

**STRATEGIA ROZWOJU
WYŻSZEJ SZKOŁY INŻYNIERII I ZDROWIA W WARSZAWIE
NA LATA 2023-2028**



Niniejszy dokument określa cele i kierunki rozwoju Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie, a co za tym idzie stanowi najważniejszy dokument polityki rozwoju Uczelni. Określone w dokumencie cele strategiczne oraz sposoby ich realizacji, stanowią zbiór wyzwań stojących przed Uczelnią w najbliższych latach.

Warszawa, 2023

Misją Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie jest kształcenie oraz profilowanie karier zawodowych studentów poprzez realizację programów studiów/kształcenia uwzględniających potrzeby rozwoju gospodarczego, społecznego oraz kulturowego. Aktualnie w Uczelni prowadzone są studia na dwóch poziomach: I stopnia (studia licencjackie i studia inżynierskie), II stopnia (magisterskie). Uczelnia systematycznie podejmuje działania mające na celu poszerzanie swojej oferty edukacyjnej poprzez uruchamianie kierunków studiów, które odpowiadają na oczekiwania zarówno interesariuszy wewnętrznych, jak i zewnętrznych.

Proces dydaktyczny zorganizowany jest w oparciu o nowoczesne formy i metody dydaktyczne, które dotyczą również kształcenia na odległość, ale przede wszystkim są właściwe dla kompetencji absolwentów określonych w kierunkowych efektach uczenia się. Kształcenie realizowane jest z wykorzystaniem własnego zaplecza dydaktycznego (sale dydaktyczne, laboratoria, pracownie specjalistyczne, salę fitness) oraz infrastruktury przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego ze szczególnym uwzględnieniem realizacji zajęć z praktycznego przygotowania zawodowego i praktyk zawodowych. W wybranych programach studiów uwzględniono kształcenie z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, co jest możliwe dzięki zaangażowaniu nowoczesnych platform pozwalających na kształcenie w trybie synchronicznym i asynchronicznym, a ponadto pozwala na efektywną weryfikację efektów uczenia się/kształcenia. Wszyscy interesariusze wewnętrzni Uczelni mają dostęp do wielu udogodnień, w tym również bogatego zaplecza socjalnego. Dostępne różne formy wsparcia pozwalają na rozwój zawodowy i naukowy zarówno studentów, jak i pracowników. Sam proces dydaktyczny oparty jest o najnowsze zdobycze współczesnej nauki, dydaktyki i technologii.

Dzięki zaangażowaniu interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, Uczelnia stale doskonali Wewnętrzny System Zapewniania Jakości Kształcenia, a to przekłada się na wysoką konkurencyjność zarówno względem oferowanych programów studiów, jak i warunków kształcenia. Troszcząc się o dostosowanie oferty do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego, Uczelnia podejmuje strategiczne partnerstwa z podmiotami, których zaangażowanie w proces kształcenia ma szansę poprawić aktywizację zawodową absolwentów Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie. Uwzględniając rosnące potrzeby edukacyjne, innowacyjne, rozwojowe i kulturowe, Uczelnia stara się gwarantować bogatą i różnorodną ofertę edukacyjną (również w ramach kształcenia ustawicznego) charakteryzującą się najwyższą jakością kształcenia i dydaktyki.

Wyższa Szkoła Inżynierii i Zdrowia w Warszawie w ciągu najbliższych lat zamierza wzmocnić swoją pozycję w grupie wyższych uczelni zawodowych, a także zwiększyć swoją rozpoznawalność, jako Uczelnia kształcąca przyszłe kadry medyczne. Priorytetem staje się zatem najwyższa jakość kształcenia, która dodatkowo zwiększa motywację Władz Uczelni do wdrażania polityki pro jakościowej – nieustannie doskonałej dzięki ugruntowanej kulturze jakości kształcenia. Silne poparcie interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych Uczelni, w tym czynne zaangażowanie w sprawy Uczelni otoczenia społeczno-gospodarczego, sprzyja wdrożeniu i realizacji tego ambitnego celu, mającego w przyszłości przełożyć się na dynamiczny rozwój Uczelni, w tym rozpoznawalność jej marki. Strategia przyjęta na lata 2023-2028 zakłada kontynuację działań podjętych w roku 2022, w tym przede wszystkim dalszy rozwój współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym na terenie województwa mazowieckiego, co w przyszłości będzie przekładać się również na jakość życia i zdrowia mieszkańców tego regionu.

Dzięki realizacji celów strategicznych do 2028 roku Wyższa Szkoła Inżynierii i Zdrowia w Warszawie powinna być Uczelnią:

- a) charakteryzującą się doskonałością dydaktyczną na wszystkich prowadzonych kierunkach studiów i innych formach kształcenia;
- b) zaangażowaną w transfer wiedzy pomiędzy nauką a biznesem, dzięki strategicznym partnerstwom zawartym z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego;
- c) atrakcyjną dla studentów i słuchaczy innych form kształcenia, z ugruntowaną i rozbudowaną ofertą edukacyjną, dającą możliwość uczenia się przez całe życie (LLL – lifelong learning);
- d) kształcąca wysoko wykwalifikowaną kadrę specjalistów poszukiwaną na krajowym i międzynarodowym rynku pracy;

- e) dysponującą nowoczesnym zapleczem dydaktycznym, badawczym i socjalnym, dostępnym dla wszystkich interesariuszy wewnętrznych;
- f) stwarzającą możliwość rozwoju naukowego, osobistego i zawodowego dla studentów i pracowników;
- g) posiadającą strukturę organizacyjną dostosowaną możliwie jak najlepiej do wykonywanych zadań;
- h) dostosowaną zarówno pod względem infrastruktury, jak i przygotowania organizacyjnego, do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz ze szczególnymi potrzebami;
- i) promującą ideę włączenia społecznego, zrównoważonego rozwoju, niedyskryminacji, cyfryzacji oraz aktywności społecznej.

Przyjęcie niniejszej Strategii zostało poprzedzone analizami przeprowadzonymi również z udziałem przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego, czego zwieńczeniem jest opracowana analiza SWOT. Niniejszą strategię oparto na 4 kluczowych obszarach, tj. kształcenie, współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym, zarządzanie uczelnią, kapitał ludzki.

Wewnętrzne analizy realizowane na potrzeby opracowania Strategii odnosiły się m.in. do:

- a) oceny funkcjonowania Uczelni, w tym jej struktury oraz sposobu zarządzania;
- b) oceny potencjału Uczelni, w tym dotychczasowych osiągnięć naukowych oraz zrealizowanych prac naukowo-wdrożeniowych kadry akademickiej;
- c) oceny infrastruktury Uczelni, w tym dostępnej aparatury, narzędzi oraz specjalistycznego oprogramowania wykorzystywanych do celów dydaktycznych oraz badawczych;
- d) przeglądu warunków ogólnych i szczegółowych porozumień o współpracę zawartych przez Uczelnię z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego oraz stanu ich realizacji;
- e) oceny rzeczywistych potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego w zakresie profilowania karier zawodowych absolwentów wyższych uczelni zawodowych;
- f) wniosków z formalnych i nieformalnych spotkań z interesariuszami wewnętrznymi Uczelni, w tym studentami, słuchaczami studiów podyplomowych, kadrami akademicką oraz pracownikami wspierającymi proces dydaktyczny.

ANALIZA SWOT

	MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
Czynniki wewnętrzne	<p>KSZTAŁCENIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> pozytywne oceny Polskiej Komisji Akredytacyjnej, również z uwzględnieniem dobrych praktyk w wybranych obszarach funkcjonowania Uczelni m.in. Wewnętrzny System Zapewniania Jakości Kształcenia; nowoczesna infrastruktura dydaktyczna, dostosowana do potrzeb prowadzonych kierunków studiów; szeroka oferta organizacji studenckich, w tym klubów praktycznego przygotowania zawodowego oraz kół naukowych. <p>WSPÓŁPRACA Z PODMIOTAMI Z OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO:</p> <ul style="list-style-type: none"> wprowadzenie zmian do programów studiów z uwzględnieniem rekomendacji interesariuszy zewnętrznych; wsparcie interesariuszy zewnętrznych w procesie wejścia absolwentów na rynek pracy; zaangażowanie podmiotów z otoczenia społeczno-gospodarczego w podnoszenie kwalifikacji studentów i pracowników w ramach kursów / szkoleń / warsztatów. <p>ZARZĄDZANIE UCZELNIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> cyfryzacja procedur administracyjnych, w tym wykorzystanie informatycznego systemu obsługi studiów e-dziekanat, zarówno na poziomie rekrutacji, jak i organizacji procesu dydaktycznego; doświadczenie w realizacji projektów dofinansowanych ze źródeł krajowych i zagranicznych; konkurencyjność w stosunku do uczelni publicznych, ze względu na szybkość reagowania na zmiany oczekiwań w zakresie dostępnej oferty dydaktycznej. <p>KAPITAŁ LUDZKI:</p> <ul style="list-style-type: none"> stabilna kadra badawczo-dydaktyczna, dydaktyczna współpracująca z Uczelnią od lat jako podstawowym miejscem pracy; korzystne uwarunkowania do rozwoju kadry badawczo-dydaktycznej oraz pracowników administracyjnych wspomagających proces dydaktyczny; kształtowanie kultury ciągłego kształcenia i rozwoju. 	<p>KSZTAŁCENIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ograniczona oferta dydaktyczna w języku angielskim; brak oferty kształcenia na odległość na wszystkich prowadzonych w Uczelni kierunkach; brak elastyczności organizacji procesu dydaktycznego, w tym harmonogramów kształcenia, które nie zawsze spełniają oczekiwania osób czynnych zawodowo. <p>WSPÓŁPRACA Z PODMIOTAMI Z OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO:</p> <ul style="list-style-type: none"> niedostateczna promocja oferty edukacyjnej za granicą; niska efektywność współpracy z innymi ośrodkami akademickimi; niski odsetek prac naukowo-wdrożeniowych prowadzonych z przedsiębiorcami, w porównaniu do liczby zawartych porozumień. <p>ZARZĄDZANIE UCZELNIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> niewystarczająca znajomość regulacji wewnętrznych wśród pracowników badawczo-dydaktycznych oraz pracowników administracyjnych wspomagających proces kształcenia; niski przepływ informacji pomiędzy pracownikami administracyjnymi a kadrami akademickimi; znikome zaangażowanie pracowników badawczo-dydaktycznych w rozwój infrastruktury i jej dostosowanie do aktualnych potrzeb prowadzonych studiów. <p>KAPITAŁ LUDZKI:</p> <ul style="list-style-type: none"> niski poziom zaangażowania kadry akademickiej w pozyskiwanie funduszy zewnętrznych niezbędnych do podejmowania prac badawczo-rozwojowych; niewystarczająca częstotliwość międzynarodowej wymiany wśród pracowników badawczo-dydaktycznych.
	SZANSE	ZAGROŻENIA
Czynniki zewnętrzne	<p>KSZTAŁCENIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> zapotrzebowanie polskiego i zagranicznego rynku pracy na absolwentów kierunków właściwych dla zawodów medycznych; rosnąca rola kształcenia ustawicznego w Polsce; stałe rosnące zainteresowanie studiami w Polsce przez obywateli z krajów Europy Wschodniej. <p>WSPÓŁPRACA Z PODMIOTAMI Z OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO:</p> <ul style="list-style-type: none"> nawiązanie strategicznych partnerstw z podmiotami realnie zaangażowanymi w proces dydaktyczny, w tym chętnych do uruchamiania nowych kierunków studiów; możliwość lepszego dostosowania procesu dydaktycznego do potrzeb kandydatów, dzięki wdrożeniu zasad uznawalności efektów uczenia się; dynamiczny rozwój wybranych sektorów i branż gospodarki powiązanych z kierunkami prowadzonymi przez Uczelnię. <p>ZARZĄDZANIE UCZELNIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> zwiększenie autonomii uczelni wyższych, pozwalającej na tworzenie struktury organizacyjnej dostosowanej do rzeczywistych potrzeb Uczelni; dostępność projektów wzmacniających potencjał dydaktyczny uczelni, w tym współfinansowanych z Funduszy Europejskich; oszczędności wynikające z optymalizacji wykorzystania własnych zasobów infrastrukturalnych. <p>KAPITAŁ LUDZKI:</p> <ul style="list-style-type: none"> krajowe i międzynarodowe programy wsparcia rozwoju kadry akademickiej oraz pracowników wspomagających proces dydaktyczny; większa możliwość pozyskania wykwalifikowanej kadry dydaktyków w związku z niżym demograficznym i ustawicznym poszukiwaniem przez nich nowego lub dodatkowego zatrudnienia. 	<p>KSZTAŁCENIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> możliwy silny spadek liczby kandydatów na studia w skutek postępujących zmian demograficznych; niski poziom przygotowania merytorycznego kandydatów do podejmowania studiów, przede wszystkim w obszarze nauk ścisłych; niska wartość wizerunkowa wyższych uczelni zawodowych. <p>WSPÓŁPRACA Z PODMIOTAMI Z OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO:</p> <ul style="list-style-type: none"> utrzymujący się kryzys gospodarczy, który negatywnie wpływa na kondycję finansową przedsiębiorstw, a co za tym idzie na ich otwartość do relacji z otoczeniem; nadmierna orientacja przedsiębiorstw na wymierne wyniki finansowe płynące ze współpracy z Uczelnią; niewystarczające zasoby odpowiednio wykwalifikowanej kadry wśród podmiotów uczestniczących w organizacji studenckich praktyk zawodowych, w tym utrudniające przyjmowanie praktykantów i realizację opieki nad praktykantami. <p>ZARZĄDZANIE UCZELNIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> bardzo wysokie i nadal rosnące koszty utrzymania infrastruktury badawczej i dydaktycznej, wynikające ze zmian socjoekonomicznych; brak realnych możliwości podniesienia cennego mimo rosnących kosztów prowadzenia Uczelni; brak finansowania/subwencji na funkcjonowanie uczelni niepublicznych ze środków budżetowych. <p>KAPITAŁ LUDZKI:</p> <ul style="list-style-type: none"> trudności w spełnieniu oczekiwań finansowych kadry badawczo-dydaktycznej, przy braku realnych możliwości podwyższenia wysokości cennego; silna konkurencja płacowa ze strony sektora przedsiębiorstw, która drenuje kadre wysoko wyspecjalizowanych praktyków; starzenie się kadry badawczo-dydaktycznej.

OBSZARY STRATEGICZNE

I. KSZTAŁCENIE

Realizowanie działalności edukacyjnej na możliwie najwyższym poziomie, w tym pozwalającej na budowanie dydaktycznego prestiżu i rozpoznawalności Uczelni na arenie krajowej i międzynarodowej.

II. WSPÓŁPRACA Z OTOCZENIEM SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM

Ukierunkowanie na współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym, a tym samym wdrażanie i upowszechnianie dobrych praktyk tej współpracy pozwalających na wymianę wiedzy i innowacje pomiędzy nauką, a biznesem.

III. ZARZĄDZANIE UCZELNIĄ

Wzmocnienie potencjału organizacyjnego dzięki wypracowaniu mechanizmów szybkiej identyfikacji nieprawidłowości w funkcjonowaniu Uczelni oraz wdrażania działań naprawczych.

IV. KAPITAŁ LUDZKI

Tworzenie miejsca sprzyjającego rozwojowi dydaktycznemu, naukowemu i zawodowemu interesariuszy wewnętrznych.

Podjęcie działań w ramach poszczególnych obszarów strategicznych jest możliwe dzięki ukształtowaniu we wspólnocie akademickiej wartości społecznej aktywności, wzajemnego szacunku, tolerancji, uczciwości i sprawiedliwości. Ponadto w duchu poszanowania różnorodności, w tym światopoglądowej i kulturowej.

CELE STRATEGICZNE I OPERACYJNE

I. KSZTAŁCENIE

Cel strategiczny nr 1.1

Rozszerzanie oferty edukacyjnej poprzez uzyskiwanie uprawnień do nowych kierunków oraz poziomów kształcenia

Cele operacyjne:

- 1.1.1. obserwacja rynku lokalnego i krajowego w zakresie spójności nowoprojektowanej oferty edukacyjnej uczelni z oczekiwaniami otoczenia - uwzględnienie potrzeb interesariuszy w zakładanej koncepcji kształcenia/programie studiów;
- 1.1.2. analiza kierunków studiów, które niosą ze sobą silny potencjał rozwojowy oraz poważnych szans rynkowych dla absolwentów - próba analizy trendów otoczenia społeczno-gospodarczego;
- 1.1.3. analiza regulacji prawnych związanych z uprawnieniami do tworzenia i prowadzenia kształcenia na określonych kierunkach studiów.

Cel strategiczny nr 1.2

Doskonalenie procesu kształcenia.

Cele operacyjne:

- 1.2.1 ewaluacja Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia, w tym doskonalenie zasad zarządzania procesem dydaktycznym;
- 1.2.2 promowanie doskonałości dydaktycznej, w tym rozwijanie kultury jakości kształcenia wśród interesariuszy Uczelni;

- 1.2.3 wzrost umiędzynarodowienia kształcenia we współpracy z ośrodkami akademickimi i podmiotami z otoczenia społeczno-gospodarczego;
- 1.2.4 wdrożenie nowoczesnych metod, form i narzędzi kształcenia;
- 1.2.5 budowanie programów studiów opartych na badaniach naukowych i innowacjach, przy współpracy z jednostkami naukowymi, edukacyjnymi oraz partnerami biznesowymi;

Cel strategiczny nr 1.3

Wsparcie uczestników procesu dydaktycznego.

Cele operacyjne:

- 1.3.1. doskonalenie procedur mających na celu wyrównywanie szans studiowania dla osób z niepełnosprawnościami oraz osób ze szczególnymi potrzebami;
- 1.3.2. doskonalenie procedur mających na celu wyrównywanie szans studiowania dla osób z doświadczeniem migracji;
- 1.3.3. wdrożenie systemu wsparcia studentów wybitnie zdolnych oraz ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi;
- 1.3.4. aktywizacja studentów w życiu akademickim Uczelni dzięki wsparciu działalności samorządu studenckiego oraz innych organizacji studenckich;
- 1.3.5. ciągle poszerzanie katalogu form wsparcia dostępnych dla studentów, słuchaczy innych form kształcenia oraz absolwentów Uczelni.

II. WSPÓŁPRACA Z OTOCZENIEM SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM

Cel strategiczny nr 2.1

Doskonalenie oferty edukacyjnej w oparciu o rzeczywiste potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego.

Cele operacyjne:

- 2.1.1. bieżące dostosowywanie programów studiów/kształcenia do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego;
- 2.1.2. rozwój i wzmocnienie prestiżu rozwoju kształcenia ustawicznego, w tym wdrożenie oferty komercyjnych usług dydaktycznych;
- 2.1.3. wdrożenie systemu uznawania efektów uczenia się osiągniętych w ramach kształcenia poza formalnego;
- 2.1.4. wzmacnianie prestiżu kształcenia zawodowego, poprzez wykazanie wyższego poziomu zatrudnialności absolwentów kierunków o profilu praktycznym;
- 2.1.5. opracowywanie programów studiów/kształcenia na zamówienie partnerów biznesowych Uczelni.

Cel strategiczny nr 2.2

Zwiększenie rozpoznawalności, budowanie prestiżu oraz wzrost pozycji Uczelni.

Cele operacyjne:

- 2.2.1 rozwój w współpracy z organami administracji rządowej i samorządowej w zakresie kształtowania karier zawodowych absolwentów wyższych uczelni zawodowych;
- 2.2.2 rozszerzenie zakresu projektów edukacyjnych skierowanych do młodzieży szkół ponadpodstawowych;
- 2.2.3 dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb studentów i wykładowców zagranicznych, co pozwoli na zwiększenie potencjału międzynarodowego;
- 2.2.4 budowanie partnerstwa z podmiotami systemu szkolnictwa wyższego w regionie;
- 2.2.5 rozwój oferty eksperckich usług komercyjnych realizowanych na zlecenie podmiotów z otoczenia społeczno-gospodarczego;

2.2.6 rozwój w współpracy z absolwentami Uczelni;

III. ZARZĄDZENIE UCZELNIA

Cel strategiczny nr 3.1

Dostosowanie organizacji i struktury Uczelni do zmieniających się zadań i obranych celów.

Cele operacyjne:

- 3.1.1. elastyczność i szybkie reagowanie na zmiany na rynku szkolnictwa wyższego w tym obserwacja środowiska prawnego i jego uwarunkowań, ale także otoczenia ekonomicznego i społecznego uczelni;
- 3.1.2. doskonalenie systemu zarządzania strategicznego i operacyjnego Uczelni;
- 3.1.3. zrównoważony rozwój Uczelni w obrębie wszystkich reprezentowanych dyscyplin naukowych;
- 3.1.4. rozwój jednostek administracyjnych, w tym ułatwienie współpracy między nimi, ze względu na uproszczenie i cyfryzację procesów administracyjnych;
- 3.1.5. wprowadzenie efektywnego systemu pozyskiwania i zarządzania środkami zewnętrznymi wspierającymi rozwój Uczelni;

Cel strategiczny nr 3.2

Zrównoważony rozwój infrastruktury dydaktycznej i badawczej.

Cele operacyjne:

- 3.2.1. optymalizacja wykorzystania oraz rozwój infrastruktury dydaktycznej i badawczej;
- 3.2.2. poszukiwanie nowoczesnych rozwiązań informatycznych i teletechnicznych;
- 3.2.3. utrzymanie i rozwój infrastruktury dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych i osób ze szczególnymi potrzebami;
- 3.2.4. realizacja kształcenia praktycznego z wykorzystaniem infrastruktury podmiotów zewnętrznych oraz przy zaangażowaniu ekspertów zewnętrznych, w tym praktyków o wysokich kwalifikacjach zawodowych;
- 3.2.5. modernizacja infrastruktury, prowadzenie bieżących napraw oraz zabezpieczenie środków finansowych na inwestycje w infrastrukturę uczelni;

4. KAPITAŁ LUDZKI

Cel strategiczny nr 4.1

Wspieranie indywidualnego rozwoju pracowników Uczelni.

Cele operacyjne:

- 4.2.1. wspieranie wszelkich form współpracy badawczej i wdrożeniowej oraz upowszechnianie jej wyników;
- 4.2.2. zwiększenie zaangażowania pracowników w realizację projektów dydaktycznych, rozwojowych, naukowo-badawczych i wdrożeniowych;
- 4.2.3. zwiększenie kompetencji dydaktycznych nauczycieli akademickich w zakresie nowoczesnych metod i form kształcenia;
- 4.2.4. zwiększenie poziomu mobilności międzynarodowej pracowników badawczo-dydaktycznych Uczelni;

Cel strategiczny nr 4.2

Doskonalenie polityki kadrowej.

Cele operacyjne:

- 4.2.1. indywidualizacja programu rozwoju pracowników w poszczególnych grupach stanowisk;
- 4.2.2. stworzenie warunków pozwalających na bieżące monitorowanie potrzeb i osiągnięć pracowników;
- 4.2.3. wdrożenie systemu motywacyjnego, promującego zaangażowanie pracowników w doskonalenie jakości kształcenia;
- 4.2.4. doskonalenie systemu rekrutacji nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;

ZAŁOŻENIA MINOTOROWANIA ORAZ EWALUACJI STRATEGII ROZWOJU

Efektywna realizacja założeń Strategii Rozwoju Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie jest możliwa tylko i wyłącznie dzięki bieżącemu monitorowaniu postępu działań i ewaluacji osiąganych celów. Przedmiotowe monitorowanie i ewaluacja będą możliwe w oparciu o okresową analizę dostępnych wskaźników ilościowych i jakościowych. Nadzór nad wdrażaniem Strategii Rozwoju Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie pełni Rektor. Natomiast Biuro Rektora (Rektorat) będzie pełniło rolę jednostki podejmującej działania administracyjno-organizacyjne, których celem będzie pozyskiwanie i przetwarzanie danych podsumowujących realizację poszczególnych celów strategicznych.

Mając na względzie pozyskiwanie rzetelnych danych, Rektor zobligował następujące biura do raportowania osiąganych wskaźników w zakresie:

NAZWA JEDNOSTKI ADMINISTRACYJNEJ	WSKAŹNIKI	MIERNIKI
Biuro Nauki we współpracy z Biurem Rektora	dotyczące rozwoju zawodowego, dydaktycznego, naukowego kadry w dyscyplinach naukowych właściwych dla Uczelni	<ul style="list-style-type: none"> • liczba publikacji naukowych; • liczba wystąpień na konferencjach o zasięgu krajowym i międzynarodowym; • liczba ukończonych kursów i szkoleń; • udokumentowanie doświadczenia zawodowego zdobytego poza systemem szkolnictwa wyższego; • liczba osób objętym wsparciem rozwoju naukowego;
Biuro Organizacji Studiów	dotyczące potencjału wykorzystania i rozwoju infrastruktury dydaktycznej i badawczej	<ul style="list-style-type: none"> • wartość finansowa inwestycji oraz przeprowadzonych modernizacji; • współczynnik obłożenia poszczególnych sal/ pracowni/ laboratoriów w czasie organizacji zajęć dydaktycznych;

	dotyczące zapewnienia funkcjonalności wszelkich urządzeń i systemów informatycznych niezbędnych w procesie dydaktycznym	<ul style="list-style-type: none"> • liczba urządzeń wykorzystywanych w ramach zajęć dydaktycznych; • liczba urządzeń udostępnionych do wypożyczenia dla studentów i pracowników; • różnorodność dostępnych specjalistycznych programów wraz z liczbą licencji wykorzystywanych w procesie dydaktycznym;
Biuro Spraw Studenckich	dotyczące kształcenia na studiach I i II stopnia	<ul style="list-style-type: none"> • liczba studentów, w tym uwzględniająca osoby przebywające na urlopie dziekańskim lub korzystające z IOS; • odsiew studentów, z uwzględnieniem powodów;
Biuro ds. Doskonalenia Jakości Kształcenia	dotyczące doskonalenia jakości kształcenia, w tym również wdrażania nowoczesnych metod i form kształcenia	<ul style="list-style-type: none"> • bieżące analizy oparte na procedurach stanowiących załącznik do Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia;
Biuro Rekrutacji	związane z rekrutacją kandydatów na studia I i II stopnia	<ul style="list-style-type: none"> • liczba kandydatów na studia I i II stopnia; • liczba kandydatów przenoszących się na semestr wyższy niż I; • liczba osób rezygnujących z podjęcia studiów w Uczelni [przed i po wpisie na listę studentów];
	dotyczące podejmowanej współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi	<ul style="list-style-type: none"> • liczba szkół/ klas/ uczniów objętych programem szkół patronackich; • liczba uczestników przedsięwzięć organizowanych w ramach programu szkół patronackich; • liczba kandydatów na studia, będących absolwentami szkół patronackich;
Biuro ds. Współpracy Międzynarodowej	dotyczące podejmowanych działań związanych z umiędzynarodowieniem programów studiów / kształcenia	<ul style="list-style-type: none"> • liczba kierunków studiów prowadzonych w języku angielskim; • liczba modułów prowadzonych w języku angielskim na poszczególnych kierunkach studiów; • liczba studentów objętych kształceniem w języku angielskim;
	dotyczące mobilności studentów, kadry akademickiej oraz pracowników administracyjnych wspomagających proces kształcenia	<ul style="list-style-type: none"> • liczba wniosków aplikacyjnych złożonych przez studentów oraz pracowników; • liczba zrealizowanych mobilności;

Biuro Kadr Zarządzającej	dotyczące pozyskiwania i realizacji projektów dofinansowanych ze środków krajowych i międzynarodowych	<ul style="list-style-type: none"> liczba złożonych wniosków o przyznanie dofinansowanie ze środków krajowych i międzynarodowych; wartość finansowana wygranych projektów współfinansowanych ze środków krajowych i międzynarodowych;
Biuro Rozwoju Uczelni i Współpracy z Otoczeniem Społeczno-Gospodarczym	dotyczące rzeczywistego zaangażowania podmiotów z otoczenia społeczno-gospodarczego w procesie doskonalenia jakości kształcenia	<ul style="list-style-type: none"> liczba podpisanych umów/ porozumień; liczba członków Rad Pracodawców działających przy poszczególnych kierunkach studiów;
	dotyczące rozwoju kompetencji zawodowych studentów, w tym przeprowadzonych kursów/ szkoleń/ warsztatów	<ul style="list-style-type: none"> liczba zorganizowanych przedsięwzięć; liczba uczestników poszczególnych kursów/ szkoleń/ warsztatów;
Biuro Karier	dotyczące rozwoju karier zawodowych absolwentów	<ul style="list-style-type: none"> dane zgromadzone w Badaniu Losów Zawodowych Absolwentów;
Biuro Marketingu	dotyczące organizacji wydarzeń promocyjnych oraz podejmowanych inicjatyw popularyzujących kształcenie o profilu praktycznym	<ul style="list-style-type: none"> liczba zorganizowanych przedsięwzięć; liczba uczestników poszczególnych przedsięwzięć; różnorodność i innowacyjność przedsięwzięć;
Biuro Planowania Kształcenia	dotyczące organizacji zajęć dydaktycznych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość oraz zajęć organizowanych z wykorzystaniem infrastruktury podmiotów zewnętrznych	<ul style="list-style-type: none"> współczynnik godzin zajęć dydaktycznych organizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość do liczby godzin organizowanych w bezpośrednim udziale nauczycieli akademickich dla poszczególnych kierunków; współczynnik godzin zajęć dydaktycznych organizowanych z wykorzystaniem infrastruktury podmiotów zewnętrznych do liczby godzin organizowanych w bezpośrednim udziale nauczycieli akademickich dla poszczególnych kierunków;

Rektor Uczelni nadzoruje transparentność realizacji niniejszej Strategii. Nadzór ten jest możliwy również dzięki sprawnej komunikacji ze społecznością akademicką oraz przekazywaniu jej przedstawicielom bieżących informacji o poziomie zaawansowania prac nad wdrażaniem Strategii. Ponadto na koniec każdego roku akademickiego Rektor będzie przekazywał roczne sprawozdanie z realizacji Strategii Rozwoju dla Senatu Uczelni.