**Instytut Filologii**

**STRATEGIA ROZWOJU INSTYTUTU FILOLOGII**

**AKADEMII POMORSKIEJ w SŁUPSKU**

**na lata 2021-2026**

**SŁUPSK, GRUDZIEŃ 2021**

**Komisja Instytutu ds. Strategii Rozwoju IF**

pod przewodnictwem

dr hab. Krystyny Krawiec-Złotkowskiej, prof. AP

w składzie:

dr hab. Bernadetta Żynis, prof. AP

dr hab. Adriana Biedroń, prof. AP

dr Grażyna Lisowska

dr Marta Gierczyńska-Kolas

dr Mariola Smolińska

dr Marek Kaszewski

**Konsultacje z otoczeniem:**

Pracownicy Instytutu Filologii, Interesariusze Zewnętrzni

## Spis treści

[1. Wstęp 3](#_Toc94138033)

[2. Misja Instytutu 4](#_Toc94138034)

[3. Wizja Instytutu w 2026 roku 5](#_Toc94138035)

[4. Główne cele strategiczne 6](#_Toc94138036)

[5. Obszar nauka 7](#_Toc94138037)

[6. Obszar dydaktyka 10](#_Toc94138038)

[7. Obszar organizacja 13](#_Toc94138039)

[8. Analiza SWOT 15](#_Toc94138040)

[9. Podsumowanie 17](#_Toc94138041)

[10. Harmonogram realizacji celów strategicznych rozwoju Instytutu Filologii 18](#_Toc94138042)

# Wstęp

*Strategia Rozwoju Instytutu Filologii Akademii Pomorskiej w Słupsku na lata 2021-2026*,jako dokument wyznaczający główne kierunki rozwoju, podlega bieżącym formom uaktualniania w oparciu o wytyczne Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego określone w *Strategii na rzecz doskonałości naukowej, nowoczesnego szkolnictwa wyższego, partnerstwa z biznesem i społecznej odpowiedzialności nauki* oraz bieżącą sytuację gospodarczo-społeczną i demograficzną.

Głównymi filarami prac są Konstytucja dla Nauki, jak również *Uaktualniona Strategia Rozwoju Akademii Pomorskiej w Słupsku na lata 2013-2026* oraz Polityka Jakości Kształcenia Akademii Pomorskiej w Słupsku. W *Strategii* władze Akademii Pomorskiej określiły cztery główne cele strategiczne w rozwoju Uczelni. Należą do nich:

* + 1. Uzyskanie statusu uniwersyteckiego;
		2. Zapewnienie wysokiego poziomu kształcenia;
		3. Wzmocnienie potencjału badawczego;
		4. Rozwój współpracy z otoczeniem.

Strategia Instytutu Filologii wpisuje się w cele określone na centralnym poziomie Akademii i zmierza do ich realizacji.

Wyzwania związane z powyższymi dokumentami stwarzają zarówno wiele szans, jak i rodzą liczne zagrożenia. Wierzymy jednak, że pełne zaangażowanie pracowników Instytutu Filologii umożliwi ich precyzyjną weryfikację i podjęcie efektywnych i racjonalnych działań mających na celu zwiększenie możliwości rozwoju, przy jednoczesnym minimalizowaniu potencjalnych zagrożeń. Jesteśmy przekonani, że nasza determinacja zaowocuje realizacją planów rozwojowych i pozwoli osiągnąć wszystkie cele sformułowane w *Strategii*.

# Misja Instytutu

Misją Instytutu jest:

* współudział w dążeniu Uczelni do uzyskania statusu uniwersyteckiego;
* dążenie do prawdy w nauce, szacunku dla różnych poglądów oraz twórczej i wspólnotowej relacji między nauczycielami akademickimi a studentami;
* wspieranie rozwoju naukowego pracowników oraz potencjału dydaktycznego Instytutu w celu zaspokojenia potrzeb społecznych i gospodarczych w zakresie prowadzonych kierunków filologicznych i wiedzy ogólnohumanistycznej;
* umożliwienie studentkom i studentom nabycia wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych niezbędnych do podjęcia pracy zawodowej, jak również do prowadzenia badań naukowych;
* efektywna współpraca ze środowiskami akademickimi w kraju i za granicą oraz z instytucjami oświatowymi i kulturalnymi odpowiedzialnymi za szeroko pojętą edukację i kulturę.

# Wizja Instytutu w 2026 roku

Ambicją kadry zarządzającej Instytutem jest, aby w 2026 roku zajmował on silną i ugruntowaną pozycję wśród krajowych ośrodków akademickich w obszarze dyscyplin literaturoznawstwa i językoznawstwa oraz kierunków i ścieżek kształcenia realizowanych na filologii polskiej, angielskiej, germańskiej i rosyjskiej, co wpisywać się będzie w główny cel strategiczny Uczelni, jakim jest uzyskanie statusu uniwersyteckiego. Do roku 2026 Instytut powinien podwyższyć wyniki parametryczne i osiągnąć kategorię badawczą: „A” – zarówno w literaturoznawstwie jak i językoznawstwie. Kadra Instytutu – w poczuciu współodpowiedzialności i troski o dobro, a także funkcjonowanie jednostki – będzie prowadzić badania naukowe na możliwie najwyższym poziomie oraz dbać o wysoką jakość działań dydaktycznych. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych będą systematycznie podnosić swoje kwalifikacje i angażować się w budowanie wzorcowego wizerunku Instytutu. Aktualizowane na bieżąco programy kształcenia dostosowane będą do aktualnego rozwoju nauki oraz potrzeb lokalnego rynku pracy; będą też stanowić fundament efektywnej konkurencji naszych absolwentek i absolwentów, zabiegających o miejsca pracy w regionie i poza nim. W trosce o ich losy Instytut będzie charakteryzowała wysoka jakość kształcenia powiązana z permanentną współpracą z pracodawcami. Dzięki tym działaniom kształcenie w Instytucie stworzy warunki do budowania bogatego doświadczenia zawodowego i będzie atrakcyjne zarówno dla studentów z kraju, jak i z zagranicy.

Ponadto, Instytut Filologii będzie rozwijał dotychczasowe i opracowywał nowe działania prospołeczne na rzecz mieszkańców miasta i regionu, seniorów i młodzieży, administracji publicznej i instytucji oświatowo-kulturalnych, poprzez realizację wspólnych przedsięwzięć, w tym projektów badawczo-rozwojowych. W planowanym okresie aktywność pracowników Instytutu będzie również ukierunkowana na rozwój Instytutu jako jednostki badającej i pielęgnującej kulturę oraz tradycje Pomorza i Kaszub, a z drugiej strony otwartą na najnowszą myśl humanistyczną i media cyfrowe.

Kadra zarządzająca Instytutem będzie odpowiedzialna za wypełnianie misji i strategii rozwoju tak Instytutu, jak i całej Uczelni, poprzez strategiczne administrowanie mające na celu wysoki poziom kształcenia i rozwój naukowy jednostki. Kadra ta będzie tworzyć warunki do prowadzenia badań, w tym studiów interdyscyplinarnych o wysokim stopniu umiędzynarodowienia. Podejmowane będą również działania związane z integracją środowiska akademickiego, jak i współpracą z ośrodkami badawczymi oraz podmiotami społeczno-gospodarczymi w regionie. Pozytywny wizerunek Instytutu będzie kreowany także poprzez uczestnictwo w programach wymiany naukowo-dydaktycznej z uczelniami krajowymi i zagranicznymi oraz podejmowanie międzynarodowej współpracy w sferze edukacji i nauki, w szczególności z państwami Europy Środkowej i Wschodniej, ale nie tylko.

Studentki i studenci Instytutu kształcić się będą na kierunkach i ścieżkach kształcenia zgodnych z ich zainteresowaniami i zapotrzebowaniem regionalnego jak również krajowego rynku pracy. Będą oni mieli możliwości przyswajania wiedzy i uzyskiwania kompetencji gwarantujących im – jako przyszłym pracownikom – konkurencyjność. Instytut zapewni im również warunki do indywidualizowania procesu kształcenia. Absolwenci Instytutu posiadać będą stosowną wiedzę i kompetencje zawodowe niezbędne do podjęcia pracy lub działalności naukowej. Ideą pracowników Instytutu jest również spowodowanie, by absolwenci identyfikowali się z Uczelnią i Instytutem, a po ukończeniu studiów utrzymywali kontakty zarówno prywatne, jak i naukowe.

# Główne cele strategiczne

Priorytetowym celem strategicznym Instytutu Filologii w nadchodzących latach będą działania ukierunkowane na **uzyskanie** przez Akademię Pomorską **statusu uniwersytetu**. Osiągnięcie tego celu nastąpi poprzez realizację celów operacyjnych (szczegółowych):

Cele operacyjne

**NAUKA:** doprowadzenie do uzyskania silnej i ugruntowanej pozycji wśród krajowych ośrodków akademickich w obszarze dyscyplin naukowych: literaturoznawstwa i językoznawstwa oraz prowadzonych kierunków studiów.

**DYDAKTYKA:** utrzymanie i poszerzenie pozycji lidera w zakresie kształcenia kadr filologicznych w regionie.

**ORGANIZACJA:** utworzenie sprawnie zorganizowanej i wydajnej jednostki organizacyjnej w oparciu o osiągane wyniki finansowe umożliwiające realizację założonych celów naukowych oraz dydaktycznych.

# Obszar: nauka

Potęga i przewaga konkurencyjna Uczelni wynikają z jej potencjału badawczego oraz osiągnięć naukowych, które są zauważane i doceniane przez krajową oraz międzynarodową społeczność ludzi nauki. Jednostka nieprowadząca badań naukowych lub prowadząca je w ograniczonym albo odtwórczym zakresie, bez odniesienia do aktualnego stanu wiedzy, jest skazana na marginalizację. W związku z powyższym konieczne jest wzmocnienie potencjału badawczo-naukowego pracowników Instytutu Filologii oraz osiągnięcie wyższych kategorii w obu prowadzonych w IF dyscyplinach naukowych: literaturoznawstwie i językoznawstwie, co umożliwi uzyskanie kolejnych uprawnień naukowych (III cel strategiczny AP), niezbędnych do osiągnięcia celu nadrzędnego, czyli uzyskania statusu uniwersytetu (I cel strategiczny AP). W tym kontekście celem priorytetowym będzie uzyskanie uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora w dyscyplinie językoznawstwo oraz uzyskanie uprawnień do procedowania postępowań habilitacyjnych w dyscyplinie literaturoznawstwo.

Podstawowym zadaniem kierownictwa Instytutu w najbliższych latach będzie analiza zasobów kadrowych i potencjału pracowników naukowo-badawczych oraz uwarunkowań, a także możliwości organizacyjno-finansowych. Kluczowym zadaniem będzie określenie kierunków rozwoju Katedr wchodzących w skład Instytutu Filologii i istniejących w nich Zakładów. Struktura IF przedstawia się następująco:

I Katedra Filologii Polskiej:

1. Zakład Historii i Teorii Literatury
2. Zakład Antropologii Kultury i Badań Kaszubsko-Pomorskich
3. Zakład Językoznawstwa i Edukacji Polonistycznej
4. Słupskie Centrum Kultury Kaszub im. Anny Łajming
5. Pracownia Dokumentacji Teatru w Słupsku

II Katedra Neofilologii

1. Zakład Filologii Rosyjskiej
2. Zakład Filologii Germańskiej

III Katedra Filologii Angielskiej

1. Zakład Językoznawstwa Stosowanego
2. Zakład Literaturoznawstwa, Komunikacji i Mediów
3. Zakład Dydaktyki i Praktycznego Nauczania Języka Angielskiego
4. Laboratorium Nowoczesnych Metod Lingwistyki Stosowanej

Do celu nadrzędnego, jakim jest osiągnięcie statusu uniwersytetu, niezbędne będzie również zaangażowanie Instytutu w działania promocyjne oraz budowę prestiżu i marki Uczelni w zakresie kształcenia, potencjału badawczo-naukowego i współpracy z otoczeniem.

**Cel strategiczny I. Podnoszenie jakości badań naukowych**

1. Wspieranie indywidualnych działań pracowników w zakresie uzyskiwania tytułów i stopni naukowych: doktora, doktora habilitowanego i profesora.
2. Dążenie Instytutu do osiągnięcia w ocenie parametrycznej KEJN kategorii „A” dla dyscyplin literaturoznawstwo i językoznawstwo.
3. Zwiększenie liczby publikacji pracowników w wysoko punktowanych czasopismach i wydawnictwach, w tym międzynarodowych.
4. Zwiększenie liczby badań i zespołów badawczych o charakterze interdyscyplinarnym.
5. Rozwój Pomorskiego Centrum Humanistyki Cyfrowej.
6. Zwiększenie liczby zagranicznych pracowników naukowych w kadrze naukowo- dydaktycznej Instytutu w charakterze profesora wizytującego oraz na etatach i stażach.
7. Premiowanie pracowników uzyskujących znaczące wyniki w pracy naukowej.
8. Wdrożenie wewnętrznego systemu ewidencji dorobku naukowego pracowników.
9. Uzyskanie uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora w dyscyplinie językoznawstwo.
10. Uzyskanie uprawnień do procedowania postępowań habilitacyjnych w dyscyplinie literaturoznawstwo.
11. Udoskonalenie wewnętrznej polityki kadrowej poprzez systematyczny monitoring osiągnięć pracowników.

**Cel strategiczny II. Zwiększenie przychodów z działalności naukowej**

1. Zwiększenie liczby aplikowanych i uzyskiwanych grantów badawczych.
2. Tworzenie zespołów interdyscyplinarnych (zarówno wewnątrzinstytutowych, jak i zewnątrzinstytutowych) ubiegających się o granty badawcze.
3. Ukierunkowanie badań naukowych na dziedziny i dyscypliny priorytetowe.
4. Bieżąca aktywizacja pracowników badawczo-dydaktycznych w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych.
5. Prowadzenie przez kadrę Instytutu badań, kursów oraz szkoleń na zlecenie podmiotów zewnętrznych.
6. Prowadzenie studiów podyplomowych.

**Cel strategiczny III. Umiędzynarodowienie badań**

1. Inicjowanie projektów badawczych realizowanych wspólnie z ośrodkami zagranicznymi.
2. Zwiększenie aktywności pracowników naukowych Instytutu w międzynarodowej przestrzeni naukowo-badawczej, w tym poszerzenie zakresu odbywanych staży (krajowych i zagranicznych) oraz uczestnictwa w konferencjach zagranicznych.
3. Współuczestniczenie w tworzeniu regionalnych, krajowych i międzynarodowych konsorcjów badawczo-naukowych.
4. Zwiększanie mobilności naukowo-dydaktycznej pracowników.
5. Zwiększenie aktywności i mobilności pracowników dydaktycznych w obszarze stażów dydaktycznych w Polsce i za granicą.

**Cel strategiczny IV. Popularyzacja wyników badań i prowadzonej działalności badawczej oraz budowanie pozytywnego wizerunku Instytutu**

1. Zwiększenie przynależności i działalności Instytutu oraz jego pracowników w instytucjach, organizacjach, stowarzyszeniach naukowych o zasięgu krajowym i międzynarodowym.
2. Utrzymanie na ministerialnej liście czasopism punktowanych czasopisma „Polilog”, redagowanego w Instytucie, oraz działania zmierzające do podwyższenia jego punktacji z 70 do 100 punktów.
3. Zwiększenie liczby publikacji pracowników Instytutu w wysoko punktowanych czasopismach i wydawnictwach krajowych oraz zagranicznych.
4. Wdrożenie aktywnej strategii promocji na lata 2021–2026 poprzez:
5. promowanie oferty kształcenia (SPS, SDS, SD) na terenie kraju i za granicą;
6. promowanie oferty badawczo-szkoleniowej;
7. promowanie prospołecznych wydarzeń popularno-naukowych;
8. promowanie oferty kształcenia ustawicznego i innych form edukacyjnych.
9. Współpraca z instytucjami kultury i placówkami oświatowymi: regionalnymi, krajowymi i zagranicznymi.
10. Rozwinięcie współpracy z absolwentami IF oraz studentami Uniwersytetów Trzeciego Wieku (słupskiego, usteckiego, bytowskiego, człuchowskiego).
11. Poszerzenie współpracy z zewnętrznymi jednostkami badawczo-rozwojowymi, w tym tworzenie konsorcjów.

# Obszar: dydaktyka

Głównym celem strategicznym w obszarze dydaktyki jest uzyskanie stałego wzrostu poziomu kształcenia opartego na wysoko wykwalifikowanej kadrze badawczo-dydaktycznej, dysponującej wysokiej klasy bazą sprzętową oraz lokalową (II cel strategiczny AP). Istotne znaczenie dla prawidłowości i rzetelności procesu dydaktycznego w Instytucie ma właściwe zarządzanie zasobami ludzkimi i infrastrukturą jednostki. Wymaga ono opracowania i wdrożenia zintegrowanego i transparentnego systemu oceny opartego na wielu źródłach informacji o pracowniku celem podejmowania właściwych decyzji personalnych. Rzetelny system oceny bieżącej i okresowej pozwala dodatkowo na określanie kompetencji pracowniczych oraz potrzeb w zakresie ich podnoszenia. Priorytetowe znaczenie ma umiędzynarodowienie działań dydaktycznych – zarówno w oparciu o wymiany studenckie, jak i staże dydaktyczne oraz wykłady zagranicznych uczonych. Dużą wagę ma także nabywanie nowych umiejętności przez pracowników badawczo-dydaktycznych Instytutu w ramach odbywanych staży i prowadzonych wykładów – tak krajowych, jak i zagranicznych. Instytut musi inicjować inwestycje i współuczestniczyć w ich realizacji dla potrzeb innowacyjnych badań oraz nowych technologii, mających także wpływ na wprowadzanie nowoczesnych systemów dydaktycznych.

Wysoka jakość kształcenia wiąże się ściśle z kwalifikacjami nauczycieli akademickich. Tym samym podstawą do prowadzenia działalności dydaktycznej na najwyższym poziomie są najnowsze badania naukowe i potencjał innowacyjny. Ważnym elementem jest w tym kontekście zwiększenie poziomu kompetencji kadry badawczo-dydaktycznej poprzez aktywne promowanie wymiany wiedzy oraz dzielenia się informacjami w zakresie dydaktyki i działalności organizacyjnej. Kolejnym krokiem w rozwoju dydaktyki powinno być zatem podnoszenie wymagań dotyczących kompetencji nauczycieli akademickich oraz stymulowania ich rozwoju i ciągłego doskonalenia umiejętności dydaktycznych, a także kompetencji praktyczno-zawodowych. Wynik obiektywnej i wielostronnej oceny jakości procesu dydaktycznego powinien znaleźć odzwierciedlenie w ocenie nauczyciela akademickiego, a co za tym idzie w odpowiednim systemie motywacyjnym.

W najbliższym okresie bardzo ważne stanie się modyfikowanie oferty edukacyjnej Instytutu i jej uatrakcyjnienie, a także rozwijanie współpracy lokalnej, regionalnej i międzynarodowej oraz umiędzynarodowienie procesu kształcenia, między innymi poprzez:

* 1. poszerzanie oferty kształcenia o programy, zajęcia, w tym zajęcia w językach obcych na filologii polskiej;
	2. wzmacnianie kadry dydaktycznej o profesorów wizytujących z zagranicy;
	3. zwiększenie mobilności naszych studentów i pracowników oraz stworzenie dogodnych warunków studiowania dla obcokrajowców;
	4. wprowadzenie form kształcenia e-learningowego oraz w formie blended-learning.

Pracownicy Instytutu Filologii chcą, by zarówno Instytut, jak i cała Uczelnia, funkcjonowały w powiązaniu z lokalnym środowiskiem społeczno-gospodarczym. Z tego względu są zaangażowani w promocję i budowanie ścisłych relacji z otoczeniem, w którym dostrzegają źródło szans i nowych możliwości rozwojowych, między innymi poprzez upowszechnianie wiedzy w jednostkach i instytucjach pozauczelnianych (IV cel strategiczny AP).

Otwartość na otoczenie to nieustanne poszukiwanie pomostów pomiędzy nauką a innymi sektorami życia społecznego, w których znajdzie ona swoje praktyczne zastosowanie. To ciągłe poszukiwanie partnerów, którzy zechcą współdziałać z Instytutem w imię obopólnych korzyści na rzecz rozwoju naszego regionu. Współpraca z instytucjami nauki, oświaty i kultury oraz władzami miasta i regionu ma znaczenie fundamentalne. Naszym celem jest również pozyskanie studentów z innych regionów Polski, a także z zagranicy, co ma na celu podniesienie jakości kształcenia oraz urozmaicenie oferty dydaktycznej.

**Cel strategiczny I. Doskonalenie jakości kształcenia**

1. Osiąganie pozytywnych ocen Polskiej Komisji Akredytacyjnej w odniesieniu do kierunków studiów prowadzonych w Instytucie (w ramach oceny programowej).
2. Starania o uruchomienie kształcenia doktorskiego w ramach Szkoły Doktorskiej w dyscyplinie językoznawstwo.
3. Stworzenie nowoczesnej oferty dydaktycznej na kierunkach filologicznych, lepiej dostosowanej do wymogów i potrzeb współczesnego rynku pracy (w przyszłości także studia w formule e-learning lub blended-learning), głównie poprzez proponowanie poszukiwanych specjalności i tzw. nowych zawodów (np. kampaniera, tłumacza dwu- i trzyjęzycznego).
4. Wypracowanie we współpracy z interesariuszami zewnętrznymi i wewnętrznymi szerokiej oferty praktyk dla studiujących.
5. Wprowadzenie cyklicznych „wykładów zamawianych” prowadzonych przez specjalistów z zakresu poszczególnych subdyscyplin filologicznych i z obszaru humanistyki cyfrowej.
6. Doskonalenie wewnętrznego systemu kontroli jakości kształcenia.
7. Poszerzanie i udoskonalanie indywidualizacji kształcenia przez studentów.
8. Wypracowanie optymalnych warunków współpracy z pracodawcami w celu doskonalenia programów studiów.
9. Dopasowanie kompetencji pracowników badawczo-dydaktycznych do realizowanych przedmiotów.
10. Zwiększenie aktywności naukowej i prospołecznej studiujących.
11. Poszerzenie współpracy z placówkami, w których studenci będą mogli realizować praktyki przygotowujące ich w sposób kompetentny i profesjonalny do pracy zawodowej.
12. Weryfikowanie i aktualizacja WSZJK w IF.
13. Monitorowanie losów zawodowych absolwentów oraz działania mające na celu przełożenie wyników monitorowania na system i kierunki kształcenia.
14. Zbudowanie wewnętrznego systemu wymiany wiedzy i doświadczenia w zakresie dydaktyki i działalności organizacyjnej.
15. Stymulowanie pracowników do udziału w szkoleniach oraz kursach dotyczących organizowania i doskonalenia procesu kształcenia poprzez:
16. podniesienie kompetencji informatycznych pracowników;
17. podniesienie ogólnych i specjalistycznych kompetencji językowych pracowników;
18. podniesienie miękkich kompetencji pracowników;
19. wspieranie inicjatyw udziału kadry w szkoleniach zawodowych dających uprawnienia i podnoszących kompetencje praktyczne.

**Cel strategiczny II. Umiędzynarodowienie i uzewnętrznienie kształcenia**

1. Poszerzenie oferty dydaktycznej w językach obcych (ze szczególnym naciskiem na zajęcia w języku angielskim).
2. Zwiększenie liczby obcokrajowców w kadrze dydaktycznej, w tym „profesorów wizytujących”.
3. Zwiększenie zakresu wymiany studentów i pracowników w ramach programu ERASMUS i in.
4. Pozyskiwanie grantów dydaktycznych we współpracy z uczelniami zagranicznymi.
5. Poszerzenie oferty o programy studiów w ramach podwójnego dyplomu i innych form kształcenia.
6. Organizowanie ogólnych i specjalistycznych kursów językowych dla pracowników badawczo-dydaktycznych Instytutu realizujących zajęcia dydaktyczne w ramach kierunków w językach obcych oraz dla pracowników i studentów ubiegających się o wyjazdy zagraniczne/staże.
7. Współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego.
8. Aktualizacja oferty badawczo-szkoleniowej Instytutu.
9. Aktywna promocja oferty edukacyjnej Instytutu oraz prezentowanie jej uczniom szkół ponadpodstawowych, potencjalnym kandydatom na studia.

**Cel strategiczny III. Poszerzenie oferty dydaktycznej**

1. Uruchomienie nowych kierunków studiów i międzyinstytutowych ścieżek kształcenia (np. kierunek: filologia angielska, ścieżki: copywriting, edukacja regionalna, filologia niemiecka z językiem angielskim).
2. Poszerzanie oferty różnorodnych studiów podyplomowych, kursów dokształcających, warsztatów, szkoleń, zajęć realizowanych w obszarze E-humanistyki w formie e-learningowej.
3. Monitoring i ewaluacja programów studiów poprzez:
4. optymalizację programów studiów z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy (kształcenie modułowe);
5. weryfikację i wdrożenie nowych, uproszczonych procedur w zakresie studiów podyplomowych oraz kursów i szkoleń;
6. Aktywna współpraca z Biurem ds. Kształcenia i z Biurem Karier.

**Cel strategiczny IV. Poprawa warunków studiowania**

1. Rozwój infrastruktury dydaktycznej oraz biurowej Instytutu.
2. Remont pomieszczeń Instytutu wymagających modernizacji.
3. Doposażenie pomieszczeń dydaktycznych i sal w sprzęt i programy komputerowe niezbędne do organizacji prawidłowego procesu kształcenia; w tym w tablice multimedialne, będące standardem wyposażenia szkół, w których nasi studenci odbywają praktyki.
4. Informatyzacja Instytutu, w tym stworzenie platformy e-learningowej.
5. Szersze wykorzystanie przez pracowników badawczo-dydaktycznych oraz studentów IF elektronicznych form komunikacji wewnątrz-instytutowej.
6. Optymalizacja wykorzystania infrastruktury lokalowej.
7. Budowa podjazdów dla studentów z niepełnosprawnościami – w miejscach, gdzie jest to możliwe do zrealizowania.

# Obszar: organizacja

Od sprawności organizacyjnej uzależniony jest wzrost potencjału naukowo-badawczego i dydaktycznego Instytutu. W tym kontekście istotnym elementem jest zaplanowanie i wdrożenie profesjonalnego systemu zarządzania finansami IF, który powinien opierać się na danych pochodzących ze wszystkich obszarów działalności Instytutu. W oparciu o te dane zostanie on zoptymalizowany i dostosowany do bieżących wymagań zarówno badawczych, jak i dydaktycznych (I cel strategiczny AP). W celu prawidłowego określenia optymalnego budżetu i zachowania możliwości kontrolowania efektywności alokacji środków na poziomie władz i jednostek strukturalnych IF pozyskiwane dane finansowe powinny być transparentne.

**Cel strategiczny I. Zmiany w wewnętrznej organizacji Instytutu**

* 1. Modernizacja struktury Instytutu (jeżeli zaistnieje taka potrzeba, np. reorganizacja zakładów, powoływanie pracowni).
	2. Modernizacja profili jednostek na podstawie analizy potrzeb środowiska naukowego oraz zapotrzebowania rynkowego.
	3. Optymalizacja zatrudnienia w Instytucie, bazującego na systematycznym monitoringu osiągnieć jego pracowników i dostosowywaniu form zatrudnienia do wiodących obszarów aktywności.
	4. Systematyczne podejmowanie działań mających na celu pozyskiwanie środków zewnętrznych (np. opracowywania grantów i składania wniosków) na pokrycie potrzeb rozwojowych Instytutu w zakresie badań, dydaktyki, infrastruktury.
	5. Usprawnienie systemu wymiany i przepływu informacji na wszystkich szczeblach wewnętrznej struktury organizacyjnej Instytutu.
	6. Rozbudowa infrastruktury dydaktyczno-naukowej o nowoczesne technologie informatyczne i informacyjne – w tym rozwój PCHC.

**Cel strategiczny II. Doskonalenie relacji z otoczeniem**

1. Kontynuacja współpracy z instytucjami zewnętrznymi (m. in. ze szkołami miasta i regionu, słupskimi klubokawiarniami literackimi oraz muzeami: Muzeum Pomorza Środkowego w Słupsku, Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie i Muzeum Piśmiennictwa i Muzyki Kaszubsko-Pomorskiej w Wejherowie, miejskimi placówkami kultury) w ramach organizacji konferencji naukowych i innych działań promocyjnych i upowszechniających osiągnięcia naukowe Instytutu.
2. Rozwijanie kontaktów z innymi ośrodkami w kraju i za granicą.
3. Zwiększanie oferty konferencyjnej na poziomie krajowym i międzynarodowym.
4. Wdrożenie strategii marketingowej (wewnętrznej i zewnętrznej) mającej na celu systematyczne budowanie pozytywnego wizerunku Instytutu.
5. Wdrożenie modelu integracji społeczności akademickiej Instytutu poprzez:
6. współdziałanie z instytucjami i organizacjami, których pracownikami są absolwenci Instytutu;
7. zapraszanie na konferencje absolwentów Instytutu;
8. promowanie działalności Instytutu poprzez współpracę z absolwentami Instytutu.
9. Zwiększenie interaktywności medialnej Instytutu w ramach prowadzonej strony i portali w mediach społecznościowych.
10. Doskonalenie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym regionu, w tym szkołami, placówkami oświatowymi, instytucjami, organizacjami i stowarzyszeniami.
11. Cykliczne popularyzowanie osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych Instytutu poprzez prowadzenie wykładów otwartych dla mieszkańców Słupska i regionu, w tym wykładów dla studentów UTW.
12. Udostępnianie szkołom, placówkom oświatowym, instytucjom kulturalnym, organizacjom i stowarzyszeniom w formacie multimedialnym na platformie internetowej zarówno wykładów doskonalących, jak i przykładowych zajęć prowadzonych przez studentów (w ramach praktyk).

# Analiza SWOT

Rozwój Instytutu Filologii Akademii Pomorskiej w Słupsku uwarunkowany jest czynnikami zarówno wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi. Celem władz i całej społeczności akademickiej IF pozostaje wypracowanie takich mechanizmów i rozwiązań, które pozwolą na jak najefektywniejsze wykorzystanie mocnych stron oraz szans Instytutu, a także umożliwią wyeliminowanie słabych stron i uniknięcie zagrożeń wynikających ze stale zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej i politycznej.

Opracowana analiza SWOT obejmuje mocne i słabe strony Instytutu Filologii Akademii Pomorskiej oraz analizuje szanse i zagrożenia dla jej rozwoju we wszystkich obszarach działalności. Wyselekcjonowanie najistotniejszych szans i zagrożeń pozwoli nam na ustalenie najbardziej racjonalnej ścieżki rozwoju Instytutu.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Czynniki wewnętrzne** | **Mocne strony**1. Wykwalifikowana i doświadczona kadra o znacznym dorobku badawczym i dydaktycznym;
2. Rozwój naukowy i dydaktyczny pracowników, poparty rosnącą liczbą publikacji, a także pozyskiwanymi grantami badawczymi;
3. Współpraca z uniwersytetami i zagranicznymi instytucjami naukowymi, skutkująca przyjazdami studentów z Ukrainy oraz wymianą doświadczeń naukowych pracowników;
4. Współpraca z interesariuszami zewnętrznymi (szczególnie związanymi z działalnością kulturalną Słupska i regionu);
5. Duża aktywność naukowo-organizacyjna, organizacja konferencji, w tym przyciągających uwagę ogólnopolską konferencji o charakterze cyklicznym;
6. Zajęcia prowadzone w niewielkich liczbowo grupach, umożliwiające indywidualne podejście do studentów;
7. Aktywność kadry i studentów (koła naukowe) w upowszechnianiu nauki oraz promowaniu kierunku;
8. Wysoka ocena kierunku w rankingu „Perspektyw” w ciągu kilku ostatnich lat.
 | **Słabe strony**1. Zbyt mała mobilność studentów, zarówno krajowa, jak i zagraniczna, brak zainteresowania wymianami studenckimi;
2. Niższe od oczekiwanego zainteresowanie studentów rozpoczęciem i kontynuowaniem nauki na studiach pierwszego i drugiego stopnia na wybranych ścieżkach kształcenia;
3. Brak odgórnego systemu promocji kierunków humanistycznych;
4. Brak oferty studiów w częściowo lub pełni e-learningowych;
 |
| **Czynniki zewnętrzne**  | **Szanse**1. Lepsze perspektywy dla nauk humanistycznych związane z planowaną polityką ministerstwa w odniesieniu do dziedziny;
2. Pogłębianie współpracy z interesariuszami zewnętrznymi;
3. Zainteresowanie studentów zza wschodniej granicy studiami na filologii polskiej, filologii angielskiej, filologii rosyjskiej, filologii germańskiej;
4. Zapotrzebowanie na rynku pracy na osoby dysponujące interdyscyplinarnymi kompetencjami komunikacyjnymi, w tym obcojęzycznymi;
5. Zwiększenie działań promujących kierunek oraz badań prowadzonych przez jego pracowników;
6. Zwiększenie aktywności w mediach tradycyjnych i elektronicznych.
 | **Zagrożenia**1. Spadek potencjalnej liczby kandydatów w subregionie słupskim w powiązaniu z istnieniem konkurencyjnych ośrodków w odległości 250 km oferujących studia na kierunku filologia polska, filologii angielska, filologia rosyjska i/lub filologia germańska;
2. Niż demograficzny, odpływ młodzieży z Pomorza Środkowego;
3. Zmniejszające się zainteresowanie kształceniem polonistycznym i filologicznym;
4. Negatywny wizerunek studiów humanistycznych, postrzeganych jako niedające możliwości znalezienia atrakcyjnej pracy;
5. Niska atrakcyjność aglomeracji skłaniająca potencjalnych kandydatów do podejmowania studiów w większych miastach;
6. Nasilająca się biurokratyzacja procedur związanych z organizacją kształcenia, zbyt wiele obowiązków administracyjnych utrudniających aktywność pracowników w obszarze badań naukowych.
 |

# Podsumowanie

Podstawą dla opracowanej strategii Instytutu Filologii Akademii Pomorskiej stała się przyjęta i wdrażana *Uaktualniona Strategia Rozwoju Uczelni na lata 2013-2026* oraz Polityka Jakości Kształcenia Akademii Pomorskiej w Słupsku. Zatwierdzenie *Strategii* dla Instytutu będzie stanowiło jasny wyznacznik kierunku jego rozwoju. Dokument ten jednak nie jest jedynie spisem pomysłów i życzeń, a stanowi rzetelne wyznaczenie celów oraz zadań, które stoją przed kierownictwem Instytutu. W następnej kolejności ważnym krokiem będzie podjęcie trudu dotyczącego procesu jej wdrażania, a także bieżącego monitorowania. Systematyczny monitoring i porównanie stanu opisanego w *Strategii* i obecnego na daną chwilę pozwolą na szczegółowe i permanentne uzyskiwanie informacji, na jakim etapie rozwojowym Instytut się aktualnie znajduje, a jednocześnie będzie sygnalizować ewentualne opóźnienia i trudności w realizacji założeń.

# Harmonogram realizacji celów strategicznych rozwoju Instytutu Filologii

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cel strategiczne** | **Odpowiedzialny,****współuczestnicy** | **Termin****realizacji** | **Wskaźnik/rezultat** | **Źródło****finansowania** |
| **Obszar nauka** |
| **1.Podnoszenie jakości badań naukowych** |
| Wspieranie | indywidualnych | działań | pracowników | w zakresie | Dyrekcja | IF, | Zadanie ciągłe | Raporty | z | zadań | Zadania |
| uzyskiwania tytułów i stopni naukowych: doktora, doktora | kierownicy |  |  | badawczych | badawcze |
| habilitowanego i profesora. | zadań badawczych |  |  |  |  |
| Dążenie do osiągnięcia przez Instytut kategorii „A” w | Dyrekcja | IF, | Kolejna | ocena | Otrzymanie |  | kategorii | Zadania |  |
| ocenie parametrycznej KEJN w dyscyplinach: literaturoznawstwo i językoznawstwo. |  |  | parametryczna | A | badawcze, |  |
|  | Kadra badawczo-dydaktyczna |  | po 2022 roku |  | granty |  |
|  |  |  |  |  | wewnętrzne | i |
|  |  |  |  |  | zewnętrzne |  |
| Zwiększenie liczby publikacji pracowników w wysoko punktowanych |  | Zadanie ciągłe | Artykuły |  | w | Zadania |  |
| czasopismach i wydawnictwach. |  |  | czasopismach | badawcze, |  |
|  | Kadra badawczo-dydaktyczna |  | wysoko punktowanych  | granty |  |
|  |  |  |  | wewnętrzne | i |
|  |  |  |  | zewnętrzne |  |
| Zwiększenie liczby badań i zespołów badawczych o charakterze interdyscyplinarnym. | Kadra badawczo-dydaktyczna | Zadanie ciągłe | Projekty badawcze | Bez kosztów |
| Rozwój Pomorskiego Centrum Humanistyki Cyfrowej. | Koordynator Centrum, dyrekcja | Zadanie ciągłe | Projekty badawcze | Fundusze zewnętrzne, obligacje | - |
| Zwiększenie liczby zagranicznych pracowników naukowych w kadrze badawczo-dydaktycznej Instytutu w formach etatyzacyjnej i stażowej | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | Umowy o zatrudnienie | Budżet Uczelni, fundusze zewnętrzne |
| Premiowanie pracowników uzyskujących znaczące wyniki w pracy naukowej. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | dyplomy | Bez kosztów |
| Wdrożenie wewnętrznego systemu ewidencji dorobku naukowego pracowników. | Dyrekcja administracja | IF, | Zadanie ciągłe | Procedura informatyczna | Bez kosztów |
| Uzyskanie uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora w dyscyplinie językoznawstwo i przeprowadzenia postępowania o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie literaturoznawstwo. | Dyrekcja wszyscy pracownicy | IF, | Zadanie ciągłe | Procedury zgodne z ustawą o nadawaniu stopni i tytułów naukowych | Zadania badawcze, fundusze zewnętrzne |
| Udoskonalenie wewnętrznej polityki kadrowej. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | procedura | Bez kosztów |
| **2. Zwiększenie przychodów z działalności naukowej** |
| Zwiększenie badawczych. | liczby | aplikowanych | i | uzyskiwanych | grantów | Kadra badawczo-dydaktyczna | Zadanie ciągłe | Przyznane granty, finansowanie | Bez kosztów |
| Tworzenie zespołów interdyscyplinarnych (zarówno wewnątrz instytutowych, jak i zewnątrz instytutowych) ubiegających się o granty badawcze. | Kadra badawczo-dydaktyczna | Zadanie ciągłe | porozumienia | Bez kosztów |
| Ukierunkowanie badań naukowych na dziedziny i dyscypliny priorytetowe | Kadra badawczo-dydaktyczna | Zadanie ciągłe | porozumienia | Bez kosztów |
| Bieżąca aktywizacja pracowników badawczo-dydaktycznych w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | porozumienia | Bez kosztów |
| Prowadzenie przez kadrę Instytutu badań na zlecenie podmiotów zewnętrznych. | Wszyscy pracownicy | Zadanie ciągłe | umowy | Bez kosztów |
| 3. **Umiędzynarodowienie badań** |
| Inicjowanie projektów badawczych realizowanych ośrodkami zagranicznymi. | wspólnie | z | Kadra badawczo-dydaktyczna | Zadanie ciągłe | Porozumienia, umowy | Bez kosztów |
| Zwiększenie aktywności Instytutu i jego pracowników naukowych w międzynarodowej przestrzeni naukowo-badawczej, w tym poszerzenie zakresu odbywanych staży (krajowych i zagranicznych) oraz uczestnictwa w konferencjach zagranicznych. | Kadra badawczo-dydaktyczna | Zadanie ciągłe | Certyfikaty, zaświadczenia, zaproszenia | Zadania badawcze, granty wewnętrzne i zewnętrzne |  |
| Współuczestniczenie w tworzeniu regionalnych, międzynarodowych konsorcjów badawczo-naukowych. | krajowych | i | Wszyscy pracownicy | Zadanie ciągłe | Porozumienia, umowy | Bez kosztów |
| Zwiększanie mobilności naukowo-dydaktycznej pracowników. | Dyrekcja wszyscy pracownicy | IF, | Zadanie ciągłe | zaświadczenia | Zadania badawcze, granty wewnętrznezewnętrzne | i |
| 4. **Popularyzacja wyników badań i prowadzonej działalności badawczej oraz budowanie pozytywnego obrazu Instytutu** |
| Zwiększenie przynależności i działalności (zarówno Instytutu, jak i jego pracowników) w instytucjach, organizacjach, stowarzyszeniach naukowych o zasięgu krajowym i międzynarodowym. | Wszyscy pracownicy | Zadanie ciągłe | zaświadczenia | Bez kosztów |
| Podwyższenie ministerialnej punktacji czasopisma „Polilog” redagowanego w Instytucie. | Redaktorzyczasopism, dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | Wpis na listę | Fundusze wewnętrzne zewnętrzne | i |
| Zwiększenie liczby publikacji pracowników Instytutu w wysoko punktowanych czasopismach i wydawnictwach krajowych oraz zagranicznych. | Wszyscy pracownicy | Zadanie ciągłe | Opublikowane artykuły, rozdziały | Zadania badawcze, granty wewnętrznezewnętrzne | i |
| Wdrożenie aktywnej strategii promocji na lata 2021-2026:* 1. Promowanie oferty kształcenia (SPS, SDS, SD) na terenie

kraju i za granicą;1. Promowanie oferty badawczo-szkoleniowej;
2. Promowanie prospołecznych wydarzeń popularno-naukowych;
3. Promowanie oferty kształcenia ustawicznego i innych form edukacyjnych.
 | Dyrekcja IF, wszyscy pracownicy |  Zadanie ciągłe | Strona Internetowa, profile społecznościowe, wykłady otwarte, wykłady multimedialne, | Fundusze zewnętrzne działania bezkosztowe |
| Współpraca z placówkami oświatowymi regionalnymi, krajowymi i zagranicznymi. | oraz | kulturalnymi: | Dyrekcja wszyscy pracownicy | IF, | Zadanie ciągłe | Wspólne przedsięwzięcia | Fundusze zewnętrzne |
| Rozwinięcie współpracy ze środowiskiem absolwentów IF i Uniwersytetem III wieku. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | Zaświadczenia, wspólne projekty | Brak kosztów |
| Poszerzenie współpracy z zewnętrznymi jednostkami badawczo- rozwojowymi, w tym tworzenie konsorcjów. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | Porozumienia, umowy | Brak kosztów |
| **Obszar dydaktyka** |
| 1. **Doskonalenie jakości kształcenia** |
| Osiągnięcie pozytywnej oceny Polskiej Komisji Akredytacyjnej w odniesieniu kierunków studiów (w ramach oceny programowej). | Dyrekcja IF, Instytutowa Komisja ds. Jakości Kształcenia, pracownicy danego kierunku | Uzależnione od terminarza oceny programowej | Przyznanie akredytacji | Brak kosztów |
| Starania o uruchomienie kształcenia doktorskiego w ramach Szkoły Doktorskiej w dyscyplinie językoznawstwo. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe do momentu ponownej ocenyparametrycznej po 2022 roku | Uruchomienie kształcenia doktorskiego | Brak kosztów |
| Stworzenie nowoczesnej oferty dydaktycznej na kierunkach filologicznych, lepiej dostosowanej do wymogów i potrzeb współczesnego rynku pracy (studia w formule e-learning), głównie poprzez proponowanie poszukiwanych specjalności. | Dyrekcja IF, wszyscy pracownicy | Do końca 2026 | Platforma e- learningowa | Fundusze zewnętrzne |
| Wypracowanie we współpracy z interesariuszami zewnętrznymi i wewnętrznymi szerokiej oferty praktyk dla studentek/studentów. | Instytutowa Komisja ds. Jakości Kształcenia, Komisja ds.Współpracy zInteresariuszami Zewnętrznymi | Zadanie ciągłe | Podpisane umowy i porozumienia | Bez kosztów |
| Wprowadzenie cyklicznych „wykładów zamawianych” prowadzonych przez wybitnych specjalistów z zakresu poszczególnych subdyscyplin filologicznych. | Dyrekcja IF, kierownicy Katedr i Zakładów | Zadanie ciągłe | Przeprowadzone wykłady | Fundusze zewnętrzne |
| Doskonalenie wewnętrznego systemu kontroli jakości kształcenia. | Kierownicy Katedr odpowiedzialni za dydaktykę i jakość kształcenia na kierunkach prowadzonych w IF; Podkomisje dla Kierunków ds. Jakości Kształcenia; Instytutowa Komisja ds. Jakości Kształcenia | Zadanie ciągłe | raporty | Brak kosztów |
| Poszerzanie i udoskonalanie możliwości indywidualizacji kształcenia przez studentów. | Kierownicy Katedr odpowiedzialni za dydaktykę i jakość kształcenia na kierunkach prowadzonych w IF; Podkomisje dla Kierunków ds. Jakości Kształcenia; Instytutowa Komisja ds. Jakości Kształcenia | Zadanie ciągłe | raporty | Brak kosztów |
| Wypracowanie optymalnych warunków współpracy z pracodawcami w celu doskonalenia programów kształcenia. | Komisja ds.Współpracy z Interesariuszami Zewnętrznymi | Zadanie ciągłe | raporty | Brak kosztów |
| Dopasowanie kompetencji pracowników badawczo-dydaktycznych do realizowanych przedmiotów. | Kierownicy Katedr | Zadanie ciągłe | raporty | Brak kosztów |
| Zwiększenie aktywności naukowej i organizacyjnej studentek/studentów. | Wszyscy pracownicy | Zadanie ciągłe | Zaświadczenia, raporty | Brak kosztów |
| Aktualizacja WSZJK IF. | Kierownicy Katedr odpowiedzialni za dydaktykę i jakość kształcenia na kierunkach prowadzonych w IF; Podkomisje dla Kierunków ds. Jakości Kształcenia; Instytutowa Komisja ds. Jakości Kształcenia | Systematycznie – przynajmniej raz w roku | Weryfikowanie regulaminów  | Brak kosztów |
| Monitorowanie losów zawodowych absolwentów oraz próby przełożenia wyników monitorowania na system i kierunki kształcenia. Stymulowanie pracowników do udziału w szkoleniach oraz kursach dotyczących organizowania i doskonalenia procesu kształcenia:1. Podniesienie kompetencji informatycznych pracowników;
2. Podniesienie ogólnych i specjalistycznych kompetencji językowych pracowników;
3. Podniesienie miękkich kompetencji pracowników;
4. Wspieranie inicjatyw udziału kadry w szkoleniach zawodowych dających uprawnienia i podnoszących kompetencje praktyczne.
 | Dyrekcja IF, Kierownicy Katedr odpowiedzialni za dydaktykę i jakość kształcenia na kierunkach prowadzonych w IF; Podkomisje dla Kierunków ds. Jakości Kształcenia; Instytutowa Komisja ds. Jakości Kształcenia | Systematycznie, co roku | Raporty, udział pracowników w szkoleniach | Bez kosztów |
| 2. **Umiędzynarodowienie i uzewnętrznienie kształcenia** |
| Poszerzenie oferty dydaktycznej w językach obcych (ze szczególnym naciskiem na zajęcia w języku angielskim). | Dyrekcja IF, zastępcy Dyrektora; kierownicy Katedr | Do końca 2026 | Wykaz przedmiotów | Bez kosztów |
| Powiększenie liczby obcokrajowców w kadrze dydaktycznej, w tym „profesorów wizytujących” | Dyrekcja IF, zastępcy Dyrektora; | Zadanie ciągłe | Lista pracowników | Fundusze zewnętrzne |
| Zwiększenie zakresu wymiany studentów i pracowników w ramach programu ERASMUS i in. | Dyrekcja IF | Do końca 2026 | Lista pracowników | Bez kosztów |
| Pozyskiwanie grantów dydaktycznych we współpracy z uczelniami zagranicznymi. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | Umowy grantowe | Fundusze zewnętrzne |
| Zachęcanie studentów do uczestnictwa w programie praktyk międzynarodowych. | Wszyscy pracownicy | Zadanie ciągłe | Wskaźnik wyjazdów studenckich | Brak kosztów |
| Poszerzenie oferty kształcenia o programy w językach obcych oraz podwójnego dyplomu i innych form kształcenia. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | oferta | Brak kosztów |
| Organizacja ogólnych i specjalistycznych kursów językowych dla pracowników naukowo-dydaktycznych Instytutu realizujących zajęcia dydaktyczne w ramach kierunków w językach obcych oraz dla pracowników i studentów ubiegających się o staże i wyjazdy zagraniczne. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | oferta | Fundusze zewnętrzne |
| Współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | Umowy, porozumienia | Brak kosztów |
| Bieżąca aktualizacja oferty badawczo-szkoleniowej Instytutu. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | oferta | Brak kosztów |
| Aktywna promocja oferty edukacyjnej Instytutu oraz zaprezentowanie jej uczniom szkół średnich, potencjalnym kandydatom na studia. | Biuro ds. Promocji, wszyscy pracownicy | Zadanie ciągłe | oferta | Brak kosztów |
| 3. **Poszerzenie oferty dydaktycznej** |
| Uruchomienie nowych kierunków studiów/ międzyinstytutowych ścieżek kształcenia (np. filologia angielska, copywriting, edukacja regionalna) | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | oferta | Brak kosztów |
| Poszerzanie oferty różnorodnych studiów podyplomowych, kursów dokształcających, warsztatów, szkoleń, zajęć e-learningowych. | Dyrekcja IF, pracownicy | Zadanie ciągłe | oferta | Brak kosztów |
| Monitoring i ewaluacja programów kształcenia:1. Optymalizacja programów kształcenia z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy (kształcenie modułowe);
2. Weryfikacja i wdrożenie nowych, uproszczonych procedur w zakresie studiów podyplomowych oraz kursów i szkoleń
 | DyrekcjaIF, Instytutowa Komisja ds. Jakości Kształcenia | Zadanie ciągłe | raport | Brak kosztów |
| Opracowanie procedur bieżącego weryfikowania efektów kształcenia | Instytutowa Komisja ds. JakościKształcenia | Zadanie ciągłe | raport | Brak kosztów |
| Aktywna współpraca z Biurem Karier. | Kierownicy Katedr | Zadanie ciągłe | oferta | Brak kosztów |
| 4. **Poprawa warunków studiowania** |
| Rozwój infrastruktury dydaktycznej oraz biurowej Instytutu, powołanie i przygotowanie do działania specjalistycznych pracowni naukowo- dydaktycznych. | Dyrekcja IF, Kierownicy Katedr | Do końca 2026 | Wyposażenie, oprogramowanie | Fundusze wewnętrzne i zewnętrzne |
| Kontynuacja bieżących remontów pomieszczeń Instytutu. | Dyrekcja IF | Do końca 2026 | Wyposażenie, oprogramowanie | Fundusze wewnętrzne i zewnętrzne |
| Doposażenie pomieszczeń dydaktycznych i sal w sprzęt AV. | Dyrekcja IF | Do końca 2026 | Wyposażenie, oprogramowanie | Fundusze wewnętrzne i zewnętrzne |
| Informatyzacja Instytutu, w tym stworzenie platformy e-learningowej. | Dyrekcja IF | Do końca 2026 | Wyposażenie, oprogramowanie | Fundusze wewnętrzne i zewnętrzne |
| Szersze wykorzystanie przez pracowników naukowo-dydaktycznych oraz studentek/studentów elektronicznych form komunikacji wewnątrz- instytutowej | Wszyscy pracownicy | Zadanie ciągłe | Platforma e- learningowa | Fundusze wewnętrzne i zewnętrzne |
| Optymalizacja wykorzystania infrastruktury lokalowej. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | raport | Brak kosztów |
| **Obszar organizacji** |
| **1. Zmiany w wewnętrznej organizacji Instytutu** |
| Modernizacja struktury Instytutu (gdy zaistnieje taka potrzeba). | Dyrekcja IF | Do końca 2026 | Nowa struktura | Brak kosztów |
| Modernizacja profili jednostek na podstawie analizy potrzeb środowiska naukowego oraz zapotrzebowania rynkowego. | Dyrekcja IF, Kierownicy Katedr i Zakładów | Zadanie ciągłe | raport | Brak kosztów |
| Optymalizacja zatrudnienia w Instytucie. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | raport | Brak kosztów |
| Systematyczne podejmowanie prób pozyskiwania środków zewnętrznych (między innymi granty) na pokrycie potrzeb rozwojowych Instytutu w zakresie badań, dydaktyki, infrastruktury. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | raport | Brak kosztów |
| Usprawnienie systemu wymiany i przepływu informacji na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej Instytutu. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | sprawozdanie | Brak kosztów |
| Rozbudowa infrastruktury dydaktyczno-naukowej o nowoczesne technologie informatyczne i informacyjne (w tym CHC i Technologie informacyjno-komunikacyjne dla *e-learningu*). | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | Programy, sprzęt | Fundusze wewnętrzne, zewnętrzne |
| 2. **Doskonalenie relacji z otoczeniem** |
| Kontynuacja współpracy w instytucjami zewnętrznymi, które będą służyły promocji osiągnięć naukowych Instytutu oraz rozwijaniu kontaktów z innymi ośrodkami w kraju i za granicą. | Dyrekcja IF, wszyscy pracownicy | systematycznie | Umowy i porozumienia | Fundusze wewnętrzne, zewnętrzne |
| Zwiększenie oferty konferencyjnej na poziomie krajowym i międzynarodowym. | Dyrekcja IF, wszyscy pracownicy | systematycznie | Programy konferencji | Fundusze wewnętrzne, zewnętrzne |
| Wdrożenie strategii marketingowej (wewnętrznej i zewnętrznej) mającej na celu systematyczne budowanie pozytywnego wizerunku Instytutu. | Dyrekcja IF | Zadanie ciągłe | raport | Bez kosztów |
| Wdrożenie modelu integracji społeczności akademickiej Instytutu poprzez:1. współdziałanie z instytucjami i organizacjami, których pracownikami są absolwentki/absolwenci Instytutu;
2. zapraszanie na konferencje absolwentek/absolwentów Instytutu;
3. promowanie działalności Instytutu poprzez współpracę z absolwentkami/absolwentami Instytutu.
 | Dyrekcja IF, wszyscy pracownicy | Zadanie ciągłe | raport | Brak kosztów |
| Zwiększenie interaktywności medialnej Instytutu w ramach prowadzonej strony i kont w mediach społecznościowych. | Zespół ds. Promocji | Zadanie ciągłe | raport | Brak kosztów |
| Doskonalenie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym regionu, w tym szkołami, placówkami oświatowymi, instytucjami, organizacjami i stowarzyszeniami. | Dyrekcja IF,Komisja ds.Współpracy z InteresariuszamiZewnętrznymi | Zadanie ciągłe | sprawozdanie | Brak kosztów |
| Cykliczne popularyzowanie osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych Instytutu poprzez prowadzenie wykładów otwartych dla studentów UTW i mieszkańców Słupska i regionu. | Dyrekcja IF, wszyscy pracownicy | systematyczne | sprawozdanie | Brak kosztów |
| Udostępnianie szkołom, placówkom oświatowym, instytucjom kulturalnym, organizacjom i stowarzyszeniom w formacie multimedialnym na platformie internetowej zarówno wykładów doszkalających, jak i przykładowych zajęć prowadzonych przez studentów (w ramach praktyk). | Dyrekcja IF, Zespół ds. Promocji | Zadanie ciągłe | sprawozdanie | Brak kosztów |