Uchwała Senatu
Wyższej Szkoły Języków Obcych
im. Samuela Bogumiła Lindego
Nr 01/12/US/2020
w sprawie uchwalenia Strategii Rozwoju Wyższej Szkoły Języków Obcych im. Samuela Bogumiła Lindego z siedzibą w Poznaniu na lata 2021-2030

WYŻSZA SZKOŁA JĘZYKÓW OBCYCH

Strategia Rozwoju

Wyższej Szkoły Języków Obcych

im. Samuela Bogumiła Lindego

na lata 2021-2030

Poznań, grudzień 2020 r.

Wprowadzenie

Wyższa Szkoła Języków Obcych im. Samuela Bogumiła Lindego powstała z inicjatywy poznańskiego środowiska filologicznego. Założycielem Uczelni jest Verbum sp. z o.o. w Poznaniu, posiadająca bogate tradycje w zakresie kształcenia językowego, działająca na terenie Wielkopolski od 1995 roku.

WSJO jako uczelnia od dwudziestu lat kształcąca studentów chce realizować kształcenia o profilu praktycznym we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, proponując nowoczesne kierunki kształcenia zgodne z aktualnymi potrzebami rynku pracy. Uczelnia proponuje nowoczesny kierunek łączący dotychczasowe doświadczenie w kształceniu językowym w połączeniu z potrzebami rynku pracy potrzebami zawodowymi młodego pokolenia, a jednocześnie promując ideę kształcenia się przez całe życie (long life learning).

Od początku Uczelnia przykładała uwagę do współpracy z interesariuszami zewnętrznymi w oparciu o zasadę wzajemności. Na przestrzeni ostatnich lat Uczelnia podejmowała wiele działań dla społeczności akademickiej i środowiska lokalnego, których celem była popularyzacja nie tylko nauki języków obcych ale również wartości skutecznej komunikacji w języku polskim i obcym. Wśród stałych inicjatyw warto wskazać na: organizacja olimpiad językowych i popularyzowanie kształcenia językowego wśród młodzieży, prowadzenie otwartych wykładów dla licealistów, stworzenie i udostępnienie otwartych platform e-learningowych dla maturzystów, współpraca z galerami sztuki współczesnej poprzez udział w przedsięwzięciach wystawienniczych i wydawniczych, spotkaniach autorskich, podejmowanie inicjatyw na rzecz animowania życia kulturalnego centrum miasta.

Koncepcja kształcenia obejmuje zapewnienie jak najwyższej jakości kształcenia poprzez dbałość o dobór kadry dydaktycznej i wysoki standard infrastruktury dydaktycznej.

Strategia jest rezultatem dyskusji z gronem interesariuszy wewnętrznych (pracownicy, przedstawiciele studentów) i zewnętrznych. Przyjęta przez Senat

strategia rozwoju pozwoli wypełnić zapisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Wdrożenie strategii powinno przyczynić się do sprawnego funkcjonowania Uczelni, odpowiedniego dostosowania się do zmian zachodzących w sferze regulacyjnej, demograficznej, gospodarczej i społeczno-kulturowej.

Celem Uczelni jest wszechstronne, interdyscyplinarne kształcenie, którego podstawą jest nauczanie języków obcych. Narzędziami realizacji tego celu są m.in.:
- nowoczesne techniki kształcenia i sprzęt dydaktyczny,
- potencjał naukowy i praktyczny pracowników,
- doświadczenie pracowników w ramach szkolnictwa wyższego i poza nim,
- relacja z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi
- współpraca w sektorze niepublicznego szkolnictwa wyższego,
- popularyzowanie kształcenia językowego wśród młodzieży m.in. poprzez organizację olimpiad językowych.

Misja Wyższej Szkoły Języków Obcych im. Samuela Bogumiła Lindego

Misją Uczelni jest: „Być wyższą uczelnią przyjazną studentowi, oferującą w ramach wspólnoty akademickiej wykształcenie o jak najwyższej jakości w obszarze wszechstronnego kształcenia w zakresie języków obcych i innych nowoczesnych nauk rozwijających oraz doskonalących umiejętności potrzebne w pracy zawodowej oraz umożliwiające podjęcie dalszych wyzwań edukacyjnych.”

„Wiedza i umiejętności czyli najwyższa jakość kształcenia” – Uczelnia dąży do zapewnienia jak najwyższej jakości kształcenia poprzez dbałość o dobór kadry dydaktycznej oraz wysoki standard infrastruktury dydaktycznej. Uczelnia zabiega, aby w jej murach pracowali wykładowcy o wysokich predyspozycjach zawodowych, posiadający profesjonalną wiedzę w wybranym polu badawczym oraz posługujących się najnowszymi strategiami nauczania. Kadrę stanowią osoby o bogatym dorobku

naukowym, w codziennej pracy dydaktycznej wspieraną przez młodych wykładowców – absolwentów najlepszych uczelni filologicznych w kraju. Nauczyciele akademiccy posiadają doświadczenie praktyczne uzyskane w sferach zawodowych poza obszarem dydaktyki na poziomie szkolnictwa wyższego. Podstawowym kryterium oceny kwalifikacji wykładowców są efekty procesu dydaktycznego osiągnięte w ramach zajęć realizowanych w Uczelni oraz mierzalne wyniki okresowych badań jakości kształcenia.

Przedmiotem troski Uczelni jest zapewnienie studentom i wykładowcom jak najlepszych warunków kształcenia poprzez inwestowanie w nowoczesne budynki dydaktyczne o dogodnej lokalizacji, zapewnienie dostępu do infrastruktury socjalnej, zapewnienie nowoczesnych środków technicznych wspierających proces nauczania.

„Społeczność czyli wspólnota akademicka" – wspólnotę akademicką tworzą kadra dydaktyczna, pracownicy Uczelni oraz studenci. Relacje między nimi opierają się w założeniach na otwartości i wzajemnym szacunku przy jednoczesnym zrozumieniu ról organizacyjnych. Uczelnia dąży do zapewnienia warunków do współuczestniczenia studentów w podejmowaniu istotnych decyzji organizacyjnych i programowych, budowania warunków do efektywnego komunikowania się z władzami, rozwiązywania problemów społeczności studenckiej. Wartości uznawane jako ważne przez Wyższą Szkołę Języków Obcych im. Samuela Bogumiła Lindego w stosunku do wszystkich osób tworzących wspólnotę uczelnianą to: uczciwość, szacunek, lojalność, rzetelność, szczerość, życzliwość, zaufanie, sprawiedliwość.

„Jakość kształcenia" – uczelnia dba o podnoszenie jakości kształcenia poprzez ewaluację treści programowych i stwarza kadrze dydaktycznej warunki permanentnego rozwoju. Podstawowym kryterium oceny kwalifikacji wykładowców są mierzalne wyniki okresowych badań jakości kształcenia.

„Otwartość na kultury zagraniczne i nowoczesność” – celem Uczelni jest dostarczać studentom wszechstronnego interdyscyplinarnego wykształcenia, którego podstawą jest nauczanie języków obcych. Programy studiów odzwierciedlają wymogi kształcenia praktycznego charakterystycznego dla studiów językowych przygotowane tak, by były odpowiedzią na oczekiwania współczesnego rynku pracy.

Wizja Wyższej Szkoły Języków Obcych im. Samuela Bogumiła Lindego

Uczelnia podejmuje działania aby:

1. być miejscem kształcącym kadry dla interesariuszy zewnętrznych zgodnie z ich zmieniającymi się potrzebami;
2. być miejscem przyjaznym dla studentów i pracowników;
3. wspierać pracowników w ich rozwoju zawodowym;
4. wspierać i pomagać studentom w dobrym przygotowaniu do wejścia na rynek pracy;
5. zapewnić miejsce dla indywidualnych potrzeb studentów dotyczących kształcenia i realizacji potrzeb społecznych;
6. zwiększyć stopień umiędzynarodowienie studiów;
7. stworzyć miejsce wymiany poglądów pomiędzy absolwentami a studentami przy aktywnym udziale pracodawców;
8. zapewnić wszystkim studentom wysoką jakość kształcenia;
9. być miejscem uwzględniającym potrzeby umożliwiające kształcenie osobom niepełnosprawnym;
10. chce być postrzegana jako uczelnia w której można zdobyć atrakcyjne wykształcenia pożądane na rynku pracy;
11. być postrzegana jako uczelnia przygotowująca dobrze wykształcone kadry z umiejętnościami dostosowanymi do potrzeb rynku pracy;
12. być postrzegana jako instytucja sprawnie zarządzana w oparciu o wiedzę i doświadczenie;

13. stworzyć fundusz stypendialny z partnerami gospodarczymi;
14. rozwijać programy wspierające studentów w rozpoczęciu pracy podczas studiów.

Uczelnia jest miejscem łączącym potrzeby studentów z potrzebami pracodawców. Na styku tych potrzeb przygotowywana jest oferta uzupełniająca adekwatna do bieżącego zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy.

Celem Uczelni jest ukazanie pracodawcom szerokich kompetencji studentów jako osób posiadających cechy pożądane na rynku pracy, tj. osób:

- potrafiących podejmować decyzje
- gotowych na nowe wyzwania
- o wszechstronnej wiedzy dotyczącej otaczającego świata
- posiadających znajomość nie tylko języka ale i kultury czy zachowań społecznych niezbędnych w komunikacji biznesowej
- posiadających umiejętność szybkiego dostosowania się do zmian
- otwartych na zmiany
- dzięki umiędzynarodowieniu studiów potrafiących się odnaleźć w środowisku wielokulturowym.

Analiza SWOT:

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
• ponad dwudziestoletnie doświadczenie w kształceniu studentów • ukierunkowanie działalności na kształcenie w zakresie języków obcych • doświadczona kadra/pracownicy • znajomość funkcjonowania uczelni wyższych • elastyczne warunki studiowania • oferta dostosowana do potrzeb rynku pracy • doświadczenie w realizacji projektów współfinansowanych z funduszy unijnych • doświadczenie w realizacji programu Erasmus+ • umiejętność reagowania na zmieniające się warunki gospodarcze i potrzeby rynku pracy	• niskie zaufanie pracodawców do absolwentów szkół niepublicznych • rotacja kadry • niskie nakłady na promocje • rozpoznawalność marki • brak możliwości zwiększenia opłat czesnego z uwagi na sytuację rynkowa • ograniczone środki na dodatkowe inwestycje • wysokie koszty kształcenia językowego • częstotliwość zmian w przepisach dotyczących szkolnictwa wyższego
SZANSE	**ZAGROŻENIA**
• dobra lokalizacja uczelni w dużym mieście – ośrodku przemysłowym i akademickim i kulturalnym w centrum Wielkopolski • rozwój potencjału gospodarczego regionu • przyjazna atmosfera • zwiększającą się widoczność w mediach społecznościowych • zmiana nacisku z prowadzenia badań naukowych na rzecz prowadzenie kształcenia o profilu praktycznym • możliwość wykreowania przy współudziale przedsiębiorców specjalistów niezbędnych na	• niekorzystne zmiany demograficzne • konkurencja ze strony innych uczelni • zmniejszenie liczby kandydatów spowodowana sytuacją gospodarczą • niestabilny rynek pracy i zmieniające się otoczenie społeczno-gospodarcze • zmieniające się potrzeby rynku pracy • zmniejszający się prestiż posiadania wykształcenia wyższego (podczas kryzysu gospodarczego)

regionalnym rynku pracy • zwiększająca się dostępność interesariuszy zewnętrznych reprezentujących wszystkie obszary gospodarki i administracji • zwiększająca się świadomość konieczności uczenia się przez całe życie • zwiększenie liczby przedsiębiorstw rozwijających się na rynkach międzynarodowych	

Cele strategiczne

Wypełnienie misji i wizji Uczelni w strategii uczelni definiują następujące obszary:

Obszar 1. Rozwój i jakość organizacji

Obszar 2. Kształcenie i kadra

Obszar 3. Otoczenie społeczno-gospodarcze

Obszar 4. Umiędzynarodowienie

Realizacja strategii w poszczególnych obszarach następuje poprzez wyznaczenie niżej wymienionych celów strategicznych.

Obszar 1. Rozwój i jakość organizacji

Cele strategiczne i prowadzące do ich realizacji cele operacyjne:

1. Doskonalenie procesów decyzyjnych
    - Przejrzystość struktury i zakresu zadań
    - Udoskonalenie przepływu informacji
    - Doskonalenie obiegu dokumentów
    - Transparentne zasady komunikacji i podejmowania decyzji
2. Wzmocnienie współpracy pomiędzy pracownikami
    - Doskonalenie kultury organizacji
    - Poprawa relacji między pracownikami dydaktycznymi a administracyjnymi
3. Ulepszenie komunikacji pomiędzy studentami a uczelnią
    - Stwarzanie studentom możliwości samorozwoju
    - Umożliwienie realizacji pasji, zainteresowań
    - Polepszenie komunikacji pomiędzy studentami a Uczelnią

- Mierzenie poziomu zadowolenia studentów

4. Modernizacja infrastruktury
    - Polepszanie warunków infrastrukturalnych
    - Dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych
5. Wprowadzenie mechanizmu reakcji na zmiany w otoczeniu
    - Stały monitoring zmian przepisów dotyczących szkolnictwa wyższego
    - Wprowadzenie mechanizmu optymalizacji kosztów działania Uczelni w zależności od zmian otoczenia prawnego

Obszar 2. Kształcenie i kadra

Cele strategiczne i prowadzące do ich realizacji cele operacyjne:

1. Doskonalenie jakości kształcenia
    - Utrzymanie dotychczasowego poziomu i wzmocnienie jakości kształcenia
2. Dbałość o rozwój kadry dydaktycznej
    - Wpieranie w rozwoju kompetencji kadry dydaktycznej
    - Dywersyfikacja kadry przedmiotów praktycznych
3. Rozwój infrastruktury dydaktycznej
    - poprawa infrastruktury dydaktycznej
    - Stosowanie nowoczesnych narzędzi

Obszar 3. Otoczenie społeczno-gospodarcze

Cele strategiczne i prowadzące do ich realizacji cele operacyjne:

1. Rozszerzenie współpracy z interesariuszami zewnętrznymi
    - monitorowanie potrzeb interesariuszy zewnętrznych związanych z uczelnią
    - rozszerzenie współpracy z przedsiębiorstwami
    - nawiązanie stałej współpracy z firmami rekrutacyjnymi
    - podjęcie współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie stworzenia funduszu stypendialnego
    - Organizacja cyklicznej konferencji łączącej potrzeby dydaktyczne z potrzebami praktyków
2. Wzmacnianie wizerunku uczelni
    - Wspieranie pracowników w działaniach prospołecznych jako element wzmacniający wizerunek uczelni
    - Wzmocnienie więzi z absolwentami w celu wzmocnienia ich identyfikacji z uczelnią
    - Zwiększenie udziału w imprezach dotyczących rynku pracy

Obszar 4. Umiędzynarodowienie

Cele strategiczne i prowadzące do ich realizacji cele operacyjne:

1. Rozwój umiędzynarodowienia studiów
    - Rozwijanie kontaktów z uczelniami zagranicznymi
    - Zwiększenie liczby zajęć prowadzonych przez prelegentów z zagranicy
2. Wspieranie mobilności kadry
    - Aktywizacja nauczycieli akademickich do udziału w programach międzynarodowych
    - Stworzenie międzynarodowych zespołów dydaktycznych
3. Wspieranie mobilności studentów
    - Zwiększenie udziału studentów w programach Erasmus+
    - rozszerzenie oferty dla cudzoziemców
    - Wspieranie studentów zagranicznych w adaptacji w środowisku uczelnianym

Cele operacyjne

Cel strategiczny	Cel operacyjny	Miernik	Zadania
Obszar 1. Rozwój i jakość organizacji			
I. Doskonalenie procesów decyzyjnych	1. Przejrzystość struktury i zakresu zadań	1. Ocena przedstawiona w samoocenach pracowniczych.	1. Przygotowanie ocen pracowniczych. 2. Przeprowadzenie rozmów. 3. Opracowanie zmian po przeprowadzeniu analizy oceny pracowniczej.
	2. Udoskonalenie przepływu informacji	1. Spotkania z pracownikami administracyjnymi. 2. Spotkania z nauczycielami akademickimi.	1. Organizacja spotkań z pracownikami w celu zwiększenia przepływu informacji o podejmowanych działaniach uczelni zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych. 2. Wprowadzenie systemu komunikacji wewnętrznej.
	3. Doskonalenie obiegu dokumentów	1. Ankieta pracownicza.	1. Analiza obiegu dokumentów. 2. Analiza zmian w przepisach. 3. Kształtowanie postaw innowacyjnych wśród pracowników. 4. Ograniczenie dokumentacji papierowej.
	4. Transparentne zasady komunikacji i	1. Liczba rozwiązań usprawniających przepływ	1. Analiza obiegu dokumentów 2. Aktualizacja zakresu

	podejmowania decyzji	informacji i podejmowanych decyzji.	decyzyjności. 3. Weryfikacja zgodności podejmowanych decyzji z zakresem kompetencji.
II. Wzmocnienie współpracy pomiędzy pracownikami	1. Doskonalenie kultury organizacji		1. Przegląd zakresu zadań i obowiązków pracowników administracji i nauczycieli akademickich. 2. Promowanie działań kreatywnych.
	2. Poprawa relacji między pracownikami dydaktycznymi a administracyjnymi		1. Organizacja spotkań w celu wyjaśnienia konieczności stosowanych procedur. 2. Przekazywanie informacji o zmianach w przepisach i skutkach jakie wywołują te zmiany.
III. Ulepszenie komunikacji pomiędzy studentami a uczelnią	1. Stwarzanie studentom możliwości samorozwoju	1. Liczba spotkań kół naukowych 2. Liczba konferencji studenckich. 3. Liczba dostępnych dodatkowych modułów poza programem studiów. 4. Liczba kursów specjalistycznych. 5. Liczba studiów podyplomowych dla absolwentów studiów I stopnia.	1. Przygotowanie propozycji kół naukowych. 2. Rozpowszechnienie informacji wśród studentów. 3. Wsparcie przy organizacji spotkań. 4. Wskazywanie ścieżek poszerzania wiedzy.
	2. Umożliwienie realizacji	1. Liczba spotkań	1. Wsparcie Samorządu

	pasji, zainteresowań	zorganizowanych przez studentów. 2. Liczba akcji przeprowadzonych przez samorząd studencki. 3. Lista proponowanych wolontariatów.	Studenckiego w organizacji życia społecznego na uczelni. 2. Wskazanie pracownika odpowiedzialnego za stały kontakt i opiekę nad samorządem.
	3. Polepszenie komunikacji pomiędzy studentami a Uczelnią	1. Liczba ankiet. 2. Liczba spotkań z Radą Studentów. 3. Liczba wniosków ze strony studentów dotyczących propozycji zmian na uczelni.	1. Przeprowadzenie ankiety wśród studentów. 2. Analiza wyników ankiet. 3. Organizacja spotkań z Radą Studentów. 4. Wprowadzenie rozwiązań wynikających z przeprowadzonej analizy i rozmów z Rada Studentów.
	4. Mierzenie poziomu zadowolenia studentów	1. Liczba ankiet	1. Przygotowanie wzoru ankiety dla studentów ostatnich lat studiów. 2. Przeprowadzenie ankiety. 3. Przygotowanie analizy ankiety wśród studentów. 4. Przestawienie wniosków władzom Uczelni. 5. Wprowadzenie zmian. 6. Weryfikacja transparentności zasad komunikacji. 7. Sprawdzenie terminowości przekazywania informacji

			o podjętych decyzjach.
IV. Modernizacja infrastruktury	1. Polepszanie warunków infrastrukturalnych	1. Wartość przeprowadzonych prac remontowo-budowlanych. 2. Wartość zakupionego wyposażenia.	1. Analiza stanu technicznego na podstawie przeglądów obiektów budowlanych. 2. Analiza przeglądu wyposażenia budynku. 3. Planowanie inwestycji. 4. Przeprowadzenie remontów. 5. Zakup wyposażenia.
	2. Dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych	1. Wartość przeprowadzonych prac remontowo-budowlanych. 2. Wartość zakupionego wyposażenia.	1. Analiza stanu technicznego na podstawie przeglądów obiektów budowlanych. 2. Analiza przeglądu wyposażenia budynku. 3. Planowanie inwestycji. 4. Przeprowadzenie remontów. Zakup wyposażenia.
V. Wprowadzenie mechanizmu reakcji na zmiany w otoczeniu	1. Stały monitoring zmian przepisów dotyczących szkolnictwa wyższego	1. Liczba osób przeszkolonych w zakresie zmian przepisów prawnych	1. Zawarcie umowy dotyczącej obsługi prawnej.
	2. Wprowadzenie mechanizmu optymalizacji kosztów działania Uczelni w zależności od zmian otoczenia prawnego		1. Analiza kosztów prowadzenia studiów I stopnia 2. Analiza kosztów prowadzenia studiów II stopnia. 3. Analiza kosztów prowadzenia studiów podyplomowych

			4. Analiza kosztów prowadzenia kursów specjalistycznych.
Obszar 2. Kształcenie i kadra			
I. Doskonalenie jakości kształcenia	1. Utrzymanie dotychczasowego poziomu i wzmocnienie jakości kształcenia	1. Liczba hospitacji. 2. Liczba ankiet przeprowadzonych wśród studentów. 3. Liczba przedmiotów na których realizowane są prace projektowe. 4. Liczba przedmiotów realizowanych z wykorzystaniem platformy e-learningowej.	1. Weryfikacja systemu hospitacji. 2. Sprawdzenie przepływu informacji pomiędzy wykładowcami a studentami mierzona w ankietach 3. Analiza systemu ankietowania 4. Analiza przeprowadzonych ankiet. 5. Weryfikacja zgodności realizacji zajęć z założeniami programowymi.
II. Dbałość o rozwój kadry dydaktycznej	1. Wpieranie w rozwoju kompetencji kadry dydaktycznej	1. Liczba przeprowadzonych szkoleń. 2. Ankiety wśród kadry dydaktycznych - wzrost oceny zadowolenia	1. Analiza potrzeb szkoleń w danym roku akademickim 2. Przygotowanie oferty szkoleń dla pracowników 3. Organizacja wybranych szkoleń
	2. Dywersyfikacja kadry przedmiotów praktycznych	1. Liczba nowych pracowników przedmiotów praktycznych rok do roku	1. Stałe poszukiwanie pracowników o jak najlepiej dostosowanych umiejętnościach praktycznych dostosowanych do programu. 2. Rozmowy z kandydatami. 3. Zatrudnianie pracowników.

III. Rozwój infrastruktury dydaktycznej	1. Poprawa infrastruktury dydaktycznej	1. Liczba nowych rozwiązań wprowadzonych/zastosowanych na uczelni. 2. Ocena przydatności posiadanych pomocy dydaktycznych/stosowanych rozwiązań.	1. Weryfikacja potrzeb kadry dydaktycznej. 2. Monitoring/obserwacja nowości wprowadzanych na rynek edukacyjny.
	2. Stosowanie nowoczesnych narzędzi	1. Liczba zakupionych nowych narzędzi technologii informacyjnej (sprzęt i oprogramowanie).	1. Weryfikacja potrzeb kadry dydaktycznej w dostępie do nowych aplikacji lub pojawiającego się oprogramowania. 2. Analiza potrzeb kadry dydaktycznej w zakresie poszerzania umiejętności w zastosowaniu nowości technologii. 3. Monitoring/Obserwacja nowości w wprowadzanych na rynek edukacyjny.
Obszar 3. Otoczenie społeczno-gospodarcze			
I. Rozszerzenie współpracy z interesariuszami zewnętrznymi	1. Monitorowanie potrzeb interesariuszy zewnętrznych	1. Ankiety wśród pracodawców	1. Przygotowanie i przeprowadzenie ankiety. 2. Analiza ankiet i opracowywanie wniosków.
	2. Rozszerzenie współpracy z przedsiębiorstwami;	1. Liczba umów/porozumień podpisanych przedsiębiorcami 2. Liczba inicjatyw realizowanych	1. Poszukiwanie nowych firm/partnerów zainteresowanych współpraca z

		we współpracy z interesariuszami zewnętrznymi.	Uczelnią. 2. Spotkania z przedsiębiorcami. 3. Organizacja seminariów/ warsztatów z udziałem partnerów zewnętrznych.
	4. Nawiązanie stałej współpracy z firmami rekrutacyjnymi	1. Liczba umów/listów intencyjnych podpisanych z firmami rekrutacyjnymi. 2. Liczba zamieszczonych ofert.	1. Nawiązanie współpracy z firmami rekrutacyjnymi.
	4. Podjęcie współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie stworzenia funduszu stypendialnego	1. Liczba rozmów z przedsiębiorcami. 2. Liczba programów stypendialnych	1. Spotkania z przedsiębiorcami 2. Stworzenie funduszu stypendialnego/wspierającego studentów
	5. Organizacja cyklicznej konferencji łączącej potrzeby dydaktyczne z potrzebami praktyków	1. Liczba uczestników konferencji. 2. Liczba wystąpień prelegentów.	1. Przygotowanie konferencji. 2. Spotkania z pracodawcami 3. Organizacja konferencji z udziałem pracodawców.
II. Wzmocnienie wizerunek uczelni	1. Wpieranie pracowników w działaniach prospołecznych jako element wzmacniający wizerunek uczelni	1. Liczba zrealizowanych akcji	1. Stworzenie przyjaznego środowiska do działań prospołecznych.
	2. Wzmocnienie więzi z absolwentami w celu wzmocnienia ich identyfikacji z uczelnią	1. Liczba ankiet 2. Liczba spotkań z absolwentami.	1. Przygotowanie i przeprowadzenie ankiety. 2. Analiza ankiet i opracowywanie wniosków.

			3. Organizowanie spotkań studentów ze studentami.
	4. Organizacja cyklicznej konferencji łączącej potrzeby dydaktyczne z potrzebami praktyków	1. Liczba uczestników konferencji 2. Liczba wystąpień prelegentów	1. Przygotowanie konferencji 2. Spotkania z pracodawcami 3. Organizacja konferencji z udziałem pracodawców.
	4. Zwiększenie udziału w imprezach dotyczących rynku pracy	1. Liczba inicjatyw z udziałem pracodawców. 2. Liczba udziału w targach.	1. Spotkania z pracodawcami. 2. Udział w targach pracy
Obszar 4. Umiędzynarodowienie			
I. Rozwój umiędzynarodowienia studiów	1. Rozwijanie kontaktów z uczelniami zagranicznymi	1. Liczba spotkań z przedstawicielami uczelni zagranicznych.	1. Rozpowszechnienie informacji o programach międzynarodowych. 2. Cyklicznie przekazywanie informacji o wymianie międzynarodowej/programach międzynarodowych. 3. Analiza możliwości otrzymania akredytacji międzynarodowych.
	2. Zwiększenie liczby zajęć prowadzonych przez prelegentów z zagranicy	1. Liczba wykładowców zagranicznych 2. Liczba webinariów z udziałem partnerów zagranicznych.	1. Nawiązanie współpracy z ośrodkami zagranicznymi 2. Organizacja spotkań z wykładowcami zagranicznymi. 3. Organizacja webinariów.
II. Wspieranie mobilności kadry	1. Aktywizacja nauczycieli akademickich do udziału	1. Liczba pracowników dydaktycznych uczestniczących	1. Rozpowszechnienie informacji o programach

	w programach międzynarodowych	w programach.	międzynarodowych. 2. Cyklicznie przekazywanie informacji o wymianie międzynarodowej/programach międzynarodowych.
	2. Stworzenie międzynarodowych zespołów dydaktycznych	1. Liczba przedmiotów prowadzonych przez zespoły międzynarodowe	1. Nawiązanie współpracy z ośrodkami zagranicznymi 2. Organizacja spotkań z wykładowcami zagranicznymi. 3. Przygotowanie programu zajęć prowadzonych wspólnie
III. Wspieranie mobilności studentów	1. Zwiększenie udziału studentów w programie Erasmus+	1. Liczba studentów korzystających z programów międzynarodowych. 2. Liczba studentów uczestniczących w programie Erasmus+.	1. Przedstawienie programów międzynarodowych 2. Indywidualne spotkania ze studentami.
	2. Rozszerzenie oferty dla cudzoziemców	1. Liczba spotkań ze studentami zagranicznymi 2. Liczba studentów zagranicznych studiujących w Uczelni.	1. Przygotowanie oferty uczelni dla kandydatów z zagranicy. 2. Przedstawienie programów międzynarodowych. 3. Udział w międzynarodowych targach edukacyjnych. 4. Indywidualne spotkania ze studentami.
	3. Wspieranie studentów zagranicznych w adaptacji w środowisku	1. Liczba ankiet wśród studentów zagranicznych. 2. Liczba studentów	1. Weryfikacja potrzeb studentów zagranicznych. 2. Weryfikacja potrzeb studentów

	uczelnianym	korzystających z programów międzynarodowych	z wymiany Erasmus. 3. Organizacja spotkań ze studentami.

Podsumowanie

Uczelnia posiada potencjał rozwojowy, zaangażowaną kadrę dydaktyczna i personel administracyjny.

Siłą uczelni są pracownicy angażowani w działania uczelni, rozumiejący potrzebę rozwoju i nadchodzących zmian.

Zacieśnienie współpracy z przedsiębiorcami z regionu wzmocni pozycję uczelni na rynku regionalnym. Wykorzystanie możliwości współpracy z interesariuszami międzynarodowymi zwiększy szanse zatrudnienia absolwentów w przedsiębiorstwach o strukturze korporacyjnej i kapitale zagranicznym.

Ścisłe współdziałanie kadry zarządzającej, kadry dydaktycznej z interesariuszami zewnętrznymi i świadome działanie administracji powoduje, że założenia strategii mają duże szanse realizacji.

Zwiększająca się elastyczność pracowników, coraz częstsza zmiana pracy i rozwój technologii stawiają wyzwania do zmian również w sektorze szkolnictwa wyższego zawodowego. W ostatnich latach liczba miejsc pracy przeciętnego Europejczyka w całym okresie życia zawodowego zwiększyła się z 1 do 10 (Źródło: DOKUMENT DOTYCZĄCY SPOŁECZNEGO WYMIARU EUROPY COM/2017/0206 final)[1].

Aktualna sytuacja pandemiczna wymusiła i przyspieszyła proces dostępności i akceptowalności pracy zdalnej przez pracodawców. Należy się spodziewać wzrostu ofert pracy on-line nie związanej z miejscem zamieszkania a co za tym idzie szerszą możliwość wybory zmiany pracy zarówno przez młodych ludzi jak i osoby będące od kilkunastu lat na rynku pracy.

Uczelnia chce stać się miejscem wymiany doświadczeń praktyków z studentami posiadającymi już doświadczeni w życiu zawodowym jaki i z osobami wchodzącymi na rynek pracy.

Absolwenci szkół zawodowych będą przygotowani merytorycznie i praktycznie do zmian na rynku pracy. Uczelnia WSJO obserwując obecne zmiany na rynku, przy aktywnym udziale praktyków chce reagować i przystosowywać program kształcenia

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=COM%3A2017%3A0206%3AFIN

praktycznego do potrzeb aktualnego i przyszłego rynku pracy. Intensywne zmiany w życiu społecznym, gospodarczym i rozwój technologii w życiu zawodowym powodują , że należy stale monitorować rynek pracy i poszukiwać jak najlepszych metod kształcenia i rozwoju studentów aby mogli w przyszłości stale rozwijać swoje umiejętności bazując na wiedzy uzyskanej na Uczelni i mając świadomość konieczności uczenia się i rozwijania prze całe życie.

We wszystkich tych obszarach potrzebna jest kadra przyszłości, która w sposób innowacyjny wykorzysta swój potencjał do proponowania nowych rozwiązań w w/w branżach oraz zaproponuje innowacyjne rozwiązania, które będą mogły podnieść jakość życia mieszkańców. Taka kadra musi mieć kompetencje komunikacyjne językowe, cyfrowe – wszystkie te kompetencje mogą być rozwijane i doskonalone w szczególności na kierunkach językowych i powinny być kształtowane zgodnie ze wskazówkami zawartymi w opracowaniach Komisji Europejskiej[2]

Nowy profil tłumacza wynika z zapotrzebowania na rynku pracy na specjalistów w zakresie tzw. language industry, którzy będą posiadali kompetencje językowe i interkulturowe oraz umiejętność swobodnego poruszania się w języku zawodowym i przetwarzania tekstu Potwierdza to również strategia EMT (European Master‘s in Translation). Strategie rozwoju przyszłych tłumaczy na rynek globalny, którzy będą osobami realizującymi zadania od pośredniczenia w komunikacji, prowadzenia negocjacji do tłumaczenia profesjonalnych komunikatów ustnych i pisemnych[3].

W badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego (Prokopowicz et al., 2018)[4], zrealizowanym na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, pracodawcy deklarują duże zapotrzebowanie na pracowników zdolnych do jasnego przekazywania myśli, łatwego nawiązywania kontaktów z ludźmi, pracy w grupie, analizy informacji i wyciągania wniosków, rozwiązywania konfliktów między ludźmi, czy współpracy z osobami różnych narodowości. Obok wiedzy dziedzinowej współpraca w

[2]https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/european-vocational-skills-week-2017_en
https://www.frse.org.pl/badania/
https://www.frse.org.pl/program/program-operacyjny-wiedza-edukacja-rozwoj/
[3] https://ec.europa.eu/info/resources-partners/european-masters-translation-emt/european-masters-translation-emt-explained_en
[4] https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/13-RAPORT-Aktywnosc-zawodowa-i-edukacyjna---internet_190926.pdf ; str 23

różnorodnych środowiskach będzie jedną z kluczowych umiejętności, jakich dostarczać ma proponowany program studiów.

Kierunek odpowiada nie tylko na opisane powyżej potrzeby systemowe, ale także na potrzeby instytucjonalne, które wskazali potencjalni pracodawcy. W ich odczuciu absolwentów cechuje wiedza albo zbyt ogólna i teoretyczna, albo zbyt specjalistyczna i praktyczna. Utrzymuje się też podział na osoby o profilu humanistycznym, które nie posiadają umiejętności analitycznych i te o profilu ścisłym, które nie potrafią formułować dłuższych wypowiedzi. Pracodawcy poszukują osób łączących te rodzaje umiejętności, posiadających niejednorodną wiedzę oraz zdolność jej pogłębiania i stosowania w pracy. W odczuciu pracodawców wielu absolwentów kończy studia wyższe bez podstawowej wiedzy o otoczeniu społeczno-gospodarczym firm, instytucji i organizacji, w których ubiegają się o pracę. Rzadko posiadają umiejętności diagnozowania i rozwiązywania problemów, pracy projektowej i zespołowej. Również umiejętności technologiczne często okazują się być powierzchowne. Międzynarodowe Badanie Kompetencji Komputerowych i Informacyjnych (ICILS, 2018) pokazuje, że nawet nastolatkowie, dla których przestrzeń wirtualna jest naturalna, korzystają z Internetu i sprzętu komputerowego w sposób powierzchowny. Ponadto z analiz Eurostatu (2020) wynika, że młodzi Polacy znacząco odstają od rówieśników z innych krajów europejskich, jeśli chodzi o podstawowe umiejętności obsługi oprogramowania, podstawowe i zaawansowane umiejętności związane z użytkowaniem Internetu.

Samorząd Województwa Wielkopolskiego w Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku wskazuje jako jedną ze słabych stron „Niezadowalająca jakość edukacji zawodowej oraz współpracy między szkołami a środowiskiem pracodawców". Tym samym utworzenie kierunku o profilu praktycznym, nawiązanie i wzmocnienie współpracy z przedsiębiorstwami jest odpowiedzią na wyzwania w tym zakresie na terenie Wielkopolski[5].

Jednym z celów operacyjnych województwa wielkopolskiego jest wzrost i poprawa wykorzystania kapitału ludzkiego, dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy.

[5] https://www.umww.pl/attachments/article/55878/Strategia%20Wielkopolska%202030%20(Uchwa%C5%82a%20SWW%20nr%20XVI_287_20).pdf

Strategia wskazuje konieczność rozwoju umiejętności społecznych związanych ze współpraca i komunikacją. Jak również podkreśla wagę rozwoju kompetencji językowych w połączeniu z kompetencjami zawodowymi jako istotnych elementów dla rozwoju branży przemysłowej w regionie[6]. Strategia Uczelni wpisuje się w cele rozwoju regionu, realizując kształcenie przy aktywnym udziale pracodawców, łącząc wysoką jakość kształcenia z rozwojem umiejętności. Kluczowymi kompetencjami dla gospodarki, które w sposób naturalny wpisują się w program studiów językowych są: umiejętność wyszukiwania i selekcji informacji w zasobach Internetowych, zdolność komunikacyjna, umiejętność współpracy w zespole, podejmowania decyzji, umiejętność zarządzania czasem, zdolność dopasowania się do szybko zmieniających się warunków. Wspomniane umiejętność są niezbędne i poszukiwane na rynku pracy i pozwalają absolwentom z sukcesem rozpocząć aktywność zawodową.

6 https://www.umww.pl/attachments/article/55878/Strategia%20Wielkopolska%202030%20(Uchwa%C5%82a%20SWW%20nr%20XVI_287_20).pdf; str 60/61