

Plan wykonawczy Strategii PW
do 2030 roku

Wydział Administracji
i Nauk Społecznych

Warszawa, kwiecień 2023 r.

W związku z zarządzeniem nr 67/2022 Rektora PW z 2 listopada 2022 r. w sprawie zasad wdrażania i realizacji Strategii rozwoju PW do roku 2030, zwanej dalej Strategią PW, na Wydziale Administracji i Nauk Społecznych (zwany dalej WAINs) przygotowany został strategiczny plan wykonawczy pozytywnie zaopiniowany przez Radę Wydziału AINS.

Plan wykonawczy Strategii PW na WAINs zawiera:

- 1) wskazanie wszystkich celów operacyjnych i działań występujących w Strategii PW, które dotyczą obszaru działalności jednostki;
- 2) opis związku studiów ze Strategią PW;
- 3) wskazanie zasobów niezbędnych do realizacji konkretnego celu operacyjnego, w tym wskazanie jednostki lub komórki organizacyjnej lub osoby odpowiedzialnej bezpośrednio za realizację danego działania;
- 5) tryb i harmonogram realizacji celów, w tym określenie wartości pośrednich i docelowych wskaźników realizacji celów;
- 6) analizę ryzyka przyjętych celów.

Dokument składa się z dwóch części:

1. Opisowej - opis związku studiów ze Strategią PW;
2. Tabelarycznej - tabela zawiera szczegółowe cele operacyjne i planowane działania strategiczne WAINs. Do każdego działania, przypisanego do celu operacyjnego w Strategii PW, wskazane zostały zasoby (kolumny K i L) oraz osoby odpowiedzialne za realizację (kolumna J). Tryb i harmonogram wdrożenia celów jest określony w opisie zadania (kolumna C) oraz w wartościach pośrednich i docelowych wskaźników (kolumny E, F, G). Skrócona analiza ryzyka przyjętych celów została przedstawiona w kolumnie M.

Opis związku studiów ze Strategią PW

Aktualny program kształcenia na studiach kierunku *Administracja* jest częściowo związany ze Strategią PW, ponieważ:

1. w niewystarczającym stopniu przygotowuje absolwenta do działania w środowisku wyzwań technologicznych i cyfryzacji,
2. w niewystarczającym stopniu uwzględnienia priorytetowe obszary badawcze (np. poprzez efekty uczenia się odnoszące się do e-administracji, nowych technologii, bezpieczeństwa i ochrony danych),
3. w niewystarczającym stopniu odpowiada potrzebom otoczenia społeczno-gospodarczego,
4. jest interdyscyplinarny (nauki prawne, ekonomia, socjologia, filozofia, elementy matematyki i logiki).

[Plan wykonawczy Strategii rozwoju Politechniki Warszawskiej do roku 2030 na Wydziale Administracji i Nauk Społecznych PW](#)

Ze względu na uwarunkowania prawne nie może on podlegać głębszym modyfikacjom (utworzenie na podstawie pozwolenia ministra). Nie pozwala on wypełnić zadań stawianych w ramach Strategii PW, ze względu na niemożność zapewnienia doskonalenia jakości kształcenia poprzez dostosowanie programu studiów do zmian w zachodzącym otoczeniu społeczno-gospodarczym, jak również niemożność podejmowania działań zwiększających skalę umiędzynarodowienia studiów, m.in. ograniczona możliwość rozwoju oferty kształcenia w języku angielskim, wprowadzania do programów studiów II stopnia obowiązku realizacji pewnej części przedmiotów w wersji angielskojęzycznej.

W celu ściślejszego związania obszaru kształcenia ze Strategią PW przygotowano nowy kierunek studiów *Administracja zarządcza*, który jest spójny z misją Uczelni. Przygotowany został z jej uwzględnieniem w zakresie otwartości na potrzeby społeczeństwa, które na polu kształcenia na tym kierunku można zdefiniować w obszarze przygotowania absolwenta do aktywności zawodowej na różnych poziomach administracji publicznej, ale również administracji sektora prywatnego współpracującego z administracją publiczną w oparciu o wiedzę, kompetencje i umiejętności niezbędne dla funkcjonowania współczesnej administracji, w tym przygotowania do działania w środowisku wyzwań technologicznych i cyfryzacji.

Realizując cele wytyczone misją i strategią Uczelni oraz rozwoju Wydziału, kierunek został silnie powiązany z badaniami, a także z uwzględnieniem priorytetowych obszarów badawczych poprzez zajęcia i moduły pozwalające kształcić nowoczesnych administratywistów, którzy innowacyjnie zarządzają i wykonują zadania z wykorzystaniem wiedzy na temat systemów i usług informacyjnych w administracji publicznej, e-administracji, nowych technologii, integracji nowych rozwiązań zarządzania danymi w istniejących już systemach, bezpieczeństwa i ochrony danych. Jest on odpowiedzią na potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego i współczesny model pracy. Przyjęto założenie innowacyjnego kształcenia (m.in. został przygotowany z uwzględnieniem jak najlepszego powiązania technik tradycyjnych i zdalnych w procesie kształcenia) i interdyscyplinarnego przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy. Celem kształcenia na kierunku *Administracja zarządcza* jest przygotowanie absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy w erze cyfrowej w zakresie zarządzania organizacyjno-prawnego w administracji publicznej (rządowej i samorządowej), jak również podmiotach niepublicznych. Kompetencje, wiedza i umiejętności wykształcane w oparciu o nauki prawne, ekonomiczne i socjologiczne z komponentami z zakresu cyfryzacji, ochrony danych, cyberbezpieczeństwa tworzą sylwetkę absolwenta umiejącego w sposób wrażliwy społecznie i obywatelski wykonywać zarządcze działania administracyjno-prawne w środowisku cyfrowym. Na studiach II stopnia, w zależności od wyboru indywidualnej ścieżki kształcenia budowanej w ramach modułów i przedmiotów obieralnych, absolwent uzyskuje bardziej rozbudowane kwalifikacje w obszarze nowych technologii, cyberbezpieczeństwa lub e-administracji.

		1. Wypracowanie formuły organizacyjno-prawnej ICFO i jej wdrożenie - do końca roku 2024. 2. Wsparcie zespołów badawczych funkcjonujących w WAINs.		Brak			DN1.2.c. Budowa systemu wsparcia zespołów badawczych w celu pozyskiwania i realizacji ambitnych interdyscyplinarnych badań naukowych.	dotyczy	Dziekan, Rady Naukowe Dyscyplin, kierownicy zakładów	Zasoby organizacyjne. Zasoby finansowe.	wystarczające	1. Przeszkody prawne
							DN1.3.a. Wprowadzenie transparentnego, sprawiedliwego i motywującego systemu oceny pracowniczej.	nie dotyczy				
		1. Wprowadzenie wydziałowego systemu wsparcia organizacyjnego pracowników w procedurach awansowych (dot. stopni i tytułu naukowego)		Data wprowadzenia obu systemów - początek 2024 r.			DN1.3.b. Wprowadzenie i szerokie stosowanie atrakcyjnego i motywacyjnego systemu wynagradzania i awansów.	dotyczy	Dziekan, Rady Naukowe Dyscyplin	Zasoby finansowe.	wystarczające	1. Brak środków finansowych
		1. Zwiększenie udziału pracowników w szkoleniach, warsztatach i stażach naukowych. 2. Finansowanie studiów podyplomowych dla pracowników WAINs.		Udział pracowników w szkoleniach, warsztatach, stażach i studiach podyplomowych: nie mniej niż 10 osób rocznie.	bd	70	DN1.3.c. Podnoszenie kompetencji badaczy poprzez program szkoleń, warsztatów i staży naukowych.	dotyczy	Prodziekan ds. ogólnych, Prodziekan ds. nauki, kierownicy zakładów	1. Zasoby organizacyjne. 2. Programy ogólnouczelniane (Mobility PW, Dział Szkoleń, Enhance).	niewystarczające	1. Brak zainteresowania szkoleniami, warsztatami, stażami i studiami podyplomowymi. 2. Brak środków finansowych
	CN1.3. Zapewnienie komfortowych i motywacyjnych warunków pracy naukowej	1. Powołanie Komisji w celu określenia warunków i strategii do zatrudniania wybitnych badaczy z zagranicy (szczególnie doświadczonych liderów zespołów badawczych) i wypracowanie raportu przez Komisję do końca 2023 r. Wdrożenie rozwiązań do końca 2024 r.	dotyczy				DN1.3.d. Stworzenie warunków do zatrudniania wybitnych badaczy z zagranicy, szczególnie – doświadczonych liderów zespołów badawczych.	dotyczy	Dziekan, Komisja powołana do realizacji zadania	1. Skład osobowy komisji	wystarczające	Niewypracowanie strategii, która będzie miała szansę na wdrożenie
		Utrzymanie obecnych standardów wspierania osób z niepełnosprawnościami.		Stopień zrealizowania celu wyrażony procentowo.	100%	100%	DN1.3.e. Tworzenie warunków do pracy badawczej dla osób z niepełnosprawnościami.	dotyczy	Prodziekan ds. ogólnych	nie dotyczy	wystarczające	brak ryzyk
		Włączanie studentów i doktorantów do zespołów badawczych funkcjonujących w WAINs.		Minimalna liczba studentów włączonych w prace zespołów badawczych.	0	6	DN1.3.f. Włączanie w prace zespołów badawczych uzdolnionych studentów, wykazujących się pasją naukową.	dotyczy	Prodziekan ds. nauki, liderzy zespołów/grup badawczych	1. Liderzy zespołów/grup badawczych	wystarczające	1. Brak zainteresowania liderów zespołów/grup badawczych. 2. Brak odpowiednich projektów badawczych do włączenia do nich studentów. 3. Brak związku pomiędzy badaniami naukowymi prowadzonymi na Wydziale i wydziałową działalnością dydaktyczną.
		Wprowadzenie planu przygotowania i złożenia wniosków do ERC przez rokujących kandydatów w cyklu czteroletnim.		Termin wprowadzenia planu - do końca 2024 r.			DN1.3.g. Wspieranie śmiałych i ryzykownych przedsięwzięć poznawczych.	dotyczy	Prodziekan ds. nauki, Rady Naukowe Dyscyplin, kierownicy zakładów	1. Potencjalni grantobiorcy ERC.	niewystarczające	1. Brak zainteresowania grantami ERC. 2. Brak wystarczających kompetencji, aby złożyć wnioski do ERC.

	CN1.4. Wprowadzenie atrakcyjnego modelu rozwoju młodych naukowców					DN1.4.a. Integracja pięciu istniejących szkół doktorskich w jedną Szkołę Doktorską Politechniki Warszawskiej, z szeroką ofertą ścieżek kształcenia, zapewniającą poprawę jakości kształcenia doktorantów.	nie dotyczy				
						DN1.4.b. Rozpowszechnianie programów wspólnie prowadzonych prac doktorskich (międzynarodowych, z udziałem kopromotorów).	nie dotyczy				
		Podniesienie wagi umiędzynarodowienia dorobku naukowego w ogłoszeniach konkursowych dot. zatrudnienia w PW.	Liczba konkursów na stanowiska, w których umiędzynarodowienie dorobku (rozumiane jako publikowanie w zagranicznych czasopismach lub realizowanie grantów międzynarodowych lub istotna międzynarodowa aktywność) jako warunek konieczny. Co najmniej 50% ogłaszanych na Wydziale konkursów w każdym roku.	0	50%	DN1.4.c. Zwiększanie wpływu internacjonalizacji w kryteriach rekrutacji pracowników, oceny okresowej i awansu.	dotyczy	Dziekan, Rady Naukowe Dyscyplin, kierownicy zakładów	1. Aktywność Dziekana i Rad Naukowych Dyscyplin	niewystarczające	1. Brak właściwych kandydatów - niskie umiędzynarodowienie dorobku. 2. Brak zainteresowania pracą w WAINs PW osób o wysokim umiędzynarodowieniu dorobku.
		Kształcenie na III stopniu studiów (rok 2023 lub 2024, zależnie od zmian w prawie PW dot. powołania RND nauk prawnych i filozofii).				DN1.4.d. Wspieranie i promowanie kształtowania relacji Mistrz-Uczeń pomiędzy doktorantami i ich promotorami, a także współpracy doktorantów z zespołami badawczymi.	dotyczy	Dziekan, Rady Naukowe Dyscyplin, promotorzy	1. Zasoby kadrowe. 2. Zasoby administracyjne	wystarczające	1. Brak kandydatów do Szkoły Doktorskiej

		Organizacja szkoleń ze świadomego i kierowanego celami prowadzenia kariery naukowej dla NA.		Procentowy udział pracowników na Wydziale, którzy wzięli udział w szkoleniu z zakresu świadomego i kierowanego celami prowadzenia kariery naukowej	bd	50%	DN1.4.e. Wprowadzenie szkoleń z zakresu świadomego i kierowanego celami prowadzenia kariery naukowej.	dotyczy	Prodziekan ds. ogólnych, kierownicy zakładów	1. Środki na szkolenie. 2. Czas NA. 3. Potencjał organizacyjny.	niewystarczające	1. Brak zainteresowania szkoleniami. 2. Brak czasu NA. 3. Brak środków finansowych. 3. Brak odpowiedniej oferty szkoleniowej na rynku.	
CN2. Wysoka rozpoznawalność prowadzonych badań	CN2.1. Prowadzenie efektywnej polityki promocji wyników badań	Wzmocnienie promocji sukcesów badawczych na stronie internetowej Wydziału, wydziałowym FB, ogólnouczelnianych mediach, a także poprzez inne media lub inicjatywy, w tym konferencje i seminaria.		Minimalna liczba wiadomości promocyjnych rocznie.	bd	25	DN2.1.a. Promowanie sukcesów badawczych i ich wpływu na rozwój techniki oraz funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki.	dotyczy	Prodziekan ds. nauki	1. Organizacja i koordynowanie systemu promocji przez odpowiedniego prodziekana ds. nauki	niewystarczające	1. Nadmierne obciążenie pracami organizacyjnymi NA.	
		Udział pracowników Wydziału w przedsięwzięciach popularyzujących naukę.		Minimalna liczba udziałów w wydarzeniach popularyzacyjnych rocznie (jeden udział = pracownik x wydarzenie).	4 (stan na 15 kwietnia)	5	DN2.1.b. Prowadzenie działań popularnonaukowych, takich jak np. udział członków wspólnoty akademickiej w debatach dotyczących techniki, innowacji, szerzenia wiedzy naukowej, obalania fałszywych wiadomości z nią związanych.	dotyczy	Prodziekan ds. nauki, Prodziekan ds. ogólnych, kierownicy zakładów	1. Zasoby kadrowe. 2. Potencjał organizacyjny.	wystarczające	1. Niewystarczające zasoby finansowe	
								DN2.1.c. Włączenie się w działania związane z komunikacją naukową skierowaną do społeczeństwa w obszarach zgodnych z koncepcją Strategicznych Pól Oddziaływania Uczelni.	nie dotyczy				
								DN2.1.d. Motywowanie pracowników Politechniki Warszawskiej do podejmowania aktywności w międzynarodowych organizacjach i zespołach ekspertów.	nie dotyczy				

	CN2.2. Budowanie wysokiej międzynarodowej rozpoznawalności doktoratów, prac habilitacyjnych i innych prac monograficznych						DN2.2.a. Wdrożenie programu „Otwarta Nauka”, propagującego zgodne z tym hasłem metody tworzenia i komunikowania wiedzy naukowej – upowszechniania wyników badań, wymiany informacji, zacieśniania współpracy naukowej.	nie dotyczy				
							DN2.2.b. Wsparcie i rozwój czasopism Politechniki Warszawskiej.	nie dotyczy				
							DN2.2.c. Poprawa rozpoznawalności, jakości edytorskiej, dostępności i anglojęzycznego transferu informacji i prac naukowych.	nie dotyczy				
		Planowanie i koordynowanie zgłaszania tzw. propozycji wydawniczych (book proposals) do wydawnictw z II poziomu oraz wsparcie finansowe dla aplikujących (w dyscyplinach ewaluowanych).	Liczba złożonych propozycji wydawniczych do wydawnictw z poziomu II - nie mniej niż 10 w latach 2023-2030.	bd	10	DN2.2.d. Nawiązanie współpracy z wydawnictwami poziomu II i z międzynarodowymi sieciami bibliotecznymi.	dotyczy	Prodziekan ds. nauki, Rada Naukowa Dyscypliny, kierownicy zakładów	1. Autorzy book proposals. 2. Zasoby administracyjne. 3. Prodziekan ds. nauki, Rady Naukowe Dyscyplin, kierownicy zakładów	wystarczające	1. Niechęć do podejmowania ryzyka towarzyszącego aplikacji do wydawnictw z poziomu II. 2. Wysokość opłat OA w wydawnictwach z II poziomu. 3. Brak środków finansowych na wsparcie aplikujących, w tym na opłaty OA. 4. Brak zainteresowania wydawnictw z poziomu II tematyką publikacji proponowaną przez NA.	
		Udział w finansowaniu opłat za publikację w OA monografii pracowników WAIiNS (od początku 2024 r.).	Minimalna liczba monografii opublikowanych w OA	bd	5	DN2.2.e. Opracowanie i wdrożenie systemu publikacji elektronicznych pracowników i doktorantów Uczelni (otwarte monografie i prace naukowe).	dotyczy	Dziekan, Prodziekan ds. nauki, kierownicy zakładów	1. Autorzy monografii. 2. Środki finansowe na OA.	niewystarczające	1. Brak środków finansowych na OA. 2. Wysokie opłaty za OA w międzynarodowych wydawnictwach. 3. Brak wynagrodzeń dla autorów monografii ze sprzedaży (po opublikowaniu książki w OA).	
CN3. Efektywne mechanizmy wsparcia prac badawczych	CN3.1. Tworzenie skutecznego systemu wsparcia dla naukowców		dotyczy				DN3.1.a. Zwiększanie funkcjonalności bazy wiedzy Politechniki Warszawskiej jako narzędzia wymiany informacji i budowy zespołów naukowych.	nie dotyczy				

		Stworzenie stabilnego zespołu ds. obsługi projektów w WAINS odpowiedzialnego za poszukiwanie źródeł finansowania, przygotowywanie wniosków grantowych, obsługę administracyjną projektów w trakcie realizacji, konsultacje na potrzeby pracowników WAINS (LOP WAINS). Dostosowanie się do przyjętej w PW koncepcji LOP w koalicji z innymi wydziałami PW.		Realizacja w terminach przyjętych w prawie PW dla powołania LOP. Do końca 2024 r. zatrudnienie specjalisty z zakresu pozyskiwania i obsługi projektów grantowych, w tym tych prowadzonych w języku angielskim (tzw. science administrator). Do 2030 r. zespół w WAINS składający się z 3-5 osób.			DN3.1.b. Poprawa jakości obsługi projektów przez budowę zdecentralizowanej sieci wspierającej oraz wzrost efektywności ich obsługi administracyjnej.	dotyczy	Dziekan, Prodziekan ds. nauki, Rady Naukowe Dyscyplin	1. Aktywne przeszukanie rynku w sprawie tzw. science administrator. 2. LOP - wykorzystanie środków IDUB.	niewystarczające	1. Brak kandydatów do pracy. 2. Brak środków finansowych. 3. Brak zainteresowania innych wydziałów PW we wspólnym prowadzeniu LOP (ze względu na różnice w specyfice dyscyplin naukowych).	
						DN3.1.c. Organizacja forów dyskusji międzypokoleniowej i transdyscyplinarnej, służących wymianie myśli i doświadczeń.	nie dotyczy						
						DN3.1.d. Zwiększenie efektywności pozyskiwania funduszy na badania naukowe poprzez podniesienie rangi pozyskiwania projektów badawczych w ocenie pracowników.	nie dotyczy						
	CN3.2. Rozwój infrastruktury badawczej		nie dotyczy			DN3.2.a. Opracowanie wieloletniego planu inwestycyjnego związanego z przedsięwzięciami badawczymi (nowe laboratoria, aparatura).	nie dotyczy						
						DN3.2.b. Rozbudowa infrastruktury badawczej oraz zwiększenie efektywności wykorzystania aparatury.	nie dotyczy						

							DN3.2.c. Stały rozwój funkcji Biblioteki Głównej jako centrum monitorowania osiągnięć badawczych pracowników i zespołów uczelnianych.	nie dotyczy				
CK1. Kształcenie uwzględniające potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego i statusu uczelni badawczej	CK1.1. Organizacja kształcenia zgodna z wizją uniwersytetu badawczego	Włączenie ewaluowanych na Wydziale dyscyplin naukowych do kształcenia w Szkole Doktorskiej.	Realizacja celu: rok 2023 lub 2024, zależnie od zmian w prawie PW dot. powołania RND nauk prawnych i filozofii.				DK1.1.a. Stopniowe zwiększanie potencjału oferty szkoły doktorskiej i studiów II stopnia, które wpłynie na wzrost zainteresowania kandydatów i zadeklarowaną w projekcie IDUB zmianę proporcji liczby studiujących osób (przesunięcie środka ciężkości ku wyższym stopniom kształcenia).	dotyczy	Dziekan, prodziekan ds. nauki, Rady Naukowe Dyscyplin	1. Aktywność Dziekana, Prodziekana ds. nauki i Rad Naukowych Dyscyplin. 2. Zmiany organizacyjne w PW.	wystarczające	1. Brak kandydatów do Szkoły Doktorskiej.
							DK1.1.b. Tworzenie komfortowych warunków do kształcenia o ukierunkowaniu badawczym (tj. zmniejszenie liczebności grup, zwiększanie dostępu do infrastruktury badawczej).	nie dotyczy				
		Upowszechnienie praktyki realizacji części programu studiów przez zaangażowanie studentów w projekty badawcze, koła naukowe i zespoły badawcze - w ramach procedur dopuszczonych w prawie PW.	Minimalna liczba studentów zaangażowanych w projekty badawcze, koła naukowe i zespoły badawcze: narastająco do 2030 r. - 10. Realizacja celu od początku 2024 r.				DK1.1.c. Ułatwienie realizacji wybranych części programu studiów przez studentów wykonujących właściwie zaplanowane prace badawcze (w zespołach badawczych i w kołach naukowych).	dotyczy	Prodziekan ds. nauczania, Prodziekan ds. nauki, WRS, liderzy zespołów/grup badawczych	Zasoby administracyjne. Prowadzenie odpowiednich projektów badawczych.	wystarczające	1. Brak odpowiednich projektów badawczych. 2. Brak angażowania się studentów w ruch kół naukowych.
		Patrz działanie DK1.1.g. poniżej.					DK1.1.d. Tworzenie programów studiów II stopnia związanych z Priorytetowymi Obszarami Badawczymi Uczelni.	nie dotyczy				

		Systemowe wsparcie studentów występujących o indywidualne lub zespołowe stypendia/granty fundowane ze źródeł zewnętrznych (np. stypendia ministerialne). Pomoc w opracowaniu wniosku pod względem formalnym i merytorycznym.				DK1.1.e. Tworzenie warunków sprzyjających realizacji indywidualnych ścieżek rozwoju studentów, rozpoczynających się już na początku studiów i prowadzących ku pracy badawczej.		Prodzikan ds. nauki, Prodzikan ds. studenckich	Wsparcie prawne i administracyjne.	wystarczające	1. Brak zainteresowania studentów składaniem wniosków o stypendia i granty. 2. Brak właściwej oferty konkursowej dla studentów.
					DK1.1.f. Tworzenie elastycznych, interdyscyplinarnych i międzydziedzinowych ścieżek kształcenia doktorantów, ułatwiających pogodzenie kształcenia z rytmem pracy badawczej i mobilnością, we współpracy z innymi uczelniami, instytucjami badawczymi i instytutami Polskiej Akademii Nauk.	nie dotyczy					
		1. Powołanie Komisji ds. Rozwoju Kształcenia WAIiNS w celu opracowania długofalowej strategii programowej i koncepcji kształcenia na I i II stopniu do 2030 r. Celem działania Komisji będzie m.in. przygotowanie do roku 2026 projektów dwóch kierunków studiów II stopnia powiązanych z dyscyplinami ewaluowanymi (nauki prawne, filozofia), wpisujących się w techniczny charakter PW i strategię rozwoju Uczelni do 2030 r. Jeden z kierunków studiów II stopnia będzie uwzględniał możliwość prowadzenia studiów we współpracy z innymi Wydziałami PW, z wykorzystaniem oferty ENHANCE. 2. Udoskonalanie oraz monitorowanie oferty dydaktycznej dla wydziałów PW w ramach współpracy wewnętrznej w Uczelni 3. Podjęcie międzywydziałowej współpracy dydaktycznej przy przedmiotach projektowych. 4. Przygotowanie programu studiów wspólnych w ramach współpracy międzywydziałowej do 2030 roku	Powołanie Komisji w 2023 r.			DK1.1.g. Propagowanie tworzenia programów studiów wspólnych, interdyscyplinarnych, prowadzonych w ramach współpracy międzywydziałowej – zapobieganie konkurencji wewnętrznej, polegającej na tworzeniu zbliżonych programów studiów na różnych wydziałach.	dotyczy	Dziekan, prodziekan ds. nauczania, WRS	1. Zasoby kadrowe. 2. Wsparcie Władz Uczelni.	wystarczające	1. Brak środków finansowych. 2. Braki kadrowe. 3. Ryzyko braku porozumienia co do strategicznych celów programu kształcenia. 4. Ryzyko braku zainteresowania innych Wydziałów PW wspólnym kształceniem.

	CK1.2. Budowanie pozycji lidera edukacji technicznej w regionie europejskim	Patrz DK1.1.g				DK1.2.a. Budowanie silnej identyfikacji priorytetowych kierunków studiów oraz ich promocja.	nie dotyczy				
		Patrz DK1.1.g				DK1.2.b. Wykorzystanie sukcesów badawczych Uczelni jako impulsu rozwojowego dla powiązanych programów studiów.	nie dotyczy				
		Patrz DK1.1.g				DK1.2.c. Dynamiczny rozwój oferty studiów prowadzonych w języku angielskim.	nie dotyczy				
		Organizacja w każdym roku kalendarzowym wydarzeń naukowych we współpracy z sojusznikami z Enhance.	Minimalna liczba zorganizowanych wydarzeń we współpracy z sojusznikami z Enhance. W każdym roku kalendarzowym co najmniej jedno wydarzenie.	1	7	DK1.2.d. Wzmacnianie pozycji aktywnego członka konsorcjum ENHANCE i eksponowanie faktu uczestnictwa Politechniki Warszawskiej w projekcie uniwersytetów europejskich jako ważnej przesłanki doskonałości dydaktycznej.	dotyczy	Prodziekan ds. ogólnych, prodziekan ds. nauczania, kierownicy zakładów	1. Zasoby kadrowe. 2. Środki finansowe na współpracę. 3. Zaplecze administracyjne.	wystarczające	1. Brak zainteresowania NA współpracą w ramach Enhance. 2. Brak adekwatnych obszarów współpracy merytorycznej w ramach Enhance dla części NA.
		Patrz wyżej: DN2.2.e.				DK1.2.e. Budowanie kultury otwartego dostępu do publikacji dydaktycznych.	nie dotyczy				
						DK1.2.f. Zachęcanie obywateli państw Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej oraz państw członkowskich EFTA do studiów w Politechnice Warszawskiej poprzez promocję na rynku europejskim oraz przez racjonalną pod względem ekonomicznym a jednocześnie preferencyjną politykę w zakresie kształtowania opłat za kształcenie.	nie dotyczy				

CK1.3. Powiązanie treści działań dydaktycznych z potrzebami cywilizacyjnymi i społecznymi						DK1.3.a. Stały monitoring potrzeb otoczenia Uczelni, pożądaných kompetencji absolwentów, stworzenie think-thanku zajmującego się przewidywaniem potrzeb, których otoczenie nie jest w stanie zwerbalizować.	nie dotyczy				
						DK1.3.b. Kreowanie nowych inicjatyw wiążących kształcenie z realizacją potrzeb otoczenia, między innymi poprzez szkolenia, kursy, studia podyplomowe.	nie dotyczy				
	Patrz DK1.1.g.					DK1.3.c. Wykorzystywanie kontaktów z otoczeniem społeczno-gospodarczym do trafnego określenia priorytetów kształcenia.	nie dotyczy				
	Rozwój współpracy z urzędami, NGO, biznesem - m.in. staże, praktyki.		Działania podejmowane na bieżąco i w zależności od potrzeb i dynamiki otoczenia.			DK1.3.d. Wspieranie zaangażowania studentów w działania o charakterze społecznym, zwiększających świadomość i budujących więź z otoczeniem.	dotyczy	Prodziekan ds. studenckich, Prodziekan ds. nauki, WRS, liderzy zespołów/grup badawczych	1. Środki finansowe. 2. Zaplecze administracyjne. 3. Współpraca z otoczeniem społecznym.	wystarczające	1. Brak odpowiednich form współpracy z otoczeniem społecznym. 2. Brak zainteresowania studentów lub NA aktywnością w kołach naukowych.
CK1.4. Realizacja społecznej odpowiedzialności uczelni w kształceniu społeczeństwa opartego o wiedzę						DK1.4.a. Aktywna działalność uczelni w kształceniu podyplomowym, w szczególności w nowych dziedzinach inżynierii dla wsparcia gospodarki rynkowej.	nie dotyczy				
						DK1.4.b. Przyciąganie i wspomaganie osób aktywnych zawodowo do podejmowania prac badawczych wspólnie z Uczelnią i realizacji doktoratów ukierunkowanych	nie dotyczy				

							na wdrożenia przemysłowe (doktoraty wdrożeniowe).						
							DK1.4.c. Rozwijanie oferty uczelni w zakresie mikrokompetencji w środowisku krajowym i międzynarodowym jako wsparcie dla dynamiki zmian gospodarczych zgodnych ze strategią rozwoju kraju.	dotyczy	1. Prodzikan ds. ogólnych, 2. Prodzikan ds. nauczania. 3. Sojusznicy z Enhance. 3. Partnerzy: CWM.	1. Zasoby kadrowe. 2. Zasoby organizacyjne.	niewystarczające	1. Brak zainteresowania NA współpracą w ramach Enhance.	
CK2. Nowoczesne metody kształcenia	CK2.1. Wzmacnianie wysokiej jakości edukacji podstawowej (w obszarze nauk ścisłych i podstaw inżynierii)						DK2.1.a. Tworzenie nowych i wzmacnianie istniejących mechanizmów przyciągających laureatów olimpiad z przedmiotów ścisłych i przyrodniczych.	nie dotyczy					
			nie dotyczy				DK2.1.b. Tworzenie wewnątrzuczelnianych programów wspomagających rozwój studentów posiadających szczególne uzdolnienia w obszarze nauk ścisłych i podstaw inżynierii.	nie dotyczy					
							DK2.1.c. Wzmacnianie uczelnianego systemu zapewniającego wysoki, wyrównany poziom wiedzy podstawowej (np. system uzupełniający wiedzę podstawową dla studentów najniższych semestrów).	nie dotyczy					

	CK2.2. Wdrażanie nowoczesnych metod komunikowania się i uczenia	Organizacja szkoleń, w tym online, z nowoczesnych metod kształcenia, w tym twórczych metod pracy w grupach, dla wszystkich NA prowadzących dydaktykę.	Minimalny procentowy udział przeszkolonych pracowników, liczony narastająco od 2024 r.	bd.	60 % NA	DK2.2.a. Wykorzystanie narzędzi do pracy grupowej, rozwiązywania problemów projektowych i wykorzystywania metodyki badawczej.		Prodziekan ds. nauczania, kierownicy zakładów, Dział ds. szkoleń PW	1. Zasoby kadrowe. 2. Zasoby organizacyjne działu ds. szkoleń PW. 3. Brak środków.	niewystarczające	1. Brak środków.
						DK2.2.b. Rozwój jednostki zajmującej się metodyką kształcenia, a w szczególności nowoczesnymi metodami kształcenia.	nie dotyczy				
		Patrz DK1.1.g.				DK2.2.c. Rozszerzenie zakresu zajęć prowadzonych zgodnie z metodyką projektową.	nie dotyczy				
						DK2.2.d. Identyfikacja istniejących lub opracowanie nowych wewnętrznych mechanizmów rekompensujących kosztowność zajęć wykorzystujących nowoczesne metody komunikowania się.	nie dotyczy				
						DK2.2.e. Przekształcenie środowiska dydaktycznego w kierunku realnych uwarunkowań pracy inżyniera.	nie dotyczy				
						DK2.2.f. Rozszerzenie bazy narzędziowej w zakresie komunikacji, pracy grupowej (również zdalnej) oraz podnoszenie kompetencji kadry akademickiej w tym zakresie.	nie dotyczy				
		Patrz DK2.2.a.									

<p>CK2.3. Ewolucja edukacji w kierunku potrzeb społeczeństwa po pandemii</p>	<p>Patrz DK1.1.g.</p>	<p>DK2.3.a. Stworzenie systemu monitorującego skuteczność kształcenia zdalnego oraz jego wpływu na rozwój kompetencji społecznych i poczucie integracji ze społecznością akademicką.</p>	nie dotyczy					
		<p>DK2.3.b. Ewolucyjna przebudowa programów studiów w kierunku jak najlepszego powiązania technik tradycyjnych i zdalnych, prowadzącego do lepszej komunikacji oraz efektywniejszego wykorzystania zasobów.</p>	nie dotyczy					
		<p>DK2.3.c. Zwiększenie elastyczności wykorzystania pomieszczeń i infrastruktury Uczelni w celu zapewnienia możliwości realizacji różnych typów zajęć dydaktycznych w warunkach bezpiecznych i sprzyjających interakcjom społecznym.</p>	nie dotyczy					
		<p>DK2.3.d. Wzmacnianie kształcenia ustawicznego w zakresie studiów podyplomowych, oferty dla osób aktywnych zawodowo, modułów kształcenia otwartych na udział osób spoza programów, również z wykorzystaniem mikrokompetencji.</p>	nie dotyczy					

	CK2.4. Realizacja koncepcji uczenia się jako wspólnej aktywności studentów i kadry akademickiej	1. Międzywydziałowa wymiana dobrych praktyk w zakresie kształcenia. 2. Warsztaty projektowe ze studentami mające na celu wypracowanie wysokich standardów kształcenia.		1. Działania podejmowane na bieżąco. 2. Organizacja co najmniej jednych warsztatów rocznie.			DK2.4.a. Rozszerzenie istniejących mechanizmów badania działań dydaktycznych w odbiorze studentów (ankietyzacja, dyskusje w ciałach kolegialnych, prowadzenie otwartych spotkań w tematyce dydaktycznej, wizytacje z udziałem studentów oraz badanie bieżącej oceny programów studiów).	dotyczy	Prodziekan ds. studenckich, Prodziekan ds. nauczania, WRS	1. Środki finansowe. 2. Zaplecze administracyjne. 3. Współpraca z otoczeniem społecznym.	wystarczające	1. Brak potencjalnych partnerów z innych Wydziałów
		Patrz DK1.1.g. oraz DK2.3.a.		Liczba programów studiów konsultowanych ze studentami	100%	100%	DK2.4.b. Rozszerzenie partycypacji studentów w tworzeniu i aktualizacji programów kształcenia.	dotyczy	Prodziekan ds. nauczania	1. WRS	wystarczające	brak ryzyk
							DK2.4.c. Promocja warsztatowych form kształcenia, w których studenci uczestniczą jako kreatorzy procesów uczenia się (np. w formie projektów „wertykalnych” z udziałem studentów z różnych lat studiów).	nie dotyczy				
CK3. Efektywne mechanizmy pro jakościowe w dydaktyce	CK3.1. Zapewnienie wydajnej infrastruktury technicznej i komunikacyjnej w dydaktyce		nie dotyczy				DK3.1.a. Dążenie do pełnej integracji systemu zarządzania dydaktyką z równoczesnym zapewnieniem niezbędnej elastyczności (zależnej od potrzeb wydziałów).	nie dotyczy				
						DK3.1.b. Zwiększenie dostępu do cyfrowej bazy wiedzy Uczelni oraz powiększenie zasobów dostępnych tą drogą dla studentów i dla kadry dydaktycznej.	nie dotyczy					

							DK3.1.c. Integracja systemu zarządzania dydaktyką i narzędzi nauczania na odległość w ramach konsorcjum ENHANCE oraz implementacja europejskich standardów wymiany danych.	nie dotyczy						
							DK3.2.a. Zwiększanie liczby pomieszczeń oraz infrastruktury współdzielonej dla badań i dydaktyki, w ujęciu międzywydziałowym.	nie dotyczy						
							DK3.2.b. Wykorzystanie systemów cyfrowych do optymalizacji działań w obszarze kształcenia (w czasie i w przestrzeni).	nie dotyczy						
	CK3.2. Efektywne wykorzystanie bazy kubaturowej i laboratoryjnej Uczelni w dydaktyce						DK3.2.c. Opracowanie koncepcji przekształcania infrastruktury i zasobów kubaturowych w sposób adekwatny do potrzeb nowego, hybrydowego i mieszanego trybu kształcenia.	dotyczy	Prodziekan ds. ogólnych, Prodziekan ds. nauczania, Dział IT	1. Zasoby kadrowe. 2. Środki finansowe	niewystarczające	Brak środków finansowych.		
		Przygotowanie sal multimedialnych do hybrydowego kształcenia do końca 2030 r.		Liczba sal multimedialnych do hybrydowego i zdalnego kształcenia.	0	2								
	CK3.3. Budowanie mechanizmów finansowych zwiększających motywację do innowacyjnych działań w dydaktyce oraz wspierających najzdolniejszych studentów						DK3.3.a. Uwzględnianie oceny jakości dydaktyki w mechanizmach finansowych (w stosunku do nauczycieli akademickich oraz jednostek dydaktycznych).	dotyczy	Dziekan, Komisja odpowiedzialna za wypracowanie systemu uwzględniania jakości dydaktyki w mechanizmach finansowych	1. Zasoby kadrowe. 2. Środki finansowe.	niewystarczające	1. Niewystarczające środki finansowe		
		Wprowadzenie motywacyjnego i transparentnego systemu wynagrodzenia za osiągnięcia dydaktyczne.		liczba zastosowanych instrumentów uwzględniających ocenę jakości dydaktyki w mechanizmach finansowych			DK3.3.b. Budowa transparentnego, opartego na zasadach konkursowych, systemu dostępu do dodatkowych środków wspomagających innowacyjne	nie dotyczy						

							działania dydaktyczne.					
							DK3.3.c. Stworzenie systemu podziału subwencji, uwzględniającego zróżnicowanie kosztów dydaktyki, zależnych od czynników materialnych i kosztów pracy, znacznie różniących się między obszarami kształcenia.	nie dotyczy				
							DK3.3.d. Rozszerzenie systemu stypendialnego, w tym programów finansowanych ze środków zewnętrznych, z uwzględnieniem osób szczególnie uzdolnionych, osiągających mierzalne sukcesy (nagrody zewnętrzne, wyniki w konkursach, szczególnie międzynarodowych).	nie dotyczy				
CS1. Tworzenie przyjaznego ekosystemu wzmacniającego o relacje między członkami społeczności	CS1.1. Budowa aktywności osób wokół wspólnych wartości i powszechnie akceptowanej Strategii Rozwoju Uczelni	Promowanie Strategii PW, w tym: 1. spotkania informacyjne z pracownikami, strona internetowa, kanał do komunikacji w sprawie strategii w MS Teams. 2. Identyfikowanie działań lub ryzyk niezgodnych ze strategią i system informowania NA o ww. działaniach i ryzykach.	kanal do komunikacji	liczba działań promujących	2		DS1.1.a. Opracowanie i wdrożenie demokratycznego, partycypacyjnego modelu doskonalenia i wdrażania Strategii Rozwoju Uczelni.	dotyczy	Prodziekan ds. ogólnych, kierownicy zakładów	1. Zasoby kadrowe. 2. Środki finansowe.	wystarczające	brak ryzyk
		Patrz DS.1.1.a.					DS1.1.b. Budowa poczucia dumy i osobistej satysfakcji poprzez włączanie możliwie wielu członków społeczności do wspólnych inicjatyw i działań.	nie dotyczy				

						DS1.1.c. Stworzenie ogólnouczelnianych pilotażowych projektów naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych, wzmacniających integrację i poczucie wspólnoty (wpisujących się w priorytety Strategicznych Pól Oddziaływania).	nie dotyczy						
		Promocja "Społecznej Odpowiedzialności Uczelni" oraz działalności Biura ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni wśród pracowników Wydziału.		Działania podejmowane na bieżąco.		DS1.1.d. Wdrażanie tradycyjnych wartości akademickich oraz zasad związanych ze społeczną odpowiedzialnością Uczelni.	dotyczy	Prodziekan ds. ogólnych, kierownicy zakładów	1. Zasoby kadrowe.	wystarczające	Brak ryzyk		
	CS1.2. Tworzenie przyjaznego środowiska pracy i studiowania						DS1.2.a. Doskonalenie istniejącego systemu świadczeń socjalnych dopasowanych do potrzeb społeczności Uczelni.	nie dotyczy					
						DS1.2.b. Stworzenie efektywnego systemu wsparcia oraz usunięcie barier ograniczających studentów, doktorantów i pracowników z niepełnosprawnościami.	nie dotyczy						
						DS1.2.c. Modernizacja i rozbudowa bazy ośrodków wypoczynkowych i Koliby Studenckiej Politechniki Warszawskiej, a także zwiększenie jakości oferowanych w nich usług.	nie dotyczy						
						DS1.2.d. Modernizacja domów studenckich.	nie dotyczy						

		Miejsca odpoczynku i oczekiwania na zajęcia. Realizacja celu poprzedzona ankietą potrzeb przeprowadzoną wśród studentów.		Termin realizacji celu.		DS1.2.e. Opracowanie i wdrożenie projektu „przyjaznej przestrzeni” – organizacja w kampusach Politechniki Warszawskiej miejsc służących relaksowi i nieformalnym kontaktom pracowników, doktorantów i studentów, np. obszarów zieleni, restauracji, kafejek, siłowni plenerowych, a także miejsca do wspólnej i spokojnej nauki.	dotyczy	Prodzian ds. ogólnych WRS	1. Zasoby kadrowe i lokalowe. 2. Środki finansowe.	niewystarczające	1. Ograniczenia administracyjno-techniczne. 2. Brak środków finansowych. 3. Braki lokalowe. 4. Ograniczenia BHP.
		Patrz: DS1.3.b				DS1.3.a. Zapewnienie profesjonalnej opieki psychologicznej dla członków społeczności akademickiej.	dotyczy				
	CS1.3. Stworzenie i rozwój Akademickiego Centrum Zaufania	Promocja Biura ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni	dotyczy			DS1.3.b. Bezwzględne przeciwdziałanie wszelkim objawom nietolerancji, nierównego traktowania, mobbingu, molestowania i innych zachowań o charakterze patologicznym oraz stanowcze i konsekwentne reagowanie na występujące incydenty.	dotyczy	Prodzian ds. ogólnych	Zaplecze administracyjne	wystarczające	brak ryzyka
	CS1.4. Wspieranie studenckiego ruchu naukowego					DS1.4.a. Budowa i rozwój studenckich centrów laboratoryjnych – miejsc działalności studenckich kół naukowych.	nie dotyczy				
						DS1.4.b. Wypracowanie rozwiązań umożliwiających bezpieczny i wszechstronny dostęp studentów do bazy laboratoryjnej Uczelni.	nie dotyczy				

						DS1.4.c. Wzmocnienie współpracy kół naukowych z otoczeniem gospodarczym – stworzenie systemu patronackiego.	nie dotyczy				
						DS1.4.d. Wzrost potencjału wdrożeniowego i poziomu ochrony własności intelektualnej kół naukowych.	nie dotyczy				
		Wsparcie organizacyjne i finansowe kół naukowych (np. pomoc przy aplikacji w konkursach grantowych dla kół naukowych, pomoc przy organizacji konferencji studenckich).			Działania podejmowane na bieżąco.	DS1.4.e. Profesjonalizacja działań promocyjno-informacyjnych związanych ze studenckim ruchem naukowym.		Prodziekan ds. studenckich, Prodziekan ds. nauczania, Prodziekan ds. nauki	Środki finansowe, wsparcie administracyjne i lokalowe.	wystarczające	1. Brak zaangażowania studentów w ruch kół naukowych. 2. Brak środków finansowych.
		Wsparcie organizacyjne opiekunów kół naukowych (np. udostępnianie lokalu, dodatki zadaniowe dla zaangażowanych NA).			Działania podejmowane na bieżąco.	DS1.4.f. Stworzenie systemu efektywnego wsparcia opiekunów kół naukowych.		Prodziekan ds. ogólnych, Prodziekan ds. nauczania, Prodziekan ds. nauki	Środki finansowe, wsparcie administracyjne i lokalowe.	wystarczające	1. Brak zaangażowania studentów w ruch kół naukowych. 2. Brak środków finansowych.
						DS1.4.g. Wdrożenie systemu uwzględniania udokumentowanych osiągnięć członków kół naukowych jako efektów uczenia oraz włączenia opieki nad kołami naukowymi do kryteriów oceny pracowniczej.	nie dotyczy				
CS1.5. Wspieranie aktywizacji społeczności i studenckiej i doktoranckiej w zakresie kultury akademickiej i sportu akademickiego			nie dotyczy			DS1.5.a. Stała i aktywna współpraca kierownictwa Uczelni z Samorządem Studentów i Radą Doktorantów.					
						DS1.5.b. Wspieranie działalności klubów studenckich, zmierzające do przywrócenia im dawnej pozycji w życiu kulturalnym Warszawy i Płocka.					

						DS1.5.c. Zapewnienie jednostkom artystycznym działającym w Uczelni miejsca do komfortowego prowadzenia swojej działalności.	nie dotyczy				
						DS1.5.d. Rozbudowa zaplecza kulturalno-sportowego Uczelni w Warszawie i w Płocku (m.in. remont i uruchomienie działalności Akademickiego Centrum Kultury w DS Riviera, budowa kompleksu sportowego na stadionie Syrenki).					
						DS1.5.e. Propagowanie i wspieranie sportu akademickiego we współpracy z Klubem Uczelnianym Akademickiego Związku Sportowego Politechniki Warszawskiej.					
						DS1.5.f. Wprowadzenie mechanizmów promujących działalność społeczną i artystyczną studentów i doktorantów.					
CS2. Krzewienie kultury ciągłego doskonalenia we wszystkich grupach społeczności akademickiej	CS2.1. Wdrażanie kultury doskonałości akademickiej					DS2.1.a. Wdrażanie, kultywowanie i promowanie najlepszych wartości akademickich, w tym kształtowanie postaw odpowiedzialności, życzliwości, otwartości, prawdy i zaufania.	nie dotyczy				
		Patrz DS1.1.a				DS2.1.b. Szerokie komunikowanie i integracja społeczności wokół misji, wizji i celów	nie dotyczy				

							rozwojowych Uczelni.							
							DS2.1.c. Propagowanie wzorców sceptycyzmu i krytycyzmu naukowego, działań o charakterze dyskursu akademickiego oraz kultury sporu wolnego od sofizmatów.	nie dotyczy						
	CS2.2. Podnoszenie kompetencji kadry dydaktycznej i administracji zaangażowanej w proces kształcenia							DS2.2.a. Zwiększenie dostępności szkoleń w zakresie metodyki nauczania, kompetencji w zakresie kontaktów interpersonalnych oraz kompetencji językowych.	nie dotyczy					
								DS2.2.b. Uwypuklenie wskaźników doskonałości dydaktycznej w systemie oceny pracowniczej oraz budowa prestiżu mistrzów dydaktyki.	nie dotyczy					
		Patrz DS.2.2.b						DS2.2.c. Wzmocnienie związku osiągnięć dydaktycznych z systemem nagród (honorowych, finansowych) – stworzenie rozwiązań systemowych w tym zakresie.	nie dotyczy					
	CS2.3. Budowanie systemowych mechanizmów wspierających rozwój pracowników	Patrz np. DN1.1.c.						DS2.3.a. Wdrożenie motywacyjnego systemu rozwoju zawodowego bazującego na kryteriach oceny pracowniczej, awansach i wynagrodzeniach.	nie dotyczy					

	satisfakcję z pracy	1. Budowanie atmosfery sprzyjającej pracy przez poprawę wewnętrznej komunikacji między jednostkami wydziałowymi i pracownikami, promowanie kooperacji i wspólnego podejmowania przedsięwzięć dydaktycznych i naukowych przez pracowników (działania podejmowane na bieżąco). 2. Korzystanie z systemów służących łagodzeniu konfliktów 3. Zindywidualizowane podejście do potrzeb pracowników – przeprowadzenie ankiety potrzeb i satysfakcji pracowników Wydziału.				DS2.3.b. Budowa kultury doskonałości akademickiej, integrującej wszystkich pracowników wokół wspólnej misji i wspólnych celów.	dotyczy	władze wydziału (dziekan, prodziekani, kierownicy zakładów), pracownicy	1. Zaangażowanie pracowników. 2. Aktywność władz Wydziału.	wystarczające	1. Brak kompetencji społecznych 2. Brak współdziałania na rzecz budowania kultury doskonałości akademickiej	
					DS2.3.c. Promowanie postaw prozdrowotnych i wdrożenie przejrzystych zasad dostępności do infrastruktury społecznej Uczelni.	nie dotyczy						
					DS2.3.d. Wprowadzenie systemu monitorowania podnoszenia kompetencji pracowników.	nie dotyczy						
					DS2.3.e. Wprowadzenie oferty kursów językowych dla wszystkich grup pracowniczych.	nie dotyczy						
	CS2.4. Zwiększanie mobilności osób (w systemie akademickim Unii Europejskiej i poza nim)	Organizacja długoterminowych staży w uczelniach partnerskich oraz zwiększanie udziału kadry zagranicznej w aktywnościach dydaktycznych Uczelni, w tym udział w programie ERASMUS nauczycieli z Uczelni zagranicznych		Liczba staży długoterminowych w uczelniach partnerskich; Liczba nauczycieli akademickich biorących udział w aktywnościach dydaktycznych na WaiNS	1		DS2.4.a. Organizacja długoterminowych staży w uczelniach partnerskich oraz zwiększanie udziału kadry zagranicznej w aktywnościach dydaktycznych Uczelni.	dotyczy	władze wydziału (dziekan, prodziekani, kierownicy zakładów),	1. Środki finansowe 2. Zaplecze administracyjne.	wystarczające	1. Brak środków finansowych 2. Przeszkody instytucjonalne
						DS2.4.b. Zwiększanie migracji studentów, między innymi przez tworzenie międzyuczelnianej oraz międzynarodowej oferty dydaktycznej i otwartego dostępu do tej oferty.	nie dotyczy					

						DS2.4.c. Zwiększenie liczby krótkoterminowych projektów dydaktycznych prowadzonych w środowisku międzynarodowym (warsztaty, szkoły letnie).	nie dotyczy				
						DS2.4.d. Udział w międzynarodowych programach budujących wspólne standardy jakości dydaktycznej i wspólny system certyfikacji osiągnięć.	nie dotyczy				
CS3. Wprowadzenie programu aktywnego wyszukiwania, rozwijania i utrzymywania talentów	CS3.1. Wyszukiwanie szczególnie uzdolnionych studentów i kandydatów na studia	Patrz DK1.1.g.				DS3.1.a. Zwiększenie komunikatywności opisu kierunków kształcenia, prowadzące do większej zgodności oczekiwań kandydatów z ich doświadczeniami jako studentów.	nie dotyczy				
		Powołanie pełnomocnika dziekana ds. współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi.	Termin realizacji celu.	2024		DS3.1.b. Poprawa komunikacji między Uczelnią i uczniami wybranych szkół ponadpodstawowych.	dotyczy	Dziekan	1. Zasoby organizacyjno-kadrowe.	wystarczające	1. Przeciążenie zadaniami organizacyjnymi NA. 2. Brak kompetencji komunikacyjno-promocyjne.
						DS3.1.c. Opracowanie i wdrożenie mechanizmów selekcjonowania talentów wśród kandydatów na studia.	nie dotyczy				
						DS3.1.d. Opracowanie i wdrożenie programów i efektywnych mechanizmów wspomagających rozwój szczególnie uzdolnionych studentów, jak np. elastyczny, interdyscyplinarny tryb studiowania w systemie indywidualnego tutoring.	nie dotyczy				

	Włączanie studentów do realizacji grantów wewnętrznych (lub innych inicjatyw badawczych).		Termin realizacji celu.	2024		DS3.1.e. Zaangażowanie najwybitniejszych studentów w prowadzone prace badawcze.	dotyczy	Prodzian ds.. Studenckich, Prodzian ds. nauki, Rady Naukowe Dyscyplin, WRS, kierownicy grantów/liderzy zespołów badawczych	1. Zasoby kadrowe.	wystarczające	1. Bariery administracyjno-prawne.	
	CS3.2. Przyciąganie na Uczelnię najzdolniejszych doktorantów, młodych naukowców i nauczycieli akademickich						DS3.1.f. Zwiększenie roli absolwentów Uczelni w programie wsparcia talentów wśród studentów.	nie dotyczy				
							DS3.2.a. Budowa programu stypendialnego finansującego przyjazdy na Uczelnię zagranicznych naukowców o wysokim potencjale.	nie dotyczy				
							DS3.2.b. Zbudowanie mechanizmów rozpowszechniania informacji o konkursach na stanowiska pracy w Uczelni o zasięgu międzynarodowym.	nie dotyczy				
						DS3.2.c. Wdrożenie kampanii informacyjnej budującej wizerunek Politechniki Warszawskiej jako pracodawcy nowoczesnego, atrakcyjnego i przyjaznego.	nie dotyczy					
	Patrz DN1.3.d					DS3.2.d. Opracowanie i wdrożenie programu adaptacji nowo zatrudnionych pracowników oraz gości wizytujących, w tym programu opieki nad obcokrajowcami.	nie dotyczy					

							DS3.2.e. Wprowadzenie do systemu zarządzania zasobami mieszkaniowymi Politechniki Warszawskiej oraz przydziału miejsc w domach studenckich preferencji dla najzdolniejszych doktorantów i studentów.	nie dotyczy						
	CS3.3. Dbanie o rozwój talentów wśród pracowników w Uczelni	1. Powołanie komisji ds. opracowania definicji ponadprzeciętnych zdolności dla grup pracowniczych Wydziału i opracowanie mechanizmów wyodrębniania osób utalentowanych					DS3.3.a. Opracowanie mechanizmów wyodrębniania talentów wśród wszystkich grup pracowniczych, w tym poprzez zdefiniowanie ponadprzeciętnych zdolności.	dotyczy	Dziekan, Rady Naukowe Dyscyplin, Komisja ds.. Opracowania definicji i mechanizmów	1. Środki finansowe. 2. Zaplecze administracyjne.	wystarczające	brak ryzyk		
							DS3.3.b. Instytucjonalne wsparcie pomysłów na innowacyjne i prorozwojowe działania i projekty.	nie dotyczy						
							DS3.3.c. Organizacja mobilności, staży zagranicznych oraz wizyt studyjnych w najlepszych instytucjach i ośrodkach badawczych.	nie dotyczy						
							DS3.3.d. Konsultacje z zakresu rozwoju kariery naukowej oraz umożliwienie dostępu do specjalistycznych laboratoriów, gdzie młodzi, utalentowani naukowcy mogą rozwijać swe zainteresowania badawcze.	nie dotyczy						
CR1. Budowanie uczelni dbającej o relacje, otwartej na nowe możliwości współpracy	CR1.1. Budowa mapy relacji Politechniki Warszawskiej jako podstawy do aktywnej dbałości o generowanie wartości		nie dotyczy				DR1.1.a. Budowa centrów wiedzy eksperckiej.							
							DR1.1.b. Poszukiwanie partnerów strategicznych, wzmacniających potencjał Uczelni w wyznaczonych polach.							

	dla wszystkich stron relacji						DR1.1.c. Organizacja wydarzeń (konferencji, warsztatów, seminariów) podkreślających profil zainteresowań Uczelni.							
	CR1.2. Uporządkowanie statusu relacji i możliwych form współdziałania z partnerami zewnętrznymi		nie dotyczy				DR1.2.a. Stworzenie i bieżąca aktualizacja profesjonalnego, ogólnouczelnianego katalogu podmiotów współpracujących z Uczelnią.							
						DR1.2.b. Publikowanie katalogu oferty badawczej i jego koordynacja z mapą relacji zewnętrznych.								
						DR1.2.c. Zapewnienie na Uczelni efektywnego systemu wyszukiwania ekspertów i partnerów w danym obszarze.								
	CR1.3. Budowanie i utrzymywanie trwałych i aktywnych relacji z absolwentami Uczelni		nie dotyczy				DR1.3.a. Wdrożenie światowych praktyk w obszarze kształtowania relacji z absolwentami.							
						DR1.3.b. Rozwój współpracy krajowej i międzynarodowej z absolwentami Politechniki Warszawskiej w różnych obszarach działalności Uczelni.								
						DR1.3.c. Wsparcie i rozwój programów networkingowych oraz mentoringowych z udziałem absolwentów Uczelni.								

CR2. Zwiększenie efektywności instytucjonalnej współpracy międzynarodowej	CR2.1. Intensyfikacja działań w ramach konsorcjum ENHANCE i współpracy z innymi światowymi ośrodkami o wysokiej pozycji naukowej	Patrz działania DN3.1.b oraz DZ1.3.b.				DR2.1.a. Wsparcie tworzenia międzynarodowych zespołów badawczych oraz pomoc organizacyjna we wspólnym aplikowaniu o środki na badania naukowe.	nie dotyczy				
						DR2.1.b. Rozwijanie programów doktoratów dwustronnych (cotutelle).	nie dotyczy				
	CR2.2. Wspieranie działań związanych z wymianą akademicką					DR2.2.a. Wzmocnienie mobilności pracowników naukowych, z naciskiem na młodych pracowników nauki i doktorantów.	nie dotyczy				
						DR2.2.b. Rozwijanie programów zapraszania profesorów wizytujących, młodych pracowników nauki (postdoctoral) oraz doktorantów.	nie dotyczy				
	CR2.3. Zwiększanie rozpoznawalności Uczelni w globalnym systemie akademickim	Patrz DS3.2.d.				DR2.3.a. Podjęcie działań zmierzających do sukcesywnego podnoszenia pozycji Uczelni w najważniejszych światowych i krajowych rankingach.	nie dotyczy				
						DR2.3.b. Kreatywna promocja Uczelni na stronach internetowych i w portalach społecznościowych w wersjach obcojęzycznych.	nie dotyczy				
						DR2.3.c. Stworzenie systemu Ambasadorów Politechniki Warszawskiej – absolwentów legitymujących się znakomitym dorobkiem naukowym lub	nie dotyczy				

							sukcesami zawodowymi, promujących Uczelnię w różnych środowiskach.						
								DR2.3.d. Zwiększanie dostępności cyfrowej dla studentów i doktorantów z zagranicy.	nie dotyczy				
								DR2.3.e. Rozwój anglojęzycznej wersji Biuletynu Informacji Publicznej Uczelni.	nie dotyczy				
		Angielskojęzyczna obsługa sekretariatu zakładów.			Termin realizacji celu: koniec 2024 r.			DR2.3.f. Podnoszenie poziomu znajomości języka angielskiego wśród pracowników, w tym zapewnienie pełnej dwujęzycznej obsługi administracyjnej.	dotyczy	Dziekan, kierownicy zakładów	1. Środki finansowe.	wystarczające	brak ryzyk
		Patrz DN3.1.b. oraz DS3.2.d.						DR2.3.g. Wzmocnienie i uproszczenie ścieżki zatrudniania obcokrajowców.	nie dotyczy				
CR3. Budowanie aktywnych i multidyscyplinarnych relacji z partnerami krajowymi	CR3.1. Intensyfikacja współpracy z instytucjami centralnymi (rząd, ministerstwa, agencje krajowe) oraz samorządowymi		nie dotyczy				DR3.1.a. Wspieranie udziału zespołów Uczelni w finansowanych przez agencje rządowe programach związanych z obszarem działań uznanych przez Uczelnię za priorytetowe.	nie dotyczy					
								DR3.1.b. Współpraca z samorządami lokalnymi Warszawy, Płocka i województwa mazowieckiego w rozwiązywaniu złożonych problemów społecznych i gospodarczych poprzez dostarczenie wiedzy eksperckiej.	nie dotyczy				

							a także realizację wspólnych projektów i inicjatyw.						
							DR3.1.c. Partycypacja w procesie rozwoju społecznego (tj. w wymiarze ekonomicznym, cywilizacyjnym, etycznym, kulturowym).	nie dotyczy					
	CR3.2. Zwiększenie efektywności i współpracy z instytucjami otoczenia biznesu, przedstawicielami biznesu, organizacjami pozarządowymi, społecznościami lokalnymi						DR3.2.a. Rozwój efektywnej współpracy z instytucjami otoczenia biznesu i przedstawicielami biznesu na rzecz podnoszenia konkurencyjności i innowacyjności regionu.	nie dotyczy					
		1. Przygotowanie oferty zajęć dla Uniwersytetu Trzeciego Wieku (tzw. uniwersytetu otwartego) działającego przy PW. 2. Powołanie ogólnopolskiego konkursu z zakresu dyscyplin prowadzonych na Wydziale dla młodzieży szkolnej. Konkurs np. raz na dwa lata.	Termin realizacji celów.	2024			DR3.2.b. Organizacja przedsięwzięć i wydarzeń zmierzających do upowszechniania wiedzy (Uniwersytet Trzeciego Wieku, zajęcia dla dzieci i młodzieży szkolnej, kursy dla nauczycieli, współpraca kół naukowych ze szkołami ponadpodstawowymi itp.).	dotyczy	Prodziekan ds. nauczania, Prodziekan ds. studenckich, WRS	1. Zasoby kadrowe. 2. Zasoby finansowe.	wystarczające	1. Brak wystąpienia Uniwersytetu Trzeciego wieku o ofertę 2. Brak zainteresowania młodzieży konkursami 3. Przeszkody administracyjno-prawne dotyczące organizacji konkursów	
	CR3.3. Budowanie systemu współpracy ze strategicznymi partnerami w obszarach priorytetowych						DR3.3.a. Włączanie się, wspólnie z partnerskimi uczelniami, a także z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego, w programy współpracy o skali krajowej, szczególnie w projekty leżące w obszarze działań uznanych przez Uczelnię za	nie dotyczy					

							priorytetowe (koncepcja Strategicznych Pól Oddziaływania).						
							DR3.3.b. Nawiązywanie stałych, opartych na formalnych umowach, relacji współpracy ze strategicznymi partnerami badawczymi i gospodarczymi.	nie dotyczy					
CR4. Zwiększenie intensywności działalności innowacyjnej i transferu technologii	CR4.1. Opracowanie i wdrożenie nowej polityki zarządzania innowacjami		nie dotyczy				DR4.1.a. Budowa efektywnego i przejrzystego systemu działań innowacyjnych i rozwojowych.						
						DR4.1.b. Zwiększenie instytucjonalnego wsparcia pracowników i zespołów badawczych prowadzących prace innowacyjne.							
						DR4.1.c. Intensyfikacja współpracy z partnerami zewnętrznymi w projektach wdrożeniowych o wysokim poziomie gotowości technologicznej.							
						DR4.1.d. Kształtowanie twórczych postaw innowacyjnych wśród pracowników, studentów i doktorantów							
	CR4.2. Optymalizacja procesów komercjalizacji oraz transferu		nie dotyczy				DR4.2.a. Wdrożenie najlepszych światowych praktyk w obszarze komercjalizacji wyników badań.						

	wiedzy i technologii					DR4.2.b. Zwiększenie efektywności procesu komercjalizacji wyników badań.							
						DR4.2.c. Zapewnienie kompleksowej obsługi pracowników, studentów i doktorantów w zakresie ochrony własności intelektualnej.							
						DR4.2.d. Podnoszenie wiedzy pracowników Uczelni w zakresie komercjalizacji.							
						DR4.2.e. Opracowanie i wdrożenie mechanizmów wyceny wartości własności intelektualnej.							
						DR4.2.f. Wdrożenie Programu „Patent PW”, mającego na celu wsparcie wystąpień o patenty międzynarodowe.							
						DR4.2.g. Wdrożenie Programu „Best Innovators PW” – wizyt studyjnych w najlepszych światowych akademickich centrach innowacji.							
	CR4.3. Popularyzacja innowacyjnej działalności Uczelni		nie dotyczy				DR4.3.a. Opracowanie i wdrożenie efektywnych narzędzi popularyzacji innowacyjnej działalności Uczelni.						
							DR4.3.b. Realizacja projektów i inicjatyw mających na celu popularyzację nauki, upowszechnienie osiągnięć techniki w zakresie nowych technologii i						

							projektów badawczo-rozwojowych, w szczególności oferty technologicznej.							
								DR4.3.c. Promowanie innowacyjnej działalności i przedsiębiorczych postaw w społeczności akademickiej.						
								DR4.3.d. Budowa i upowszechnianie wizerunku, w tym międzynarodowego, Politechniki Warszawskiej jako uczelni innowacyjnej.						
CR5. Rozwój ośrodka innowacyjnej przedsiębiorczości dla studentów, doktorantów i pracowników	CR5.1. Upowszechnianie wiedzy oraz wspieranie działań dotyczących innowacyjnej przedsiębiorczości		nie dotyczy				DR5.1.a. Budowa świadomości i upowszechnianie wiedzy wśród studentów, doktorantów i pracowników w zakresie innowacyjnej przedsiębiorczości.							
								DR5.1.b. Wspieranie wykorzystania wyników prac badawczych w procesie tworzenia innowacji technologicznych i społecznych służących rozwojowi polskiej gospodarki i nowoczesnego społeczeństwa.						
								DR5.1.c. Profesjonalizacja wsparcia inkubacji innowacyjnych pomysłów, start-upów, uczelnianych firm technologicznych (spin-off/out), nowoczesnych form przedsiębiorczości oraz inicjatyw klastrowych.						

							DR5.1.d. Wdrożenie Programu „Akcelerator PW” – wsparcia tworzenia i rozwoju firm typu spin-off/ spin-out w zakresie rozwiązań wypracowanych w ramach projektów B+R Uczelni.					
								DR5.1.e. Aktywne pozyskiwanie środków dla rozwoju innowacyjnej przedsiębiorczości Uczelni.				
CZ1. Kształtowanie nowoczesnego i skutecznego zarządzania Uczelnią w sposób zrównoważony	CZ1.1. Doskonalenie modelu zarządzania Uczelnią		dotyczy				DZ1.1.a. Konsekwentne przestrzeganie reguły zarządzania Uczelnią w sposób demokratyczny, otwarty i transparentny.	nie dotyczy				
						DZ1.1.b. Możliwie najpełniejsze wykorzystanie Rady Uczelni jako ciała wspomagającego i nadzorującego Uczelnię, ale także będącego jej ambasadorem w otoczeniu gospodarczym i administracyjnym.	nie dotyczy					
						DZ1.1.c. Wylanianie wszelkich organów, reprezentantów i kierowników w sposób jak najbardziej demokratyczny.	nie dotyczy					
						DZ1.1.d. Korzystanie z opinii i uwzględnianie zdania ciał kolegialnych oraz grup społeczności akademickiej we wszystkich sprawach i w maksymalnym stopniu.	nie dotyczy					

							DZ1.1.e. Budowanie sprawnego aparatu administracyjnego i prawnego, wydajnie odciążającego Rektora, Dziekanów i pracowników od czasochłonnych działań organizacyjnych.	dotyczy	Dziekan. Komisja ds.. doskonalenia systemu motywacji	Zasoby finansowe.	niewystarczają ce	Brak ryzyk.
CZ1.2. Kształtowan ie modelu organizacyj nego i przestrzenn ego Politechniki Warszawski ej							DZ1.2.a. Rozwój kampusu Politechniki Warszawskiej w sposób zgodny z priorytetami proekologicznej, szanującej zasoby architektury i infrastruktury technicznej.	nie dotyczy				
							DZ1.2.b. Uwzględnienie standardów zrównoważonego rozwoju we wszystkich realizowanych inwestycjach Uczelni (gospodarczych, produkcyjnych, budowlanych).	nie dotyczy				
CZ1.3. Optymalizac ja struktury administra cyjnej i metod zarządzania	Powołanie wydziałowej Komisji ds. strategicznego rozwoju. Przedmiotem działania komisji będzie wytyczanie kierunków rozwojowych m.in. w sprawach mienia, budżetu i finansów, dopasowania struktury Wydziału do celów strategicznych oraz monitorowania realizacji Strategii PW do 2030 r.			Termin powołania komisji.	2023		DZ1.3.a. Dopasowanie struktury do celów strategicznych i potrzeb Uczelni, ciągła weryfikacja struktury organizacyjnej pod kątem optymalnej alokacji zasobów, rozwiązywania bieżących problemów dostępności pracowników i zespołów.		Dziekan, Komisja ds.. Strategicznego rozwoju, WRS	1. Zasoby kadrowe	wystarczające	1. Brak monitorowania strategicznego
	Przedefiniowanie celów i zadań prodziekana ds. nauki w związku z ukonstytuowaniem RND.			Termin realizacji celu.	2024		DZ1.3.b. Wprowadzenie na Uczelni sprawdzonych, nowoczesnych metod i modeli zarządzania, w szczególności zarządzania celami strategicznymi oraz zarządzania procesowego.	dotyczy	Dziekan	1. Zasoby kadrowe i organizacyjne.	wystarczające	Brak ryzyk

						DZ1.3.c. Budowa kultury przywództwa – podkreślanie roli przełożonego we wspieraniu rozwoju pracowników, powiązanie oceny przełożonego z wynikami jego zespołu/jednostki.	nie dotyczy					
		Patrz DS2.3.b				DZ1.3.d. Prowadzenie stałego monitoringu skutków wprowadzanych zmian, w tym poziomu satysfakcji pracowników.	nie dotyczy					
	CZ1.4. Dążenie do upowszechniania cyfryzacji zasobów i procesów zarządczych						DZ1.4.a. Wdrożenie elektronicznego zarządzania dokumentacją.	nie dotyczy				
							DZ1.4.b. Rozbudowa i doskonalenie narzędzi informatycznych wspomagających procesy zarządzania.	nie dotyczy				
							DZ1.4.c. Udostępnienie we wszystkich jednostkach Uczelni sprawnie działającej sieci akademickiej EDUROAM.	nie dotyczy				
							DZ1.4.d. Powszechne wprowadzenie mLegitymacji – mobilnych odpowiedników legitymacji studenckich, doktoranckich i pracowniczych.	nie dotyczy				
							DZ1.4.e. Stopniowe, konsekwentne wprowadzanie centralnego systemu zarządzania dostępem do pomieszczeń.	nie dotyczy				

							DZ1.4.f. Stałe monitorowanie poziomu bezpieczeństwa systemów informatycznych i stron internetowych, stworzenie systemu natychmiastowego reagowania na zagrożenia.	nie dotyczy					
		1. Stworzenie platform do współpracy (zebranie pomysłów wśród pracowników i studiujących)		Realizacja celów do końca 2025 r.			DZ1.5.a. Stworzenie platform do współpracy – w postaci grup, spotkań lub wspólnych celów.	dotyczy	Dziekan, kierownicy zakładów, administracja Wydziału	1. Środki finansowe. 2. Zasoby kadrowe. 3. Zasoby lokalowe. 4. Zainteresowanie pracowników.	wystarczające	brak ryzyk	
	CZ1.5. Doskonalenie współpracy wewnętrznej i zwiększenie wymiany doświadczeń						DZ1.5.b. Wdrożenie systemu współdzielenia efektów prac i działań jednostek.	nie dotyczy					
							DZ1.5.c. Opracowanie programu staży wewnętrznych (wymiana osób w ramach stanowisk pracy).	nie dotyczy					
							DZ1.5.d. Wypracowanie mechanizmów umożliwiających tworzenie zespołów zadaniowych.	nie dotyczy					
CZ2. Prowadzenie racjonalnej polityki finansowej i gospodarowania mieniem Uczelni	CZ2.1. Maksymalizacja poziomu subwencji i wzrost przychodów z projektów i funduszy zewnętrznych, w tym międzynarodowych	Patrz DZ1.3.a.					DZ2.1.a. Prowadzenie szczegółowej analizy wszystkich czynników wpływających na poziom subwencji i kosztów działalności Uczelni.	nie dotyczy					
			nie dotyczy				DZ2.1.b. Zwiększanie udziału środków zewnętrznych w strukturze przychodów (pochodzących z projektów, usług badawczych, płatnych form kształcenia itp.).	nie dotyczy					

	CZ2.2. Optymalizacja kosztów i struktury budżetu		nie dotyczy				DZ2.2.a. Wprowadzenie nowych metod kształtowania budżetu jednostek Uczelni, opartych na rzetelnej analizie kosztów ich funkcjonowania.							
						DZ2.2.b. Optymalizacja kosztów działania Uczelni.								
						DZ2.2.c. Optymalizacja wykorzystania aktywów Uczelni i inwestowania wolnych środków finansowych.								
	CZ2.3. Perspektywiczne i kompleksowe planowanie inwestycji, gwarantujące przyjazność środowisku i komfort użytkownika		nie dotyczy				DZ2.3.a. Stworzenie długofalowego planu inwestycji centralnych Uczelni, uwzględniającego bieżące i przyszłe potrzeby rozwojowe i odtworzeniowe.							
						DZ2.3.b. Wdrożenie standardów dotyczących zawartości koncepcji każdej planowanej inwestycji.								
						DZ2.3.c. Poprawa istniejących zasobów kubaturowych i infrastruktury.								
CZ3. Uporządkowanie procesów rozwoju przestrzennego	CZ3.1. Stworzenie narzędzi i mechanizmów finansowania planowania rozwoju przestrzennego		nie dotyczy				DZ3.1.a. Stworzenie cyfrowej bazy geoinformacyjnej obejmującej wszystkie zasoby nieruchomościowe Uczelni i cyfrowego modelu istniejących budynków i planowanych inwestycji.							
						DZ3.1.b. Opracowanie procedur oraz wprowadzenie BIM (Building Information Modelling) jako obowiązującego								

							standardu sporządzania i gromadzenia dokumentacji technicznej.							
							DZ3.1.c. Stworzenie stabilnych mechanizmów finansowania zadań inwestycyjnych.							
	CZ3.2. Opracowanie uporządkowanego katalogu zadań i jego stała aktualizacja w kontekście monitorowania potrzeb			nie dotyczy				DZ3.2.a. Opracowanie planu rewaloryzacji obiektów zabytkowych z uwzględnieniem pilności zabezpieczeń i remontów oraz z planem ubiegania się o finansowanie ukierunkowane na ochronę dziedzictwa.						
								DZ3.2.b. Prognozowanie przyszłych zachowań i potrzeb użytkowników w zakresie kształcenia, badań naukowych, zamieszkiwania w akademikach i innych procesów wpływających na obiekty Uczelni.						
								DZ3.2.c. Stworzenie cyfrowej bazy zajętości pomieszczeń (dydaktycznych, laboratoryjnych) oraz deklarowanych potrzeb przestrzennych jednostek.						
								DZ3.2.d. Określenie priorytetowych lokalizacji i programów, których rozwój wpływa istotnie na funkcjonowanie Uczelni.						

Cele indywidualne jednostki							DZ3.2.e. Stworzenie elektronicznego katalogu dostępnych zasobów mieszkaniowych wraz z warunkami terminowymi i finansowymi.						
	CZ3.3. Stworzenie stabilnych mechanizmów finansowania zadań inwestycyjnych		nie dotyczy				DZ3.3.a. Określenie zakresu centralnych działań inwestycyjnych (w relacji do indywidualnych planów rozwojowych jednostek) oraz stopniowe budowanie wydzielonego funduszu przeznaczonego na te działania.						
							DZ3.3.b. Stworzenie funduszu na przygotowanie inwestycji, który pozwoli prowadzić analizy, opracowywać projekty i aplikować o zewnętrzne fundusze.						