

Słowo wstępne

Szanowni Państwo,

Strategia rozwoju jest najważniejszym dokumentem określającym wizję i plan rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu.



Jako społeczność Uniwersytetu chcemy działać w sposób świadomy i celowy, aby z sukcesem wypełniać nasze misje: badawczą, dydaktyczną oraz związaną z wywieraniem wpływu na życie społeczno-gospodarcze w skali regionu, kraju i w relacjach międzynarodowych. Chcemy kultywować i promować nasze wartości, wykorzystując przy tym wspaniały potencjał kadry Uniwersytetu, nasz dorobek, tradycję i osiągnięcia. Jesteśmy zdeterminowani, by podejmować śmiało wyzwania współczesności – być liderem odkryć i innowacji.

Funkcjonując w wymagającym, zmiennym środowisku, podlegając zobowiązaniom publicznym oraz międzynarodowej konkurencji, potrzebujemy wyboru odpowiedniej drogi do realizacji naszych marzeń i ambicji. Z tego powodu, wypracowując Strategię, decydujemy o tym, co chcemy osiągnąć, w co przede wszystkim będziemy się angażować i jakie konkretnie inicjatywy podejmiemy, aby realizacja naszych śmiałych zamierzeń stała się możliwa i skuteczna.

Jesteśmy obecnie w końcowym okresie obowiązywania Strategii rozwoju UPP projektowanej na lata 2016–2022. Wiele z założonych celów udało się zrealizować. Należą do nich m.in. wprowadzenie decentralizacji finansowej w ramach wydziałów, rozpoczęcie nowych inwestycji infrastrukturalnych czy też zwiększenie efektywności pozyskiwania środków na badania naukowe ze źródeł krajowych i zagranicznych. Inne, takie jak np. wzmocnienie udziału otoczenia społeczno-gospodarczego w kreowaniu oferty edukacyjnej czy też zmniejszenie wpływu barier urzędowych na działalność naukową i dydaktyczną są nadal aktualne, niektóre zaś wymagają zasadniczej aktualizacji w obecnych warunkach funkcjonowania Uczelni.

Ważnymi wytycznymi dla kształtowania niniejszej Strategii rozwoju UPP są: zmiany w systemie nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce

wynikające z wejścia w życie ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” z dnia 20 lipca 2018 roku, uchwalenie nowego statutu przez Senat Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu w dniu 26 czerwca 2019 r. i jego nowelizacja w dniu 6 kwietnia 2021 r., a także kierunki rozwoju Uczelni określone w programie wyborczym JM Rektora, poparte przez społeczność Uniwersytetu w wyborach na aktualną kadencję. Wzięliśmy pod uwagę także uwarunkowania regionalne, wyrażone m.in. w Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego czy Regionalnej strategii innowacji.

Niniejszą Strategię i towarzyszące jej dokumenty stworzyliśmy na podstawie rzetelnej i wielowymiarowej diagnozy, która pozwoliła nam ustalić kluczowe silne i słabe strony Uniwersytetu oraz oddziałujące na nas z zewnątrz szanse i zagrożenia. Następnie wypracowaliśmy długofalową wizję rozwoju, która pozwala na lepsze wyobrażenie sobie tego, jak nasza Uczelnia ma wyglądać i funkcjonować w 2027 r. Zestawienie tej wizji z wynikami diagnozy pozwoliło nam wypracować podstawowe postulaty strategiczne (warunki sukcesu Uniwersytetu), a następnie sformułować na ich podstawie sześć celów strategicznych.

Dla realizacji wizji i wzmocnienia pozycji Uniwersytetu kluczowe będzie wykorzystanie szans zewnętrznych, takich jak szybki rozwój działów gospodarki i technologii związanych z rolnictwem, leśnictwem i przetwórstwem rolno-spożywczym, zmiany klimatu, ekologiczne i prozdrowotne trendy życia społecznego, czy też rosnące zapotrzebowanie pracodawców na wyspecjalizowane kadry o wysokich kwalifikacjach. Jednocześnie warunkiem koniecznym wykorzystania tych szans jest równoległa praca nad usunięciem naszych barier wewnętrznych – między innymi w zakresie polityki kadrowej, systemów i narzędzi podnoszących jakość administracji, czy też w zakresie efektywności komunikacji oraz przyjaznego i profesjonalnego charakteru kultury instytucjonalnej Uczelni.

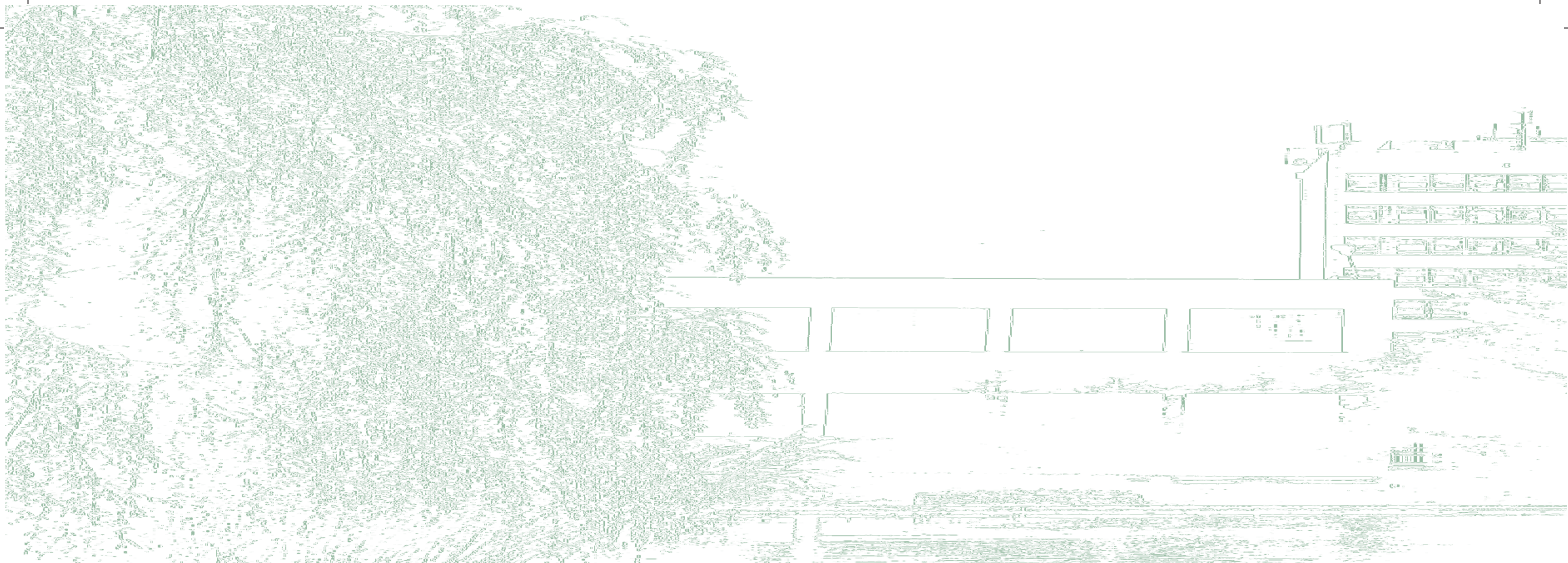
Strategia rozwoju została przygotowana przez zespół ds. strategii rozwoju powołany przez JM Rektora. W skład naszego zespołu wchodziły osoby reprezentujące kluczowe grupy interesariuszy wewnętrznych Uniwersytetu, w tym przedstawiciele nauczycieli akademickich, kadr wspierających, przedstawiciele studentów i doktorantów, a także Kolegium Rektorskie. Prace strategiczne były wspierane również przez cztery zespoły obszarowe (do spraw: nauki, kształcenia, relacji z otoczeniem oraz kadr i organizacji). Przy doborze tych zespołów także kierowano się chęcią zapewnienia jak najszerszej reprezentacji interesariuszy o zróżnicowanych potrzebach i poglądach. Opracowany projekt dokumentu został następnie udostępniony szerokiej społeczności Uniwersytetu w procesie konsultacji, aby umożliwić przekazanie wartościowych spostrzeżeń i propozycji. Po starannej analizie i rozważeniu, w jaki

sposób propozycje te służą realizacji wizji i postulatów strategicznych, uwzględniono wybrane sugestie w redakcji dokumentu. Inne zaś odnotowano z uwagą jako wskazówki cenne na etapie skutecznego wdrożenia Strategii. W ten sposób zatwierdzono dokument Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu 2022–2027 w przedstawionym tutaj (poniżej) kształcie. Strategia została przyjęta przez Senat UPP w dniu 28 września 2022 r. Wszystkim osobom, które przyczyniły się do powstania dokumentu, w imieniu JM Rektora składamy w tym miejscu serdeczne podziękowania.

Strategia Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na lata 2022–2027 została zaprojektowana tak, aby pełnić rolę przewodnika dla wszystkich aktywnych członków społeczności Uniwersytetu – decydentów, liderów akademickich, a także partnerów zewnętrznych. Dlatego strategiczne zobowiązania oraz odpowiednio dobrane kluczowe działania zostały jasno sformułowane, a niniejszy dokument będzie uzupełniony szczegółowymi planami wdrożenia poszczególnych inicjatyw. Pragniemy podkreślić, że używając w Strategii pojęć „pracownik”, „student” czy „doktorant”, mamy na myśli wszystkie pracowniczki i wszystkich pracowników, wszystkie studentki i studentów oraz wszystkie doktorantki i doktorantów – całą wspólnotę naszego Uniwersytetu, traktując ją w sposób równy.

Wierzmy, że niniejsza Strategia rozwoju, jako przemyślany plan działania, zintegruje społeczność naszego Uniwersytetu wokół najważniejszych celów i jasno zdefiniowanych zadań – wierzymy we wspólne osiągnięcia!

Zespół ds. strategii rozwoju pod kierunkiem Rektora UPP



Zespół
ds. strategii rozwoju

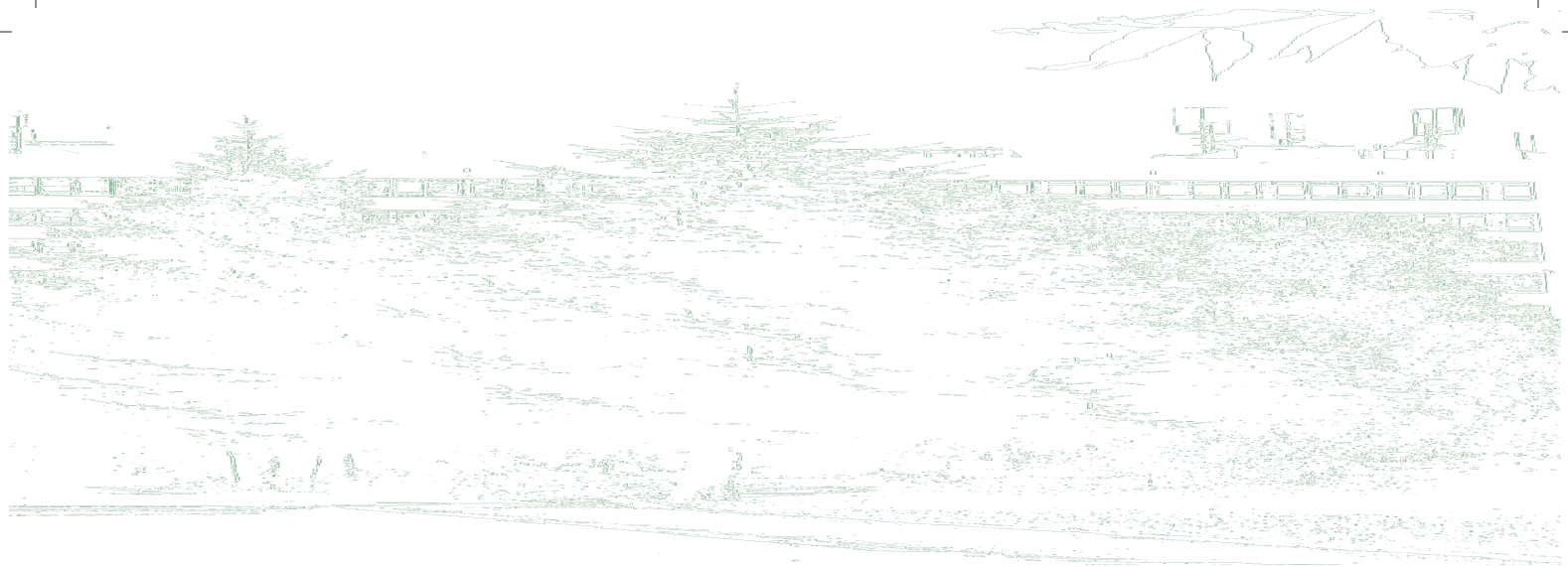
- prof. dr hab. Krzysztof Szoszkiewicz
- prof. UPP dr hab. Wawrzyniec Czubak
- mgr inż. Rober Fabiański
- prof. dr hab. Piotr Goliński
- prof. dr hab. Roman Gornowicz
- dr inż. Przemysław Kowalczewski
- mgr Karolina Pratat
- mgr Piotr Sajna
- mgr Izabela Siemińska
- prof. dr hab. Piotr Ślósarz
- prof. dr hab. Piotr Tryjanowski
- mgr Katarzyna Trzeciak
- p. Andrzej Zabłocki

Zespół obszarowy
ds. nauki

- mgr Hanna Agacińska
- prof. dr hab. Piotr Goliński
- prof. UPP dr hab. Tomasz Jelonek
- prof. dr hab. Janusz Olejnik
- mgr inż. Krzysztof Pawłowski
- dr inż. Barbara Stefańska
- prof. dr hab. Izabela Szczerbal
- mgr inż. Kinga Witkowska-Azarko

Zespół obszarowy
ds. kształcenia

- prof. UPP dr hab. Wojciech Antkowiak
- mgr Cezary Kozera
- mgr Joanna Matuszak
- dr inż. Robert Mikuła
- dr inż. Teresa Siatkowska
- prof. dr hab. Piotr Ślósarz
- dr inż. Jarosław Uglis
- p. Andrzej Zabłocki
- prof. dr hab. Piotr Goliński
- mgr Elwira Litaszewska
- mgr Kinga Manuszak
- mgr inż. Tomasz Markiewicz
- dr inż. Robert Mikuła



Zespół obszarowy
ds. relacji z otoczeniem

- prof. UPP dr hab. Jerzy Nawracała
- prof. dr hab. Piotr Ślósarz
- mgr Jacek Wawrzynowicz

Zespół obszarowy
ds. kadr i organizacji

- prof. dr hab. Krzysztof Szoszkiewicz
- mgr inż. Robert Fabiański
- prof. dr hab. Roman Gornowicz
- prof. dr hab. Anna Gramza-Michałowska
- dr Anna Kubicka
- mgr Barbara Łuczak-Niewiedział
- mgr Karolina Szybowicz
- mgr inż. Marlena Wojnowska

Eksperti zewnętrznii biorący udział
w pracach strategicznych

- mgr Mariusz Lorenc – Instytut Rozwoju Szkolnictwa Wyższego
- mgr Piotr Pokorny – Instytut Rozwoju Szkolnictwa Wyższego

Mapa Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu 2022-2027

Wizja 2027 – wersja skrócona

Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu jest wiodącym polskim ośrodkiem naukowo-dydaktycznym w zakresie nauk przyrodniczych i rolniczo-leśnych oraz powiązanych z nimi dyscyplin, dobrze rozpoznawalnym i cenionym w Europie Środkowo-Wschodniej.

Uniwersytet jest multidyscyplinarnym źródłem innowacji, eksperckiej wiedzy oraz rozwiązań o wysokim potencjale wdrożeniowym. Jest kluczowym partnerem naukowym dla biznesu w rolnictwie, leśnictwie, przemyśle rolno-spożywczym, branżach związanych z jakością życia i ekologią, wnoszącym wkład w zrównoważony rozwój społeczny, poszanowanie środowiska przyrodniczego oraz promocję zdrowego żywienia.

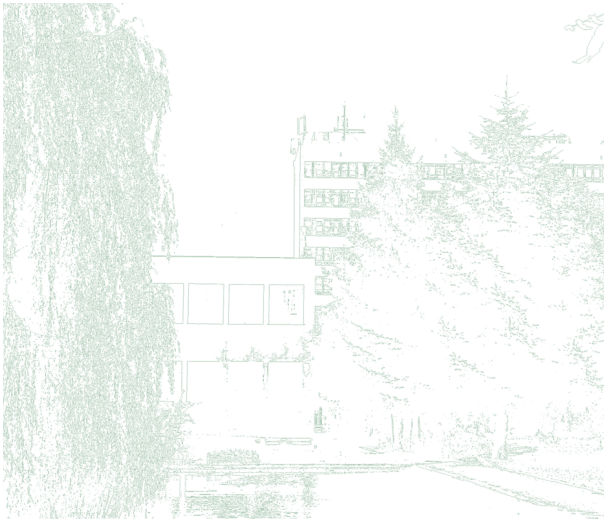
Kadra akademicka aktywnie identyfikuje pola badawcze i tworzy zespoły specjalistów, często integrując różne dyscypliny naukowe oraz krajowe i międzynarodowe środowiska badaczy. Osiągnięcia naukowe, rozbudowana oferta kształcenia, w tym w języku angielskim, a także przyjazna, otwarta kultura Uniwersytetu wpływają na atrakcyjność studiowania i pracy naukowej na UPP dla osób z zagranicy.

Studenci, doktoranci i słuchacze mogą korzystać z narzędzi zindywidualizowanego i adaptacyjnego nauczania, technologii wspierających kształcenie oraz nowoczesnych obiektów Uczelni. Oferta dydaktyczna jest regularnie aktualizowana i dostosowywana do dynamicznych zmian w otoczeniu i potrzeb partnerów zewnętrznych.

Uniwersytet prowadzi prorozwojową politykę kadrową opartą o jasne kryteria doceniania jakości i wyników pracy w ramach naukowych, dydaktycznych i administracyjnych ścieżek rozwoju.

Badacze są profesjonalnie wspomagani przez kadry administracyjne w zakresie realizacji projektów oraz w pozyskiwaniu zewnętrznego finansowania. Procedury administracyjne są proste i przejrzyste, a komunikacja na Uczelni efektywna dzięki digitalizacji obiegu dokumentów i innym nowoczesnym rozwiązaniom teleinformatycznym.

Uczelnia aktywnie wspiera integrację wszystkich członków wspólnoty uniwersyteckiej oraz współpracę z lokalnym, krajowym i międzynarodowym środowiskiem akademickim.



Cele strategiczne

Cel strategiczny 1

Osiągnięcie wysokiego poziomu rozpoznawalności i atrakcyjności UPP w kluczowych grupach interesariuszy przez opracowanie i wdrożenie unikatowej propozycji wartości i strategii promocji Uniwersytetu

Cel strategiczny 2

Wykorzystanie potencjału Uniwersytetu przez zarządzanie na podstawie rzetelnych diagnoz i mechanizmów doskonalenia działań

Cel strategiczny 3

Spełnianie na najwyższym poziomie wymagań interesariuszy otoczenia społeczno-gospodarczego jako partner naukowy, doradczy, wdrożeniowy oraz jako ośrodek przygotowania specjalistów i ceniony partner inicjatyw społecznych

Cel strategiczny 4

Wzmacnianie współpracy międzynarodowej oraz zwiększenie udziału i zaangażowania zagranicznych studentów, doktorantów i naukowców w życie Uniwersytetu poprzez ułatwienia językowe, kulturowe oraz atrakcyjną ofertę dydaktyczną i badawczą

Cel strategiczny 5

Zapewnienie wyróżniającej się jakości pracy kadr Uniwersytetu przez wdrożenie kompleksowej polityki kadrowej, uwzględniającej naukową, dydaktyczną i administracyjną ścieżkę rozwoju

Cel strategiczny 6

Zbudowanie modelu i kultury wsparcia administracyjnego spełniającego warunki uczelni przyjaznej, profesjonalnej i opartej na najnowszych technologiach zarządzania

Cele operacyjne

- 1.1. Rozwinięcie silnych relacji z administracją publiczną i społecznościami lokalnymi w zakresie upowszechniania wiedzy i kluczowych wartości UPP
- 1.2. Zbudowanie i utrzymanie trwałych relacji z absolwentami Uniwersytetu przez aktywny program absolwencki
- 1.3. Opracowanie i wdrożenie strategii promocji UPP

- 2.1. Zbudowanie i wdrożenie systemu zarządzania wiedzą i informacją
- 2.2. Wdrożenie narzędzi i procedur profesjonalnego zarządzania działalnością naukową
- 2.3. Zrewidowanie i udoskonalenie systemu zarządzania procesem kształcenia
- 2.4. Rozbudowa infrastruktury kampusu oraz zakładów doświadczalnych

- 3.1. Dostosowanie oferty naukowej Uniwersytetu do potrzeb otoczenia biznesowego i społecznego
- 3.2. Dostosowanie oferty studiów wyższych do potrzeb rynku pracy i rozwoju społeczeństwa
- 3.3. Stworzenie nowoczesnej oferty kształcenia podyplomowego, kursów i szkoleń oraz aktywności sportowej

- 4.1. Zwiększenie międzynarodowej oferty dydaktycznej i badawczej Uniwersytetu
- 4.2. Wdrożenie systemu wsparcia dla studentów, słuchaczy i doktorantów zagranicznych w zakresie ich międzykulturowej adaptacji do wspólnoty UPP
- 4.3. Wdrożenie systemu wsparcia mobilności dla przyjeżdżającej kadry zagranicznej i wyjeżdżającej kadry akademickiej UPP

- 5.1. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki naukowej i dydaktycznej
- 5.2. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki administracyjnej
- 5.3. Przeprowadzenie zmiany kultury instytucjonalnej UPP w zakresie dbałości o relacje z interesariuszami

- 6.1. Wprowadzenie dobrych praktyk profesjonalnego zarządzania administracją w kulturze instytucjonalnej UPP
- 6.2. Wdrożenie nowoczesnych narzędzi i platform ICT wspierających zarządzanie Uniwersytetem
- 6.3. Zapewnienie integracji cyfrowego wsparcia w zarządzaniu Uczelniami

Misja Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu

Podnosimy jakość życia przez zrozumienie i tworzenie harmonijnej relacji pomiędzy aktywnością człowieka a środowiskiem przyrodniczym

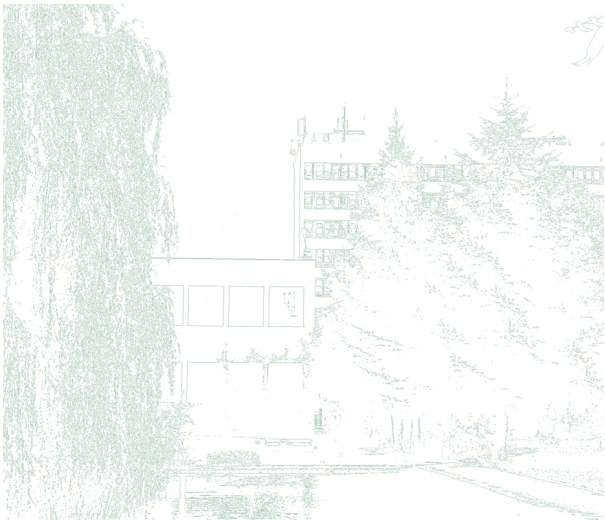
Prowadząc najwyższej jakości działalność naukową i dydaktyczną, promujemy zasady zrównoważonego rozwoju i jesteśmy źródłem wartościowych idei, innowacji oraz praktycznych rozwiązań. Angażujemy się przez transfer wiedzy, kształcenie wysokiej klasy fachowców i stymulowanie rozwoju przedsiębiorstw.

Działamy w poczuciu globalnej odpowiedzialności za metody i skutki działalności ludzi w relacji do świata natury. Dla społeczności lokalnej, regionu i kraju pragniemy być przewodnikiem w rozumieniu zjawisk życia i właściwego rozwoju gospodarki, ośrodkiem przełomowych i użytecznych badań, a także niezależnym punktem odniesienia dla ocen i decyzji.

Nasz Uniwersytet jest miejscem nieskrępowanej wymiany poglądów opartych na wiedzy. Cenimy sobie wielość doświadczeń i wspieramy szerokie, międzynarodowe relacje. Nie boimy się pytać i kwestionować status quo – poszukiwanie prawdy o życiu jest istotą naszej działalności.

Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu to wspólnota ludzi oparta na otwartości, zaangażowaniu, wzajemnym szacunku i zaufaniu, doceniająca zarówno indywidualne talenty, jak i osiągnięcia zespołowe. Podejmujemy odpowiedzialną rolę publiczną w kształceniu ludzi samodzielnych, przedsiębiorczych, uczciwych i społecznie aktywnych, którzy wniosą do gospodarki i społeczności zarówno wartości uniwersalne, jak i lokalne.

Jesteśmy dumni, że czerpiąc z naszej historii, możemy zapisywać jej kolejne karty, tworząc lepszą przyszłość dla kolejnych pokoleń.



Nasze dziedzictwo

*Dzisiejszy Uniwersytet Przyrodniczy
jest spadkobiercą i kontynuatorem ponad 100-letniej
tradycji akademickich studiów rolniczo-leśnych*

W 1870 r. staraniem Augusta hr. Cieszkowskiego – polskiego filozofa, patrioty i społecznika, wielkiego Wielkopolanina i Europejczyka – powstała w Żabikowie pod Poznaniem Wyższa Szkoła Rolnicza im. Haliny – jedyna wówczas uczelnia na ziemiach polskich pod zaborem pruskim. Posługiwanie się językiem polskim jako wykładowym spowodowało, że stała się ona ważnym ośrodkiem polskiej kultury i patriotyzmu. Odzyskanie niepodległości i zwycięskie Powstanie Wielkopolskie doprowadziły do utworzenia w 1919 r. Wszechnicy Piastowskiej, przemianowanej w kwietniu 1920 r. na Uniwersytet Poznański. Jednym z jego pierwszych wydziałów był Wydział Rolniczo-Leśny, który wywarł znaczący wpływ na rozwój wielkopolskiej gospodarki rolnej. W 1951 r. na bazie tego wydziału utworzono autonomiczną Wyższą Szkołę Rolniczą w Poznaniu. Od 1972 roku funkcjonowała ona jako Akademia Rolnicza w Poznaniu, od 1996 roku jako Akademia Rolnicza im. Augusta Cieszkowskiego w Poznaniu, a od 2008 roku działa jako Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu.

Dziedzictwo Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu to wysoko ceniony wielkopolski warsztat badawczo-dydaktyczny, wypróbowana i wciąż rozwijana metodyka, a przede wszystkim renoma mistrzów, mentorów, wyjątkowych osobowości, twórców szkół naukowych i wybitnych pedagogów. „Nieocenione zasługi dla organizacji Wydziału Rolniczo-Leśnego położyli profesorowie: Heliodor Świącicki, Bronisław Niklewski oraz Józef Rivoli, dawny wykładowca Szkoły Rolniczej w Żabikowie. August Cieszkowski, syn fundatora szkoły żabikowskiej, wykonując wolę ojca i kontynuując tradycję rodzinną, przekazał Wydziałowi Rolniczo-Leśnemu dobra rodzinne w Żabikowie, z której to fundacji zakupiono kilkanaście willi na Sołacz, zaadaptowano Dworek folwarku na Gołęczynie oraz wybudowano nowy gmach, nazwany później Kolegium Cieszkowskich. Wszystkie te obiekty do dziś służą Uczelni”.

* *Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu. Historia i luminarze nauki*, pod redakcją Moniki Kozłowskiej, Wyd. Nauk. UAM, Poznań 2019.

Uniwersytet dzisiaj

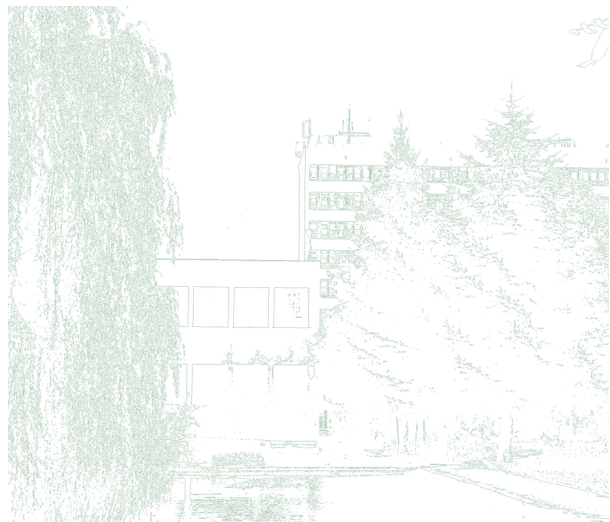
W 2022 r. Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu jest jedną z najbardziej znaczących uczelni przyrodniczych w kraju

Na Uniwersytecie funkcjonuje sześć Wydziałów (Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii; Leśny i Technologii Drewna; Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach; Nauk o Żywności i Żywieniu; Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej; Ekonomiczny), które na 35 kierunkach studiów, w tym 10 anglojęzycznych, kształcą co roku ponad 7 tys. studentów. Na Uczelni funkcjonuje anglojęzyczna Szkoła Doktorska i Zespół Szkół Przyrodniczych.

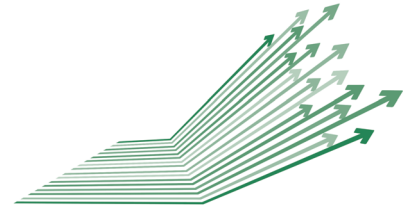
Uniwersytet zatrudnia ponad 800 nauczycieli akademickich, w tym ponad 100 profesorów, mając do dyspozycji nowoczesną infrastrukturę badawczą i dydaktyczną, wspieraną przez zakłady i gospodarstwa doświadczalne: RGD Brody, RGD Dłóń, RGD Gorzyń (w dzierżawie), RGD Swadzim, R-SGD Przybroda, ZDDURiR Gorzyń, ZDTPPiA Muchocin, ZDZZ Gorzyń, LZD Murowana Goślina i LZD Siemianice. Działalność naukowa prowadzona jest interdyscyplinarnie w ramach dziewięciu wiodących dyscyplin naukowych: Rolnictwo i ogrodnictwo; Nauki leśne; Nauki biologiczne; Weterynaria; Zootechnika i rybactwo; Technologia żywności i żywienia; Ekonomia i finanse; Inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka; Inżynieria mechaniczna.

Efekty naszej działalności, szczególnie wyniki badań liderów naukowych Uniwersytetu, są dostrzegane i cenione na całym świecie. Uniwersytet szeroko współpracuje z wiodącymi ośrodkami naukowymi z kraju i ze świata, w tym z Niemiec, Belgii, Holandii, Włoch, Czech, Francji, Chin, Szwajcarii, Hiszpanii, Portugalii, USA i wielu innych krajów.

W ostatnich latach Uczelnia nieustannie się zmienia, co wynika nie tylko z czynników zewnętrznych, ale przede wszystkim z chęci doskonalenia sposobu funkcjonowania i wzmocnienia jako organizacji przyjaznej każdemu członkowi wspólnoty oraz środowisku przyrodniczemu.



Wizja strategiczna 2027



Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu w roku 2027 jest wiodącym polskim ośrodkiem naukowo-dydaktycznym w zakresie nauk przyrodniczych i rolniczo-leśnych oraz powiązanych z nimi dyscyplin. Dzięki promocji swych osiągnięć naukowych, przyjaznej atmosferze, aktywności kadry i absolwentów oraz działalności międzynarodowej jest również jedną z najbardziej rozpoznawalnych i cenionych uczelni przyrodniczych i rolniczych w Europie Środkowo-Wschodniej.

UPP wypracowuje interdyscyplinarne i multidyscyplinarne rozwiązania o wysokim potencjale komercjalizacyjnym i wdrożeniowym, dlatego jest kluczowym partnerem naukowym dla biznesu w rolnictwie, leśnictwie, przemyśle rolno-spożywczym oraz we wszystkich branżach związanych z jakością życia i ekologią.

Uniwersytet jest wysoko cenionym źródłem innowacji i eksperckiej wiedzy w obszarze nauk przyrodniczych, rolniczo-leśnych, ekonomicznych i inżynieryjno-technicznych, a działania edukacyjne i kulturotwórcze UPP wpływają na zmiany społeczne, szczególnie w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju, poszanowania środowiska przyrodniczego i zdrowego żywienia.

Kadra akademicka aktywnie identyfikuje nowe pola badawcze. Do ich rozwiązywania tworzone są interdyscyplinarne zespoły specjalistów, integrujące przedstawicieli różnych wydziałów UPP, innych polskich uczelni oraz wiodących ośrodków naukowych z całego świata. Zespoły badawcze i indywidualni naukowcy korzystają z systemowego wsparcia w pozyskiwaniu zewnętrznego finansowania. W efekcie Uniwersytet należy do grupy piętnastu uczelni najefektywniej pozyskujących środki na badania ze źródeł zewnętrznych.

Kształcenie na Uniwersytecie jest zgodne z najlepszymi europejskimi standardami i praktykami, uwzględniającymi zapewnianie inkluzywności. Uniwersytecki poziom kształcenia połączony z regularną aktualizacją i praktycznym dostosowaniem oferty kształcenia do dynamicznych zmian w otoczeniu społeczno-gospodarczym owocują wysokim zainteresowaniem pracodawców oraz popularnością wśród studentów i kandydatów. Współpraca z partnerami zewnętrznymi gwarantuje wykorzystanie zdobytych kwalifikacji zarówno w pracy, jak i w działalności społecznej.

Studenci i słuchacze szczególnie cenią unikatową tożsamość Uniwersytetu i dbałość o wysoki poziom jakości kształcenia oraz obsługi tego procesu. Studenci, doktoranci i słuchacze mogą korzystać z narzędzi spersonalizowanego i adaptacyjnego nauczania na potrzeby indywidualnego rozwoju. Zajęcia dydaktyczne odbywają się w nowoczesnych obiektach z wykorzystaniem najnowszych technologii. Teren kampusu uczelnianego jest dostosowany do potrzeb pracowników i studentów z niepełnosprawnościami.

Wysoki poziom naukowy i dydaktyczny Uniwersytetu przyciąga utalentowanych kandydatów na studia oraz naukowców z całego świata. Rozbudowana oferta kształcenia, w tym kursy internetowe prowadzone w języku angielskim, komfort komunikacji z kadrami Uczelni, a także inkluzyjna, otwarta kultura Uniwersytetu wpływają na atrakcyjność studiowania i pracy naukowej na UPP dla osób z zagranicy.

Władze Uniwersytetu prowadzą przejrzystą, prorozwojową politykę kadrową opartą na jasnych kryteriach, monitorowaniu zaangażowania, kompetencji i jakości pracy. Proces ten jest zorientowany na docenianie wyników oraz postaw wszystkich pracowników Uczelni w ramach przemyślanych, naukowych, dydaktycznych i administracyjnych ścieżek rozwoju.

Uniwersytet jest miejscem przyjaznym dla wszystkich interesariuszy. Oznacza to proste i przejrzyste procedury administracyjne oraz systemowo uporządkowaną, skuteczną, wielokierunkową komunikację Uczelni. Jest ona wspierana cyfryzacją obiegu dokumentów, wysokim standardem łączności bezprzewodowej i innymi nowoczesnymi rozwiązaniami teleinformatycznymi. Oznacza to również otwartą i profesjonalną kulturę instytucjonalną, gdzie wszyscy są traktowani z szacunkiem i życzliwością.

Uczelnia współpracuje z lokalnym środowiskiem akademickim Poznania, będąc aktywnym uczestnikiem procesów integracyjnych. Wspiera też integrację wszystkich członków wspólnoty uniwersyteckiej, w szczególności przez szeroką ofertę kulturalną i sportową.

Cele strategiczne, operacyjne i kluczowe działania



Cel strategiczny 1

Osiągnięcie wysokiego poziomu rozpoznawalności i atrakcyjności UPP w kluczowych grupach interesariuszy przez opracowanie i wdrożenie unikatowej propozycji wartości i strategii promocji Uniwersytetu

Cele operacyjne	Kluczowe działania
1.1. Rozwinięcie silnych relacji z administracją publiczną i społecznościami lokalnymi w zakresie upowszechniania wiedzy i kluczowych wartości UPP	<ol style="list-style-type: none">1) dokonać przeglądu i doboru rozwiązań UPP do zaoferowania społecznościom lokalnym i jednostkom administracji publicznej2) dobrać odpowiednie kanały dotarcia do społeczności lokalnych i jednostek administracji publicznej3) rozwinąć i wzmocnić sieci partnerskie relacji ze społecznościami lokalnymi, m.in. przez współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego, a w szczególności z samorządami gminnymi4) zacieśnić współpracę z ważnymi instytucjami administracji samorządowej, rządowej oraz innymi kluczowymi instytucjami w Wielkopolsce5) przeprowadzić oraz monitorować regularne i zróżnicowane działania dedykowane społecznościom lokalnym i jednostkom administracji (ekspertyzy, porady, eventy, podcasty itp.)6) zintensyfikować współpracę ze środowiskiem akademickim Poznania, uczestnicząc m.in. w działaniach zmierzających do utworzenia federacji uniwersytetów poznańskich, a także dbać o dobre relacje z innymi uczelniami rolniczymi i przyrodniczymi w Polsce7) rozwinąć ofertę kulturalną dedykowaną członkom wspólnoty UPP i społecznościom lokalnym, prowadzoną przez Centrum Kultury Studenckiej
1.2. Zbudowanie i utrzymanie trwałych relacji z absolwentami Uniwersytetu przez aktywny program absolwencki	<ol style="list-style-type: none">1) opracować i wdrożyć program absolwencki2) zorganizować cykliczne wydarzenia dedykowane absolwentom lub z udziałem absolwentów3) wdrożyć mechanizm informowania i angażowania do programu już w trakcie odbywania studiów4) rozszerzyć bazę kontaktów z absolwentami dzięki działaniom i prywatnym relacjom przedstawicieli samorządu studenckiego5) pozyskać partnerów zewnętrznych do programu i uzyskać atrakcyjne, dodatkowe benefity dla uczestników programu6) wzmocnić relacje Stowarzyszenia Absolwentów z samorządem studenckim7) włączyć do programu absolwentów obcokrajowców

1.3. Opracowanie i wdrożenie strategii promocji UPP

- 1) przeprowadzić audyt aktualnego sposobu zarządzania wizerunkiem i promocją oferty UPP
- 2) wykonać mapowanie kluczowych interesariuszy UPP wraz z doбором właściwych kanałów komunikacji
- 3) opracować system identyfikacji wizualnej (księga znaku, wzory pism i prezentacji, zasady wykorzystania znaków UPP itp.)
- 4) rozwinąć wielojęzyczny portal informacyjny UPP z podziałem na obszary dedykowane interesariuszom wewnętrznym (intranet), biznesowi (oferta komercyjna) i społecznościom lokalnym (upowszechnianie)
- 5) występować o dofinansowanie zewnętrzne w celu promocji Uczelni w kraju i za granicą
- 6) przygotować procedury zarządzania wizerunkiem i promocją UPP
- 7) zorganizować wieloletnią wizerunkową kampanię promocyjną wspólnie z krajowymi uczelniami rolniczymi i przyrodniczymi

Cel strategiczny 2

Wykorzystanie potencjału Uniwersytetu przez zarządzanie na podstawie rzetelnych diagnoz i mechanizmów doskonalenia działań

Cele operacyjne

Kluczowe działania

2.1. Zbudowanie i wdrożenie systemu zarządzania wiedzą i informacją

- 1) rozwinąć procedury zbierania informacji na temat realizowanych projektów i wiedzy wytwarzanej na Uniwersytecie (m.in. wyniki badań, dobre praktyki, know-how, treści możliwe do popularyzacji) oraz zidentyfikować źródła tej wiedzy, w szczególności w ramach Sieci kompetencji UPP
- 2) wdrożyć narzędzia i mechanizmy pozwalające na wielokrotne i częściowo zautomatyzowane wykorzystanie wiedzy wytwarzanej i gromadzonej na UPP dla działań rozwojowych, wizerunkowych, wdrożeniowych i popularyzacyjnych
- 3) udoskonalić i uspołnić uczelniany system zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia, szczególnie pod kątem agregacji, przetwarzania oraz analizy danych ilościowych i jakościowych o procesie kształcenia
- 4) wdrożyć system wsparcia podejmowania decyzji zarządczych dzięki regularnym działaniom analityczno-prognostycznym opartym na danych wewnętrznych i zewnętrznych

2.2. Wdrożenie narzędzi i procedur profesjonalnego zarządzania działalnością naukową

- 1) zwiększyć pozyskiwanie funduszy na finansowanie badań ze źródeł krajowych i zagranicznych, w szczególności poprzez odpowiedni system zachęt i wsparcia dla kadr
- 2) wypracować optymalny model współpracy kadry naukowej z administracją przy pozyskiwaniu i realizacji projektów naukowych, a tym samym ograniczyć obowiązki administracyjno-organizacyjne badaczy
- 3) wyspecjalizować pracowników administracji do wsparcia szczególnych rodzajów projektów oraz umożliwić zatrudnianie ekspertów zewnętrznych
- 4) podnieść kompetencje kadr wspierających nauczycieli akademickich w realizacji projektów naukowych w katedrach, które ściśle współpracują z administracją centralną

- 5) wdrożyć zintegrowany system informatyczny ułatwiający realizację projektów naukowych i zarządzanie nimi
- 6) rozbudować kompleksowe repozytorium otwartych danych badawczych i zapewnić łatwy dostęp do pełnej informacji o prowadzonych badaniach, dokonaniach i kompetencjach (naukowych i praktycznych) indywidualnych badaczy oraz zespołów badawczych
- 7) opracować i wdrożyć mechanizm sieciowania potencjalnych badaczy, partnerów naukowych i biznesowych na podstawie danych z repozytorium (zintegrowanie systemu z procesem oceny kadr oraz innymi systemami wspierającymi zarządzanie działalnością naukową – PBN, POL-on, informacja naukowa biblioteki itp.)
- 8) wprowadzić cyfryzację postępowań zakupowych i przyspieszyć dostawy ciągłe przez szybką ścieżkę zamówień predefiniowanych („wewnqtrzczelniiany sklep internetowy”)
- 9) zagregować dane o dostępnej infrastrukturze naukowej i umożliwić wykorzystywanie sprzętu badawczego przez naukowców z różnych jednostek Uczelni oraz przez podmioty zewnętrzne (współdzielenie infrastruktury i sprzętu)
- 10) uzupełniać infrastrukturę naukową, aparaturę, wyposażenie i certyfikację laboratoriów itp. o elementy niezbędne dla realizacji celów badawczych UPP, zgodnie z określonym planem inwestycyjnym UPP
- 11) wdrożyć program wczesnych recenzji projektów naukowych wspierany nagrodami dla recenzentów (panel ekspercki)

2.3. Zrewidowanie i udoskonalenie systemu zarządzania procesem kształcenia

- 1) wdrożyć efektywny system analizy kierunków studiów pod kątem oczekiwań interesariuszy i skutecznego wprowadzania działań naprawczych
 - 2) wdrożyć profesjonalny system analiz danych o procesie kształcenia, obejmujący badanie potrzeb interesariuszy, monitorowanie wyników, identyfikację problemów oraz wykorzystujący nowoczesne technologie predykcyjne i adaptacyjne oparte na uczeniu maszynowym
 - 3) zidentyfikować źródła danych niezbędnych do monitorowania, gromadzenia i analizowania informacji o procesie kształcenia
 - 4) wprowadzić mechanizmy automatyzujące monitorowanie, gromadzenie i analizowanie danych (np. algorytmy analizy wyników ankietyzacji wykorzystujące także dane z lat poprzednich)
 - 5) przeprowadzić konsultacje metodologiczne w zakresie systemowych analiz jakości kształcenia
 - 6) zwiększyć udział nowoczesnych technologii w procesie kształcenia, obejmujących m.in. sztuczną inteligencję, rozszerzoną rzeczywistość, wirtualne laboratoria itp. oraz innych technologii zwiększających dostępność kształcenia dla osób o szczególnych potrzebach
 - 7) uprościć procedury uczelnianego systemu zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia, ograniczając biurokratyczne obowiązki na rzecz automatyzacji i maksymalizacji wykorzystania dostępnych danych
-

2.4. Rozbudowa infrastruktury kampusu oraz zakładów doświadczalnych

- 1) tworzyć atrakcyjny i przyjazny środowisku kampus UPP
 - 2) unowocześniać infrastrukturę Uczelni przez budowę nowoczesnych obiektów lub przebudowę istniejących, które umożliwiają wprowadzanie nowych technologii i instalowanie nowoczesnej aparatury naukowo-dydaktycznej i sportowej
 - 3) udoskonalić zasady funkcjonowania zakładów doświadczalnych w procesach organizacji i zarządzania działalnością UPP z uwzględnieniem ich roli jako podmiotu gospodarczego wspierającego Uczelnię swoimi przychodami
 - 4) rozwijać zieloną infrastrukturę na terenie kampusu i zakładów doświadczalnych oraz poprawiać ich estetykę
 - 5) realizować zasady zrównoważonego rozwoju poprzez wprowadzanie rozwiązań energooszczędnych, niskoemisyjnych, ograniczających zużycie wody oraz zwiększających wykorzystanie odnawialnych źródeł energii, dążąc do energetycznej samowystarczalności
-

Cel strategiczny 3

Spełnianie na najwyższym poziomie wymagań interesariuszy otoczenia społeczno-gospodarczego jako partner naukowy, doradczy, wdrożeniowy oraz jako ośrodek przygotowania specjalistów i ceniony partner inicjatyw społecznych

Cele operacyjne

Kluczowe działania

3.1. Dostosowanie oferty naukowej Uniwersytetu do potrzeb otoczenia biznesowego i społecznego

- 1) udoskonalić bazę ofert naukowych zespołów badawczych w formie użytecznego katalogu usług i obszarów potencjalnej współpracy (z podkreśleniem wartości dla potencjalnego nabywcy)
 - 2) aktywnie upowszechniać informacje o ofercie badawczej, usługowej, oferowanych technologiach, specjalizacji kadr i posiadanej aparaturze naukowo-badawczej, w szczególności poprzez rozbudowany zespół brokerów technologii
 - 3) identyfikować i wdrażać dobre praktyki rozwijania relacji z potencjalnymi zleceniodawcami z otoczenia oraz obsługi procesu realizacji zleconych zadań badawczych i komercjalizacji technologii
 - 4) usystematyzować możliwe rodzaje usług związanych z działalnością naukową UPP jako elementów propozycji wartości Uniwersytetu
 - 5) określić potencjalnych odbiorców efektów działalności UPP, kluczowych przewag oferty oraz mechanizmu dotarcia i tworzenia bezpośrednich relacji z partnerami z otoczenia społeczno-gospodarczego
 - 6) zwiększyć aktywność pracowników naukowych UPP w zakresie tworzenia wyników działalności naukowej o charakterze użytkowym, w szczególności wynalazków i wzorów użytkowych
-

3.2. Dostosowanie oferty studiów wyższych do potrzeb rynku pracy i rozwoju społeczeństwa

- 1) wdrożyć mechanizm okresowych badań oczekiwań rynku pracy (analiza desk research, aktywne badania potrzeb partnerów z otoczenia)
- 2) wzmocnić coroczną rewizję treści kształcenia w ramach studiów wyższych i aktualizować te treści zgodnie z przewidywanymi potrzebami rynku pracy oraz oczekiwaniami i opiniami interesariuszy

- 3) rozbudować ofertę kierunków studiów lub ścieżek specjalizacyjnych kształcących w kierunku zawodów przyszłości, w tym studiów dualnych
- 4) rozbudować ofertę ścieżek specjalizacyjnych dedykowanych specyfic UPP w ramach tzw. kierunków konkurujących
- 5) wdrożyć system badań kohortowych, obejmujących ankietyzację tych samych osób tuż po rozpoczęciu studiów (badanie oczekiwań) i po ich zakończeniu (badanie oceny i opinii)
- 6) zapewniać kompatybilność oferowanych treści kształcenia z celami zrównoważonego rozwoju
- 7) opracować i wdrożyć długofalową koncepcję kształcenia zdalnego i hybrydowego
- 8) monitorować i analizować możliwości wdrożenia blokowego systemu prowadzenia zajęć dydaktycznych na Uniwersytecie
- 9) rozbudowywać i unowocześniać bazę dydaktyczną odpowiadającą na potrzeby aktualizowanej oferty studiów, z uwzględnieniem zapewnienia dostępności dla studentów i słuchaczy o szczególnych potrzebach
- 10) zrewidować i zwiększyć dostępność wysokiej jakości, nowoczesnych materiałów dydaktycznych, w tym podręczników i baz danych oraz infrastruktury sportowej, niezbędnych do realizacji kształcenia na wysokim poziomie

3.3. Stworzenie nowoczesnej oferty kształcenia podyplomowego, kursów i szkoleń oraz aktywności sportowej

- 1) zdefiniować jasne wymogi dotyczące tworzenia i prowadzenia kursów, szkoleń i innych form kształcenia podyplomowego, w tym szczegółowych wytycznych technicznych, proceduralnych, finansowych itp.
 - 2) zbudować ofertę na podstawie dokonanej diagnozy potencjału szkoleniowego kadry akademickiej UPP w zestawieniu z diagnozą potrzeb otoczenia społecznego i gospodarczego
 - 3) wprowadzić ofertę kursów i szkoleń w formie zdalnej, również z uwzględnieniem bardziej zaawansowanych form (np. MOOC) oraz wdrożyć elektroniczną rekrutację w ramach kształcenia podyplomowego
 - 4) zapewnić wsparcie dla dydaktyków w postaci pomocy proceduralnej, technicznej, metodycznej oraz możliwości uzupełnienia niezbędnych kompetencji dydaktycznych
 - 5) wdrożyć mechanizmy ewaluacji jakości kształcenia podyplomowego oraz określić jasne zasady dodatkowego wynagradzania za prowadzenie kursów i szkoleń przez pracowników UPP
 - 6) wdrożyć system aktywnej sprzedaży kursów, szkoleń i innych form kształcenia podyplomowego, z uwzględnieniem systemu typu CRM (Customer Relationship Management) i działań penetracyjnych rynku
 - 7) wykorzystać i rozwijać potencjał kadry oraz bazę materialną Zespołu Szkół Przyrodniczych w Poznaniu
-

Cel strategiczny 4

Wzmacnianie współpracy międzynarodowej oraz zwiększenie udziału i zaangażowania zagranicznych studentów, doktorantów i naukowców w życie Uniwersytetu poprzez ułatwienia językowe, kulturowe oraz atrakcyjną ofertę dydaktyczną i badawczą

Cele operacyjne	Kluczowe działania
4.1. Zwiększenie międzynarodowej oferty dydaktycznej i badawczej Uniwersytetu	<ol style="list-style-type: none">1) rozwinąć obcojęzyczną ofertę kształcenia (studia wyższe i podyplomowe) w każdej z dyscyplin wiodących na UPP2) przygotować kompletne ścieżki aplikacji na studia i formy kształcenia podyplomowego w języku obcym3) poprawić jakość obsługi studentów i pracowników zagranicznych, w tym podnieść kompetencje językowe kadry administracyjnej4) wprowadzić mechanizmy ewaluacji kształcenia dedykowane cudzoziemcom (w języku obcym), w tym ocenę całościową kształcenia dla absolwentów itp.5) rozwinąć potencjał kadrowy do realizacji prac magisterskich i doktorskich przez studentów zagranicznych6) zainicjować nowe i zwiększyć liczbę międzynarodowych projektów badawczych z czołowymi instytucjami naukowymi, szczególnie w zakresie perspektywicznej tematyki7) włączyć młodych badaczy z zagranicy do pozyskiwania grantów naukowych m.in. przez przygotowanie kompletnej ścieżki aplikacji (instrukcji) w języku obcym8) wdrożyć program utrzymywania kontaktów oraz relacji z absolwentami i byłymi pracownikami będącymi cudzoziemcami
4.2. Wdrożenie systemu wsparcia dla studentów, słuchaczy i doktorantów zagranicznych w zakresie ich międzykulturowej adaptacji do wspólnoty UPP	<ol style="list-style-type: none">1) rozszerzyć rolę opiekunów cudzoziemców na UPP pomagających w sprawach administracyjnych oraz związanych ze studiowaniem w Polsce2) wzmocnić integrację międzykulturową przez regularne spotkania i eventy, poznawanie innych kultur (kuchni itp.), promocję polskiej kultury i lekcje języka polskiego3) wdrożyć program ambasadorski wśród studentów cudzoziemców4) wprowadzić oznakowanie kampusu Uczelni w językach obcych5) przetłumaczyć na język angielski i na bieżąco aktualizować wzory dokumentów, regulaminów itp. oraz zapewnić bieżące tłumaczenie ważnych tekstów, komunikatów lub ogłoszeń (także w social mediach)6) zagwarantować tworzenie międzynarodowych grup studentów i doktorantów (mieszane grupy w ramach studiów)7) usprawnić procedury wyjazdowe dla studentów i doktorantów UPP, w tym procedury związane z opieką nad tymi studentami i doktorantami
4.3. Wdrożenie systemu wsparcia mobilności dla przyjeżdżającej kadry zagranicznej i wyjeżdżającej kadry akademickiej UPP	<ol style="list-style-type: none">1) rozszerzyć rolę opiekunów cudzoziemców na UPP pomagających w sprawach administracyjnych oraz bytowych związanych z pracą w Polsce2) opracować i wdrożyć pakiety relokacyjne dla zagranicznych kadr akademickich (gwarancja tymczasowego mieszkania, wsparcie w organizacji pobytu, szkół dla dzieci, komfort aklimatyzacji itp.)

- 3) opracować i aktywnie wyjść z ofertami stażu lub pracy do zagranicznej kadry
- 4) usprawnić procedury wyjazdowe dla kadr UPP, w tym procedury związane z opieką nad kadrą wyjeżdżającą

Cel strategiczny 5

Zapewnienie wyróżniającej się jakości pracy kadr Uniwersytetu przez wdrożenie kompleksowej polityki kadrowej, uwzględniającej naukową, dydaktyczną i administracyjną ścieżkę rozwoju

Cele operacyjne	Kluczowe działania
5.1. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki naukowej i dydaktycznej	<ol style="list-style-type: none"> 1) udoskonalić reguły procesu bieżącego monitorowania postępów, stymulowania i nagradzania osiągnięć pracowników 2) rozwinąć efektywne zasady oceny okresowej nauczyciela akademickiego – dopracować wymagania i kryteria oceny spójne z politykami wewnętrznymi UPP i zewnętrznymi, np. ewaluacja jakości działalności naukowej 3) rozwinąć kompetencje kadr akademickich (w tym kadry zarządzającej) przez krótko- i długoterminowe staże, szkolenia i warsztaty oraz inne efektywne formy doskonalenia realizowane w sposób systematyczny i skoordynowany 4) stworzyć system identyfikowania, pozyskiwania i wspierania młodych badaczy, m.in. w ramach aplikowania o granty i efektywnej pracy naukowej 5) przeprowadzić diagnozę potrzeb wsparcia wśród doktorantów i innych młodych badaczy UPP 6) rozwijać model działania Szkoły Doktorskiej i zapewniać w niej wysoką jakość kształcenia młodych badaczy 7) aktywnie wspierać realizację doktoratów wdrożeniowych dzięki szerokim i bliskim relacjom z partnerami z otoczenia gospodarczego
5.2. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki administracyjnej	<ol style="list-style-type: none"> 1) dostosować strukturę zatrudnienia do celów Uczelni – przeprowadzić weryfikację i standaryzację opisu stanowisk (kadra wspierająca = pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi) 2) stworzyć modele kompetencyjne dla kluczowych grup stanowisk ścieżki administracyjnej 3) określić kompetencje i ścieżki rozwoju dla pracowników administracji specjalizujących się we wspieraniu badań 4) wprowadzić efektywne zasady oceny okresowej pracowników wspierających – określić jasne wymagania i kryteria oceny 5) wprowadzić reguły procesu ewaluacji oraz systemu monitorowania postępów i nagradzania indywidualnych oraz zespołowych osiągnięć pracowników 6) wdrożyć standard bezpośredniej pracy liderów z podległymi zespołami oraz wspierania indywidualnych planów rozwoju 7) rozwinąć kompetencje pracowników administracji (w tym kadry zarządzającej) przez szkolenia, warsztaty oraz inne efektywne formy doskonalenia

5.3. Przeprowadzenie zmiany kultury instytucjonalnej UPP w zakresie dbałości o relacje z interesariuszami

- 1) wdrożyć system zachęt i doceniania kadr promujących zaangażowanie w relacje z interesariuszami
 - 2) wprowadzić jednolity schemat komunikacji na Uczelni (standardy komunikowania, wzory korespondencji i inne dobre praktyki)
 - 3) przeprowadzić cykle warsztatów dla kadr, zapewniające zrozumienie oraz wdrożenie dobrych praktyk i wartości kultury zorientowanej na interesariuszy
 - 4) zorganizować wydarzenia integracyjne dla wybranych grup interesariuszy oraz określić i wdrożyć praktyki promowania sukcesów interesariuszy UPP
 - 5) zwiększyć efektywność mechanizmów przeciwdziałania mobbingowi i wszelkim przejawom dyskryminacji na Uczelni
-

Cel strategiczny 6**Zbudowanie modelu i kultury wsparcia administracyjnego spełniającego warunki Uczelni przyjaznej, profesjonalnej i opartej na najnowszych technologiach zarządzania****Cele operacyjne****Kluczowe działania**

6.1. Wprowadzenie dobrych praktyk profesjonalnego zarządzania administracją w kulturze instytucjonalnej UPP

- 1) wprowadzić niezbędne usprawnienia w zakresie komunikacji i kooperacji między administracją a kadrą akademicką
 - 2) wdrożyć program angażowania kadry wspierającej w proces rozwoju i doskonalenia działania Uczelni jako elementu standardu zarządzania Uniwersytetem
 - 3) zunifikować wzorce postępowania administracyjnego, dokumentacji i procedur stosowanych na Uniwersytecie
 - 4) zapewnić zarządzanie wiedzą organizacyjną w administracji Uczelni – zastępowalność osób w ich funkcjach oraz dostępność potrzebnej informacji
 - 5) stworzyć platformę oraz zorganizować spotkania umożliwiające wymianę doświadczeń między różnymi działami administracji centralnej oraz administracją wydziałową i katedralną
 - 6) wprowadzić mechanizm cyklicznej oceny funkcjonowania administracji
 - 7) zabezpieczyć stabilny budżet Uczelni dzięki zdywersyfikowanym źródłom dodatkowych funduszy pozasubwencyjnych
 - 8) usprawnić gospodarkę finansową na poziomie Uczelni i wszystkich jej jednostek organizacyjnych
-

6.2. Wdrożenie nowoczesnych narzędzi i platform ICT wspierających zarządzanie Uniwersytetem

- 1) sformułować politykę informatyzacji systemu wsparcia na UPP – określić cele, zakresy i spójny sposób wykorzystania narzędzi informatycznych oraz zapewnić ich dostępność
- 2) opracować założenia organizacyjne oraz wymagania procesowe i funkcjonalne systemów
- 3) zidentyfikować i opisać wybrane procesy wewnętrzne Uniwersytetu w celu dostosowania wsparcia informatycznego lub automatyzacji

- 4) pozyskać i zaangażować partnerów technologicznych i merytorycznych oraz przeprowadzić implementację wybranych rozwiązań na Uczelni
- 5) rozbudować system wsparcia informatycznego UPP i uzyskać zdolność rozwijania i utrzymania wdrażanych systemów ICT, powołać struktury koordynacyjne (zespoły stałe, zespoły projektowe oraz pełnomocników)

6.3. Zapewnienie integracji cyfrowego wsparcia w zarządzaniu Uczelnią

- 1) wdrożyć zintegrowany system informatyczny (system klasy ERP) w funkcjach intranetu (księgowość, finanse, zakupy, podatki itp.) oraz moduł kadrowy
 - 2) przygotować i wdrożyć koncepcję funkcjonalności cyfrowego „dashboardu” (jeden punkt dostępu do wszystkich danych) użytkownika w ramach Zintegrowanego Systemu Informatycznego
 - 3) wdrożyć system elektronicznego obiegu dokumentów
 - 4) wdrożyć system CRM w zakresie back office CRM (wsparcie zarządzania wiedzą), front office CRM (promocja, komercjalizacja) oraz interakcyjnego CRM (relacje, komunikacja)
 - 5) przygotować i wdrożyć system informatyczny wspierający uczelniany system zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia
 - 6) przygotować i wdrożyć system wspierający zarządzanie działalnością naukową
 - 7) wdrożyć narzędzia umożliwiające systemowe zarządzanie infrastrukturą i finansami Uczelni z uwzględnieniem jej zakładów doświadczalnych
 - 8) przygotować i wdrożyć aplikację mobilną dla interesariuszy (wirtualny spacer po UPP, komunikacja wewnętrzna, plany zajęć, rezerwacje sal itp.)
 - 9) przeprowadzić szkolenia dla użytkowników oraz zaangażować kluczowe grupy interesariuszy w proces wdrożenia
 - 10) zapewnić transparentny system uprawnień i dostępu interesariuszy Uczelni do jej zasobów cyfrowych
-

Skrócony opis zasad zarządzania wdrożeniem Strategii rozwoju

Wspólnotowy model wdrożenia Strategii

Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu silnie podkreśla swój wspólnotowy charakter, a zatem motywacja i skuteczność wdrożenia powinna być budowana przez mechanizmy wspólnoty celów, uczestnictwa i efektywnej komunikacji. Z tego powodu wdrożenie Strategii na Uniwersytecie opiera się na następujących zasadach:

1. przyjęta Strategia będzie efektywnie komunikowana wszystkim członkom wspólnoty UPP – tylko rozumienie sensu poszczególnych działań oraz swojej roli w tym procesie pozwoli na pełne zaangażowanie;
2. osoby odpowiedzialne za koordynację poszczególnych celów operacyjnych i kluczowych działań będą miały wpływ na sposób ich realizacji oraz ustalenie kluczowych rezultatów tych działań;
3. stopień realizacji wszystkich kluczowych działań, deklarowany przez osoby koordynujące cele operacyjne, będzie jawny i transparentny dla całej wspólnoty Uniwersytetu;
4. reakcja zespołu ds. strategii rozwoju na zgłoszone ryzyka realizacji danego działania będzie szybka, wspierająca i zmierzająca do znalezienia rozwiązania na adekwatnym poziomie decyzyjnym, a szczególne zaangażowanie osób i zespołów oraz sukcesy wdrożenia będą zauważane, nagłaśniane i doceniane.

W ten sposób proces strategiczny staje się elementem funkcjonowania wspólnoty Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu i przyczyni się do dalszego rozwoju na bazie wypracowanej wizji.

Podmioty odpowiadające za wdrożenie Strategii

- Pełnomocnik rektora ds. strategii rozwoju (pełniący jednocześnie rolę przewodniczącego zespołu ds. strategii rozwoju) – odpowiada przed Rektorem za prawidłowe i terminowe wdrażanie całej Strategii na Uczelni.
- Zespół ds. strategii rozwoju – wspiera merytorycznie koordynację wszystkich działań związanych z wdrażaniem Strategii Uniwersytetu. W skład zespołu wchodzi wszystkie osoby koordynujące cele strategiczne oraz wspierający eksperci wewnętrzni lub zewnętrzni.
- Koordynatorzy celów strategicznych – zarządzają bieżącymi pracami w ramach poszczególnych celów strategicznych, w tym nadzorują postępy realizacji celów operacyjnych.

- Koordynatorzy celów operacyjnych – monitorują terminową i prawidłową realizację wszystkich kluczowych działań w ramach danego celu operacyjnego i zarządzają nią. Mogą wnioskować do koordynatora celu strategicznego o powołanie zespołu roboczego, wspierającego realizację działań.

Podmioty nadzorujące wdrożenie Strategii	Podmiotami nadzorującymi są Rektor, przy wsparciu Kolegium Rektorskiego, Senatu oraz Rady Uczelni, których role w procesie strategicznym wynikają m.in. z ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
Plan wdrożenia Strategii (PwS)	Podstawą wdrożenia Strategii Rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na lata 2022–2027 będzie opracowywany i aktualizowany w cyklu rocznym Plan wdrożenia Strategii (PwS). PwS będzie operacyjną mapą działania, w szczególności w danym roku kalendarzowym, i będzie określać szczegółowo kluczowe działania przewidziane do realizacji w celu wdrożenia Strategii, osoby odpowiedzialne za ich realizację, harmonogram, zasoby, ramy budżetowe oraz odpowiednie wskaźniki.
Monitoring bieżący, ewaluacja i zmiana Planu wdrożenia Strategii	Bieżący monitoring podejmowanych działań oparty będzie na intensywnej komunikacji z osobami kierującymi pracami wdrożeniowymi lub realizującymi te prace oraz na systematycznym zbieraniu danych o postępach realizacji kluczowych działań i celów określonych w PwS. Zespół ds. strategii rozwoju przeprowadzi ewaluacje: śródkresową i końcową w każdym roku obowiązywania PwS. Oceniana będzie skuteczność poszczególnych działań, aby zapewnić zasoby lub decyzje niezbędne do pełnego i terminowego zrealizowania działań i celów operacyjnych. Rozważana będzie także konieczność wprowadzenia korekt w planach na kolejne lata. Decyzje w tym zakresie, a także sprawozdanie z ewaluacji PwS zatwierdzać będą podmioty nadzorujące wdrożenie.
Mierzenie postępów wdrożenia Strategii	Miarą sukcesu Strategii jest faktyczne wprowadzenie zaprojektowanych zmian, oznaczających realizację założonej wizji zgodnie z misją i wartościami Uniwersytetu. Dlatego Plan wdrożenia Strategii określi weryfikowalne rezultaty każdego kluczowego działania. Ocena postępów wdrożenia Strategii oparta będzie na dwójakiego rodzaju wskaźnikach: <ul style="list-style-type: none"> • zestawie wskaźników postępu w osiąganiu celów strategicznych oraz celów operacyjnych; • kluczowych rezultatach wskazujących na stopień realizacji kluczowych działań w ramach poszczególnych celów operacyjnych.

Kluczowe rezultaty jako wskaźniki zostaną wypracowane w ramach procesu planowania wdrożenia kluczowych działań (PwS). Ich weryfikacja w cyklu rocznym pozwoli zachować niezbędną elastyczność realizacji strategii, szczególnie w odpowiedzi na dynamiczne zmiany w otoczeniu Uniwersytetu. Kluczowe rezultaty będą oceniane w perspektywie krótkoterminowej, co pozwoli szybko reagować na opóźnienia lub trudności, dostarczając potrzebnego wsparcia.

Ocena i aktualizacja Strategii

Skuteczne zarządzanie strategiczne Uniwersytetem obejmuje także ocenę samej Strategii według kryteriów trafności planowania strategicznego oraz efektywności wdrożenia w zakresie poszczególnych celów. W wyniku oceny, debaty oraz analizy wskaźników mogą zostać zaproponowane konkretne zmiany w Strategii, które muszą zostać zatwierdzone w trybie właściwym dla jej uchwalenia. W trakcie realizacji Strategii do roku 2027 zmianie nie podlegają misja ani wizja Uniwersytetu.

Możliwe jest wprowadzenie gruntownie uzasadnionych zmian w zakresie celów strategicznych, operacyjnych, a szczególnie w zakresie kluczowych działań. Tryb oceny oraz dokonywania ewentualnych zmian Strategii określa szczegółowa procedura zarządzania wdrożeniem określana przez Rektora.

Załącznik nr 1

Relacja Strategii rozwoju UPP do celów zrównoważonego rozwoju oraz strategii regionalnych

Cele zrównoważonego rozwoju a Strategia rozwoju UPP

Sposób realizacji	Realizowane w ramach celów strategicznych i operacyjnych
<ul style="list-style-type: none">• Upowszechnianie aktualnej i rzetelnej wiedzy w społecznościach lokalnych, w szczególności w zakresie możliwości podejmowania studiów wyższych oraz korzystania z innych form edukacji oferowanej przez Uniwersytet• Zapewnianie równego dostępu do bezpłatnych studiów wyższych na Uniwersytecie	1.1. 2.
<ul style="list-style-type: none">• Upowszechnianie aktualnej i rzetelnej wiedzy w społecznościach lokalnych, w szczególności w zakresie nowoczesnych i zwiększających wydajność technologii produkcji roślinnej i zwierzęcej w systemie rolnictwa zrównoważonego, produkcji bezpiecznej, zdrowej i dobrej jakościowo żywności oraz zasad zachowania różnorodności genetycznej roślin i zwierząt• Wysokiej jakości działalność naukowo-badawcza, w szczególności w zakresie wydajności i odporności rolnictwa, bioróżnorodności i zrównoważonej produkcji żywności• Wdrażanie wyników ww. działalności naukowo-badawczej do treści kształcenia w ramach prowadzonych na Uniwersytecie studiów wyższych, podyplomowych i innych form kształcenia	1.1. 2.2. 2.3. 3.2. 3.3.
<ul style="list-style-type: none">• Zapewnianie równego dostępu do bezpłatnych studiów wyższych na Uniwersytecie• Wysoka dbałość o jakość prowadzonej działalności naukowo-badawczej i szybki transfer jej wyników do treści kształcenia w ramach prowadzonych na Uniwersytecie studiów wyższych, podyplomowych i innych form kształcenia• Regularne i kompleksowe monitorowanie i doskonalenie jakości kształcenia w ramach procedur zarządzania procesem kształcenia• Systematyczne aktualizowanie oferty kształcenia Uniwersytetu	2.2. 2.3. 3.2. 3.3. 4.2. 4.3. 5.1.
<ul style="list-style-type: none">• Zapewnianie coraz szerszej oferty kształcenia w językach obcych, umożliwiając podejmowanie studiów przez cudzoziemców• Regularne podnoszenie kwalifikacji kadr akademickich prowadzących zajęcia dydaktyczne na Uniwersytecie	2.2. 2.3. 3.2. 3.3. 4.2. 4.3. 5.1.

<ul style="list-style-type: none"> • Zapewnianie równego dostępu do bezpłatnych studiów wyższych na Uniwersytecie, bez względu na płeć • Wdrażanie inkluzywnej kultury organizacyjnej uwzględniającej różnice międzykulturowe • Kontynuowanie antydyskryminacyjnej polityki kadrowej, stwarzającej równe szanse rozwoju i wynagradzania niezależnie od płci • Wdrażanie polityki przeciwdziałania mobbingowi i wszelkim przejawom dyskryminacji na Uczelni 	<p>2.3. 3.2. 3.3. 4.2. 5.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Upowszechnianie aktualnej i rzetelnej wiedzy w społecznościach lokalnych, w szczególności w zakresie zrównoważonej gospodarki wodnej, sanitacji oraz ochrony ekosystemów wodnych • Wysokiej jakości działalność naukowo-badawcza, w szczególności w zakresie gospodarki wodno-ściekowej, w tym zrównoważonego zarządzania zasobami wodnymi, oraz ochrony i odnawiania ekosystemów wodnych • Wdrażanie wyników ww. działalności naukowo-badawczej do treści kształcenia w ramach prowadzonych na Uniwersytecie studiów wyższych, podyplomowych i innych form kształcenia 	<p>1.1. 2.2. 2.3. 3.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Upowszechnianie aktualnej i rzetelnej wiedzy w społecznościach lokalnych, w szczególności w zakresie korzyści i możliwości stosowania odnawialnych źródeł energii • Wysokiej jakości działalność naukowo-badawcza w zakresie gospodarowania energią ze szczególnym uwzględnieniem energii ze źródeł odnawialnych • Wdrażanie wyników ww. działalności naukowo-badawczej do treści kształcenia w ramach prowadzonych na Uniwersytecie studiów wyższych, podyplomowych i innych form kształcenia • Wdrażanie na Uniwersytecie rozwiązań i procesów zmniejszających ślad węglowy 	<p>1.1. 2.2. 2.3. 3. 6.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Zwiększanie wpływu działalności naukowej Uniwersytetu na otoczenie społeczno-gospodarcze (upowszechnianie wiedzy) • Wzmocnienie prowadzonej na Uniwersytecie działalności naukowej • Zwiększanie transferu innowacji i wyników działalności naukowej Uniwersytetu do gospodarki (komercjalizacja) • Regularne podnoszenie kompetencji badawczych kadry akademickiej • Wdrażanie mechanizmów wspierających podnoszenie efektywności działalności naukowej, w tym opartych na technologiach ICT 	<p>1.1. 3. 5.1. 6.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Upowszechnianie aktualnej i rzetelnej wiedzy w społecznościach lokalnych, w szczególności w zakresie zrównoważonego gospodarowania zasobami naturalnymi, w tym odpowiedzialnej konsumpcji i gospodarki odpadami, a także zrównoważonego stylu życia w zgodzie ze środowiskiem przyrodniczym • Wysokiej jakości działalność naukowo-badawcza, w szczególności w zakresie zrównoważonego gospodarowania zasobami naturalnymi, odpowiedzialnego gospodarowania produkcją i dystrybucją, nowoczesnych metod gospodarowania i przetwarzania odpadów • Wdrażanie wyników ww. działalności naukowo-badawczej do treści kształcenia w ramach prowadzonych na Uniwersytecie studiów wyższych, podyplomowych i innych form kształcenia • Wdrażanie na Uniwersytecie praktyk i działań związanych z odpowiedzialnym gospodarowaniem odpadami 	<p>1.1. 2.2. 2.3. 3. 6.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Upowszechnianie aktualnej i rzetelnej wiedzy w społecznościach lokalnych, w szczególności w zakresie przyczyn, przebiegu i skutków zmian klimatycznych, sposobów ich łagodzenia oraz adaptowania się do tych skutków • Wysokiej jakości działalność naukowo-badawcza, w szczególności w zakresie przyczyn, przebiegu i skutków zmian klimatycznych oraz sposobów ograniczania tych skutków • Wdrażanie wyników ww. działalności naukowo-badawczej do treści kształcenia w ramach prowadzonych na Uniwersytecie studiów wyższych, podyplomowych i innych form kształcenia 	<p>1.1. 2.2. 2.3. 3. 6.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Wdrażanie na Uniwersytecie rozwiązań i procesów zmniejszających ślad węglowy • Pełnienie roli „akademickiego ambasadora zmian klimatycznych” wśród polskich uczelni poprzez upowszechnianie dobrych praktyk klimatycznych w środowisku akademickim 	<p>1.1. 2.2. 2.3. 3. 6.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Upowszechnianie aktualnej i rzetelnej wiedzy w społecznościach lokalnych, w szczególności w zakresie zrównoważonej gospodarki rolnej, leśnej, rozwoju obszarów wiejskich oraz bioróżnorodności roślin i zwierząt w ekosystemach lądowych • Wysokiej jakości działalność naukowo-badawcza, w szczególności w zakresie gospodarki rolnej, leśnej, rozwoju obszarów wiejskich oraz bioróżnorodności w zróżnicowanych ekosystemach lądowych • Wdrażanie wyników ww. działalności naukowo-badawczej do treści kształcenia w ramach prowadzonych na Uniwersytecie studiów wyższych, podyplomowych i innych form kształcenia 	<p>1.1. 2.2. 2.3. 3.</p>

-
- Rozwijanie skutecznych i przejrzystych mechanizmów zarządzania Uniwersytetem na wszystkich jego szczeblach
 - Zapewnianie szerokiego dostępu do informacji na temat Uniwersytetu i jego funkcjonowania wśród członków wspólnoty akademickiej
 - Wdrażanie inkluzywnej kultury organizacyjnej, zapewniającej partycypację członków wspólnoty Uczelni w podejmowaniu kluczowych decyzji
-

**2.
5.
6.**

- Nawiązywanie partnerstw z podmiotami otoczenia społecznego w zakresie upowszechniania rzetelnej wiedzy i dobrych praktyk z dziedziny zrównoważonego rozwoju
 - Nawiązywanie partnerstw z wiodącymi ośrodkami badawczymi w kraju i za granicą oraz podejmowanie istotnych problemów badawczych odnoszących się do zagadnień zrównoważonego rozwoju
 - Nawiązywanie partnerstw z podmiotami otoczenia gospodarczego w celu wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju na podstawie wyników działalności naukowej Uniwersytetu (komercjalizacja) oraz upowszechniania korzyści z wdrażania takich zmian
-

**1.1.
3.
5.3.**

Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku*

a Strategia rozwoju UPP

Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku wyznacza cztery cele strategiczne oraz 11 przyporządkowanych im celów operacyjnych. Poniższe zestawienie prezentuje cele operacyjne i kluczowe kierunki interwencji, w których Strategia rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na lata 2022–2027 wspiera lub uzupełnia realizację Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego.

Cele strategiczne	Cele operacyjne	Spójność/ relacja ze strategią UPP	Kluczowe kierunki interwencji wspierane przez strategię UPP
1. Wzrost gospodarczy Wielkopolski bazujący na wiedzy mieszkańców	1.1. Zwiększenie innowacyjności i konkurencyjności gospodarki regionu	TAK	<ul style="list-style-type: none"> Rozwój inicjatyw opartych na współpracy nauki i biznesu Rozwój sektora rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego
	1.2. Wzrost aktywności zawodowej i utrzymanie wysokiej jakości zatrudnienia	NIE	n/d
	1.3. Wzrost i poprawa wykorzystania kapitału ludzkiego na rynku pracy	TAK	<ul style="list-style-type: none"> Poprawa jakości edukacji i kształcenia, w tym dopasowanie do potrzeb rynku pracy Wzrost kompetencji osób dorosłych i ich udziału w kształceniu ustawicznym
2. Rozwój społeczny wielkopolski oparty na zasobach materialnych i niematerialnych regionu	2.1. Rozwój Wielkopolski świadomy demograficznie	TAK	<ul style="list-style-type: none"> Promocja zdrowego stylu życia, rozwój opieki i infrastruktury zdrowotnej
	2.2. Przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniom	TAK	<ul style="list-style-type: none"> Wyrównywanie szans edukacyjnych
	2.3. Rozwój kapitału społecznego i kulturowego regionu	TAK	<ul style="list-style-type: none"> Kształtowanie i wzmacnianie postaw prospołecznych, równościowych, innowacyjnych, w tym rozwój innowacji społecznych

* Przyjęta uchwałą Rady Województwa Wielkopolskiego nr XVI/287/20 z dnia 27 stycznia 2020 r.

3. Rozwój infrastruktury z poszanowaniem środowiska przyrodniczego Wielkopolski	3.1. Poprawa dostępności i spójności komunikacyjnej województwa	NIE	n/d
	3.2. Poprawa stanu oraz ochrona środowiska przyrodniczego Wielkopolski	TAK	<ul style="list-style-type: none"> • Zwiększanie i ochrona zasobów wód oraz poprawa ich jakości • Poprawa jakości powietrza • Poprawa funkcjonowania gospodarki odpadami • Ochrona różnorodności biologicznej i krajobrazu, w tym zasobów leśnych oraz zapewnienie trwałości i ciągłości systemu przyrodniczego • Poprawa przyrodniczych warunków dla rolnictwa • Kształtowanie świadomości i postaw ekologicznych społeczeństwa, wzmocnienie bezpieczeństwa ekologicznego i środowiskowego
	3.3. Zwiększenie bezpieczeństwa i efektywności energetycznej	TAK	<ul style="list-style-type: none"> • Zwiększenie wykorzystania alternatywnych źródeł energii, w tym OZE i wodoru • Optymalizacja gospodarowania energią
4. Wzrost skuteczności wielkopolskich instytucji i sprawności zarządzania regionem	4.1. Rozwój zdolności zarządczych i świadczenia usług	NIE	n/d
	4.2. Wzmocnienie mechanizmów koordynacji i rozwoju	NIE	n/d

Regionalna Strategia Innowacji dla Wielkopolski 2030*

a Strategia rozwoju UPP

Regionalna Strategia Innowacji dla Wielkopolski 2030 wyznacza cztery cele strategiczne dla innowacyjności regionu, w ramach których określono łącznie 12 celów operacyjnych. Poniższe zestawienie prezentuje obszary, w których Strategia Rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na lata 2022–2027 wspiera lub uzupełnia realizację Regionalnej Strategii Innowacji.

Cele strategiczne	Cele operacyjne	Spójność/ relacja ze strategią UPP
1. Zwiększenie aktywności innowacyjnej w Wielkopolsce	1.1. Rozwój gospodarki zeroemisyjnej, ze szczególnym uwzględnieniem wodoru	TAK
	1.2. Rozwój działalności innowacyjnej przedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem wspierania i wdrażania nowoczesnych rozwiązań z obszaru ICT, Przemysłu 4.0 oraz innych wiodących technologii	TAK
	1.3. Wspieranie aktywności B+R wśród przedsiębiorstw i jednostek naukowych oraz komercjalizacji wyników prac	TAK
2. Rozwój regionalnego ekosystemu innowacji	2.1. Zacieśnianie współpracy pomiędzy regionalnymi aktorami innowacji	TAK
	2.2. Rozwijanie współpracy nauki z biznesem	TAK
	2.3. Podniesienie efektywności ram finansowania dla przedsięwzięć inwestycyjnych	NIE
	2.4. Profesjonalizacja i zwiększanie potencjału ośrodków innowacyjności	TAK
3. Włączanie się Wielkopolski w globalne łańcuchy wartości	3.1. Wspieranie międzynarodowych sieci powiązań gospodarczych i naukowych	TAK
	3.2. Umiędzynarodowienie przedsiębiorstw	NIE
	3.3. Promocja gospodarcza i przyciąganie inwestorów	NIE
4. Kadry nowoczesnej gospodarki	4.1. Wysokiej jakości oferta edukacyjna dostosowana do potrzeb branż przyszłości	TAK
	4.2. Poprawa kompetencji innowacyjnych w cyklu kształcenia i uczeniu się przez całe życie	TAK

* Przyjęta przez Zarząd Województwa Wielkopolskiego Uchwałą 3099/2020 z 29 grudnia 2020 r.

Jednocześnie Regionalna Strategia Innowacji dla Wielkopolski 2030 określa także sześć tzw. inteligentnych specjalizacji dla regionu, czyli dziedzin, w których dany region może przodować, powstałych w wyniku integracji wiedzy o nauce, technologii, inżynierii, rozwoju rynku i potrzebach biznesowych. Inteligentne specjalizacje mają w zamierzeniu koncentrować zasoby i skupiać wysiłki na niewielkiej liczbie wyselekcjonowanych dziedzin o największym potencjale innowacyjnym. Dla Wielkopolski określone zostały następujące specjalizacje: Biosurowce i żywność dla świadomych konsumentów, Wnętrza przyszłości, Przemysł jutra, Wyspecjalizowane procesy logistyczne, Rozwój oparty na ICT oraz Nowoczesne technologie medyczne.

Analiza profilu działalności Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu oraz ww. specjalizacji potwierdza zgodność profilu działalności z Regionalną Strategią Innowacji dla Wielkopolski 2030, ze szczególnym uwzględnieniem prowadzenia działalności naukowej oraz dydaktycznej (kształcenie kadr) w pierwszych trzech z wymienionych specjalizacji.

Biosurowce i żywność dla świadomych konsumentów

1. Nowoczesne technologie produkcji
 - 1.1. Bio- i nanotechnologia, biologia molekularna i chemia spożywcza
 - 1.2. Systemy klasy ICT klasy traceability w bezpieczeństwie produkcji żywności
2. Bezpieczne bioprodukty i zdrowa żywność
 - 2.1. Produkcja bioproduktów i zdrowej żywności oraz żywności funkcjonalnej
 - 2.2. Bezpieczeństwo żywności
 - 2.3. Rośliny odporne na zmiany klimatu
3. Innowacyjne metody sprzedaży i dystrybucji wysokojakościowej żywności
 - 3.1. Marketing wysokiej jakości żywności i surowców
 - 3.2. Innowacyjne łańcuchy produkcji i dystrybucji żywności
 - 3.3. Opakowania dla żywności i food design
4. Ekologiczna produkcja żywności i zagospodarowanie odpadów
 - 4.1. Ekologiczne środki ochrony roślin
 - 4.2. Biogospodarka, w tym innowacyjne produkty naturalne
 - 4.3. Zagospodarowanie odpadów produkcyjnych i upcykling
 - 4.4. Gospodarka paliwowo-energetyczna oparta na agrobiomasie
5. Przygotowanie i profesjonalizacja kadr dla obszaru specjalizacji

Wnętrza przyszłości

1. Technologie energooszczędne
2. Produkcja wyrobów ogniotrwałych
3. Wzornictwo przemysłowe i innowacje oparte na designie
4. Specjalistyczne i spersonalizowane meble i artykuły wyposażenia wnętrz
 - 4.1. Wysokiej jakości surowce i komponenty do produkcji mebli
 - 4.2. Meble tworzone z regionalnych surowców, komponentów i półproduktów
5. Nowe zastosowania technologii i materiałów
6. Recykling i upcykling w produkcji mebli i wyposażenia wnętrz
7. Przygotowanie i profesjonalizacja kadr dla obszaru specjalizacji

Przemysł jutra

1. Wyszczególnione technologie, maszyny i ich komponenty
2. Zrównoważona energetyka obejmująca
 - 2.1. Systemy zarządzania wytwarzaniem i zużyciem energii
 - 2.2. Konwergencja i konwersja energii
 - 2.3. Wytwarzanie energii ze źródeł odnawialnych, w tym wodoru
 - 2.4. Inteligentne sieci
 - 2.5. Technologie magazynowania energii
3. Zautomatyzowane, zrównoważone i zoptymalizowane procesy produkcyjne
4. Inteligentne materiały, nanomateriały, polimery, technologie wytwarzania sensorów, wirtualne i szybkie prototypowanie
5. Przygotowanie i profesjonalizacja kadr dla obszaru specjalizacji

Strategia rozwoju w odniesieniu do obszaru działalności naukowej

Wizja rozwoju w obszarze działalności naukowej

W roku 2027 UPP jest uznawany za wiodący polski ośrodek naukowo-badawczy specjalizujący się w zakresie nauk przyrodniczych, rolniczo-leśnych oraz powiązanych z nimi dyscyplin. Więcej niż połowa dyscyplin wiodących posiada kategorie A lub A+, a w pozostałych B+. Na Uniwersytecie regularnie realizowane są istotne, interdyscyplinarne i międzynarodowe projekty badawcze (w tym ERC, Horyzont Europa itp.). Pracownicy naukowcy publikują w najlepszych czasopismach naukowych na świecie, a ich aktywność badawcza jest dostrzegana i nagradzana w ramach prorozwojowej polityki kadrowej realizowanej przez władze Uniwersytetu. Pracownicy naukowcy UPP są rozpoznawanymi i cenionymi partnerami w międzynarodowym środowisku badawczym.

Kadra akademicka aktywnie identyfikuje nowe pola badawcze. Do ich rozwiązywania tworzone są interdyscyplinarne zespoły specjalistów, integrujące przedstawicieli różnych wydziałów UPP, innych polskich uczelni oraz wiodących ośrodków naukowych z całego świata. Zespoły badawcze i indywidualni naukowcy otrzymują systemowe wsparcie w pozyskiwaniu zewnętrznego finansowania. W efekcie Uniwersytet należy do grupy piętnastu uczelni najefektywniej pozyskujących środki na badania ze źródeł zewnętrznych.

Efekty prac badawczych na UPP są regularnie i skutecznie aplikowane do praktyki funkcjonowania przedsiębiorstw i społeczeństwa, przynosząc Uniwersytetowi wymierne korzyści finansowe i wizerunkowe. UPP potrafi wypracować rozwiązania istotnych dla gospodarki problemów i wyzwań, dlatego przedsiębiorstwa chętnie nawiązują współpracę w celu komercjalizacji oraz wdrożenia nowych metod i technologii. Działania upowszechniające wyniki badań kadr UPP wpływają na zmiany społeczne, w szczególności w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju, poszanowania środowiska przyrodniczego i zdrowego żywienia.

Dzięki aktywnemu i przyjaznemu wsparciu przez kadry administracyjne obciążenie naukowców obowiązkami organizacyjnymi i biurokratycznymi jest systematycznie redukowane. Kadra naukowa jest dodatkowo wspierana przez wewnętrznych i zewnętrznych mentorów – ekspertów upowszechniających dobre praktyki związane z organizowaniem działalności naukowej na światowym poziomie oraz przez specjalistyczne jednostki organizacyjne UPP wzmacniające proces transferu wyników badań do biznesu i społeczeństwa.

Cele i działania związane z realizacją wizji w obszarze działalności naukowej

Cel operacyjny	Kluczowe działania w obszarze
1.1. Rozwinięcie silnych relacji z administracją publiczną i społecznościami lokalnymi w zakresie upowszechniania wiedzy i kluczowych wartości UPP	<ol style="list-style-type: none">1) dokonać przeglądu i doboru rozwiązań UPP do zaoferowania społecznościom lokalnym i jednostkom administracji publicznej5) przeprowadzić oraz monitorować regularne i zróżnicowane działania dedykowane społecznościom lokalnym i jednostkom administracji (ekspertyzy, porady, eventy, podcasty itp.)6) zintensyfikować współpracę ze środowiskiem akademickim Poznania, uczestnicząc m.in. w działaniach zmierzających do utworzenia federacji uniwersytetów poznańskich, a także dbać o dobre relacje z innymi uczelniami rolniczymi i przyrodniczymi w Polsce
1.3. Opracowanie i wdrożenie strategii promocji UPP	<ol style="list-style-type: none">4) rozwinąć wielojęzyczny portal informacyjny UPP z podziałem na obszary dedykowane interesariuszom wewnętrznym (intranet), biznesowi (oferta komercyjna) i społecznościom lokalnym (upowszechnianie)
2.1. Zbudowanie i wdrożenie systemu zarządzania wiedzą i informacją	<ol style="list-style-type: none">1) rozwinąć procedury zbierania informacji na temat realizowanych projektów i wiedzy wytwarzanej na Uniwersytecie (m.in. wyniki badań, dobre praktyki, know-how, treści możliwe do popularyzacji) oraz zidentyfikować źródła tej wiedzy, w szczególności w ramach Sieci kompetencji UPP4) wdrożyć system wsparcia podejmowania decyzji zarządczych dzięki regularnym działaniom analityczno-prognostycznym opartym na danych wewnętrznych i zewnętrznych
2.2. Wdrożenie narzędzi i procedur profesjonalnego zarządzania działalnością naukową	<ol style="list-style-type: none">1) zwiększyć pozyskiwanie funduszy na finansowanie badań ze źródeł krajowych i zagranicznych, w szczególności poprzez odpowiedni system zachęt i wsparcia dla kadr2) wypracować optymalny model współpracy kadry naukowej z administracją w pozyskiwaniu i realizacji projektów naukowych i tym samym ograniczyć obowiązki administracyjno-organizacyjne badaczy3) wyspecjalizować pracowników administracji do wsparcia szczególnych rodzajów projektów oraz umożliwić zatrudnianie ekspertów zewnętrznych4) podnieść kompetencje kadr wspierających nauczycieli akademickich w realizacji projektów naukowych w katedrach, które ściśle współpracują z administracją centralną5) wdrożyć zintegrowany system informatyczny ułatwiający realizację projektów naukowych i zarządzanie nimi6) rozbudować kompleksowe repozytorium otwartych danych badawczych i zapewnić łatwy dostęp do pełnej informacji o prowadzonych badaniach, dokonaniach i kompetencjach (naukowych i praktycznych) indywidualnych badaczy oraz zespołów badawczych

- 7) opracować i wdrożyć mechanizm sieciowania potencjalnych badaczy, partnerów naukowych i biznesowych na podstawie danych z repozytorium (zintegrowanie systemu z procesem oceny kadr oraz innymi systemami wspierającymi zarządzanie działalnością naukową – PBN, POL-on, informacja naukowa biblioteki itp.)
- 8) wprowadzić cyfryzację postępowań zakupowych i przyspieszyć dostawy ciągłe przez szybką ścieżkę zamówień predefiniowanych („wewnętrzny sklep internetowy”)
- 9) zagregować dane o dostępnej infrastrukturze naukowej i umożliwić wykorzystywanie sprzętu badawczego przez naukowców z różnych jednostek Uczelni oraz przez podmioty zewnętrzne (współdzielenie infrastruktury i sprzętu)
- 10) uzupełniać infrastrukturę naukową, aparaturę, wyposażenie i certyfikację laboratoriów itp. o elementy niezbędne dla realizacji celów badawczych UPP, zgodnie z określonym Planem inwestycyjnym UPP
- 11) wdrożyć program wczesnych recenzji projektów naukowych wspierany nagrodami dla recenzentów (panel ekspercki)

2.4. Rozbudowa infrastruktury kampusu oraz zakładów doświadczalnych

- 2) unowocześniać infrastrukturę Uczelni przez budowę nowoczesnych obiektów lub przebudowę istniejących, które umożliwiają wprowadzanie nowych technologii i instalowanie nowoczesnej aparatury naukowo-dydaktycznej i sportowej
- 3) udoskonalić zasady funkcjonowania zakładów doświadczalnych w procesach organizacji i zarządzania działalnością UPP, z uwzględnieniem ich roli jako podmiotu gospodarczego wspierającego Uczelnię swoimi przychodami
- 4) rozwijać zieloną infrastrukturę na terenie kampusu i zakładów doświadczalnych oraz poprawiać ich estetykę

3.1. Dostosowanie oferty naukowej Uniwersytetu do potrzeb otoczenia biznesowego i społecznego

- 1) udoskonalić bazę ofert naukowych zespołów badawczych w formie użytecznego katalogu usług i obszarów potencjalnej współpracy (z podkreśleniem wartości dla potencjalnego nabywcy)
 - 2) aktywnie upowszechniać informacje o ofercie badawczej, usługowej, oferowanych technologiach, specjalizacji kadr i posiadanej aparaturze naukowo-badawczej, w szczególności poprzez rozbudowany zespół brokerów technologii
 - 3) identyfikować i wdrażać dobre praktyki rozwijania relacji z potencjalnymi zlecającymi z otoczenia oraz obsługi procesu realizacji zleconych zadań badawczych i komercjalizacji technologii
 - 4) usystematyzować możliwe rodzaje usług związanych z działalnością naukową UPP jako elementów propozycji wartości Uniwersytetu
 - 5) określić potencjalnych odbiorców efektów działalności UPP, kluczowych przewag oferty oraz mechanizmu dotarcia i tworzenia bezpośrednich relacji z partnerami z otoczenia społeczno-gospodarczego
 - 6) zwiększyć aktywność pracowników naukowych UPP w zakresie tworzenia wyników działalności naukowej o charakterze użytecznym, w szczególności wynalazków i wzorów użytkowych
-

4.1. Zwiększenie międzynarodowej oferty dydaktycznej i badawczej Uniwersytetu	<ul style="list-style-type: none"> 5) rozwinąć potencjał kadrowy do realizacji prac magisterskich i doktorskich przez studentów zagranicznych 6) zainicjować nowe i zwiększyć liczbę międzynarodowych projektów badawczych z czołowymi instytucjami naukowymi, szczególnie w zakresie perspektywicznej tematyki 7) włączyć młodych badaczy z zagranicy do pozyskiwania grantów naukowych m.in. poprzez przygotowanie kompletnej ścieżki aplikacji (instrukcji) w języku obcym
4.2. Wdrożenie systemu wsparcia dla studentów, słuchaczy i doktorantów zagranicznych w zakresie ich międzykulturowej adaptacji do wspólnoty UPP	<ul style="list-style-type: none"> 6) zagwarantować tworzenie międzynarodowych grup studentów i doktorantów (mieszane grupy w ramach studiów)
4.3. Wdrożenie systemu wsparcia mobilności dla przyjeżdżającej kadry zagranicznej i wyjeżdżającej kadry akademickiej UPP	<ul style="list-style-type: none"> 2) opracować i wdrożyć pakiety relokacyjne dla zagranicznych kadr akademickich (gwarancja tymczasowego mieszkania, wsparcie w organizacji pobytu, szkół dla dzieci, komfort aklimatyzacji itp.) 3) opracować i aktywnie wyjść z ofertami stażu lub pracy do zagranicznej kadry 4) usprawnić procedury wyjazdowe dla kadr UPP, w tym procedury związane z opieką nad kadrą wyjeżdżającą
5.1. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki naukowej i dydaktycznej	<ul style="list-style-type: none"> 4) stworzyć system identyfikowania, pozyskiwania i wspierania młodych badaczy m.in. w ramach aplikowania o granty i efektywnej pracy naukowej 5) przeprowadzić diagnozę potrzeb wsparcia wśród doktorantów i innych młodych badaczy UPP 6) rozwijać model działania Szkoły Doktorskiej i zapewniać w niej wysoką jakość kształcenia młodych badaczy 7) aktywnie wspierać realizację doktoratów wdrożeniowych dzięki szerokim i bliskim relacjom z partnerami z otoczenia gospodarczego
5.2. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki administracyjnej	<ul style="list-style-type: none"> 3) określić kompetencje i ścieżki rozwoju dla pracowników administracji specjalizujących się we wspieraniu badań
6.3. Zapewnienie integracji cyfrowego wsparcia w zarządzaniu Uczelnią	<ul style="list-style-type: none"> 4) wdrożyć system CRM w zakresie back office CRM (wsparcie zarządzania wiedzą), front office CRM (promocja, komercjalizacja) oraz interakcyjnego CRM (relacje, komunikacja) 6) przygotować i wdrożyć system wspierający zarządzanie działalnością naukową 7) wdrożyć narzędzia umożliwiające systemowe zarządzanie infrastrukturą i finansami Uczelni z uwzględnieniem jej zakładów doświadczalnych

Strategia rozwoju UPP w odniesieniu do obszaru kształcenia

Wizja rozwoju w obszarze kształcenia

Kształcenie na Uniwersytecie w roku 2027 jest prowadzone na wysokim poziomie, zgodnie z najlepszymi europejskimi standardami i praktykami. W ramach nauczania wykorzystywane są najnowsze wyniki badań naukowych, uzupełnione o praktyczny wymiar ich zastosowania w życiu zawodowym.

Kadra prowadząca zajęcia dydaktyczne to wysokiej klasy specjaliści, pasjonaci i doświadczeni praktycy, cenieni przez studentów i słuchaczy. Ich starania i dbałość o jakość kształcenia są monitorowane i doceniane przez kierownictwo Uczelni w ramach przemyślanej polityki kadrowej UPP.

Uniwersytet obserwuje dynamiczne zmiany w swoim otoczeniu i regularnie aktualizuje treści kształcenia do potrzeb rynku oraz wyzwań przyszłości. Przy współpracy ze swoimi partnerami UPP tworzy unikatową ofertę kształcenia, w tym kształcenia ustawicznego, która gwarantuje wykorzystanie zdobytych kwalifikacji zarówno w pracy, jak i w działalności społecznej. Aktualność i praktyczne dostosowanie oferty kształcenia owocują zainteresowaniem pracodawców i popularnością wśród studentów. Po ukończeniu studiów studenci i słuchacze są wyposażeni w kompleksową wiedzę, umiejętności i kwalifikacje – w tym zwłaszcza profesjonalne – na poziomie teoretycznym i praktycznym. Cechują się wysokim stopniem samodzielności i odpowiedzialności, dzięki czemu przekazują w swoim otoczeniu wartości nabyte na Uniwersytecie.

Uniwersytet przyciąga utalentowanych kandydatów na studia z Polski i całego świata. Studenci i słuchacze doceniają przyjazną kulturę Uczelni oraz profesjonalizm kadr akademickich i administracyjnych. Na UPP każdy jest traktowany z należnym mu szacunkiem i życzliwością jako jednostka o indywidualnych talentach, potrzebach i oczekiwaniach.

Studenci, doktoranci i słuchacze są wspierani w indywidualnym rozwoju z wykorzystaniem wspomaganą sztuczną inteligencją narzędzi spersonalizowanego i adaptacyjnego nauczania. Pomocy udzielają im także profesjonalni doradcy, umożliwiający świadome pokierowanie indywidualną ścieżką rozwoju. We wszystkich zajęciach dydaktycznych powszechnie wykorzystywane są najnowsze technologie dydaktyczne, takie jak wirtualne laboratoria, technologie rozszerzonej rzeczywistości (VR, AR) itp.

Oferta kształcenia Uniwersytetu przyciąga znaczącą liczbę cudzoziemców. Uczelnia z sukcesem prowadzi liczne kierunki studiów i studiów podyplomowych w językach obcych. Wszyscy pracownicy Uczelni potrafią płynnie komunikować się w języku angielskim, a część kadry także w innych językach obcych. Dzięki inkluzywnemu, otwartemu i wspólnotowemu podejściu Uniwersytetu cudzoziemcy mogą bezpiecznie i swobodnie angażować się w życie Uczelni, wzbogacając je swoimi talentami i dorobkiem swoich kultur. UPP prowadzi także liczne unikatowe kursy internetowe, przyciągające uczestników z całego świata, przy wykorzystaniu najlepszych platform online.

Cele i działania związane z realizacją wizji w obszarze kształcenia

Cel operacyjny	Kluczowe działania w obszarze
1.1. Rozwinięcie silnych relacji z administracją publiczną i społecznościami lokalnymi w zakresie upowszechniania wiedzy i kluczowych wartości UPP	1) dokonać przeglądu i doboru rozwiązań UPP do zaoferowania społecznościom lokalnym i jednostkom administracji publicznej 5) przeprowadzić oraz monitorować regularne i zróżnicowane działania dedykowane społecznościom lokalnym i jednostkom administracji (ekspertyzy, porady, eventy, podcasty itp.)
1.2. Zbudowanie i utrzymanie trwałych relacji z absolwentami Uniwersytetu przez aktywny program absolwencki	1) opracować i wdrożyć program absolwencki 2) zorganizować cykliczne wydarzenia dedykowane absolwentom lub z udziałem absolwentów 3) wdrożyć mechanizm informowania i angażowania do programu już w trakcie odbywania studiów 4) rozszerzyć bazę kontaktów z absolwentami dzięki działaniom i prywatnym relacjom przedstawicieli samorządu studenckiego
1.3. Opracowanie i wdrożenie strategii promocji UPP	2) wykonać mapowanie kluczowych interesariuszy UPP wraz z doбором właściwych kanałów komunikacji 4) rozwinąć wielojęzyczny portal informacyjny UPP z podziałem na obszary dedykowane interesariuszom wewnętrznym (intranet), biznesowi (oferta komercyjna) i społecznościom lokalnym (upowszechnianie)
2.1. Zbudowanie i wdrożenie systemu zarządzania wiedzą i informacją	1) rozwinąć procedury zbierania informacji na temat realizowanych projektów i wiedzy wytwarzanej na Uniwersytecie (m.in. wyniki badań, dobre praktyki, know-how, treści możliwe do popularyzacji) oraz zidentyfikować źródła tej wiedzy, w szczególności w ramach Sieci kompetencji UPP 3) udoskonalić i uspołnić uczelniany system zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia, szczególnie pod kątem agregacji, przetwarzania i analizy danych ilościowych i jakościowych o procesie kształcenia 4) wdrożyć system wsparcia podejmowania decyzji zarządczych dzięki regularnym działaniom analityczno-prognostycznym opartym na danych wewnętrznych i zewnętrznych

2.3. Zrewidowanie i udoskonalenie systemu zarządzania procesem kształcenia

- 1) wdrożyć efektywny system analizy kierunków studiów pod kątem oczekiwań interesariuszy i skutecznego wprowadzania działań naprawczych
- 2) wdrożyć profesjonalny system analiz danych o procesie kształcenia, obejmujący badanie potrzeb interesariuszy, monitorowanie wyników, identyfikację problemów oraz wykorzystujący nowoczesne technologie predykcyjne i adaptacyjne oparte na uczeniu maszynowym
- 3) zidentyfikować źródła danych niezbędnych do monitorowania, gromadzenia i analizowania informacji o procesie kształcenia
- 4) wprowadzić mechanizmy automatyzujące monitorowanie, gromadzenie i analizowanie danych (np. algorytmy analizy wyników ankietyzacji wykorzystujące także dane z lat poprzednich)
- 5) przeprowadzić konsultacje metodologiczne w zakresie systemowych analiz jakości kształcenia
- 6) zwiększyć udział nowoczesnych technologii w procesie kształcenia, obejmujących m.in. sztuczną inteligencję, rozszerzoną rzeczywistość, wirtualne laboratoria itp. oraz innych technologii zwiększających dostępność kształcenia dla osób o szczególnych potrzebach
- 7) uprościć procedury uczelnianego systemu zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia ograniczając biurokratyczne obowiązki na rzecz automatyzacji i maksymalizacji wykorzystania dostępnych danych

2.4. Rozbudowa infrastruktury kampusu oraz zakładów doświadczalnych

- 2) unowocześniać infrastrukturę Uczelni poprzez budowę nowoczesnych obiektów lub przebudowę istniejących, które umożliwiają wprowadzanie nowych technologii i instalowanie nowoczesnej aparatury naukowo-dydaktycznej i sportowej
- 4) rozwijać zieloną infrastrukturę na terenie kampusu i zakładów doświadczalnych oraz poprawiać ich estetykę

3.2. Dostosowanie oferty studiów wyższych do potrzeb rynku pracy i rozwoju społeczeństwa

- 1) wdrożyć mechanizm okresowych badań oczekiwań rynku pracy (analiza desk research, aktywne badania potrzeb partnerów z otoczenia)
- 2) wzmocnić coroczną rewizję treści kształcenia w ramach studiów wyższych i aktualizować te treści na podstawie przewidywanych potrzeb rynku pracy oraz oczekiwań i opinii interesariuszy
- 3) rozbudować ofertę kierunków studiów lub ścieżek specjalizacyjnych kształcących w kierunku zawodów przyszłości, w tym studiów dualnych
- 4) rozbudować ofertę ścieżek specjalizacyjnych dedykowanych specyfice UPP w ramach tzw. kierunków konkurujących
- 5) wdrożyć system badań kohortowych, obejmujących ankietyzację tych samych osób tuż po rozpoczęciu studiów (badanie oczekiwań) i po ich zakończeniu (badanie oceny i opinii)
- 6) zapewniać kompatybilność oferowanych treści kształcenia z celami zrównoważonego rozwoju
- 7) opracować i wdrożyć długofalową koncepcję kształcenia zdalnego i hybrydowego
- 8) monitorować i analizować możliwości wdrożenia blokowego systemu prowadzenia zajęć dydaktycznych na Uniwersytecie
- 9) rozbudowywać i unowocześniać bazę dydaktyczną odpowiadającą na potrzeby aktualizowanej oferty studiów, z uwzględnieniem zapewnienia dostępności dla studentów i słuchaczy o szczególnych potrzebach

- 10) zrewidować i zwiększyć dostępność wysokiej jakości, nowoczesnych materiałów dydaktycznych, w tym podręczników i baz danych oraz infrastruktury sportowej, niezbędnych do realizacji kształcenia na wysokim poziomie

3.3. Stworzenie nowoczesnej oferty kształcenia podyplomowego, kursów i szkoleń oraz aktywności sportowej

- 1) zdefiniować jasne wymagania dotyczące tworzenia i prowadzenia kursów, szkoleń i innych form kształcenia podyplomowego, w tym szczegółowych wytycznych technicznych, proceduralnych, finansowych itp.
- 2) zbudować ofertę na podstawie dokonanej diagnozy potencjału szkoleniowego kadry akademickiej UPP w zestawieniu z diagnozą potrzeb otoczenia społecznego i gospodarczego
- 3) wprowadzić ofertę kursów i szkoleń w formie zdalnej, również z uwzględnieniem bardziej zaawansowanych form (np. MOOC) oraz wdrożyć elektroniczną rekrutację w ramach kształcenia podyplomowego
- 4) zapewnić wsparcie dla dydaktyków w postaci pomocy proceduralnej, technicznej, metodycznej oraz możliwości uzupełnienia niezbędnych kompetencji dydaktycznych
- 5) wdrożyć mechanizmy ewaluacji jakości kształcenia podyplomowego oraz określić jasne zasady dodatkowego wynagradzania za prowadzenie kursów i szkoleń przez pracowników UPP
- 6) wdrożyć system aktywnej sprzedaży kursów, szkoleń i innych form kształcenia podyplomowego, z uwzględnieniem systemu typu CRM (Customer Relationship Management) i działań penetracyjnych rynku
- 7) wykorzystać i rozwijać potencjał kadry oraz bazę materialną Zespołu Szkół Przyrodniczych w Poznaniu

4.1. Zwiększenie międzynarodowej oferty dydaktycznej i badawczej Uniwersytetu

- 1) rozwinąć obcojęzyczną ofertę kształcenia (studia wyższe i podyplomowe) w każdej z dyscyplin wiodących na UPP
- 2) przygotować kompletne ścieżki aplikacji na studia i formy kształcenia podyplomowego w języku obcym
- 3) poprawić jakość obsługi studentów i pracowników zagranicznych, w tym podnieść kompetencje językowe kadry administracyjnej
- 4) wprowadzić mechanizmy ewaluacji kształcenia dedykowane cudzoziemcom (w języku obcym), w tym ocenę całościową kształcenia dla absolwentów itp.
- 5) rozwinąć potencjał kadrowy do realizacji prac magisterskich i doktorskich przez studentów zagranicznych
- 6) zainicjować nowe i zwiększyć liczbę międzynarodowych projektów badawczych z czołowymi instytucjami naukowymi, szczególnie w zakresie perspektywicznej tematyki

4.2. Wdrożenie systemu wsparcia dla studentów, słuchaczy i doktorantów zagranicznych w zakresie ich międzykulturowej adaptacji do wspólnoty UPP

- 1) rozszerzyć rolę opiekunów cudzoziemców na UPP pomagających w sprawach administracyjnych oraz związanych ze studiowaniem w Polsce
 - 3) wdrożyć program ambasadorski wśród studentów cudzoziemców
 - 6) zagwarantować tworzenie międzynarodowych grup studentów i doktorantów (mieszane grupy w ramach studiów)
-

4.3. Wdrożenie systemu wsparcia mobilności dla przyjeżdżającej kadry zagranicznej i wyjeżdżającej kadry akademickiej UPP

- 4) usprawnić procedury wyjazdowe dla kadr UPP, w tym procedury związane z opieką nad kadrą wyjeżdżającą

5.1. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki naukowej i dydaktycznej

- 6) rozwijać model działania Szkoły Doktorskiej i zapewniać w niej wysoką jakość kształcenia młodych badaczy
7) aktywnie wspierać realizację doktoratów wdrożeniowych dzięki szerokim i bliskim relacjom z partnerami z otoczenia gospodarczego

6.3. Zapewnienie integracji cyfrowego wsparcia w zarządzaniu Uczelnią

- 4) wdrożyć system CRM w zakresie back office CRM (wsparcie zarządzania wiedzą), front office CRM (promocja, komercjalizacja) oraz interakcyjnego CRM (relacje, komunikacja)
5) przygotować i wdrożyć system informatyczny wspierający uczelniany system zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia
7) wdrożyć narzędzia umożliwiające systemowe zarządzanie infrastrukturą i finansami Uczelni z uwzględnieniem jej zakładów doświadczalnych
-

Strategia rozwoju UPP w odniesieniu do obszaru relacji z otoczeniem

Wizja rozwoju w obszarze relacji z otoczeniem

W roku 2027 Uniwersytet należy do najbardziej rozpoznawalnych uczelni przyrodniczych i rolniczych w Europie Środkowo-Wschodniej. Pracownicy Uniwersytetu mają renomę wysokiej klasy ekspertów angażowanych w przedsięwzięcia naukowe i gospodarcze, a Uczelnia jest skutecznie promowana w Internecie i innych mediach. Cała społeczność uczestniczy w planie komunikacji i promocji UPP. Absolwenci Uniwersytetu przyczyniają się do jego promocji i rozwoju dzięki utrzymywaniu więzi i wzajemnie korzystnym aktywnościom w ramach programu absolwenckiego.

UPP jest ośrodkiem akademickim pierwszego wyboru dla przygotowania ekspertyz lub zasięgnięcia opinii w obszarze nauk przyrodniczych, rolniczo-leśnych, ekonomicznych i inżynierijno-technicznych, a także miejscem, gdzie przedsiębiorcy poszukują innowacji i nowych technologii. Kadra Uniwersytetu kreuje nowe możliwości stymulowania rozwoju przedsiębiorstw przez implementację osiągnięć badawczych w gospodarce. Liderzy dyscyplin i projektów naukowych inicjują kontakty z otoczeniem biznesowym, społecznym i instytucjonalnym, aktywizując je do współpracy z Uniwersytetem. Dlatego UPP jest kluczowym partnerem naukowym dla organów administracji rządowej i samorządowej oraz biznesu, szczególnie w rolnictwie, leśnictwie, przemyśle rolno-spożywczym.

Uczelnia tworzy sieci współpracy w Poznaniu i Wielkopolsce, pełniąc rolę edukacyjną i kulturotwórczą. Uniwersytet współpracuje ze szkołami i organizuje wydarzenia adresowane do społeczności lokalnej. Poprzez przekaz wiedzy i inspirację UPP promuje rozwój społeczny w harmonijnej relacji ze środowiskiem przyrodniczym.

UPP kształtuje swoje relacje z otoczeniem społeczno-gospodarczym w sposób aktywny i zorganizowany. Baza blisko współpracujących partnerów społecznych i gospodarczych stale się powiększa, a wspólne projekty są śmiałe i skoncentrowane wokół strategicznych priorytetów Uczelni.

Cele i działania związane z realizacją wizji w obszarze relacji z otoczeniem

Cel operacyjny	Kluczowe działania w obszarze
1.1. Rozwinięcie silnych relacji z administracją publiczną i społecznościami lokalnymi w zakresie upowszechniania wiedzy i kluczowych wartości UPP	<ol style="list-style-type: none">1) dokonać przeglądu i doboru rozwiązań UPP do zaoferowania społecznościom lokalnym i jednostkom administracji publicznej2) dobrać odpowiednie kanały dotarcia do społeczności lokalnych i jednostek administracji publicznej3) rozwinąć i wzmocnić sieci partnerskie relacji ze społecznościami lokalnymi m.in. poprzez współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego, a w szczególności z samorządami gminnymi4) zacieśnić współpracę z ważnymi instytucjami administracji samorządowej, rządowej oraz innymi kluczowymi instytucjami w Wielkopolsce5) przeprowadzić oraz monitorować regularne i zróżnicowane działania dedykowane społecznościom lokalnym i jednostkom administracji (ekspertyzy, porady, eventy, podcasty itp.)6) zintensyfikować współpracę ze środowiskiem akademickim Poznania, uczestnicząc m.in. w działaniach zmierzających do utworzenia federacji uniwersytetów poznańskich, a także dbać o dobre relacje z innymi uczelniami rolniczymi i przyrodniczymi w Polsce7) rozwinąć ofertę kulturalną dedykowaną członkom wspólnoty UPP i społecznościom lokalnym, prowadzoną przez Centrum Kultury Studenckiej
1.2. Zbudowanie i utrzymanie trwałych relacji z absolwentami Uniwersytetu przez aktywny program absolwencki	<ol style="list-style-type: none">1) opracować i wdrożyć program absolwencki2) zorganizować cykliczne wydarzenia dedykowane absolwentom lub z udziałem absolwentów3) wdrożyć mechanizm informowania i angażowania do programu już w trakcie odbywania studiów4) rozszerzyć bazę kontaktów z absolwentami dzięki działaniom i prywatnym relacjom przedstawicieli samorządu studenckiego5) pozyskać partnerów zewnętrznych do programu i uzyskać atrakcyjne, dodatkowe benefity dla uczestników programu6) wzmocnić relacje Stowarzyszenia Absolwentów z samorządem studenckim7) włączyć do programu absolwentów-obcokrajowców
1.3. Opracowanie i wdrożenie strategii promocji UPP	<ol style="list-style-type: none">2) wykonać mapowanie kluczowych interesariuszy UPP wraz z doбором właściwych kanałów komunikacji3) opracować System Identyfikacji Wizualnej (księga znaku, wzory pism i prezentacji, zasady wykorzystania znaków UPP itp.)4) rozwinąć wielojęzyczny portal informacyjny UPP z podziałem na obszary dedykowane interesariuszom wewnętrznym (intranet), biznesowi (oferta komercyjna) i społecznościom lokalnym (upowszechnianie)5) występować o dofinansowanie zewnętrzne w celu promocji Uczelni w kraju i za granicą6) przygotować procedury zarządzania wizerunkiem i promocją UPP7) zrealizować wspólne kampanie promocyjne uczelni rolniczych i przyrodniczych w kraju

2.1. Zbudowanie i wdrożenie systemu zarządzania wiedzą i informacją

- 1) rozwinąć procedury zbierania informacji na temat realizowanych projektów i wiedzy wytwarzanej na Uniwersytecie (m.in. wyniki badań, dobre praktyki, know-how, treści możliwe do popularyzacji) oraz zidentyfikować źródła tej wiedzy, w szczególności w ramach Sieci kompetencji UPP
- 2) wdrożyć narzędzia i mechanizmy pozwalające na wielokrotne i częściowo zautomatyzowane wykorzystanie wiedzy wytwarzanej i gromadzonej na UPP dla działań rozwojowych, wizerunkowych, wdrożeniowych i popularyzacyjnych
- 3) udoskonalić i uspołnić uczelniany system zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia, szczególnie pod kątem agregacji, przetwarzania i analizy danych ilościowych i jakościowych o procesie kształcenia
- 4) wdrożyć system wsparcia podejmowania decyzji zarządczych dzięki regularnym działaniom analityczno-prognostycznym opartym na danych wewnętrznych i zewnętrznych

2.3. Zrewidowanie i udoskonalenie systemu zarządzania procesem kształcenia

- 1) wdrożyć efektywny system analizy kierunków studiów pod kątem oczekiwań interesariuszy i skutecznego wprowadzania działań naprawczych
- 2) wdrożyć profesjonalny system analiz danych o procesie kształcenia, obejmujący badanie potrzeb interesariuszy, monitorowanie wyników, identyfikację problemów oraz wykorzystujący nowoczesne technologie predykcyjne i adaptacyjne oparte na uczeniu maszynowym

2.4. Rozbudowa infrastruktury kampusu oraz zakładów doświadczalnych

- 2) unowocześnić infrastrukturę Uczelni poprzez budowę nowoczesnych obiektów lub przebudowę istniejących, które umożliwiają wprowadzanie nowych technologii i instalowanie nowoczesnej aparatury naukowo-dydaktycznej i sportowej
- 3) udoskonalić zasady funkcjonowania zakładów doświadczalnych w procesach organizacji i zarządzania działalnością UPP, z uwzględnieniem ich roli jako podmiotu gospodarczego wspierającego Uczelnię swoimi przychodami
- 5) realizować zasady zrównoważonego rozwoju poprzez wprowadzanie rozwiązań energooszczędnych, niskoemisyjnych, ograniczających zużycie wody oraz zwiększających wykorzystanie odnawialnych źródeł energii dążąc do energetycznej samowystarczalności

3.1. Dostosowanie oferty naukowej Uniwersytetu do potrzeb otoczenia biznesowego i społecznego

- 1) udoskonalić bazę ofert naukowych zespołów badawczych w formie użytecznego katalogu usług i obszarów potencjalnej współpracy (z podkreśleniem wartości dla potencjalnego nabywcy)
- 2) aktywnie upowszechniać informacje o ofercie badawczej, usługowej, oferowanych technologiach, specjalizacji kadr i posiadanej aparaturze naukowo-badawczej, w szczególności poprzez rozbudowany zespół brokerów technologii
- 3) identyfikować i wdrażać dobre praktyki rozwijania relacji z potencjalnymi zleceniodawcami z otoczenia oraz obsługi procesu realizacji zleconych zadań badawczych i komercjalizacji technologii
- 4) usystematyzować możliwe rodzaje usług związanych z działalnością naukową UPP jako elementów propozycji wartości Uniwersytet
- 5) określić potencjalnych odbiorców efektów działalności UPP, kluczowych przewag oferty oraz mechanizmu dotarcia i tworzenia bezpośrednich relacji z partnerami z otoczenia społeczno-gospodarczego

	6) zwiększyć aktywność pracowników naukowych UPP w zakresie tworzenia wyników działalności naukowej o charakterze użytkowym, w szczególności wynalazków i wzorów użytkowych
3.2. Dostosowanie oferty studiów wyższych do potrzeb rynku pracy i rozwoju społeczeństwa	1) wdrożyć mechanizm okresowych badań oczekiwań rynku pracy (analiza desk research, aktywne badania potrzeb partnerów z otoczenia) 2) wzmocnić coroczną rewizję treści kształcenia w ramach studiów wyższych i aktualizować te treści na podstawie przewidywanych potrzeb rynku pracy oraz oczekiwań i opinii interesariuszy 6) zapewniać kompatybilność oferowanych treści kształcenia z celami zrównoważonego rozwoju
3.3. Stworzenie nowoczesnej oferty kształcenia podyplomowego, kursów i szkoleń oraz aktywności sportowej	2) zbudować ofertę na podstawie dokonanej diagnozy potencjału szkoleniowego kadry akademickiej UPP w zestawieniu z diagnozą potrzeb otoczenia społecznego i gospodarczego
4.1. Zwiększenie międzynarodowej oferty dydaktycznej i badawczej Uniwersytetu	8) wdrożyć program utrzymywania kontaktów oraz relacji z absolwentami i byłymi pracownikami będącymi cudzoziemcami
5.1. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki naukowej i dydaktycznej	7) aktywnie wspierać realizację doktoratów wdrożeniowych dzięki szerokim i bliskim relacjom z partnerami z otoczenia gospodarczego
5.3. Przeprowadzenie zmiany kultury instytucjonalnej UPP w zakresie dbałości o relacje z interesariuszami	1) wdrożyć system zachęt i doceniania kadr promujących zaangażowanie w relacje z interesariuszami
6.3. Zapewnienie integracji cyfrowego wsparcia w zarządzaniu Uczelnią	4) wdrożyć system CRM w zakresie back office CRM (wsparcie zarządzania wiedzą), front office CRM (promocja, komercjalizacja) oraz interakcyjnego CRM (relacje, komunikacja) 7) wdrożyć narzędzia umożliwiające systemowe zarządzanie infrastrukturą i finansami Uczelni z uwzględnieniem jej zakładów doświadczalnych

Strategia rozwoju UPP w odniesieniu do obszaru kadr i organizacji

Wizja rozwoju w obszarze kadr i organizacji

W roku 2027 na UPP funkcjonuje profesjonalne centrum rozwoju kadr, które kompleksowo wspiera pracowników w ich osiągnięciach oraz w rozwoju kompetencji. Każdy pracownik podlega obiektywnej ocenie opartej na jasnych kryteriach, obowiązujących wszystkich standardach oraz ustalonych priorytetach. Każdy pracownik jest objęty indywidualnym programem rozwoju, zgodnie z systemem kompetencji i systemem wartości kultury Uniwersytetu. Kadra akademicka i administracyjna regularnie korzysta z każdej możliwości międzynarodowych wymian i wizyt studyjno-szkoleniowych. Każdy pracownik zna swoją rolę w działaniu Uniwersytetu, a jego wkład dla społeczności UPP jest doceniany.

Funkcjonują rozwiązania IT (bazy danych, portale pracownicze) wspierające rozwój talentów, monitorowanie osiągnięć naukowych i dydaktycznych oraz ścieżek kariery pracowników. Rozwiązania te umożliwiają podejmowanie optymalnych decyzji zarządczych dotyczących poszczególnych dyscyplin i kierunków studiów oraz optymalizacji administracji. Każdy interesariusz Uczelni ma odpowiedni i jasno określony dostęp do jej zasobów elektronicznych.

Uniwersytet jest miejscem przyjaznym dla wszystkich interesariuszy. Procedury administracyjne są proste i przejrzyste dla odbiorców. Uniwersytet dba o ułatwienia pomocne osobom z niepełnościami. Każdy pracownik jest obsługiwany z należnym mu szacunkiem i życzliwością, niezależnie od stopnia lub tytułu naukowego. Uczelnia aktywnie angażuje interesariuszy w życie UPP, interesując się ich pomysłami na jej rozwój i usprawnienia.

Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna Uczelni jest systemowo uporządkowana, skuteczna i wielokierunkowa – wszystkie informacje szybko trafiają do właściwych adresatów.

Administracja Uczelni jest w pełni wspierana technologiami ICT, obieg dokumentów jest elektroniczny, a większość powtarzalnych spraw jest zautomatyzowana. Zajęcia dydaktyczne odbywają się w nowoczesnych obiektach, z wykorzystaniem najnowszego wyposażenia i technologii. Teren kampusu uczelnianego jest dostosowany do potrzeb pracowników, doktorantów i studentów z niepełnościami. W całej Uczelni dostępna jest wysokiej jakości łączność bezprzewodowa.

Cele i działania związane z realizacją wizji w obszarze kadr i organizacji

Cel operacyjny	Kluczowe działania w obszarze
1.1. Rozwinięcie silnych relacji z administracją publiczną i społecznościami lokalnymi w zakresie upowszechniania wiedzy i kluczowych wartości UPP	<ol style="list-style-type: none">2) dobrać odpowiednie kanały dotarcia do społeczności lokalnych i jednostek administracji publicznej3) rozwinąć i wzmocnić sieci partnerskie relacji ze społecznościami lokalnymi m.in. poprzez współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego, a w szczególności z samorządami gminnymi4) zacieśnić współpracę z ważnymi instytucjami administracji samorządowej, rządowej oraz innymi kluczowymi instytucjami w Wielkopolsce5) przeprowadzić oraz monitorować regularne i zróżnicowane działania dedykowane społecznościom lokalnym i jednostkom administracji (ekspertyzy, porady, eventy, podcasty, itp.)6) zintensyfikować współpracę ze środowiskiem akademickim Poznania, uczestnicząc m.in. w działaniach zmierzających do utworzenia federacji uniwersytetów poznańskich, a także dbać o dobre relacje z innymi uczelniami rolniczymi i przyrodniczymi w Polsce7) rozwinąć ofertę kulturalną dedykowaną członkom wspólnoty UPP i społecznościom lokalnym, prowadzoną przez Centrum Kultury Studenckiej
1.2. Zbudowanie i utrzymanie trwałych relacji z absolwentami Uniwersytetu przez aktywny program absolwencki	<ol style="list-style-type: none">1) opracować i wdrożyć program absolwencki4) rozszerzyć bazę kontaktów z absolwentami dzięki działaniom i prywatnym relacjom przedstawicieli samorządu studenckiego5) pozyskać partnerów zewnętrznych do programu i uzyskać atrakcyjne, dodatkowe benefity dla uczestników programu6) wzmocnić relacje Stowarzyszenia Absolwentów z samorządem studenckim
1.3. Opracowanie i wdrożenie strategii promocji UPP	<ol style="list-style-type: none">1) przeprowadzić audyt aktualnego sposobu zarządzania wizerunkiem i promocją oferty UPP2) wykonać mapowanie kluczowych interesariuszy UPP wraz z doбором właściwych kanałów komunikacji3) opracować System Identyfikacji Wizualnej (księga znaku, wzory pism i prezentacji, zasady wykorzystania znaków UPP itp.)4) rozwinąć wielojęzyczny portal informacyjny UPP z podziałem na obszary dedykowane interesariuszom wewnętrznym (intranet), biznesowi (oferta komercyjna) i społecznościom lokalnym (upowszechnianie)5) występować o finansowanie zewnętrzne w celu promocji Uczelni w kraju i za granicą6) przygotować procedury zarządzania wizerunkiem i promocją UPP7) zrealizować wspólne kampanie promocyjne uczelni rolniczych i przyrodniczych w kraju
2.1. Zbudowanie i wdrożenie systemu zarządzania wiedzą i informacją	<ol style="list-style-type: none">1) rozwinąć procedury zbierania informacji na temat realizowanych projektów i wiedzy wytwarzanej na Uniwersytecie (m.in. wyniki badań, dobre praktyki, know-how, treści możliwe do popularyzacji) oraz zidentyfikować źródła tej wiedzy, w szczególności w ramach Sieci kompetencji UPP

- 2) wdrożyć narzędzia i mechanizmy pozwalające na wielokrotne i częściowo zautomatyzowane wykorzystanie wiedzy wytwarzanej i gromadzonej na UPP dla działań rozwojowych, wizerunkowych, wdrożeniowych i popularyzacyjnych
- 3) udoskonalić i uspołnić uczelniany system zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia, szczególnie pod kątem agregacji, przetwarzania i analizy danych ilościowych i jakościowych o procesie kształcenia
- 4) wdrożyć system wsparcia podejmowania decyzji zarządczych dzięki regularnym działaniom analityczno-prognostycznym opartym na danych wewnętrznych i zewnętrznych

2.2. Wdrożenie narzędzi i procedur profesjonalnego zarządzania działalnością naukową

- 1) zwiększyć pozyskiwanie funduszy na finansowanie badań ze źródeł krajowych i zagranicznych, w szczególności poprzez odpowiedni system zachęt i wsparcia dla kadr
- 2) wypracować optymalny model współpracy kadry naukowej z administracją w pozyskiwaniu i realizacji projektów naukowych i tym samym ograniczyć obowiązki administracyjno-organizacyjne badaczy
- 3) wyspecjalizować pracowników administracji do wsparcia szczególnych rodzajów projektów oraz umożliwić zatrudnianie ekspertów zewnętrznych
- 4) podnieść kompetencje kadr wspierających nauczycieli akademickich w realizacji projektów naukowych w katedrach, które ściśle współpracują z administracją centralną
- 5) wdrożyć zintegrowany system informatyczny ułatwiający realizację projektów naukowych i zarządzanie nimi
- 6) rozbudować kompleksowe repozytorium otwartych danych badawczych i zapewnić łatwy dostęp do pełnej informacji o prowadzonych badaniach, dokonaniach i kompetencjach (naukowych i praktycznych) indywidualnych badaczy oraz zespołów badawczych
- 7) opracować i wdrożyć mechanizm sieciowania potencjalnych badaczy, partnerów naukowych i biznesowych na podstawie danych z repozytorium (zintegrowanie systemu z procesem oceny kadr oraz innymi systemami wspierającymi zarządzanie działalnością naukową – PBN, POL-on, informacja naukowa biblioteki itp.)
- 8) wprowadzić cyfryzację postępowań zakupowych i przyspieszyć dostawy ciągłe poprzez szybką ścieżkę zamówień predefiniowanych („wewnętrzny sklep internetowy”)
- 9) zagregować dane o dostępnej infrastrukturze naukowej i umożliwić wykorzystywanie sprzętu badawczego przez naukowców z różnych jednostek Uczelni oraz przez podmioty zewnętrzne (współdzielenie infrastruktury i sprzętu)
- 10) uzupełniać infrastrukturę naukową, aparaturę, wyposażenie i certyfikację laboratoriów itp. o elementy niezbędne dla realizacji celów badawczych UPP, zgodnie z określonym Planem Inwestycyjnym UPP
- 11) wdrożyć program wczesnych recenzji projektów naukowych wspierany nagrodami dla recenzentów (panel ekspercki)

2.3. Zrewidowanie i udoskonalenie systemu zarządzania procesem kształcenia

- 1) wdrożyć efektywny system analizy kierunków studiów pod kątem oczekiwań interesariuszy i skutecznego wprowadzania działań naprawczych

- 2) wdrożyć profesjonalny system analiz danych o procesie kształcenia, obejmujący badanie potrzeb interesariuszy, monitorowanie wyników, identyfikację problemów oraz wykorzystujący nowoczesne technologie predykcyjne i adaptacyjne oparte na uczeniu maszynowym
- 3) zidentyfikować źródła danych niezbędnych do monitorowania, gromadzenia i analizowania informacji o procesie kształcenia
- 4) wprowadzić mechanizmy automatyzujące monitorowanie, gromadzenie i analizowanie danych (np. algorytmy analizy wyników ankietyzacji wykorzystujące także dane z lat poprzednich)
- 5) przeprowadzić konsultacje metodologiczne w zakresie systemowych analiz jakości kształcenia
- 6) zwiększyć udział nowoczesnych technologii w procesie kształcenia, obejmujących m.in. sztuczną inteligencję, rozszerzoną rzeczywistość, wirtualne laboratoria itp. oraz innych technologii zwiększających dostępność kształcenia dla osób o szczególnych potrzebach
- 7) uprościć procedury uczelnianego systemu zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia ograniczając biurokratyczne obowiązki na rzecz automatyzacji i maksymalizacji wykorzystania dostępnych danych

2.4. Rozbudowa infrastruktury kampusu oraz zakładów doświadczalnych

- 1) tworzyć atrakcyjny i przyjazny środowisku kampus UPP
- 2) unowocześniać infrastrukturę Uczelni poprzez budowę nowoczesnych obiektów lub przebudowę istniejących, które umożliwiają wprowadzanie nowych technologii i instalowanie nowoczesnej aparatury naukowo-dydaktycznej i sportowej
- 3) udoskonalić zasady funkcjonowania zakładów doświadczalnych w procesach organizacji i zarządzania działalnością UPP z uwzględnieniem ich roli jako podmiotu gospodarczego wspierającego Uczelnię swoimi przychodami
- 4) rozwijać zieloną infrastrukturę na terenie kampusu i zakładów doświadczalnych oraz poprawiać ich estetykę
- 5) realizować zasady zrównoważonego rozwoju poprzez wprowadzanie rozwiązań energooszczędnych, niskoemisyjnych, ograniczających zużycie wody oraz zwiększających wykorzystanie odnawialnych źródeł energii, dążąc do energetycznej samowystarczalności

3.1. Dostosowanie oferty naukowej Uniwersytetu do potrzeb otoczenia biznesowego i społecznego

- 1) udoskonalić bazę ofert naukowych zespołów badawczych w formie użytecznego katalogu usług i obszarów potencjalnej współpracy (z podkreśleniem wartości dla potencjalnego nabywcy)
 - 2) aktywnie upowszechniać informacje o ofercie badawczej, usługowej, oferowanych technologiach, specjalizacji kadr i posiadanej aparaturze naukowo-badawczej, w szczególności poprzez rozbudowany zespół brokerów technologii
 - 3) identyfikować i wdrażać dobre praktyki rozwijania relacji z potencjalnymi zleceniodawcami z otoczenia oraz obsługi procesu realizacji zleconych zadań badawczych i komercjalizacji technologii
 - 4) usystematyzować możliwe rodzaje usług związanych z działalnością naukową UPP jako elementów propozycji wartości Uniwersytetu
 - 5) określić potencjalnych odbiorców efektów działalności UPP, kluczowych przewag oferty oraz mechanizmu dotarcia i tworzenia bezpośrednich relacji z partnerami z otoczenia społeczno-gospodarczego
 - 6) zwiększyć aktywność pracowników naukowych UPP w zakresie tworzenia wyników działalności naukowej o charakterze użytkowym, w szczególności wynalazków i wzorów użytkowych
-

3.2. Dostosowanie oferty studiów wyższych do potrzeb rynku pracy i rozwoju społeczeństwa

- 1) wdrożyć mechanizm okresowych badań oczekiwań rynku pracy (analiza desk research, aktywne badania potrzeb partnerów z otoczenia)
- 5) wdrożyć system badań kohortowych, obejmujących ankietyzację tych samych osób tuż po rozpoczęciu studiów (badanie oczekiwań) i po ich zakończeniu (badanie oceny i opinii)
- 7) opracować i wdrożyć długofalową koncepcję kształcenia zdalnego i hybrydowego
- 8) monitorować i analizować możliwości wdrożenia blokowego systemu prowadzenia zajęć dydaktycznych na Uniwersytecie
- 9) rozbudowywać i unowocześniać bazę dydaktyczną odpowiadającą na potrzeby aktualizowanej oferty studiów, z uwzględnieniem zapewnienia dostępności dla studentów i słuchaczy o szczególnych potrzebach
- 10) zrewidować i zwiększyć dostępność wysokiej jakości, nowoczesnych materiałów dydaktycznych, w tym podręczników i baz danych oraz infrastruktury sportowej, niezbędnych do realizacji kształcenia na wysokim poziomie

3.3. Stworzenie nowoczesnej oferty kształcenia podyplomowego, kursów i szkoleń oraz aktywności sportowej

- 1) zdefiniować jasne wymagania dotyczące tworzenia i prowadzenia kursów, szkoleń i innych form kształcenia podyplomowego, w tym szczegółowych wytycznych technicznych, proceduralnych, finansowych itp.
- 2) zbudować ofertę na podstawie dokonanej diagnozy potencjału szkoleniowego kadry akademickiej UPP w zestawieniu z diagnozą potrzeb otoczenia społecznego i gospodarczego
- 3) wprowadzić ofertę kursów i szkoleń w formie zdalnej, również z uwzględnieniem bardziej zaawansowanych form (np. MOOC) oraz wdrożyć elektroniczną rekrutację w ramach kształcenia podyplomowego
- 4) zapewnić wsparcie dla dydaktyków w postaci pomocy proceduralnej, technicznej, metodycznej oraz możliwości uzupełnienia niezbędnych kompetencji dydaktycznych
- 5) wdrożyć mechanizmy ewaluacji jakości kształcenia podyplomowego oraz określić jasne zasady dodatkowego wynagradzania za prowadzenie kursów i szkoleń przez pracowników UPP
- 6) wdrożyć system aktywnej sprzedaży kursów, szkoleń i innych form kształcenia podyplomowego, z uwzględnieniem systemu typu CRM (Customer Relationship Management) i działań penetracyjnych rynku
- 7) wykorzystać i rozwijać potencjał kadry oraz bazę materialną Zespołu Szkół Przyrodniczych

4.1. Zwiększenie międzynarodowej oferty dydaktycznej i badawczej Uniwersytetu

- 2) przygotować kompletne ścieżki aplikacji na studia i formy kształcenia podyplomowego w języku obcym
- 3) poprawić jakość obsługi studentów i pracowników zagranicznych, w tym podnieść kompetencje językowe kadry administracyjnej
- 4) wprowadzić mechanizmy ewaluacji kształcenia dedykowane cudzoziemcom (w języku obcym), w tym ocenę całościową kształcenia dla absolwentów itp.
- 5) rozwinąć potencjał kadrowy do realizacji prac magisterskich i doktorskich przez studentów zagranicznych

- 7) włączyć młodych badaczy z zagranicy do pozyskiwania grantów naukowych m.in. poprzez przygotowanie kompletnej ścieżki aplikacji (instrukcji) w języku obcym

4.2. Wdrożenie systemu wsparcia dla studentów, słuchaczy i doktorantów zagranicznych w zakresie ich międzykulturowej adaptacji do wspólnoty UPP

- 1) rozszerzyć rolę opiekunów cudzoziemców na UPP pomagających w sprawach administracyjnych oraz związanych ze studiowaniem w Polsce
- 2) wzmocnić integrację międzykulturową poprzez regularne spotkania i eventy, poznanie innych kultur (kuchni itp.), promocję polskiej kultury i lekcje języka polskiego
- 3) wdrożyć program ambasadorski wśród studentów cudzoziemców
- 4) wprowadzić oznakowanie kampusu Uczelni w językach obcych
- 5) przetłumaczyć na język angielski i na bieżąco aktualizować wzory dokumentów, regulaminów itp. oraz zapewnić bieżące tłumaczenie ważnych tekstów, komunikatów lub ogłoszeń (także w social mediach)
- 7) usprawnić procedury wyjazdowe dla studentów i doktorantów UPP, w tym procedury związane z opieką nad tymi studentami i doktorantami

4.3. Wdrożenie systemu wsparcia mobilności dla przyjeżdżającej kadry zagranicznej i wyjeżdżającej kadry akademickiej UPP

- 1) rozszerzyć rolę opiekunów cudzoziemców na UPP pomagających w sprawach administracyjnych oraz bytowych związanych z pracą w Polsce
- 2) opracować i wdrożyć pakiety relokacyjne dla zagranicznych kadr akademickich (gwarancja tymczasowego mieszkania, wsparcie w organizacji pobytu, szkół dla dzieci, komfort aklimatyzacji itp.)
- 3) opracować i aktywnie wyjść z ofertami stażu lub pracy do zagranicznej kadry
- 4) usprawnić procedury wyjazdowe dla kadr UPP, w tym procedury związane z opieką nad kadrą wyjeżdżającą

5.1. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki naukowej i dydaktycznej

- 1) udoskonalić reguły procesu bieżącego monitorowania postępów, stymulowania i nagradzania osiągnięć pracowników
- 2) rozwinąć efektywne zasady oceny okresowej nauczyciela akademickiego – dopracować wymagania i kryteria oceny spójne z politykami wewnętrznymi UPP i zewnętrznymi, np. ewaluacja jakości działalności naukowej
- 3) rozwinąć kompetencje kadr akademickich (w tym kadry zarządzającej) poprzez krótko- i długoterminowe staże, szkolenia i warsztaty oraz inne efektywne formy doskonalenia realizowane w sposób systematyczny i skoordynowany
- 4) stworzyć system identyfikowania, pozyskiwania i wspierania młodych badaczy m.in. w ramach aplikowania o granty i efektywnej pracy naukowej
- 5) przeprowadzić diagnozę potrzeb wsparcia wśród doktorantów i innych młodych badaczy UPP
- 6) rozwijać model działania Szkoły Doktorskiej i zapewniać w niej wysoką jakość kształcenia młodych badaczy

5.2. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki administracyjnej

- 1) dostosować strukturę zatrudnienia do celów Uczelni – przeprowadzić weryfikację i standaryzację opisu stanowisk
- 2) stworzyć modele kompetencyjne dla kluczowych grup stanowisk ścieżki administracyjnej
- 3) określić kompetencje i ścieżki rozwoju dla pracowników administracji specjalizujących się we wspieraniu badań

- 4) wprowadzić efektywne zasady oceny okresowej pracowników wspierających – określić jasne wymagania i kryteria oceny
- 5) wprowadzić reguły procesu ewaluacji oraz systemu monitorowania postępów i nagradzania indywidualnych oraz zespołowych osiągnięć pracowników
- 6) wdrożyć standard bezpośredniej pracy liderów z podległymi zespołami oraz wspierania indywidualnych planów rozwojowych
- 7) rozwinąć kompetencje pracowników administracji (w tym kadry zarządzającej) poprzez szkolenia, warsztaty oraz inne efektywne formy doskonalenia

5.3. Przeprowadzenie zmiany kultury instytucjonalnej UPP w zakresie dbałości o relacje z interesariuszami

- 1) wdrożyć system zachęt i doceniania kadr promujących zaangażowanie w relacje z interesariuszami
- 2) wprowadzić jednolity schemat komunikacji na Uczelni (standardy komunikowania, wzory korespondencji i inne dobre praktyki)
- 3) przeprowadzić cykle warsztatów dla kadr, zapewniające zrozumienie oraz wdrożenie dobrych praktyk i wartości kultury zorientowanej na interesariuszy
- 4) zorganizować wydarzenia integracyjne dla wybranych grup interesariuszy oraz określić i wdrożyć praktyki promowania sukcesów interesariuszy UPP
- 5) zwiększyć efektywność mechanizmów przeciwdziałania mobbingowi i wszelkim przejawom dyskryminacji na Uczelni

6.1. Wprowadzenie dobrych praktyk profesjonalnego zarządzania administracją w kulturze instytucjonalnej UPP

- 1) wprowadzić niezbędne usprawnienia w zakresie komunikacji i kooperacji między administracją a kadrą akademicką
- 2) wdrożyć program angażowania kadry wspierającej do procesu rozwoju i doskonalenia działania Uczelni, jako element standardu zarządzania Uniwersytetem
- 3) zunifikować wzorce postępowania administracyjnego, dokumentacji i procedur stosowanych na Uniwersytecie
- 4) zapewnić zarządzanie wiedzą organizacyjną w administracji Uczelni – zastępowalność osób w ich funkcjach oraz dostępność potrzebnej informacji
- 5) stworzyć platformę oraz zorganizować spotkania umożliwiające wymianę doświadczeń między różnymi działami administracji centralnej oraz administracją wydziałową i katedralną
- 6) wprowadzić mechanizm cyklicznej oceny funkcjonowania administracji
- 7) zabezpieczyć stabilny budżet Uczelni dzięki zdywersyfikowanym źródłom dodatkowych funduszy pozasubwencyjnych
- 8) usprawnić gospodarkę finansową na poziomie Uczelni i jej wszystkich jednostek organizacyjnych

6.2. Wdrożenie nowoczesnych narzędzi i platform ICT wspierających zarządzanie Uniwersytetem

- 1) sformułować politykę informatyzacji systemu wsparcia na UPP – określić cele, zakresy i spójny sposób wykorzystania narzędzi informatycznych oraz zapewnić ich dostępność
- 2) opracować założenia organizacyjne oraz wymagania procesowe i funkcjonalne systemów
- 3) zidentyfikować i opisać wybrane procesy wewnętrzne Uniwersytetu w celu dostosowania wsparcia informatycznego lub automatyzacji

- 4) pozyskać i zaangażować partnerów technologicznych i merytorycznych oraz przeprowadzić implementację wybranych rozwiązań na Uczelni
- 5) rozbudować system wsparcia informatycznego UPP i uzyskać zdolność rozwijania i utrzymania wdrażanych systemów ICT, powołać struktury koordynacyjne (zespoły stałe, zespoły projektowe oraz pełnomocników)

6.3. Zapewnienie integracji cyfrowego wsparcia w zarządzaniu Uczelnią

- 1) wdrożyć zintegrowany system informatyczny (system klasy ERP) w funkcjach intranetu (księgowość, finanse, zakupy, podatki itp.) oraz moduł kadrowy
 - 2) przygotować i wdrożyć koncepcję funkcjonalności cyfrowego „dashboardu” (jeden punkt dostępu do wszystkich danych) użytkownika w ramach ZSI
 - 3) wdrożyć system elektronicznego obiegu dokumentów
 - 4) wdrożyć system CRM w zakresie back office CRM (wsparcie zarządzania wiedzą), front office CRM (promocja, komercjalizacja) oraz interakcyjnego CRM (relacje, komunikacja)
 - 5) przygotować i wdrożyć system informatyczny wspierający uczelniany system zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia
 - 6) przygotować i wdrożyć system wspierający zarządzanie działalnością naukową
 - 7) wdrożyć narzędzia umożliwiające systemowe zarządzanie infrastrukturą i finansami Uczelni z uwzględnieniem jej zakładów doświadczalnych
 - 8) przygotować i wdrożyć aplikację mobilną dla interesariuszy (wirtualny spacer po UPP, komunikacja wewnętrzna, plany zajęć, rezerwacje sal itp.)
 - 9) przeprowadzić szkolenia dla użytkowników oraz zaangażować kluczowe grupy interesariuszy w proces wdrożenia
 - 10) zapewnić transparentny system uprawnień i dostępu interesariuszy Uczelni do jej zasobów cyfrowych
-