 o 5% wyższa niż w roku 2012, w roku 2020 o 10% wyższa niż w roku 2012 Liczba nowych stanowisk pokazowych, materiałów reklamowych: w roku 2020 wyższa o 20% w porównaniu do 2012 Liczba pracowników zaangażowanych w akcje promocyjne Wydziału: w roku 2020 przynajmniej 70% 			
KSZTAŁCENIE - CS2: Atrakcyjny proces kształcenia			
Cel operacyjny	Podmioty odpowiedzialne	Okres realizacji	Ryzyko nieosiągnięcia celu
CO1: Wzrost wykorzystania nowoczesnych technik kształcenia	Kierownicy Katedr	2016	Małe
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> Wyniki ankiet przeprowadzanych wśród studentów: w roku 2015 średnia ocena co najmniej 4,3, w 2016 co najmniej 4,35 Liczba proponowanych nowoczesnych modułów zajęć: w roku 2015 co najmniej 5, w roku 2016 co najmniej 6 			
CO2: Wzrost udziału studentów w badaniach naukowych	Prodziekan ds. nauczania, Kierownicy Katedr	2020	Małe
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> Wprowadzenie Wydziałowego systemu wolontariatu naukowego: najpóźniej w 2013 Liczba studentów zaangażowanych w badania naukowe: w roku 2015 co najmniej 10, w roku 2020 co najmniej 15 Liczba publikacji z udziałem studentów: w roku 2014 co najmniej 5, w roku 2020 łącznie co najmniej 25 			

CO3: System korelacji aktywności naukowej i dydaktycznej pracowników	Kierownicy Katedr	2015	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liczba obieralnych modułów kształcenia związanych z najbardziej innowacyjną tematyką badawczą Wydziału: w roku 2015 co najmniej 5 ▪ Nowy system przydziału zajęć dydaktycznych nauczycielom: najpóźniej w roku 2015 			

KSZTAŁCENIE - CS1: Wartościowy absolwent

CO1: Wzrost zaangażowania interesariuszy zewnętrznych

KOMENTARZ: Kontakt i zaangażowanie interesariuszy zewnętrznych w proces kształcenia przynosi wielostronne korzyści. Uczelnia ma nakreślone cele kształcenia i rozeznanie rynku pracy. Wzrost zaangażowania interesariuszy zewnętrznych spowoduje, iż absolwenci w czasie studiów nabywają wiedzę, umiejętności i kompetencje pożądane przez pracodawców, natomiast przedsiębiorcy otrzymują wartościowego pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami. Wzrost zaangażowania interesariuszy zewnętrznych może wpłynąć na zwiększenie udziału Wydziału w inicjatywach na rzecz rozwoju innowacyjności regionu (wsparcie wiedzą przy tworzeniu centrów transferu innowacji i technologii, parków naukowo-technologicznych i technologicznych, inkubatorów przedsiębiorczości, spółek spin-off i spin-out, itp.). Obejmuje to również dedykowane kształcenie specjalizowane prowadzone na rzecz i wspólnie z instytucjami i podmiotami gospodarczymi oraz wykreowanie ściślejszego związku pomiędzy zakresem kształcenia a zapotrzebowaniem rynkowym. Współpraca taka powinna wspomagać ciągłą modernizację oferty dydaktycznej oraz owocować pozyskiwaniem funduszy zewnętrznych także poprzez współpracę z samorządem lokalnym, wojewódzkim oraz sektorem gospodarki.

Działania w tym obszarze podejmowane są od lat. Ten kierunek działań powinien być traktowany jako priorytetowy dla Wydziału. Należy wziąć pod uwagę fakt, iż model finansowania badań uległ istotnej zmianie – wspierane są głównie prace prowadzone na rzecz wsparcia gospodarki i administracji publicznej. Intensyfikacja współpracy z gospodarką musi zatem stać się jednym z najistotniejszych elementów strategii rozwoju Wydziału.

Działania:

- 1. Zintensyfikowanie współpracy z przedstawicielami firm szeroko rozumianego przemysłu elektrotechnicznego (elektrotechnika, automatyka i robotyka, ICT, telekomunikacja), z władzami lokalnymi oraz nawiązywanie współpracy z firmami spoza regionu.**

KOMENTARZ: Częste kontakty, współpraca w rozwiązywaniu problemów technicznych oraz udział pracowników i studentów w pracach na rzecz podmiotów zewnętrznych umożliwią wypracowanie mechanizmów wzrostu zaangażowania interesariuszy zewnętrznych w proces kształcenia.

2. Organizowanie spotkań, seminariów dla pracowników, studentów oraz przedstawicieli firm.

KOMENTARZ: Spotkania takie umożliwią informowanie na bieżąco o problemach i oczekiwaniach nęających uczestników spotkań i przyczynią się do stwarzania płaszczyzn współpracy. Poza tym, studenci będą mieli możliwość nawiązania pierwszego kontaktu z potencjalnymi pracodawcami.

CO2: Wzrost umiejętności i kompetencji kadry

KOMENTARZ: Dynamicznie zmieniające się otoczenie, ciągły postęp w dziedzinie technologii oraz innowacje wprowadzane we wszystkich niemal sferach życia wymuszają na naukowcach konieczność ustawicznego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Nabyte kompetencje i umiejętności ulegają dewaluacji i należy dbać o ich stałe uzupełnianie. Poprzez uczestnictwo w specjalistycznych kursach i szkoleniach, kadra ma możliwość podniesienia dotychczasowych i nabycia nowych kwalifikacji, które następnie może przełożyć na wzrost jakości kształcenia studentów, jak i ogólną poprawę działania w pracy zawodowej. Postawa taka wpisuje się w europejski nurt, kładący nacisk na kształcenie ustawiczne, mający na celu ciągłe odnawianie, doskonalenie i rozwijanie kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki. Dzięki temu rozwojowi pracownik będzie w stanie zapewnić najwyższy poziom kształcenia ze względu na dogłębną i rozległą wiedzę w danej dziedzinie. Gwarantuje to również, że wszelkie wprowadzane innowacje techniczne zostaną uwzględnione w programie nauczania. Przyczyni się to do uatrakcyjnienia kursów prowadzonych na Wydziale Elektrycznym Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie.

Działania:

1. System skłaniający kadrę do udziału w specjalistycznych szkoleniach oraz kursach, mających na celu poprawę jakości kształcenia

KOMENTARZ: Organizowanie kursów doszkalających i podnoszących kompetencje i umiejętności kadry, bądź udział w takich przedsięwzięciach przeprowadzanych przez ośrodki zewnętrzne, przyczyni się do poprawy jakości kształcenia na Wydziale. Należy zachęcać nauczycieli do partycypowania w tego typu projektach poprzez stworzenie systemu kwantyfikacji udziału w specjalistycznych kursach.

CO3: Nowoczesny system praktyk i staży

KOMENTARZ: Istniejący obecnie na Wydziale system stażowy wymaga modernizacji, dostosowania do panujących obecnie warunków zewnętrznych (wymagań, oceny przedsiębiorców, profilu działalności firm) oraz wymagań studentów. Unowocześnienie systemu praktyk i staży przyczyni się ma do lepszego przygotowania absolwenta do przyszłej pracy zawodowej, jak i przedstawić pracodawcy studenta jako wartościowego przyszłego pracownika. Ma to również na celu zwiększenie liczby kandydatów na studia stacjonarne poprzez ukazanie możliwości takiej współpracy już w czasie nauki, która potencjalnie skutkować będzie zatrudnieniem. System powinien również ułatwić kontakt pomiędzy przedsiębiorcą a studentem, tworząc specjalną platformę wymiany informacji o kompetencjach kandydata i preferencjach firm co do sylwetki praktykanta. Wyjście naprzeciw oczekiwaniom obu stron jest niezmiernie ważne ze względu na

specyfikę regionu i branż powiązanych z ogólnie pojętym wytwarzaniem dóbr i usług. Dodatkowym elementem powinien być moduł umożliwiający odbycie specjalistycznego stażu, w firmie lub ośrodku badawczo – naukowym, słuchaczom studiów III stopnia.

Działania:

1. Dostosowanie oferty stażowej do potrzeb rynku i potencjalnych odbiorców

KOMENTARZ: Spełnienie oczekiwań przedsiębiorstw i studentów poprzez stworzenie elastycznych warunków przyjmowania na staż. Równocześnie należy dołożyć wszelkich starań, by baza ofert oraz grupa jednostek współpracujących z Wydziałem podczas tworzenia oferty miejsc na praktyki i staże stale się powiększała i podwyższała swoją jakość. Ułatwienie dostępu obu stron do oferty praktyk, stworzenie pozytywnego obrazu praktykanta w oczach przedsiębiorców, jako człowieka kreatywnego i zdolnego do szybkiego reagowania w ramach powierzonych zadań.

2. Zwiększenie bazy przedsiębiorstw oraz ośrodków B&R zainteresowanych współpracą w ramach staży i praktyk

KOMENTARZ: Stworzenie „mody” na zatrudnianie absolwentów poprzez promowanie tego typu postaw, organizowanie spotkań okolicznościowych zraszających przedsiębiorców uczestniczących w programie stażowym. Rozwój międzynarodowej oraz krajowej sieci instytucji oferujących staż słuchaczom studiów doktoranckich.

3. Stworzenie platformy wymiany informacji między przedsiębiorcami a studentami dotyczących kompetencji i oczekiwań obu stron

KOMENTARZ: Stworzenie internetowej platformy do wymiany informacji pomiędzy kandydatami na staż a przedsiębiorcami, w której znalazłyby się informacje o umiejętnościach, kompetencjach i zainteresowaniach studenta oraz oczekiwaniach i kompetencjach firm zgłaszających chęć przyjęcia praktykanta. Przekonanie pracodawców do korzystania z bazy w razie potrzeby zatrudnienia pracownika.

4. Dalsze zacieśnianie relacji z przedstawicielami przedsiębiorstw w ramach Rady Przemysłowo-Programowej (RPP)

KOMENTARZ: Wydział Elektryczny ZUT w Szczecinie od blisko 12 lat aktywnie współpracuje ze środowiskiem przemysłowym regionu i kraju m.in. w zakresie konsultacji wiedzy, kompetencji i umiejętności koniecznych absolwentom do czynnego udziału w rynku pracy. Od roku 2009 na Wydziale działa Rada Przemysłowo-Programowa. Dotychczasowe wyniki działania Rady, niezwykle cenne, dają solidne podstawy do dalszego zacieśniania relacji z przedstawicielami przedsiębiorców zrzeszonych w Radzie, jak również na wypracowanie nowych form współpracy.

CO4: Poprawa procesu dyplomowania

KOMENTARZ: Prace dyplomowe są końcowym etapem kształcenia na Wydziale. W czasie pracy nad dyplomem student powinien wykazać dużo własnej inicjatywy i twórczego działania. Bardzo ważnym elementem procesu dyplomowania jest przedstawienie studentom szerokiej oferty ciekawych i wartościowych tematów. Należy wyeliminować tematy o charakterze opisowym pozwalającym na osiągnięcie zamierzonych celów niewielkim nakładem pracy. Należy dążyć do zwiększenia udziału interesariuszy zewnętrznych w zgłaszaniu propozycji tematów. Dodatkowym aspektem jest monitoring oraz wsparcie terminowego zakończenia procesu dyplomowania na wszystkich poziomach kształcenia.

Działania:

1. Wprowadzenie mechanizmu dodatkowej weryfikacji tematów i zakresu prac dyplomowych

KOMENTARZ: Tematy prac dyplomowych czasami wymagają zbyt małego wysiłku ze strony studentów, istniejący na Wydziale system kontroli tematyki prac wymaga zatem uzupełnienia. Dodatkowa weryfikacja oferowanych tematów przez odpowiednie komisje pozwoli na podniesienie poziomu oferowanych tematów oraz zmusi studentów do bardziej twórczej pracy.

2. Udział interesariuszy zewnętrznych w oferowaniu tematów prac dyplomowych.

KOMENTARZ: Tematy prac dyplomowych najczęściej związane są z pracą dydaktyczną i naukową opiekuna. Warto wzbogacić ofertę tematów o realne zagadnienia z przemysłu. Realizacja tematu o dużym znaczeniu praktycznym z perspektywą aplikacyjną dodatkowo motywuje dyplomanta i opiekuna pracy. Można rozważyć mechanizm, w którym student, na zakończenie programu praktyk definiuje 3 zagadnienia związane z działalnością partnera przemysłowego, u którego praktykę realizował, które stanowią mogą podstawę przyszłej pracy dyplomowej.

CO5: Długofalowy monitoring losu absolwenta

KOMENTARZ: Wpływ szkolnictwa wyższego na rozwój rynku pracy w Szczecinie i regionie nie może dziś zostać jednoznacznie określony ze względu na brak szczegółowych danych na temat rezultatów kształcenia w poszczególnych obszarach i grupach wiekowych, migracji absolwentów czy szczegółowych potrzeb przedsiębiorstw. Zmiana ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, dokonana ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw, która weszła w życie z dniem 1 października 2011 r., wprowadza wymóg zebrania fundamentalnych informacji dotyczących losów absolwentów w perspektywie kilku lat. Ma to na celu wskazanie mocnych i słabych stron procesu kształcenia studenta oraz powinno być podstawą do ewentualnych jego modyfikacji, tak aby dopasować ofertę programową do potrzeb rynku. Z punktu widzenia Wydziału dane te powinny również pomóc w pozyskiwaniu nowych kandydatów, którzy będą mieli przekonanie, że kończąc studia znajdą zatrudnienie w zawodach związanych z ich wykształceniem.

Działania:

1. Zachęcenie absolwentów do wypełniania ankiet w kolejnych okresach po zakończeniu nauki

KOMENTARZ: Należy wypracować mechanizm pozyskiwania informacji na temat losów absolwenta i jego pracy zawodowej po ukończeniu kształcenia. Dane te mają pomóc w doskonaleniu realizowanych oraz kreowaniu nowych kierunków kształcenia na Wydziale. Głównym zadaniem powinno być przekonanie absolwentów do składania okresowych ankiet, np. dzięki zastosowaniu nowoczesnych platform wymiany informacji.

2. Aktywizacja działalności stowarzyszenia absolwentów

KOMENTARZ: Działania te mają na celu zwiększenie więzi pomiędzy Wydziałem a jego absolwentami i studentami. Identyfikowanie się z Wydziałem przez absolwentów powinno w przyszłości zaowocować pozytywnym nastawieniem do inicjatyw uczelnianych, np. wypełnianie ankiet, uczestniczenie w programach organizowanych przez Wydział. Osiągnąć to można m.in. poprzez kreowanie pozytywnej atmosfery w trakcie toku studiów, organizowanie imprez okolicznościowych dla absolwentów, wzmocnienie więzi poprzez koła studenckie, portale społecznościowe, itp.

CO6: Rozwój oferty kształcenia ustawicznego

KOMENTARZ: Inicjatywy zmierzające do poprawy poziomu wykształcenia dorosłych warstw społeczeństwa stanowią i stanowią efekt przemian społeczno-gospodarczych. Rozwój oferty kształcenia ustawicznego wpisuje się w nurt propagowany przez Unię Europejską i powinien być uwzględniony w misji Wydziału. Rozwój oferty przyczynić się ma do wzrostu liczby studentów oraz wykreować Wydział jako instytucję wszechstronnie kształcącą w wielu dziedzinach, dbającą o poziom wykształcenia mieszkańców regionu.

Działanie:

1. Dostosowanie oferty programowej do wymagań potencjalnych odbiorców, charakteryzujących się zróżnicowanymi potrzebami

KOMENTARZ: Wydział powinien oferować kierunki, kursy, programy, szkolenia i studia podyplomowe skierowane do osób szukających możliwości doskonalenia oraz podnoszenia swoich umiejętności i kompetencji. Dzisiejsze wymagania stawiane przez rynek pracy dynamicznie się zmieniają, wymuszając tym samym konieczność aktualizacji wiedzy i umiejętności przez osoby aktywne zawodowo. Stworzenie odpowiedniej, dopasowanej do ich wymagań oferty programowej ma za zadanie sprostać tym oczekiwaniom społecznym.

CO7: Rozwój oferty przedmiotów fakultatywnych na studiach III stopnia

KOMENTARZ: Kształcenie na III stopniu odgrywa niezwykle ważną rolę przyczyniając się do budowania zaplecza kadrowego Wydziału oraz kształcąc elity intelektualne regionu. Kształcenie na tym poziomie, zwłaszcza w trybie niestacjonarnym, może być również ciekawym uzupełnieniem oferty Wydziału w aspekcie kształcenia ustawicznego. Dlatego niezbędny jest ciągły monitoring zbieżności kształcenia na poziomie doktorskim z koncepcją kształcenia Wydziału, jednocześnie dbając o możliwie atrakcyjną i nowoczesną ofertę kształcenia. Ciągły monitoring oraz rozwój oferty przedmiotów fakultatywnych umożliwi uatrakcyjnienie programu kształcenia jednocześnie dostosowując tematykę do postępu w dyscyplinach naukowych studiowanych przez doktorantów Wydziału.

Działanie:

1. Budowa oferty przedmiotów fakultatywnych, w tym w języku angielskim

KOMENTARZ: Pod nadzorem kierownika studiów doktoranckich powstać powinna baza przedmiotów, związanych z dyscyplinami, na których prowadzone są studia III stopnia oraz z nowoczesnymi technikami prowadzenia zajęć dydaktycznych. W porozumieniu z komisją ds. nauki oraz jakości kształcenia kolejne moduły wprowadzone zostać powinny do oferty fakultatywnej słuchaczy studiów doktoranckich.

CO8: Wydział świadomego wyboru

KOMENTARZ: Skuteczne dotarcie z informacją o ofercie, bazie laboratoryjnej, kadrze do potencjalnych kandydatów jest niezwykle istotnym ogniwem łańcucha udanej rekrutacji. Możliwie liczna grupa kandydatów z kolei stanowi szansę wstępnej selekcji oraz wzrostu poziomu statystycznego studenta pierwszego semestru studiów. Należy zaznaczyć, iż w chwili obecnej Wydział jest liderem w wielu działaniach o charakterze promocyjnym w skali uczelni, może nawet regionu. Szeroka sieć porozumień ze szkołami ponadgimnazjalnymi, cykliczne wykłady dla młodzieży w formule otwartej, Noc Naukowców, Drzwi Otwarte Wydziału oraz podobne imprezy o charakterze promocyjnym w dalszym ciągu stanowią podstawę działalności marketingowej, jednocześnie poszukać należy narzędzi umożliwiających przełamanie stereotypowych poglądów maturzystów na warunki kształcenia w Szczecinie. Niewątpliwie należy kontynuować działania uatrakcyjniające proces kształcenia oraz umożliwiające dywersyfikację źródeł finansowania działalności w tym zakresie (tak jak ma to w tej chwili miejsce w ramach konkursów POKL). Dodatkowym aspektem jest promocja najważniejszych dokonań studentów, kół naukowych, wyróżniających się prac dyplomowych wśród zarówno kandydatów na studia, jak i firm współpracujących z Wydziałem.

KSZTAŁCENIE CS2 – Atrakcyjny proces kształcenia

CO1: Wzrost wykorzystania nowoczesnych technik kształcenia

KOMENTARZ: Proces kształcenia powinien nadążać za rozwojem nowoczesnych technik kształcenia, które są stworzone w celu usprawnienia procesu przekazywania wiedzy przez pracowników dydaktycznych i percepcji jej przez studentów. Przy pewnym nakładzie pracy nowoczesne techniki kształcenia pozwalają na bardziej racjonalne wykorzystywanie czasu przez wykładowców i studentów.

Działania:

1. Wykorzystanie nowoczesnych środków audiowizualnych, teleinformatyki, e-learningu

KOMENTARZ: Studenci, w większości młodzi ludzie, są bardzo pozytywnie nastawieni do wszelkich nowinek technicznych. Dlatego wykorzystywanie nowoczesnych technik kształcenia spotka się z pełną akceptacją z ich strony.

2. Stałe doskonalenie, uzupełnianie nowoczesnej bazy laboratoryjnej i wykorzystywanie jej w procesie kształcenia

KOMENTARZ: Podkreślić należy, iż w ostatnich latach Wydział należał do wiodących ośrodków w Polsce w aspekcie inwestycji w infrastrukturę oraz wyposażenie bazy laboratoryjnej. W niektórych obszarach praktycznych elementów kształcenia oraz pracy badawczej standard wyposażenia pracowni nie odbiega niczym od ośrodków z Europy zachodniej. Bardzo dobra baza laboratoryjna na wszystkich prowadzonych na Wydziale kierunkach kształcenia zawsze znajdowała się w raportach podsumowujących dotychczasowe akredytacje.

Praca absolwentów Wydziału Elektrycznego łączy się nie tylko z projektowaniem, analizami obliczeniowymi lecz także z umiejętnością obsługi, programowania, strojenia, dozoru przyrządów pomiarowych i diagnostycznych. Takie umiejętności student nabędzie właśnie w nowoczesnych laboratoriach.

3. Umożliwienie prowadzenia zajęć praktycznych w rzeczywistych warunkach ruchowych w firmach reprezentowanych w RPP

KOMENTARZ: Absolwent musi być przygotowany do prowadzenia prac eksploatacyjnych i badawczych na realnych obiektach. Ma to duże znaczenie zwłaszcza na kierunkach kształcenia związanych z eksploatacją dużych obiektów np. transformator, turbozespół, elektrownia wiatrowa, siłownia okrętowa.

CO2: Wzrost udziału studentów w badaniach naukowych

KOMENTARZ: Dotychczas stosowane mechanizmy zachęcające studentów do angażowania się w prace badawcze prowadzone w grantach i projektach realizowanych przez dane jednostki są mało efektywne. Wzrost udziału studentów w tych inicjatywach przyczyni się do kształtowania się ich zainteresowań i istotnie wzmocni sposób osiągania założonych efektów kształcenia. Dodatkowo, umożliwi studentom obcowanie z najnowszymi technologiami i pozwoli zapoznać się lepiej z praktycznymi aspektami prezentowanych na zajęciach zagadnień. Udział studentów w pracach badawczych ma przyczynić się również do zwiększenia liczby prac magisterskich i inżynierskich jako części projektów, publikowania wyników tych prac oraz może usprawnić system wyłaniania przyszłych kandydatów na studia III stopnia.

Działania:

1. Wprowadzenie systemu umożliwiającego studentowi pracę w projekcie badawczym

KOMENTARZ: System taki powinien umożliwiać zatrudnienie, odbycie stażu, praktyki lub udział studenta na zasadzie wolontariatu w projekcie badawczym i stworzenie pracy dyplomowej jako części tego projektu. Zainteresowany student angażując się w prace będzie miał możliwość poznania zagadnień nie poruszanych na zajęciach oraz poszerzenia swoich umiejętności. Wpłyne to na poziom jego wykształcenia i przyczynić się może do kontynuacji nauczania na kolejnych stopniach studiów.

CO3: System korelacji aktywności naukowej i dydaktycznej

KOMENTARZ: Praca dydaktyczna nie oparta na własnych badaniach naukowych staje się nauczaniem mało atrakcyjnym i efektywnym, zarówno dla słuchaczy jak i prowadzących zajęcia. Dlatego konieczne jest wprowadzenie systemu korelującego osiągnięcia naukowe z pracą dydaktyczną.

Działania:

1. Przyjęcie osiągnięć naukowych jako jednego z priorytetowych kryteriów obsady kadrowej przedmiotów

KOMENTARZ: Działanie takie umożliwi korelację aktywności naukowej i dydaktycznej. Praca naukowa wymaga bardzo dobrego rozeznania w aktualnym stanie wiedzy z danego przedmiotu. Wpływa to pozytywnie na proces kształcenia, zwłaszcza w prowadzeniu zajęć o charakterze problemowym oraz projektowym.

2. Oferta kształcenia uwzględniająca zainteresowania naukowe prowadzących

KOMENTARZ: Obecnie wielu prowadzących jest przeciążonych dydaktyką. Prowadzą oni wiele przedmiotów niezwiązanych bezpośrednio z działalnością naukową. Wynikiem tego jest obniżenie poziomu atrakcyjności zajęć. Bardziej racjonalna konstrukcja programu studiów powinna złagodzić ten problem. Dodatkowym aspektem jest umożliwienie prowadzenia szkoleń, kursów, warsztatów z tematyki związanej z działalnością naukową pracowników.

3. Udział studentów w badaniach naukowych

KOMENTARZ: Udział studentów w badaniach naukowych sam w sobie realizuje ideę korelacji pracy naukowej z dydaktyczną. Niesie to obopólne korzyści.

3. NAUKA I KOMERCJALIZACJA WYNIKÓW BADAŃ

Działalność naukowa oraz jej wyniki pozwalają na identyfikację jednostek o charakterze wiodącym oraz przyczyniają się do wzrostu pozycji jednostki na mapie Polski i Europy. Jako niezbędny aspekt osiągnięcia celu nadrzędnego analiza działalności naukowej i komercjalizacyjnej na Wydziale podsumowana została w postaci analizy SWOT.

3.1 Analiza SWOT

S	Mocne strony S1. Tematyka badawcza zbieżna ze strategicznymi trendami na świecie S2. Dobra infrastruktura oraz zaplecze informatyczno-biblioteczne S3. Aktywna polityka wsparcia prowadzonych badań S4. Elastyczność i dynamika zespołów badawczych w odpowiedzi na uwarunkowania zewnętrzne S5. Szerokie kontakty, poprzez Radę Przemysłowo-Programową, umożliwiające komercjalizację wyników badań	W	Słabe strony W1. Niewystarczający poziom międzynarodowej współpracy naukowej W2. Niski stopień pozyskiwania środków europejskich W3. Niższe od oczekiwanych wartości wskaźników jakościowych W4. Niewystarczająca liczba wdrożeń oraz prac wymagających partnerstwa z podmiotami zewnętrznymi W5. Przeciążenie osób najbardziej aktywnych naukowo
O	Szanse O1. Wzrost nakładów na badania naukowe O2. Zmiana sposobów finansowania działalności naukowej O3. Rosnąca liczba potencjalnych partnerów przemysłowych O4. Wsparcie innowacyjności na poziomie regionu, kraju i euroregionu O5. Rosnąca aktywność instytucji otoczenia biznesu	T	Zagrożenia T1. Niekorzystna polityka finansowania działalności naukowej ze względu na inne priorytety polityczne T2. Brak mechanizmów finansowej oraz kontraktowej aktywizacji naukowej T3. Tendencje finansowania ośrodków wiodących T4. Niska aktywność władz samorządowych T5. Trudność w wypromowaniu korzyści wynikających z położenia geograficznego T6. Bariery formalne w pozyskiwaniu środków zewnętrznych

3.2. Cele strategiczne, działania i komentarze

NAUKA – CS3: Wydział Elektryczny identyfikowalną jednostką badawczo - naukową			
<i>Cel operacyjny</i>	<i>Podmioty odpowiedzialne</i>	<i>Okres realizacji</i>	<i>Ryzyko nieosiągnięcia celu</i>
CO1: Określenie i wspieranie priorytetowych obszarów badań	Kierownicy Katedr, Prodziekan ds. nauczania, Prodziekan ds. organizacji i rozwoju	2014	Małe
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokument definiujący zestaw najważniejszych obszarów badań: najpóźniej w roku 2013 ▪ Wewnętrzne konkursy na badania w obszarach priorytetowych: w roku 2014 co najmniej 2 ▪ liczba przygotowanych przez pracowników wniosków o projekty badawcze w obszarach priorytetowych: w roku 2014 co najmniej 3 			

CO2: Rozwój sieci współpracy ogólnokrajowej i międzynarodowej	Kierownicy Katedr, Prodziekan ds. organizacji i rozwoju	Ciągły	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liczba konsorcjów naukowo-badawczych z partnerami z kraju i zagranicy: do roku 2015 co najmniej 3 ▪ Liczba miejsc stażowych dla doktorantów i pracowników w kraju i za granicą: w roku 2014 co najmniej 10 ▪ Liczba projektów realizowanych we współpracy krajowej i zagranicznej: w roku 2015 o 15% wyższa niż w roku 2012 ▪ Liczba projektów, w których Wydział Elektryczny jest koordynatorem i/lub głównym wykonawcą: w roku 2015 co najmniej 1 			
CO3: Promocja Wydziału w aspekcie potencjału naukowego	Prodziekan ds. organizacji i rozwoju, pełnomocnik dziekana ds. promocji	Ciągły	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publikacje w mediach ogólnopolskich dotyczące sukcesów pracowników Wydziału: do roku 2015 co najmniej 3 ▪ Liczba materiałów marketingowych dotyczących potencjału naukowego Wydziału: w roku 2016 o 15% wyższa niż w 2012 			
NAUKA – CS4: Wzrost poziomu badań naukowych			
<i>Cel operacyjny</i>	<i>Podmioty odpowiedzialne</i>	<i>Okres realizacji</i>	<i>Ryzyko nieosiągnięcia celu</i>
CO1: Wsparcie wzrostu wartości wskaźników bibliometrycznych	Kierownicy Katedr, Prodziekan ds. nauczania	2020	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wartość indeksu Hirscha pracownika Wydziału: w roku 2015 o 20% wyższa niż w roku 2012, w roku 2020 o 25% wyższy niż w roku 2012 ▪ łączny IF publikacji pracowników Wydziału: w roku 2020 o 15% wyższy niż w roku 2012 ▪ Liczba spotkań informacyjnych poświęconych zagadnieniom publikacji prac naukowych w czasopismach najwyższej jakości: do roku 2014 co najmniej 2, do roku 2020 co najmniej 5 			
CO2: Rozwój platformy transferu wiedzy i formowania zespołów	Kierownicy Katedr, Prodziekan ds. nauczania, Prodziekan ds. organizacji i rozwoju	2014	Średnie
Przykładowe wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liczba zespołów badawczych, w tym interdyscyplinarnych wyłonionych w drodze konsultacji na Wydziale Elektrycznym: w roku 2014 co najmniej 2 ▪ Liczba laboratoriów zaangażowanych w priorytetowe kierunki badań: do roku 2014 co najmniej 50% ▪ Funkcjonalny moduł portfolio pracownika: najpóźniej w roku 2013 			

NAUKA – CS3: Wydział Elektryczny identyfikowalną jednostką badawczo-naukową

CO1: Określenie i wspieranie priorytetowych obszarów badań

KOMENTARZ: Siłę Wydziału Elektrycznego stanowią zespoły badawcze działające w obszarze dziedzin związanych z kierunkami studiów prowadzonymi na Wydziale. Chcąc zapewnić dalszy stały rozwój tych dziedzin należy stworzyć warunki do rozwoju zespołów o uznanej pozycji oraz wchodzących w nowe obszary badawcze, w szczególności takie, które należą do dziedzin uznanych w Europie za priorytetowe.

Określenie priorytetowych kierunków badań powinno owocować działaniami o charakterze systemowym – np. umożliwienie zwiększenia zatrudnienia w zespołach działających w obszarach priorytetowych, ułatwienie pozyskiwania dodatkowych pomieszczeń i środków finansowych na laboratoria badawcze.

Szczególny nacisk powinno się położyć na dobre przygotowanie Wydziału do kolejnego okresu finansowania naukowych programów ramowych – HORIZON 2020. Trzy filary tego sposobu finansowania stanowią: doskonałość w nauce, wiodąca pozycja w przemyśle, wyzwania społeczne.

Działania:

1. Zdefiniowanie i zapisanie w formie dokumentu zestawu priorytetowych obszarów badań naukowych. Opracowanie tego dokumentu odbędzie się na podstawie zarówno analizy trendów rozwojowych nauki na świecie jak i przeglądu osiągnięć wiodących zespołów naukowych na Wydziale

KOMENTARZ: Współcześnie jest kilka dziedzin naukowych, które uznaje się za najszybciej rozwijające się. W 2010 r. Unia Europejska ogłosiła listę 5 podstawowych technologii umożliwiających rozwój innowacyjnej Europy (Key Enabling Technologies) w następnych 20 latach. Należą do nich: ICT, nanotechnologia, mikro- i nanoelektronika, fotonika, zaawansowane materiały i biotechnologia. W ramach filarów horyzontu Europa 2020 wymienia się również zaawansowane procesy produkcyjne oraz techniki i technologie multidyscyplinarne. Sprostanie wyzwaniom społecznym zawiera tematykę dotyczącą nowoczesnych metod transportu, ochrony środowiska, odnawialnych źródeł energii. Dokonania zespołów badawczych Wydziału wpisują się w te ramy, mogą stanowić doskonałe wsparcie dla rozwoju konkurencyjności firm z uwagi na rosnącą automatyzację i informatyzację złożonych procesów przemysłowych. Dokument powinien zostać opublikowany nie później niż w grudniu 2013 roku.

2. Zorganizowanie wewnętrznych konkursów zapewniających wsparcie pracowników Wydziału realizujących priorytetowe badania naukowe

KOMENTARZ: Określenie priorytetowych dla Wydziału kierunków badań z pewnością wpłynąć powinno na kryteria przyznawania finansowania w ramach konkursów dla doktorantów i pracowników, w tym młodych pracowników nauki.

3. Inicjowanie i doprowadzanie do opracowania wniosków o projekty badawcze w priorytetowych dla Wydziału obszarach

KOMENTARZ: Zespoły badawcze objęte są monitoringiem aktywności w zakresie opracowywania wniosków badawczych. Należy określić ile projektów w obszarach priorytetowych powinno powstać na Wydziale, ale również zapewnić system wsparcia i podniesienia jakości opracowywanych na Wydziale wniosków o granty badawcze. Z całą pewnością jest tutaj wymagane dalsze ciągłe monitorowanie przygotowywanych i ogłaszanych konkursów na projekty badawcze oraz wspomaganie zespołów badawczych i indywidualnych naukowców w staraniach o udział w konsorcjach realizujących oraz docelowo o finansowanie tych projektów.

CO2: Rozwój sieci współpracy ogólnokrajowej i międzynarodowej

KOMENTARZ: Praktyka pokazuje, że największe projekty i zarazem wyzwania pojawiają się podczas realizacji dużych przedsięwzięć, realizowanych w konsorcjach naukowych krajowych i międzynarodowych. W związku z tym, że na Wydziale jest ich stosunkowo niewiele, w ramach jednego z celów operacyjnych powinno się podjąć szereg działań, które taki stan rzeczy zmieniają, i to w dość krótkim czasie. Możliwe to będzie m.in. poprzez określenie wytycznych w zakresie planowania budżetów nowo opracowywanych projektów, by wspierające te projekty służby administracyjne nie zostały przytłoczone nadmiarem obowiązków.

Działania:

1. Rozwijanie na Wydziale ułatwień do tworzenia krajowych i międzynarodowych konsorcjów oraz zespołów badawczych, z naciskiem na określone priorytetowe kierunki badań naukowych

KOMENTARZ: Udział w dużych projektach, w tym realizowanych w ramach krajowych i międzynarodowych konsorcjów wiąże się z ogromnym obciążeniem pracami o charakterze administracyjnym. Ważnym zadaniem Wydziału jest zapewnienie pomocy wykwalifikowanych służb administracyjnych, by odciążyć kierownictwo i wykonawców projektów od tego typu zadań.

2. Zwiększenie aktywności i udziału pracowników Wydziału w koordynacji i kierowaniu projektami realizowanymi w konsorcjach krajowych i międzynarodowych

KOMENTARZ: Zwiększenie aktywności w tym zakresie powinno być pochodną działania nr 1.

3. Zapewnienie mechanizmów umożliwiających i ułatwiających mobilność doktorantów i pracowników Wydziału

KOMENTARZ: Mobilność doktorantów wspierana jest współcześnie przez nieliczne mechanizmy pomocowe, których okres finansowania dobiegł już końca. Wspieranie mobilności pracowników powinno zostać zapewnione odpowiednimi regulacjami prawnymi, które aktualnie są w tej sferze niekorzystne, hamując chęć wyjazdu na pobyty np. trzy czy czteromiesięczne w zaprzyjaźnionych ośrodkach. Mobilność pracowników i/lub doktorantów może być zapewniana przy okazji realizowanych w konsorcjach krajowych i międzynarodowych projektów badawczych.

4. Udział w kreowaniu tematyki badawczej, która może zostać uznana za wiodącą na szczeblu krajowym i/lub Unii Europejskiej

KOMENTARZ: To działanie stosunkowo trudne. Dotyczy najbardziej zasłużonych i najaktywniejszych samodzielnych pracowników Wydziału, którzy mogą w tym zakresie uczestniczyć w gremiach decyzyjnych na szczeblu krajowym i/lub Unii Europejskiej.

CO3: Promocja Wydziału w aspekcie potencjału naukowego

KOMENTARZ: Promocja Wydziału upowszechniająca potencjał zarówno kadrowy jak i infrastrukturalny to kluczowy element zwiększenia rozpoznawalności Wydziału jako wiodącej jednostki badawczo – rozwojowej. W wielu przypadkach kooperanci Wydziału nie mają dokładnego obrazu możliwości kadry oraz zestawu kluczowe aparatury służącej nowoczesnym badaniom i pracom rozwojowym. Dążyć należy do maksymalnej rozpoznawalności Wydziału jako wiodącej jednostki z bardzo nowoczesną bazą infrastrukturalną oraz sprzętową.

Działania:

1. Publikacje, o możliwie szerokim zasięgu „success stories” prezentujące współpracę Wydziału z innymi jednostkami

KOMENTARZ: Przykłady udanej współpracy w najlepszy sposób pozwalają przełamywać bariery oraz obalać stereotypy dotyczące możliwości współpracy, dodatkowo działają dopingująco na kadrę Wydziału. W miarę możliwości publikacje takie powinny być lokowane w czasopismach branżowych oraz prasie o zasięgu co najmniej regionalnym.

2. Prezentacja potencjału Wydziału przy okazji imprez o charakterze otwartym oraz prestiżowym

KOMENTARZ: Wielokrotnie już kooperacja zespołów Wydziału rozpoczynała się od nieformalnych spotkań, podczas których pracownicy prezentowali potencjał poszczególnych laboratoriów, dorobek zespołów badawczych oraz wyposażenie pracowni. Działalność tę należy niewątpliwie kontynuować umożliwiając zapoznanie możliwie szerokiego grona odbiorców z możliwościami Wydziału w tym zakresie.

NAUKA – CS4: Wzrost poziomu badań naukowych

CO1: Wsparcie wzrostu wartości wskaźników bibliometrycznych

KOMENTARZ: Współcześnie, z uwagi na obowiązującą Ustawę z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. Nr 65, poz. 595) wraz ze zmianami z dnia 18 marca 2011 oraz rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 września 2011r. (Dz.U. Nr 204, poz. 1200) ocena jakości prowadzonych badań naukowych przeprowadzana jest w stosunkowo prosty sposób, na podstawie liczby prac indeksowanych w najwyższej klasy bazach danych (np. Web of Science). Istotne w dorobku są publikacje w czasopismach o wysokim *impact factor*. Bardzo dużą wagę przypisuje się również patentom (w tym międzynarodowym), wdrożeniom, pozyskanemu finansowaniu projektów krajowych i międzynarodowych, osiągnięciom w kształceniu nowej kadry naukowej.

Działania:

1. Wspomaganie i promowanie inicjatyw i postaw prowadzących do popularyzacji uczestniczenia pracowników Wydziału i doktorantów w przygotowaniach publikacji najwyższej jakości

KOMENTARZ: Pracownicy powinni w jawny sposób przekazywać, za pomocą dostępnych kanałów przepływu informacji, wiedzę zdobytą podczas publikowania w najlepszych czasopismach. Często bowiem zdarza się, że obawa przed czasopismem o wyższej randze wynika jedynie z uwarunkowań proceduralnych konkretnego Wydawnictwa, nie zaś ograniczeń co do jakości pracy. W przypadku pracowników, którzy zdecydowali się przygotowywać prace do najlepszych czasopism wsparcie może polegać na czasowym nieangażowaniu w prace o charakterze organizacyjnym.

CO2: Rozwój platformy transferu wiedzy i formowania zespołów

KOMENTARZ: Wydział Elektryczny jest liderem na ZUT w Szczecinie w zakresie informatyzacji procedur niezbędnych do funkcjonowania Wydziału w objętych strategią obszarach. Opracowywana ankieta (portfolio) pracownika umożliwi z czasem rozbudowę mechanizmów przepływu wiedzy między zespołami badawczymi Wydziału, ale również formowanie nowych, projektowo zorientowanych zespołów badawczych, których na co dzień wcale nie musi łączyć struktura organizacyjna Katedr na Wydziale. Dzięki stopniowemu zaangażowaniu interesariuszy zewnętrznych, możliwe będzie dobieranie zespołów badawczych pod kątem wiedzy i umiejętności oczekiwanych przez partnerów z przemysłu. Wytworzenie tego typu mechanizmów przepływu informacji wydaje się kluczowe z punktu widzenia potencjalnego sukcesu na arenie krajowej i międzynarodowej.

Rozwój platformy powinien opierać się o mechanizmy typowe dla narzędzi informatycznych wspierających zarządzanie projektami, zapewniające możliwość ewaluacji i kwantyfikacji na wielu wskazanych uprzednio poziomach, istotnych zarówno z punktu widzenia sprawozdawczości wewnętrznej jak i zewnętrznej.

Działania:

1. Opracowanie założeń a następnie wdrożenie w SIWE mechanizmów pozwalających kumulować opinie interesariuszy zewnętrznych oraz wewnętrznych na temat kształtu i formy transferu wiedzy pracowników pomiędzy zespołami badawczymi

KOMENTARZ: W ramach tego działania, w drodze konsultacji z członkami RPP, należy wypracować kanały przepływu informacji na temat kształtu i formy transferu wiedzy pracowników między zespołami a potencjalnymi partnerami zewnętrznymi. Model ten będzie mógł być w przyszłości rozwijany o wynikające ze zmian odpowiednich przepisów elementy.

4. KADRA

Kadra, jej ambicje i aktywność determinują pozycję każdej jednostki na rynku. W perspektywie dążenia do wypełnienia ambitnych celów pozostałych działów strategii niezbędne jest podniesienie rangi zarządzania kadrami Wydziału do poziomu celów strategicznych Wydziału. Przegląd sytuacji kadrowej Wydziału podsumowuje analiza SWOT.

4.1. Analiza SWOT.

S	Mocne strony S1. Aktywna kadra naukowa S2. Obecność zespołów o rozpoznawalnej pozycji na arenie krajowej i międzynarodowej S3. Perspektywiczna tematyka badawcza umożliwiająca rozwój kadry S4. Pełne prawa akademickie w dwóch dyscyplinach naukowych S5. Mechanizmy wspierania rozwoju kadry S6. Aktywność międzywydziałowa S7. Otwartość na współpracę wewnętrzną i zewnętrzną	W	Słabe strony W1. Duże zróżnicowanie w aktywności pracowników W2. Brak przedstawicieli w naukowych gremiach decyzyjnych krajowego i międzynarodowego szczebla W3. Niewystarczająca mobilność kadry W4. Niedopracowany system wytyczania „ścieżek kariery” mniej aktywnym pracownikom W5. Brak narzędzia usprawniającego przepływ informacji dotyczącej aktywności pracowników
O	Szanse O1. Nowe uregulowania prawne dotyczące rozwoju kadry naukowej O2. Rosnące znaczenie społeczne nauk technicznych O3. Wzrost rozpoznawalności uczelni w skali krajowej i międzynarodowej O4. Wzrost udziału środków zewnętrznych w strukturze wynagrodzeń O5. Atrakcyjne możliwości rozwoju kariery przy udziale podmiotów zewnętrznych O6. Mechanizmy umożliwiające wzrost kompetencji i kwalifikacji kadry	T	Zagrożenia T1. Szybko zmieniające się uwarunkowania prawne T2. Możliwość rezygnacji z pracy na Uczelni na rzecz podmiotów zewnętrznych T3. Nieelastyczne formy zatrudnienia T4. Sztuczny system wynagrodzeń T5. Złożony system zarządzania i biurokracja

4.2. Cele strategiczne, działania i komentarze

KADRA – CS5: Wzrost aktywności kadry			
<i>Cel operacyjny</i>	<i>Podmioty odpowiedzialne</i>	<i>Okres realizacji</i>	<i>Ryzyko nieosiągnięcia celu</i>
CO1. Motywacyjny system wynagrodzeń	Dziekan, Prodziekan ds. organizacji i rozwoju, Rada Wydziału	2013	Małe
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tabela gratyfikacji znaczących osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych pracownika. 			

CO2. Otwarte portfolio pracownika	Sekcja informatyczna, prodziekani	2013	Małe
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> Funkcjonalny moduł portfolio pracownika w systemie SIWE – najpóźniej w roku 2013 			
CO3. „Ścieżki kariery” i monitoring efektów	Prodziekan ds. nauczania, Prodziekan ds. organizacji i rozwoju, Kierownicy katedr	2014	Wysokie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> Opracowane ścieżki kariery i docelowe wskaźniki punktowe dla pracowników katedr: przynajmniej 10 do roku 2014 Roczne wyniki kwantyfikacji katedr – w roku 2014 wyższe o 5% w stosunku do 2012 Zestawienia dorobku kadry z uwzględnieniem liczby cytowań oraz indeksu Hirscha – w roku 2014 liczba cytowań o 5% wyższa niż w roku 2012 			
CO4. Wzrost mobilności kadry	Prodziekan ds. nauczania, Prodziekan ds. organizacji i rozwoju, Pełnomocnik dziekana ds. współpracy dydaktycznej z zagranicą	2015	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> Wykaz pracowników uczestniczących w programach wymiany międzynarodowej – w roku 2015 liczba pracowników biorąca udział w programach wymiany międzynarodowej o 10% wyższa niż w roku 2012. Tabelaryczne podsumowanie aktywności międzynarodowej kadry – wzrost mobilności w stosunku do 2012 roku. Zakładka strony internetowej Wydziału w języku angielskim – najpóźniej w 2013 roku. 			
KADRA – CS6: Spójna polityka kadrowa			
Cel operacyjny	Podmioty odpowiedzialne	Okres realizacji	Ryzyko nieosiągnięcia celu
CO1. System zatrudnień umożliwiający zrównoważone obciążenie dydaktyczne pracowników	Prodziekan ds. organizacji i rozwoju, Rada Wydziału	2015	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> Tabela rocznego wymiaru godzin dydaktycznych pracowników – w roku 2015 zmniejszenie obciążenia najbardziej przeciążonych pracowników o 15% 			
CO2. Scenariusz zatrudnień	Prodziekani, Kierownicy Katedr	2020	Średnie
Wskaźniki realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> Wykaz przewidywanych zatrudnień na okres 2015 – 2020 w grupach nauczycieli, obsługi administracyjnej, obsługi technicznej. 			

KADRA – CS5: Wzrost aktywności kadry

CO1. Motywacyjny system wynagrodzeń

Działania:

1. Ukierunkowanie zarządzania kadrami na wzrost aktywności:

- a) system pracy w najaktywniejszych naukowo zespołach
- b) podniesienie atrakcyjności wynagradzania kreatywności i przedsiębiorczości
- c) tworzenie nowych miejsc pracy, w szczególności dla młodych naukowców
- d) promocja Wydziału jako atrakcyjnego miejsca pracy

KOMENTARZ: Realizacja tego działania polegać powinna na odpowiedniej polityce płacowej i awansowej oraz promowaniu osiągnięć najaktywniejszych pracowników i zespołów. Jednym z następstw tych działań będzie podniesienie aktywności i kreatywności nauczycieli akademickich wskutek wewnętrznej konkurencji. Realizacja działania jest uzależniona od poziomu nakładów na naukę i szkolnictwo wyższe oraz możliwości wpływania na poziom wynagrodzeń pracowników. Niezwykle ważny jest również aspekt promocji Wydziału jako atrakcyjnego pracodawcy, co podniesie poziom konkurencji podczas konkursów na zatrudnienie kadry.

CO2. Otwarte portfolio pracownika

Działania:

1. Wprowadzenie ciągłego systemu zbierania i udostępniania danych na temat rozwoju naukowego, tematyki badawczej, mobilności i aktywności w pozyskiwaniu środków zewnętrznych pracowników

KOMENTARZ: Udział w tworzeniu portfolio będzie motywował do samooceny i wpływał na wzrost aktywności pracowników. Udostępnianie informacji na temat aktywności pracowników i zespołów może wpłynąć na wzrost konkurencji między nimi, ale też stymulować współpracę przyczyniając się do poprawy aktywności i kreatywności kadry.

CO3. „Ścieżki kariery” i monitoring efektów

Działania:

1. Udoskonalenie systemu cyklicznej oceny pracowników z uwzględnieniem indywidualnej korekty ich działań na podstawie wyników tej oceny
2. Wprowadzenie systemu monitorowania indywidualnego dorobku naukowego pracowników z uwzględnieniem najważniejszych wskaźników bibliometrycznych

KOMENTARZ: Kontynuacja oceny okresowej zmniejszy poczucie bezpieczeństwa mało aktywnych pracowników, ale dodatkowo plan indywidualnej korekty działań przygotowany przez kierownika jednostki spowoduje zwiększenie aktywności najniżej ocenianych pracowników i poprawę średniej aktywności kadry.

System ciągłego monitorowania indywidualnego dorobku naukowego pracowników z uwzględnieniem wskaźników bibliometrycznych umożliwi wyłanianie i wspieranie najaktywniejszych pracowników wydziału oraz promowanie aktywności wśród pozostałych.

CO4. Wzrost mobilności kadry.

Działania:

- 1. Wprowadzenie systemu wsparcia finansowego współpracy międzyuczelnianej i międzynarodowej oraz mobilności pracowników**
- 2. Organizowanie konferencji, seminariów, warsztatów i szkoleń oraz wspieranie uczestniczenia w nich pracowników i studentów Wydziału**
- 3. Podniesienie atrakcyjności oferty Wydziału dla studentów oraz doktorantów z innych uczelni**
- 4. Zwiększenie liczby seminariów i wykładów prowadzonych przez osoby z prestiżowych uczelni krajowych i zagranicznych oraz uznanych specjalistów z przemysłu**

KOMENTARZ: Jednym z następstw działania będzie podniesienie otwartości na współpracę oraz mobilności nauczycieli akademickich. Realizacja tego działania jest uzależniona od poziomu nakładów na naukę i szkolnictwo wyższe oraz możliwości dofinansowania współpracy międzyuczelnianej i międzynarodowej. Ważnym aspektem wspierającym zwiększenie udziału studentów i doktorantów spoza Wydziału, w tym z ośrodków zagranicznych jest opracowanie zakładki do strony internetowej Wydziału w języku angielskim, co pozwoli prezentować ofertę Wydziału w środowisku międzynarodowym.

KADRA – CS6: Spójna polityka kadrowa

CO1. System zatrudnień umożliwiający zrównoważone obciążenie dydaktyczne pracowników

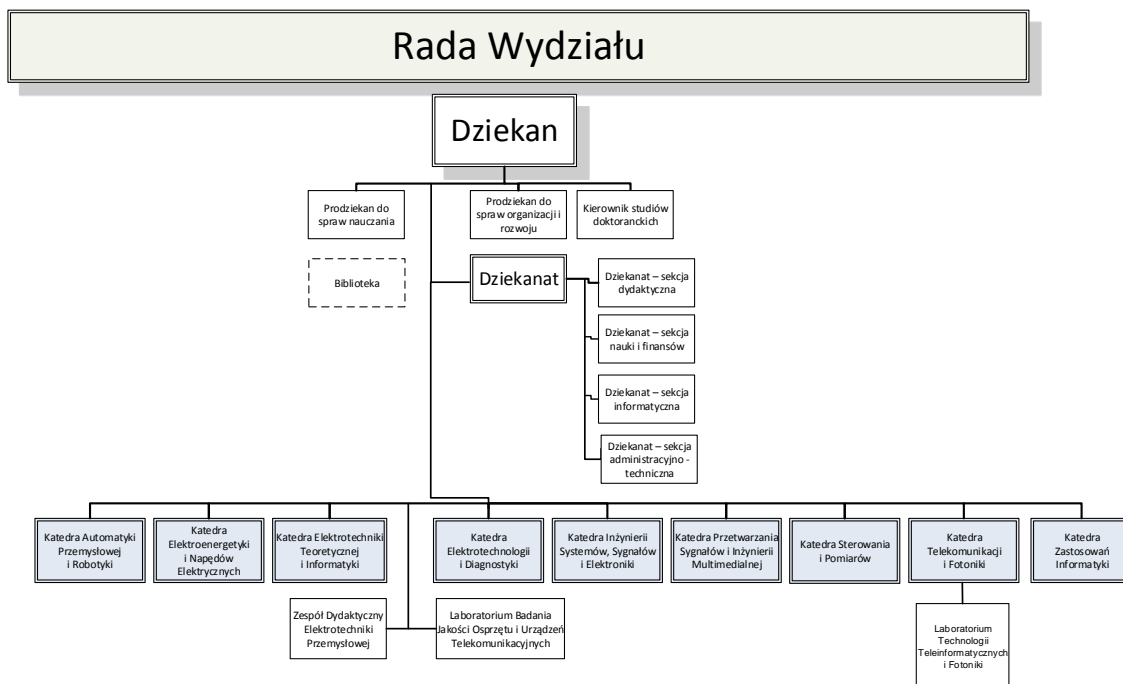
KOMENTARZ: Zróżnicowanie aktywności i obciążenia dydaktycznego pracowników jest znaczącym problemem większości jednostek uczelnianych w Polsce. Z jednej strony trudno niekiedy bezpośrednio powiązać tematykę prowadzonych przez pracownika zajęć z jego zainteresowaniami naukowymi, z drugiej strony przeciążenie obowiązkami dydaktycznymi pracowników grozi znaczącym spowolnieniem, lub wręcz zanikiem, ich aktywności naukowej i organizacyjnej. System zatrudnień powinien wiązać się z ustaleniem a-priori tematyki zajęć osoby poszukiwanej na konkretne stanowisko poza samym faktem zapewnienia niezbędnej liczby godzin zajęć. Tematyka zajęć wynikać powinna z analizy tematyki dydaktycznej osób najbardziej przeciążonych oraz ze zdefiniowania obszarów/treści kształcenia kluczowych z punktu widzenia nowoczesnej dydaktyki na wysokim poziomie. Rozważyć można analizę racjonalności obecnego przydziału niektórych treści kształcenia do jednostek. Ustalenie prognozowanego kalendarza zatrudnień umożliwiłoby wzmocnienie mechanizmów konkurencyjnych oraz ułatwiłoby planowanie kariery akademickiej najzdolniejszym słuchaczom ostatnich lat studiów doktoranckich.

CO2. Scenariusz zatrudnień

KOMENTARZ: Scenariusz zatrudnień pozwoli na planowanie polityki kadrowej Wydziału w szerszej perspektywie czasowej, jednocześnie będzie czytelnym sygnałem dla zainteresowanych o liczbie ogłaszanych konkursów oraz tematyce badawczej istotnej dla Wydziału, jego koncepcji kształcenia oraz spełnienia celu nadrzędnego strategii.

5. ZARZĄDZANIE i INFRASTRUKTURA

Ostatnim elementem podlegającym analizie w proponowanej strategii jest infrastruktura Wydziału i zarządzanie jednostką. Zmiana struktury Wydziału, bardzo dobre zaplecze infrastrukturalne stanowią o bieżącej pozycji Wydziału, płaska struktura katedr ułatwia zarządzanie Wydziałem i jest elementem podnoszącym aktywność pracowników oraz wprowadzającym wzajemną rywalizację między jednostkami. Obecną strukturę organizacyjną Wydziału przedstawia poniższy rysunek.



Rys. 3. Struktura organizacyjna Wydziału Elektrycznego

Aktualną sytuację Wydziału podsumowano w poniższej analizie SWOT.

5.1. Analiza SWOT

S	<p>Mocne strony</p> <p>S1. Przejrzysta struktura organizacyjna z określonymi obowiązkami zarządzających</p> <p>S2. Wysoka decyzyjność zarządu</p> <p>S3. Informatyzacja i cyfryzacja zarządzania – system SIWE</p> <p>S4. Dobra infrastruktura i warunki pracy</p> <p>S5. Doświadczenie w pozyskiwaniu funduszy UE na rozwój infrastruktury</p> <p>S6. Działalność promocyjna Wydziału</p> <p>S7. Polityka inwestycyjna oraz remontowa</p>	W	<p>Słabe strony</p> <p>W1. Brak formalnych kwalifikacji dotyczących dziedziny zarządzania</p> <p>W2. Niewystarczające zarządzanie wiedzą, ryzykiem i czasem</p> <p>W3. Centralizacja decyzji</p> <p>W4. Brak struktur pomocy formalnej przy przygotowaniu projektów</p>
O	<p>Szanse</p> <p>O1. Wzrost nakładów na działalność badawczo-rozwojową, w tym na działania infrastrukturalne</p> <p>O2. Polityka innowacyjna państwa i regionu zachodniopomorskiego</p> <p>O3. Ustawa o finansach publicznych w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych</p> <p>O4. Konsekwencje działań dotyczących zrównoważonego rozwoju i polityk spójności</p> <p>O5. Informatyzacja zarządzania na szczeblu Uczelni i kraju</p> <p>O6. Presja na budowanie kompetencji dotyczących zasad dobrego zarządzania</p>	T	<p>Zagrożenia</p> <p>T1. Ograniczenia finansowe</p> <p>T2. Relatywnie niski udział funduszy zewnętrznych w strukturze budżetu Wydziału</p> <p>T3. Nieprzewidywalne kryteria przyszłej oceny parametrycznej Wydziału</p>

5.2. Cele strategiczne, działania i komentarze.

ZARZĄDZANIE I INFRASTRUKTURA – CS7: Doskonalenie systemu zarządzania			
<i>Cel operacyjny</i>	<i>Podmioty odpowiedzialne</i>	<i>Okres realizacji</i>	<i>Ryzyko nieosiągnięcia celu</i>
CO1: Określenie kluczowych procesów zarządczych	Prodziekan ds. organizacji i rozwoju, kierownik dziekanatu	2013	Małe
Wskaźnik realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lista procesów kluczowych oraz lista dokumentów (procedury i instrukcje) – najpóźniej w roku 2013 			
CO2: Opracowanie procedur i instrukcji	Prodziekan ds. organizacji i rozwoju, kierownik dziekanatu, pełnomocnik dziekana ds. jakości kształcenia	2013	Średnie
Wskaźnik realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wydanie procedur i instrukcji procesów kluczowych – najpóźniej w pierwszym kwartale roku 2013 			

CO3: Określenie polityk: kadrowej, jakości kształcenia, programu inwestycji, rozwoju kadry, strategii marketingowej	Pełnomocnicy dziekana, Prodziekan ds. organizacji i rozwoju oraz kierownik dziekanatu	2014	Średnie
Wskaźnik realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publikacja polityk przez Dziekana WE 			
CO4: Opracowanie modelu planowania strategicznego i programu finansowego	Prodziekan ds. organizacji i rozwoju	2013	Średnie
Wskaźnik realizacji celu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zatwierdzenie modelu przez Dziekana WE 			

ZARZĄDZANIE I INFRASTRUKTURA – CS7: Doskonalenie systemu zarządzania

CO1: Określenie kluczowych procesów zarządczych

KOMENTARZ: Doskonalenie zarządzania Wydziałem powinno być oparte na procesach kluczowych i na zasadach projektowych, których wskaźniki jakości wykonania będą na bieżąco monitorowane. Kluczowe procesy zarządcze obejmują działania najbardziej istotne do efektywnej realizacji misji i strategii Wydziału. Ocena ich realizacji, jako narzędzie kontroli zarządczej pozwala na potwierdzenie efektów realizacji celów operacyjnych i zadań w sposób zgodny z prawem, oszczędnie i terminowo.

CO2: Opracowanie procedur i instrukcji

KOMENTARZ: Niezbędnym warunkiem uporządkowania podziału kompetencji i uprawnień różnych jednostek organizacyjnych oraz odpowiedzialności kadry kierowniczej i administracji na wszystkich poziomach zarządzania Wydziałem, jest opracowanie niezbędnych procedur i instrukcji organizacyjnych według standardów Systemu Zarządzania Jakością wg normy PN-ISO 9001:2009. Określą one zasady i tryb postępowania oraz odpowiedzialność poszczególnych osób w sprawnej realizacji procesów kluczowych.

CO3: Określenie polityk: kadrowej, jakości kształcenia, programu inwestycji, rozwoju kadry, strategii marketingowej

KOMENTARZ: Określenie tych polityk umożliwia opracowanie i realizację odpowiednich programów przez powołane przez Dziekana zespoły problemowe (projektowe) lub komisje Rady Wydziału w układzie realizowanych zadań i wskaźników budżetowych. Prace tych komisji wspierają pełnomocnicy Dziekana. Umożliwia to włączenie szerszego grona pracowników naukowo-dydaktycznych w procesy

zarządzania Wydziałem (doradztwo) oraz wspomaga w sposób niezależny bieżące działania władz Wydziału.

CO4: Opracowanie modelu planowania strategicznego i programu finansowego

KOMENTARZ: W ramach posiadanej autonomii decyzyjnej władz Wydziału niezbędne jest określanie priorytetowych kierunków rozwoju Wydziału w postaci dokumentów planowania strategicznego i planów finansowych. Prowadzi to do racjonalizacji zarządzania finansami Wydziału i umożliwia wdrożenie procedur kontroli zarządczej. Poprzez te dokumenty, pracownicy Wydziału informowani są o celach i zadaniach Wydziału i mogą na bieżąco oceniać sposób ich realizacji.

6. PODSUMOWANIE

Wydział znajduje się obecnie w punkcie umożliwiającym szybki rozwój oraz osiągnięcie celu nadrzędnego strategii – pozycji Wydziału I kategorii. Bardzo dobra baza lokalowa, nowoczesne wyposażenie laboratoriów, nowoczesne kształcenie na 4 kierunkach, dynamicznie rozwijająca się kadra, pełne prawa akademickie w 2 dyscyplinach niewątpliwie stawiają Wydział na czołowym miejscu uczelni. Działania zaproponowane w Strategii powinny ułatwić szybką adaptację do nowych oraz ciągle zmieniających się uwarunkowań funkcjonowania szkolnictwa wyższego, umożliwić powinny również wyeliminowanie niekorzystnych trendów i zjawisk. Jasno sformułowany cel nadrzędny wpisuje się w cele strategiczne strategii Unii Europejskiej, Regionu Morza Bałtyckiego, województwa zachodniopomorskiego, miasta Szczecin oraz Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie. We wszystkich tych dokumentach kapitał intelektualny, innowacyjność oraz rozwój współpracy międzynarodowej odgrywają istotną rolę i wymieniane są na pierwszych miejscach celów w perspektywie 2020.

