



## Monitoring pilotażowego wdrażania strategii w PjWSTK

5 czerwca 2014 roku odbyły się warsztaty strategiczne z pracownikami Uczelni.

Było to drugie spotkanie z pracownikami, z cyklu dotyczącego wdrażania modelu zarządzania strategicznego (czyli uporządkowanego podejścia do tworzenia strategii, jej wdrażania i aktualizacji zapisów).

Zimą ubiegłego roku Senat Uczelni przyjął strategię, następnym krokiem było stworzenie harmonogramu działań wraz z przypisaniem odpowiedzialności za realizację poszczególnych celów operacyjnych a następnie uruchomienie działań, związanych z realizacją poszczególnych zadań (składających się na cele operacyjne).

Proces tworzenia i aktualizacji strategii zakłada angażowanie różnych środowisk, tak by dokument precyzujący kierunki rozwoju Uczelni był nie tylko wizją jej Kierownictwa, ale uwzględniał również opinie przedstawicieli pracowników, studentów, pracodawców współpracujących z PjWSTK.

Wszystkie te grupy w ubiegłym roku zostały włączone do prac, uczestnicząc w warsztatach strategicznych, ankietach i wywiadach indywidualnych.

W tym roku proces monitoringu strategii rozpoczęliśmy wcześniej niż zakłada to przygotowana procedura, bo jeszcze przed wakacjami a będzie on kontynuowany zimą. Wynika to z pilotażowego charakteru wdrażanej obecnie procedury.

Celem czerwcowych warsztatów było przedstawienie pracownikom rezultatów dotychczasowych prac związanych z realizacją celów strategicznych i operacyjnych.

Warsztaty poprzedzone były zebraniem informacji od osób odpowiedzialnych za konkretne zadania i projekty, składające się na działania opisane w celach operacyjnych. W ten sposób powstała informacja na temat postępów w realizacji strategii oraz możliwość zdiagnozowania ryzyk dla poszczególnych działań.

Ponieważ realizacja strategii rozłożona jest w czasie (do 2018 r.) to przedstawienie postępów również podzielono, wg stopnia zaawansowania poszczególnych celów, na trzy grupy (te z widocznymi już rezultatami, rozpoczęte i te, które będą uruchomione w późniejszych terminach, zgodnie z harmonogramem).

Dzięki spotkaniu z pracownikami, chcieliśmy uzyskać wstępne informacje:



- czy wybrane cele są zgodne z wizją Uczelni,
- czy wybrane działania są zgodne z postawionymi celami,
- czy strategia wystarczająco uwzględnia zmiany w otoczeniu,
- czy zasoby Uczelni są wystarczające dla realizacji wybranych celów?

Podczas warsztatów:

przedstawiono rezultaty poszczególnych zadań, wnioski z dotychczasowych prac i plany; dyskutowano na temat konkretnych rozwiązań, które należy brać pod uwagę realizując poszczególne zadania np.:

w celu operacyjnym - *Wprowadzenie systemów ocen i motywacyjnego dla pracowników dydaktycznych* – zasugerowano, by wypracowywany system w jednakowy sposób traktował pracowników posiadających umowy o pracę, jak i umowy cywilno-prawne; system ten powinien również uwzględniać sumę aktywności pracownika w dydaktyce, badaniach i „organizacyjną”; a równocześnie sugerowano wypracowanie systemu uwzględniającego oddzielenie działalności dydaktycznej od naukowej, aby zapobiec konfliktom związanym z angażowaniem się pracowników dydaktycznych w działalność naukową;

w celu operacyjnym - *Uwzględnianie opinii studentów w organizowaniu działalności Uczelni* – należy pamiętać, że uczestnictwo studentów w ankietach uzależnione jest od wdrażania wniosków wynikających z tych ankiet i informowania studentów o uwzględnianiu ich uwag;

w celu operacyjnym - *Rozwój Biura karier* - zaproponowano, by na portalu BK umieszczać (jeśli nie będzie przeciwwskazań formalnych) wybrane prace dyplomowe oraz „fiszki” opisujące wszystkie prace;

w celu operacyjnym - *Rozwijanie systemu kształcenia zdalnego dla studentów I, II i III stopnia* – zwrócono uwagę, że kursy oferowane przez PIWSTK są jej „wizytówką” i mogą być wykorzystane jako kolejny element promocji Uczelni;

w celu operacyjnym - *Zapewnienie wysokiego poziomu infrastruktury koniecznej do prowadzenia zajęć i badań* - zauważono, że powinna być rozważona wymiana więcej niż 5 laboratoriów, o których mówi się w strategii;

PIWSTK powinna nawiązać kontakty z dużymi firmami, podobnie jak robią to inne warszawskie uczelnie, by w przyszłości móc składać z nimi wspólne wnioski badawcze; zasugerowano, by strategię przygotowywać nie pod kątem realnych możliwości uczelni ale bardziej rozwojowo



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOLECZNY



pracownicy dostrzegają konieczność organizowania spotkań z władzami Uczelni, np. w formie takiej jak warsztaty, by mogli dowiedzieć się jakie są plany władz.

Wszystkie wnioski zebrane podczas warsztatów zostaną dołączone do rezultatów monitoringu strategii prowadzonego zimą 2014r i posłużą weryfikacji strategii.

Dziękujemy wszystkim, którzy uczestniczyli w warsztatach!