



**POLITECHNIKA
RZESZOWSKA**
im. IGNACEGO ŁUKASIEWICZA

**Projekt Strategii
Politechniki Rzeszowskiej**

Kandydat na Rektora PRz

prof. dr hab. inż. Grzegorz Budzik

Rzeszów, marzec 2020

***Połączenie sił to początek,
pozostanie razem to postęp,
wspólna praca to sukces***
Henry Ford

Jestem przekonany, że Politechnika Rzeszowska może być wiodącym ośrodkiem naukowo-badawczym w naszym regionie i rozpoznawalnym ośrodkiem w kraju zgodnie z wymaganiami sformułowanymi w Ustawie 2.0. Oczywiście będzie to wymagało wprowadzenia i wdrożenia przemyślanej strategii rozwoju naszej *Uczelni*. Wizja Politechniki Rzeszowskiej to z jednej strony Uczelnia, która wpisuje się na trwale na mapę Uczelni akademickich, ale także Uczelnia, która dba i stale zapewnia zrównoważony rozwój wszystkich grup pracowniczych (nauczycieli akademickich, pracowników administracji i obsługi), oraz studentów, dla których istniejemy, a także interesariuszy zewnętrznych, dlatego opracowana strategia skierowana jest do tych wszystkich grup odbiorców tworzących naszą społeczność akademicką oraz otoczenie społeczno-gospodarcze bez którego trudno nam będzie sprostać współczesnym wyzwaniom.

Opracowana Strategia to propozycja, opracowana na podstawie zdobytych doświadczeń z pracy naukowo-badawczej, organizacyjnej, dydaktycznej, realizacji projektów badawczych, wdrożeniowych, współpracy z przemysłem, otoczeniem gospodarczym oraz instytucjami samorządowymi i rządowymi, Ustawy 2.0 oraz Strategii Rozwoju Województwa Podkarpackiego.

Ostateczna Strategia Rozwoju Politechniki Rzeszowskiej na lata 2020-2030 powinna być opracowana przez zespół ds. strategii rozwoju Politechniki Rzeszowskiej, w którym powinni być: dziekani wydziałów Politechniki Rzeszowskiej oraz przewodniczący wszystkich rad dyscyplin naukowych reprezentowanych w Politechnice Rzeszowskiej oraz szefowie samorządu studentów i doktorantów.

W celu opracowania *Strategii*, należy przeprowadzić również konsultacje *Strategii* i zaprezentować ostateczny projekt *Strategii* na posiedzeniu Senatu Politechniki Rzeszowskiej, a następnie powinna być przeprowadzona debata otwarta dla wszystkich pracowników i studentów. Debatę należy przeprowadzić poprzez uczelnianą sieć Intranet. Pracownicy, studenci i doktoranci powinni zgłosić swoje uwagi i sugestie, które powinny być uwzględnione w ostatecznej wersji dokumentu.

Projekt Strategii Rozwoju Politechniki powinien uwzględniać aktualne wyzwania rozwojowe dla naszej Uczelni. Postawą *Strategii* powinno być jej zrozumienie oraz upowszechnienie jej dobrego wizerunku w środowisku regionalnym, krajowym i międzynarodowym przez wszystkich pracowników naszej Uczelni.

Najważniejszym warunkiem zrealizowania celów strategicznych jest ich zrozumienie i uznanie jako własnych przez wszystkich pracowników Uczelni oraz studentów. Dlatego równie ważne jak etap tworzenia *Strategii* jest jej konsultowanie, a przede wszystkim jej zrozumienie, bowiem powinna to być Strategia, która doprowadzi do wzmocnienia Politechniki Rzeszowskiej w obliczu nowych wyzwań związanych z modelem finansowania Uczelni przewidzianym w dokumentach legislacyjnych oraz z uwzględnieniem wszystkich interesariuszy Politechniki Rzeszowskiej.

Wszystkie dokumenty operacyjne Uczelni (Statut, regulaminy, zarządzenia) powinny być zintegrowane z ostateczną wersją *Strategii*. Pamiętać należy jednak, że ponad 10-letni horyzont czasowy *Strategii* dopuszcza możliwość zastosowania rozwiązań przejściowych (krótkoterminowych) w różnych dokumentach. *Strategia* ze względu na swój charakter odnosi się do całej Politechniki i ma ogólniejszy, i długofalowy charakter.

W ramach współpracy i prac warsztatowych z władzami wydziałów i przewodniczącymi rad dyscyplin, powinny być opracowane szczegółowe strategie w odniesieniu do poszczególnych wydziałów, dyscyplin naukowych i kierunków kształcenia, których realizacja jest niezbędna dla zapewnienia rozwoju zrównoważonego Uczelni w najbliższych latach.

Dokładna analiza uwarunkowań oraz identyfikacja przyczyn hamujących rozwój poszczególnych obszarów działalności pozwala na wytyczenie kierunków oraz mechanizmów warunkujących ich prawidłowe funkcjonowanie. Strategia stanowi także podstawę do podejmowania działań w zakresie rozwoju infrastruktury oraz jej przekształceń.

Przy opracowywaniu strategii opierano się na informacjach zawartych w:

- analizie aktualnej sytuacji całej Uczelni oraz w podstawowych obszarach jej działalności, dokonanej na podstawie danych uzyskanych z poszczególnych jednostek organizacyjnych;

- wynikach oceny programowej i instytucjonalnej przeprowadzonej przez Polską Komisję Akredytacyjną;
- Strategii rozwoju Województwa Podkarpackiego 2020-2030;
- założeniach i priorytetach Strategii „Europa 2020”;
- kryteriach stosowanych w aktualnych formułach i algorytmach podziału dotacji budżetowej dla uczelni publicznych oraz kategoryzacji tych uczelni, a także uwzględnianych w rankingach edukacyjnych szkolnictwa wyższego (Ustawa 2.0, Ranking Perspektywy);

Przy opracowaniu niniejszego projektu *Strategii* poddano ocenie mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia oraz sformułowałem cele strategiczne w kontekście wizji, misji oraz wyzwań rozwojowych naszej Uczelni. Na tak opracowaną *Strategię Rozwoju Politechniki Rzeszowskiej* do 2030 roku złożyły się: analiza SWOT, analiza SWOT z uwzględnieniem interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych, misja, wizja i cele strategiczne.

Na podstawie analizy SWOT (analizy mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń) określono aktualny potencjał Uczelni oraz możliwą wizję rozwoju Politechniki.

Spis treści

DIAGNOZA OBECNEJ SYTUACJI UCZELNI	8
ANALIZA SWOT	19
MISJA i WIZJA POLITECHNIKI RZSZOWSKIEJ	20
Priorytety rozwojowe na lata 2020-2030	22
Główne obszary rozwoju	23
Cele strategiczne dla głównych obszarów rozwoju	24
Strategia rozwoju wg grup interesariuszy - analiza SWOT/wybrane problemy	25
Nauczyciele akademicy	26
Pracownicy administracji	26
Studenci i doktoranci	26
1. PRACOWNICY	27
1.1. Diagnoza obecnej sytuacji	29
1.2. Cel strategiczny	29
1.3. Proponowane działania	29
2. NAUKA	30
2.1. Diagnoza obecnej sytuacji	32
2.2. Cel strategiczny	32
2.3. Proponowane działania	32
3. DYDAKTYKA	36
3.1. Diagnoza obecnej sytuacji	38
3.2. Cel strategiczny	38
3.3. Proponowane działania	39
4. UMIEDZYNARODOWIENIE	40

4.1. Diagnoza obecnej sytuacji	42
4.2. Cel strategiczny	42
4.3. Proponowane działania	42
5. SPRAWNOŚĆ ORGANIZACYJNA	42
5.1. Diagnoza obecnej sytuacji	44
5.2. Cel strategiczny	44
5.3. Proponowane działania	44
6. INFRASTRUKTURA LOKALOWA I INFORMATYCZNA	45
6.1. Diagnoza obecnej sytuacji	47
6.2. Cel strategiczny	47
6.3. Proponowane działania	47
7. WSPÓŁPRACA I RELACJE Z OTOCZENIEM SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM	47
7.1. Diagnoza obecnej sytuacji	49
7.2. Cel strategiczny	49
7.3. Proponowane działania	49

DIAGNOZA OBECNEJ SYTUACJI UCZELNI

Pierwszy etap prac nad przygotowaniem strategii rozwoju PRz to zebranie materiałów dotyczących działalności Uczelni w latach 2017–2020. Dane dostarczone z poszczególnych jednostek administracji zostały wykorzystane do przeprowadzenia analizy stanu zatrudnienia oraz liczby studentów i kandydatów na studia w Politechnice Rzeszowskiej. Przeprowadzono także analizę stanu finansów Uczelni na podstawie zmian wysokości dotacji budżetowej, dotacji na utrzymanie potencjału badawczego, wpływów pozabudżetowych i wyniku finansowego w latach 2017–2020. Szczególną uwagę zwrócono na sposób finansowania inwestycji zrealizowanych oraz inwestycji będących obecnie w fazie realizacji.

STAN KADRY

1. W latach 2017–2020 liczba pracowników Politechniki Rzeszowskiej uległa zmniejszeniu i wynosiła na koniec 2019 roku 1649 osób, w tym 901 nauczycieli akademickich i 748 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Liczba nauczycieli akademickich zwiększyła się o 2 %, natomiast liczba pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zmniejszyła się o 3 % (szczegółowe dane zawarto w tabeli poniżej).

Rok	Nauczyciele Akademicy	Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi	Globalnie
2017	882	773	1655
2018	901	749	1650
2019	902	733	1635
2020	901	748	1649

2. Wśród nauczycieli akademickich najliczniejszą jest grupa adiunktów – 457, stanowiąca obecnie (dane z 2020 r.) ponad 51 % ogółu nauczycieli akademickich. Grupa doktorów habilitowanych to 152 osoby (o 21 % więcej niż w 2017) oraz asystentów 444. Liczba osób zatrudnionych na stanowisku profesora zmniejszyła się o 13 % – wynosi obecnie 54 osoby (szczegółowe dane zawarto w tabeli poniżej).

Rok	Profesorowie	Doktorzy habilitowani	Doktorzy
2017	62	125	451
2018	63	129	460
2019	54	151	459
2020	54	152	457

3. W strukturze zatrudnienia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, których liczba zmniejszyła się o 3 %, zauważalny jest równoczesny spadek zatrudnienia w grupie pracowników naukowo-technicznych i inżynieryjno-technicznych o 5 % (szczegółowe dane zawarto w tabeli poniżej).

Rok	Pracownicy administracyjnych	Pracownicy naukowo-technicznych i inżynieryjno-technicznych
2017	258	515
2018	252	497
2019	255	478
2020	259	489

4. Analiza struktury zatrudnienia z uwzględnieniem grup wiekowych wykazuje ogólną tendencję „starzenia” się samodzielnej kadry naukowo-dydaktycznej. W skali całej Uczelni grupa profesorów tytularnych do 55 roku to tylko 5 osób. Najliczniejsza jest grupa pracowników w wieku do 55 lat zatrudnionych na stanowiskach adiunktów.

Struktura wiekowa	Profesorowie	Doktorzy habilitowani	Doktorzy	Rok
Do 55 roku	7	69	380	2017
Po 55 roku	55	56	71	
Do 55 roku	6	67	383	2018
Po 55 roku	57	62	77	
Do 55 roku	5	91	377	2019
Po 55 roku	49	60	82	
Do 55 roku	5	93	375	2020
Po 55 roku	49	59	82	

5. Stan kadry wśród pracowników będących nauczycielami akademickimi wskazuje na spadek zatrudnienia w grupie profesorów zwyczajnych prawie na wszystkich wydziałach i tak: WBMiL – spadek o 18,75 %, WC – 0 %, WEiI – spadek o 9 %, WMiFS – 0 %, a na

WZ spadek zatrudnienia aż o 50 %. Tylko na WBIŚiA odnotowano wzrost zatrudnienia o 25 %.

Rok	Profesorowie tytularni						
	WBIŚiA	WBMiL	WC	WEiI	WMiFS	WM-T	WZ
2017	8	16	10	11	5	0	12
2018	9	14	10	12	5	1	12
2019	10	13	10	10	5	0	6
2020	10	13	10	10	5	0	6

Oceniając stan kadry będącej doktorami habilitowanymi na poszczególnych wydziałach odnotowano ogólnie wzrost zatrudnienia, tylko na dwóch wydziałach nie odnotowano tendencji wzrostowej: WBIŚiA – 0 % oraz WMiFS – 9 %.

Rok	Doktorzy habilitowani						
	WBIŚiA	WBMiL	WC	WEiI	WMiFS	WM-T	WZ
2017	18	38	18	19	12	2	18
2018	16	40	18	19	10	4	22
2019	17	51	19	25	11	3	25
2020	18	51	19	25	11	3	25

Rozwój kadry w odniesieniu do grupy doktorów jest stabilny, tylko na WM-T odnotowano aż 100 % wzrost kadry, na WBIŚiA wzrost 9 %, natomiast na WBMiL odnotowano 9 % spadek.

Rok	Doktorzy						
	WBIŚiA	WBMiL	WC	WEiI	WMiFS	WM-T	WZ
2017	69	116	45	70	43	9	95
2018	74	116	44	72	42	11	96
2019	77	107	47	68	42	18	96
2020	75	106	46	68	41	18	96

STUDENCI

1. W analizowanym okresie 2016-2019 ogólna liczba studentów Uczelni spadła z 12 801 osób na studiach stacjonarnych oraz 3382 osób na studiach niestacjonarnych w 2016 do 9 057 osób na studiach stacjonarnych oraz 2727 osób na studiach niestacjonarnych w 2019 roku. Analiza szczegółowa pokazuje, iż większy spadek odnotowano na studiach stacjonarnych tj. o 30 % na przestrzeni badanego okresu. Natomiast ilość osób na studiach niestacjonarnych spadła tylko o 20 %.

Rok	Studenci stacjonarni	Studenci niestacjonarni
2016	12801	3382
2017	11209	3005
2018	9942	2928
2019*	9057	2727

dane na podstawie sprawozdań GUS: S-10

**/ dane na podstawie raportów pomocniczych*

Szczególnie duży spadek można zauważyć na studiach stacjonarnych, zwłaszcza na Wydziale Budownictwa, Inżynierii Środowiska i Architektury oraz na Wydziale Zarządzania.

Rok	Studenci stacjonarni						
	WBIŚiA	WBMiL	WC	WEiI	WMiFS	WM-T	WZ
2016	1951	3487	795	2109	583	zamiejskowy ośrodek dydaktyczny	3876
2017	1706	3147	724	1772	620	101	3139
2018	1527	2875	670	1578	528	151	2613
2019*	1425	2766	662	1500	450	196	2058

dane na podstawie sprawozdań GUS: S-10

**/ dane na podstawie raportów pomocniczych*

Rok	Studenci niestacjonarni						
	WBIŚiA	WBMiL	WC	WEiI	WMiFS	WM-T	WZ
2016	643	981	0	560	0	zamiejskowy ośrodek dydaktyczny	1198
2017	474	914	0	468	0	58	1091
2018	380	895	0	439	0	87	1127
2019*	363	808	0	426	0	177	1153

dane na podstawie sprawozdań GUS: S-10

**/ dane na podstawie raportów pomocniczych*

2. Wzrasta liczba studentów zagranicznych: ze 117 osób w 2016 roku do 146 osób w 2019 roku, co oznacza wzrost aż o 24 %.

Rok	Studenci zagraniczni
2016	117
2017	133
2018	149
2019*	146

dane na podstawie sprawozdań GUS: S-10

**/ dane na podstawie raportów pomocniczych*

Poniższa tabela przedstawia liczbę studentów zagranicznych w rozbiciu na poszczególne wydziały.

Rok	Studenci zagraniczni						
	WBiŚiA	WBMiL	WC	WEiI	WMiFS	WM-T	WZ
2016	13	26	3	21	1	0	53
2017	11	34	3	20	0	0	65
2018	11	25	5	23	0	0	85
2019*	10	24	4	23	0	0	85

dane na podstawie sprawozdań GUS: S-10

**/ dane na podstawie raportów pomocniczych*

6. Liczba słuchaczy studiów podyplomowych wykazywała tendencję wzrostową do roku 2018. W roku 2019 odnotowano spadek zainteresowania ofertą Politechniki w tym zakresie.

Rok	Studia podyplomowe						
	WBiŚiA	WBMiL	WC	WEiI	WMiFS	WM-T	WZ
2016	13	118	0	0	0	0	248
2017	0	173	0	25	0	0	223
2018	17	118	0	0	0	16	232
2019	12	25	0	0	0	18	66

dane na podstawie sprawozdań GUS: S-10

4. Analiza zainteresowania kandydatów na studia kierunkami oferowanymi przez Politechnikę Rzeszowską pokazuje spadek liczby kandydatów na studia drugiego stopnia. Odwrotną tendencję zauważyć można na studiach niestacjonarnych, tutaj można zauważyć wzrost kandydatów na studia drugiego stopnia.

Rekrutacja wyniki naboru

Rekrutacja na rok /forma studiów	Studia stacjonarne		Razem studia stacjonarne	Studia niestacjonarne		Razem studia niestacjonarne	Razem PRz
	I stopnia	II stopnia		I stopnia	II stopnia		
2016/2017	3808	1519	5327	804	446	1250	6577
2017/2018	2403	1205	3608	793	364	1157	4765
2018/2019	2252	1448	3700	776	479	1255	4955
2019/2020	2420	319*	2739	685	516*	1201	3940

**/ nie została uwzględniona rekrutacja na semestr letni*

FINANSE

1. Wartość dotacji podstawowej otrzymywanej przez Politechnikę Rzeszowską wzrosła z 121 311 600,00 zł w 2016 roku do 154 589 100,00 zł w 2019 roku, co oznacza wzrost o 27 % na przestrzeni analizowanego okresu. Dynamika zmian wartości dotacji podstawowej wynika głównie z uwzględnienia w wartości dotacji wzrostu wynagrodzeń pracowników i pochodnych od wynagrodzeń. Podobną tendencję wzrostową wykazuje dotacja dla Ośrodka Kształcenia Lotniczego, z 5 713 000,00 zł w 2017 roku do 7 323 000,00 zł w 2020 roku, co oznacza wzrost o 28 % na przestrzeni analizowanego okresu 4 lat.

Rok	Dotacja podstawowa PRz	Dotacja podstawowa OKL
2017	121 311 600,00	5 713 000,00
2018	120 098 500,00	4 661 200,00
2019	154 589 100,00	6 668 400,00
2020		7 328 000,00

2. Wysokość dotacji na utrzymanie potencjału badawczego wzrosła z 7 000 740,00 zł w roku 2017 do kwoty 8 505 829,24 zł w roku 2019, co oznacza wzrost o 21 % na przestrzeni analizowanego okresu.

Rok	Dotacja na utrzymanie potencjału badawczego	
2017	7 000 740,00	(DS+DS/M)
2018	7 300 680,00	(DS+DS/M)
2019	8 505 829,24	(przyszana w ramach subwencji podstawowej)
2020		

3. W analizowanym okresie zwiększyła się również wysokość przychodów własnych Uczelni z 25 274 159,04 zł w roku 2017 do 32 356 211,97 zł w roku 2019, co oznacza wzrost o 28 % .

Rok	Przychody własne
2017	25 274 159,04
2018	27 860 166,86
2019*	32 356 211,97
2020	

* w 2019 w związku z nową ustawą o szkolnictwie wyższym do przychodów zalicza się też przychody domów studenckich

INWESTYCJE

W latach 2016–2017 zakończono następujące zadania inwestycyjne :

- ✓ Adaptacja pomieszczeń w budynku „Preinkubatora” na potrzeby Laboratorium Badań Uszczelnień i Badań Zmęczenia
- ✓ Przebudowa części komunikacji L-27 i L-28 na pomieszczenia dla WBMiL i WMiFS
- ✓ Budowa zewnętrznego dźwigu z adaptacją budynku F Politechniki Rzeszowskiej
- ✓ Likwidacja zagrożeń pożarowych w domu studenckim „IKAR” Politechniki Rzeszowskiej
- ✓ Likwidacja zagrożeń pożarowych w domu studenckim „PROMIEN” Politechniki Rzeszowskiej
- ✓ Budowa drogi ratowniczo-pożarowej oraz kołowania wraz z infrastrukturą techniczną w Ośrodku Kształcenia Lotniczego Politechniki Rzeszowskiej
- ✓ Elementy małej architektury zagospodarowania terenu dla WBIŚiA
- ✓ Winda z klatką schodową oraz modernizacja pomieszczeń w budynku E Politechniki Rzeszowskiej
- ✓ Parkingi samochodowe na terenie Politechniki Rzeszowskiej
- ✓ Przebudowa Stacji Trafo – OKL Jasionka
- ✓ Budowa budynku z kanałem diagnostycznym na potrzeby Katedry Silników Spalinowych i Transportu Politechniki Rzeszowskiej
- ✓ Modernizacja stołówki – przebudowa instalacji c.o.
- ✓ Zabudowa przestrzeni przewiązki L-29/31 w celu utworzenia pomieszczenia dla Wydziału Budowy Maszyn i Lotnictwa
- ✓ Wykonanie instalacji i montaż urządzeń klimatyzacyjnych dla Katedry Informatyki i Automatyki Wydziału Elektrotechniki i Informatyki

Zadania inwestycyjne zakończone w 2018 r.

- ✓ Rozbudowa budynku S dla Wydziału Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej – budowa Centrum Logistyki dla transportu i przemysłu lotniczego
- ✓ Modernizacja wybranych elementów w budynku V – klimatyzacja, pierwszy etap
- ✓ Zagospodarowanie terenów zielonych Politechniki Rzeszowskiej oraz rozbudowa drogi dojazdowej i chodników przy RCDKiBA
- ✓ Termomodernizacja Domu Asystenta oraz przebudowa instalacji elektrycznej i c.w.u.
- ✓ Farma ogniw fotowoltaicznych
- ✓ Projekt, dostosowanie i przebudowa pomieszczeń na parterze, II, III i IV piętrze

budynku „Arcus” na potrzeby Wydziału Zarządzania
i Wydziału Chemicznego Politechniki Rzeszowskiej wraz z budową zewnętrznego
dźwigu osobowego

- ✓ Likwidacja zagrożeń i barier architektonicznych na obiektach i na terenie
- ✓ Budowa ścianki wspinaczkowej na potrzeby Centrum Fizjoterapii i Sportu
- ✓ Modernizacja systemu kontroli ruchu oraz stref ograniczonego parkowania
- ✓ Projekt i wykonanie modernizacji siedmiu węzłów energetycznych c.o. i c.w.u.
(bud. F) w rejonie ul. W. Pola

Zadania inwestycyjne zakończone w 2019 r.

- ✓ Modernizacja auli A-61 w budynku A
- ✓ Modernizacja wybranych elementów budynku V klimatyzacja – II etap
- ✓ Utwardzenie terenu w celu umożliwienia wjazdu na plac parkingowy amfiteatru
Politechniki Rzeszowskiej w systemie „zaprojektuj i wybuduj”
- ✓ Wymiana opraw oświetleniowych i latarni zewnętrznych
- ✓ Budowa wiat śmietnikowych dla kompleksu budynków przy ul. W. Pola
i ul. Akademickiej
- ✓ Projekt i wykonanie w budynku Preinkubatora instalacji tryskaczowej wraz
z przyłączem i przełożeniem rozdzielni elektrycznej z pomieszczenia nr 12 na
zewnątrz budynku dla WBMiL
- ✓ Opomiarowanie węzłów energetycznych (c.o., c.w.u., energii elektrycznej, wody)
- ✓ Przebudowa wybranych pomieszczeń w kondygnacji podziemnej budynku V (tajna
kancelaria)
- ✓ Adaptacja i przebudowa budynku byłego klubu PLUS na Uczelniane Centrum
Fizjoterapii, termomodernizacja Domu Asystenta wraz z przebudową instalacji
elektrycznej oraz c.w.u., termomodernizacja budynku po byłej przychodni
akademickiej i przewiązki
- ✓ Rozbudowa budynku AL Politechniki Rzeszowskiej na potrzeby Laboratorium
Kompatybilności Elektromagnetycznej

Sprawozdanie zadań inwestycyjnych w trakcie realizacji w 2019 i 2020 r.

- ✓ Przebudowa i rozbudowa Studenckiego Centrum Kultury i Nauki Politechniki
Rzeszowskiej wraz z dostosowaniem dla osób niepełnosprawnych i przebudową

pomieszczeń stołówki studenckiej

- ✓ Dostawa i wdrożenie elektronicznych depozytorów kluczy w budynkach J, W, Arcus oraz miniszafki depozytowej w bud. V
- ✓ Opracowanie dokumentacji projektowej branży sanitarnej i elektrycznej „Klimatyzacja budynku J Politechniki Rzeszowskiej przy ul. Podkarpackiej 1”
- ✓ Studencki Kompleks Sportowy
- ✓ Ekologiczny i Energooszczędny Dom Studencki
- ✓ Likwidacja zagrożeń pożarowych – budowa magazynu odczynników chemicznych wraz z rozbudową i modernizacją Wydziału Chemicznego Politechniki Rzeszowskiej
- ✓ Międzyuczelniane Wielofunkcyjne Centrum Sportów Zimowych i Lotniczych Politechniki Rzeszowskiej w Bezmiechowej-Paszowej – zakup nieruchomości
- ✓ Uczelniane Centrum Przetwarzania Danych
- ✓ Uczelniane Archiwum
- ✓ Przebudowa Domu Studenckiego „Pingwin” Politechniki Rzeszowskiej – poprawa standardu kwater studenckich i likwidacja zagrożeń epidemiologiczno-sanitarnych
- ✓ Przebudowa Domu Studenckiego „Akapit” Politechniki Rzeszowskiej – poprawa standardu kwater studenckich i likwidacja zagrożeń epidemiologiczno-sanitarnych
- ✓ Budowa zewnętrznego dźwigu osobowego w budynku „ARCUS” – zapewnienie dostępu i dostosowanie na potrzeby osób niepełnosprawnych
- ✓ Wielopoziomowy parking studencki Politechniki Rzeszowskiej dla samochodów osobowych
- ✓ Przebudowa i rozbudowa obiektu dydaktycznego Wydziału Mechaniczno-Technologicznego Politechniki Rzeszowskiej w Stalowej Woli

Wartość inwestycji realizowanych w latach 2016–2019

Środki i ich wyszczególnienie	Inwestycje w latach (tys. zł)			
	2016	2017	2018	2019
Środki własne	8 135	6 355	3 515	9 907
Dotacje MNiSW	5 924	9 533	4 400	---
Dotacje Gminy Miasta Rzeszowa i Województwa Podkarpackiego	----	---	500	850
Środki z umowy prewencyjnej PZU	---	---	80	---
Środki UE	---	---	---	1 000
Razem	14 059	15 888	8 495	11 757

Lata 2018-2019 to wzmożona współpraca z władzami miasta i regionu oraz pozyskanie Dotacji z Gminy Miasta Rzeszowa i Województwa Podkarpackiego. Kolejne lata to obniżenie dotacji unijnych, dlatego współpraca z władzami miasta i regionu wydaje się priorytetem.

ANALIZA SWOT

Mocne strony	Słabe strony
<ol style="list-style-type: none"> 1. Posiadanie uznanej i rozpoznawalnej marki na regionalnym rynku edukacyjnym, w środowisku naukowym oraz otoczeniu społeczno-gospodarczym 2. Posiadanie na niektórych wydziałach uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora i doktora habilitowanego w dyscyplinie naukowej 3. Sprawnie funkcjonujący system zapewnienia jakości kształcenia 4. Możliwości zwiększania oferty dydaktycznej, także poprzez tworzenie nowych kierunków i studiów podyplomowych 5. Nowoczesna baza dydaktyczna i infrastrukturalna 6. Nowoczesna baza naukowo-badawcza z zaawansowaną aparaturą. 7. Posiadanie uprawnień do prowadzenia branżowych szkoleń certyfikowanych na niektórych wydziałach 8. Posiadanie akredytowanych laboratoriów 9. Dobra współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym 10. Doświadczenie w realizacji międzynarodowych projektów badawczych, dydaktycznych oraz w zakresie mobilności studentów i pracowników we współpracy z uczelniami zagranicznymi 11. Prowadzenie innowacyjnych badań o dużym potencjale wdrożeniowym 12. Zwiększająca się liczba publikacji w renomowanych czasopismach krajowych i zagranicznych 13. Doświadczenia w uzyskiwaniu patentów 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Niedostateczne wyposażenia w nowoczesną aparaturę badawczą 2. Mała liczba grantów ze źródeł zewnętrznych oraz niska skuteczność aplikowania o granty 3. Brak wystarczającego doświadczenia w komercjalizacji wyników badań naukowych 4. Niezadowalający standard bazy lokalowej i sprzętowej na niektórych wydziałach 5. Brak własnych czasopism indeksowanych w międzynarodowych bazach 6. Potrzeba wypracowania/opracowania nowych zasad podziału środków finansowych w Uczelni. 7. Brak obiektywnego systemu oceny pracy, spójnego z wynagrodzeniem poszczególnych grup pracowników Uczelni oraz konieczność opracowania form ocen okresowych 8. Konieczność intensyfikacji badań naukowych oraz komercjalizacji ich wyników 9. Brak rozwiązań organizacyjnych, które sprzyjałyby lepszemu wykorzystaniu sprzętu w skali całej Uczelni, szczególnie w sytuacji wysokich kosztów jego zakupu i utrzymania. 10. Brak koordynacji i centralnego zarządzania bazą laboratoryjną na niektórych wydziałach. 11. Potrzeba zmian struktury organizacyjnej Uczelni, organizacji pracy kadry niebędącej nauczycielami akademickimi (dostosowanie do Ustawy 2.0) oraz integracji pracowników 12. Brak rozwiązań w kwestii wynajmu infrastruktury lokalowej. 13. Niska efektywność uzyskiwania stopni (dr hab.) i tytułów naukowych 14. Brak racjonalnej ścieżki awansowej w obrębie niektórych grup pracowniczych 15. Niedostateczne promowanie kadry
Szanse	Zagrożenia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestiż Politechniki Rzeszowskiej jako Uczelni dydaktyczno-badawczej. Brak konkurencji ze strony uczelni technicznych na rynku regionalnym. 2. Priorytetowe działania władz państwowych dotyczące transferu wiedzy i technologii 3. Działania strategiczne województwa dotyczące Priorytetowych Obszarów Badawczych 4. Możliwości współpracy z przedsiębiorstwami i instytucjami w województwie podkarpackim, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zmiany przepisów prawnych i zasad finansowania związanych ze szkolnictwem wyższym – Ustawa 2.0 2. Niepomyślne wyniki ewaluacji dyscyplin 3. Nadmierna formalizacja procesów administracyjnych i dydaktycznych stanowiąca dodatkowe obciążenie dla pracowników 4. Niemotywacyjny system finansowych benefitów dla kierowników i osób zaangażowanych w realizację projektów, szczególnie ze źródeł zagranicznych 5. Brak interdyscyplinarności prowadzonej w Uczelni działalności naukowo-badawczej i dydaktycznej

<p>w tym we wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań technologicznych</p> <p>5. Możliwości pozyskiwania finansowania w ramach projektów badawczych, edukacyjnych i inwestycyjnych, finansowanych ze źródeł krajowych i zagranicznych</p> <p>6. Duże zapotrzebowanie rynku pracy na kadre inżynierską.</p> <p>7. Większe zainteresowanie edukacją na kierunkach politechnicznych</p> <p>8. Wykorzystanie transgranicznego położenia w kierunku rekrutowania studentów obcokrajowców</p> <p>9. Wzrost zainteresowania przedsiębiorstw wdrażaniem innowacyjnych rozwiązań technologicznych.</p> <p>10. Pojawienie się nowych form zrzeszania regionalnych uczelni, opartych na bliższej współpracy a nie tylko konkurencji</p>	<p>umożliwiającej wielokierunkową międzywydziałową współpracę</p> <p>6. Niewielki udział i zainteresowanie przedsiębiorstw w finansowaniu prac naukowo-badawczych</p> <p>7. Niski poziom wynagrodzeń, który utrudnia pozyskanie lub utrzymanie wysoko wykwalifikowanej kadry</p> <p>8. Wieloetatowość pracowników naukowych, spowodowana głównie niskim poziomem wynagrodzeń</p> <p>9. Niż demograficzny, malejąca liczba kandydatów na wszystkich stopniach kształcenia i związana z tym redukcja etatów</p> <p>10. Zwiększająca się konkurencja w ofercie dydaktycznej i wyższa pozycja innych uczelni technicznych w Polsce</p> <p>11. Nieskoordynowane i przypadkowe działania w obszarze promocji i kształtowania wizerunku Uczelni.</p>
--	---

MISJA POLITECHNIKI RZESZOWSKIEJ

Być wiodącym ośrodkiem naukowo-badawczym w naszym regionie



WIZJA ROZWOJU POLITECHNIKI RZESZOWSKIEJ

Uczelnia akademicka z zachowaną nazwą POLITECHNIKA (art. 16 UPoSzWiN) jako:

- ✓ uczelnia akademicka posiadająca kategorię naukową B+ lub wyższą w co najmniej 2 dyscyplinach w zakresie nauk inżynierskich i technicznych;
- ✓ główna uczelnia naukowo-dydaktyczna w regionie;
- ✓ efektywnie realizująca trzy misje uczelni: badania naukowe, dydaktykę oraz prowadzenie i świadczenie usług badawczych, w tym transfer wiedzy i technologii do gospodarki;
- ✓ uczelnia popularna wśród studentów (lokalnych, krajowych i zagranicznych, głównie ze wschodu Europy) oraz lokalnych społeczności;
- ✓ uczelnia, która poprzez kierunki kształcenia oraz swoją działalność badawczo-dydaktyczną odpowiada na różnorodne potrzeby współczesnego rynku pracy, regionu i kraju;
- ✓ uczelnia oferująca nie tylko studia podyplomowe, ale także kursy odpowiadające na potrzeby ludzi i rynku pracy (*reskilling / deskilling*).

Priorytety rozwojowe na lata 2020-2030

Priorytetem jest inspirowanie pracowników i studentów poprzez wdrożenie takiego systemu zarządzania Uczelnią, aby Politechnika Rzeszowska miała status uczelni naukowo-badawczej, przy jednoczesnym wprowadzeniu efektywnego systemu motywacyjnego dla wszystkich grup pracowniczych zapewniającego zrównoważony rozwój grupy nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami, a dla studentów kreatywnego środowiska oraz programów nauczania zorientowanych na różnorodne potrzeby współczesnego rynku pracy i regionu.

Chciałbym, aby każdy Pracownik i Student miał poczucie, że Politechnika Rzeszowska to nasze wspólne dobro.

Główne obszary rozwoju:

Strategia została oparta na siedmiu obszarach rozwoju:

- ✓ **Pracownicy** – zapewnienie rozwoju wszystkich pracowników, bez względu na grupę pracowniczą, a także integracja i budowanie pozytywnych relacji.
- ✓ **Nauka i badania** – sformułowanie wiodących dyscyplin w skali Uczelni, efektywny system motywacyjny, organizacyjny, jak i finansowy, umacnianie pozycji naukowej wydziałów i jednostek międzywydziałowych.
- ✓ **Dydaktyka** – zapewnienie nowoczesnego kształcenia dostosowanego do potrzeb współczesnego rynku i regionu, stałe doskonalenie jakości edukacji przy jednoczesnym zapewnieniu sprzyjających warunków dla kształcenia osób o wybitnych uzdolnieniach
- ✓ **Sprawność organizacyjna** – sukces transformacji związany z dostosowaniem Politechniki do wymagań Ustawy 2.0 musi być zbudowany na kadrach administracyjnych świadomych dotychczasowych zmian i sprawności organizacyjnej.
- ✓ **Umiejscowienie działań** – umacnianie pozycji naszej uczelni jako ośrodka naukowo-dydaktycznego rozpoznawalnego na arenie międzynarodowej, zorientowanie działań na współpracę z Ukrainą, jako najbliższym sąsiadem.
- ✓ **Infrastruktura lokalowa i informatyczna** – PRZ musi dostosowywać i zmodernizować swoją infrastrukturę lokalową oraz informatyczną. Stworzenie bazy lokalowej przyjaznej dydaktyce i nauce, sprzyjającej integracji oraz kreatywności.

- ✓ **Współpraca i relacje społeczno-gospodarcze** – rozwijanie różnorodnych form współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, PRz to nie tylko nauka i dydaktyka, ale także interesariusze zewnętrzni, stąd chcę postawić na współpracę z otoczeniem gospodarczym, aby PRz wykorzystała swój potencjał relacyjny z absolwentami, biznesem oraz instytucjami.


Cele strategiczne dla głównych obszarów rozwoju:

- 1) **Celem działań w obszarze potencjału ludzkiego** jest zapewnienie zrównoważonego rozwoju wszystkich grup pracowniczych (naukowcy, dydaktycy, administracja) i zapewnienia im realnego wzrostu płac, zapewnienie odpowiedniego wsparcia finansowego dla podnoszenia warsztatu pracy.
- 2) **Celem krótkoterminowym działań w obszarze naukowo-badawczym** jest wybranie wiodących dyscyplin w skali Uczelni oraz uzyskanie kategorii naukowych B+ lub wyższej w co najmniej 2 ewaluowanych dyscyplinach, co pozwala na utrzymanie statusu uczelni akademickiej i daje uprawnienia do prowadzenia studiów doktoranckich i nadawania stopni doktora i doktora habilitowanego dla tych dyscyplin.

Celem długoterminowym działań w obszarze naukowo-badawczym jest stworzenie motywacyjnego systemu nagradzania dla wyróżniających się pracowników naukowych tak, aby byli oni promowani za wypełnione sloty na poziomie powyżej 70 pkt. oraz za wysoko punktowane publikacje (od 100 pkt. wzwyż), czy uzyskanie finansowania zewnętrznego w wysokości powyżej 50.000,00 zł. netto na realizację przedsięwzięcia w ramach postępowania konkursowego, by Politechnika Rzeszowska pozostała w gronie uczelni naukowo-dydaktycznych.

- 3) **Celem działań w obszarze dydaktycznym** jest zapewnienie wysokiej jakości kształcenia, w tym nowoczesnych kierunków studiów dopasowanych do potrzeb rynku pracy, których programy będą tworzone przy udziale zewnętrznych partnerów biznesowych i instytucjonalnych.
- 4) **Celem działań w obszarze umiędzynarodowienia** jest zbudowanie marki Politechniki Rzeszowskiej jako profesjonalnej instytucji badawczo-dydaktycznej oraz poprawy jej rozpoznawalności na arenie międzynarodowej.
- 5) **Celem działań w obszarze sprawności organizacyjnej** jest doskonalenie procesów i procedur, efektywne wykorzystanie kompetencji i potencjału pracowników.
- 6) **Celem działań w obszarze infrastrukturalnym** jest stworzenie przyjaznego środowiska do studiowania i prowadzenia badań naukowych poprzez modernizację bazy dydaktycznej i laboratoryjnej oraz stworzenie przestrzeni sprzyjającej rozwojowi kultury studenckiej i integracji, w tym dostosowanie infrastruktury informatycznej uczelni do wyzwań ery cyfrowej – cyfrowej Uczelni czy smart Uczelni.
- 7) **Celem działań w obszarze współpracy** to wymiana wiedzy oraz budowania marki Politechniki Rzeszowskiej jako wiarygodnego, rzetelnego partnera zarówno dla partnerów biznesowych, instytucjonalnych, organów administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych. Politechnika Rzeszowska powinna stać się głównym ośrodkiem regionalnego życia gospodarczo-społecznego.

Strategia rozwoju według grup interesariuszy (wybrane działania):

 **Interesariusze wewnętrzni** (nauczyciele akademicy, pracownicy niebędący nauczycielami, studenci i doktoranci)

➤ **Pracownicy**

- Minimalizacja dysproporcji wynagrodzeń oraz wprowadzenie motywacyjnego systemu finansowego i powiązanie efektów pracy z dodatkową premią np. poprzez odpowiednie zapisy w Regulaminie wynagradzania pracowników Politechniki Rzeszowskiej.
- Wprowadzenie przemyślanego i efektywnego systemu wsparcia dla pracowników, przeciwdziałającego wypaleniu zawodowemu.
- Wprowadzenie atrakcyjnego i elastycznego systemu motywacyjnego za publikacje na najwyższym poziomie - do wyboru premie finansowe lub niżka pensum.
- Stworzenie ułatwień administracyjnych dla pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych realizujących granty - celem jest koncentracja na realizacji badań, a nie na pracy biurowej.
- Wspieranie współpracy międzypokoleniowej i interdyscyplinarnej np. mentoring, co powinno pozytywnie wpłynąć na ewaluację.
- Docenienie i wspieranie niszowych dyscyplin, nie objętych parametryzacją, to działanie może wpłynąć pozytywnie na ewaluację – dyscyplina o małym N.
- Podtrzymanie dobrych praktyk mobilności międzynarodowej służącej poprawie warsztatu dydaktycznego lub prowadzeniu badań.
- Podtrzymanie szkoleń i kursów językowych adresowanych do wszystkich grup pracowniczych (w tym możliwość uzyskania certyfikatów).
- Możliwość dofinansowania kursów i szkoleń branżowych oraz metodycznych dla wszystkich chętnych pracowników.
- Udoskonalenie ofert pozapłacowych benefitów - większa partycypacja Uczelni w kartach sportowych lub programie prywatnej opieki zdrowotnej np. w ramach CFiS-u, jako samofinansującej się jednostki, umowy podpisane z NFZ.
- Opracowanie nowej, uwzględniającej ograniczenia i możliwości rozwoju pracowników w zależności od etapu ich kariery zawodowej, posiadanego stopnia naukowego oraz zajmowanego stanowiska, ścieżki rozwoju zawodowego (badawczej, badawczo-dydaktycznej czy dydaktycznej), możliwości elastycznego przejścia pomiędzy różnymi obszarami.

- Promowanie międzynarodowej mobilności pracowników.
- Wylimitowanie niepotrzebnych szczebli zarządzania (ograniczenie podpisów i pieczętek).
- Stosowanie wynagradzania za dodatkowe prace poprzez wypłatę dodatków zadaniowych.
- Podtrzymanie działań związanych z tym, aby pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi otrzymywali wynagrodzenie wyższe niż minimalne krajowe.
- Stosowanie w 2019 r. podwyższonych kwotowych kosztów uzyskania przychodów i obniżonej stawki podatkowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
- Zwiększenie komponentu motywacyjnego w wynagradzaniu administracji (np. finansując dodatki do pensji z kosztów pośrednich projektów).
- Zapewnienie jasnego podziału obowiązków i odpowiedzialności za realizowane procesy.
- Wzmocnienie kompetencji działu prawnego, zapewnienie skuteczniejszej ochrony prawnej Uczelni i jej społeczności.
- W przypadku administracji merytorycznej możliwość systemu pracy zdalnej (szczególnie w przypadku zadań koncepcyjnych, ale także z uwagi na względy zdrowotne lub rodzinne).

➤ **Studenci i doktoranci**

- Zachęcanie studentów do wspólnych publikacji naukowych.
- Utworzenie nowych kierunków studiów i oferty szkoleniowej.
- Organizowanie mobilności międzynarodowej (tzw. pozaerasmusowej) na podstawie umów bilateralnych (wymiany studenckie w ramach realizacji praktyk zawodowych).
- Stworzenie w byłej stołówce centrum kultury studenckiej i przestrzeni kreatywnej dla studentów.

Interesariusze zewnętrzni (otoczenie społeczno-gospodarcze, media, absolwenci, sympatycy)

- Wzmocnienie znaczenia i roli Rad Gospodarczych przy poszczególnych wydziałach.
- Stworzenie Klastra Uczelnia + otoczenie społeczno-gospodarcze.
- Kreowanie płaszczyzny współpracy pomiędzy administracją publiczną a sektorem przemysłu, biznesu i nauki w celu wymiany informacji i doświadczeń o Przemysłu 4.0.
- Dostosowanie ofert edukacyjnych oraz systemów kształcenia kadr dydaktycznych do wymogów Przemysłu 4.0.
- Organizowanie szkoleń i konferencji poświęconych transformacji przemysłowej.
- Rozwijanie kierunków kształcenia dostosowanych do rozwijających się inteligentnych specjalizacji województwa i do potrzeb rynku pracy.
- Rozwój kształcenia w obszarze STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).
- Włączenie w międzynarodowe sieci współpracy naukowej i dydaktycznej regionalnych uczelni regionu w dziedzinach służących wzmocnieniu specjalizacji i konkurencyjności gospodarki regionu, rozwój oferty studiów dla cudzoziemców w języku angielskim.
- Rozwijanie systemu kształcenia na poziomie wyższym wzmacniającego specjalizacje regionalne.
- Wsparcie rozwoju parków przemysłowych i technologicznych funkcjonujących w regionie.
- Wzmacnianie istniejących i rozwijanie nowych innowacyjnych sektorów przemysłu.
- Tworzenie i optymalizacja warunków dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, aktywności zawodowej i przedsiębiorczości.

1. PRACOWNICY

1.1. Diagnoza obecnej sytuacji

- W obliczu Ustawy 2.0, Uczelnia nie posiada kompleksowego i wypracowanego systemu motywacyjnego skutecznie zachęcającego do aktywności naukowej, podnoszenia jakości dydaktyki, podnoszenia jakości działań pomocniczych wspierających działalność podstawową, działań dla dobra Uczelni i budowania wspólnej społeczności akademickiej.
- Niezadawalający system motywacyjny i nieadekwatny poziom wynagrodzeń w stosunku do zakresu obowiązków i wykonywanych zadań, również w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

1.2. Cel strategiczny

Celem działań w obszarze potencjału ludzkiego jest zapewnienie pracownikom prorozwojowego środowiska i adekwatnego wsparcia finansowego dla doskonalenia i podnoszenia swojego warsztatu pracy w wymiarze merytorycznym, metodologicznym i dydaktycznym, przy dbaniu o zrównoważony rozwój poszczególnych grup pracowniczych (naukowcy, dydaktycy, administracja) i zapewnienia im realnego wzrostu płac.

Zrównoważony rozwój poszczególnych grup pracowniczych na wydziałach wiąże się ze zrównoważonym rozwojem dyscyplin w ramach poszczególnych wydziałów (np. na WBIŚiA dyscyplina o wysokich wskaźnikach dotyczących ewaluacji, a niskich w odniesieniu do dydaktyki (niska popularność kierunku kształcenia) to inżynieria środowiska i energetyka, odwrotnie jest w dyscyplinie inżynieria lądowa i transport, który ma niskie parametry dotyczące ewaluacji, a kierunek kształcenia budownictwo jest bardzo popularny wśród studentów, dlatego w opracowaniu strategii uczelni w szczególności należy uwzględnić specyfikę poszczególnych wydziałów).

1.3. Proponowane działania

- Zniwelowanie występujących dysproporcji wynagrodzeń oraz wprowadzenie motywacyjnego systemu finansowego i powiązanie efektów pracy z dodatkową premią np. poprzez odpowiednie zapisy w Regulaminie wynagradzania pracowników Politechniki Rzeszowskiej
- Wprowadzenie przemyślanego i efektywnego systemu wsparcia dla pracowników, przeciwdziałającego wypaleniu zawodowemu.
- Wprowadzenie atrakcyjnego i elastycznego systemu motywacyjnego za publikacje na najwyższym poziomie - do wyboru premie finansowe lub zniżka pensum.
- Stworzenie ułatwień administracyjnych dla pracowników badawczo-dydaktycznych

i badawczych realizujących granty - celem jest skupienie się na robieniu badań, a nie na pracy biurowej.

- Możliwość wnioskowania indywidualnego o wewnętrzne programy celowe dla pracownika badawczego, badawczo-dydaktycznego oraz dydaktycznego, który będzie ściśle powiązany z indywidualnym planem jego rozwoju.
- Wspieranie współpracy międzypokoleniowej i interdyscyplinarnej np. mentoring, co powinno pozytywnie wpłynąć na ewaluację.
- Docenienie i wspieranie niszowych dyscyplin, nie objętych parametryzacją, to działanie może wpłynąć pozytywnie na ewaluację – dyscyplina o małym N.
- Podtrzymanie dobrych praktyk mobilności międzynarodowej służącej poprawie warsztatu dydaktycznego lub prowadzeniu badań.
- Podtrzymanie szkoleń i kursów językowych adresowanych do wszystkich grup pracowniczych (w tym możliwość uzyskania certyfikatów).
- Możliwość dofinansowania kursów i szkoleń branżowych oraz metodycznych dla wszystkich chętnych pracowników.
- Udoskonalenie ofert pozapłacowych benefitów - większa partycypacja Uczelni w kartach sportowych lub programie prywatnej opieki zdrowotnej np. w ramach CFiS-u, jako samofinansującej się jednostki, umowy podpisane z NFZ.
- Opracowanie nowej, uwzględniającej ograniczenia i możliwości rozwoju pracowników w zależności od etapu ich kariery zawodowej, posiadanego stopnia naukowego oraz zajmowanego stanowiska, ścieżki rozwoju zawodowego (badawczej, badawczo-dydaktycznej czy dydaktycznej), możliwości elastycznego przejścia pomiędzy różnymi obszarami.
- Promowanie międzynarodowej mobilności pracowników.
- Wyeliminowanie niepotrzebnych szczebli zarządzania (ograniczenie podpisów i pieczętek).
- Stosowanie wynagradzania za dodatkowe prace poprzez wypłatę dodatków zadaniowych.
- Podtrzymanie działań związanych z tym, aby pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi otrzymywali wynagrodzenie wyższe niż minimalne krajowe.
- Zwiększenie komponentu motywacyjno-bonusowego w wynagradzaniu administracji (np. finansując dodatki do pensji z kosztów pośrednich projektów).
- Zapewnienie jasnego podziału obowiązków i odpowiedzialności za realizowane procesy.

- Wzmocnienie kompetencji działu prawnego, zapewnienie skuteczniejszej ochrony prawnej Uczelni i jej społeczności.
- W przypadku administracji merytorycznej możliwość systemu pracy zdalnej (szczególnie w przypadku zadań koncepcyjnych, ale także z uwagi na względy zdrowotne lub rodzinne).

2. NAUKA

2.1. Diagnoza obecnej sytuacji

Obecna sytuacja Uczelni w zakresie poziomu badań naukowych może wydawać się niepokojąca - w poprzedniej ewaluacji zaledwie jeden wydział uzyskał ocenę A, co na tle innych uczelni technicznych było wynikiem niezadowalającym. Ewaluacja za lata 2017-2020 jest w dużej mierze uzależniona od działań podjętych przez poprzednie władze poszczególnych wydziałów (poprzednie 3 lata - 2017-2019). Rolą Rektora i władz poszczególnych wydziałów oraz przewodniczących Rad Dyscyplin będzie przygotowanie Uczelni do nowej ewaluacji za lata 2021-2024.

Większość wydziałów w Politechnice Rzeszowskiej nie odnosi również satysfakcjonujących sukcesów w pozyskiwaniu środków z zewnętrznych źródeł finansowania.

2.2. Cel strategiczny

W obecnych uwarunkowaniach Ustawy 2.0 tzw. druga misja uczelni (nauka) staje się priorytetem funkcjonowania uczelni. Wysokość środków finansowych z subwencji uzależniona jest od ewaluacji nauki (bardzo duże różnice w wysokości środków finansowych w subwencji dochodzące nawet do 50%).

Celem krótkoterminowym działań w obszarze naukowym jest uzyskanie minimum kategorii naukowej B+ w co najmniej z 2 ewaluowanych dyscyplinach, co pozwala na utrzymanie statusu uczelni akademickiej i daje uprawnienia do prowadzenia studiów doktoranckich i nadawania stopni doktora i doktora habilitowanego oraz zachowania nazwy Politechnika.

Celem długoterminowym działań w obszarze naukowym jest stworzenie trwałych zachęt dla pracowników badawczo-dydaktycznych, tak aby przez system nagradzania i premiowania wysoko punktowanych publikacji w czasopismach (od 100 pkt. wzwyż) oraz slotów na poziomie minimum 70 pkt. Politechnika Rzeszowska dołączyła do grona naukowo-badawczych uczelni technicznych w kraju.

2.3. Proponowane działania

W szczególności, planuję następujące działania zmierzające do poprawy pozycji badawczej:

1. Promowanie badań i publikacji na najwyższym poziomie

Ustawa 2.0 promuje jakość badań naukowych i wiąże ich wyniki (publikacje, granty) z poziomem finansowania. Nasza Uczelnia stara się motywować pracowników np. poprzez Nagrody Rektora, czy nagrody za publikacje grupy od 100pkt. oraz patenty, wdrożenia patentu będącego własnością lub współwłasnością Politechniki Rzeszowskiej, jednak jest to

niewystarczające do obecnych wyzwań. Konieczne jest przeorientowanie systemów oceny pracowniczej - szczególnie w aspekcie pozytywnym, a więc tworząc system motywacyjny premiujący za publikowanie w wysoko punktowanych wydawnictwach i pozyskiwanie zewnętrznych grantów krajowych i zagranicznych.

W szczególności:

- wprowadzenie rankingu pracowników badawczych według produktywności naukowej (pozyskanych grantów i publikacji) - zarówno w celu efektywniejszego nagradzania za wyniki naukowe pracowników, jak i jako wskazówka dla przyszłych doktorantów (potencjalna lista promotorów). Pożądane byłoby powiązanie rankingu produktywności naukowej z ofertą opiekunów naukowych w szkole doktorskiej - doktorantom powinni być proponowani najlepsi naukowcy
- zreformowanie systemu nagród dla pracowników PRz - zwiększenie środków na nagrody za sloty na poziomie min. 70 pkt. oraz publikacje w wysoko punktowanych czasopiśmie i wydawnictwach książkowych i premiowanie pracowników zgodnie z interesem/oczekiwaniem uczelni,
- alternatywnym systemem motywacyjnym za publikacje (zależnym od decyzji samego pracownika) może być obniżenie pensum dydaktycznego. Jest to szczególnie ważne w sytuacji, gdy na skutek niżu demograficznego PRz będzie miała coraz mniej studentów, a zapewnienie wszystkim pracownikom sztywnego pensum może się okazać niemożliwe.
- dodatkową możliwością obniżenia pensum powinna być realizacja grantów. Należy zachęcać pracowników do składania grantów do NCN, NCBiR, H2020 etc. W takim przypadku redukcja pensum mogłaby być automatyczna – np. w przypadku dużych grantów (przynoszących uczelni znaczące środki w postaci kosztów pośrednich) istniałaby możliwość negocjacji zniżki pensum w zależności od wysokości kosztów pośrednich na PRz;
- promowanie aplikowania o granty krajowe i międzynarodowe - poprzez wprowadzenie tzw. *success fee* - premię wypłacaną z kosztów pośrednich zarówno dla autorów wniosku, który uzyskał finansowanie, jak i dla pracowników administracji pomagających w tworzeniu wniosku.
- promowanie sukcesów naukowych (wysoko punktowanych publikacji, grantów) na stronie internetowej Uczelni - powinniśmy częściej chwalić się sukcesami, które budują markę uczelni i motywują innych pracowników do zwiększonych wysiłków w badaniach naukowych.

2. Wsparcie administracyjne badań naukowych na najwyższym poziomie

W obecnych czasach naukowcy nie mogą być efektywni bez sprawnej administracji. Realizowanie zaawansowanych badań w dużych zespołach wiąże się z koniecznością stosowania skomplikowanych procedur biurokratycznych, które wymagają szczególnych kompetencji i znacznych nakładów czasu. Deklaruję naukowcom kompleksowe wsparcie

administracyjne - realizatorzy grantów naukowych będą mogli się skupić przede wszystkim na aktywności naukowej, zaś obowiązki administracyjne przejmie wykwalifikowana kadra merytoryczna. Wiąże się to z koniecznością zwiększenia wynagrodzeń i zatrudnienia w Sekcji ds. Rozwoju Naukowego i Ewaluacji oraz Centrum Innowacji i Transferu Technologii, Centrum Transferu Technologii wraz z wprowadzeniem systemu motywacyjnego premiowania ich pracowników oraz z możliwością ciągłych szkoleń, umożliwiających doskonalenie kompetencji ich kadry.

3. Wsparcie w zakresie sprzętu i oprogramowania do badań

Wprowadzenie bardziej efektywnych rozwiązań zamówień publicznych, umożliwiającego bardziej elastyczny i szybszy zakup aparatury. Obecna Ustawa 2.0 umożliwia dużą autonomię każdej Uczelni i należy sprawdzić, na ile ustawa o zamówieniach publicznych wprowadza ograniczenia w zakresie zakupu sprzętu i oprogramowania.

Zwiększenie dostępu do najlepszych czasopism międzynarodowych - tytuły indeksowane w 1 i 2 kwartyli baz WoS i Scopus powinny być dostępne w Bibliotece PRz w formie elektronicznej (wraz z dostępem zdalnym dla pracowników i studentów).

4. Promowanie współpracy interdyscyplinarnej, międzykatedralnej oraz międzypokoleniowej

Dużą słabością PRz jest to, że pracownicy PRz prowadzą bardzo rozproszone badania, ograniczając współpracę do własnych katedr - podczas gdy standardem międzynarodowym jest kooperacja i publikowanie prac w najlepszych czasopismach w większych (w co najmniej 2-3 osobowych) zespołach. Publikacje tworzone przez zespoły interdyscyplinarne są dla Uczelni cenne, bo mogą się liczyć do ewaluacji w dwóch dyscyplinach.

W związku z tym planuję stworzenie osobnego wsparcia promującego współpracę interdyscyplinarną i międzykatedralną, dla projektów, których członkowie zespołu reprezentują co najmniej dwie dyscypliny naukowe parametryzowane na PRz.

Premiowanie naukowców, którzy mają już uznaną pozycję naukową (wysoko punktowane publikacje), jeżeli współpracują z młodymi naukowcami (do 35 roku życia) lub mniej doświadczonymi (którzy dotąd nie mieli takich osiągnięć) i wraz z nimi opublikują wysoko punktowane prace. W ten sposób zachęcimy "bardziej dojrzałych" naukowców do przekazywania wiedzy i doświadczenia młodszym lub mniej doświadczonym adeptom nauki.

5. Bardziej inkluzyjny wybór dyscyplin objętych ewaluacją

Obecna kadencja nie była łatwa z uwagi na wprowadzenie Ustawy 2.0. Reforma struktur PRz, będąca odpowiedzią na Ustawę 2.0 była przeprowadzona w sposób bardzo gwałtowny, co wpłynęło bardzo negatywnie na niezrozumienie problemu dostosowania

struktur uczelni do ustawy oraz nieporozumień personalnych.

Kolejny problem to przypisanie do dyscyplin. Należy rozważyć dyscypliny mniej licznie reprezentowane na Uczelni. W kontekście kolejnego czteroletniego okresu warto rozważyć, czy nie zasługują one na możliwość ewaluacji. W przypadku tych dyscyplin sterowanie liczbą N i promowanie badań na najwyższym poziomie jest znacznie prostsze, co daje szansę na uzyskanie wysokiej oceny parametrycznej (A, a nawet A+). Dlatego należy dokonać wnikliwego audytu potencjału naukowego dyscyplin, w których pracownicy PRz prowadzą badania, a które nie zostały zgłoszone do parametryzacji. W przypadku identyfikacji szans na parametryzację na min. poziomie B+ należy podjąć wspierające działania projakościowe, w szczególności pozyskanie nowych pracowników i sprowadzenie na etat uczelniany 1-2 wybitnych naukowców zagranicznych, dających naszym pracownikom możliwość współpracy naukowej i rozwoju, w tym publikowania w najlepszych czasopismach zagranicznych.

Niezależnie od decyzji podjętych w zakresie wyboru dyscyplin do parametryzacji, podstawowym celem nowej polityki w zakresie badań naukowych będzie docenienie różnorodności badawczej i danie szansy rozwoju naukowego każdemu pracownikowi badawczo-dydaktycznemu i badawczemu, również uprawiającemu mniej popularne dyscypliny naukowe czy badania podstawowe.

6. Modyfikacja i uproszczenie systemu przyznawania środków wewnętrznych z dotacji na działalność naukową

Proponuję przede wszystkim modyfikację programu Dorobek Naukowy, który w sposób automatyczny ma obliczać wypełnienie slotów dla danej osoby i dyscypliny dla I kryterium oraz obliczać sumę punktów w II kryterium ewaluacji – dotyczącym grantów. W przypadku obliczania dorobku punktowego pracownika liczyć się ma interes Uczelni i parametryzacja PRz - a więc stopień wypełnienia slotów przez daną osobę. Koordynacja tego systemu powinna być w gestii Biblioteki PRz i być ściśle powiązana z parametryzacją PRz w ramach poszczególnych dyscyplin.

Dzięki temu rozwiązaniu przewodniczący Rad Dyscyplin będą mieli zapewnioną podstawową i pewną bazę wypełniania slotów, co zapewni im niezbędny komfort pracy.

7. Dowartościowanie studenckiej aktywności naukowej

W obecnych uwarunkowaniach studenci działający w kołach naukowych na PRz stanowią w dużej mierze niewykorzystany potencjał. Wiele kół działa często w oderwaniu od katedr, które sprawują nad nimi opiekę, a studenci nie uzyskują w swych działaniach odpowiedniego wsparcia.

W przypadku członków kół naukowych podtrzymanie partycypacji w środkach przyznawanych na wsparcie działalności naukowej. Chodzi tutaj przede wszystkim o możliwość sfinansowania wyjazdów konferencyjnych i publikacji naukowych w przypadku współautorstwa pracy z pracownikiem PRz. Celem takich działań ma być

zachęcenie najbardziej utalentowanych studentów działalnością naukową i dalszymi studiami doktoranckimi i pracą naukową w PRz. W warunkach niżu demograficznego i konkurencyjnej oferty ze strony sektora prywatnego, często nie udaje się tych osób zatrzymać na Uczelni.

Wdrożenie programu studenckiej asystentury badawczej (jak na uczelniach w USA), co tylko w niewielkim stopniu jest obecnie realizowane przez PRz (np. na WBIŚiA - Katedra Konstrukcji Budowlanych u Prof. Kozłowskiego).

8. Stałe zwiększanie liczby samodzielnych pracowników nauki, zwłaszcza w grupie profesorów tytularnych.
9. Wzrost aktywności międzynarodowej w obszarze badań naukowych, w tym zwłaszcza zwiększony udział w europejskich programach i projektach badawczych.
10. Rozszerzanie współpracy międzynarodowej w dziedzinie wymiany kadr naukowych.
11. Promowanie międzynarodowej aktywności i osiągnięć pracowników naukowo-dydaktycznych.
12. Zwiększanie reprezentacji Uczelni w ogólnopolskich i międzynarodowych wybieralnych gremiach naukowych (organizacjach naukowych, komitetach redakcyjnych itp.).
13. Tworzenie międzywydziałowych, interdyscyplinarnych laboratoriów badawczych celem zapewnienia integracji badań naukowych.

Motywacja

- System oceny działalności naukowej pracowników
- System oceny działalności dydaktycznej pracowników
- System oceny aktywności pracowników w kształtowaniu relacji z otoczeniem;
- Spójny system okresowych ocen pracowników
- System nagradzania pracowników wyróżniających się w poszczególnych kategoriach, oficjalne uroczystości
- Polityka kadrowa oparta na wynikach oceny pracowników
- Partycypacja pracowników, studentów oraz absolwentów w wybranych procesach decyzyjnych w Uczelni
- System wspierania projektów integrujących środowisko (pracowników, studentów, absolwentów Uczelni)
- Wspieranie procesów aplikowania oraz monitorowanie projektów naukowo-badawczych

- Zwiększona reprezentacja Uczelni w europejskich i krajowych organizacjach odpowiedzialnych za programy finansowania projektów naukowo-badawczych
- System motywacyjny wspierający osoby i instytucje przygotowujące i realizujące projekty naukowo-badawcze
- Stały system szkoleń pracowników Uczelni w zakresie aplikowania o granty
- Mapa instytucji i organizacji istotnych z punktu widzenia prowadzenia projektów

3. DYDAKTYKA

3.1. Diagnoza obecnej sytuacji

W chwili obecnej nie powstała ścieżka rozwoju pracowników dydaktycznych. Program studiów w przypadku większości kierunków ma charakter sztywny i wymaga dostosowania i szybszego reagowania na potrzeby zmieniającej się rzeczywistości i zapotrzebowania rynku pracy. Przy analizie zmian w dydaktyce należy brać pod uwagę zmiany cywilizacyjne oraz zmieniające się oczekiwania pokoleń.

Najważniejszym problemem jest oferta kierunków studiów. Obecnie na PRz funkcjonują kierunki o uznanej renomie, jak również wysoko ocenione przez Polską Komisję Akredytacyjną. W zakresie tych kierunków potrzebny jest spokojny i przemyślany rozwój. W przypadku pozostałych kierunków potrzebna jest pomoc w ich rozwoju, jak również tworzenie nowych kierunków odpowiadających zmieniającej się rzeczywistości.

Niedostateczne urynkowienie oferty dydaktycznej, naukowo-badawczej i eksperckiej Uczelni. Dotychczasowy proces kreowania przedmiotów i specjalności dydaktycznych podporządkowano w większym stopniu interesom i kompetencjom pracowników poszczególnych Zakładów i Katedr, czy Wydziałów niż oczekiwaniom studenta czy pracodawcy.

Reformy wymaga system oceny zajęć dydaktycznych, zarówno w odniesieniu do formy, jak i do treści.

3.2 Cel strategiczny

Celem działań w obszarze dydaktycznym jest zapewnienie wysokiej jakości kształcenia, w tym nowoczesnych kierunku studiów dopasowanych do potrzeb rynku pracy, których programy będą tworzone przy udziale interesariuszy zewnętrznych i instytucjonalnych.

1. Rozwijanie szerokiej i kompleksowej oferty edukacyjnej na wszystkich poziomach kształcenia i różnych formach studiów
2. Podporządkowanie planów i programów studiów do kwalifikacji absolwentów
3. Zapewnianie indywidualnych warunków rozwoju osobom szczególnie utalentowanym
4. Zwiększanie zakresu działania niestandardowych form edukacji (studiów podyplomowych, Uniwersytetu Trzeciego Wieku, Forum Wiedzy i Edukacji Technicznej oraz specjalnych metod kształcenia dla osób niepełnosprawnych, w tym kształcenia na odległość i innych)
5. Rozwijanie szerokiej i kompleksowej oferty edukacyjnej w języku angielskim (2 moduły do wyboru dla studentów chcących podnieść swoje kompetencje) na wszystkich poziomach kształcenia
6. Intensyfikacja wymiany międzynarodowej studentów w ramach programów międzynarodowych i umów dwustronnych

7. Stałe doskonalenie uczelnianego systemu edukacji poprzez rosnącą jakość kształcenia, aktywizację studentów, badania opinii studentów i absolwentów oraz pogłębienie integracji trzech stopni kształcenia
8. Przestrzeganie wysokich standardów etycznych i dobrych praktyk edukacyjnych opartych na uniwersalnych wartościach i zasadach edukacji dla zrównoważonego rozwoju
9. System motywacyjny oraz mentoring wspierający młodych naukowców;
10. Profilowane praktyczne i naukowe staże dla utalentowanych osób, w tym staże zagraniczne
11. System wspierania uczestnictwa utalentowanych osób w projektach badawczych i w procesach dydaktycznych
12. System wspierania uzdolnionych studentów; zindywidualizowana oferta dla najlepszych studentów

3.3. Proponowane działania

Proponowane działania w obszarze dydaktycznym to:

1. Rozwój "twardej" i "miękkiej" infrastruktury dydaktycznej
 - rozwój infrastruktury dydaktycznej w formie unowocześnienia sal dydaktycznych i ich właściwego wyposażenia (infrastruktura lokalowa i informatyczna),
 - wykłady osób aktywnych zawodowo, absolwentów, którzy odnieśli sukces zawodowy – Rada Gospodarcza, Stowarzyszenie Absolwentów Politechniki Rzeszowskiej
 - rozwój narzędzi dydaktycznych, m.in. poprzez stworzenie biblioteki narzędzi dydaktycznych np. studia przypadków, gry dydaktyczne.
 - ewolucyjne zwiększenie wykorzystania narzędzi informatycznych, ułatwiających realizację bardziej elastycznych i motywujących form dydaktycznych oraz tworzenie atrakcyjnych materiałów dydaktycznych, przy ścisłym współdziałaniu z pracownikiem dydaktycznym (merytorycznym) metodyków e-nauczania i pracowników wsparcia IT.
2. Rozwój ścieżki rozwoju dla pracowników dydaktycznych
 - jasnej ścieżki awansu na stanowisko profesora dydaktycznego, aby docenić i wyróżnić najlepszych w skali uczelni dydaktyków, którzy są kluczowym zasobem naszej Uczelni,
 - szkoleń i warsztatów dla pracowników dydaktycznych związanych z nowoczesnymi i zindywidualizowanymi formami kształcenia,
 - zajęć z coachingu i mentoringu dla pracowników dydaktycznych i postawienie na indywidualne podejście do studenta,

- procedur ułatwiających mobilność międzynarodową, która związana jest z poprawą warsztatu dydaktycznego,
 - Organizowanie mobilności międzynarodowej (tzw. pozaerasmusowej) na podstawie umów bilateralnych (wymiany pracowników oraz wymiany studenckie w ramach realizacji praktyk zawodowych)
 - reformy systemu oceny zajęć dydaktycznych, tak aby z jednej strony oceny studenckie były bardziej miarodajne, rzetelne i sprawiedliwe, ale z drugiej miały realny wpływ na zmianę postaw słabo ocenianych wykładowców.
 - indywidualna możliwość obniżenia pensum dla ścieżek dydaktycznych w zależności od uzyskiwanych ocen w ankietach studenckich.
3. Mniejsza liczebność grup ćwiczeniowych i seminaryjnych
- w przypadku niektórych wydziałów i dyscyplin rozważyć można zmniejszenie liczebności grup ćwiczeniowych, seminaryjnych, projektowych i laboratoryjnych przy racjonalnej liczbie zatrudnionych pracowników. Optymalna wartość tzw. "wskaźnika Gowina", czyli 13 studentów do jednego nauczyciela akademickiego powoduje problemy z brakiem pensum.
 - wprowadzenie dodatkowych godzin i form dydaktycznych w przypadku studentów o szczególnych wymaganiach, którzy wymagają większej uwagi, np. mentoring, czy tutoring.
4. Promocja nowoczesnych metod dydaktycznych (m.in. technologizacja, tutoring, grywalizacja)
- unowocześnienie programu studiów przez dostosowanie przedmiotów do zmieniającej się rzeczywistości oraz potrzeb rynku pracy i oczekiwań młodego pokolenia studentów. Zmiany demograficzne oraz oczekiwania młodego pokolenia studentów wymuszają konieczność zmian w metodach nauczania. Obecnie większość form dydaktycznych stosowanych na PRz to wykłady, laboratoria, ćwiczenia i projekty. Pojawiają się nowe formy dydaktyczne jak tutoring czy też grywalizacja. Metody te wymagają znacznie większego zaangażowania ze strony pracowników. Z tego względu proponuję system motywacyjny, który zachęcać będzie pracowników do tego typu aktywności dydaktycznych poprzez m.in. zwiększenie przelicznika za wykonywane zajęcia lub też dodatek do wykonywanych godzin, jak to ma już miejsce w przypadku zajęć prowadzonych w języku angielskim (w przypadku Erasmusa);
5. Nowe kierunki studiów dostosowane do potrzeb współczesnego rynku pracy

Uważam, że konieczne jest umożliwienie otwierania nowych kierunków studiów, które będą odpowiadały wymaganiom współczesności oraz rozszerzenie oferty studiów

dualnych (np. branża nowych technologii), czyli realizowanych przy współpracy z pracodawcami. Nowe kierunki powinny być dostosowane do współczesnej gospodarki.

Elastyczność przedmiotów do wyboru (przy zachowaniu odpowiedniej proporcji przedmiotów kierunkowych i specjalnościowych)

Planuję zdefiniowanie puli przedmiotów, z których student może skomponować swoje „menu” edukacyjne, co pozwoli też studentom wybierać ogólnorozwojowe. W przypadku kierunków, w których nie ma ograniczeń wynikających z akredytacji lub, w tym wynikających z realizacji programu studiów, widzę możliwość wprowadzenia większej elastyczności przedmiotów do wyboru. To studenci powinni wybierać przedmioty, w których chcieliby uczestniczyć.

Uważam, że minimum jeden przedmiot w języku angielskim powinien być oferowany na każdym kierunku.

6. Poprawa kompetencji językowych i jakości nauczania w językach obcych

Będziemy przywiązywać szczególną wagę do nauczania języków obcych dla całej społeczności akademickiej.

Języki obce z perspektywy studentów:

- W celu zwiększenia umiędzynarodowienia planowane jest utworzenie grup anglojęzycznych w ramach wybranych przez studentów modułów.

Języki obce z perspektywy nauczycieli akademickim:

- Podtrzymanie szkoleń językowych prowadzonych przez SJO dla wszystkich grup pracowniczych

Języki obce z perspektywy lektorów:

- Współpracować z otoczeniem społeczno-gospodarczym w zakresie organizacji szkoleń językowych na potrzeby gospodarki.

4. UMIEDZYNARODOWIENIE

4.1. Diagnoza obecnej sytuacji

- brak kompleksowej strategii umiędzynarodowienia PRz, która miałaby charakter spójnego dokumentu, obejmowałaby konkretne narzędzia i byłaby wdrażana przez wszystkie jednostki administracyjne i badawczo-dydaktyczne PRz.
- ważną rolę w procesach umiędzynarodowienia Uczelni odgrywa również mobilność, która powinna przybrać formę dokumentu Strategia mobilności międzynarodowej pracowników i studentów PRz.
- operacyjnie PRz, jak większość uczelni w Polsce nie wydaje się być wystarczająco przygotowana na podejmowanie obcokrajowców w przypadku pracowników, ze względu na niskie do zaoferowania pobory dla pracownika nauki z zagranicznego ośrodka, co jest czynnikiem poważnie utrudniającym umiędzynarodowienie. Dodatkowo, w przypadku przyjazdów gości zagranicznych są oni specjalistami w danym obszarze zaproszonymi w sposób nieformalny, o czym mówią sami pracownicy.

4.2. Cel strategiczny

Celem działań w obszarze umiędzynarodowienia jest zbudowanie spójnej marki PRz jako instytucji naukowo- dydaktycznej oraz poprawa jego rozpoznawalności na arenie krajowej i międzynarodowej.

4.3. Proponowane działania

Umiędzynarodowienie stanowi jedno z kluczowych wyzwań.

1. Opracowanie i wdrożenie strategii umiędzynarodowienia

Uważam, że w sytuacji braku dokumentu programowego wynikającego z potrzeb Ustawy, należy powołać zespół odpowiedzialny za opracowanie i napisanie ww. strategii, której pierwsza wersja będzie podlegać konsultacjom wewnątrz i na zewnątrz.

2. Reforma systemu wyjazdowego i promowanie mobilności międzynarodowej

Mobilność międzynarodowa pracowników odgrywa nie tylko dużą rolę dla umiędzynarodowienia, ale również dla rozwoju naukowego i dydaktycznego. Mobilność międzynarodowa pracowników sprzyja poprawie efektywności naukowej na poziomie indywidualnym i instytucjonalnym. Nie jest moim celem zmuszanie pracowników PRz do

wyjazdów - wiele osób ze względu na zobowiązania rodzinne nie może sobie pozwolić na dłuższy pobyt zagraniczny. Warto jednak stworzyć korzystniejsze warunki, dla osób które są zainteresowane wyjazdami, szczególnie, że Ustawa 2.0 wprowadza mobilność jako jedno z kryteriów oceny przy postępowaniach awansowych. Po pierwsze, deklaruje ułatwienia wyjazdowe dla stypendystów NAWA, w tym brak konieczności pobierania urlopu naukowego na ten wyjazd oraz zwolnienie z pensum dydaktycznego na czas stażu. Po drugie, deklaruje ułatwienia w dostępie do półrocznego i rocznego urlopu naukowego (tzw. *sabbatical*) w przypadku przedstawienia rzetelnego planu badawczego powiązanego ze stażem w zagranicznej uczelni. Celem tych działań jest stworzenie warunków dla większej efektywności pracy naukowej naszych pracowników w zakresie publikacji i pozyskiwania grantów.

3. Obcojęzyczna oferta dydaktyczna i mobilność

Wspierać będę również rozszerzenie oferty dydaktycznej PRz o kierunki prowadzone w językach obcych, oczywiście otwierane one będą w odpowiedzi na zapotrzebowanie rynku i potrzeby przedsiębiorstw - krajowych i zagranicznych. Wymagana jest tu gruntowna diagnoza potrzeb i współpraca z interesariuszami zewnętrznymi.

Wprowadzenie przedmiotów do wyboru w języku angielskim na każdym kierunku wydaje się być obowiązkowym elementem oferty edukacyjnej, która będzie także wspierać rozwój studentów, ale też będzie elementem mobilności ze względu na rozszerzenie puli przedmiotów do wyboru dla studentów zagranicznych (Erasmus).

4. Marketing międzynarodowy Politechniki Rzeszowskiej

Uczelnia powinna podjąć działania związane z popularyzacją dorobku pracowników. Proponuję przygotowanie comiesięcznego newslettera w wersji angielskiej, który rozsyłany będzie do partnerów zagranicznych PRz, jak robią to inne uczelnie (Sekcja Gazeta).

Niezwykle istotne są kontakty z byłymi studentami i absolwentami, tzw. *alumni networks*, co jest wykorzystywane przez znakomitą większość uczelni polskich i zagranicznych. Buduje się dzięki temu nie tylko pozytywny wizerunek Uczelni, więzi z absolwentami, ale również ma dostęp do informacji dotyczących otoczenia społeczno-gospodarczego uczelni i jego oczekiwań edukacyjnych.

5. SPRAWNOŚĆ ORGANIZACYJNA

5.1. Diagnoza obecnej sytuacji

Wiele obszarów działalności PRz mogłoby działać znacznie lepiej i bardziej efektywnie.

- W chwili obecnej widoczny jest pewien deficyt sprawności organizacyjnej, tj. niezrozumienie realizowanych procesów, stosunkowo słaba ich koordynacja, deficyt jednoznacznych odpowiedzialności jednostek za realizację procesów.
- Nawet jeśli niektóre procesy są opisane w formie procedur, to często wymagają one znaczącej korekty w związku wprowadzeniem Ustawy 2.0. Również tam gdzie kilka działów odpowiada za proces, lub gdzie sprawa jest załatwiana w kilku jednostkach organizacyjnych, a mogłaby być w jednym miejscu.
- Dla sprawnego działania i zarządzania Uczelnią istotny problem stanowi brak przepływu informacji i komunikacji między jednostkami Uczelni, jak również na poziomie funkcjonowania wydziałów. Należy ograniczyć liczbę pism papierowych i dążyć do wprowadzenia tylko elektronicznego obiegu dokumentów, bowiem następuje chaos informacyjny: część pism jest papierowa, a część jest tylko elektroniczna.

5.2. Cel strategiczny

Celem działań w obszarze sprawności organizacyjnej jest uproszczenie procesów i procedur, wprowadzanie elektronicznego obiegu dokumentów oraz odbiurokratyzowanie, aby efektywnie wykorzystać kompetencje i potencjał pracowników na miarę nowoczesnej uczelni.

5.3. Proponowane działania

Proponuję następujące działania w obszarze proceduralnym (uproszczenie procedur):

- odbiurokratyzowanie PRz - wyeliminowanie niepotrzebnych szczebli, na których opiniuje się i akceptuje typowe procesy (ograniczenie podpisów i pieczętek), uproszczenie procedur w oparciu o zasadę zaufania pracodawcy do pracownika
- jasny podział obowiązków i odpowiedzialności
- niektóre dane są każdorazowo zbierane, chcę przypisać odpowiedzialność za ciągłe pozyskiwanie i analizę danych konkretnej jednostce (np. dane do rankingów, dane o projektach międzynarodowych, promocji Uczelni, czy zamówień publicznych)

Proponuję następujące działania w obszarze administracji merytorycznej:

- wzmocnienie kompetencji działu prawnego, zapewnienie skuteczniejszej ochrony prawnej Uczelni i jej społeczności.
- w przypadku administracji możliwym rozwiązaniem jest zastosowanie systemu pracy zdalnej, szczególnie w przypadku zadań koncepcyjnych, wymagających skupienia i korzystania z wielu źródeł, ale także z uwagi na względy zdrowotne lub rodzinne itp.

Proponuję następujące działania w obszarze strukturalnym:

- promocja i wzmocnienie współpracy wewnątrzuczelnianej oraz zewnętrznej oferty przez Studium Języków Obcych, Oficynę Wydawniczej, Centrum Fizjoterapii i Sportu
- stworzenie spójnego uczelnianego systemu wspierania badań naukowych (informowanie, finansowanie, stymulowanie, komercjalizacja, promocja, społeczne komunikowanie, ochrona własności intelektualnej)
- ciągle podnoszenie kwalifikacji pracowników poprzez różne formy doształcania
- doskonalenie struktury centralnej administracji i jednostek obsługujących procesy dydaktyczne i badawcze
- usprawnianie pracy dziekanatów i jednostek administracyjnych, w tym poprzez ich informatyzację – centralizacja – Ustawa 2.0
- doskonalenie zarządzania studiami podyplomowymi i innymi formami kształcenia ustawicznego – centralizacja – Ustawa 2.0
- ciągle doskonalenie sieci informatycznej oraz zwiększanie jej bezpieczeństwa – 2-krotne uszkodzenie głównego serwera
- poprawa jakości i dostępności bazy materialnej niezbędnej do prowadzenia badań naukowych, działalności edukacyjnej i zarządzania Uczelnią
- doprowadzimy do transparentności finansów PRZ i będziemy ujawniać sprawy finansowe, koszty i przychody, kierunki wydawania środków finansowych przez poszczególne jednostki, tak żeby możliwa była dla każdego pracownika analiza porównawcza;
- wzmocnienie i wsparcie jednostek międzywydziałowych (Oficina Wydawnicza, Gazeta Politechniki, Studium Języków Obcych, Centrum Fizjoterapii i Sportu, Legia Akademicka);
- rozważenie możliwości stosowania wynagradzania za dodatkowe prace poprzez

wypłatę dodatków zadaniowych;

- nikt z pracowników nie powinien mieć pensji na poziomie minimalnej krajowej, czyli zaledwie 2 250,00 zł brutto;
- zdobywanie kompetencji (m.in. językowych), kwalifikacji i wykształcenia (ukończenie studiów lub zdobycie stopnia doktora przez pracowników administracji) będzie wpływało na podwyższanie wynagrodzenia wśród pracowników administracji.
- przestrzeganie wysokich standardów etycznych i dobrych praktyk w zarządzaniu Uczelnią opartych na uniwersalnych wartościach.

6. INFRASTRUKTURA LOKALOWA I INFORMATYCZNA

6.1. Diagnoza obecnej sytuacji

Dostępna infrastruktura - obok ludzi i rozwiązań organizacyjnych - jest jednym z kluczowych elementów powodzenia w realizacji wizji Uczelni przyszłości. Zapewnienie godnych warunków pracy jest nie tylko przejawem troski o pracowników i studentów, ale także ważnym elementem wizerunku Uczelni, który świadczy o jej nowoczesności. Większość infrastruktury lokalowej nie wymaga dostosowania pod względem funkcjonalnym i jakościowym.

6.2. Cel strategiczny

Celem działań w obszarze infrastrukturalnym jest stworzenie przyjaznego i kreatywnego środowiska do studiowania i prowadzenia badań naukowych przez modernizację bazy dydaktycznej oraz stworzenie przestrzeni wspólnych na odpoczynek i integrację, aby nasza uczelnia mogła być postrzegana jako nowoczesna uczelnia. Fundamentalnym celem jest także dostosowanie infrastruktury informatycznej Uczelni do wyzwań ery cyfrowej.

Diagnoza obecnej sytuacji wymusza:

- modernizację bazy dydaktycznej i badawczej poprzez zmianę funkcjonalności istniejących zasobów lokalowych po przeprowadzeniu konsultacji ogólnouczelnianych,
- unowocześnienie infrastruktury informatycznej wraz z integracją istniejących systemów.

6.3. Proponowane działania

Proponuję następujące działania w zakresie infrastruktury lokalowej:

- przeprowadzenie remontów istniejących budynków (remonty bieżące i kapitalne, zwłaszcza najbardziej zaniedbanych budynków np. budynek H, budynek A)
- doposażenie sal dydaktycznych w sprzęt (tablice multimedialne, komputery - laptopy), z których po zalogowaniu na konto w uczelnianej chmurze można będzie uruchomić prezentacje multimedialne)
- stworzenie strefy odpoczynku dla studentów zarówno wewnątrz budynków, jak i na zewnątrz
- wydzielenie miejsc do cichej nauki, a także pracy grupowej (projektowej) w formie

półotwartych przestrzeni, wyposażonych w stoliki i krzesła do pracy, pufy do siedzenia oraz w półki na książki

- zmian funkcjonalnych terenów zielonych (wydzielenie miejsc do nauki na zewnątrz wśród zieleni, strefy relaksu na świeżym powietrzu)
- rewitalizacja laboratoriów komputerowych wraz ze stworzeniem sal, w których studenci po połączeniu z uczelnianą siecią komputerową będą mogli pracować na własnych komputerach z wykorzystaniem oprogramowania uczelni
- włączenie partnerów Uczelni (przedsiębiorstw, samorządu, Rad Gospodarczych, Stowarzyszenia Absolwentów PRz) w remontowanie i wyposażanie nie tylko sal dydaktycznych (tzw. sale patronackie), ale także miejsc rekreacji i wypoczynku. Patronacka infrastruktura zawierałaby identyfikację wizualną patronów, dodając im prestiżu, a PRz odciążając od kosztów ich remontu.

W zakresie infrastruktury informatycznej proponuję następujące działania

- przydzieleniem pracownika, który będzie odpowiedzialny za bieżące tłumaczenie treści strony internetowej na język obcy,
- wzmocnienie sieci internetowej (wi-fi) w zakresie mocy sygnału, jej funkcjonalności (modyfikacje sieci eduroam), ale także zasięgu i przepustowości,

7. WSPÓŁPRACA I RELACJE Z OTOCZENIEM SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM

7.1. Diagnoza obecnej sytuacji

W obecnej sytuacji współpraca Uczelni z otoczeniem społecznym i gospodarczym jest niewystarczająca. Do współpracy takiej zaliczyć należy m.in. wykonywanie zleceń o charakterze prac badawczo-rozwojowych, ekspertyz, opinii i analiz na rzecz podmiotów zewnętrznych przez pracowników PRz, jak również nawiązywanie współpracy instytucjonalnej w zakresie tworzenia programu studiów, organizacji praktyk studenckich itd.

W przypadku oferty naukowo-badawczej i eksperckiej niska konkurencyjność oferty na rynku.

7.2. Cel strategiczny

Celem działań to budowanie marki Politechniki Rzeszowskiej, jako wiarygodnego, rzetelnego i sprawnego partnera dla otoczenia społeczno-gospodarczego. Politechnika Rzeszowska powinna być głównym inicjatorem ważnych projektów dla rozwoju społeczno-gospodarczego na poziomie regionalnym.

7.3. Proponowane działania

1. Integracja całej społeczności

Chcę, aby każdy pracownik identyfikował się głęboko z Uczelnią oraz angażował się w zadania społeczno-gospodarcze i biznesowe poprzez uczelnię i na rzecz uczelni przy założeniu korzystnego rachunku ekonomicznego dla PRz.

2. PRz jako ważny aktor życia społeczno-gospodarczego

PRz powinna stać się ważnym elementem lokalnego i regionalnego życia gospodarczo-społecznego zgodnie z nową trzecią misją (misja społeczna - uczelnia "jako forum aktywności społecznej np. poprzez programy realizowane przy współpracy z organizacjami pozarządowymi, przyczyniające się do rozwoju kompetencji kluczowych, odpowiadających potrzebom rynku pracy, gospodarki i społeczeństwa"). Przedstawiciele naszej uczelni powinni być obecni w debatach gospodarczych i społecznych na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym

Zadaniem władz Uczelni jest wspieranie tych pracowników, których aktywność ma jednocześnie istotny wpływ na różne aspekty funkcjonowania gospodarki, a jednocześnie jest wyraźnie identyfikowana z PRz.

3. Spółki celowe jako narzędzie promowania aktywności eksperckiej i współpracy z biznesem

Z uwagi na ocenianie dyscyplin w zakresie pozyskiwania zewnętrznych środków (kryterium drugie ewaluacji) konieczne jest stworzenie przyjaznych warunków, ułatwiających współpracę naszych pracowników z administracją publiczną i sektorem prywatnym poprzez tworzenie raportów, ekspertyz etc. Szybsza obsługa ekspertyz i zleceń od biznesu przez spółkę lub spółki celowe, podpisywanie umów w ciągu maksymalnie jednego tygodnia. Pozyskiwanie zleceń z zewnątrz, z wykorzystaniem kontaktów z partnerami biznesowymi i instytucjonalnymi oraz dopasowanie do tego i wykorzystanie zasobów ludzkich.

Rozwój spółki celowej **AEROPOLIS** obsługującej administracyjnie współpracę z otoczeniem zewnętrznym (sporządzenie umów, startowanie w konkursach na ekspertyzy etc.). Celem jej będzie maksymalne usprawnienie procedur i ułatwienie działalności eksperckiej naszym pracownikom, a także możliwość raportowania ich działalności na konto PRZ (obecnie wiele ekspertyz wykonywanych jest przez podmioty zewnętrzne). Alternatywnie możliwe jest utworzenie spółek celowych, posiadających autonomię organizacyjną oraz finansową, ukierunkowanych na sprawne prowadzenie projektów wdrożeniowych, rozwojowych, konsultingowych, edukacyjnych, a także naukowo-badawczych przy udziale partnerów zewnętrznych.

4. Wykorzystanie potencjału pracowników i absolwentów do budowania relacji

Proponuję odwołanie się do niedocenianego i niewykorzystanego potencjału ludzkiego i relacyjnego:

- wykorzystanie potencjału pracowników w celu wzmocnienia relacji z interesariuszami zewnętrznymi, premiowanie takich działań
- wykorzystanie potencjału absolwentów, co przyczyni się do zbudowania marki i zwiększenia rozpoznawalności Uczelni, chcemy aktywnie współpracować z wszystkimi stowarzyszeniami absolwenckimi, szczególnie ze Stowarzyszeniem Absolwentów PRZ
- aktywne monitorowanie losów absolwentów, budowanie relacji oraz inicjowanie z nimi współpracy na rzecz uczelni i w interesie absolwentów.
- wprowadzenie jako zasady spotkań Rad Dyscyplin z Radami Gospodarczymi na poszczególnych wydziałach co najmniej raz na dwa miesiące, w których główną rolę odgrywać będą absolwenci PRZ.
- Wzmocnię współpracy z Fundacją Rozwoju PRZ

5. Intensyfikacja zajęć z praktykami

Chcemy postawić na wzbogacenie zajęć o komponent praktyczny, bazując na naszych

relacjach i współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, m.in.:

- wsparcie inicjatyw związanych z zapraszaniem gości z otoczenia społeczno-gospodarczego na zajęcia dydaktyczne - obecnie współpraca ta jest rzadko formalizowana (za część tego typu aktywności goście nie otrzymują wynagrodzenia)
- włączenie praktyków do procesów dydaktycznych, w sposób formalny część kursów mogłaby odbywać się w firmach lub praktycy mogliby prowadzić część zajęć na uczelni (np. semestralne zajęcia z praktykami z otoczenia społeczno-gospodarczego w języku angielskim)

6. Współpraca z organizacjami międzynarodowymi i towarzystwami naukowymi

Pragnę, aby Politechnika Rzeszowska zaczęła efektywniej współpracować z organizacjami międzynarodowymi oraz z krajowymi towarzystwami naukowymi

7. Budowanie wizerunku Politechniki Rzeszowskiej

Chcę budować wizerunek Politechniki Rzeszowskiej jako uczelni podążającej za trendami społeczno-gospodarczymi naszego regionu i kraju.

8. Kształtowanie wysokiej jakości kapitału ludzkiego, który generuje potencjał rozwojowy województwa.

Optymalizacja oferty dydaktycznej i wzmocnienie kadrowe, w tym rozwijanie kierunków kształcenia pod kątem zmieniających się potrzeb rynku pracy, regionalnej gospodarki oraz inteligentnych specjalizacji województwa. Wdrażanie nowoczesnych i interdyscyplinarnych systemów tj. STEM oraz umiędzynarodowienie uczelni.

- wzmocnienie jakości kształcenia w ramach istniejących i nowych kierunków studiów w odniesieniu do potrzeb rynku pracy i regionu;
- rozwijanie kierunków kształcenia dostosowanych do rozwijających się inteligentnych specjalizacji województwa, do potrzeb rynku pracy,
- rozwój kształcenia w obszarze STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics);
- włączenie w międzynarodowe sieci współpracy naukowej i dydaktycznej regionalnych uczelni w dziedzinach służących wzmocnieniu specjalizacji i konkurencyjności gospodarki regionu rozwój oferty studiów dla cudzoziemców w języku angielskim
- rozwijanie systemu kształcenia na poziomie wyższym wzmacniającego specjalizacje regionalne

9. Zwiększenie roli badań w stymulowaniu rozwoju gospodarki regionu

Zwiększenie potencjału gospodarki Podkarpacia poprzez współpracę pomiędzy sektorem nauki i gospodarki. Zacieśnianie współpracy między środowiskiem nauki i biznesu, w szczególności w zakresie precyzyjnego doboru tematyki projektów badawczych, aby osiągnąć nową jakość badań i prac rozwojowych oraz tworzenie wysokowartościowych usług przez sektor gospodarki. Rozwój regionu w tym obszarze wymaga również wsparcia systemu przygotowania wysokospecjalistycznej kadry. Komplementarność działań w zakresie instytucjonalnego i finansowego wsparcia partnerskiej współpracy sektora naukowego i gospodarczego, przy aktywnym udziale administracji lokalnej i regionalnej wzmocnią potencjał badawczy w regionie.

- zapewnienie odpowiedniej podaży kadry B+R;
- modernizacja i rozwój infrastruktury B+R;
- dostosowanie procesów badawczych i bazy badawczo-rozwojowej do zmieniających się potrzeb gospodarki;
- stymulowanie współpracy naukowo-badawczej z przedsiębiorstwami dla lepszego wykorzystania istniejącego potencjału i infrastruktury badawczej;
- rozwój badań podstawowych i stosowanych w ramach specjalizacji regionalnych, jako kluczowy czynnik wzmocnienia konkurencyjności województwa.

10. Inteligentne specjalizacje województwa

Wzmacnianie i rozwój inteligentnych specjalizacji gospodarczych regionu - Inteligentne specjalizacje jako czynnik determinujący przewagę konkurencyjną regionu, zostały zdefiniowane w oparciu o endogeniczne atuty i zasoby oraz profil działalności naukowo-badawczej i przedsiębiorczości. W województwie podkarpackim wyznaczono cztery inteligentne specjalizacje (RIS), tj. lotnictwo i kosmonautyka, motoryzacja, jakość życia oraz informacja i telekomunikacja. Współpraca w ramach inicjatyw sieciowych, szczególnie w zakresie wybranych RIS daje szansę budowania silnej zdywersyfikowanej branżowo regionalnej gospodarki oraz zwiększenia poziomu konkurencyjności podkarpackich przedsiębiorstw na rynku krajowym i zagranicznym. Działania w tym obszarze będą skoncentrowane na efektywnym wykorzystaniu zidentyfikowanych specjalizacji, aktywizujących przedsiębiorczość i innowacje.

- identyfikacja i wspieranie nowych oraz wzmacnianie istniejących inteligentnych specjalizacji określonych w Regionalnej Strategii Innowacji;
- podjęcie działań zmierzających do wypromowania regionalnych inteligentnych specjalizacji na poziomie krajowym;
- rozwój struktur sieciowych (w tym klastrów, grup producenckich i powiązań kooperacyjnych);
- tworzenie i optymalizacja warunków dla większej koncentracji kapitału zagranicznego oraz transferu know-how.

11. Budowa „kultury innowacyjności” w gospodarce regionalnej

Perspektywy gospodarki regionalnej zależą od poziomu innowacyjności sektora biznesu, naukowo-badawczego i instytucji publicznych oraz ich wzajemnego wspierania się. Dlatego ważne jest stworzenie płaszczyzny współpracy, w tym wymiany wiedzy i doświadczeń

- rozwój infrastruktury służącej podniesieniu innowacyjności przedsiębiorstw;
- współpraca i wymiana informacji pomiędzy przedsiębiorstwami a uczelniami w ramach centrów transferu technologii i ośrodków innowacyjności;
- wspieranie rozwoju klastrów i inicjatyw klastrowych;
- internacjonalizacja klastrów i inicjatyw klastrowych;
- wzrost współpracy pomiędzy klastrami i inicjatywami klastrowymi, a sferą nauki.

12. Wspieranie innowacyjności w gospodarce

Wspieranie innowacyjności oznacza rozwijanie nowych produktów i usług o wysokiej wartości dodanej, które decydują o pozycji konkurencyjnej regionalnych podmiotów gospodarczych. wsparcie rozwoju inkubatorów przedsiębiorczości;

- wsparcie rozwoju parków przemysłowych i technologicznych funkcjonujących w regionie;
- wzmacnianie istniejących i rozwijanie nowych innowacyjnych sektorów przemysłu;
- tworzenie i optymalizacja warunków dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, aktywności zawodowej i przedsiębiorczości;

13. Transformacja przemysłowa (Przemysł 4.0)

Przemysł 4.0 oznacza proces cyfryzacji przemysłu poprzez integrację sterowanych cyfrowo maszyn z siecią Internet, technologiami informacyjnymi i osobą fizyczną. Dzięki transformacji przemysł staje się bardziej wydajny, konkurencyjny i może zindywidualizować podejście do klienta. Transformacja przemysłowa pociągnie za sobą zmiany w strukturach gospodarczych na poziomie organizacji, zarządzania i sfery wytwórczej. Będzie ona miała swoje odniesienie także w relacji do odbiorców i konsumentów. Aby można było z sukcesem wdrożyć założenia Przemysłu 4.0 niezbędne są przede wszystkim inwestycje w zakresie infrastruktury technicznej tj. sieci elektroenergetycznych i teleinformatycznych oraz ich efektywna integracja. Istotnym warunkiem jest również wysoko wykwalifikowana kadra z potencjałem do stałego pogłębiania wiedzy i rozwoju umiejętności jak również włączenie pracodawców w proces kształcenia w szczególności w zakresie praktycznej nauki zawodu.

- kreowanie płaszczyzny współpracy pomiędzy administracją publiczną a sektorem przemysłu, biznesu i nauki w celu wymiany informacji i doświadczeń o Przemysle 4.0;
- dostosowanie ofert edukacyjnych oraz systemów kształcenia kadr dydaktycznych do wymogów Przemysłu 4.0;
- organizowanie szkoleń i konferencji poświęconych transformacji przemysłowej;

Wizja strategiczna Politechniki Rzeszowskiej do 2030 roku zawiera, kluczowe dla wszystkich interesariuszy, elementy przyszłego obrazu naszej Uczelni: autonomiczność, rozwojowość oraz działania i procesy w obszarze prowadzenia dydaktyki oraz nauki i badań, które odznaczają innowacyjnością w skali przede wszystkim regionu i kraju, ale również uwzględniają umiędzynarodowienie.

Sformułowane misja, wizja, kierunki oraz cele strategiczne rozwoju Politechniki Rzeszowskiej są podstawą do budowy strategii na poziomie poszczególnych wydziałów i jednostek Uczelni.

W efekcie określonych działań Uczelnia powinna uzyskiwać trwałe rezultaty w zakresie rozwijania konkurencyjnych dla gospodarki technologii, produktów i usług oraz rozwoju regionalnego kapitału ludzkiego i społecznego.

Realizacja określonych w *Strategii* działań wymagać będzie ciągłej poprawy ładu organizacyjnego Uczelni przy ścisłej współpracy z instytucjami otoczenia biznesu oraz dodatkowych zasobów ludzkich i kapitałowych.

Interesariusze	Dydaktyka	Nauka i badania	Pracownicy i sprawność organizacyjna
Interesariusze wewnętrzni	Rozwijanie i doskonalenie kierunków studiów i specjalności oraz form kształcenia zorientowanych rynkowo zgodnych z RSI województwa oraz kraju	Wzrost skuteczności w pozyskiwaniu grantów na badania (regionalne i krajowe agencje finansujące badania naukowe)	Uzyskanie ocen B+ w co najmniej 2 dyscyplinach w obszarze nauk inżyniersko-technicznych
	Wzrost zaangażowania pracowników w działania mające na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia	Wzrost liczby publikacji o punktacji powyżej 100 pkt, o wysokim Imact Factor oraz liczby cytowań, slotów na poziomie minimum 70 pkt	Wzrost efektywności mechanizmów alokacji subwencji poprzez tworzenie systemu projakościowego promującego działalność badawczo-rozwojową
	Wdrażanie podejścia projektowego i nowych technologii w procesie kształcenia (nauczania)	Wzrost skuteczności aplikowania o finansowanie zewnętrzne (środki przedsiębiorstw, samorządów)	Tworzenie rozwiązań systemowych zwiększających efektywność wykorzystania uczelnianej infrastruktury badawczej
	Podniesienie atrakcyjności i intensyfikacja działań promocyjnych i rekrutacyjnych (m.in. Akademickiego Chóru Politechniki Rzeszowskiej, Biura Karier, Klubu Uczelnianego AZS, Połoniny)	Interdyscyplinarność realizowanych badań, wykorzystujących potencjał intelektualny pracowników wszystkich wydziałów oraz/i infrastrukturalny Uczelni	Tworzenie warunków do wzrostu poziomu komercjalizacji nauki
	Tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi umiejętności i kompetencji wszystkich grup pracowniczych	Rozwój warsztatu badawczego (wykorzystanie nowych technologii)	Wzmocnienie i rozwój jednostek międzywydziałowych
	Tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi umiejętności i kompetencji wszystkich grup pracowniczych	Rozwój warsztatu badawczego (wykorzystanie nowych technologii)	Usprawnienie działalności naukowej Uczelni poprzez przyjęcie dyscyplin wiodących w skali uczelni
	Dalsze zwiększanie oferty obcojęzycznych ścieżek kształcenia (nauczania)	Efektywne zarządzanie zespołami pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych w ramach badań interdyscyplinarnych	Poprawa warunków lokalowych i zaplecza infrastrukturalnego dla rozwoju kształcenia (nauczania) i prac badawczych, w tym dla osób z niepełnosprawnościami
	Dalsze zwiększanie oferty obcojęzycznych ścieżek kształcenia (nauczania)	Upowszechnienie wiedzy poprzez zwiększanie udziału pracowników w wydarzeniach naukowych i zespołach badawczych (krajowych i międzynarodowych) oraz transferze wiedzy	Doskonalenie sprawności organizacyjnej jednostek administracyjnych, w szczególności wspierających prowadzenie i rozliczanie projektów, prac zleconych. Współpraca i wsparcie dla OW, Gazety PRz, SJO, CFiS

	Wspieranie aktywności studentów w samorządzie studenckim i doktoranckim oraz podejmujących ponadprogramowe praktyki i staże	Wzrost liczby patentów na wynalazki, oraz chronionych wzorów użytkowych	Rozwój skutecznego systemu motywacji i ewaluacji działalności pracowników
	Rozwijanie programów mobilności dydaktycznej (wyjazdy studyjne, w tym realizowane we współpracy z przedsiębiorcami)	Zwiększenie udziału/członkostwa w komitetach naukowych wysoko punktowanych czasopism	Upowszechnienie technologii kształcenia (nauczania) zdalnego
	Rozszerzenie oferty zajęć w trybie nauczania zdalnego	Zwiększenie zakresu udziału w <i>Programie Regionalnej Inicjatywy Doskonałości</i>	Tworzenie warunków dla rozwoju mobilności dydaktycznej i naukowej
	Dalszy rozwój zasobów bibliotecznych oraz dalsze rozszerzenie dostępu do e-księgozbioru	Promowanie i wspieranie aktywności naukowej studentów (w tym działalności kół naukowych) i doktorantów	Wzrost dostępności oprogramowania wspierającego proces kształcenia (nauczania) (wersje EDU) oraz prowadzenia badań
		Korzystanie z dostępnych środków finansowych na mobilność naukową	Dalszy rozwój Centrum Rekrutacji i Pomocy Materialnej
interesariusze zewnętrzni:	Intensyfikacja działań mających zachęcić młodzież do podejmowania studiów w regionie	Rozwój unikatowych badań o znaczeniu regionalnym i ponadregionalnym	Tworzenie z partnerami zewnętrznymi Uczelni sprzyjających warunków do studiowania. Współpraca z Fundacją Rozwoju PRz
	Rozwój zakresu i form współpracy z gospodarką i administracją regionalną i ponadregionalną	Wzrost liczby prac B+R realizowanych na rzecz podmiotów gospodarczych	Zwiększenie dostępności infrastruktury podmiotów zewnętrznych w celu prowadzenia badań naukowych przez pracowników uczelni
	Kreowanie unikatowych, dedykowanych form i warunków współpracy z przedsiębiorstwami	Wzrost poziomu internacjonalizacji działalności badawczej	Wzrost liczby laboratoriów prowadzonych pod patronatem przedsiębiorstw
	Dalszy rozwój współpracy ze szkołami średnimi	Wzrost rozpoznawalności w środowisku ponadlokalnym (działalność ekspercka)	Wzrost nakładów na B+R finansowanych ze środków przedsiębiorstw
	Rozwój wspólnej promocji, w tym formuła <i>Regionalnej inicjatywy promocji uczelni</i>	Rozwój działalności naukowej i organizacyjnej Centrum Projektowego Fraunhofera dla Zaawansowanych Technologii Lekkich	Wzmocnienie współpracy z administracją publiczną w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych

