

**Strategia Rozwoju
Wydziału Nauk Ścisłych i Technicznych
na lata 2026-2029**

projekt do konsultacji ze Wspólnotą Uczelni

Obszar strategiczny I: Badania naukowe

I.1. Rozwój głównych gałęzi badań w zakresie dyscyplin realizowanych na wydziale

Wsparcie badań o charakterze aplikacyjnym i podstawowym w kluczowych obszarach wyznaczonych przez dyscypliny reprezentowane na Wydziale. Instytuty określają strategiczne kierunki badawcze, które będą systematycznie rozwijane w okresie obowiązywania strategii, z uwzględnieniem ich potencjału naukowego, możliwości wdrożeniowych oraz znaczenia dla rozwoju regionu i kraju.

I.2. Wydziałowy system "małych grantów" dla młodych naukowców

Utworzenie funduszu wydziałowego finansującego niewielkie projekty badawcze dla osób do 5 lat po doktoracie oraz dofinansowanie wyjazdów konferencyjnych.

I.3. Wydziałowy system wsparcia aparatury „Fundusz Innowacyjnej Aparatury Wydziałowej

Utworzenie funduszu wydziałowego finansującego zakup aparatury otwierającej nowe tematyki badawcze lub wykorzystanej przez zespoły badawcze z więcej niż jednego instytutu.

I.4. Wydziałowy system wsparcia nowych zespołów badawczych – „Kuźnia liderów”

Utworzenie funduszu wydziałowego wspierającego finansowo pierwszy rok działalności nowego zespołu badawczego, którego liderem jest osoba pierwszy raz pełniąca tę funkcję.

I.5. "Małe recenzje" dla wniosków grantowych

Wdrożenie mechanizmu wewnętrznej recenzji skróconych wersji wniosków projektowych z udziałem doświadczonych badaczy.

I.6. Umiędzynarodowienie badań – granty europejskie i międzynarodowe

Celowe działania mające na celu wyszukanie potencjalnych kandydatów do realizacji grantów europejskich, wraz z systemem wspierającym te aplikacje (benefity dla kandydatów). Dążenie do zwiększenia liczby projektów realizowanych przez pracowników WNST w ramach współpracy międzynarodowej, a tym samym zwiększenie rozpoznawalności WNST na arenie międzynarodowej. Rozwijanie naukowej współpracy bilateralnej i wielostronnej.

I.7. Organizacja cyklicznych seminariów naukowych, podczas których zewnętrzni prelegenci oraz kadra wydziału będą prezentować prowadzone badania.

Obszar strategiczny II: Osoby studiujące i kształcenie

II.1. Modernizacja i elastyczność programów studiów „Program Innowacyjnego Kształcenia”

Tworzenie nowych kierunków i ścieżek (np. chemia żywności, kontrola jakości, zielone technologie, analiza danych), dostosowanie programów do potrzeb rynku pracy poprzez zwiększenie udziału przedsiębiorców w radach dydaktycznych, zwiększenie udziału kształcenia projektowego (nowe ścieżki na drugim stopniu). Zwiększenie udziału przedsiębiorców w kreowaniu programu studiów jak i poszukiwanie przestrzeni współpracy z przedsiębiorcami. Zewnętrzne certyfikacje. Wsparcie w tworzeniu kursów specjalistycznych i studiów podyplomowych, które dostosowane będą do potrzeb rynku pracy oraz umożliwią dalszy rozwój zawodowy absolwentów. Doskonalenie jakości kształcenia poprzez efektywne wykorzystanie potencjału WNST: interdyscyplinarność kształcenia, rozwój kierunków prowadzonych we współpracy międzydyscyplinowej.

II.2. Zwiększanie upodmiotowienia studentów i doktorantów

Rozwój kół naukowych, organizacja konferencji i warsztatów, spotkania władz dziekańskich z całą społecznością studentów.

II.3. Systematyczna poprawa warunków studiowania „Program Modernizacji i Innowacji Infrastruktury Dydaktycznej”

Działania ukierunkowane na sukcesywną modernizację infrastruktury dydaktycznej. Obejmują one m.in. przekształcanie wybranych pracowni dydaktycznych w przestrzenie sprzyjające aktywnemu uczeniu się, doposażenie laboratoriów specjalistycznych, poprawę dostępności zasobów cyfrowych, rozwój platform e-learningowych. Celem jest zwiększenie komfortu studiowania, podniesienie efektywności procesu kształcenia oraz wzmocnienie zaangażowania studentów w życie akademickie.

II.4. Opracowanie ram koncepcyjnych systemu mikropoświadczeń potwierdzających kompetencje

Rozpoczęcie prac nad stworzeniem systemu mikropoświadczeń (microcredentials) w ramach oferty dydaktycznej Wydziału. Działania obejmą identyfikację możliwych do certyfikacji kompetencji, analizę potrzeb interesariuszy (studentów, pracodawców, kadry), przegląd

rozwiązań stosowanych w środowiskach akademickich w Europie, a także i uwzględnienie ram organizacyjno-formalnych przyjętych na poziomie Uczelni. Celem jest przygotowanie spójnej koncepcji pozwalającej na elastyczne, modułowe kształcenie odpowiadające na potrzeby współczesnego rynku pracy.

II.5. Opracowanie ram koncepcyjnych i pilotażowe wdrożenie modelu „Service Learning” w programach kształcenia

Stworzenie ram koncepcyjnych modelu „Service Learning” w ramach oferty dydaktycznej Wydziału. Działania obejmą identyfikację potencjalnych partnerów społecznych (organizacje pozarządowe, instytucje publiczne, lokalne społeczności), analizę możliwości powiązania działań społecznych z efektami uczenia się, przegląd dobrych praktyk stosowanych w środowiskach akademickich za granicą oraz opracowanie formalnych, organizacyjnych i dydaktycznych założeń niezbędnych do pilotażowego wdrożenia tej formy kształcenia. Celem jest przygotowanie spójnej koncepcji, która pozwoli na łączenie nauki akademickiej z praktycznym zaangażowaniem społecznym, wspierając rozwój kompetencji zawodowych, obywatelskich i interpersonalnych studentów.

Obszar strategiczny III: Kadra

III.1. Pracownicy techniczni i administracja jako wizytówka wydziału „Inicjatywa Profesjonalnego Zaplecza Wydziału”

Pracownicy administracyjni i techniczni odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu wizerunku Wydziału – zarówno wewnątrz, jak i w kontaktach zewnętrznych. W związku z tym planowane jest systematyczne podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych poprzez udział w specjalistycznych szkoleniach, warsztatach i kursach doskonalących, dostosowanych do konkretnych obszarów działania (m.in. zarządzanie dokumentacją, obsługa systemów informatycznych, komunikacja interpersonalna, bezpieczeństwo informacji). Celem tych działań jest zwiększenie efektywności pracy, poprawa jakości obsługi pracowników naukowych, studentów oraz interesariuszy zewnętrznych, a także wzmocnienie kompetencji miękkich i technicznych personelu. Istotnym elementem zadania będzie także modernizacja i optymalizacja procesów administracyjnych – w szczególności obiegu dokumentów – w kierunku większej cyfryzacji, przejrzystości i dostępności. Efektem realizacji zadania będzie profesjonalne i przyjazne zaplecze administracyjno-techniczne, stanowiące solidne wsparcie dla działalności dydaktycznej, naukowej i organizacyjnej Wydziału. Regularne spotkania z pracownikami NNA, promowanie sukcesów i zaangażowania pracowników administracyjno-technicznych, równe traktowanie w komunikacji wewnętrznej np. uwzględnianie ich w podziękowaniach po konferencjach, wydarzeniach, projektach, budowanie partnerskiej kultury organizacyjnej, w której pracownicy techniczni i administracyjni nie są "obsługą", lecz równorzędnymi uczestnikami wspólnej misji Wydziału, działania integracyjne obejmujące wszystkich pracowników, wprowadzenie nagród i wyróżnień dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

III.2. Rozwój kompetencji dydaktycznych i badawczych

System szkoleń w zakresie nowoczesnych metod dydaktycznych, umiejętności cyfrowych i językowych. System szkoleń pozwalających na realizację zajęć w innych dyscyplinach niż macierzysta. Doskonalenie kadry poprzez zapewnienie szkoleń, których celem będzie wsparcie kadry w pozyskiwaniu środków z funduszy zewnętrznych oraz rozwój umiejętności niezbędnych w karierze naukowej. Organizacja szkoleń i spotkań informacyjnych będzie dostosowana do bieżących potrzeb kadry, zapewniając wsparcie wszystkim grupom pracowniczym (kadra badawcza, badawczo-dydaktyczna, dydaktyczna, techniczna

i administracyjna) w ich rozwoju zawodowym. Zachęcanie kadry do korzystania z ofert projektowych, szkoleniowych i rozwojowych realizowanych w Uniwersytecie Śląskim, co pozwoli na integrację wydziału z szerszą strukturą uczelni oraz wykorzystanie dostępnych zasobów i możliwości rozwojowych na poziomie uniwersyteckim.

III.3. Identyfikacja pracowników z Wydziałem Nauk Ścisłych i Technicznych i Uniwersytetem Śląskim „Wspólnota WNST – Integracja i Informacja”

Wzmocnienie integracji pracowników z Wydziałem Nauk Ścisłych i Technicznych oraz Uniwersytetem Śląskim poprzez organizację cyklicznych wydarzeń wydziałowych, sprzyjających swobodnej wymianie opinii oraz budowaniu relacji wewnątrz wspólnoty akademickiej. Wsparcie nowych pracowników poprzez dystrybucję informatora wydziałowego i opracowanie poradnika „Praca na Uniwersytecie” zawierającego najważniejsze procedury i zasady funkcjonowania uczelni. Równolegle planowane jest udoskonalenie stron internetowych Wydziału i instytutów jako podstawowego źródła informacji – zarówno dla pracowników, jak i interesariuszy zewnętrznych – w zakresie potencjału badawczego, oferty dydaktycznej, współpracy z otoczeniem i procedur administracyjnych.

Najważniejsze wyzwania kadrowe wydziału w perspektywie lat 2026-2029, których realizacja będzie istotna z perspektywy wyżej opisanych zadań wydziału:

Z perspektywy Wydziału, możliwość zatrudniania utalentowanych pracowników naukowo-dydaktycznych oraz badaczy stanowi warunek konieczny do zapewnienia stabilnego rozwoju jednostki, efektywnego przekazu wiedzy oraz generowania nowej jakości w działalności naukowej i dydaktycznej. Problemy związane z kadrą na Wydziale Nauk Ścisłych i Technicznych są wieloaspektowe i wynikają zarówno z uwarunkowań systemowych, jak i lokalnych realiów. Poniżej najczęściej występujące problemy kadrowe:

1. Starzenie się kadry i brak następców

- Wysoki średni wiek pracowników badawczo-dydaktycznych, szczególnie wśród profesorów tytularnych.
- Niska liczba młodych pracowników z doktoratem, gotowych przejąć odpowiedzialność za kierowanie zespołami, projektami czy dydaktykę.
- Ograniczona liczba habilitacji i awansów w młodszej kadrze.

2. Trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników

- Niewystarczająca atrakcyjność finansowa stanowisk w porównaniu z sektorem przemysłu i firmami technologicznymi (szczególnie w obszarach takich jak informatyka, inżynieria czy AI).
- Brak stabilnych ścieżek rozwoju kariery dla młodych naukowców i doktorantów.
- Niewielka mobilność międzynarodowa i trudności w przyciąganiu pracowników z zagranicy.

3. Nierównomierne obciążenie dydaktyczne i brak elastyczności

- Nierówny podział obowiązków dydaktycznych – przeciążenie części kadry, przy jednoczesnym niewykorzystaniu potencjału innych.
- Ograniczona gotowość części kadry do podejmowania zajęć na nowych lub zmodyfikowanych kierunkach studiów.
- Niska elastyczność w dostosowywaniu kompetencji do potrzeb rynku i zmian programowych.

4. Braki kompetencyjne

- Niewystarczające kompetencje cyfrowe i technologiczne u części kadry – ograniczają wdrażanie nowoczesnych metod nauczania.

- Niska znajomość narzędzi AI, symulacji komputerowych, blended learning czy nowoczesnych środowisk obliczeniowych.
 - Ograniczone umiejętności miękkie (np. praca projektowa, mentoring, zarządzanie zespołem badawczym).
5. Ograniczony udział w szkoleniach i rozwoju zawodowym
- Niewielka liczba pracowników aktywnie uczestniczących w szkoleniach z dydaktyki, cyfryzacji czy zarządzania.
 - Brak systemowych zachęt i obowiązków w zakresie doskonalenia kompetencji.
 - Niski priorytet rozwoju zawodowego w codziennej pracy akademickiej.
6. Niska konkurencyjność w pozyskiwaniu grantów i projektów badawczych
- Część kadry nie angażuje się w aplikowanie o środki zewnętrzne.
 - Ograniczona umiejętność pisanie i zarządzania projektami międzynarodowymi.
 - Brak zespołów interdyscyplinarnych i strategii mentoringu młodszych badaczy.
7. Niedobór kadry w wybranych dyscyplinach
- Trudności z obsadą dydaktyczną w niektórych kierunkach (np. informatyka, automatyka).
 - Brak ekspertów w rozwijających się dziedzinach (np. data science, cyberbezpieczeństwo).
 - Ryzyko zamykania zajęć lub kierunków z powodu braku odpowiednio wykwalifikowanych prowadzących

Obszar strategiczny IV: Wpływ społeczny

IV.1. Upowszechnianie nauki i współpraca ze szkołami

Organizacja wydarzeń popularyzatorskich (Święto PI, Noc Naukowców), kontynuowanie uczestnictwa w targach edukacyjnych (województwo śląskie). Położenie nacisku na współpracę z nauczycielami – warsztaty, konferencje, centrum szkoleniowe CERN.

IV.2. Współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym „Dialog Nauki, Przemysłu i Regionu”

Seminaria z udziałem absolwentów i przedstawicieli przemysłu, udział w „śniadaniach biznesowych”, wspólne projekty rozwojowe. Wspieranie rozwoju regionu śląskiego zasobami badawczymi oraz kapitałem intelektualnym, budowanie trwałych relacji z podmiotami lokalnymi, jednostkami samorządowymi, NGO oraz przedsiębiorcami opartymi na wzajemnej współpracy.

IV.3. Promocja oferty edukacyjnej i badawczej

Kampanie promocyjne, działania wizerunkowe, w tym oznakowanie budynków, wydarzenia promujące kierunki ścisłe i techniczne, współpraca z miastami w których Wydział ma swoje budynki (np. Dzień Ziemi z miastem, Dzień Zdrowia z miastem). Poprawa identyfikacji wizualnej budynków wydziału, co ułatwi orientację dla osób odwiedzających oraz wzmocni wizerunek wydziału jako nowoczesnej i dynamicznej placówki naukowej.

Obszar strategiczny V: Współpraca z otoczeniem międzynarodowym

V.1. Akredytacje międzynarodowe i poszerzenie oferty dla studentów zagranicznych

Uzyskanie akredytacji Eurobachelor® i Euromaster® jako potwierdzenie zgodności programów z europejskimi standardami. Zwiększenie oferty kształcenia w języku angielskim, ukształtowanie WNSiT jako placówki przyjaznej studentom z zagranicy.

V.2. Organizacja wydarzeń międzynarodowych

Konferencje, szkoły letnie (m.in. SPINAKER), seminaria z udziałem zagranicznych partnerów. Wspomaganie organizowania na WNST międzynarodowych konferencji naukowych.

V.3. Angażowanie w projekty i umiędzynarodowienie

Zachęcanie do udziału w projektach, wyjazdach zagranicznych i współpracy międzynarodowej. Wsparcie finansowe w realizacji projektów międzynarodowych o szczególnym znaczeniu.

Obszar strategiczny VI: Infrastruktura

Najważniejsze wyzwania infrastrukturalne, przed jakimi stoi wydział nauk ścisłych i technicznych:

1. Przestarzała infrastruktura laboratoriów i pracowni
 - Wiele pracowni wyposażonych jest w sprzęt technologiczny, który nie spełnia wymogów nowoczesnych badań i dydaktyki.
 - Konieczność modernizacji aparatury badawczej i dydaktycznej, by sprostać wymaganiom rynku pracy i trendom naukowym.
2. Niewystarczające dostosowanie do blended learning i cyfryzacji
 - Brak nowoczesnych narzędzi i infrastruktury do prowadzenia zajęć hybrydowych i zdalnych.
 - Ograniczona liczba pracowni wyposażonych w interaktywne tablice, kamery, systemy nagłośnienia oraz oprogramowanie do nauczania online.
 - Potrzeba integracji systemów IT z infrastrukturą dydaktyczną.
3. Problemy z infrastrukturą techniczną i sieciową
 - Niewystarczająca przepustowość i bezpieczeństwo sieci komputerowej, co utrudnia prowadzenie badań wymagających dużych zasobów obliczeniowych i pracy z danymi (big data, AI) – kampus Sosnowiec ul Będzińska
 - Brak odpowiedniego zaplecza serwerowego oraz systemów do przechowywania i analizy danych naukowych.
 - Konieczność inwestycji w nowoczesne rozwiązania IT oraz cyberbezpieczeństwo.
4. Niedostateczne wsparcie techniczne i serwisowe
 - Ograniczone zasoby personelu technicznego do obsługi i konserwacji specjalistycznej aparatury.

VII Wydziałowe cele strategiczne uzupełniających cele uczelniane w związku ze specyfiką jednostki.

VII.1. Rozbudowa i modernizacja istniejącej infrastruktury uczelni (infrastruktura dydaktyczna, badawcza, wspierająca): Modernizacja laboratoriów dydaktycznych i badawczych

Unowocześnienie i dostosowanie pracowni dydaktycznych do blended learning, zakup nowoczesnej aparatury (robotyka, technologie AI, chemia analityczna, fizyka, inżynieria materiałowa, inżynieria biomedyczna, informatyka)

Najważniejsze działania konieczne do osiągnięcia celu:

1. Analiza potrzeb i planowanie strategiczne
 - 1.1. Audyt istniejącej infrastruktury dydaktycznej (stan techniczny, wyposażenie, przydatność w kształceniu hybrydowym).
 - 1.2. Identyfikacja priorytetowych kierunków i specjalności, w których wdrożenie blended learningu i nowej aparatury przyniesie największe korzyści.
 - 1.3. Opracowanie szczegółowego planu modernizacji pracowni i zakupu sprzętu, uwzględniającego kierunki strategiczne i potencjał rozwojowy.
2. Adaptacja pracowni do blended learning
 - 2.1. Wyposażenie pracowni w sprzęt do prowadzenia zajęć hybrydowych (kamery, mikrofony, monitory interaktywne, tablice cyfrowe).
 - 2.2. Tworzenie cyfrowych zasobów dydaktycznych (nagrania, instrukcje, symulacje, e-podręczniki).
 - 2.3. Zapewnienie dostępu do oprogramowania i platform edukacyjnych wspierających naukę zdalną i interaktywną.
3. Zakup nowoczesnej aparatury i wyposażenia
 - 3.1. Opracowanie listy niezbędnej aparatury dla poszczególnych dziedzin (robotyka, AI, chemia analityczna, fizyka, itp.).
 - 3.2. Konsultacje z zespołami badawczo-dydaktycznymi w celu doprecyzowania wymagań sprzętowych.
 - 3.3. Przygotowanie specyfikacji technicznej i procedur zakupowych (zgodność z PZP lub innymi zasadami finansowania).
 - 3.4. Wdrożenie i uruchomienie nowej aparatury, testy, kalibracja, przeszkolenie użytkowników.

4. Pozyskiwanie środków finansowych.

- 4.1. Zgłoszenie projektów do wewnętrznych programów rozwoju uczelni lub inicjatyw rektorskich.
- 4.2. Aplikowanie o środki zewnętrzne – programy MEiN, fundusze UE (FERS, EFS+), fundacje, współpraca z przemysłem.
- 4.3. Współpraca z partnerami zewnętrznymi (przemysł, klastry technologiczne, instytuty badawcze) w zakresie współfinansowania lub doposażenia.

5. Wdrożenie, ewaluacja i optymalizacja

- 5.1. Wdrożenie zmodernizowanych pracowni i uruchomienie nowych modułów dydaktycznych.
- 5.2. Ewaluacja efektów – ankiety wśród studentów i nauczycieli, analiza wykorzystania sprzętu.
- 5.3. Utrzymanie i rozwój infrastruktury – przeglądy techniczne, aktualizacja oprogramowania, planowanie rozwoju w kolejnych latach.
- 5.4. Promocja działań – pokazanie nowoczesnych pracowni i sprzętu w materiałach promocyjnych i rekrutacyjnych.

Zasoby potrzebne do realizacji celu

Osobowe:

- Zespół projektowy – odpowiedzialny za planowanie, nadzór, sprawozdawczość.
- Specjaliści ds. dydaktyki i blended learning – do projektowania modeli nauczania.
- Technicy, informatycy, laboranci – do wdrażania i obsługi sprzętu oraz systemów.
- Kadry akademickie – przeszkolone do pracy z nową aparaturą i prowadzenia zajęć hybrydowych.
- Administratorzy IT i LMS – do integracji platform edukacyjnych.

Finansowe:

- Środki własne jednostki (np. fundusz, dydaktyczny).
- Środki centralne uczelni (np. inwestycje strategiczne, dotacje celowe).

Finansowanie zewnętrzne:

- programy MEiN (np. Inicjatywa Doskonałości, RID),
- fundusze unijne (np. FERS, EFS+),
- granty tematyczne (NCBiR, FNP),
- środki z partnerstw przemysłowych.
- Rezerwy na serwis, eksploatację i utrzymanie aparatury.

Infrastrukturalne:

- Sale i pracownie dydaktyczne – odpowiednio przystosowane lokalowo i technicznie (sieć, prąd, wentylacja, bezpieczeństwo).
- Sprzęt i aparatura specjalistyczna, m.in.:
 - Roboty edukacyjne i przemysłowe
 - Zestawy do nauki i testowania AI (np. platformy z kamerami, czujnikami)
 - Aparatura do analizy chemicznej
 - Przyrządy fizyczne
 - Stanowiska do badań materiałowych
 - Symulatory i sprzęt bioinżynieryjny
 - Stacje robocze, komputery, serwery obliczeniowe
- Interaktywne tablice, monitory, kamery konferencyjne, mikrofony, nagłośnienie
- Platformy e-learningowe

Inne:

- Zasoby organizacyjne i formalne
- Zgody administracyjne i decyzje władz uczelni – zatwierdzenie planów i harmonogramów.
- Procedury zakupowe i przetargowe – przygotowane zgodnie z przepisami PZP.
- Harmonogram realizacji – realny plan etapów modernizacji i zakupów.
- System ewaluacji i raportowania postępów.

VII.2. Wykorzystanie nowych instrumentów oddziaływania Uniwersytetu na otoczenie: Promocja i rozpoznawalność Wydziału Nauk Ścisłych i Technicznych

Zintegrowana strategia promocyjna kierunków i osiągnięć, zwiększenie obecności w mediach i rankingach.

Najważniejsze działania konieczne do osiągnięcia celu:

1. Strategia komunikacyjna

- 1.1. Zdefiniowanie kluczowych komunikatów promocyjnych (unikalne cechy kierunków, sukcesy naukowe i dydaktyczne).
- 1.2. Określenie grup docelowych (kandydaci, media, partnerzy, alumni).
- 1.3. Stworzenie jednolitego języka komunikacji i spójnej identyfikacji wizualnej.
- 1.4. Przygotowanie rocznego planu komunikacyjnego (kalendarz wydarzeń, publikacji, kampanii).

2. Promocja w mediach i social mediach

- 2.1. Systematyczne przygotowywanie i dystrybucja treści medialnych (notatki prasowe, artykuły, podcasty, filmy).
- 2.2. Rozwijanie obecności w mediach społecznościowych (Facebook, Instagram, LinkedIn, TikTok, YouTube):
- 2.3. Budowanie relacji z dziennikarzami i mediami lokalnymi, ogólnopolskimi i branżowymi.
- 2.4. Aktywna reakcja na aktualne wydarzenia społeczne i naukowe (komentarze ekspertów).

3. Promocja kierunków studiów

- 3.1. Kampanie promocyjne kierunków (reklama online, filmy promocyjne, opinie absolwentów).
- 3.2. Organizacja Dni Otwartych, webinarów i spotkań z kandydatami.
- 3.3. Współpraca ze szkołami średnimi i nauczycielami – promocja przez ambasadorów uczelni.
- 3.4. Personalizacja oferty – materiały promocyjne dopasowane do potrzeb różnych grup kandydatów.

4. Eksponowanie osiągnięć naukowych i dydaktycznych

- 4.1. Promocja grantów, publikacji, patentów, projektów badawczych i nagród.
- 4.2. Pokazywanie sukcesów studentów i absolwentów (np. w konkursach, start-upach, programach międzynarodowych).
- 4.3. Wykorzystanie rankingów tematycznych i branżowych do budowania narracji o jakości kształcenia.

5. Praca nad obecnością w rankingach

- 5.1. Współpraca z zespołami rankingowymi i analiz strategicznych (aktualność danych, poprawa wskaźników).
- 5.2. Działania na rzecz poprawy widoczności publikacyjnej (repozytoria, cytowania, ORCID).

6. Koordynacja i współpraca wewnętrzna

- 6.1. Ustalenie kanałów przepływu informacji o sukcesach i wydarzeniach z jednostek do działu promocji.
- 6.2. Współpraca z naukowcami i studentami w zakresie promocji ich projektów.

7. Ewaluacja i optymalizacja działań

7.1. Regularny monitoring efektów działań promocyjnych (zasięgi, zaangażowanie, publikacje).

7.2. Analiza efektywności kampanii promujących kierunki i osiągnięcia.

7.3. Modyfikacja strategii w oparciu o dane i zmieniające się trendy komunikacyjne.

Zasoby potrzebne do realizacji celu

Osobowe:

- Zespół ds. promocji wydziału z doświadczeniem w promocji akademickiej.
- Eksperti merytoryczni (nauczyciele akademicy, badacze) do tworzenia i weryfikacji treści.

Finansowe:

- fundusze wydziału, projekty zewnętrzne, wsparcie centralne Uniwersytetu Śląskiego

Przeznaczenie:

- Budżet na kampanie promocyjne (media społecznościowe, reklama online, tradycyjne media).
- Środki na produkcję materiałów promocyjnych (filmy, ulotki, infografiki).
- Fundusze na udział w konferencjach, targach edukacyjnych i rankingach.

Infrastrukturalne:

- Narzędzia do zarządzania mediami społecznościowymi i analiz (np. Google Analytics).
- Profesjonalne oprogramowanie do tworzenia materiałów graficznych i wideo.
- Platforma do publikacji i dystrybucji materiałów (strony internetowe, blogi, newslettery).
- System monitorowania i raportowania obecności w mediach i rankingach.

VII.3. Chemia Przyszłości – Relokacja z Zachowaniem Ciągłości Badań

Zapewnienie sprawnej i bezpiecznej relokacji pracowników oraz wyposażenia do nowego budynku Wydziału „Śląskie Interdyscyplinarne Centrum Chemii”, z zachowaniem ciągłości prowadzonych badań naukowych oraz wysokiego standardu warunków pracy i bezpieczeństwa, co przyczyni się do wzmocnienia potencjału badawczego i dydaktycznego wydziału.

Najważniejsze działania konieczne do osiągnięcia celu:

1. Planowanie i koordynacja przeprowadzki

- Opracowanie szczegółowego harmonogramu przenosin z podziałem na zespoły badawcze i laboratoria.

- Wyznaczenie zespołu projektowego odpowiedzialnego za logistykę i nadzór nad przenosinami.
2. Inwentaryzacja i zabezpieczenie aparatury oraz materiałów badawczych
 - Sporządzenie dokładnej listy sprzętu i materiałów oraz ocena ich stanu.
 - Zapewnienie odpowiednich warunków transportu i zabezpieczeń dla aparatury wrażliwej.
 3. Zabezpieczenie ciągłości badań
 - Identyfikacja kluczowych eksperymentów i projektów wymagających kontynuacji bez przerw.
 4. Optimalizacja i adaptacja przestrzeni
 - Współpraca z administracją i projektantami w celu dostosowania opuszczonych laboratoriów do specyficznych potrzeb badawczych.
 - Wprowadzenie ewentualnych zmian usprawniających organizację pracy i bezpieczeństwo.

Zasoby potrzebne do realizacji celu

Osobowe:

- Zespół koordynacyjny ds. relokacji (koordynator, przedstawiciele laboratoriów, administracja, BHP, logistyka).
- Pracownicy techniczni i serwisowi do demontażu, pakowania, transportu i montażu aparatury.
- Przeszkoleni operatorzy aparatury do uruchamiania urządzeń w nowym miejscu.

Finansowe:

Środki na:

- transport, montaż i serwisowanie aparatury naukowej,
- ewentualne naprawy, modernizacje i adaptacje techniczne,
- wsparcie doradcze i techniczne (np. eksperci zewnętrzni, inżynierowie bezpieczeństwa).

Inne:

- Odpowiedni sprzęt transportowy
- Materiały do bezpiecznego pakowania (skrzynie, oznaczenia, materiały izolujące, etykiety RFID).