

Strategia w zakresie dydaktyki na WNZKŚ do 2030

1. *Uzgodniono, że w związku z tym, że Wydział Nauk o Ziemi i Kształtowania Środowiska (WNZKŚ) obowiązuje strategia UWr, to pięć grup tematycznych z analizy SWOT (znajduje się na końcu tego dokumentu) dopasowano do trzech celów operacyjnych zawartych w strategii UWr. Wydział obowiązuje zawarte w strategii UWr zadania, dlatego w trzeciej kolumnie poniższej tabeli dopisano wyłącznie elementy, które je uszczegółowiają i/lub uzupełniają.*
2. *W strategii UWr podano, że jej realizacja będzie monitorowana z wykorzystaniem narzędzia w postaci zrównoważonych kart wyników (s. 53–54). Karty te, zawierające parametry mierzalne i niemierzalne (odpowiedzi TAK/NIE), znajdują się na s. 14–51 strategii UWr. Obowiązuje one także WNZKŚ, dlatego w niniejszej strategii wydziałowej zaproponowano tylko takie wskaźniki oceny, których nie ma w strategii UWr, ale uznano, że powinny się znaleźć w strategii Wydziału.*

Cele strategiczne i operacyjne

Cel strategiczny 2

Nowoczesne i skuteczne kształcenie

- Cel operacyjny 2.1 Rozwój kompetencji kadry dydaktycznej
- Cel operacyjny 2.2 Wzrost sprawności organizacyjnej w obszarze kształcenia
- Cel operacyjny 2.3 Nowoczesne i międzynarodowe kształcenie oraz podmiotowość studentów

CEL STRATEGICZNY 2 NOWOCZESNE I SKUTECZNE KSZTAŁCENIE		
	Zadania ogólnouczelniane	Zadania wydziałowe (uzupełniające)
Cel operacyjny 2.1	Rozwój kompetencji kadry dydaktycznej	
Zadanie 2.1.1	Wdrożenie w obszarze kształcenia zasad polityki kadrowej obejmującej zasady wartościowania stanowisk pracy, modeli kompetencji, oceny pracowników, zatrudniania, awansowania, wynagradzania, szkolenia, motywacji oraz kształtowania kultury organizacyjnej	1. Zwiększenie integracji kadry całego Wydziału na bazie wspólnych działań organizacyjno-dydaktycznych 2. Zaproponowanie zasad awansu zawodowego w zakresie dydaktyki
Zadanie 2.1.2	Wzrost potencjału kadry dydaktycznej poprzez rozwój w zakresie kwalifikacji merytorycznych, umiejętności metodycznych i komunikacyjnych oraz etyki	1. Zwiększenie kompetencji językowych kadry

Zadanie 2.1.3	Rozwój młodej kadry badawczo-dydaktycznej i jej zaangażowania w rozwój Uniwersytetu	
Zadanie 2.1.4	Umieędzynarodowienie kadry badawczo-dydaktycznej	
Cel operacyjny 2.2	Wzrost sprawności organizacyjnej w obszarze kształcenia	
Zadanie 2.2.1	Wdrażanie innowacyjnych technologii dydaktycznych	
Zadanie 2.2.2	Nowoczesna infrastruktura i otwarte zasoby wiedzy	1. Permanentny i instytucjonalny nadzór nad sukcesywną modernizacją aparatury naukowo-dydaktycznej 2. Stworzenie systemowych rozwiązań dotyczących rozpoznawania potrzeb, planowania zakupów sprzętu i pozyskiwania funduszy na dydaktykę
Zadanie 2.2.3	Tworzenie bazy danych i promowanie dobrych praktyk w zakresie kształcenia	
Zadanie 2.2.4	Promowanie oferty edukacyjnej dla studentów zagranicznych	
Zadanie 2.2.5	Pozyskiwanie najlepszych kandydatów na studia	1. Utworzenie spójnego w skali wydziału systemu promocji studiów
Cel operacyjny 2.3	Nowoczesne i międzynarodowe kształcenie oraz podmiotowość studentów	
Zadanie 2.3.1	Uzyskiwanie wysokich wyników w ramach oceny programowej i kompleksowej	
Zadanie 2.3.2	Rozwój kształcenia interdyscyplinarnego	
Zadanie 2.3.3	Wykorzystanie najnowszych badań w kształceniu	
Zadanie 2.3.4	Definiowanie i aktualizacja celów w strategii kształcenia we współpracy z odpowiednimi przedstawicielami interesariuszy zewnętrznych oraz reagowanie na zmiany, podążanie za uniwersalnymi trendami rozwojowymi	1. Ciągłe diagnozowanie oczekiwań studentów i pracowników w celu lepszego dopasowanie oferowanego programu studiów
Zadanie 2.3.5	Indywidualizacja ścieżek kształcenia studentów i zwiększenie ich udziału w badaniach naukowych	
Zadanie 2.3.6	Efektywne kształcenie kompetencji przydatnych na rynku pracy	1. Rozwój współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym w zakresie zwiększenia oferty praktyk zawodowych
Zadanie 2.3.7	Zwiększenie poziomu umieędzynarodowienia rekrutacji i kształcenia studentów	1. Zwiększenie ilości zagranicznych praktyk zawodowych 2. Otwarcie międzynarodowego Kolegium Doktorskiego Geografii i Geologii 3. Zwiększenie anglojęzycznej oferty edukacyjnej
Zadanie 2.3.8	Wzrost mobilności kadry dydaktycznej, studentów i doktorantów	
Zadanie 2.3.9	Tworzenie i promowanie oferty kształcenia przez całe życie	

Zadanie 2.3.10	Tworzenie i promowanie oferty kształcenia w obszarze profesjonalnym	
Zadanie 2.3.11	Dostrzeganie i wykorzystanie w kształceniu aspektów wielokulturowości oraz kwestii ekologicznych	
Zadanie 2.3.12	Nauczanie i wzmacnianie interpersonalnych postaw tolerancji, życzliwości oraz godności innej osoby	
Zadanie 2.3.13	Propagowanie etosu, kultury i motywacji uniwersyteckiej oraz aktywny udział studentów w życiu Uniwersytetu	1. Zapewnienie lokalu na potrzeby studenckich kół naukowych i działalności samorządowej 2. Zapewnienie stref relaksu i nauki na potrzeby studentów
Zadanie 2.3.14	Wspieranie i motywowanie materialne studentów	

Zasady monitorowania strategii

Zasady operacjonalizacji strategii Uniwersytetu Wrocławskiego oraz zadania i podmioty odpowiedzialne za ich realizację zostały zawarte w poniższych zrównoważonych kartach wyników, które będą stosowane jako narzędzie do zarządzania strategicznego. W strategii WNZKŚ zamieszczono karty dotyczące wyłącznie realizacji zadań uzupełniających.

KARTA WYNIKÓW UNIwersYTETU WROCLAWSKIEGO, WYDZIAŁ NAUK O ZIEMI I KSZTAŁTOWANIA ŚRODOWISKA
CEL STRATEGICZNY 2: NOWOCZESNE I SKUTECZNE KSZTAŁCENIE

Lp.	Cel operacyjny	Mierniki realizacji celów/zadań WNZKS	Lata				2020		Zadania uzupełniające do zadań UWr	Osoby odpowiedzialne	Termin realizacji	Uwagi/ Komentarze
			Wynik 2019	2020	2025	2030	Wynik	Odchylenie				
2.1	Rozwój kompetencji kadry dydaktycznej	1. Liczba ogólnowydziałowych działań dydaktyczno-organizacyjnych							Zadanie 2.1.1-1 Zwiększenie integracji kadry całego Wydziału na bazie wspólnych działań organizacyjno-dydaktycznych	Prodziekan ds. nauczania		
		2. Liczba osób zaangażowanych w ogólnowydziałowe działania dydaktyczno-organizacyjne								Prodziekan ds. nauczania		
		1. Liczba profesorów UWr wśród pracowników dydaktycznych							Zadanie 2.1.1-2 Zaproponowanie zasad awansu zawodowego w zakresie dydaktyki	Prodziekan ds. nauczania		
		1. Liczba osób biorących udział w kursach języka angielskiego dla nauczycieli							Zadanie 2.1.2-1 Zwiększenie kompetencji językowych kadry	Prodziekan ds. nauczania		
		3. Liczba wykładowców wizytujących poniżej 1 sem.							Zadanie 2.1.4 Umieędzynarodowienie kadry badawczo-dydaktycznej	Prodziekan ds. nauczania		
2.2	Wzrost sprawności organizacyjnej w obszarze kształcenia	1. Sporządzenie spisu nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej [tak/nie]							Zadanie 2.2.2-1 Permanentny i instytucjonalny nadzór nad sukcesywną modernizacją aparatury naukowo-dydaktycznej	Informatyka wydziałowy	2022	
		2. Coroczna aktualizacja spisu nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej [tak/nie]								Informatyka wydziałowy		
		3. Odsetek pozycji ze spisu infrastruktury skontrolowanej rok do roku pod kątem aktualności oprogramowania i sprawności technicznej								Informatyka wydziałowy		

KARTA WYNIKÓW UNIwersYTETU WROCLAWSKIEGO, WYDZIAŁ NAUK O ZIEMI I KSZTAŁTOWANIA ŚRODOWISKA
CEL STRATEGICZNY 2: NOWOCZESNE I SKUTECZNE KSZTAŁCENIE

Lp.	Cel operacyjny	Mierniki realizacji celów/zadań WNZKS	Lata				2020		Zadania uzupełniające do zadań UWr	Osoby odpowiedzialne	Termin realizacji	Uwagi/ Komen- tarze
			Wynik 2019	2020	2025	2030	Wynik	Odchy- lenie				
2.2	Wzrost sprawności organizacyjnej w obszarze kształcenia	1. Wysokość środków pozyskanych ze źródeł wewnętrznych (subwencja z UWr) na cele infrastruktury dydaktycznej							Zadanie 2.2.2-2 Stworzenie systemowych rozwiązań dotyczących rozpoznawania potrzeb, planowania zakupów sprzętu i pozyskiwania funduszy na dydaktykę	Prodziekan ds. studenckich		
		2. Wysokość środków pozyskanych ze źródeł zewnętrznych (środki publiczne) na cele infrastruktury dydaktycznej								Prodziekan ds. studenckich		
		3. Wysokość środków pozyskanych z innych zewnętrznych źródeł (środki niepubliczne) na cele infrastruktury dydaktycznej								Prodziekan ds. studenckich		
		1. Liczba wydarzeń (wykładów, targów, drzwi otwartych) promujących WNZKS							Zadanie 2.2.5-1 Utworzenie spójnego w skali wydziału systemu promocji studiów	Prodziekan ds. nauczania		
		2. Liczba wydarzeń (postów, filmów, udostępnień) w mediach społecznościowych promujących WNZKS								Prodziekan ds. nauczania		
		3. Promocja Wydziału na Olimpiadzie Geograficznej [tak/nie]								Prodziekan ds. nauczania		

KARTA WYNIKÓW UNIwersYTETU WROCLAWSKIEGO, WYDZIAŁ NAUK O ZIEMI I KSZTAŁTOWANIA ŚRODOWISKA
CEL STRATEGICZNY 2: NOWOCZESNE I SKUTECZNE KSZTAŁCENIE

Lp.	Cel operacyjny	Mierniki realizacji celów/zadań WNZKS	Lata				2020		Zadania uzupełniające do zadań UWr	Osoby odpowiedzialne	Termin realizacji	Uwagi/ Komen- tarze
			Wynik 2019	2020	2025	2030	Wynik	Odchy- lenie				
2.3	Nowoczesne i między- narodowe kształcenie oraz podmiotowość studentów	1. Okresowe badanie ankietowe diagnozujące potrzeby rynku pracy [tak/nie]							Zadanie 2.3.4-1 Ciągłe diagnozowanie oczekiwań studentów i pracodawców w celu lepszego dopasowanie oferowanego programu studiów	Prodziekan ds. nauczania		
		2. Okresowe badanie ankietowe studentów kończących studia opiniujące program kształcenia [tak/nie]								Prodziekan ds. nauczania		
		3. Liczba studentów będących autorami publikacji lub prezentacji naukowych							Zadanie 2.3.5 Indywidualizacja ścieżek kształcenia studentów i zwiększenie ich udziału w badaniach naukowych	Prodziekan ds. nauczania		
		1. Liczba studentów biorących udział w praktykach zawodowych							Zadanie 2.3.6-1 Rozwój współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym w zakresie zwiększenia oferty praktyk zawodowych	Prodziekan ds. studenckich		
		1. Liczba studentów biorących udział w zagranicznych praktykach zawodowych							Zadanie 2.3.7-1 Zwiększenie ilości zagranicznych praktyk zawodowych	Prodziekan ds. studenckich		
		1. Otwarcie międzynarodowego Kolegium Doktorskiego Geografii i Geologii [tak/nie]							Zadanie 2.3.7-2 Otwarcie międzynarodowego Kolegium Doktorskiego Geografii i Geologii	Dziekan		
		1. Liczba przedmiotów anglojęzycznych							Zadanie 2.3.7-3 Zwiększenie anglojęzycznej oferty edukacyjnej	Prodziekan ds. nauczania		

KARTA WYNIKÓW UNIwersYTETU WROCLAWSKIEGO, WYDZIAŁ NAUK O ZIEMI I KSZTAŁTOWANIA ŚRODOWISKA
CEL STRATEGICZNY 2: NOWOCZESNE I SKUTECZNE KSZTAŁCENIE

Lp.	Cel operacyjny	Mierniki realizacji celów/zadań WNZKŚ	Lata				2020		Zadania uzupełniające do zadań UWr	Osoby odpowiedzialne	Termin realizacji	Uwagi/ Komen- tarze
			Wynik 2019	2020	2025	2030	Wynik	Odchy- lenie				
2.3	Nowoczesne i między- narodowe kształcenie oraz podmiotowość studentów	3. Liczba przedmiotów / kursów poruszających zagadnienia ochrony środowiska i ekologii							Zadanie 2.3.11 Dostrzeganie i wykorzystanie w kształceniu aspektów wielokulturowości oraz kwestii ekologicznych	Prodziekan ds. nauczania		
		1. Zapewnienie lokalu na potrzeby studentckich kół naukowych i działalności samorządowej [tak/nie]							Zadanie 2.3.13-1 Zapewnienie lokalu na potrzeby studentckich kół naukowych i działalności samorządowej	Prodziekan ds. studentckich		
		1. Zapewnienie stref relaksu i nauki na potrzeby studentów [tak/nie]							Zadanie 2.3.13-2 Zapewnienie stref relaksu i nauki na potrzeby studentów	Prodziekan ds. studentckich		

Założenia i wyniki analizy strategicznej

Wydział Nauk o Ziemi i Kształtowania Środowiska, będący częścią Uniwersytetu Wrocławskiego, realizuje jego strategię rozwoju. Poza ogólnouczelnianymi zadaniami w ramach celów operacyjnych, Wydział wyznaczył zadania uzupełniające, które dotyczą realizacji szczególnych celów Wydziału.

Realizacja strategii będzie monitorowana z wykorzystaniem narzędzia w postaci zrównoważonych kart wyników, które przyjęto w strategii UWr.

Analiza SWOT

Analiza SWOT – metoda analizy strategicznej organizacji, polegająca na zidentyfikowaniu następujących czynników: *strengths* (mocne strony), *weaknesses* (słabe strony), *opportunities* (szanse), *threats* (zagrożenia) – stąd akronim SWOT.

W poniższej tabeli zamieszczono wyniki analizy SWOT, stanowiącej podstawę opracowania strategii. Analiza SWOT została opracowana na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród pracowników dydaktycznych Wydziału w dniach 27 maja – 6 czerwca 2021 oraz pracy zespołu powołanego przez Dziekana WNZKŚ do przygotowania strategii dydaktyki. Liczby w nawiasach kwadratowych oznaczają sumaryczną liczbę opinii z ankiet pracowniczych (większą niż jeden) pokrywających się z opinią zawartą w tabeli.

Zawarte w analizie SWOT pięć perspektyw ogólnie odpowiada trzem celom operacyjnym w strategii rozwoju Uniwersytetu Wrocławskiego:

Cel operacyjny	Perspektywa
2.1 Rozwój kompetencji kadry dydaktycznej	<ul style="list-style-type: none">Kadra dydaktyczna
2.2 Wzrost sprawności organizacyjnej w obszarze kształcenia	<ul style="list-style-type: none">Organizacja procesu kształceniaWspółpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym
2.3 Nowoczesne i międzynarodowe kształcenie oraz podmiotowość studentów	<ul style="list-style-type: none">Umieędzynarodowienie studiówStudenci

Perspektywa: kadra dydaktyczna	
mocne strony	słabe strony
<ul style="list-style-type: none">wysokie kompetencje naukowe osób prowadzących zajęcia dydaktyczne [14]bardzo duża różnorodność kompetencji kadry, reprezentującej dwie dyscypliny naukowe [9]wysokie oceny kadry dydaktycznej w ankietach studenckich jako efekt wysokich kompetencji dydaktycznych i pedagogicznych [8]stosowanie nowoczesnych technologii geoinformacyjnych uatrakcyjniła prowadzone zajęcia i ułatwia przyswajanie wiedzy i umiejętności [4]część kadry stanowią ludzie z pasją oraz ludzie ponadprzeciętnie zaangażowani w działalność organizacyjną i popularyzatorską w zakresie dydaktyki [5]część kadry dąży do samorozwoju zarówno naukowego (co przekłada się na nowe treści i	<ul style="list-style-type: none">niewystarczająca gotowość kadry do podnoszenia kompetencji naukowo-dydaktycznych [10]niedobory kadrowe w zakresie kompetencji związanych ze specjalistycznymi treściami nauczania i aspektami praktycznymi [5]niedostateczna liczba osób zajmujących się działalnością organizacyjną i promocyjną towarzyszącą procesowi kształcenia [marketing, współpraca ze szkołami, nauczycielami, kontakty z otoczeniem społeczno-gospodarczym, rozpoznawanie potrzeb interesariuszy: uczniowie, otoczenie społ.-gosp.] i wynikające z tego obciążenie tymi obowiązkami pracowników naukowo-dydaktycznychniewystarczająca identyfikacja kadry z uczelnią / Wydziałem

<p>przedmioty), jak i dydaktycznego (nowe sposoby realizacji i weryfikacji) [2]</p> <ul style="list-style-type: none"> • status uczelni badawczej jako element sprzyjający pozyskiwaniu i rozwojowi kadry 	<ul style="list-style-type: none"> • niewystarczająca elastyczność kadry w zakresie stosowania nowoczesnych technologii w dydaktyce [2] • niewystarczająca międzynarodowa i krajowa mobilność kadry
szanse	zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • możliwości poprawy kompetencji związane m.in. z projektami finansowanymi przez UE, szkoleniami, stażami zagranicznymi • napływ młodej kadry z innych ośrodków i z zagranicy • możliwości czasowego zatrudniania ekspertów z zagranicy w ramach realizacji różnorodnych projektów • zwiększenie integracji kadry całego Wydziału na bazie wspólnych projektów naukowych i dydaktycznych • zwiększenie oferty związanej z podnoszeniem wysoko specjalistycznych kompetencji kadry 	<ul style="list-style-type: none"> • traktowanie przez niektórych pracowników dydaktyki jako „zła koniecznego”, które odrywa ich od pracy naukowej [3] • silna frustracja pracowników wynikająca z nadmiernej liczby różnorodnych obowiązków (dydaktyka, prowadzenie badań naukowych, dużą liczbą spraw administracyjno-organizacyjnych) powiązana z silną presją ukierunkowaną na wyniki (zagrożenie wypaleniem zawodowym, problemami psychicznymi, nałogami itd.) • brak kompetencji kadry w zakresie radzenia sobie z sytuacjami trudnymi (m.in. ze studentami z problemami psychicznymi) • dysproporcje płacowe pomiędzy szkolnictwem wyższym a biznesem powodujące odpływ dobrych kadr • obniżający się prestiż społeczny nauczycieli akademickich
Perspektywa: organizacja procesu kształcenia	
mocne strony	słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • bogata i różnorodna oferta kształcenia [8] • elastyczna organizacja kształcenia, dostosowana do specyfiki obu instytutów [6] • spora liczba przedmiotów fakultatywnych pozwalających na wybór indywidualnej ścieżki studiowania [4] • dużo różnorodnych zajęć terenowych [4] • zaangażowana i przyjazna studentom kadra administracyjna [patrz ocena dziekanatów w ankiecie samorządu] [4] • sprawna komunikacja między nauczycielami akademickimi i administracją [3] 	<p>ZWIĄZANE Z KADRĄ</p> <ul style="list-style-type: none"> • marginalne znaczenie kształcenia w ocenie okresowej pracowników naukowo-dydaktycznych • duża skala obciążeń dydaktycznych dla części nauczycieli akademickich [7] • nieefektywność i niestabilność przydziału zajęć adekwatnie do kompetencji pracowników naukowo-dydaktycznych [2] • duże zróżnicowanie przedmiotowe obciążeń dydaktycznych nauczycieli akademickich [10] • zbyt duża liczba przedmiotów „rozdrobnienie” procesu kształcenia [4] • brak mechanizmów motywujących do aktywności organizacyjnej w zakresie kształcenia np. udział w imprezach [Festiwal Nauki itp.], realizacja działań promocyjnych, itd. • brak systemowego wsparcia psychologicznego i pedagogicznego kadry [związanego m.in. ze studentami z problemami psychicznymi] • niedostateczny poziom zatrudnienia administracji zajmującej się procesem dydaktycznym na poziomie instytutów i Wydziału

	<ul style="list-style-type: none"> niedostatek dbałości o kanały komunikacji z kandydatami na studia, studentami, absolwentami i interesariuszami zewnętrznymi [media społecznościowe, strony internetowe itp.] [2] <p>ZWIĄZANE ZE STUDENTAMI</p> <ul style="list-style-type: none"> brak efektywnego systemu rozpoznawania potrzeb studentów i dostosowywania programów studiów do tych potrzeb [11] brak efektywnego systemu rozpoznawania potrzeb rynku pracy i systemowego dostosowywania programów studiów do tych potrzeb [11] <p>ZWIĄZANE Z BAZĄ LOKALOWO-SPRZĘTOWĄ</p> <ul style="list-style-type: none"> zbyt słabe zaplecze lokalowe i sprzętowe oraz brak wystarczającej opieki technicznej i informatycznej sal dydaktycznych [13] brak systemowych rozwiązań dotyczących rozpoznawania potrzeb, planowania zakupów sprzętu i pozyskiwania funduszy na dydaktykę [2] rozproszenie lokalowe procesu kształcenia, utrudniające zarządzanie procesem kształcenia i powodujące słabą integrację kadry i studentów [1]
szanse	zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> system nastawiony na jakość kształcenia, a nie na liczbę studentów systemowe promowanie jakości kształcenia lepszą promocja Wydziału przyjęcie rozwiązań wspomagających zwiększenie aktywności samorządowej studentów zapewnienie lokalu na potrzeby studenckich kół naukowych i działalności samorządowej na Wydziale ułatwienia w awansie zawodowym w zakresie dydaktyki rozwój nowoczesnej bazy sprzętowej [3] 	<ul style="list-style-type: none"> systemowe niedoceniające pracy dydaktycznej na wszystkich poziomach zarządzania kształceniem wyższym w Polsce nadmierna biurokratyzacja procesu kształcenia [5] brak elastyczności systemu zmian w programach studiów i w sylabusach [4] częste zmiany i komplikowanie przepisów dotyczących szkolnictwa wyższego w zakresie kształcenia [2] system nastawiony na liczbę studentów, a nie na jakość kształcenia [3] brak systemowego promowania jakości kształcenia ograniczenie liczby i różnorodności zajęć terenowych wynikające z zewnętrznych uwarunkowań finansowych i administracyjnych [2] brak funduszy na realizację prac magisterskich i wsparcie wyjazdów terenowych niedostateczne wsparcie ze strony administracji w procesie akredytacji PKA

Perspektywa: współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym

mocne strony	słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • ścisła współpraca z regionalnym otoczeniem społeczno-gospodarczym: przedsiębiorstwa, jednostki administracji samorządowej i rządowej, instytucje publiczne i pozarządowe [4] • znacząca rola praktyk zawodowych, dyplomowych i staży w lepszym rozpoznaniu rynku pracy dla przyszłych zatrudnionych [5] • wysoka aktywność i rozpoznawalność ekspertów z różnych dziedzin związanych z Wydziałem i doceniana wysoka jakość ich opinii [2] • wysoka aktywność na rzecz popularyzacji i promocji wiedzy w społeczeństwie (m.in. prelekcje, warsztaty, zajęcia edukacyjne dla szkół, publikacje popularnonaukowe, wywiady dla mediów itd.) • status uczelni badawczej jako element zachęcający do nawiązania współpracy 	<ul style="list-style-type: none"> • zbyt słaba współpraca w trakcie realizacji procesu kształcenia (np. oferta praktyk zawodowych, staży, wykłady gościnne, angażowanie studentów w inicjatywy realizowane przez przedsiębiorstwa) [8] • zbyt słaba współpraca w zakresie kształtowania programów kształcenia dostosowanych do potrzeb otoczenia społ.-gosp. (w tym niedostatek działań związanych z rozpoznaniem potrzeb otoczenia) [3] • brak efektywnych kanałów komunikacji między uczelnią a otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym o wymaganiach dotyczących wiedzy i umiejętności absolwentów i potencjalnych przyszłych pracowników [1] • słaba informacja i promocja współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym na Wydziale [3] • brak docenienia i wsparcia aktywności pracowników mającej na celu zwiększenie rozpoznawalności i wpływu Wydziału / Uczelni na otoczenie społeczno-gospodarcze (brak docenienia działalności popularyzatorskiej i promocyjnej w postępowaniach awansowych i ewaluacji działalności naukowo-dydaktycznej) [1] • brak wspólnych projektów między pracownikami Wydziału i pracownikami otoczenia społeczno-gospodarczego, w które mogliby być też zaangażowani studenci [1] • współpraca przede wszystkim z przedsiębiorstwami działającymi głównie w warunkach lokalnych [1] • współpraca oparta na znajomościach poszczególnych pracowników, a brak jej odgórnej i stałej organizacji [2] • praktycznie niedziałająca RPP [1]
szanse	zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • wprowadzenie większego zakresu zajęć regularnych i ponadprogramowych służących prezentacji działalności praktyczno-zawodowej prowadzonych przez fachowców/praktyków z otoczenia społeczno-gospodarczego [5] • zwiększenie praktycznej współpracy (w tym długoterminowej) z otoczeniem społeczno-gospodarczym, co przełoży się na lepsze 	<ul style="list-style-type: none"> • brak systemowych rozwiązań dla współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym [4] • brak systemowego wsparcia aktywności pracowników mającej na celu zwiększenie rozpoznawalności i wpływu Wydziału / Uczelni na otoczenie społeczno-gospodarcze (brak docenienia działalności popularyzatorskiej i

<p>dopasowanie wiedzy absolwentów do wymagań rynku</p> <ul style="list-style-type: none"> wykorzystanie nowych technologii i mediów społecznościowych, które pozwalają na łatwy i szeroki przekaz wiedzy w popularnej formie w społeczeństwie, a także upowszechnianie wyników badań naukowych (np. strony internetowe projektów naukowych] zwiększenie aktywności na rzecz popularyzacji i promocji wiedzy w społeczeństwie (m.in. prelekcje, warsztaty, zajęcia edukacyjne dla szkół, publikacje popularnonaukowe, wywiady dla mediów itd.) zwiększenie aktywności i rozpoznawalności ekspertów z różnych dziedzin związanych z Wydziałem zwiększenie liczby godzin praktyk zawodowych oraz ściślejszy nadzór nad ich realizacją rozwój współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym w zakresie zwiększenia oferty praktyk zawodowych możliwości płatnych staży, finansowane przez UE [1] 	<p>promocyjnej w postępowaniach awansowych i ewaluacji działalności naukowo-dydaktycznej] [1]</p> <ul style="list-style-type: none"> utrata idei uniwersalności kształcenia akademickiego przez ukierunkowanie się wyłącznie na aspekty praktyczne nauczania ograniczenie kształcenia absolwentów do wiedzy i umiejętności dopasowanych wyłącznie do wymagań rynku lokalnego brak zainteresowania ze strony przemysłu bliższą współpracą [1]
<p>Perspektywa: studenci</p>	
<p>mocne strony</p> <ul style="list-style-type: none"> generalna chęć do rozwoju znacznej części studentów, wspierana przez prowadzących [5] wysokie kompetencje części studentów (punktualność, dyscyplina podczas zajęć, chęć do powiększania kompetencji np. podczas samodzielnie organizowanych wyjazdów naukowych] [3] prawdziwi pasjonaci wśród studentów [3] niewielka liczba studentów pozwala na zindywidualizowane podejście do ich uczenia dążenie do podmiotowego kształtowania relacji interpersonalnych nauczyciel akademicki–student [1] bardzo duże zróżnicowanie kwalifikacji studentów pozwalające na wzajemną wymianę wiedzy, umiejętności i kompetencji prężnie działający ruch naukowy studentów status uczelni badawczej jako element promocji kierunków studiów coraz lepsza znajomość nowych technologii 	<p>słabe strony</p> <ul style="list-style-type: none"> niski poziom wiedzy i umiejętności (w tym komputerowych] kandydatów rekrutowanych na studia [23] niski poziom aktywności i zaangażowania studentów (w trakcie zajęć, organizacyjnej, naukowej] [8] silnie zróżnicowany poziom kompetencji studentów [4] niewystarczające kompetencje społeczne studentów powodujące wzajemne niezrozumienie studentów i kadry [3] malejąca z roku na rok liczba kandydatów na studia niedostatek działań nakierowanych na zwiększenie liczby kandydatów na studia, w tym spoza regionu niewystarczająca liczba studentów uniemożliwia uruchomienie wybieranych specjalności i czyni fakultatywność fikcją malejący procent studentów I stopnia kontynuujących studia II stopnia na wydziale rezygnacja ze studiów sporej liczby studentów po każdym roku
<p>szanse</p>	<p>zagrożenia</p>

<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie zaangażowania studentów w działalność naukową, publikacyjną i organizacyjną, wynikającą z możliwości pozyskiwania środków zewnętrznych • wzmocnienie promocji studiów na wydziale w mediach społecznościowych • perspektywa wprowadzenia studiów opartych na tutoring • łączenie pracy zawodowej ze studiowaniem jako przejaw odpowiedzialności i samoorganizowania [1] 	<ul style="list-style-type: none"> • ogólnie malejąca liczba studentów ze względu na niż demograficzny • brak finansów na prowadzenie skutecznej promocji • konkurencja innych uczelni prowadzących podobne lub tożsame kierunki studiów • zainteresowanie kierunkami „modniejszymi” i pozwalającymi na uzyskanie bardziej konkretnego i dochodowego zawodu • odmienny system wartości, oczekiwań i potrzeb niezdiagnozowany przez uczelnię, przekładający się na brak zrozumienia zachowań i postaw studentów, odbieranych niejednokrotnie jako postawa roszczeniowa • praca zawodowa wielu studentów utrudniająca uczenie się [2]
--	---

Perspektywa: umiędzynarodowienie studiów

mocne strony	słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • działający program Erasmus+ [5] • doświadczenie części kadry z prowadzenia zajęć na specjalności anglojęzycznej (TaH) [2] • dobre kontakty międzynarodowe części kadry [1] • wysokie kompetencje językowe części kadry • nieduża, ale ciesząca się sporym zainteresowaniem oferta studiów anglojęzycznych • status uczelni badawczej jako element promocji • opinia o Wrocławiu jako mieście otwartym i przyjaznym dla studentów zagranicznych [1] 	<ul style="list-style-type: none"> • ciekawa, ale zbyt uboga oferta przedmiotów prowadzonych w języku angielskim [11] • brak systemowego szkolenia językowego kadry [7] • mała liczba wykładowców zagranicznych [3] • słabo rozwinięta sieć uczelni partnerskich w ramach programu Erasmus+ i umów bilateralnych [2] • słaby przekaz informacji o istniejących możliwościach współpracy międzynarodowej [1] • małe zainteresowanie zdobywaniem doświadczenia dydaktycznego w ośrodkach zagranicznych, wynikające z niskiej mobilności (w tym w ramach programu Erasmus+) i braku formalnego docenienia takiej aktywności [1] • niejasność przepisów i duże utrudnienia organizacyjne dla osób, które chciałyby u nas zrobić doktorat – brak systemowych rozwiązań dla takich sytuacji [2] • wysokie koszty studiów płatnych • Wrocław jest stosunkowo niewielkim ośrodkiem akademickim, który konkuruje z dużymi i bardziej znanymi, np. Praga, Berlin, Warszawa [1]
szanse	zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • wyjazdy kadry i studentów oraz przyjazdy studentów i wykładowców z innych krajów europejskich w ramach Erasmus+ i innych programów • organizacja międzynarodowych ćwiczeń terenowych lub praktyk (np. Summer school) [3] 	<ul style="list-style-type: none"> • brak systemowych zachęt do aktywności międzynarodowej na polu dydaktycznym [4] • małe zainteresowanie polskich studentów mobilnością zagraniczną [2] • niskie zainteresowanie studiami w Polsce (w tym na UWr) wśród studentów z Europy Zachodniej

<ul style="list-style-type: none"> • utworzenie wspólnej oferty przedmiotów anglojęzycznych z całego Wydziału • możliwość uruchamiania elitarnych/interdyscyplinarnych studiów anglojęzycznych w ramach IDUB • rozpoczęcie prac nad umiędzynarodowieniem studiów doktorskich (wprowadzenie kształcenia w języku angielskim] • lepsza promocja Wydziału • większe otwarcie na studentów z Europy Wschodniej, Azji i Afryki • stosunkowo niskie koszty utrzymania w Polsce • dyplom honorowany w całej UE oraz innych krajach 	
--	--

Opracował zespół w składzie:

dr hab. Agnieszka Latocha prof. UWr

dr hab. Magdalena Matusiak-Matek

dr Magdalena Modelska

dr hab. Andrzej Raczyk

dr hab. Waldemar Spallek