

Załącznik numer 1 do Uchwały Numer 3 Senatu Akademii Nauk Stosowanych we Wrocławiu z dnia 15 grudnia 2023 roku w sprawie przyjęcia Misji, wizji, wartości i strategii rozwoju Akademii Nauk Stosowanych We Wrocławiu na lata 2024-2028

**Misja, wizja, wartości i strategia rozwoju
Akademii Nauk Stosowanych we Wrocławiu
na lata 2024-2028**

Spis treści

1. Informacje wprowadzające	3
2. Misja	4
3. Motto	4
4. Wizja.....	5
5. Wartości	5
6. Zmiana siedziby Uczelni.....	6
7. Obszary strategicznego rozwoju	7
8. Szczegółowe cele rozwoju	9
8.1. Oferta dydaktyczna.....	9
8.2. Kadra.....	11
8.3. Infrastruktura	14
8.4. Umiędzynarodowienie	17
8.5. Otoczenie społeczno-gospodarcze	20

1. Informacje wprowadzające

Akademia Nauk Stosowanych we Wrocławiu (NIP: 5632184540, REGON: 110722490) została utworzona 30 lipca 2004 r. jako Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Komunikacji Społecznej w Chełmie. Zmiana nazwy na aktualnie obowiązującą nastąpiła 18 sierpnia 2022 r. Założycielem Uczelni jest spółka Eduspero sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie przy Al. Jerozolimskich 98, 00-807 Warszawa wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawa w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000610818, REGON: 364108882, NIP: 5632428841. Numer Uczelni nadany przez Ministra to 166, a numer wpisu do ewidencji uczelni niepublicznych to 300. Akademia Nauk Stosowanych we Wrocławiu działa w szczególności na podstawie: ustawy z 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2023 poz. 742, z późn. zm.) oraz uchwały nr 2 zarządu spółki Eduspero sp. z o.o. – założyciela z dnia 26 kwietnia 2023 r. w sprawie ustanowienia tekstu jednolitego Statutu Akademii Nauk Stosowanych we Wrocławiu.

Aktualnie Uczelnia posiadane uprawnienia do realizacji studiów na następujących kierunkach:

- administracja (studia pierwszego stopień, profil praktyczny);
- bezpieczeństwo narodowe (studia pierwszego stopnia, profil praktyczny);
- bezpieczeństwo narodowe (studia drugiego stopnia, profil praktyczny);
- pedagogika (studia pierwszego stopnia, profil praktyczny);
- pedagogika (studia drugiego stopnia, profil praktyczny);
- pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna (studia jednolite magisterskie, profil praktyczny);
- politologia (studia pierwszego stopnia, profil praktyczny);
- politologia (studia drugiego stopnia, profil praktyczny).

Asumptem do podjęcia i wdrożenia Misji, wizji i strategii rozwoju Akademii Nauk Stosowanych we Wrocławiu na lata 2024-2028, była zmiana miejsca siedziby Uczelni, która w sposób oczywisty znacząco wpłynęła na jej plany rozwojowe. Tym samym dotychczasowa strategia rozwoju uległa dezaktualizacji.

2. Misja

Naszą misją jest kształcenie kompetentnych, odpowiedzialnych i zaangażowanych specjalistów w dziedzinie nauk społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem pedagogiki. Jako niewielka, praktycznie zorientowana uczelnia z siedzibą we Wrocławiu, tworzymy środowisko sprzyjające indywidualnemu rozwojowi każdego studenta. Naszym celem jest przygotowanie absolwentów do podejmowania realnych wyzwań zawodowych, w których kluczowe znaczenie mają empatia, wiedza, refleksyjność i umiejętność działania w złożonym środowisku społecznym.

Pedagogika stanowi trzon naszej oferty edukacyjnej — wierzymy, że to właśnie dobrze przygotowani pedagodzy kształtują fundamenty zdrowego, zintegrowanego i wspierającego społeczeństwa. Kładziemy nacisk na rozwój praktycznych umiejętności w pracy z dziećmi, młodzieżą, dorosłymi oraz osobami w trudnej sytuacji życiowej. Nasi studenci zdobywają doświadczenie już w trakcie studiów, dzięki współpracy z przedszkolami, szkołami, placówkami opiekuńczo-wychowawczymi i organizacjami pozarządowymi.

Równolegle rozwijamy kierunki związane z bezpieczeństwem wewnętrznym, oferując interdyscyplinarne wykształcenie, które łączy wiedzę społeczną z umiejętnościami operacyjnymi. W obu obszarach stawiamy na etykę, zaangażowanie społeczne oraz gotowość do działania na rzecz dobra wspólnego.

Nasza Uczelnia to przestrzeń, w której teoria spotyka się z praktyką, a wiedza staje się narzędziem realnej zmiany.

3. Motto

Uczelnia wybrała motto „*Futuri homines hic crescunt*” jako wyraz swojej tożsamości i misji, która wykracza poza przekazywanie wiedzy akademickiej. Wierzymy, że kształcenie to nie tylko proces zdobywania informacji, lecz przede wszystkim tworzenie warunków do osobistego, społecznego i zawodowego rozwoju człowieka. Naszym celem jest wychowanie świadomych, odpowiedzialnych i empatycznych obywateli, którzy będą kształtować przyszłość — edukacji, społeczeństwa i instytucji. To właśnie na naszej Uczelni „wzrastają ludzie przyszłości” — przygotowani do służby społecznej, zaangażowani i gotowi zmieniać świat na lepsze.

4. Wizja

Naszą ambicją jest dynamiczny i zrównoważony rozwój, który uczyni nas jedną z czołowych uczelni niepublicznych w regionie dolnośląskim. Dążymy do tego, by poprzez wysoką jakość kształcenia, praktyczne podejście do nauczania oraz bliskie relacje z otoczeniem społecznym i gospodarczym, skutecznie konkurować z publicznymi ośrodkami akademickimi we Wrocławiu.

Chcemy nieustannie umacniać swoją pozycję na rynku usług edukacyjnych, oferując nowoczesne, dostosowane do potrzeb rynku kierunki studiów, atrakcyjne programy kształcenia oraz elastyczne formy nauki. W najbliższych latach planujemy znaczące poszerzenie naszej oferty dydaktycznej, obejmujące nowe specjalności w obszarze nauk społecznych, pedagogiki, bezpieczeństwa oraz interdyscyplinarnych obszarów odpowiadających na wyzwania współczesnego świata.

Kluczowym etapem rozwoju będzie również pozyskanie i adaptacja własnego kampusu akademickiego we Wrocławiu, który stanie się nowoczesną i przyjazną przestrzenią do nauki, rozwoju zawodowego i integracji środowiska akademickiego.

Nasza uczelnia konsekwentnie stawia na otwartość na potrzeby kandydatów oraz aktywną współpracę z lokalnym rynkiem pracy, instytucjami publicznymi i prywatnymi, organizacjami pozarządowymi oraz sektorem edukacji i bezpieczeństwa. Jesteśmy przekonani, że silna i nowoczesna uczelnia niepubliczna może być realnym wsparciem dla rozwoju społecznego i gospodarczego regionu.

5. Wartości

Wartości jakimi kieruje się Akademia Nauk Stosowanych we Wrocławiu to:

- 1) **Indywidualizacja** – Każdy student jest dla nas ważny, dlatego stawiamy na podejście dostosowane do jego potrzeb, możliwości i aspiracji.
- 2) **Praktyczność** – Kształcimy przez doświadczenie, przygotowując do realnych wyzwań zawodowych i społecznych.
- 3) **Zaangażowanie społeczne** – Wychowujemy do aktywności obywatelskiej i odpowiedzialności za drugiego człowieka.
- 4) **Empatia** – Uczymy rozumienia drugiego człowieka jako podstawy pracy w obszarach pedagogiki i bezpieczeństwa.

- 5) **Partnerstwo** – Budujemy relacje oparte na wzajemnym szacunku pomiędzy studentami, wykładowcami i instytucjami współpracującymi.
- 6) **Etyka** – Promujemy postawy uczciwości, odpowiedzialności i poszanowania godności ludzkiej w każdym aspekcie działalności.
- 7) **Otwartość** – Jesteśmy gotowi na dialog, różnorodność poglądów i nowe idee.
- 8) **Rozwój osobisty i zawodowy** – Wspieramy naszych studentów w ciągłym doskonaleniu siebie i podnoszeniu kwalifikacji.
- 9) **Innowacyjność w edukacji** – Wprowadzamy nowoczesne metody dydaktyczne, by nauka była skuteczna, inspirująca i aktualna.
- 10) **Spółeczna odpowiedzialność edukacji** – Wierzymy, że kształcenie to nie tylko zdobywanie wiedzy, ale też tworzenie lepszego społeczeństwa.

6. Zmiana siedziby Uczelni

Zmiana siedziby Uczelni spowodowała liczne wyzwania, z których najważniejsze to:

1) Zbudowanie rozpoznawalności w nowym środowisku

Uczelnia musi na nowo wypracować swoją markę w konkurencyjnym, akademickim Wrocławiu, gdzie działa wiele renomowanych uczelni publicznych i prywatnych.

2) Konkurencja o studentów

Wrocław to silny rynek edukacyjny, co oznacza konieczność wyróżnienia się ofertą, poziomem nauczania, dostępnością praktyk oraz relacjami z pracodawcami.

3) Zbudowanie sieci współpracy lokalnej

Potrzeba nawiązania nowych relacji z instytucjami miejskimi, szkołami, służbami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i firmami, by wspierać praktyczny wymiar kształcenia.

4) Pozyskanie i utrzymanie kadry akademickiej

Konieczność zapewnienia stabilnej i doświadczonej kadry naukowej w nowym miejscu, co może być trudne przy braku wcześniejszej obecności w regionie.

5) Adaptacja do realiów dużego miasta

Zmiana skali funkcjonowania uczelni — inne oczekiwania studentów, większe wymagania administracyjne i logistyczne, nowa infrastruktura.

6) Budowanie społeczności akademickiej od podstaw

Tworzenie nowej kultury organizacyjnej i atmosfery Uczelni wśród studentów, wykładowców i pracowników w nowym miejscu.

7) Logistyka i infrastruktura

Organizacja nowej siedziby, wynajem lub zakup kampusu, wyposażenie sal, zapewnienie dostępu do laboratoriów, bibliotek, systemów IT.

8) Utrzymanie ciągłości edukacji i zadowolenia dotychczasowych studentów

Zarządzanie procesem przejścia — zadbanie, by studenci z Chełma nie czuli się porzuceni, oraz by nowi wrocławscy studenci mieli pozytywne doświadczenie od początku.

9) Dostosowanie oferty do lokalnego rynku pracy

Wrocław ma inne potrzeby i strukturę gospodarczą niż Chełm, dlatego oferta studiów i specjalności powinna odpowiadać na nowe realia.

10) Pozyskanie zaufania lokalnej społeczności

Nowa uczelnia musi zapracować na wiarygodność — zarówno w oczach kandydatów, jak i lokalnych decydentów i partnerów.

7. Obszary strategicznego rozwoju

W odpowiedzi na zmieniające się wyzwania edukacyjne, społeczne i gospodarcze, Uczelnia wyznaczyła na lata 2024–2028 kluczowe obszary strategicznego rozwoju. Proces ten poprzedziły pogłębione analizy wewnętrzne i zewnętrzne, obejmujące diagnozę potencjału Uczelni, oczekiwań kandydatów, potrzeb rynku pracy oraz kierunków rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce i Europie.

Strategia na lata 2024–2028 koncentruje się na pięciu priorytetowych obszarach:

- 1) **Oferta dydaktyczna** – Rozszerzenie i aktualizacja programów studiów z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy, rozwoju nauk społecznych i oczekiwań kandydatów. Planowane jest uruchamianie nowych kierunków i specjalności o charakterze praktycznym i interdyscyplinarnym.
- 2) **Kadra akademicka** – Wzmocnienie potencjału naukowego i dydaktycznego poprzez rozwój kompetencji kadry, zatrudnianie ekspertów-praktyków oraz tworzenie atrakcyjnych warunków pracy i rozwoju zawodowego.

- 3) **Infrastruktura** – Inwestycje w nowoczesną, własną infrastrukturę uczelnianą, w tym kampus akademicki we Wrocławiu, wyposażenie sal dydaktycznych, przestrzeni do pracy zespołowej oraz narzędzi edukacji zdalnej i hybrydowej.
- 4) **Umiędzynarodowienie** – Zacieśnianie współpracy z uczelniami i instytucjami zagranicznymi, rozwój mobilności studentów i kadry, a także stopniowe wprowadzanie elementów kształcenia w językach obcych.
- 5) **Otoczenie społeczno-gospodarcze** – Rozwijanie partnerstw z lokalnymi instytucjami, organizacjami pozarządowymi, szkołami, firmami i służbami publicznymi w celu wspierania praktycznego wymiaru kształcenia oraz wzmacniania roli Uczelni jako aktywnego uczestnika życia społecznego regionu.

Strategia rozwoju jest wyrazem dążenia Uczelni do dynamicznego umacniania swojej pozycji na rynku edukacyjnym, budowania silnej i rozpoznawalnej marki we Wrocławiu oraz zapewnienia studentom nowoczesnego i wartościowego kształcenia.

8. Szczegółowe cele rozwoju

W ramach opracowanej strategii rozwoju na lata 2024–2028, Uczelnia nie tylko zidentyfikowała pięć kluczowych obszarów strategicznych, lecz również określiła cele szczegółowe przypisane do każdego z nich. Proces ten opierał się na pogłębionych badaniach, analizie danych wewnętrznych oraz konsultacjach z interesariuszami – w tym ze studentami, kadrami dydaktyczną, partnerami społecznymi i pracodawcami.

Dla każdego obszaru – oferty dydaktycznej, kadry, infrastruktury, umiędzynarodowienia oraz otoczenia społeczno-gospodarczego – sformułowano konkretne, mierzalne i realistyczne cele szczegółowe, które będą stanowić podstawę do planowania działań operacyjnych oraz monitorowania postępów wdrażania strategii.

Takie podejście pozwala Uczelni działać w sposób spójny, zorientowany na rezultaty oraz elastyczny wobec zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych. Wyznaczenie celów szczegółowych zwiększa przejrzystość planowanych działań i umożliwia skuteczne zarządzanie rozwojem instytucji, w tym ocenę efektywności podejmowanych inicjatyw.

8.1. Oferta dydaktyczna

1) Nowelizowanie programów studiów

W dynamicznie zmieniającym się świecie, nowelizowanie programów studiów staje się koniecznością, a nie wyborem. Rozwój technologii, zmiany społeczne i gospodarcze oraz ewolucja rynku pracy powodują, że wiedza i kompetencje oczekiwane od absolwentów ulegają szybkim przemianom. Dlatego Uczelnia musi systematycznie aktualizować treści kształcenia, metody dydaktyczne oraz strukturę programów, by zapewnić ich aktualność, użyteczność i zgodność z wymaganiami współczesnych pracodawców. Nowelizacja programów studiów to również odpowiedź na potrzeby studentów i ich aspiracje zawodowe – gwarantując, że zdobywana przez nich wiedza przekłada się na realne możliwości rozwoju i zatrudnienia.

2) Tworzenie nowych innowacyjnych specjalności

W obliczu rosnącej konkurencji na rynku edukacyjnym oraz zmieniających się potrzeb społecznych i zawodowych, tworzenie nowych, innowacyjnych specjalności staje się kluczowym elementem rozwoju Uczelni. Studenci oczekują kierunków, które nie tylko odpowiadają ich zainteresowaniom, ale również zwiększają ich szanse na zatrudnienie i

rozwój kariery w nowoczesnych, często interdyscyplinarnych obszarach. Wprowadzanie specjalności łączących wiedzę teoretyczną z praktyką, reagujących na aktualne wyzwania (takie jak cyfryzacja, zmiany demograficzne, bezpieczeństwo społeczne czy edukacja włączająca), pozwala Uczelni wyróżnić się na tle konkurencji i odpowiadać na realne potrzeby rynku pracy. Innowacyjne specjalności są także przestrzenią do angażowania ekspertów-praktyków oraz wdrażania nowoczesnych metod dydaktycznych i technologii edukacyjnych.

3) Nowe kierunki studiów

Tworzenie nowych kierunków studiów jest niezbędnym elementem rozwoju Uczelni, która chce pozostać konkurencyjna i adekwatna wobec dynamicznie zmieniającego się świata. Rynek pracy stale ewoluuje – pojawiają się nowe zawody, rosną oczekiwania pracodawców, a także zmieniają się potrzeby edukacyjne młodych ludzi. Odpowiedzią na te zmiany musi być oferta kształcenia, która nie tylko odzwierciedla aktualne trendy, ale też antycypuje przyszłe kompetencje. Uczelnia, która aktywnie tworzy nowe kierunki studiów, pokazuje swoją otwartość na innowacje, gotowość do współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz troskę o realne przygotowanie studentów do wyzwań współczesnego życia zawodowego i społecznego. To także sposób na przyciąganie nowych grup kandydatów oraz umacnianie pozycji Uczelni jako instytucji elastycznej, nowoczesnej i zorientowanej na rozwój.

4) Nowe studia podyplomowe

Kolejnym celem szczegółowym Uczelni w ramach rozwoju oferty dydaktycznej jest systematyczne rozszerzanie oferty studiów podyplomowych, które stanowią istotny element kształcenia ustawicznego oraz odpowiedź na potrzeby osób aktywnych zawodowo. W warunkach szybkich przemian społecznych, technologicznych i regulacyjnych, coraz więcej specjalistów poszukuje możliwości aktualizacji, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji w elastycznej i praktycznie ukierunkowanej formie. Uczelnia, dostosowując swoją ofertę studiów podyplomowych do aktualnych trendów rynkowych i potrzeb konkretnych branż, nie tylko wzmacnia swoją pozycję jako partner w rozwoju kompetencji, lecz także buduje trwałe relacje z absolwentami, pracodawcami i instytucjami publicznymi. Rozwój tej formy kształcenia umożliwi również szybką reakcję

na zmiany legislacyjne czy społeczne, oferując programy skierowane do konkretnych grup zawodowych, takich jak nauczyciele, urzędnicy, pracownicy służb społecznych czy menedżerowie.

5) Kursy i szkolenia

Kolejnym celem szczegółowym Uczelni jest rozwój oferty kursów i szkoleń, jako odpowiedź na rosnące zapotrzebowanie na krótkie, specjalistyczne formy kształcenia. Współczesny rynek pracy wymaga ciągłego doskonalenia umiejętności, elastyczności i szybkiego reagowania na zmiany – zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Uczelnia, oferując kursy i szkolenia dostosowane do konkretnych potrzeb branżowych, wspiera rozwój kompetencji zawodowych w sposób bardziej dostępny czasowo i finansowo niż klasyczne studia. Takie działania pozwalają nie tylko wzmacniać relacje z lokalnym środowiskiem społecznym i gospodarczym, ale również poszerzać misję edukacyjną Uczelni o wymiar praktyczny i otwarty dla różnych grup odbiorców: osób pracujących, poszukujących zatrudnienia, zmieniających zawód czy podnoszących kwalifikacje z własnej inicjatywy. Rozwój oferty szkoleniowej stwarza także przestrzeń do współpracy z ekspertami zewnętrznymi i do szybkiego wdrażania innowacji dydaktycznych.

8.2. Kadra

1) Zwiększanie zasobów kadry dydaktycznej

Jednym z kluczowych celów szczegółowych Uczelni w obszarze rozwoju kadry jest pozyskiwanie nowych pracowników dydaktycznych, którzy wniosą do środowiska akademickiego świeżą wiedzę, doświadczenie zawodowe oraz nowoczesne podejście do nauczania. W związku z planowanym rozszerzaniem oferty edukacyjnej, tworzeniem nowych kierunków, specjalności i form kształcenia, rośnie potrzeba zatrudniania specjalistów o zróżnicowanych kompetencjach – zarówno akademickich, jak i praktycznych. Uczelnia, która dąży do rozwoju i konkurencyjności, musi nie tylko zapewniać wysoką jakość kształcenia, ale także stale odnawiać i wzbogacać swój potencjał personalny. Nowi wykładowcy to nie tylko wsparcie programowe, ale również źródło inspiracji, kontaktów z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz impuls do rozwoju naukowego i dydaktycznego całej wspólnoty akademickiej. Pozyskiwanie kadry

powinno być procesem świadomym, opartym na jasno określonych potrzebach, możliwościach rozwoju zawodowego oraz kulturze współpracy i zaangażowania.

2) Stabilność kadry

Kolejnym celem szczegółowym rozwoju Uczelni w obszarze kadrowym jest zapewnienie stabilności zespołu dydaktycznego, co stanowi fundament dla długofalowego rozwoju instytucji i wysokiej jakości kształcenia. Stała, zaangażowana kadra to nie tylko gwarancja ciągłości programów studiów, ale także budowania trwałych relacji ze studentami, tworzenia środowiska zaufania oraz realizacji ambitnych celów dydaktycznych i naukowych. Stabilność zatrudnienia sprzyja większemu zaangażowaniu pracowników, pozwala planować ich rozwój zawodowy oraz zwiększa atrakcyjność Uczelni jako miejsca pracy. W dobie mobilności zawodowej i rosnącej konkurencji na rynku edukacyjnym, konieczne jest tworzenie warunków sprzyjających długoterminowej współpracy – poprzez przejrzystą politykę zatrudnienia, wsparcie w awansie naukowym, udział w projektach rozwojowych oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku i współodpowiedzialności za misję uczelni.

3) Struktura stopni i tytułów

Kolejnym celem szczegółowym w obszarze rozwoju kadry Uczelni jest zapewnienie właściwej struktury wykształcenia zespołu dydaktycznego, uwzględniającej odpowiednie proporcje między profesorami, doktorami habilitowanymi, doktorami oraz magistrami. Odpowiednio zrównoważona kadra stanowi nie tylko warunek formalny prowadzenia studiów, szczególnie na poziomie licencjackim i magisterskim, ale przede wszystkim wpływa na jakość procesu kształcenia, poziom badań naukowych i prestiż Uczelni. Utrzymanie i rozwijanie tej struktury pozwala tworzyć zespoły dydaktyczne o komplementarnych kompetencjach, łączyć doświadczenie z innowacyjnością oraz wspierać mentoring i rozwój młodszych pracowników naukowych. Celem Uczelni jest zatem zarówno pozyskiwanie kadry z wysokimi stopniami naukowymi, jak i wspieranie pracowników w uzyskiwaniu kolejnych awansów naukowych, co w dłuższej perspektywie przyczynia się do budowy stabilnego, silnego środowiska akademickiego, zdolnego do samodzielnego prowadzenia kierunków i realizowania ambitnych projektów edukacyjnych oraz badawczych.

4) Motywowanie kadry do rozwoju

Rozwój Uczelni w obszarze kadrowym wymaga aktywnego motywowania kadry dydaktycznej do ciągłego doskonalenia – zarówno w sferze kompetencji merytorycznych, jak i metodycznych. Uczelnia, która stawia na jakość kształcenia, powinna tworzyć warunki sprzyjające naukowemu i zawodowemu rozwojowi pracowników: oferować dostęp do szkoleń, wspierać udział w konferencjach, promować publikacje, a także zachęcać do zdobywania wyższych stopni naukowych. Równie istotne jest uznawanie i docenianie zaangażowania w dydaktykę, innowacje edukacyjne, mentoring studentów czy aktywność w projektach rozwojowych. Tworzenie kultury instytucjonalnej opartej na uznaniu, współpracy i jasno określonych ścieżkach rozwoju sprawia, że kadra chętniej podejmuje nowe wyzwania i utożsamia się z misją Uczelni. Takie podejście przekłada się nie tylko na lepsze efekty kształcenia, ale i na większą spójność i stabilność całej wspólnoty akademickiej.

5) Zwiększanie zasobów kadry administracyjnej

Rozwój Uczelni wymaga także systematycznego wzmocnienia zasobów kadry administracyjnej, która stanowi fundament sprawnego funkcjonowania całej instytucji. Wraz z rozbudową oferty dydaktycznej, rosnącą liczbą studentów oraz wzrostem wymagań formalno-organizacyjnych, konieczne staje się pozyskiwanie nowych pracowników administracyjnych – posiadających doświadczenie w sektorze szkolnictwa wyższego, wysokie kompetencje organizacyjne i interpersonalne, a także znajomość obowiązujących procedur i przepisów prawa o szkolnictwie wyższym. Kluczowe jest, aby osoby te były nie tylko dobrze wykształcone i odpowiednio przeszkolone, ale również zaangażowane i świadome swojej roli w realizacji misji Uczelni. Profesjonalna, kompetentna kadra administracyjna wpływa bezpośrednio na jakość obsługi studentów i pracowników, efektywność procesów wewnętrznych oraz zdolność Uczelni do realizowania projektów rozwojowych, współpracy z otoczeniem zewnętrznym i reagowania na zmieniające się regulacje. Inwestycja w ludzi obsługujących zaplecze organizacyjne to inwestycja w stabilność, profesjonalizm i wizerunek całej instytucji.

8.3. Infrastruktura

1) Zakup własnego budynku

Brak własnej infrastruktury lokalowej stanowi istotne ograniczenie w funkcjonowaniu i rozwoju Uczelni. Aktualnie działalność dydaktyczna, administracyjna i badawcza prowadzona jest w wynajmowanych pomieszczeniach, co przekłada się na ograniczoną stabilność operacyjną, mniejsze możliwości długoterminowego planowania oraz zwiększone koszty. Brak własnych obiektów uniemożliwia również swobodne inwestowanie w środki trwałe, rozwijanie infrastruktury badawczej czy dostosowywanie przestrzeni do zmieniających się potrzeb studentów i kadry.

Dodatkowo, posiadanie własnego budynku jest często warunkiem koniecznym lub zwiększającym szanse na pozyskanie zewnętrznych źródeł finansowania, w tym środków unijnych, grantów krajowych czy partnerstw z sektorem prywatnym.

W związku z powyższym, pozyskanie własnego budynku staje się kluczowym celem strategicznym, wspierającym realizację misji Uczelni oraz umożliwiającym jej dalszy rozwój, stabilizację i profesjonalizację działalności edukacyjnej i naukowej.

2) Inwestycja w pracownie specjalistyczne

Efektywna realizacja programów kształcenia na kierunkach takich jak pedagogika oraz bezpieczeństwo wewnętrzne wymaga zapewnienia dostępu do odpowiednio wyposażonych pracowni specjalistycznych. Tego rodzaju przestrzenie dydaktyczne stanowią nieodzowny element nowoczesnego procesu nauczania, pozwalający studentom na zdobywanie wiedzy praktycznej, rozwijanie umiejętności zawodowych oraz symulowanie rzeczywistych sytuacji zawodowych.

W przypadku kierunku pedagogika, istotne jest stworzenie pracowni dydaktycznych, które umożliwią prowadzenie zajęć z zakresu metodyki, diagnozy pedagogicznej, terapii pedagogicznej czy zajęć praktycznych z wykorzystaniem narzędzi wspierających rozwój dziecka. Powinny to być pracownie wyposażone w pomoce edukacyjne, materiały dydaktyczne, sprzęt multimedialny oraz środki umożliwiające praktyczne przygotowanie do pracy w placówkach oświatowych i wychowawczych.

Dla kierunku bezpieczeństwo wewnętrzne kluczowe jest natomiast stworzenie pracowni umożliwiających prowadzenie zajęć z zakresu kryminalistyki, technik operacyjnych, zarządzania kryzysowego czy symulacji zdarzeń nadzwyczajnych. Niezbędne jest wyposażenie ich w odpowiedni sprzęt audiowizualny, systemy symulacyjne, środki do analizy danych i dokumentacji, a także technologie wspierające ćwiczenia z zakresu prewencji i interwencji.

Rozwój pracowni specjalistycznych pozwoli nie tylko na podniesienie jakości kształcenia i lepsze przygotowanie absolwentów do pracy w zawodzie, ale także na wzmocnienie pozycji Uczelni jako ośrodka oferującego nowoczesne, praktycznie zorientowane studia wyższe.

3) Rozwój zasobów bibliotecznych

Biblioteka Uczelni pełni kluczową rolę w zapewnieniu jakości procesu dydaktycznego oraz wsparcia naukowego zarówno dla studentów, jak i kadry akademickiej. Obecne zasoby biblioteczne wymagają systematycznej rozbudowy, aby w pełni odpowiadały potrzebom realizowanych programów studiów oraz umożliwiały skuteczne przygotowanie do prowadzenia nowych kierunków kształcenia, planowanych w ramach rozwoju oferty edukacyjnej Uczelni.

Rozwój zbiorów bibliotecznych powinien obejmować zarówno literaturę podstawową i uzupełniającą z zakresu aktualnie prowadzonych kierunków studiów, jak i publikacje z dziedzin planowanych do wprowadzenia. Niezbędne jest również uwzględnienie aktualnych trendów naukowych i rynkowych, aby biblioteka mogła wspierać proces kształcenia oparty na najnowszej wiedzy i dobrych praktykach.

Cel ten zakłada nie tylko zwiększenie liczby woluminów i zasobów cyfrowych, ale także podnoszenie jakości zbiorów poprzez współpracę z renomowanymi wydawnictwami, wdrażanie nowoczesnych narzędzi informatycznych oraz zapewnienie dostępu do baz danych, czasopism naukowych i repozytoriów wiedzy. Realizacja tego celu wpłynie pozytywnie na rozwój kompetencji studentów, jakość prowadzonych badań oraz pozycję Uczelni w środowisku akademickim.

4) Wyposażenie sal dydaktycznych

Wysoka jakość kształcenia wymaga zapewnienia odpowiednich warunków infrastrukturalnych, w tym dobrze wyposażonych sal dydaktycznych, które umożliwiają prowadzenie zajęć w sposób nowoczesny, interaktywny i dostosowany do różnorodnych metod nauczania. Obecne wyposażenie sal może być niewystarczające lub nieadekwatne do potrzeb wynikających z realizowanych programów studiów i oczekiwań studentów.

Celem Uczelni jest modernizacja i doposażenie sal dydaktycznych w sprzęt multimedialny (projektory, monitory interaktywne, systemy nagłośnienia), meble ergonomiczne, tablice interaktywne oraz narzędzia do prowadzenia zajęć w trybie hybrydowym i zdalnym. Szczególny nacisk zostanie położony na elastyczne aranżacje przestrzeni, umożliwiające pracę zespołową, warsztatową oraz indywidualną.

Inwestycje w wyposażenie sal dydaktycznych zwiększą komfort i efektywność nauczania, poprawią jakość interakcji wykładowców ze studentami oraz umożliwią stosowanie nowoczesnych metod dydaktycznych, takich jak blended learning, symulacje czy case study. Będzie to także element budowania pozytywnego wizerunku Uczelni jako instytucji nowoczesnej, przyjaznej i otwartej na potrzeby studentów i wykładowców.

5) Narzędzia edukacji zdalnej i hybrydowej

Współczesne szkolnictwo wyższe wymaga elastycznego podejścia do procesu dydaktycznego, umożliwiającego nauczanie zarówno w trybie tradycyjnym, jak i zdalnym oraz hybrydowym. Pandemia COVID-19 uwidoczniła znaczenie nowoczesnych rozwiązań technologicznych w zapewnianiu ciągłości kształcenia, a obecnie coraz więcej studentów i wykładowców oczekuje możliwości nauki i nauczania w formach dostosowanych do ich potrzeb i możliwości.

Celem Uczelni jest rozwój i systematyczne wdrażanie narzędzi wspierających edukację zdalną i hybrydową. Obejmuje to m.in. rozbudowę platform e-learningowych, wdrożenie systemów wideokonferencyjnych, wyposażenie sal w sprzęt do transmisji zajęć na żywo oraz przygotowanie zasobów multimedialnych (nagrań, prezentacji, testów online). Ważnym elementem jest także szkolenie kadry akademickiej w zakresie efektywnego wykorzystania tych narzędzi oraz zapewnienie wsparcia technicznego dla studentów.

Dzięki rozwojowi edukacji zdalnej i hybrydowej Uczelnia zwiększy dostępność kształcenia, podniesie jego elastyczność i atrakcyjność, a także przygotuje się na ewentualne sytuacje wymagające szybkiego przejścia do trybu nauczania zdalnego.

8.4. Umieźdzynarodowienie

1) Rozwój oferty lektoratów

Znajomość języków obcych jest kluczową kompetencją w dynamicznie zmieniającym się środowisku zawodowym oraz w kontekście umiędzynarodowienia kształcenia wyższego. Aktualna oferta Uczelni w zakresie lektoratów obejmuje jedynie język angielski i niemiecki, co w coraz mniejszym stopniu odpowiada zróżnicowanym potrzebom studentów oraz wymaganiom współczesnego rynku pracy.

Celem Uczelni jest poszerzenie oferty lektoratów o kolejne języki obce, w szczególności takie, które mają istotne znaczenie w kontekście zawodowym, społecznym i kulturowym — np. język hiszpański, francuski, włoski czy języki pozaeuropejskie. Równocześnie planowany jest rozwój specjalistycznych modułów językowych, np. język angielski zawodowy (ESP – English for Specific Purposes) dla kierunków takich jak pedagogika czy bezpieczeństwo wewnętrzne.

Rozszerzenie oferty lektoratów nie tylko zwiększy atrakcyjność kształcenia na Uczelni, ale także przyczyni się do podniesienia kompetencji komunikacyjnych absolwentów, ich konkurencyjności na rynku pracy oraz otwartości na międzynarodową współpracę. Umożliwi również realizację części zajęć w językach obcych w przyszłości, wspierając proces umiędzynarodowienia Uczelni.

2) Zwiększanie oferty zajęć w językach obcych

W kontekście rosnącej roli umiędzynarodowienia szkolnictwa wyższego oraz rosnących oczekiwań rynku pracy, niezbędne jest systematyczne poszerzanie oferty dydaktycznej o zajęcia prowadzone w językach obcych. Obecnie oferta ta jest ograniczona, co stanowi barierę zarówno dla studentów polskich aspirujących do międzynarodowej kariery, jak i dla ewentualnych studentów zagranicznych.

Celem Uczelni jest włączenie zajęć w językach obcych — w szczególności w języku angielskim — do programów kształcenia na wybranych kierunkach, zwłaszcza tam, gdzie

treści mają potencjał uniwersalny lub odpowiadają globalnym standardom (np. bezpieczeństwo wewnętrzne, pedagogika międzykulturowa, administracja). Zajęcia te mogą obejmować zarówno wykłady, jak i konwersatoria, czy seminaria.

Zwiększenie udziału języków obcych w dydaktyce przyczyni się do podniesienia kompetencji językowych studentów, ułatwi im udział w programach mobilności międzynarodowej oraz przygotuje ich do pracy w środowiskach wielokulturowych.

Realizacja tego celu będzie wspierana przez rozwój kompetencji językowych kadry, pozyskiwanie wykładowców z doświadczeniem międzynarodowym oraz tworzenie elastycznych modułów w językach obcych.

3) Pozyskanie kadry dydaktycznej z zagranicy lub z zagranicznym doświadczeniem

Wzmacnianie potencjału dydaktycznego i naukowego Uczelni wymaga systematycznego poszerzania zespołu akademickiego o osoby posiadające doświadczenie zdobyte poza granicami kraju. Kadra z zagranicy lub z udokumentowanym dorobkiem międzynarodowym wnosi nową perspektywę, różnorodność metod dydaktycznych oraz znajomość globalnych standardów edukacyjnych i badawczych. Jej obecność przekłada się bezpośrednio na jakość kształcenia, rozwój innowacyjnych programów studiów oraz zwiększenie konkurencyjności Uczelni.

Pozyskanie takiej kadry umożliwia również wprowadzenie elementów kształcenia w językach obcych, rozszerzenie współpracy z zagranicznymi instytucjami edukacyjnymi i naukowymi, a także inicjowanie wspólnych projektów badawczych, publikacyjnych oraz wymiany akademickiej. Kadra z doświadczeniem międzynarodowym może pełnić rolę mentorów i inicjatorów zmian w zakresie umiędzynarodowienia Uczelni oraz podnoszenia jakości dydaktyki.

Realizacja tego celu będzie wspierana poprzez uczestnictwo w programach mobilności akademickiej (np. Erasmus+), działania rekrutacyjne skierowane do naukowców z zagranicy, a także tworzenie warunków sprzyjających pracy i rozwojowi zawodowemu kadry międzynarodowej, takich jak elastyczne formy zatrudnienia czy wsparcie w procesach integracyjnych.

4) Motywowanie kadry i studentów do wymian zagranicznych

Udział w programach wymiany zagranicznej, takich jak Erasmus+ czy inne inicjatywy międzynarodowe, stanowi istotny element rozwoju kompetencji międzykulturowych, zawodowych i językowych zarówno wśród studentów, jak i kadry akademickiej. Pomimo dostępności takich możliwości, stopień zaangażowania środowiska Uczelni w mobilność międzynarodową może być niewystarczający — często ze względu na brak informacji, wsparcia organizacyjnego lub przekonania o wartości takich doświadczeń.

Celem uczelni jest aktywne motywowanie i wspieranie członków społeczności akademickiej do korzystania z dostępnych programów mobilności. W przypadku studentów oznacza to zachęcanie do wyjazdów na studia lub praktyki zagraniczne, które wzbogacają ich ścieżkę edukacyjną i zwiększają szanse na rynku pracy. Dla kadry – udział w zagranicznych stażach, projektach dydaktycznych lub badawczych pozwala na rozwój zawodowy, nawiązywanie współpracy międzynarodowej i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań dydaktycznych.

Działania wspierające ten cel obejmują m.in. organizację spotkań informacyjnych, warsztatów przygotowujących do mobilności, promocję historii sukcesu uczestników wymian, uproszczenie procedur administracyjnych oraz rozwój indywidualnego doradztwa dla kandydatów na wyjazdy. Budowanie pozytywnego klimatu wokół mobilności międzynarodowej stanie się istotnym elementem kultury organizacyjnej Uczelni.

5) Międzynarodowa aktywność naukowa

Rozwój międzynarodowej aktywności naukowej stanowi kluczowy element budowania prestiżu Uczelni oraz wzmocnienia jej pozycji w środowisku akademickim. Obecność w globalnym obiegu naukowym umożliwia wymianę wiedzy, podnosi jakość prowadzonych badań oraz otwiera drogę do realizacji wspólnych projektów z zagranicznymi ośrodkami naukowymi.

Celem Uczelni jest zwiększenie udziału pracowników naukowo-dydaktycznych w międzynarodowych konferencjach, sympozjach, projektach badawczych oraz publikacjach w renomowanych czasopismach naukowych o zasięgu międzynarodowym.

Równocześnie dąży się do intensyfikacji współpracy z uczelniami i instytucjami z zagranicy, zarówno w formie bilateralnych partnerstw, jak i w ramach większych konsorcjów naukowych.

Ważnym aspektem tego celu jest także promowanie obecności Uczelni w międzynarodowych bazach danych, rankingach i platformach wymiany wiedzy. Działania wspierające obejmują m.in. tworzenie programów grantowych na udział w konferencjach i publikacje, szkolenia z zakresu pisania w języku angielskim, mentoring publikacyjny oraz wsparcie administracyjne w zakresie aplikowania do międzynarodowych projektów badawczych.

Wzrost międzynarodowej aktywności naukowej przyczyni się do podniesienia jakości badań prowadzonych w Uczelni, rozwoju kadry naukowej oraz zwiększenia atrakcyjności instytucji dla partnerów zagranicznych i przyszłych studentów.

8.5. Otoczenie społeczno-gospodarcze

1) Zwiększanie liczby przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego w Radzie Interesariuszy Zewnętrznych

Aktywna współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym jest jednym z fundamentów rozwoju nowoczesnej Uczelni, ukierunkowanej na praktyczne kształcenie i adekwatne reagowanie na potrzeby rynku pracy. Rada Interesariuszy Zewnętrznych odgrywa w tym procesie szczególną rolę jako forum dialogu między Uczelnią a jej otoczeniem, umożliwiające realny wpływ pracodawców, instytucji publicznych, organizacji społecznych i branżowych na kierunki rozwoju programów studiów i inicjatyw akademickich.

Celem Uczelni jest systematyczne zwiększanie liczby członków Rady reprezentujących różnorodne sektory i środowiska zawodowe, ze szczególnym uwzględnieniem podmiotów współpracujących z absolwentami Uczelni lub zainteresowanych kształtowaniem przyszłych kadr. Szerszy skład Rady pozwoli na uzyskanie bardziej zróżnicowanej perspektywy, lepsze dopasowanie treści kształcenia do realiów rynku oraz inicjowanie wspólnych projektów, staży, praktyk i działań społecznych.

Działania realizujące ten cel obejmą m.in. aktywne zaproszenia do współpracy, organizację spotkań informacyjnych i promocyjnych, budowanie relacji z lokalnym i

regionalnym środowiskiem gospodarczym oraz włączanie członków Rady w działania strategiczne Uczelni. Poszerzenie Rady Interesariuszy Zewnętrznych będzie także istotnym elementem budowania społecznej odpowiedzialności Uczelni i jej otwartości na potrzeby otoczenia.

2) Zwiększenie zaangażowania otoczenia społeczno-gospodarczego w tworzenie i modyfikowanie programów studiów

Dostosowanie programów kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy stanowi jeden z kluczowych warunków skuteczności edukacji wyższej. W tym kontekście niezbędne jest aktywne włączanie przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego w proces projektowania i aktualizacji programów studiów, tak aby absolwenci Uczelni byli lepiej przygotowani do wyzwań zawodowych i społecznych.

Celem Uczelni jest zacieśnienie współpracy z pracodawcami, instytucjami publicznymi, organizacjami branżowymi i społecznymi poprzez umożliwienie im udziału w konsultacjach, panelach eksperckich, warsztatach programowych oraz w pracach ciał doradczych, takich jak Rada Interesariuszy Zewnętrznych. Ich wiedza i doświadczenie będą cennym źródłem informacji o aktualnych trendach, kompetencjach poszukiwanych na rynku pracy oraz zmianach w wymaganiach zawodowych.

Zwiększenie zaangażowania otoczenia społeczno-gospodarczego przyczyni się do lepszego dopasowania efektów uczenia się do praktycznych oczekiwań środowisk zawodowych, uelastycznienia programów oraz zwiększenia atrakcyjności absolwentów na rynku pracy. Działania wspierające ten cel obejmą m.in. cykliczne przeglądy programów studiów z udziałem interesariuszy zewnętrznych, organizację spotkań konsultacyjnych oraz wdrażanie systemu stałej współpracy przy projektowaniu ścieżek kształcenia.

3) Zwiększenie liczby podmiotów do realizacji praktyk zawodowych

Praktyki zawodowe są nieodłącznym i kluczowym elementem procesu kształcenia, pozwalającym studentom na zastosowanie wiedzy teoretycznej w realnym środowisku pracy oraz zdobycie cennego doświadczenia zawodowego. Aby zapewnić wysoką jakość i różnorodność praktyk, Uczelnia dąży do systematycznego zwiększania liczby współpracujących podmiotów – zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego.

Celem Uczelni jest rozszerzenie bazy instytucji i firm przyjmujących studentów na praktyki, z uwzględnieniem różnych kierunków i specjalności. Zwiększenie liczby partnerów pozwoli nie tylko na lepsze dopasowanie miejsc praktyk do indywidualnych potrzeb studentów, ale także na zapewnienie im szerszego dostępu do nowoczesnych narzędzi pracy, mentorów branżowych oraz potencjalnych miejsc zatrudnienia po ukończeniu studiów.

Działania realizujące ten cel obejmą m.in. aktywne pozyskiwanie nowych partnerów poprzez spotkania z przedstawicielami firm i instytucji, udział Uczelni w wydarzeniach branżowych i targach pracy, a także rozwijanie sieci kontaktów przy wsparciu Rady Interesariuszy Zewnętrznych.

Rozszerzenie współpracy w zakresie praktyk zawodowych przyczyni się do podniesienia jakości kształcenia praktycznego, zwiększenia atrakcyjności Uczelni w oczach kandydatów oraz lepszego przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy.

4) Organizacja wizyt studyjnych

Wizyty studyjne stanowią cenne uzupełnienie procesu kształcenia akademickiego, umożliwiając studentom bezpośredni kontakt z rzeczywistym środowiskiem zawodowym. Dzięki nim studenci mogą nie tylko lepiej zrozumieć specyfikę swojej potencjalnej przyszłej pracy, ale również zapoznać się z organizacją pracy, kulturą instytucjonalną oraz technologiami i narzędziami wykorzystywanymi w danej branży.

Celem Uczelni jest systematyczne organizowanie wizyt studyjnych w instytucjach, firmach i organizacjach związanych z kierunkami kształcenia, takimi jak pedagogika, bezpieczeństwo wewnętrzne czy politologia. Inicjatywa ta pozwoli studentom skonfrontować wiedzę teoretyczną z praktyką, zrozumieć realne oczekiwania pracodawców i świadomie kształtować swoje aspiracje zawodowe.

Wizyty będą organizowane we współpracy z partnerami z otoczenia społeczno-gospodarczego, a ich program będzie obejmował nie tylko zwiedzanie obiektów, ale również spotkania z pracownikami, prezentacje działań i procedur oraz możliwość zadawania pytań. Tego typu działania zwiększą motywację studentów, ułatwią wybór

ścieżki kariery oraz mogą prowadzić do nawiązania kontaktów przydatnych przy realizacji praktyk, staży lub zatrudnienia.

Wprowadzenie regularnych wizyt studyjnych wpisuje się w strategię Uczelni jako instytucji praktycznie ukierunkowanej, współpracującej z otoczeniem i przygotowującej absolwentów do skutecznego funkcjonowania na rynku pracy.

5) Zaangażowanie przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego w prowadzenie zajęć

Włączenie specjalistów z praktyką zawodową do procesu dydaktycznego pozwala na wzbogacenie kształcenia akademickiego o aktualną wiedzę branżową i realne doświadczenia zawodowe. Celem Uczelni jest regularne zapraszanie przedstawicieli firm, instytucji i organizacji pozarządowych do prowadzenia wybranych zajęć, wykładów, warsztatów oraz seminariów.

Takie działanie zwiększa praktyczny wymiar studiów, buduje mosty między teorią a praktyką oraz wzmacnia przygotowanie studentów do realiów rynku pracy. Dzięki temu studenci zyskują nie tylko wiedzę, ale także kontakt z potencjalnymi pracodawcami, mentorami czy partnerami zawodowymi.

Uczelnia będzie rozwijać formalne i nieformalne mechanizmy współpracy z praktykami, zapewniając im wsparcie organizacyjne i dydaktyczne, tak aby ich udział w procesie kształcenia był efektywny i trwały.