

PROGRAM

WSPÓLNOTA TRWALE
ZRÓWNOWAŻONA

Politechnika Wrocławska

 Agnieszka
Bieńkowska

SPIS TREŚCI

CELE GŁÓWNE	4
KSZTAŁCENIE	8
NAUKA	13
GOSPODARKA	18
WSPÓŁPRACA - RELACJE	22
ZARZĄDZANIE	30
AKTYWNOŚĆ PRACOWNICZA - WSPARCIE	38
AKTYWNOŚĆ STUDENCKA I DOKTORANCKA	42

#etosPW

PRAWDA

AUTENTYCZNOŚĆ
RZETELNOŚĆ
WIARYGODNOŚĆ

WOLNOŚĆ

PARTYCYPACYJNOŚĆ
RÓŻNORODNOŚĆ
OTWARTOŚĆ

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

TRANSPARENTNOŚĆ
ŚWIADOMOŚĆ
ODWAGA

#naszaPW

AKTYWNOŚĆ

PRACOWNICZA

STUDENCKA
I DOKTORANCKA

WSPÓŁPRACA

ZARZĄDZANIE

#idźmyrazem

KSZTAŁCENIE

NAUKA

GOSPODARKA

Zrównoważona
Wspólnota



Nowoczesny
Uniwersytet Techniczny



Trwała Jakość



GODNOŚĆ, SZACUNEK, ZAUFANIE

CELE GŁÓWNE

Zrównoważona
Wspólnota



Nowoczesny
Uniwersytet
Techniczny



Trwała Jakość



Zrównoważona Wspólnota



POLITECHNIKA
WROCŁAWSKA

ZRÓWNOWAŻONA WSPÓLNOTA

PRZYWRÓCENIE WIĘZI WEWNĄTRZ WSPÓLNOTY AKADEMICKIEJ OPARTYCH
NA ZAUFANIU, GODNOŚCI I SZACUNKU

Realne i autentyczne włączenie pracowników, studentów i doktorantów do wspólnoty Uczelni oraz zbudowanie poczucia odpowiedzialnej sprawczości i współpracy w ramach podejmowanych przez nich aktywności.

Utworzenie spójnego systemu programów wsparcia i motywacyjnych dla wszystkich, nie tylko dla wybitnych, zróżnicowanych względem typu i etapu kariery naukowej, dydaktycznej lub administracyjnej.

Wspieranie harmonijnego rozwoju potencjału zawodowego z poszanowaniem autonomii każdej osoby należącej do wspólnoty Uczelni przez ogólnodostępne programy podnoszenia kompetencji.

Odbudowanie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy z uwzględnieniem różnorodności, inkluzywności, dostępności, równości oraz dobrostanu wszystkich członków i członków wspólnoty.

Wdrożenie programów zapewniających równowagę między życiem zawodowym i prywatnym, nastawionych na zapewnienie spokoju i długotrwałego bezpieczeństwa pracowników.

Nowoczesny
Uniwersytet
Techniczny

NOWOCZESNY UNIWERSYTET TECHNICZNY

PRZYWRÓCENIE POZYCJI WIODĄCEJ UCZELNI TECHNICZNEJ W POLSCE,
DOŁĄCZENIE DO GRONA PRESTIŻOWYCH UCZELNI NA ŚWIECIE W OBSZARACH
KSZTAŁCENIA, NAUKI I WSPÓŁPRACY Z GOSPODARKĄ

Prowadzenie kształcenia i badań przede wszystkim w otwartym obszarze nauk inżyneryjno-technicznych oraz – na zasadach wzajemności – w obszarach nauk ścisłych i przyrodniczych, społecznych i humanistycznych, nauk medycznych i nauk o zdrowiu, a także dostarczanie innowacyjnych rozwiązań i kompetencji o wysokim poziomie aplikacyjności.

Przywrócenie świadomej i odpowiedzialnej partycypacyjności przez oddanie należytej roli, wagi oraz głosu osobom zarządzającym oraz ciałom kolegialnym na każdym poziomie zarządzania, redefinicję zasad współpracy wewnątrz Uczelni i zapewnienie realnej partycypacyjności pracowników, studentów i doktorantów.

Przywrócenie transparentności i sprawiedliwości działań i decyzji w oparciu o elastyczną strukturę organizacyjną, otwartą komunikację i uporządkowane procesy, wsparte sprawozdawczością władz Uczelni.

Sprawne oraz profesjonalne zarządzanie Uczelnią z uwzględnieniem autonomii Wydziałów oraz efektywnego wsparcia administracyjnego i technicznego po odbudowaniu utraconych kompetencji w tym zakresie.

Odbudowanie współpracy regionalnej i krajowej ze środowiskiem społecznym, naukowym i gospodarczym zwłaszcza zakładającej powrót do uczestnictwa we wspólnocie uczelni wrocławskich i krajowych z poszanowaniem apolityczności Uczelni oraz z uwzględnieniem społecznej odpowiedzialności.

POLITECHNIKA
WROCŁAWSKA

Trwała Jakość

TRWAŁA JAKOŚĆ

ZBUDOWANIE POZYCJI WIARYGODNEGO I RZETELNEGO PARTNERA DLA ŚRODOWISKA SPOŁECZNEGO, NAUKOWEGO I GOSPODARCZEGO.

Rozwój **kultury kształcenia zorientowanej na studenta i doktoranta**, opartej na elastycznej ofercie edukacyjnej zapewniającej wysoką jakość kształcenia, współczesnych modelach kształcenia i uczenia się przygotowujących absolwentów do roli liderów nowoczesnego społeczeństwa i gospodarki.

Rozwój wysokiej jakości badań naukowych przy **współpracy wewnątrz dyscyplin oraz współpracy interdyscyplinarnej**, a także zwiększenie udziału w międzynarodowych i krajowych zespołach naukowych; budowa pozycji rozpoznawalnego i znaczącego partnera naukowego dla innych ośrodków oraz otoczenia społeczno-gospodarczego na arenie krajowej i międzynarodowej.

Rozwój **współpracy z gospodarką** na każdym jej możliwym poziomie poczynając od wysokiej jakości usług i pomiarów, a także ekspertyz, projektów, czy wspólnych grantów, kończąc na zaawansowanych badaniach naukowych z uwzględnieniem unikalnych i wysoko wyspecjalizowanych kompetencji badawczych.

Rozszerzenie współpracy międzynarodowej z uwzględnieniem realnych potrzeb pracowników, studentów i doktorantów we wszystkich obszarach działalności Uczelni.

POLITECHNIKA
WROCŁAWSKA

KSZTAŁCENIE

8



OBSZARY DZIAŁANIA

01.

Analiza, ukształtowanie i promocja oferty edukacyjnej Uczelni zorientowanej na potrzeby społeczeństwa i gospodarki. Kompleksowa i rzetelna analiza oraz świadome ukształtowanie portfela oferty edukacyjnej pod kątem jego potencjału rozwojowego (studia stacjonarne oraz niestacjonarne). Spójna polityka promocji oferty i rekrutacji, w tym dla kandydatów spoza Polski.

02.

Określenie zasad rozwoju oferty edukacyjnej Uczelni oraz uproszczenie zasad przygotowywania dokumentacji programów studiów (wsparcie informatyczne procesu), a także zasad tworzenia interdyscyplinarnych kierunków studiów oraz kierunków studiów międzywydziałowych oraz realizowanych z innymi uczelniami w tym z zagranicy, a także studiów w języku angielskim.

03.

Redefinicja kształcenia na studiach I stopnia oparta na metodzie Challenge Based Learning (CBL, kształcenie oparte na wyzwaniach). Uwzględnienie w sposób jednolity w programach studiów godzin na realizację CBL (umożliwiających realizację projektów ogólnouczelnianych, międzywydziałowych lub wydziałowych, uwzględnianie działalności w ramach kół naukowych). Umożliwienie wybieralności w zakresie Research Based Learning (RBL, kształcenie oparte na badaniach naukowych) oraz realizacji kursów typu Plug-in.

04.

Redefinicja kształcenia na studiach II stopnia oparta na metodzie Research Based Learning (RBL, kształcenie oparte na badaniach naukowych). Uwzględnienie ścieżki kształcenia przygotowującej do pracy naukowej. Uwzględnienie w sposób jednolity w programach studiów godzin na realizację RBL.

KSZTAŁCENIE

10



05.

Holistyczne podejście do kształcenia. Zmiany w zakresie nauczania przedmiotów kształcenia ogólnego i podstawowego na studiach I i II stopnia, w tym uwzględniające kształtowanie kreatywności i proaktywności w rozwiązywaniu problemów merytorycznych. Uwzględnienie wyzwań cywilizacyjnych w procesach holistycznego podejścia do kształcenia studentów: potrzeba równoważenia, celowości i odpowiedzialności. Dbłość o kulturę fizyczną. Zbudowanie oferty kursów dokształcających, rozwojowych i uzupełniających spoza programu studiów (Plug-in).

06.

Elastyczne umiędzynarodawianie kształcenia. Rozwój kierunków realizowanych w języku angielskim, długo- i krótkoterminowe wyjazdy dydaktyczne dla kadry dydaktycznej oraz doktorantów i studentów bez konieczności uwzględniania urlopu dziekańskiego. Dbłość o kompetencje językowe. Współpraca dydaktyczna w ramach sieci UNITE!

07.

Efektywna indywidualizacja kształcenia. Utworzenie ścieżek kształcenia indywidualnego dla wybitnie uzdolnionych studentów, a także chętnych do uczestnictwa w programach naukowych. Programy tutoringowe, uelastycznienie oferty edukacyjnej przez uwzględnienie CBL, RBL oraz kursów Plug-in spoza programu studiów.

08.

Dopasowanie organizacji toku studiów do potrzeb studentów pracujących. Ułatwienia dla studentów pracujących. Uwzględnianie pracy zawodowej jako źródła potencjalnych wyzwań i projektów realizowanych w ramach studiów.

09.

Rozwój kształcenia w ośrodkach w Jeleniej Górze, Legnicy oraz Wałbrzychu, w tym edukacji podyplomowej i kursów dokształcających. Uwzględnienie potrzeb regionów w kształtowaniu oferty edukacyjnej.

10.

Prorozwojowe kształcenie oraz zindywidualizowany rozwój naukowy doktorantów.

Zrównoważone umiędzynarodowienie szkoły doktorskiej. Ogólnouczelniana polityka promocji kształcenia w szkole doktorskiej w poszczególnych dyscyplinach, w tym dla kandydatów spoza Polski.

11.

Prorynkowa oferta studiów podyplomowych oraz kursów dokształcających, wykorzystująca nowoczesne modele kształcenia. Uproszczenie zasad przygotowywania dokumentacji programów studiów podyplomowych, wsparcie informatyczne procesu. Ogólnouczelniana polityka promocji oferty studiów podyplomowych.

12.

Wysokie standardy metodyczne kształcenia oraz nowoczesne formy i narzędzia dydaktyczne. Wykorzystywanie w każdym procesie dydaktycznym wysokich standardów nauczania i uczenia się oraz nowoczesnych form (zwłaszcza aktywnych) i narzędzi dydaktycznych przystosowanych do potrzeb współczesnego nauczania zorientowanego na studenta i - w miarę możliwości - edukacji zindywidualizowanej (zmniejszenie liczebności grup). Rozwój platform cyfrowych wykorzystywanych do kształcenia

KSZTAŁCENIE

12



13.

Wysokie standardy etyczne kształcenia. Ukształtowanie kultury feedbacku. Promowanie zachowań etycznych (kodeks etyki nauczania i uczenia się). Zapewnienie natychmiastowego przepływu informacyjnego i reakcji w przypadku wystąpienia zachowań patologicznych. Pogotowie dydaktyczne jako bieżący system wsparcia dla studentów zgłaszających nieprawidłowości w realizacji procesu kształcenia. Wykorzystanie narzędzi skutecznego feedbacku dla doskonalenia procesów dydaktycznych - ankietyzacji (w tym feedback dla studentów nt. podjętych działań) i wspierających hospitacji (koleżeński/mentorski feedback dla nauczycieli) oraz narad posesyjnych.

14.

Organizacja programów oraz wydarzeń dla dzieci i młodzieży, w tym utrzymanie aktualnej oferty oraz położenie nacisku na projekty/konkursy o charakterze naukowym. Współpraca ze szkołami partnerskimi, najlepszymi liceami Wrocławia, w tym ALO PWr.

15.

Organizacja struktury w obszarze kształcenia to w szczególności: centrala - prorektor właściwy ds. kształcenia, rada jakości kształcenia, dział kształcenia, dział kształcenia podyplomowego, dział rekrutacji, centrum doskonałości dydaktycznej z działem e-learningu, szkoła doktorska, SJO, SWFiS, wydziały - prodziekani ds. kształcenia, dziekanaty, dziekani, kierownicy katedr.

NAUKA



OBSZARY DZIAŁANIA

NAUKA

14

01.

Realizacja badań naukowych w Uczelni na najwyższym, światowym poziomie, o dużym potencjale oddziaływania na rozwój społeczeństwa i gospodarki, kompleksowa, rzetelna i okresowa analiza prowadzonych badań naukowych pod kątem ich potencjału rozwojowego, również z uwzględnieniem benchmarkingu międzyuczelnianego. Rozwój ogólnouczelnianego systemu monitorowania i oceny jakości badań.

02.

Harmonijny rozwój dyscyplin naukowych i pracowników wewnątrz dyscyplin. Stworzenie możliwości (w tym organizacyjnych i finansowych) harmonijnego budowania potencjału wszystkich ewaluowanych dyscyplin naukowych przy uznaniu wiodącej roli dyscyplin inżyniersko-technicznych, a także rozwoju dyscyplin nieewaluowanych, z zapewnieniem pracownikom i doktorantom autonomii w zakresie podejmowanej tematyki badawczej. Wsparcie rozwoju badań interdyscyplinarnych wraz z zapewnieniem ich najwyższej jakości.

03.

Specyfika i różnorodność dyscyplin naukowych. Uwzględnienie specyfiki dyscyplin naukowych w kształtowaniu systemu alokacji zasobów, opracowywaniu rozwiązań motywacyjnych pracowników i doktorantów, jak również ocenie ich zaangażowania badawczego na poziomie Uczelni jako całości, jak i w poszczególnych dyscyplinach z wykorzystaniem narzędzi właściwych do tego celu.

04.

Uznanie i podkreślenie krytycznej roli katedr w rozwoju naukowym pracowników i doktorantów. Wsparcie katedr - jako mikrośrodków, w których krytyczne znaczenie ma przekazywanie dobrych praktyk, wzorców etycznych, proaktywnej postawy oraz wiedzy

na temat kształtowania rozwiązań naukowych. Wprowadzenie mechanizmów rozwoju katedr. Wprowadzenie mechanizmów zabezpieczających przed zjawiskami patologicznymi w katedrach. Wprowadzenie mechanizmów zapewniających sprawiedliwe traktowanie katedr na wydziałach.

05.

Odpowiedzialne ukształtowanie polityki naukowej z uwzględnieniem odważnego wyodrębnienia priorytetowych obszarów badawczych (POB). Identyfikacja POBów uwzględniająca obecne zasoby, potencjał ich wzrostu oraz merytoryczną istotność obszarów badawczych (jedno- i interdyscyplinarnych). Zapewnienie obszarom badawczym niebędącym POBami warunków do stabilnego ich rozwoju. Realne zarządzanie dynamicznie zmieniającym się portfelem POB oraz obszarami niebędącymi POBami.

06.

Wysokie standardy etyczne pracy naukowej. Opracowanie narzędzi przeciwdziałania wyborowi naukowych “dróg na skróty”. Promowanie zachowań etycznych (kodeks etyki naukowej), przeciwdziałanie zachowaniom nieetycznym oraz natychmiastowa reakcja na działania patologiczne. Narzędzia pozwalające na identyfikację wykorzystania łatwych ścieżek uzyskania wysokich parametrów bibliometrycznych.

07.

Wdrożenie programów wspierających poziom umiędzynarodowienia w obszarze nauki. Fora wymiany dobrych praktyk, wizyty naukowców z zagranicy, uczestnictwo w międzynarodowych projektach badawczych, stworzenie warunków dla czasowych pobytów badawczych uczonym z zagranicy, zwłaszcza młodym naukowcom kilka lat po uzyskaniu stopnia doktora (post-doc). Współpraca naukowa w ramach sieci UNITE!

NAUKA

16



08.

Rozwój programów wspierających mobilność naukową, w tym międzynarodową.

Programy umożliwiające wyjazdy na staże badawcze pracownikom i doktorantom Uczelni do naukowych ośrodków zagranicznych, zwłaszcza młodym naukowcom kilka lat po uzyskaniu stopnia doktora (post-doc). Współpraca naukowa w ramach sieci UNITE!

09.

Rozwój systemu wsparcia centralnego dla spotkań, konferencji i seminariów naukowych

uwzględniający potrzeby wydziałów oraz pracowników, doktorantów i studentów.

10.

Wspieranie rozwoju czasopism naukowych wydawanych przez jednostki Uczelni oraz dostępu do nowoczesnych zasobów bibliotecznych.

11.

Wsparcie dla rozbudowy infrastruktury badawczej. Opracowanie systemu udrażniającego wspólne korzystanie z dostępnych zasobów infrastrukturalnych oraz weryfikacja zasad podejmowania decyzji o rozbudowie tej infrastruktury na poziomie centralnym.

12.

Systemowa promocja osiągnięć naukowych pracowników, doktorantów i studentów w formie uznanej współcześnie za skuteczną. Wykorzystanie mediów społecznościowych oraz międzynarodowych sieci naukowych, a także indywidualnych pomysłów pracowników, doktorantów i studentów bądź zespołów do promowania osiągnięć naukowych.

13.

Uelastycznienie i zmiany w przepisach wewnętrznych aktywizujące aplikowanie o granty międzynarodowe. Uwzględnienie specyfiki projektów międzynarodowych w przepisach wewnętrznych: ustanowienie mechanizmów pozwalających na rozliczenia ryczałtowe; rozróżnienie roli instytucjonalnej Uczelni w projektach skutkujące urealnieniem stawek wynagrodzeń dla kierowników projektów, uwzględnienie, w razie potrzeby, roli koordynatora, a nie tylko kierownika projektu.

14.

Organizacja struktury w obszarze nauki to w szczególności: centrala - prorektor właściwy ds. nauki, rada jakości nauki, dział nauki, dział projektów (naukowych), biuro konferencji i wydarzeń, centrum doskonałości naukowej, dyscypliny - rady dyscyplin, przewodniczący rad dyscyplin (oraz POB), wydziały - dziekani, kierownicy katedr.

GOSPODARKA

18



OBSZARY DZIAŁANIA

01.

Analiza, ukształtowanie i promocja oferty prac badawczo-rozwojowych (B+R). Powrót na pozycję wiarygodnego i rzetelnego partnera dla otoczenia gospodarczego, w tym przemysłu nowych technologii. Kompleksowa analiza oferty B+R dla gospodarki celem jej dostosowania do aktualnych i przewidywanych potrzeb rynku.

02.

Wysokie standardy etyczne współpracy z gospodarką. Odbudowanie partnerstw z otoczeniem gospodarczym, opartych na kulturze zaufania, na poziomie Uczelni oraz - przede wszystkim - wydziałów. Promowanie zachowań etycznych (kodeks etyki współpracy z gospodarką), przeciwdziałanie zachowaniom nieetycznym oraz natychmiastowa reakcja na działania patologiczne. Wdrożenie rozwiązań przeciwdziałających spadkowi wiarygodności Uczelni. Organizacja spotkań, seminariów, konferencji z udziałem partnerów przemysłowych. Zwiększenie roli rad konsultacyjnych w kształtowaniu oferty edukacyjnej oraz oferty B+R na wydziałach.

03.

Zindywidualizowane programy współpracy z partnerami strategicznymi oraz Miastem Wrocław, w tym ramowe umowy otwarte na realizację prac B+R dla partnerów strategicznych (w tym Miasta). Zapewnienie priorytetowego terminu realizacji, dostępu do bazy wiedzy oraz infrastruktury Uczelni.

04.

Uproszczona formalizacja współpracy oraz szybka ścieżka na realizację prac B+R dla umów standardowych. Proste, zestandaryzowane wzorce umów do zastosowania bez skomplikowanego obiegu prawnego, z szybką jednodniową ścieżką przejścia przez EMU

GOSPODARKA

20



i podpisem prorektora właściwego ds. współpracy. Uproszczenie procedur otwierania zlecenia, możliwość realizacji zleceń typu otwartego, zwiększenie kwoty do kwalifikacji zleceń drobnych, zmiana kwoty do kwalifikacji realizacji zlecenia bez umowy, uproszczenie sposobów kalkulacji zleceń.

05.

Usprawnienie i udroźnienie realizacji współpracy z gospodarką. Likwidacja nadmiernych kosztów pośrednich dla prac realizowanych dla gospodarki (redukcja uczelnianych kosztów pośrednich, indywidualizacja wydziałowych kosztów pośrednich odciążająca zwłaszcza nowe współpracy), wdrożenie mechanizmów wsparcia w formułowaniu, negocjowaniu oraz podpisywaniu umów niestandardowych. Zapewnienie dostępu kierowników zleceń do bieżących stanów finansowych zleceń.

06.

Zapewnienie wsparcia dla innowacyjności, transferu technologii i przedsiębiorczości.

Zapewnienie zespołom profesjonalnego wsparcia przy walidacji i rozwoju zgłaszanych przez nie pomysłów biznesowych (rozwój inkubatora przedsiębiorczości), w tym w perspektywie tworzenia innowacyjnych spółek start-up. Wspieranie przedsiębiorczości akademickiej pracowników, doktorantów oraz studentów (start-upy i spin-offy), promowanie kultury przedsiębiorczości. Wspieranie działalności patentowej. Weryfikacja rozwiązań infrastrukturalnych i organizacyjnych w zakresie transferu technologii.

07.

Intensyfikacja możliwości odbywania stażów pracowników, doktorantów i studentów Uczelni w przedsiębiorstwach i organizacjach gospodarczych. Zwiększenie liczby wydarzeń dla pracowników, doktorantów i studentów z partnerami z otoczenia gospodarczego.

08.

Promowanie i współwdrażanie koncepcji INDUSTRY 5.0. Współpraca nie ograniczona do realizacji konkretnych zadań ale poszerzona o realne współuczestnictwo w rozwiązywaniu problemów współczesnej cywilizacji w ramach Industry 5.0 ze szczególnym uwzględnieniem celów zrównoważonego rozwoju. Porządzenie szkoleń dla gospodarki.

09.

Organizacja struktury w obszarze współpracy z gospodarką to w szczególności: centrala - prorektor właściwy ds. współpracy z gospodarką, rada rozwoju współpracy z gospodarką, dział projektów (B+R), zespół ds. kontraktów, centrum innowacji i biznesu, wydziały - prodekan i dziekan ds. współpracy z gospodarką, dziekan, kierownicy katedr.

WSPÓŁPRACA - RELACJE

PARTNERSTWO WEWNĘTRZNE / PARTNERSTWO ZEWNĘTRZNE / KULTURA WSPÓŁPRACY

22



OBSZARY DZIAŁANIA

PARTNERSTWO WEWNĘTRZNE

01.

Przywrócenie - zgodnie z tradycją akademicką - należytej roli, wagi oraz głosu osobom zarządzającym (dziekanom, kierownikom katedr, kierownikom/dyrektorom jednostek) oraz ciałom kolegialnym na każdym poziomie zarządzania, a także związkom zawodowym. W tym przywrócenie właściwej roli kolegiom: rektorskiemu, rektorsko-dziekańskiemu, a także senatowi, a przede wszystkim nastawienie na konstruktywną i otwartą dyskusję oraz obustronny feedback podczas posiedzeń tych gremiów. Utworzenie poszerzonego kolegium rektorskiego z udziałem dziekanów, dyrektorów studiów, przedstawicieli samorządu studenckiego i rady doktorantów oraz przedstawicieli administracji (kwestor, kanclerz, dyrektor finansowy, dyrektorzy działów).

02.

Przywrócenie niezależności Radzie Uczelni i umożliwienie jej pełnej realizacji ustawowych i statutowych zadań.

03.

Redefinicja roli i struktury niektórych innych ciał kolegialnych. Określenie zadań, uprawnień i odpowiedzialności oraz struktury niektórych ciał kolegialnych na Uczelni (kapituła godności honorowych, rada wydziału, rada dyscypliny, rada rektorów seniorów). Określenie zasad powoływania ekspertów, doradców, zespołów eksperckich i doradczych (czasowych i doraźnych) z określonym zakresem zadań, uprawnień i odpowiedzialności.

WSPÓŁPRACA - RELACJE

24

04.

Zapewnienie realnej sprawczości dla studentów i doktorantów w zarządzaniu Uczelnią przez włączenie przedstawicieli studentów i doktorantów do kolegiów i innych ciał z głosem dotyczącym całej Uczelni, a nie tylko ich obszaru. Ciągła i systematyczna współpraca z przedstawicielami studentów i doktorantów.

05.

Organizacja współpracy i komunikacji w ramach każdego z pionów prorektorskich i rektorskiego oraz między prorektorami a wydziałami. Wewnętrzne małe kolegia prorektorskie, zespoły eksperckie przy prorektorach składające się z przedstawicieli wydziałów, pełnomocnicy merytoryczni prorektorów, ustalone zasady komunikacji między prorektorami i wydziałami.

06.

Partycypacja wydziałów w zarządzaniu Uczelnią. Udział kierownictwa wydziałów w kształtowaniu strategii, celów oraz działań całości Uczelni (głos w dyskusji i głos w decyzjach).

07.

Wskazanie akceptowalnych dla obu stron zależności hierarchicznych i funkcjonalnych między Uczelnią a wydziałami. Określenie zależności wyznaczających granice decyzyjności likwidujące problem przerzucania zadań i odpowiedzialności między centralą a wydziałami.

08.

Realne włączenie Wspólnoty w zarządzanie Uczelnią. Zapisanie możliwości oddolnej inicjatywy co do zmiany aktów prawnych Uczelni (w tym statutu), hackathony społeczne Wspólnoty Uczelni (uczestnicy razem opracowują rozwiązanie konkretnego problemu Uczelni), spotkania poświęcone konkretnym problemom, realizacji konkretnych zadań.

09.

Komunikacja JMR ze Wspólnotą Uczelni. Zapewnienie komunikacji przez organizację systematycznych spotkań różnych grup Wspólnoty z JMR, otwarte drzwi JMR, czat z JMR, systemowe sprawozdania z funkcjonowania Uczelni na senacie (posiedzenia otwarte dla całej społeczności). Zapewnienie metod komunikacji z prorektorami, dziekanami, kluczowymi pracownikami administracji, przedstawicielami studentów i doktorantów w formie cyklicznych spotkań i bieżącej wymiany informacji. Przywództwo autentyczne.

25

PARTNERSTWO ZEWNĘTRZNE

10.

Odbudowanie partnerstw ze środowiskiem naukowym, społecznym i gospodarczym, w tym z zagranicy, umożliwiających pracownikom, doktorantom oraz studentom czerpanie korzyści z tej współpracy. Otwartość na współpracę w zakresie nowych kierunków studiów odpowiadających na potrzeby otoczenia, praktyk studenckich, aktywizacji współpracy naukowej i komercyjnej. Promowanie zachowań etycznych (kodeks etyki współpracy), przeciwdziałanie zachowaniom nieetycznym oraz natychmiastowa reakcja na działania patologiczne.

WSPÓŁPRACA - RELACJE

26



11.

Współpraca z innymi uczelniami. Współpraca z innymi uczelniami, w tym z zagranicy w celu wymiany kadry akademickiej, organizacji staży naukowych studentów i doktorantów, realizacji wspólnych kierunków studiów i innych inicjatyw dydaktycznych oraz w obszarze nauki. Współpraca z uczelniami technicznymi z kraju oraz z zagranicy (zwłaszcza w sieci UNITE!) na zasadach kooperacji umożliwiające współdzielenie infrastruktury, inicjowanie i realizację wspólnych projektów badawczo-rozwojowych.

12.

Konsolidacja wrocławskiego środowiska naukowego. Zabieganie i troszczenie się o solidarność, spójność i współpracę w ramach wrocławskiego środowiska naukowego umożliwiające osiągnięcie synergii dla wspólnego rozwoju.

13.

Współpraca społeczna. Aktywne uczestnictwo w akcjach społecznych na rzecz lokalnej i szerszej społeczności. Współpraca zwłaszcza z lokalną społecznością w celu promowania nauki i edukacji.

14.

Pełne uczestnictwo w UNITE!. Zbudowanie silnej pozycji w sieci uniwersytetów UNITE!, aktywne działanie w ramach wszystkich realizowanych przez sieć inicjatyw, ich upowszechnienie i zapewnienie równego dostępu do możliwości jakie stwarzają.

KULTURA WSPÓŁPRACY

15.

Świadomościowe programy społeczne. Szkolenia budujące świadomość w zakresie zachowań, które są uznawane za pozytywne (np. bądź odważny, bądź odpowiedzialny za innych) oraz negatywne (np. stop mobbingowi, stop przemocy).

16.

Wspólne przestrzenie. Dotacje na budowę oraz przebudowę wspólnych przestrzeni na wydziałach oraz w jednostkach umożliwiających powstanie miejsc do wspólnego spędzania czasu, integracji (np. wyposażenie: stoliki i krzesła do grania w szachy, poduchy, wspólna kuchnia). Odbudowa środowiska akademików: stołówka w T19, wspólne przestrzenie do wypoczynku i aktywności, regeneracja terenów zielonych wokół akademików.

27

17.

Mixer PWr. Przestrzeń (konferencja, giełda), w której pracownicy z poszczególnych wydziałów, doktoranci oraz studenci mogą porozmawiać i/lub posłuchać o swoich aktywnościach by nawiązać współpracę bądź zainspirować się pracą innych. W tym również Felietony PWr – Hyde Park: niekoniecznie naukowe i niekoniecznie długie przemyślenia, którymi pracownicy, doktoranci bądź studenci chcą podzielić się ze Wspólnotą oraz Podcast PWr: Usystematyzowanie podejścia do produkcji oraz upubliczniania podcastów naukowych oraz popularyzatorskich z upowszechnieniem dostępności do narzędzi do ich tworzenia.

WSPÓŁPRACA - RELACJE

28

18.

Uruchomienie aplikacji do sieciowania pracowników typu Community building. Budowa i rozwój bazy naukowców z Uczelni wraz z kompetencjami i kontaktami. Dołączenie do bazy umożliwia otrzymanie dostępu do niej.

19.

Uruchomienie aplikacji do sieciowania absolwentów typu Community building.

Budowa i rozwój bazy absolwentów wraz z kompetencjami i z kontaktami. Dołączenie do bazy umożliwia otrzymanie dostępu do niej. Dostęp da możliwość pozyskania kontaktów i współpracy z absolwentami Uczelni a także da Uczelni możliwość łatwego kontaktu z absolwentami i włączenia ich w życie Uczelni (w tym Newsletter dla absolwentów, miejsce na wydarzeniach uczelnianych). Zaakcentowanie roli absolwentów we Wspólnocie Uczelni.

20.

Uroczystości akademickie i imprezy integracyjne sportowe, wolontariatowe, dydaktyczne i naukowe umożliwiające integrację różnych grup pracowników, doktorantów oraz studentów. Przywrócenie tradycyjnej formy uroczystości akademickich. Ożywienie DKF oraz muzeum PWr jako miejsc integracji. Animowanie życia na Uczelni wydarzeniami łączącymi pokolenia (zawody sportowe, koncerty, pikniki, grille).

21.

Fakultatywne warsztaty w różnych miejscach kampusu i on-line służące wspieraniu wszystkich 5 dobrostanów (fizycznego, psychicznego, zawodowego, społecznego finansowego). Warsztaty z wykorzystaniem kompetencji na Uczelni (przestrzeń do dzielenia się wiedzą i umiejętnościami przez pracowników, doktorantów i studentów Uczelni przydatnymi dla innych członkiń i członków Wspólnoty).

22.

Dbłość o seniorów Uczelni i utworzenie programu zatrudnień dla emerytowanych profesorów, stworzenie programów i przyjaznego miejsca dla emerytowanych pracowników Uczelni wraz z przestrzenią dla ich aktywności i roli we Wspólnocie Uczelni.

23.

Sprawiedliwy i nieskrępowany dostęp dla wszystkich do mediów Uczelni, w tym społecznościowych, radiowych i telewizyjnych. Określenie transparentnych zasad uczestnictwa w mediach. Określenie zasad uczestnictwa w profesjonalnych mediach zawodowych.

ZARZĄDZANIE

PLANOWANIE / ZAPEWNIENIE KADR / UTRZYMANIE KADR / PROCESY I INFORMATYZACJA / ŚRODOWISKO PRACY / ALOKACJA ZASOBÓW

30



OBSZARY DZIAŁANIA

PLANOWANIE

01.

Strategia Uczelni z bieżącym monitorowaniem jej realizacji oraz sprawozdawczością

JMR. Weryfikacja i korekta przez Wspólnotę Uczelni strategii wraz z jej operacjonalizacją i wyznaczeniem inicjatyw strategicznych na kolejne lata. Opracowanie rozwiązań monitorowania realizacji strategii na poziomie Uczelni oraz wydziałów - zespołu ds. monitorowania realizacji strategii, procesu monitorowania oraz systemu mierników oceny. Coroczna sprawozdawczość JMR w tym zakresie przed senatem Uczelni (posiedzenia otwarte dla społeczności Uczelni).

02.

Strategie wydziałów wpisujące się w strategię Uczelni.

Opracowanie przez Wspólnotę wydziałów strategii wydziałów zgodnych ze strategią Uczelni, wraz z ich operacjonalizacją i wyznaczeniem inicjatyw strategicznych na kolejne lata. Bieżące i okresowe monitorowanie realizacji strategii wydziałów i coroczna sprawozdawczość dziekana w tym zakresie przed radą wydziału (posiedzenia otwarte dla społeczności wydziałów).

31

03.

Wprowadzenie narzędzi długookresowego, średniookresowego i krótkookresowego prognozowania oraz planowania i optymalizacji zatrudnienia we wszystkich grupach pracowników.

Uwzględnianie przyszłych potrzeb kadrowych na poziomie Uczelni oraz wydziałów i katedr celem zapewnienia prawidłowej struktury zatrudnienia oraz ciągłości realizacji zadań Uczelni. Mechanizmy wsparcia finansowego z funduszy centralnych umożliwiające ciągłość zatrudnienia najzdolniejszych pracowników naukowych i doktorantów.

ZAPEWNIENIE KADR

04.

Uproszczenie procedury rekrutacyjnej dla wszystkich grup pracowników. Zdefiniowanie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i kompetencyjnych dla poszczególnych stanowisk we wszystkich grupach pracowników. Opracowanie i wdrożenie transparentnego procesu umożliwiającego transfery pracowników między jednostkami wewnątrz Uczelni, przy zabezpieczeniu jednostek przed drenażem kadr i destabilizacją realizacji procesów oraz przy jednoczesnym umożliwieniu rozwoju pracowników zgodnie z ich kompetencjami. Program on-boardingowy (zatrudniania) dla wszystkich grup pracowników. Procedury off-boardingowe (odejścia z pracy) dla wszystkich grup pracowników. Opracowanie standardów rekrutacji pracowników administracji z wnętrza oraz z zewnątrz organizacji opartych na kryteriach weryfikacji kwalifikacji i kompetencji.

05.

Odbudowanie kompetencji i potencjału kadrowego poszczególnych obszarów administracji. Zapewnienie ciągłości organizacyjnej i pamięci organizacyjnej, wypełnienie wakatów na kluczowych stanowiskach administracji.

06.

Zapewnienie bezpieczeństwa i elastyczności zatrudnienia. Stabilne formy zatrudnienia głównymi formami zatrudniania pracowników Uczelni oraz elastyczne formy zatrudnienia formami uzupełniającymi. Poszerzenie dostępności elastycznych warunków zatrudnienia, w tym czasu pracy. Wdrożenie podstawowych zasad zastępowalności. Program “pomostów” zatrudnienia dla pracowników badawczych między projektami badawczymi. Program wsparcia dla pracowników, doktorantów i studentów będących rodzicami.

07.

Wdrożenie merytorycznej, prostej, transparentnej i stabilnej oceny okresowej pracownika. Odpowiednio wczesne opracowanie oceny okresowej umożliwiającej pozyskanie feedbacku i dającej możliwość rozwoju osobistego pracownika w ramach preferowanej specjalizacji i skupienie się na jednej lub wielu ze ścieżek kariery. Wdrożenie adekwatnych, uproszczonych formularzy oceny.

UTRZYMANIE KADR

08.

Utworzenie spójnego systemu motywowania WYNAGRODZENIE-WSPARCIE-NAGRODA-PREMIA dla pracowników i doktorantów Uczelni jako uzupełnienie sprawiedliwego i godziwego wynagradzania pracownika. Ustanowienie funduszy w ramach poszczególnych elementów systemu motywowania. Wprowadzenie systemów wsparcia dla pracowników oraz doktorantów (opis w Aktywność Pracownicza). Redefinicja systemu nagród naukowych (podzielonych na kategorie: indywidualne i grupowe z uwzględnieniem specyfiki dyscyplin), dydaktycznych (podzielonych na kategorie: indywidualne i grupowe), w zakresie współpracy z gospodarką oraz społecznościowych (podzielonych na kategorie: indywidualne i grupowe). Redefinicja systemu bieżącego premiowania za szczególną efektywność naukową (publikacje, patenty) z uwzględnieniem specyfiki dyscyplin naukowych, poprzedzona analizą efektywności dotychczasowych rozwiązań.

33

09.

Zapewnienie budujących trwale zaangażowanie ścieżek kariery dla pracowników dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych oraz administracji związane z rozwojem ich kwalifikacji i kompetencji. Zapewnienie spójnego systemu krótko- i długookresowego



planowania i monitorowania zatrudnienia oraz awansów zawodowych z uwzględnieniem zmian pokoleniowych. Zapewnienie stabilnych w czasie wymagań dotyczących awansu zawodowego we wszystkich dostępnych dla pracowników ścieżkach kariery. Jasne i stałe ścieżki kariery dla pracowników badawczo-dydaktycznych: awans zawodowy (zmiana stanowiska) zależy od uzyskania kolejnego stopnia/tytułu naukowego; dydaktycznych: awans zawodowy (zmiana stanowiska) zależy od spełnienia kryteriów minimalnych; administracji: umożliwienie transferów poziomych i uwolnienie (zgody na zmianę obszaru zainteresowań), transfery między wydziałami a centralą, odejście od systemu pracy na jednym stanowisku przez cały okres pracy zawodowej na Uczelni; obsadzanie stanowisk kierowniczych głównie w ramach awansów pionowych.

PROCESY I INFORMATYZACJA

10.

Przeprowadzenie pełnej analizy i usprawnienia przebiegu procesów głównych i pomocniczych w Uczelni. Opracowanie i wdrożenie rozwiązań zarządzania procesowego. Usprawnienie przebiegu procesów w Uczelni.

11.

Analiza zakresu zadań, uprawnień i odpowiedzialności poszczególnych jednostek Uczelni. Uporządkowanie struktury organizacyjnej Uczelni pod kątem przebiegu zidentyfikowanych procesów.

12.

Weryfikacja zapisów i uporządkowanie systemu wewnętrznych aktów prawnych. Weryfikacja zapisów statutu pod kątem jego adekwatności do proponowanych rozwiązań.

Weryfikacja zapisów regulaminów i zarządzeń wewnętrznych. Wdrożenie nowego systemu ewidencji aktów prawnych zgodnie z założeniami zarządzania procesowego ułatwiającego dostęp do dokumentów, identyfikującego jednostkę odpowiedzialną za akt prawny i jego historię. Uporządkowanie i uproszczenie przepisów w obszarach kształcenia, nauki i współpracy z gospodarką zgodnie z zaproponowanymi rozwiązaniami. Przygotowanie wybranych aktów prawnych w języku angielskim.

13.

Informatyzacja Uczelni zgodna z potrzebami Wspólnoty. Integracja istniejących rozwiązań informatycznych, niezwłoczna decyzja o kierunku zmian, wybranie rozwiązań adekwatnych do potrzeb i możliwości zasobowych (również ludzkich). Rewizja rozwiązań dotychczasowych np. w ramach USOS oraz poczty elektronicznej. Uruchomienie nowej strony www.. Rozwój infrastruktury informatycznej. Wdrożenie nowoczesnych procedur bezpieczeństwa.

14.

Odbudowa i efektywne zarządzanie bazą techniczną i technologiczną. Inwestycje ze środków pozyskanych m.in. od sponsorów, z MNISW oraz we wsparciu z funduszy centralnych przybliżające bazę technologiczną Uczelni do standardów światowych. Nowoczesne wyposażenie laboratoriów. Zapewnienie i rozwój nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej oraz badawczej, a także krytycznej dla wsparcia otoczenia gospodarczego. Stworzenie systemu efektywnego wykorzystania infrastruktury oraz bazy lokalowej (w tym sal dydaktycznych).

15.

Zapewnienie infrastruktury podnoszącej komfort pracy i nauki. Odnawianie istniejącej infrastruktury, wdrażanie rozwiązań bezpiecznego i zielonego kampusu, optymalizacja dostępu do przestrzeni wspólnych, budowa przestrzeni wspólnych, rozbudowa infrastruktury rowerowej, w tym budek dla rowerów oraz zaplecza socjalnego. Dalsza modernizacja akademików.



ŚRODOWISKO PRACY

16.

Zapewnienie bezpiecznego, dostępnego i inkluzywnego środowiska pracy. Wdrożenie oraz kontynuacja programów realnie zapewniających dostępność, inkluzywność, równość, walkę z dyskryminacją, system rozwiązywania konfliktów i mediacji, odpowiedzialność dyscyplinarną. Systemowa walka z zachowaniami patologicznymi: pełnomocnicy oraz komisje: m.in. antymobbingowe, antydyskryminacyjne, a także zapewnienie realnej pomocy dla poszkodowanych. Wsparcie dla pracowników, doktorantów i studentów ze szczególnymi potrzebami, dla mniejszości, dla pracowników anglojęzycznych.

17.

Zapewnienie przyjaznego i komfortowego środowiska pracy i nauki. Rozwój wsparcia psychologicznego dla pracowników, doktorantów i studentów, oferta aktywności fizycznej, rozwiązania dla zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

18.

Wdrożenie systemu obsługi parkingów. Zapewnienie bezpłatnego dostępu do parkingów bez overbookingu oraz ich całodobowe wykorzystanie, a także dynamiczna optymalizacja wykorzystania miejsc parkingowych.

19.

Dostęp do drobnej oraz systemowej gastronomii. Zapewnienie miejsc z szybkim dostępem do jedzenia czy picia w przerwach w pracy lub między zajęciami w różnych miejscach kampusu,

nadzór nad agentami i uwzględnianie zmieniających się potrzeb Wspólnoty w tym zakresie. Zapewnienie stabilnie działającej stołówki w wydłużonych godzinach z przewidywalnymi cenami i możliwością wykupienia abonamentu. Mikroprzestrzenie gospodarcze.

ALOKACJA ZASOBÓW

20.

Równoprawna i zoptymalizowana alokacja zasobów. Wdrożenie sprawliwych zasad alokacji zasobów. Wdrożenie zasad dynamicznej rekonfiguracji zasobów uwzględniającej zmieniające się potrzeby jednostek. Zabezpieczenie przed drenażem i niesprawiedliwością alokacji i relokacji zasobów między jednostkami wewnętrznymi, współpraca dla realizacji celów Uczelni jako całości. Algorytm podziału środków wewnątrz Uczelni oparty na transparentnych i sprawliwych zasadach podziału środków między wydziały, nie preferujący żadnego z nich kosztem innych.

37

21.

Sprawliwe rozliczenia międzywydziałowe. Zapewnienie warunków do sprawliwej realizacji międzywydziałowych kierunków studiów oraz w ramach realizacji przedmiotów kształcenia podstawowego i ogólnego, z uwzględnieniem sprawliwości podziału przychodów oraz zabezpieczenia przed nieuczciwym konkutowaniem wewnątrz Uczelni.

22.

EKO-Zarządzanie. Włączenie perspektywy zrównoważonego rozwoju, zielonej transformacji oraz energoaktywności w każdym obszarze funkcjonowania uczelni, w tym do oceny inwestycji, wdrażania energoaktywnej architektury. Wspieranie różnorodnych inicjatyw oddolnych (również małych projektów) na rzecz zrównoważonego rozwoju.

AKTYWNOŚĆ PRACOWNICZA - WSPARCIE

38



OBSZARY DZIAŁANIA

01.

Systematyczne badanie potrzeb pracowników, doktorantów i studentów w obszarze rozwijania kompetencji dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych (w tym w zakresie zarządzania) z wykorzystywaniem wyników badań do podejmowania decyzji w tym obszarze.

02.

Opracowanie programu wsparcia aktywności naukowej dla pracowników badawczo-dydaktycznych. Mini-granty wewnętrzne na badania „na start” dla doktorantów oraz doktorów. Mini-granty wewnętrzne na badania zespołowe dla doktorów habilitowanych. Granty wewnętrzne na potrzeby awansu naukowego (habilitacyjne i profesorskie). Wspieranie kształtowania nowych zespołów badawczych, w tym identyfikacja liderów naukowych (zarządzanie talentami); mini-granty dla liderów naukowych oraz zespołów badawczych na rozpoczęcie badań będących podstawą ubiegania się o fundusze spoza Uczelni.

39

03.

Opracowanie programów wsparcia aktywności dydaktycznej dla pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych. Mini-granty wewnętrzne na innowacje dydaktyczne – indywidualne oraz zespołowe.

04.

Rewizja systemu obniżek pensum dla nauczycieli akademickich z zachowaniem głównych zasad ich przyznawania, poprzedzona analizą korzystania z obniżek w poprzednich latach.

AKTYWNOŚĆ PRACOWNICZA - WSPARCIE

40

05.

Opracowanie programów wsparcia dla pracowników administracji. Mini-granty na innowacje organizacyjne.

06.

Wdrożenie systemu zarządzania talentami wśród pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych, badawczych, administracji oraz doktorantów.

07.

Opracowanie, ciągłe doskonalenie i równy dostęp do oferty szkoleń podnoszących kompetencje dydaktyczne (w tym w zakresie innowacyjnych rozwiązań edukacyjnych), naukowe (w tym akcentujące międzynarodowe standardy i pracę zespołową), organizacyjne (w tym dotyczące zarządzania, dla różnych szczebli kierowania, akcentujące radzenie sobie w warunkach zmian oraz kompetencje językowe). Opracowanie, ciągłe doskonalenie i udostępnienie oferty szkoleń budujących świadomość społeczną (w tym uczulających na patologie w miejscu pracy). Równy dostęp dla wszystkich pracowników, doktorantów i studentów do oferty szkoleń, nie preferujący żadnej podgrupy w ramach poszczególnych grup. Obowiązkowe warsztaty szkoleniowe i wsparcie dla podnoszenia kompetencji zarządczych i interpersonalnych dla kadry zarządzającej Uczelnią na wszystkich szczeblach kierowania, zwłaszcza przygotowujących do pracy na stanowiskach kierowniczych po zmianie kadencji.

08.

Wdrożenie programu mentoringu akademickiego. Opracowanie programu mentoringu, w ramach którego doświadczeni pracownicy naukowcy, dydaktyczni i administracyjni pełnią

rolę mentorów dla młodszych kolegów (wszyscy dla wszystkich). Wsparcie informatyczne przez aplikację łączącą mentorów i mentee.

09.

Wdrożenie programów wspierających dobrostan (well-being, WB), w tym równowagę między życiem zawodowym i prywatnym (work-life balance, WBL). Opracowanie katalogu dobrych praktyk dotyczących WB i WBL, w tym dotyczących komunikacji w poza godzinami pracy, informowania o oczekiwaniu na odpowiedź mailową dopiero w godzinach pracy, dbałości o kulturę fizyczną i zdrowie psychiczne, implementacji programów szczegółowych, m.in. Focus Fridays.

10.

Wdrożenie repozytorium aktywności pracowniczej. Opracowanie i udostępnienie dla chętnych platformy do zapisywania bieżącej aktywności pracowników, zintegrowanej z istniejącymi na Uczelni systemami, ułatwiającej opracowywanie CV na potrzeby wniosków grantowych, oceny pracownika, awansów zawodowych.

41

11.

Rozwiązania organizacyjne w zakresie wsparcia aktywności pracowniczej
to w szczególności: centrum doskonałości dydaktycznej, centrum doskonałości naukowej, centrum innowacji i biznesu, a także działy: nauki, projektów (naukowych, B+R), współpracy międzynarodowej, a także dział spraw osobowych.

AKTYWNOŚĆ STUDENCKA I DOKTORANCKA

42



OBSZARY DZIAŁANIA

01.

Systemowe wsparcie dla autonomicznej działalności samorządów i organizacji studenckich (w tym kół studenckich). Wsparcie działalności samorządowej studentów i doktorantów. Zapewnienie warunków do autonomicznego funkcjonowania samorządów i organizacji studenckich uzgodnione ze studentami i doktorantami. Zapewnienie uczciwych i transparentnych zasad finansowania samorządów i organizacji studenckich. Organizacja w uzgodnieniu ze studentami i doktorantami systemowego wsparcia dla samorządów i organizacji studenckich, w postaci warsztatów rozwoju kompetencji zarządczych, interpersonalnych, wsparcia dla zapewnienia ciągłości działania kół. Rozwój aktywności studenckiej, w tym kół naukowych w ośrodkach w Wałbrzychu, Jeleniej Górze i Legnicy.

02.

Budowa dedykowanego centrum dla kół studenckich na terenie kampusu głównego.

Budowa centrum (z odpowiednim wspólnym zapleczem technicznym, socjalnym, dostępem do parkingu) znajdujące się na terenie kampusu, aby umożliwić studentom szybkie przemieszczanie się między zajęciami a centrum.

43

03.

Zapewnienie wsparcia dla nowych studentów i doktorantów. Wprowadzanie programów pomocy w nauce, wspierania integracji, programów adaptacyjnych.

04.

Program tutoringowy i mentoringowy dla studentów i doktorantów. Łączenie studentów i doktorantów z doświadczonymi dydaktykami, naukowcami i profesjonalistami, również z otoczenia gospodarczego, którzy mogą udzielać porad i wsparcia w zakresie rozwoju kariery zawodowej.

AKTYWNOŚĆ STUDENCKA I DOKTORANCKA

44



05.

Reorganizacja systemu nagród i stypendiów studentów i doktorantów. Systemowa rekonfiguracja w uzgodnieniu ze studentami i doktorantami systemu nagradzania studentów i doktorantów w kategoriach: naukowej, organizacyjnej, społecznej, sportowej i artystycznej, za najlepszy projekt. System stypendiów dla wybitnie uzdolnionych studentów i doktorantów. Zapewnienie stabilności wypłacania stypendium w przypadku urlopów zdrowotnych bądź dziekańskich spowodowanych wydarzeniami losowymi.

06.

Włączenie studentów i doktorantów w organizację wydarzeń dla kandydatów oraz nowych studentów / doktorantów. Współorganizacja przez studentów dni wstępnych. Zmiana organizacji dni wstępnych w Uczelni. Współorganizacja przez studentów i doktorantów dni otwartych na Uczelni i wydziałach. Wspieranie inicjatyw mających na celu zapraszanie kandydatów na wydarzenia organizowane przez studentów i doktorantów. Sieciowanie zainteresowanych organizacji studenckich z potencjalnymi kandydatami na studia.

07.

Wsparcie Uczelni dla uczestnictwa studentów i doktorantów w konkursach krajowych i międzynarodowych. Systemowe wsparcie dla studentów i doktorantów uczestniczących w konkursach, również w zakresie dedykowanego tutoringu oraz mentoringu, alokacji dodatkowych zasobów.

08.

Rozwijanie studenckiego oraz doktoranckiego zaangażowania naukowego i organizacyjnego. Wdrożenie programów włączania studentów w działalność naukową.

Zapewnienie trwałego włączenia studentów i doktorantów w działalność organizacyjną Uczelni i wydziałów. Włączenie studentów do zarządzania organizacjami dedykowanymi do współpracy z nimi, jak np. fundacją Manus. Mini-granty „na start” dla doktorantów.

09.

Benefity dla studentów zaangażowanych organizacyjnie. Ułatwienia umożliwiające studentom łączenie pracy organizacyjnej i nauki. Uwzględnianie zaangażowania studentów w te działalności wymagające czasem zwolnienia z zajęć dydaktycznych bądź indywidualnego podejścia prowadzącego. Dodatkowe benefity m.in. zniżki, gwarantowane centralnie wcześniejsze zapisy.

10.

Ustabilizowanie i uproszczenie procedur organizacji imprez studenckich i doktoranckich. Realne wsparcie administracyjne przy wnioskowaniu o organizację imprez oraz ich organizacji przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa. Szczególne wsparcie w organizacji studenckich i doktoranckich konferencji naukowych. Udostępnienie w większym zakresie SKS na cele organizacji imprez studenckich oraz jako przestrzeni wspólnej dla studentów na co dzień (dłuższe godziny otwarcia).

45

11.

Promowanie przedsięwzięć studenckich i doktoranckich. Wsparcie inicjatyw i projektów prowadzonych przez studentów i doktorantów, np. działalności kół naukowych, klubów naukowych, konkursów studenckich / doktoranckich, wydarzeń studenckich / doktoranckich czy start-upów studenckich / doktoranckich. Organizacja konferencji jako regularnych wydarzeń, podczas których studenci i doktoranci mogą prezentować swoje prace, wymieniać się wiedzą i nawiązywać kontakty zawodowe.

AKTYWNOŚĆ STUDENCKA I DOKTORANCKA

46



12.

Systemowe wsparcie organizacyjne dla działalności studenckiej i doktoranckiej.

Reorganizacja działów wsparcia aktywności studenckiej. Uproszczenie, ujednoczenie i ustabilizowanie procedur w tym obszarze oraz wdrożenie transparentnego i stabilnego systemu metod finansowania działalności studenckiej i doktoranckiej.

prof. dr hab. inż.

Agnieszka Bieńkowska

#IDŹMY RAZEM!

Kandydatka w wyborach rektorskich
Politechniki Wrocławskiej 2024

Zapraszam do kontaktu

agnieszka.bienkowska@pwr.edu.pl
www.abienkowska.pl



AGNIESZKA BIEŃKOWSKA

WSPÓLNOTA TRWALE
ZRÓWNOWAŻONA

* finansowane ze środków własnych *