

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 20/2022 z dnia 20 grudnia 2022 r. Senatu Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie na lata 2023-2028



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.



Spis treści



STRONY	TYTUŁ
1	Strona tytułowa
2 - 5	Misja Uczelni
6 - 7	Analiza SWOT
8	Obszary strategiczne
9 - 12	Cele strategiczne i operacyjne
13-17	Założenia monitorowania oraz ewaluacji strategii rozwoju





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 poszerzenie 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 doskonalonej 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:**

- charakteryzującą się doskonałością dydaktyczną na wszystkich prowadzonych kierunkach studiów i innych formach kształcenia;
- zaangażowaną w transfer wiedzy pomiędzy nauką a biznesem, dzięki strategicznym partnerstwom zawartym z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego;
- atrakcyjną dla studentów i słuchaczy innych form kształcenia, z ugruntowaną i rozbudowaną ofertą edukacyjną, dającą możliwość uczenia się przez całe życie (LLL - lifelong learning);
- kształcącą wysoko wykwalifikowaną kadrę specjalistów poszukiwaną na krajowym i międzynarodowym rynku pracy;
- dysponującą nowoczesnym zapleczem dydaktycznym, badawczym i socjalnym, dostępnym dla wszystkich interesariuszy wewnętrznych;
- stwarzającą możliwość rozwoju naukowego, osobistego i zawodowego dla studentów i pracowników;
- posiadającą strukturę organizacyjną dostosowaną możliwie jak najlepiej do wykonywanych zadań;
- dostosowaną zarówno pod względem infrastruktury, jak i przygotowania organizacyjnego, do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz ze szczególnymi potrzebami;
- 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 zwińczeniem 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:

- oceny funkcjonowania Uczelni, w tym jej struktury oraz sposobu zarządzania;
- oceny potencjału Uczelni, w tym dotychczasowych osiągnięć naukowych oraz zrealizowanych prac naukowo-wdrożeniowych kadry akademickiej;
- oceny infrastruktury Uczelni, w tym dostępnej aparatury, narzędzi oraz specjalistycznego oprogramowania wykorzystywanych do celów dydaktycznych oraz badawczych;
- przeglądu warunków ogólnych i szczegółowych porozumień o współpracę zawartych przez Uczelnię z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego oraz stanu ich realizacji;
- oceny rzeczywistych potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego w zakresie profilowania karier zawodowych absolwentów wyższych uczelni zawodowych; 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- CZYNNIKI WEWNĘTRZNE

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<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. Wewnętrznego Systemu 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>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"> 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>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 UCZELNIĄ:</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>ZARZĄDZANIE UCZELNIĄ:</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 akademicką; 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"> stabilna kadra badawczo-dydaktyczna, dydaktyczna współpracująca z Uczelnią od lat jako podstawowym miejscu pracy; korzystne uwarunkowania do rozwoju kadry badawczo-dydaktycznej oraz pracowników administracyjnych wspomagających proces dydaktyczny; kształtowanie kultury ciągłego kształcenia i rozwoju 	<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.



ANALIZA SWOT- CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE

SZANSE	ZAGROŻENIA
<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; • stale rosnące zainteresowanie studiami w Polsce przez obywateli z krajów Europy Wschodniej. 	<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"> • nawiązanie strategicznych partnerstw z podmiotami realnie zaangażowanych 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>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 UCZELNIĄ:</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>ZARZĄDZANIE UCZELNIĄ:</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 czesnego 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"> • krajowe i międzynarodowe programy wsparcia rozwoju kadry akademickiej oraz pracowników wspomagających proces dydaktyczny; • większa możliwość pozyskania wykwalifikowanej kadry dydaktyków w związku z niżem demograficznym i ustawicznym poszukiwaniem przez nich nowego lub dodatkowego zatrudnienia. 	<p>KAPITAŁ LUDZKI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trudności w spełnieniu oczekiwań finansowych kadry badawczo-dydaktycznej, przy braku realnych możliwości podwyższenia wysokości czesnego; • silna konkurencja płacowa ze strony sektora przedsiębiorstw, która drenuje kadrę 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 innowacji 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.

Podejmowanie 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.





I. KSZTAŁCENIE

Cel strategiczny nr 1.1

Doskonalenie procesu kształcenia.

Cele operacyjne:

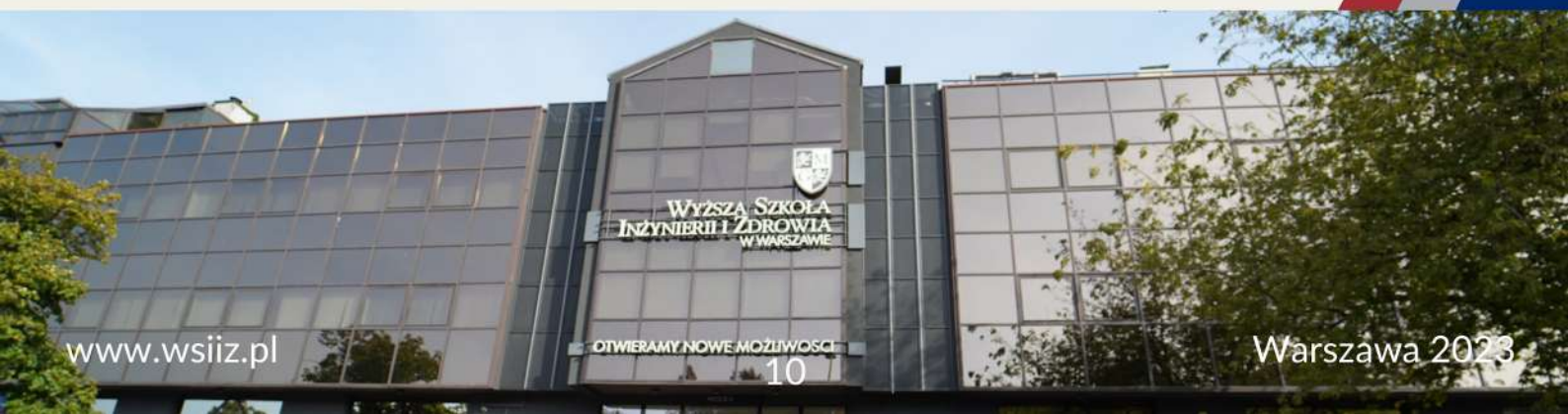
- 1.1.1. ewaluacja Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia, w tym doskonalenie zasad zarządzania procesem dydaktycznym;
- 1.1.2. promowanie doskonałości dydaktycznej, w tym rozwijanie kultury jakości kształcenia wśród interesariuszy Uczelni;
- 1.1.3. wzrost umiędzynarodowienia kształcenia we współpracy z ośrodkami akademickimi i podmiotami z otoczenia społeczno-gospodarczego;
- 1.1.4. wdrożenie nowoczesnych metod, form i narzędzi kształcenia;
- 1.1.5. budowanie programów studiów opartych na badaniach naukowych i innowacjach, przy współpracy z jednostkami naukowymi, edukacyjnymi oraz partnerami biznesowymi;

Cel strategiczny nr 1.2

Wsparcie uczestników procesu dydaktycznego.

Cele operacyjne:

- 1.2.1. doskonalenie procedur mających na celu wyrównywanie szans studiowania dla osób z niepełnosprawnościami oraz osób ze szczególnymi potrzebami;
- 1.2.2. doskonalenie procedur mających na celu wyrównywanie szans studiowania dla osób z doświadczeniem migracji;
- 1.2.3. wdrożenie systemu wsparcia studentów wybitnie zdolnych oraz ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi;
- 1.2.4. aktywizacja studentów w życiu akademickim Uczelni dzięki wsparciu działalności Samorządu Studenckiego oraz innych organizacji studenckich;
- 1.2.5. ciągłe poszerzanie katalogu form wsparcia dostępnych dla studentów, słuchaczy innych form kształcenia oraz absolwentów Uczelni.



CELE STRATEGICZNE I OPERACYJNE

II. WSPÓŁPRACA Z OTOCZENIEM SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM

Cel strategiczny nr 2.1

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

Cele operacyjne:

- 2.1.1. dostosowanie 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. wzmocnianie prestiżu kształcenia zawodowego, poprzez wykazanie wyższego poziomu zatrudnienia absolwentów kierunków o profilu praktycznym;
- 2.1.5. opracowywanie programów studiów/kształcenia na zamówienia partnerów biznesowych Uczelni.

Cel strategiczny nr 2.2

Zwiększenie rozpoznawalności, budowanie prestiżu oraz wzrost pozycji Uczelni.

Cele operacyjne:

- 2.2.1 rozwój 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 współpracy z absolwentami Uczelni;



III. ZARZĄDZANIE UCZELNIĄ

Cel strategiczny nr 3.1

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

Cele operacyjne:

- 3.1.1. doskonalenie systemu zarządzania strategicznego i operacyjnego Uczelni;
- 3.1.2. zrównoważony rozwój Uczelni w obrębie wszystkich reprezentowanych dyscyplin naukowych;
- 3.1.3. rozwój jednostek administracyjnych, w tym ułatwienie współpracy między nimi, ze względu na uproszczenie i cyfryzację procesów administracyjnych;
- 3.1.4. 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. utrzymanie i rozwój infrastruktury dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych i osób ze szczególnymi potrzebami;
- 3.2.3. realizacja kształcenia praktycznego z wykorzystaniem infrastruktury podmiotów zewnętrznych oraz przy zaangażowaniu ekspertów zewnętrznych, w tym praktyków o wysokich kwalifikacjach zawodowych.



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:

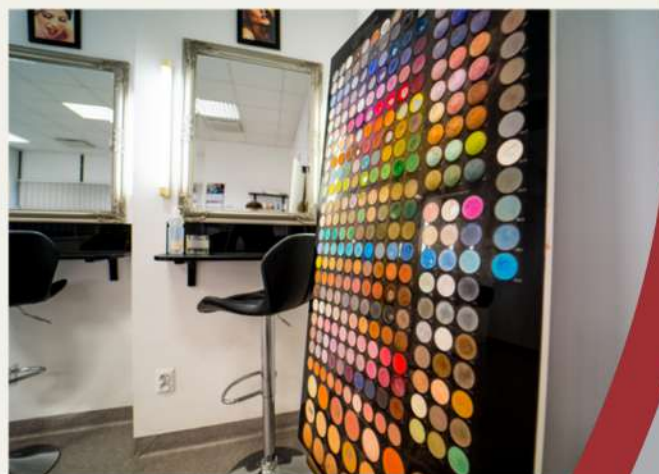
- 4.2.1. indywidualizacja programu rozwoju pracowników w poszczególnych grupach stanowisk;
- 4.2.2. stworzenie warunków pozwalających na bieżące monitorowanie potrzeb i osiągnięć pracowników;
- 4.2.3. wdrożenie systemu motywacyjnego, promującego zaangażowanie pracowników w doskonalenie jakości kształcenia;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



ZAŁOŻENIA MONITOROWANIA 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 osiągniętych 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.



ZAŁOŻENIA MONITOROWANIA ORAZ EWALUACJI STRATEGII ROZWOJU- cd.

Mając na względzie pozyskiwanie rzetelnych danych, Rektor zobligował następujące biura do raportowania osiągniętych 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 obciążenia 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;



ZAŁOŻENIA MONITOROWANIA ORAZ EWALUACJI STRATEGII ROZWOJU- cd.

NAZWA JEDNOSTKI ADMINISTRACYJNEJ	WSKAŹNIKI	MIERNIKI
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;



ZAŁOŻENIA MONITOROWANIA ORAZ EWALUACJI STRATEGII ROZWOJU- cd.

NAZWA JEDNOSTKI ADMINISTRACYJNEJ	WSKAŹNIKI	MIERNIKI
Biuro Kadry 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 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.

