

**Analiza SWOT Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie 2014/2015**

		POZYTYWNE	NEGATYWNE
		Mocne strony	Słabe strony
<b>CZYNNIKI WEWNĘTRZNE</b>	<b>Nauka i badania</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rosnące zaangażowanie pracowników naukowych w pozyskiwanie grantów i projektów badawczych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niewystarczająca promocja sukcesów UKSW w środowisku zewnętrznym lub brak osiągnięć stricte użytkowych, które miałyby znaczący wpływ na otoczenie gospodarczo-społeczne</li> <li>Deficyt współpracy z innymi ośrodkami akademickimi lub naukowymi nad wspólnymi projektami badawczymi</li> <li>Niewystarczająca współpraca wewnętrzna (pomiędzy jednostkami uczelnianymi) oraz zewnętrzna (między ośrodkami akademickimi) w pozyskiwaniu i realizowaniu grantów oraz wymianie doświadczeń; niski stopień zaangażowania studentów lub doktorantów w tworzenie zespołów badawczych zarządzanych przez kadre dydaktyczno-naukową</li> </ul>
	<b>Kształcenie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przyjazna atmosfera pozwalająca na bliższe kontakty kadry naukowej ze studentami, co jest pomocne też przy ukierunkowywaniu ich kariery</li> <li>Aktywność wydziałów w różnych formach współpracy z otoczeniem zewnętrznym oraz w wymianie informacji o dobrych praktykach</li> <li>Treści zajęć dydaktycznych są regularnie weryfikowane i aktualizowane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niedostateczna znajomość języków obcych wśród studentów i absolwentów</li> <li>Niewystarczająca oferta przedmiotów specjalizacyjnych prowadzonych w języku obcych</li> <li>Mała oferta zajęć e-learningowych</li> <li>Zbyt mało zajęć o charakterze praktycznym lub zawodowym pozwalających na lepsze wykorzystanie wiedzy teoretycznej (kursy, szkolenia, warsztaty, konwersatoria, ćwiczenia z udziałem dydaktyków i praktyków)</li> <li>Wśród absolwentów deficyty wiedzy dotyczącej pozyskiwania dodatkowych środków lub źródeł finansowania, realizacji projektów długofalowych, brak wystarczających kompetencji językowych, komunikacyjnych i retorycznych, jak też umiejętności edukacyjnych</li> <li>Brak kierunków wielotematycznych, umożliwiających interdyscyplinarne poszerzenie specjalizacji np. o elementy ekonomii lub wiedzy o nowych technologiach</li> <li>Konieczność uaktualniania oferty studiów podyplomowych z uwzględnieniem bieżącego zapotrzebowania rynku i uwarunkowań kulturowych</li> <li>Niedobór przedmiotów praktycznych</li> </ul>
	<b>Kadra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wysoko wykwalifikowana kadra, której kompetencje korespondują z bieżącymi wymogami działalności naukowej i dydaktycznej oraz są doceniane przez przedstawicieli środowiska gospodarczo-społecznego</li> <li>Przyjęcie systemu oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niewystarczające kompetencje biznesowe kadry (w tym pracowników Biura Karier), braki w wiedzy marketingowej oraz wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi</li> <li>Nieumiejętność wykorzystania platformy e-learningu przez pracowników naukowo-dydaktycznych; słaba promocja tej formy zajęć</li> <li>Za mała aktywność kadry w środkach społecznego przekazu</li> <li>Nie wszyscy pracownicy mają wyznaczone terminy dyżurów, co niekiedy jest związane z brakiem sali</li> <li>Niewystarczająca dyspozycyjność kadry naukowo-dydaktycznej w aktywnym zaangażowaniu się w działania pro jakościowe</li> </ul>
	<b>Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wypracowanie przez Biuro Karier wszechstronnego modelu współpracy z pracodawcami</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niedoskonałości systemu okresowej oceny pracy kadry naukowo-dydaktycznej</li> <li>Niska frekwencja w badaniach ewaluacyjnych</li> </ul>
	<b>Infrastruktura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nowoczesny kampus główny</li> <li>Prace na rzecz udoskonalania i rozwijania infrastruktury informatycznej uczelni</li> <li>Funkcjonowanie Uczelnianego Centrum Laboratoryjnego przy WFCh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Układ strony internetowej uczelni nie jest intuicyjny; konieczność weryfikacji treści oraz aktywnego zarządzania informacjami również na stronach wydziałowych (w tym zadbania o mapy z aktualnymi linkami do stron internetowych powiązanych z poszczególnymi jednostkami, np. organizacji studenckich lub doktoranckich)</li> <li>Niespójność polityki marketingowej uczelni i poszczególnych jednostek; brak długofalowej koncepcji działań; pracownicy naukowo-dydaktyczni mają niewielki udział w ekspertyzach środowiska medialnego (brak ambasadorów marki, liderów opinii, którzy mogliby stać się autorytetami dla opinii publicznej)</li> <li>Komunikacja marketingowa i działania promocyjne są zbyt słabe, a specyfika uczelni pozostaje nieznana (zagrożenie stereotypizacji)</li> <li>Brak nowoczesnej i rozbudowanej biblioteki, zły stan bibliotek wydziałowych lub ich brak</li> <li>Złe wyposażenie części laboratoriów i sal dydaktycznych</li> </ul>
<b>Wizerunek uczelni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renoma kierunków kościelnych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stereotypowe postrzeganie uczelni</li> <li>Kojarzenie uczelni wyłącznie z naukami humanistycznymi i społecznymi, słaba identyfikacja kierunków z dziedziny nauk przyrodniczych</li> </ul>	

## Szanse

## Zagrożenia

### Nauka i badania

- Zwiększenie współpracy z krajowymi i zagranicznymi ośrodkami akademickimi oraz naukowymi; pozyskiwanie grantów oraz projektów badawczych
- Zaangażowanie forum wymiany doświadczeń naukowych i badawczych pomiędzy poszczególnymi jednostkami uczelnianymi
- Systematyczne zwiększenie się liczby projektów i grantów badawczych

- Nierównomierne szanse realizacji projektów lub grantów dla poszczególnych dziedzin nauki

### Kształcenie

- Budowanie kultury kształcenia ustawicznego
- Motywowanie społeczności studenckiej i doktoranckiej do rozwoju przez popieranie ich inicjatyw oraz bogatą ofertę kształcenia teoretycznego i praktycznego realizowanego w środowisku uczelnianym lub zewnętrznym; promocja mobilności studenckiej oraz doktoranckiej
- Dbanie o kulturę osobistą studentów
- Poprawa dostępu do pomocy naukowych i dydaktycznych, Internetu oraz oprogramowania wspierającego prowadzenie zajęć na poszczególnych wydziałach
- Wykorzystanie funkcjonalności systemu e-learning oraz USOS Web wśród pracowników naukowo-dydaktycznych
- Polepszenie oferty kształcenia z uwzględnieniem bieżących uwarunkowań zewnętrznych w oparciu o współpracę z otoczeniem gospodarczo-społecznym oraz wymianę dobrych praktyk na forum akademickim
- Dookreślenie profili absolwenckich oraz możliwości ścieżek zawodowych po ukończeniu poszczególnych kierunków studiów
- Zapotrzebowanie na studia podyplomowe oraz kursy doszkalające dla pracowników, najczęściej z zakresu zarządzania projektami i umiejętności miękkich

- Bariery biurokratyczne i obciążenia administracyjne
- Konieczność zapewnienia przez uczelnię konkurencyjnej oferty dla interesariuszy zewnętrznych generuje dodatkowe koszty

### Kadra

- Diagnoza zapotrzebowania na określone kompetencje pracowników administracyjnych i zwiększenie możliwości związanych z rozwojem zawodowym
- Potrzeba zwiększenia komunikacji na wydziałach pomiędzy kadrami naukowo-dydaktyczną a dziekanami oraz prodziekanami ds. naukowych i ds. dydaktycznych
- Potrzeba uproszczenia procedur administracyjnych dla pracowników naukowo-dydaktycznych przez weryfikację liczby obowiązków i ich rozplanowania w poszczególnych instytutach/katedrach
- Motywowanie kadry do zwiększenia aktywności w zakresie pozyskiwania i realizacji grantów badawczych
- Dbanie o ścieżkę rozwoju zawodowego pracowników przez wspieranie ich działalności badawczej, mobilności naukowej i współpracy z innymi ośrodkami, organizowanie kursów lub szkoleń
- Promowanie wśród pracowników postawy dbałości o kulturę jakości kształcenia
- Przestrzeganie zasad hospitacji zajęć dydaktycznych

- Zbyt wiele obowiązków administracyjnych lub biurokratycznych utrudnia aktywność pracowników w obszarze badań naukowych
- Ryzyko wypalenia zawodowego szczególnie wśród pracowników o mniejszym doświadczeniu zawodowym

### Wizerunek uczelni

- Współpraca z innymi ośrodkami akademickimi
- Współpraca z instytucjami państwowymi postrzeganymi jako atrakcyjni pracodawcy w zakresie praktyk studenckich
- Zwiększenie promocji oferty dydaktycznej UKSW
- Obecność pracowników naukowo-dydaktycznych w środowiskach opiniotwórczych

- Zagrożenie dyskredytacji jej oferty kształcenia wynikające ze stereotypizacji wizerunku uczelni