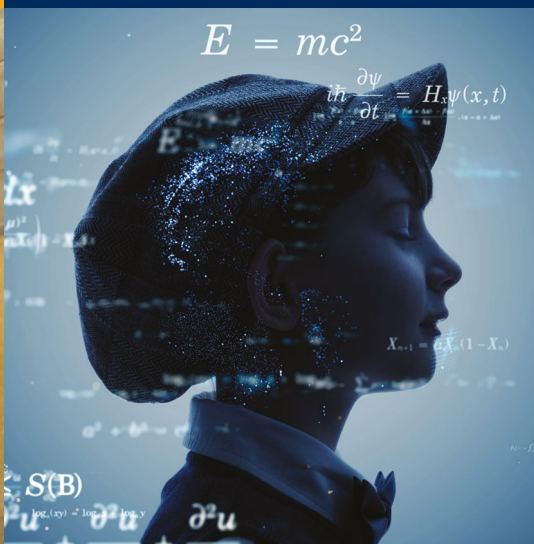




# Katalog dobrych praktyk

społecznej odpowiedzialności uczelni  
w wymiarze etycznym  
i niedyskryminacyjnym



Ministerstwo  
Funduszy  
i Polityki Regionalnej



Ministerstwo  
Edukacji i Nauki

# Katalog dobrych praktyk

społecznej odpowiedzialności uczelni  
w wymiarze etycznym i niedyskryminacyjnym

---

**2021**



Ministerstwo  
Funduszy  
i Polityki Regionalnej



Ministerstwo  
Edukacji i Nauki



Katalog dobrych praktyk opracował zespół:

Kierownik: Barbara PAWŁOWSKA, Uniwersytet Gdański

1. Agnieszka BARCIK, Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej
2. Piotr DZIWIŃSKI, Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej
3. Piotr GLEN, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
4. Urszula GOŁASZEWSKA-KACZAN, Uniwersytet w Białymstoku
5. Marcin JAKUBIEC, Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej
6. Agnieszka KAMIŃSKA, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
7. Jolanta KORKOSZ-GĘBSKA, Politechnika Warszawska
8. Katarzyna KULIG-MOSKWA, Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu
9. Renata ORŁOWSKA, Uniwersytet Gdański
10. Julia OSUCH, Powiślańska Szkoła Wyższa w Kwidzynie
11. Katarzyna PACTWA, Politechnika Wrocławska
12. Michał PENO, Uniwersytet Szczeciński
13. Małgorzata ROGE-WIŚNIEWSKA, Uniwersytet Warszawski
14. Agata RUDNICKA, Uniwersytet Łódzki
15. Aleksandra STANEK-KOWALCZYK, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
16. Katarzyna STRZAŁA-OSUCH, Powiślańska Szkoła Wyższa w Kwidzynie
17. Justyna WOŹNIAK, Politechnika Wrocławska
18. Mariola ZALEWSKA, Uniwersytet Warszawski

## Spis treści

<b>Słowo wstępne Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej</b> .....	5
<b>Słowo wstępne Ministra Edukacji i Nauki</b> .....	7
<b>Wprowadzenie do katalogu społecznej odpowiedzialności uczelni i działań Grupy Roboczej ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni</b> .....	8
<b>Wprowadzenie: słów kilka o koncepcji społecznej odpowiedzialności uczelni w kontekście jej powstania</b> .....	13
<b>KATEGORIA PIERWSZA:</b>	
<b>Infrastruktura etyczna i działania sprzyjające realizacji wartości akademickich</b> .....	22
Wstęp do kategorii .....	23
Przykłady praktyk .....	26
<b>KATEGORIA DRUGA:</b>	
<b>Zaangażowanie społeczności akademickiej</b> .....	32
Wstęp do kategorii .....	33
Przykłady praktyk .....	36
<b>KATEGORIA TRZECIA:</b>	
<b>Zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji</b> .....	72
Wstęp do kategorii .....	73
Przykłady praktyk .....	75
<b>KATEGORIA CZWARTA:</b>	
<b>Etyka w badaniach naukowych</b> .....	90
Wstęp do kategorii .....	91
Przykłady praktyk .....	93
<b>KATEGORIA PIĄTA:</b>	
<b>Inne: w tym działania systemowe i edukacyjne dla wsparcia społecznej odpowiedzialności uczelni</b> .....	100
Wstęp do kategorii .....	101
Przykłady praktyk .....	103
<b>Indeks praktyk</b>	
Indeks uczelni według klasyfikacji dobrych praktyk z numerami stron, na których znajdują się opisy praktyk z danej uczelni .....	118

---

Data publikacji: 2022 r.

Podmiot publikujący: Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Korekta językowa: Aneta Wieczorek

Skład graficzny: Studio Graficzne Agaty Sobiepańskiej

# Słowo wstępne

Szanowni Państwo!

Bardzo się cieszę, że po raz kolejny możemy oddać w Państwa ręce publikację prezentującą dobre praktyki polskich uczelni w zakresie społecznej odpowiedzialności. Wiele uczelni już dziś aktywnie korzysta z możliwości dofinansowania projektów, na jakie pozwalają środki regionalnych programów operacyjnych (RPO). W ramach perspektywy 2014-2020 najwięcej środków w ramach tych programów przeznaczono na projekty związane z rozwojem infrastruktury na rzecz badań naukowych i innowacji. Innym, częstym przeznaczeniem środków z RPO dla uczelni była także infrastruktura edukacyjna.

W perspektywie finansowej na lata 2021–2027 znalazło się wiele możliwości dofinansowania projektów ukierunkowanych na wzmocnienie konkurencyjności uczelni. Dostępne środki unijne pozwolą wzmacniać działania w takich obszarach jak umiędzynarodowienie studiów czy zwiększenie skali udziału polskich uczelni w międzynarodowych konkursach. Ważne nadal będzie wspieranie kształcenia praktycznego umożliwiającego przygotowanie wysoko wykwalifikowanych specjalistów, wnoszących znaczący wkład w rozwój gospodarki. Priorytetem w tej perspektywie jest dla nas także zwiększenie efektywności współpracy szkół wyższych z przedsiębiorcami, dostosowanie badań naukowych do realnych potrzeb rynku, upowszechnianie wyników badań oraz ich wdrażanie.

Współpraca świata nauki z gospodarką jest kluczem do rozwoju, zaś wspieranie innowacyjności polskiej gospodarki od lat należy do priorytetów rządu Premiera Mateusza Morawieckiego. Fundusze Europejskie i środki krajowe inwestujemy w rozwój innowacji i wdrażanie prac badawczo-rozwojowych, co przyczynia się do zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw. Warto podkreślić, że aktywizacja współpracy biznesu i nauki to jeden z najważniejszych celów programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki na lata 2021-2027 (FENG). Budżet tego programu wyniesie prawie osiem miliardów euro (ok. 36 miliardów złotych) i będzie to największy krajowy program w Unii Europejskiej wzmacniający innowacyjność poprzez połączenie nauki z biznesem.

Z punktu widzenia przeciwdziałania dyskryminacji niezwykle istotny jest również realizowany przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej program „Dostępność Plus”. Poprawa warunków kształcenia studentów z niepełnosprawnościami może sprawić, że otrzymają oni w pełni równe szanse w dostępie do edukacji. Niezbędne do tego jest jednak nie tylko stworzenie warunków infrastrukturalnych, ale przede wszystkim działania na rzecz zmiany świadomości i podejścia społeczności akademickiej do osób z niepełnosprawnościami, co wpisuje się w ideę społecznej odpowiedzialności uczelni.

Deklaracja Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, do której zasad odwołują się zebrane w katalogu dobre praktyki, jest bardzo cenną inicjatywą wypracowaną oddolnie przez środowisko akademickie wspieraną przez administrację rządową.

W Deklaracji SOU podkreślono szczególną rolę uczelni, jako miejsca tworzenia i przekazywania wiedzy o otaczającej nas rzeczywistości oraz zobowiązanie do podejmowania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, w tym również zapewniania wysokiej jakości badań i edukacji. Jestem głęboko przekonany, że w prezentowanych w niniejszym katalogu praktykach znajdą Państwo wiele inspiracji do działań na rzecz wyrównywania szans, w tym do wdrażania zasad dotyczących dostępności.

Zagadnienia społecznej odpowiedzialności uczelni są dyskutowane podczas spotkań działającej przy Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej Grupy roboczej ds. społecznej odpowiedzialności uczelni, w której pracach uczestniczą przedstawiciele polskich uczelni i szkół wyższych, a także przedstawiciele organizacji społecznych, organizacji branżowych oraz biznesu.

Bardzo dziękuję wszystkim osobom i instytucjom zaangażowanym w upowszechnianie idei społecznej odpowiedzialności uczelni. Cieszy nas ta forma dialogu ze środowiskiem akademickim, którego celem jest budowanie trwałych przemian w duchu zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialności za prowadzone przez uczelnie działania służące kształceniu przyszłych pokoleń.



*Grzegorz Puda*  
Minister Funduszy i Polityki Regionalnej

# Słowo wstępne

Zakres tematyczny tegorocznego Katalogu dobrych praktyk społecznej odpowiedzialności uczelni, obejmujący szeroko rozumiane wartości akademickie, przyjąłem z dużą satysfakcją. Celem kształcenia akademickiego jest nie tylko przecież przekazanie wiedzy i umiejętności, lecz także tworzenie postaw przyszłych elit kraju, które będą mieć ostateczny wpływ na kształt kultury, polityki i nauki. Nie bez przyczyny zasadniczy akt prawny regulujący funkcjonowanie w Polsce nauki i szkolnictwa wyższego – ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – otwiera preambuła odnosząca się do takich wartości jak wolność badań naukowych czy wolność nauczania. Wartości te, w połączeniu z uczciwością, otwartością, odpowiedzialnością czy przeciwdziałaniem różnym przejawom dyskryminacji, tworzą fundament, na którym opierać się powinna działalność akademicka i naukowa.



Ministerstwo Edukacji i Nauki przywiązuje dużą wagę do wzmacniania tego fundamentu. Celowi temu służy niedawno wprowadzony tzw. Pakiet Wolności Akademickiej – zbiór przepisów zapewniających poszanowanie wolności kształcenia, wolności słowa, badań naukowych, ogłaszania ich wyników, a także nieskrępowanej debaty akademickiej z zachowaniem zasad pluralizmu światopoglądowego. Pakiet ten jest urzeczywistnieniem w praktyce akademickiej konstytucyjnego prawa do wyrażania przekonań światopoglądowych, religijnych i filozoficznych.

Innym przejawem działań MEiN promujących wartości akademickie jest program „Społeczna odpowiedzialność nauki”. Przedmiotem programu jest wsparcie podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki oraz innych jednostek organizacyjnych działających na rzecz upowszechniania i popularyzacji nauki. Cieszę się, że wśród dobrych praktyk opisanych w niniejszym Katalogu są też takie, które wiążą się z tym istotnym aspektem działalności społeczności akademickiej i naukowej.

Mam nadzieję, że niniejsza publikacja przyczyni się do popularyzacji cennych inicjatyw podjętych w naszych uczelniach, będzie stanowić inspirację dla tych, którym leży na sercu krzewienie wartości akademickich w praktycznym ich wymiarze, oraz wzmocni współpracę pomiędzy szkołami wyższymi w tym obszarze.

Serdecznie dziękuję osobom zaangażowanym w przygotowanie Katalogu, przedstawicielom wszystkich instytucji aktywnie uczestniczących w pracach Grupy Roboczej ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, która jest inicjatorem tej publikacji, oraz samym uczelniom, które zechciały podzielić się z nami swoimi doświadczeniami.

*Przemysław Czarnek*  
Minister Edukacji i Nauki

# Wprowadzenie do katalogu społecznej odpowiedzialności uczelni i działań Grupy Roboczej ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni

**Piotr WACHOWIAK**

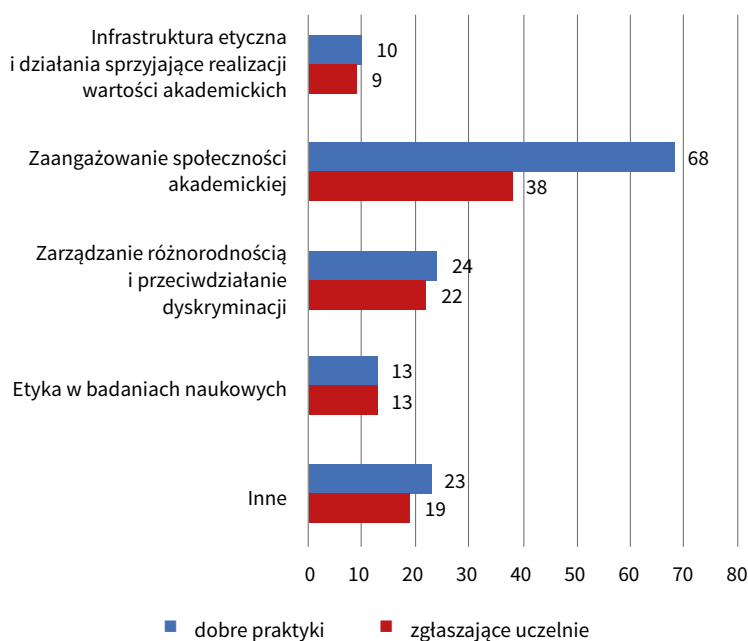
Rektor Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie

---

Uczelnie od wielu lat poza swą główną misją edukacyjną realizują również misję społeczną w duchu solidarności i odpowiedzialności społecznej. To wartości, które są dla nas niezwykle ważne, a z perspektywy czasu, od kiedy ta druga misja jest wypełniana, wydają się oczywiste. Dzięki współpracy środowiska akademickiego i władz państwowych upowszechniamy ideę społecznej odpowiedzialności uczelni i praktyk polskich szkół wyższych w tym zakresie na wzór społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Współpracę tę prowadzimy w ramach Grupy Roboczej ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, której jako Rektor Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie mam zaszczyt być koordynatorem.

W tym roku nasza Grupa wyodrębniła pięć kategorii, w ramach których uczelnie miały możliwość zgłaszania dobrych praktyk w obszarze społecznej odpowiedzialności. Pragnę zauważyć, że Grupa po raz trzeci podjęła działania w odniesieniu do zbierania zrealizowanych opisów praktyk polskich uczelni w tym obszarze. Tegoroczna edycja *Katalogu Dobrych Praktyk Uczelni* poświęcona jest wartościom akademickim, w tym kształtowaniu postaw etycznych, przeciwdziałaniu różnym przejawom dyskryminacji, a także zaangażowaniu społecznemu na uczelni. Jestem przekonany, że bez tych wartości budowanie strategii rozwoju uczelni nie jest możliwe. Dobre praktyki realizowane w wymiarze etycznym i niedyskryminacyjnym zbierane były za pośrednictwem ankiety online od 20 maja do 31 lipca 2021 r. Każda uczelnia mogła zgłosić maksymalnie 5 praktyk, z której to możliwości większość skorzystała. W sumie 44 uczelnie (w tym 33 sygnatariuszy Deklaracji) zgłosiło 140 dobrych praktyk podzielonych na pięć kategorii.

W kategorii pierwszej katalogu ujęto zatem infrastrukturę etyczną (kodeksy etyczne, opis procesu definiowania wartości akademickich, tworzenia kodeksu etycznego) i działania na rzecz realizacji wartości akademickich, przejawiające się w kształtowaniu postaw i kultury organizacji. W kategorii drugiej uwzględniono zaangażowanie społeczności akademickiej, czyli działania ukazujące relacje pomiędzy społecznością akademicką w formie różnorodnych projektów społecznych i środowiskowych realizowanych w ramach działań edukacyjnych, szkoleniowych, promocyjnych czy wolontariackich. Warto tu przytoczyć inicjatywy uczelnianych grup wsparcia, np. psychologicznego, tutoringu czy pomocy studentom zagranicznym. Trzecia kategoria objęła zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji. Chodzi o działania minimalizujące ryzyko dyskryminacji we wszystkich jej formach i przejawach oraz służące zarządzaniu różnymi społecznościami wspólnoty akademickiej. Można tu wymienić kampanie integrujące społeczność akademicką, projekty skierowane do osób z niepełnosprawnościami, studentów i pracowników zagranicznych, młodych pracowników naukowych czy seniorów. W kategorii czwartej mieści się zaś szerokie pojęcie etyki w badaniach naukowych – rzetelności badań, lojalności wobec ich uczestników, odpowiedzialności badaczy. Kategoria ta obejmuje również działania bezpośrednio lub pośrednio związane z dynamicznie rozwijającą się koncepcją odpowiedzialnych i innowacyjnych badań (RRI). Piątą kategorią objęto pozostałe dobre praktyki uczelni sprzyjające realizacji jej społecznej odpowiedzialności, ponieważ zakres społecznych inicjatyw wydaje się bardzo pojemny. Na rys. 1 zaprezentowano liczbę dobrych praktyk przesłanych przez uczelnie z podziałem na kategorie.

**Rys. 1.**

Kategorie dobrych praktyk na polskich uczelniach w wymiarze etycznym i niedyskryminacyjnym

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki wypracowanej w 2017 r. Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, a więc dobrowolnemu zaangażowaniu się szkół wyższych w promowanie idei zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności, rozpowszechniamy wiedzę na ten temat w zmieniającym się otoczeniu społeczno-gospodarczym i wymagań rynkowych. Trzeba podkreślić, że wiele uczelni, które zgłosiły praktyki do tegorocznego Katalogu Dobrych Praktyk Uczelni, jest sygnatariuszami tej Deklaracji. Będąca zbiorem 12 zasad Deklaracja jest inicjatywą oddolną, która kompleksowo odnosi się do wszystkich sfer działalności uczelni, od realizacji misji edukacyjnej i naukowej, z uwzględnieniem trendów zrównoważonego rozwoju i zasad społecznej odpowiedzialności, przez organizację wewnętrzną ośrodków akademickich i naukowych, po budowanie relacji z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi uczelni.

Przystąpienie do inicjatywy ma charakter deklaracyjny. Deklarację może przyjąć każda uczelnia, o ile uzna zasady zapisane w Deklaracji jako spójne z misją i polityką rozwoju uczelni oraz zobowiąże się, że rzetelnie i odpowiedzialnie będzie realizować jej zapisy.

**Środowisko akademickie dostrzegło potrzebę większego i aktywnego zaangażowania się polskich uczelni w transformację społeczno-gospodarczą na rzecz zrównoważonego rozwoju. Bez wątplenia wprowadzenie elementów odpowiedzialności społecznej i środowiskowej w programach edukacyjnych, a przy tym poszanowanie dla tych zasad w rozwiązaniach zarządczych i organizacyjnych w sposób spójny oddziałuje na proces kształtowania postaw i wartości młodego pokolenia. Dzięki temu ośrodki akademickie stają się centrum tworzenia i rozwijania nowych idei służących dalszemu postępowi cywilizacyjnemu. Celem Deklaracji jest zatem budowanie szerokiej świadomości społecznej odnośnie do roli uczelni w kształtowaniu warunków do zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Jestem przekonany, że wdrażanie zobowiązań Deklaracji wpływa na skuteczniejsze dopasowanie oferty edukacyjnej dla studentów do aktualnych wyzwań gospodarczych, w tym rynku pracy, poprzez włączenie do przedmiotów nauczania tematów związanych z etyką biznesu, społeczną odpowiedzialnością, wpływem środowiskowym czy współpracą z otoczeniem.**

Nie bez przyczyny apel o pielęgnowanie takich wartości akademickich jak sumienność, obiektywizm, niezależność, otwartość i przejrzystość rozpoczyna spis 12 zasad zawartych w Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni. Naszym zadaniem jest kształtowanie społecznych i obywatelskich postaw przyszłych elit, sprzyjające budowaniu wspólnoty, kreatywności, otwartości, komunikacji, wrażliwości społecznej i kultury pracy. Jako uczelnie mamy obowiązek upowszechniać ideę równości, różnorodności, tolerancji oraz szanować i chronić prawa człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia. Niech te i inne zasady zawarte w Deklaracji, a także wyodrębnione przez nas kategorie dobrych praktyk będą dla nas busolą w prowadzeniu dalszej działalności akademickiej.



## Treść Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni

---

Szczególne rola uczelni, jako miejsca tworzenia i przekazywania wiedzy o otaczającej nas rzeczywistości, zobowiązuje je do uwzględniania i stosowania zasad społecznej odpowiedzialności we wszystkich obszarach działalności oraz upowszechniania tych zasad wśród interesariuszy.

Mając na uwadze dobro szkolnictwa wyższego w Polsce, świadomi swojej roli w realizacji zasad zrównoważonego rozwoju, zapewnianiu wysokiej jakości badań i edukacji oraz dbaniu o wszechstronny rozwój społeczności akademickiej, zobowiązujemy się:

1. Pielęgnować wartości akademickie zapisane m.in. w Kodeksie Etyki Pracownika Naukowego, w szczególności sumienność, obiektywizm, niezależność, otwartość i przejrzystość.
2. Kształtować społeczne i obywatelskie postawy przyszłych elit sprzyjające budowaniu wspólnoty, kreatywności, otwartości oraz komunikacji, a także wrażliwości społecznej i kultury pracy.
3. Upowszechniać ideę równości, różnorodności, tolerancji oraz respektować i chronić prawa człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia.
4. Poszerzać programy nauczania o zagadnienia z zakresu etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu, zrównoważonego rozwoju i innowacji społecznych.
5. Realizować projekty wdrażające zasady społecznej odpowiedzialności, w szczególności dotyczące zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, wolontariatu pracowniczego, promocji zasad etyki, współpracy międzysektorowej, marketingu społecznie zaangażowanego.
6. Podejmować badania naukowe i prace wdrożeniowe, które w ramach partnerstwa z innymi ośrodkami akademickimi z całego świata, sektorem przedsiębiorstw, administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi przyczynić się mogą do rozwiązywania istotnych problemów społecznych.
7. Rozwijać współpracę międzyuczelnianą, krajową i międzynarodową, umożliwiającą adaptację i wzmacnianie najlepszych praktyk w zakresie społecznej odpowiedzialności uczelni.
8. Dbać o ład organizacyjny uczelni, opierając zarządzanie uczelnią na fundamentach społecznej odpowiedzialności, zarówno w dokumentach strategicznych, jak i wynikających z nich działaniach służących wszechstronnemu rozwojowi społeczności akademickiej i skutecznej realizacji misji uczelni.
9. Zapewniać przejrzystość prowadzonej przez uczelnię działalności poprzez m.in. mierzenie rezultatów, promowanie i upowszechnianie dorobku oraz wskazanie osoby lub zespołu koordynującego te działania.
10. Prowadzić działalność w taki sposób, by minimalizować negatywny wpływ aktywności realizowanych przez społeczność akademicką oraz jej interesariuszy na środowisko przyrodnicze we wszelkich jego wymiarach.
11. Prowadzić dialog z interesariuszami na temat priorytetów polityki społecznej odpowiedzialności uczelni oraz informować o jej rezultatach.
12. Kierować się zasadami etyki i odpowiedzialności w procesie nauczania i prowadzenia badań naukowych dla zapewniania interesariuszom optymalnych warunków do korzystania z wiedzy, kapitału intelektualnego i dorobku uczelni.

## Sygnatariusze Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni

Lp.	Sygnatariusze z 2017 r.
1	Akademia Leona Koźmińskiego
2	Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej
3	Akademia WSB
4	Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego
5	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona w Legnicy
6	Politechnika Gdańska
7	Politechnika Łódzka
8	Politechnika Wrocławska
9	Powiślańska Szkoła Wyższa w Kwidzynie
10	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
11	Szkoła Główna Turystyki i Hotelarstwa Vistula w Warszawie (podpisywała jako Szkoła Główna Turystyki i Rekreacji w Warszawie)
12	Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach
14	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
15	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
16	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
17	Uniwersytet Gdański
18	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
19	Uniwersytet Łódzki
20	Uniwersytet Rolniczy im. Hugo Kołłątaja w Krakowie
21	Uniwersytet Śląski
22	Uniwersytet Wrocławski
23	Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu
22	Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie
23	Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie

Lp.	Sygnatariusze z 2019 r.
1	Akademia Finansów i Biznesu Vistula w Warszawie
2	Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie
3	Akademia Muzyczna im. Feliksa Nowowiejskiego w Bydgoszczy
4	Akademia Polonijna w Częstochowie
5	Akademia Sztuk Pięknych w Gdańsku
6	Akademia Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu
7	Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu
8	Collegium Civitas
9	Dolnośląska Szkoła Wyższa z siedzibą we Wrocławiu
10	Gdański Uniwersytet Medyczny
11	Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfańtego w Katowicach
12	Mazowiecka Uczelnia Publiczna w Płocku
13	Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej
14	Państwowa Uczelnia im. Stefana Batorego w Skierniewicach

15	Państwowa Uczelnia Zawodowa w Ciechanowie
16	Państwowa Uczelnia Zawodowa we Włocławku
17	Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu
18	Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu
19	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie
20	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu
21	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nysie
22	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Tarnowie
23	Politechnika Białostocka
24	Politechnika Bydgoska im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy (podpisywała jako Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich)
25	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki
26	Politechnika Warszawska
27	Polsko-Japońska Akademia Technik Komputerowych
28	Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach
29	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
30	Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie
31	Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
32	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
33	Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
34	Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu
35	Uniwersytet Medyczny w Białymstoku
36	Uniwersytet Medyczny w Łodzi
37	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
38	Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie
39	Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach
40	Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu
41	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
42	Uniwersytet Rzeszowski
43	Uniwersytet w Białymstoku
44	Uniwersytet Warszawski
45	Warszawski Uniwersytet Medyczny
46	Wojskowa Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie
47	Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni
48	Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku
49	Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu
50	Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu
51	Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego „Apeiron” w Krakowie
52	Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania w Warszawie
53	Wyższa Szkoła Europejska w Krakowie
54	Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy
55	Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie
56	Wyższa Szkoła Planowania Strategicznego w Dąbrowie Górniczej
57	Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach
58	Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie
59	Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

# Wprowadzenie: słów kilka o koncepcji społecznej odpowiedzialności uczelni w kontekście jej powstania

**Janina FILEK**

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

---

„Przyszłość naszych uniwersytetów, o ile otrzymają one szanse, zależy od odnowy ich pierwotnego ducha”.

Karl Jaspers

Pojęcie społecznej odpowiedzialności uniwersytetu/uczelni (SOU) w ciągu ostatnich 10 lat stało się niezwykle popularne. Jednakże nawet duża popularność nie zwalnia w przypadku nowej idei/koncepcji z analityczno-krytycznego do niej podejścia, tj. analizującego z jednej strony przyczyny jej powstania, zaś z drugiej skutki jej wdrażania zarówno te pozytywne, jak i negatywne.

Proponuję zatem na początek zająć się przyczynami powstania i popularności koncepcji SOU, aby na koniec móc przejść, na kanwie zaprezentowanych w tym katalogu praktyk, do wstępnego ustalenia, w jaki sposób w Polsce realizowana jest koncepcja SOU i co z tego wynika. Takie podejście przyczyni się do bardziej precyzyjnego określenia jej celowości/przydatności, ale co równie ważne, także do lepszego zrozumienia jej istoty, a tym samym pozwoli na łatwiejsze oddzielenie jej właściwego/dobrego wdrożenia od tego jedynie „zasłownego”. Dodatkowo, co nie mniej ważne, pozwoli zaplanować etapy jej wdrażania, ustalić najbardziej optymalny zakres jej wpływu, a tym samym sposoby najbardziej efektywnego oddziaływania. Kiedy bowiem znikną niektóre przyczyny powołujące ją do życia, zakres jej oddziaływania oraz narzędzia ją wprowadzające mogą ulec zmianie.

Zacznijmy zatem od zastanowienia się, co stało się przyczyną narodzin/pojawienia się koncepcji SOU. Analizę przyczyn zacznę od prowokacyjnego pytania: dlaczego w ogóle zastanawiać się nad społeczną odpowiedzialnością uniwersytetu/uczelni, kiedy z definicji wynika, że jako instytucja publiczna jest ona instytucją odpowiedzialną społecznie, odpowiada bowiem za po-

ziom badań i edukacji w danym kraju? Są wprawdzie jeszcze uczelnie prywatne, ale i one są w jakimś zakresie publiczne, gdyż ich funkcjonowanie wymaga akceptacji odpowiedniej jednostki rządowej, co teoretycznie gwarantuje społeczny kontekst. Ponadto twórcy koncepcji SOU w ujęciu historycznym korzystali z założeń i rozstrzygnięć przyjętych w koncepcji CSR, dotyczącej podmiotów prywatnych, zatem charakter własności nie jest w tym przypadku najbardziej istotny.

Skoro to nowe podejście nie powstało jedynie na użytek uczelni prywatnych, dla których z racji znaczenia celu ekonomicznego, jakim jest zysk, mogłyby stawiać go wyżej niż działanie na rzecz dobra społecznego, postawione powyżej pytanie nie traci na swej istotności ani kontrowersyjności, gdyż jak zostało już powiedziane, uczelnie, ze względu na swój publiczny charakter, mają wpisane w DNA działania na rzecz społeczeństwa, po co zatem pytać o społeczną odpowiedzialność tych instytucji?

Bez udzielenia choćby częściowej odpowiedzi na to pytanie idea SOU nie ma szans na głębsze zakorzenienie się w świadomości społecznej wspólnoty akademickiej, co utrudnia zarówno jej dalszy rozwój, jak i jej właściwą adaptację, czyniąc ją jedynie chwytliwym hasłem.

Zainteresowanie społeczną odpowiedzialnością uczelni, jak i pytania o jej sens i znaczenie, które co ważne pojawiły się w niemal wszystkich krajach rozwiniętych w ostatnim okresie, wyływają z wielu źródeł. Do najważniejszych wydają się należeć: 1) niezwykła dynamika zmian zachodzących w otaczającym nas wszystkich świecie i wynikająca stąd coraz większa nie-

pewność „co do roli uniwersytetu i natury standardów, wedle których powinien być oceniany”<sup>1</sup>; 2) filozoficzny rozwój idei odpowiedzialności; 3) utrata doskonałości akademickiej i upadek wspólnotowości.

Warto jednak w tym miejscu od razu zauważyć, że żadna z tych przyczyn nie występuje całkowicie osobno, pomiędzy nimi dają się zauważyć silne wzajemne zależności. Jednak na potrzeby tych rozważań wspomniane przyczyny zostaną – dla większej jasności – omówione osobno. Choć na pierwszym miejscu wymieniłam dynamikę zmian zachodzących w świecie, wskazując tym samym na jej kluczową rolę, to jako filozof, zaczę od drugiej przyczyny – w mojej ocenie – warunku *sine qua non* dla narodzin idei SOU.

Spółeczna odpowiedzialność uniwersytetu/uczelnia jako nowe wyzwanie pojawiła się w dyskursie akademickim niedawno, dlatego że dopiero w połowie XX w. narodziła się idea odpowiedzialności społecznej, o której wcześniej się nie mówiło. A nie mówiło się, bowiem sam fenomen odpowiedzialności został sprobematyzowany przez filozofów dopiero na początku XX w. W tym momencie mógłby ktoś zakrzyknąć: hola, hola, jak to? – przecież pojęcie odpowiedzialności było znane już starożytnym Rzymianom, nie mówiąc o długiej obecności tego pojęcia w tradycji niemal wszystkich języków europejskich. To prawda, ale podobnie jak dla Rzymian, tak i w językach europejskich wiązało się ono raczej z odpowiedzialnością za nieprzestrzeganie obowiązującego prawa, a zatem miało charakter prawnorestrykcyjny, czyli znaczyło pociąganie do odpowiedzialności za to, co zostało już uczynione niezgodnie z obowiązującym prawem. Każdy, kto złamał prawo „w odpowiedzi” na złożony przez pokrzywdzonego pozew czy zażalenie, otrzymywał przygotowaną przez sąd „odpowiadającą” przewinieniu decyzję o wymiarze kary. Już z tego krótkiego i pobieżnego opisu wynika, że jest jakaś zaskakująca bliskość pomiędzy odpowiadaniem a odpowiedzialnością, co zresztą widać w podobieństwie głównego trzonu tematycznego obu tych pojęć, do której to bliskości jeszcze powrócę, teraz ją jedynie sygnalizując.

Aby lepiej uwypuklić dość nietypowy rozwój idei odpowiedzialności (a nie jedynie samego słowa), porzucę na chwilę dotychczasową ścieżkę jej historycznego rozwoju, aby przeskoczyć do wątku, jedynie z pozoru nieprzystającego do tych rozważań i brzmiącego na dodatek nad wyraz tajemniczo. Otóż przywołajmy czasownik „być” i odmieńmy go w liczbie pojedynczej i mnogiej, a na koniec zapytajmy za Jackiem Filkiem, która z sześciu form (ja jestem; ty jesteś; on/ona/to jest; my jesteśmy; wy jesteście; oni są) była pierwszą frazą w filozofii. Wszyscy miłośnicy filozofii albo słuchacze dobrego

kursu filozofii odpowiedzieliby, że „jest”. Grecy bowiem zaczęli swoją przygodę z filozofią od poszukiwania odpowiedzi na pytanie, jakim jest świat, i zresztą odpowiadali na to pytanie na różne sposoby. Nie zamierzam oczywiście opisywać tej niezwykle fascynującej podróży Greków, której celem było zrozumienie i opisanie świata, w którym żyjemy, ale pozwolę sobie zauważyć, że być może gdybyśmy lepiej odrobili „grecką lekcję” co do tego, jaki ten świat jest, i nadal starali się go lepiej poznać, a nie zaczęli nim bezmyślnie władać, może nie doprowadzilibyśmy Ziemi do takiej dewastacji, z jaką mamy aktualnie do czynienia.

Powrócę do poprzedniego wątku i zadam kolejne pytanie: co było drugim słowem filozofii? Otóż „jestem”, zawarte w słynnej kartezjańskiej myśli Cogito ergo sum, czyli „myślę, więc jestem”. Od tego momentu następuje sprobematyzowanie przez filozofię problemu człowieka, czyli poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, kim jest człowiek. Owo sprobematyzowanie przyczyniło się do rozwoju ważnego dla człowieka pojęcia wolności, do którego ze względu na silny związek z odpowiedzialnością jeszcze powrócę. Gdyby pytać o kolejne frazy, doszlibyśmy do stwierdzenia, że „jesteś” stało się najmłodszym słowem filozofii. Dopiero na początku XX w. filozofowie odkryli poprzez formę „ty jesteś” pełne znaczenie istnienia Drugiego. Nie oznacza to bowiem, że Grecy czy Rzymianie oraz następne kultury nie używały formuły: „ty jesteś”, bowiem od zarania ludzkości używano jej choćby wtedy, kiedy przypominano dłużnikowi, że „jesteś” (w domyśle ty) mi winien pieniądze. Owo skoncentrowanie się na Drugim zawdzięczamy dialogikom, czyli filozofom dialogu, którzy zauważyli, że zrozumienie siebie i świata jest możliwe dopiero poprzez wcześniejsze spojrzenie i zrozumienie Drugiego. Drugi, zwany też Innym, jest tym, który staje się prześwitem w zastanie blokującej dostęp do naszego poznania. Znowu ktoś z niedowierzaniem mógłby zapytać: jak drugi człowiek może być drogą poznania i zrozumienia? I choć dialogicy używali innych argumentów, to na potrzeby prowadzonych tu rozważań przywołam przykład z otaczającej nas pandemicznej rzeczywistości (zresztą nieprzypadkowo, bowiem poprzedni katalog dobrych praktyk poświęcony był właśnie działaniom podejmowanym przez uczelnie w czasie pandemii<sup>2</sup>). Psycholodzy rozwojowi i psychoterapeuci biją dziś na alarm, widząc, że podczas pandemii brak kontaktu z rówieśnikami, czyli brak Drugiego, prowadzi nie tylko do pustki, zaniku odpowiednich reakcji, zagubienia, osamotnienia, ale też do utraty umiejętności rozumienia otaczającego świata, a nawet pewnego zahamowania czy wstrzymania rozwoju własnego uczniów. Drugi w przypadku dzieci i młodzieży, ale też studentów to najczęściej jego rówieśnik. Jest on potrzebny w rozwoju, bowiem młody

<sup>1</sup> B. Readings, *Uniwersytet w ruinie*, Narodowe Centrum Kultury, 2017, s. 17.

<sup>2</sup> *Katalog dobrych praktyk społecznej odpowiedzialności uczelni w dobie pandemii COVID-19*, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Ministerstwo Edukacji i Nauki, 2021.

człowiek może nie tylko wiele się od niego nauczyć, np. jak zachowywać się w grupie, jak formułować prośbę, jak rozwiązywać konflikty, lecz także poprzez bycie z nim lepiej rozpoznać i zrozumieć siebie. Drugi jest bowiem naszym lustrem, w którym możemy rozpoznać i zrozumieć siebie. To czego bez lustra nie dałoby się zauważyć. Fenomen odpowiedzialności w perspektywie filozoficznej pojawia w momencie zadzierzgnięcia relacji z drugim człowiekiem. Drugi jest tym, który nas nieustannie zagaduje/zapytuje/apeluje i w każdej naszej odpowiedzi na owo zagadnięcie/ zapytanie/apel ta relacja się zawiązuje, nawet jeśli milczymy lub odwracamy wzrok.

Po co tak długi wywód? Otóż po to, aby dotrzeć do rzeczywistej idei odpowiedzialności społecznej uczelni, a nie błąkać się nieustannie po „powierzchni reputacyjnej” czy rozumieć SOU jako narzędzie marketingowe lub rankingowy wymóg.

Aby pełniej pokazać siłę i znaczenie dialogicznego fenomenu odpowiedzialności, zacytuję słynne zdanie przypisywane Martinowi Buberowi. „Odpowiedzialność to pępowina łącząca człowieka ze światem”, bowiem tym, co konstytuuje człowieka, jest nie tylko zdolność do zadawania pytań, ale także odpowiadanie. Każda odpowiedź jest zanurzeniem się w odpowiedzialności, bowiem każda odpowiedź bez względu na jej zawartość staje się przyjęciem na siebie (czy chcemy tego czy nie) tego, co finalnie określamy odpowiedzialnością. Drugi (każdy Drugi) swoją obecnością (nawet tą niemą) nieustannie nas „zapytuje”, a my każdym swoim zachowaniem udzielamy mu odpowiedzi. Z każdą swoją odpowiedzią przyjmujemy na siebie odpowiedzialność za konsekwencje naszej odpowiedzi, nawet jeśli była ona milcząca. W tej perspektywie każdy student czy pracownik uczelni swoją obecnością albo konkretnym zachowaniem lub jasno sformułowanym pytaniem oczekuje odpowiedzi od przedstawiciela władz, innego pracownika czy innego studenta. Idąc tym tropem, warto przywołać myśl Jeana-Paula Sartre’a, w ramach której ten francuski myśliciel zauważył, że każde społeczeństwo ma taką wojnę, na jaką zasłużyło, tzn. jest ona konsekwencją decyzji i działań członków tego społeczeństwa, czyli udzielanych przez nich odpowiedzi na pytania zadawane przez innych członków tego społeczeństwa. Parafrazując tę myśl, można powiedzieć, że pracownik i student ma taką uczelnię, na jaką zasłużył swoimi aktualnymi, jak i wcześniejszymi odpowiedziami.

Jasno ujmuje tę zależność Erich Fromm: „dzisiaj odpowiedzialność pojmuje się często jako coś narzuconego z zewnątrz, natomiast odpowiedzialność w swym prawdziwym znaczeniu jest aktem całkowicie dobrowolnym; jest moją potrzebą zaspokojenia wyrażonych i niewyrażonych potrzeb drugiej istoty ludzkiej. Być

»odpowiedzialnym« znaczy być zdolnym i gotowym do »odpowiadania« na ten apel<sup>3</sup>. Na przykładzie tego zdania daje się zauważyć wspomniany już związek wolności i odpowiedzialności. Tylko tam, gdzie jesteśmy wolni, tam poprzez nasze wybory, czytaj odpowiedzi na „zagadnięcia” czy „apel”, stajemy się odpowiedzialni. Za to, co w świecie społecznym czy przyrodniczym (on też do nas milcząco apeluje) jest konieczne/zdeterminowane, nie ponosimy odpowiedzialności, chyba (uwaga!) że swoimi wcześniejszymi odpowiedziami/ działaniami przyczyniliśmy się do tego, że coś stało się koniecznością.

Dopiero w połowie XX w. myśliciele, zgłębiając fenomen społeczeństwa, zwrócili uwagę, że nie możemy mówić tylko o odpowiedzialności jednostki. Wtedy też zrodziła się idea społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), gdyż dostrzeżono, że przedstawiciele świata biznesu nie działają według najwyższych kanonów etyczności. Dlatego też pojawiła się tendencja do powtórne-go związania działalności gospodarczej z etycznością. Powtórne, bowiem jak zauważali niektórzy badacze (w tym także teoretycy ekonomii), wcześniejsze wyrugowanie etyki z rozważań o gospodarce zaczęło zagrażać harmonijnemu rozwojowi społeczeństw.

Innym jeszcze powodem narodzin koncepcji CSR była świadomość pewnej zależności. Zauważono bowiem, że suma odpowiedzialności poszczególnych pracowników dużych korporacji nie równa się odpowiedzialności całej korporacji, ta ostatnia okazywała się znacząco większa. Dlaczego? Bowiem siła wpływu korporacji (składającej się z określonej liczby pracowników), czyli możliwość wywoływania zmian w świecie, była i jest o wiele większa niż zsumowana siła oddziaływania poszczególnych pracowników korporacji. Innymi słowy, społeczna odpowiedzialność w wydaniu CSR stała się odpowiedzią na zagrożenia płynące z monopolistycznej potęgi wielkich transnarodowych korporacyjnych molochów oraz niepokoju związanego z siłą wpływu działań korporacji na społeczeństwo. Zwiększone oczekiwania wobec korporacji w postaci społecznej odpowiedzialności wynikały z uświadomienia sobie także niezwykle istotnej zależności opisanej przez Hansa Jonasa w jego słynnej *Zasadzie odpowiedzialności*: im większa moc oddziaływania, tym większa odpowiedzialność.

Przy takim ujęciu problemu nie trzeba było zbyt długo czekać, aby pojawiła się w umysłach najpierw nielicznych, a potem większej grupy akademików koncepcja analogiczna do CSR, a dotycząca takich organizacji jak uniwersytety/uczelnie, czyli koncepcja SOU. Skoro uczelnie są organizacjami nierzadko większymi liczebnie niż niektóre korporacje, to ich wpływ w obszarze badawczym, edukacyjnym i kulturowym musi być/ jest/będzie przeogromny. W tym miejscu warto zauwa-

<sup>3</sup> E. Fromm, *O sztuce miłości*, Rebis, 2006.

żyć, że pierwsze uniwersytety, do czego jeszcze powrócę, także były korporacjami, choć w wyraźnie innym znaczeniu i absolutnie innej skali.

Zatem dyskusja nad społeczną odpowiedzialnością uczelni jest pochodną rozwoju idei odpowiedzialności społecznej zrodzonej w XX w. Ta konstatacja jest niezwykle ważna, bowiem pokazuje ona zakorzenienie historyczne tej koncepcji oraz jej całą linię rozwojową, prowadzącą od odpowiedzialności indywidualnej jednostki przez odpowiedzialność społeczną grup do odpowiedzialności wielkich organizacji (czyli odpowiedzialności bytu zbiorowego). Takie ujęcie wyraźnie wskazuje na ewolucyjną konieczność pojawienia się tej koncepcji i dobrze chroni przed zarzutami o jej okresową modę czy traktowanie jej jako chwytliwego narzędzia marketingowego.

Kolejną, choć chyba najsilniejszą, tu analizowaną jako druga, przyczyną narodzin SOU stała się niezwykle dynamika zmian zachodzących w świecie, *notabene* niedoświadczana wcześniej przez ludzkość. W tym miejscu należy zauważyć, że uniwersytety, których spadkobiercami są dzisiejsze uczelnie, są jednymi z najdłużej trwających instytucji europejskich, będąc nierzadko wzorem dla podobnych instytucji na innych kontynentach. Swoje trwanie przez stulecia mimo zachodzących zmian zawdzięczały z jednej strony temu, że same wpływały na otaczający je świat, zatem zmiany w świecie związane były w sposób naturalny ze zmianami w tych instytucjach, z drugiej strony na podstawie długoletniego doświadczenia posiadały umiejętność dostosowywania się do zachodzących na zewnątrz zmian. Dowodem długowieczności tej instytucji jest trwałość pierwszych uniwersytetów, bowiem Uniwersytet Boloński został założony już w 1088 r. Oczywiście Uniwersytet Boloński czy kolejne uniwersytety, takie jak Paryski, Oksfordzki, Cambridge czy Jagielloński (z 1364 r.), nie powstały z niczego, ale w jakimś sensie były próbą udoskonalenia greckich pomysłów badawczo-edukacyjnych, takich jak religijno-filozoficzna szkoła pitagorejczyków czy szkoła założona przez Zenona z Kition w bramie malowanej. Do najstynniejszych należała jednak Akademia Platońska założona przez Platona w gaju poświęconym herosowi ateńskiemu Akademosowi ok. 387 r. p.n.e. Zajmowano się w niej przede wszystkim filozofią i matematyką, a także retoryką i naukami przyrodniczymi. Legenda głosi, że widniał na niej napis „niech nieobeznany z geometrią/matematyką nie wchodzi”.

Druga szkoła została założona w 335 r. p.n.e. przez Arystotelesa – najstynniejszego ucznia Platona. Ulokowano ją w ogrodach zwanych Likejonem od imienia boga patronującego świątyni. Szkołę nazywano też perypatetycką, od mającego tam panować zwyczaju przechadzania się w czasie wykładów. Arystoteles uczynił ją instytutem zespołowych i planowych badań naukowych w dziedzinie humanistyki i przyrodoznawstwa. Jego

Likejon zawsze miał inny profil niż Akademia – koncentrowano się w nim bardziej na naukach szczegółowych i bardziej praktycznych, a nie czysto dedukcyjnych.

W tym miejscu pozwólcie, że uczynię dygresję o nieco historycznym zabarwieniu, zbaczając z głównego tematu, ale jedynie pozornie. Otóż moją karierę akademicką rozpoczęłam w Wyższej Szkole Ekonomicznej w Krakowie. Kończyłam w Akademii Ekonomicznej, a aktualnie pracuję w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Wykorzystam jednak tę historię, aby wprowadzić do naszych rozważań istotny wątek dotyczący związku pomiędzy naszym rozumieniem świata a używanym językiem. Z jednej strony, jak pisze nasz wielki poeta Kamil Cyprian Norwid, istotnym jest, aby „odpowiednie dać rzeczy słowo”, czyli dobrze nazwać każdą rzecz, ale z drugiej strony język kształtuje rzeczywistość, zatem należy zawsze mieć świadomość używanego języka, szczególnie w dyskursie akademickim, języka.

Co wynika z określenia szkoła wyższa? Otóż, skoro wyższa – to znaczy, że jest jedynie przedłużeniem edukacji i że powinna nauczać bardziej szczegółowo i na poziomie wyższym niż na poziomie szkolnictwa podstawowego i średniego. Szkoły wyższe miały w pewnym historycznym momencie ważne zadanie szybkiego przygotowania pracowników na konkretny rynek pracy. Po zmianie nazwy z Wyższej Szkoły Ekonomicznej na Akademię Ekonomiczną powinien zwiększyć się pierwiastek badawczy, bowiem we wspomnianej już Akademii Platońskiej dochodzenie do poznania i do zrozumienia zachodzących w tym świecie procesów było głównym celem. Natomiast w przejściu od Akademii Ekonomicznej do Uniwersytetu Ekonomicznego należałoby upatrywać – przy założeniu, że Norwidowska zasada o nadawaniu rzeczom odpowiedniego słowa, została właściwie zastosowana – świadomego ukierunkowania na bardziej uniwersytecki, czyli uniwersalny poziom badań i kształcenia w duchu otwartości zarówno w sensie autonomii kierunków badawczych, jak i celów edukacyjnych. Czyli z jednej strony liberalny i kreatywny typ kształcenia, a z drugiej postawienie na wysoki poziom badań oraz swobodę ich wyboru, jak i dochodzenie do prawdy weryfikowanej jedynie w otwartym dyskursie. To właśnie pierwsze, wspomniane już wcześniej, uniwersytety średniowieczne słynęły z otwartych dyskusji nad ówczesnie nurtującymi problemami. Najgłośniejsze dysputy odbywały się na paryskiej Sorbonie. Jednym z najstynniejszych mistrzów takich dysput w XII w. był Piotr Abelard, którego dysputy z Wilhelmem z Champeaux przyciągały słuchaczy z całej Europy.

Pozostając jeszcze na chwilę w świecie średniowiecznych uniwersytetów, chciałbym powrócić do wspomnianego już korporacjonizmu uniwersytetów. Otóż były one korporacjami w rozumieniu wspólnoty mistrzów i studentów, a nie w rozumieniu bezgranicznie

wielkich organizacji. W niektórych uniwersytetach studenci mieszkali ze swoimi nauczycielami i w wielu kwestiach podejmowali wspólne decyzje.

Z powyższego opisu wynika, że pierwsze uniwersytety widziały swoją misję w dochodzeniu do wiedzy oraz podejmowaniu istotnych problemów tamtego okresu poprzez otwarty dyskurs i wspólnotowość. Swoje zadanie widziały nie tylko w podejmowaniu problemów i poszukiwaniu prawdy, ale też w jej popularyzowaniu i krzewieniu. Zatem już wtedy ukształtowała się podwójna misja uniwersytetu. Podwójna, bowiem składała się z dwóch głównych celów. Zgodnie z tym ujęciem cel/zadanie/misję uniwersytetu (dzisiaj także każdej uczelni) stanowiło poszukiwanie prawdy, a więc nieskrępowane prowadzenie badań oraz nieskrępowana/otwarta edukacja oparta na wymianie myśli. Ale coraz szybciej zachodzące zmiany, paradoksalnie, wynikające głównie z rozwoju nauk, spowodowały, że z jednej strony przed uczelniami zaczęto stawiać nowe zadania, ale z drugiej wypełnianie tych już uznanych i konstytutywnych dla idei uniwersytetu wymagało od uczelni zupełnie innego podejścia oraz innych sposobów ich realizacji. I to właśnie w odpowiedzi na te nowe oczekiwania i wynikające z nich nowe zadanie pojawiła się idea społecznej odpowiedzialności.

Owe przemiany widać, gdy porówna się historyczne modele uniwersytetu, np. średniowieczny – dokonujący przełomu w myśleniu o nauce i kształceniu, oświeceniowy – powstały wraz z nurtami oświeceniowymi i kładący mocny akcent na edukacyjne oświecenie społeczeństwa, następnie liberalny – stawiający na wolny dostęp do edukacji oraz niezależność badań naukowych, współczesny – którego charakter i kształt jest właśnie dyskutowany. W owej dyskusji wokół dzisiejszego kształtu uniwersytetu idea społecznej odpowiedzialności jest jednym z istotnych głosów. Warto jednak zauważyć, że w ramach tej dyskusji w aktualnej sytuacji zagrożenia klimatycznego zwraca się uwagę nie tylko na istotną rolę uczelni w kontekście rozwoju każdego państwa/narodu, ale także na ich rolę w kontekście całej ludzkości. Skoro pierwsze uniwersytety podejmowały dyskusję nad ważnymi problemami epoki i kształtowały w pewnym sensie/zakresie kierunki odpowiedzi na te problemy, to tym bardziej dzisiaj uczelnie powinny przyjąć na siebie tę odpowiedzialność, jeśli już nie udzielając kluczowych odpowiedzi to przynajmniej inspirując społeczeństwa do ich poszukiwania oraz zabierając głos w ważnych kwestiach. Dlatego też coraz częściej mówi się o wprowadzeniu do dwuelementowej misji uczelni, czyli prowadzenia badań i edukacji nowego elementu, określanego jako misja społeczna.

Zatem skoro świat wokół uczelni ulegał gwałtownym zmianom, to i oczekiwania wobec uczelni się zmieniły. Z perspektywy tradycyjnego uniwersytetu do osłabienia jego wielkiej misji kulturowej przyczyniły się oczekiwania ze strony rynku. W przypadku celu badawczego oczekiwania te pchnęły uczelnie w kierunku zwiększenia liczby badań głównie użytecznych w opozycji do tradycyjnego poszukiwania wiedzy o świecie, a w przypadku celu edukacyjnego na ścieżkę produkowania na potrzeby rynku odpowiednio ukształtowanych/uformowanych pracowników. Oba oczekiwania wobec dzisiejszych uczelni po pierwsze w zmasowany sposób (przez silne grupy interesariuszy, takie jak państwo, rynek, media, ale nierzadko także sami studenci myślący o dyplomie jako przepustce do lepszego świata) i w trybie konieczności nagłego przekształcenia się w manufakturę szkoleniową spowodowały utratę adaptacyjnej zdolności tych instytucji, tym samym zawieszając ich dotychczas kulturotwórczą misję. Koncepcja SOU jest w gruncie rzeczy jedną z nielicznych prób uratowania istoty uczelni, poprzez nadanie działaniom tej instytucji większej odpowiedzialności.

Skoro jednak wolność i odpowiedzialność są ze sobą nierozzerwalnie związane, to oznacza, że za zwiększającą się odpowiedzialnością musi pójść większa autonomia i odwrotnie za zwiększającą się autonomią idzie większa odpowiedzialność.

Jest jednak jeszcze inna przyczyna pojawienia się dyskusji nad społeczną odpowiedzialnością uczelni: coraz mocniej zauważalna wewnętrzna niedoskonałość uczelni przekładająca się na słabą realizację podstawowych zadań, czyli w tradycyjnym obszarze badań i edukacji. O rozmywaniu się konstytuującej uczelnię doskonałości, o jej zagubianiu pisał już Karl Jaspers w *Ideji Uniwersytetu*<sup>4</sup>, ale też Bill Readings w książce o wymownym tytule *Uniwersytet w ruinie*<sup>5</sup> czy Piotr Sztompka w książce zatytułowanej *Idea uniwersytetu. Reaktywacja*<sup>6</sup>. Wszyscy trzej zwrócili uwagę na stopniowe trącenie doskonałości przy podejmowaniu tradycyjnych zadań przez instytucję, o której bardzo trafnie Hanna Buczyńska-Garewicz napisała: idea uniwersytetu jest „samodzielnie wykoncypowanym tworem idealnym, do którego wszelka historyczna rzeczywistość powinna się zbliżyć”<sup>7</sup>. Jednak jak widać gołym okiem (z pełną premedytacją używam w tym momencie określenia potocznego, ale tu znakomicie pasującego) uczelnie, dryfując w kierunku nadmiernego dopasowywania się do zmieniających się gwałtownie wymagań świata zewnętrznego (głównie rynku), targane konfliktami partykularnych interesów członków wspólnoty akademickiej, zaczynają tracić swą przyrodzoną wspólnotowość, a tym samym zaczynają ujawniać coraz więcej słabości

<sup>4</sup> K. Jaspers, *Idea uniwersytetu*, Narodowe Centrum Kultury, 2017.

<sup>5</sup> B. Readings, *Uniwersytet w ruinie*, op. cit.

<sup>6</sup> *Idea uniwersytetu. Reaktywacja*, pod red. P. Sztompki, K. Matuszka, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2015.

<sup>7</sup> H. Buczyńska-Garewicz, *Dwa wykłady o Jaspersie*, IFIS PAN, 2005, s. 44.



w sensie organizacyjnym. Owe osłabienie organizacyjne przekłada się na utratę zdolności kulturotwórczych, czyli tracenie zdolności kształtowania świata społecznego. Dlatego K. Jaspers napisał: „Przyszłość naszych uniwersytetów, o ile otrzymają one szansę, zależy od odnowy ich pierwotnego ducha”, zatem od ponownego uzyskania doskonałości w pełnieniu dwóch zadań: prowadzenia badań oraz kształcenia. Osłabienia ducha uniwersytetu w ujęciu K. Jaspersa czy jego upadku w duchu B. Readingsa upatrywać można zarówno w czynnikach zewnętrznych, o których po części już mówiliśmy, jak i wewnętrznych.

Osłabienie wewnętrzne jest konsekwencją zbyt słabej aktualnie świadomości przedstawicieli świata akademickiego co do roli uczelni w kształtowaniu kierunków rozwoju społecznego (w węższym zakresie) czy kierunków rozwoju cywilizacyjnego (w szerszym, bardziej globalnym i uniwersalnym znaczeniu) oraz wyrugowanie refleksji etycznej jako elementu konstytuującego ducha uniwersyteckości. Zanim przejdę do bardziej szczegółowego omówienia owej utraty doskonałości chciałabym znowu powrócić do refleksji językowej w kontekście etymologii słowa uniwersytet, którego spadkobiercami są przecież dzisiejsze uczelnie. Słowo „uniwersytet” wywodzi się od łacińskiego słowa *universitas*, które oznacza „ogół”, „powszechność”, „całość”, „całokształt”, „wspólność”. Warto zauważyć, że łacińska *universitas* stała się źródłosłowem nazwy instytucji badawczo-dydaktycznych niemal we wszystkich językach europejskich.

W ramach uwarunkowań zewnętrznych w zmieniającej się rzeczywistości ludzie władzy i biznesu postanowili wykorzystać potencjał badawczy oraz możliwości edukacyjne. Wciągnięcie uniwersytetów w świat biznesu, z którym to zjawiskiem w najbardziej spektakularny sposób mamy do czynienia w Stanach Zjednoczonych, zaowocowało poddaniem uniwersytetów kryterium efektywnościowemu<sup>8</sup>, co w praktyce oznaczało, po pierwsze, osłabienie „pierwotnej woli wiedzy”<sup>9</sup>, po drugie, wprowadzenie nowej (biznesowej) kultury zarządzania<sup>10</sup>, po trzecie, wdrożenie modelu edukacji taśmowej (masowej i mocno upraktycznionej). Wszystkie te zjawiska wydają się jednak sprzeczne z duchem uniwersyteckości. Procesy rozkładu ducha uniwersyteckiego zaszły tak daleko, że z jednej strony zwolennicy „ubiznesowienia” uniwersytetów kwestionują nawet ideę uniwersytetu jako unikalną, tak jakby długa historia uniwersytetów nie potwierdzała wyjątkowości tej idei, zaś z drugiej strony, w ramach poszukiwań przyszłościowych rozwiązań, coraz częściej zaczyna się traktować uniwersytety jako wylęgarnie innowacji. Dodatkowo bardzo pozytywnie postrzegany proces zwiększania dostępności do edukacji wyższej, zgod-

ny bowiem z zasadami demokracji, przyczynił się do obniżenia jakości edukacji. Nadmiar studentów przypadających na jednego akademika podważył ostatni element wspólnotowości oraz model kreatywnej i twórczej edukacji.

Uszczegółowiając osłabienie zwane organizacyjnym, mam na myśli źle funkcjonującą uczelnię, tzn. funkcjonowanie, które nie odwołuje się do wartości akademickich, jakimi są dążenie do prawdy czy wzajemne zaufanie i poszanowanie godności. Większość uczelni zastępuje działanie według wartości modelem biurokratycznym, komunikację międzyludzką fragmentaryczną informacją, zamieszczaną w taki sposób, że trafia ona jedynie do wybranych członków wspólnoty, otwartość dyskursu akademickiego porównywaniem osiągniętych punktów, dialog feudalną hierarchią i narzucanym posłuszeństwem. Poszczególne jednostki uczelni wielokrotnie prowadzą własną politykę na przekór działaniom jej władz, bo te zniewalają lub nie pozwalają na realizację niezgodnego ze standardami akademickimi własnego indywidualnego interesu. Zaś zarządzający albo okopują się na swoich stanowiskach bądź prowadzą walkę podjazdową wobec niepokornych akademików, bardzo rzadko stając z nimi do otwartej dyskusji.

Przyczyn tego „osłabienia organizacyjnego”, jak już była o tym mowa, należy doszukiwać się w oczekiwaniach rynku i państw, czyli naciskach związanych ze zbyt gwałtownym rozwojem gospodarki rynkowej, która wciągnęła w swoje tryby uniwersytety, ale też w samej postawie członków, już nie wspólnoty akademickiej, ale zbioru autonomicznych jednostek, starających się wykorzystać uczelnię jako trampolinę dla indywidualnej kariery akademickiej lub politycznej.

W związku z zachodzącymi zmianami wiele uczelni stara się sprostać oczekiwaniom społecznym przychodzącym z zewnątrz, jednak moim zdaniem zanim rozpoczyna one tę część swojego odnowienia i dopasowania do coraz większej liczby oczekiwań, powinny najpierw skoncentrować się na odbudowaniu swojego ducha wewnątrz uczelni, bez tego ducha nie da się bowiem zmieniać tego, co na zewnątrz.

Grupa Robocza ds. SOU zdecydowała, że w tegorocznym katalogu znajdują się praktyki, z których cztery mają silne przełożenie na odtworzenie ducha uniwersyteckości poprzez reaktywację wartości akademickich, stworzenie lepszych warunków pracy i studiowania oraz zwiększenie poczucia wspólnotowości poprzez zaangażowanie członków wspólnoty akademickiej we wspólne projekty społeczne.

<sup>8</sup> Warto zauważyć, że takie właśnie uniwersytety promuje ranking szanghajski. W pierwszej dwudziestce najlepszych uczelni na tej liście 16 to uniwersytety amerykańskie o profilu głównie technicznym.

<sup>9</sup> K. Jaspers, *Idea Uniwersytetu*, op. cit., s. 32.

<sup>10</sup> P. Sztompka, *Uniwersytet współczesny: zderzenie dwóch kultur*, „Nauka” 1/2014.

W pierwszej kategorii, infrastruktura etyczna i działania sprzyjające realizacji wartości akademickich, pojawiło się jedynie 10 praktyk, co stanowi zaledwie 7% wszystkich zgłoszonych praktyk. W ramach tych praktyk 5 z nich to rzeczywiście nowe działania/propozycje, mające duże szanse na wzmocnienie realizacji wartości akademickich, 2 zasadzają się na idei upowszechnienia tych wartości, a 3 z nich wydają się albo w luźny sposób wpływać na postawiony cel albo są jedynie przywołaniem tego, co w uczelni już dawno temu wprowadzono.

Do drugiej kategorii, zaangażowanie społeczności akademickiej, zostało zgłoszonych 68 praktyk, co stanowi prawie 50% zgłoszonych praktyk. Spośród nich 40 ma charakter zewnętrznych, wspierających środowiska lokalne, a 2 ochronę środowiska naturalnego oraz 26 praktyk wewnętrznych, z czego 12 dotyczy wsparcia psychologicznego (w tym 11 wsparcia studentów), 6 wsparcia jakości kształcenia, 3 wsparcia studentów zagranicznych, 1 wsparcia finansowego studentów w pandemii oraz 4 inne praktyki niepodpadające pod wyżej wymienione, w tym jedna niezwykle ciekawa i inspirująca (oczywiście z mojego subiektywnego punktu widzenia), a dotycząca prowadzenia dialogu ze wspólnotą akademicką w ramach budowania kultury społecznie odpowiedzialnej.

Do trzeciej kategorii, zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji, zgłoszono 26 projektów, co stanowi ponad 17% zgłoszonych praktyk. Z tej liczby aż 9 odnosiło się do wsparcia studentów z niepełnosprawnością<sup>11</sup>, 7 szeroko rozumianej edukacji dotyczącej różnorodności, 6 powołania pełnomocnika ds. dyskryminacji (1), rzeczników zaufania (2), zespołu ds. równości (1) lub specjalnej komisji (1) albo wdrożenia specjalnej procedury antydyskryminacyjnej (1), 1 dotyczyła podpisania Karty Różnorodności i 1 nie kwalifikowała się do żadnej z wymienionych.

W ramach czwartej kategorii, czyli etyki w badaniach naukowych zgłoszono tylko 13 praktyk, co stanowi jedynie około 9% zgłoszonych praktyk. Spośród nich 2 dotyczyły powołania komisji ds. etyki badań naukowych, 2 przyjęcia transparentnego systemu uzyskiwania, zdobywania i prowadzenia projektów naukowych, 2 otwartego dostępu do publikacji, 1 upowszechniania idei własności intelektualnej, 1 przygotowania broszury o „drapieżnych czasopismach” i 5 innych nie kwalifikowało się do żadnej z wymienionych.

W kategorii piątej, inne, zostały zgłoszone 23 praktyki, co stanowi blisko 17% przestanych praktyk. Najwięcej, czyli 8, wiązało się z edukacją lub szkoleniem członków wspólnoty (w tym 6 praktyk dotyczyło studentów, 1 praktyka – pracowników), 3 praktyki dotyczyły organizacji tematycznych konferencji, plebiscytów czy konkursów,

1 dotyczyła przyjęcia strategii SOU, 1 konkretnego programu upowszechniania SOU, 1 upowszechniania 17 celów ZR, 1 powołania koordynatora ds. SOU, 1 ochrony środowiska naturalnego i 3 inne.

Na podstawie tego krótkiego i siłą rzeczy uproszczonego przeglądu można sformułować kilka spostrzeżeń. Pierwsze dotyczy małej liczby praktyk mających na celu reaktywację wartości akademickich czy wdrażania etycznych standardów w badaniach naukowych. Co jest tego przyczyną? Niewątpliwie, aby odpowiedzieć na to pytanie rzetelnie, należałoby przeprowadzić więcej badań, ale na gorąco można podać kilka możliwych odpowiedzi:

1. Przedstawiciele środowisk akademickich w swej większości są przekonani o swojej wysokiej moralności, stąd brak zainteresowania tą tematyką, wystarczy przecież, że na stronie uczelni zamieszczony jest kodeks etyki pracownika, studenta, doktoranta. Z badań jednak wynika, że we wszystkich tych grupach są osoby, które nie wiedzą nawet o tym, że istnieje coś takiego jak uczelniany kodeks etyki grupy, do której przynależą.
2. Konieczność rozliczania się z efektywności w badaniach naukowych poprzez liczbę uzyskanych punktów usuwa na dalszy plan refleksję etyczną.
3. W większości uczelni w ocenie pracownika niebierze się pod uwagę jego poziomu odpowiedzialności. Dzieje się tak, ponieważ jest to trudne, ale też dlatego, że na niektórych uczelniach nie została nawet powołana komisja ds. etyki lub jest jedynie ciałem fasadowym.

Drugie spostrzeżenie dotyczy przewagi zewnętrznych działań świadczących o zaangażowaniu społecznym członków wspólnoty akademickiej (co niewątpliwie jest dowodem wysokiej świadomości społecznej) nad zaangażowaniem w działania wewnętrzne. Przy przejawach niedoskonałości wewnętrznej i braku działań podejmowanych w tym zakresie (głównie wobec problemów własnych grup interesariuszy) działania zewnętrzne (choć bardzo cenne w wymiarze lokalnym) mogą nabierać fasadowego/reputacyjnego charakteru, a nawet służyć zwolnieniu uczelni z podejmowania wyzwań stanowiących dzisiaj kluczowe problemy społeczno-ekologiczne. Ponadto, choć małe projekty wspierające społeczność lokalną (szczególnie jeśli wpływają one z inicjatywy własnych pracowników) są niezwykle cenne, ponieważ odpowiadają na potrzeby społeczności lokalnej, to nie mogą one zastąpić udziału uczelni w realizacji tych dużych, na skalę ogólnopolską oraz zabierania głosu w ważnych kwestiach ogólnospołecznych.

<sup>11</sup> Warto w tym miejscu zauważyć, że tak duża liczba praktyk wspierających studentów z niepełnosprawnością wynika z dojrzałości uczelni w tym zakresie, jak również z kilkuletniego wsparcia finansowego uczelni w postaci specjalnej dotacji zależnej od liczby studentów z niepełnosprawnością oraz ogłoszenia przez NCBiR dwóch edycji grantu Dostępna Uczelnia, z którego skorzystało dotychczas 151 uczelni.

Kolejne spostrzeżenie dotyczy zróżnicowanego poziomu rozumienia i wdrażania koncepcji SOU. Można mówić w tym przypadku o różnych szybkościach wdrażania SOU. Niektóre uczelnie dopiero rozpoczynają swoje działania w tym zakresie i dlatego zgłaszane przez nie praktyki to działania przez inne uczelnie podejmowane już od wielu lat, jak np. Uniwersytet dla Dzieci czy Uniwersytet Trzeciego Wieku. Jednakże prezentowanie praktyk, tych lepiej znanych, jak i tych z wyższego poziomu wdrażania SOU, jest na tym etapie rozwoju CSR w Polsce koniecznością, bowiem dzięki temu uczelnie mogą przedstawić to, co w ostatnim okresie osiągnęły na polu SOU, oraz wymieniać się nie tylko praktykami, ale także sposobami ich wdrażania. Jednakże dalszy SOU w naszym kraju wymaga poszukiwania nowych praktyk oraz powrotu do wartości etycznych. W kontekście różnych szybkości warto zwrócić uwagę na pewną zależność, którą da się wyczytać w zgłoszonych praktykach: im uczelnia zajmuje wyższe miejsce w różnych akademickich rankingach, tym częściej prezentuje praktyki nowe, niespotykane wcześniej.

Kolejne spostrzeżenie dotyczy faktu, że częstsze wdrażanie pewnych praktyk, jak np. niezwykle istotne w kontekście działań antidyskryminacyjnych wsparcie studentów z niepełnosprawnością, jest nie tylko dowodem świadomości władz danej uczelni, ale też wiąże

się ze wsparciem finansowym, jakie uczelnie otrzymują od pewnego czasu. Należy jednak podkreślić, że wprowadzenie tego wsparcia jest w dużym stopniu wynikiem prac uczelni (odpowiadających na coraz bardziej zdecydowane oczekiwania społeczne), które podjęły się tego zadania przed wielu laty (nie otrzymując jeszcze dotacji) oraz rozwiniętej współpracy opartej na wymianie doświadczeń w tym zakresie. Jest to też dobry przykład tego, jak jednostkowe działania podejmowane początkowo przez nieliczne uczelnie mogą zostać przekształcone w przyjęcie wspólnego stanowiska w kwestii dostępności edukacyjnej dla wcześniej wykluczanych osób z niepełnosprawnością i doprowadzić do wspólnego zabiegania o odpowiednie wsparcie finansowe dla nowych działań.

Na zakończenie chciałabym zauważyć, że wdrażanie SOU wymaga przygotowania odpowiedniej strategii organizacyjnej, dopasowanej do zróżnicowanego charakteru uczelni (np. wielkości, tradycji, ułożenia geograficznego i kulturowego) oraz jej rodzaju (techniczne, humanistyczne, medyczne, społeczne itd.). Stworzenie strategii niechybnie wiąże się ze sformułowaniem jasnej misji uczelni jako ważnej informacji dla wszystkich interesariuszy, a wskazującej na wartości, wokół których władze uczelni oraz jej pracownicy i studenci zamierzają budować wspólnotę akademicką.

# Katalog

## Legenda



Uczelnia  
podpisała deklarację



Uczelnia  
nie podpisała deklaracji



Zasady deklaracji,  
które realizuje praktyka



Odbiorcy praktyki  
wewnętrzni



Odbiorcy praktyki  
zewnętrzni



Cele zrównoważonego rozwoju,  
które realizuje praktyka

studenci / pracownicy

Liczba studentów /  
liczba pracowników



## Kategoria pierwsza

# Infrastruktura etyczna i działania sprzyjające realizacji wartości akademickich



### OPRACOWAŁ ZESPÓŁ:

Urszula GOŁASZEWSKA-KACZAN, Uniwersytet w Białymstoku  
Agnieszka KAMIŃSKA, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie  
Jolanta KORKOSZ-GĘBSKA, Politechnika Warszawska  
Michał PENO, Uniwersytet Szczeciński

**D S O U**

Uczelnie  
podpisała deklarację

**D S O U**

Uczelnie  
nie podpisała deklaracji

**1 6 10**

Zasady deklaracji,  
które realizuje praktyka



Odbiorcy praktyki  
wewnętrzni



Odbiorcy praktyki  
zewnętrzni



Cele zrównoważonego rozwoju,  
które realizuje praktyka

studenci / pracownicy

Liczba studentów / liczba pracowników

## Wstęp do kategorii

# Infrastruktura etyczna i działania sprzyjające realizacji wartości akademickich

**Agnieszka KAMIŃSKA,**

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie,

**Michał PENO,**

Uniwersytet Szczeciński

Zarządzanie organizacją powinno uwzględniać zorganizowane zasady współżycia. Wartościowanie takiego sposobu zarządzania nie jest zadaniem łatwym, tym bardziej że jesteśmy przyzwyczajeni do uznawania ocen i norm, do których przywykliśmy jako obowiązujących zawsze i wszędzie. To zdanie zostaje na zawsze w pamięci, pomaga ono bowiem w praktykowaniu pokory, tak potrzebnej w działaniach etycznych. Jak zauważa M. Heller<sup>1</sup>: „Pokora wiążąca się z prawdą jest warunkiem koniecznym do bycia uczonym”. Powinna ona zatem przyświecać wszystkim realizowanym w uczelniach działaniom. Uczelnie czy społeczność akademicka stanowią pewien system etyczny, który obejmuje wiele różnorodnych elementów, zwłaszcza takich, jak badania, nauczanie (i uczenie się), administracja, ale i obszar usług lub współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Ten system etyczny, obejmujący normy, zasady, instytucje czy inne elementy infrastruktury etycznej, ulega ciągłym przeobrażeniom, stając wobec nowych wyzwań – chociażby takich jak pandemia SARS-CoV-2. Jednocześnie wpływa na niego wiele nowych idei czy pomysłów, twórczo poszerzających zakres aktywności uczelni. Wiemy, że pojęcie etyki i bliskiej jej moralności zostały wyodrębnione z filozofii już w średniowieczu. W literaturze można spotkać wiele rozwiniętych definicji tych pojęć. Jedna z nich tłumaczy moralność jako zespół pewnych norm, ocen, a także wzorów postępowania, które mają na celu regulowanie zachowań jednostki. Są nierozdzielnie związane z każdą ludzką aktywnością, normy moralne mają odzwierciedlenie w każdej dziedzinie ludzkiego życia – współżyciu z innymi jednostkami oraz w każdym postępowaniu.

Uczelnie w świetle swej uniwersyteckiej tradycji są w wyjątkowej sytuacji, w której mogą promować wiele etycznych postaw ze względu na stawiane przed nimi zadania.

Postrzegane są obecnie coraz powszechniej jako miejsca generujące ekonomiczną wartość, jednakże to przede wszystkim ośrodki kulturotwórcze o kluczowym wpływie społecznym kształtującym rozwój zawodowy i osobisty. Jak duże ma to znaczenie, przekonują się zarządzający uczelniami wyższymi w sytuacjach kryzysowych, kiedy to tzw. kapitał ludzki może być dla nich oparciem, a nie jedynie zasobem. Jednakże regulacje dotyczące wartości w uniwersytetach to kwestia równie oczywista, co też złożona. Uczelnie co do zasady przecież pełnią rolę edukacyjną wobec społeczeństwa i w związku z tym każde podejmowane przez nie działanie powinno być przemyślane i odpowiedzialne. Odpowiedzialność co do zasady wpisana jest w misję uczelni. Zaplanowanie procesu zarządzania etyką wymaga od uczelni wdrożenia całego kompleksu działań z tym związanych. I chociaż pionierskie działania w tym zakresie sięgają początku lat 90. ubiegłego stulecia, to można śmiało powiedzieć, że – z racji pełnionej misji – były realizowane od zawsze, tylko dotychczas nie określiliśmy ich odpowiedzialnymi, uznając, że to po prostu oczywiste. Wydaje się, że nowa rzeczywistość wymaga powrotu do zapomnianych definicji i praktyk.

W uczelni zarządzanej w praktyce przez pryzmat deklarowanych wartości, wartości te powinny być podstawowym wyznacznikiem wszystkich działań. Są ze swej istoty swobodną władzą, której należy się przyporządkować. Etyczna organizacja stosuje zasady dobrej praktyki, rozwija je. Jak podaje J. Jackson, należy ją rozumieć jako unikanie niesłusznego postępowania, ale także działanie, które jest dobre z moralnego punktu widzenia. Wywiedzione z zasad sprawiedliwości i nakazów moralnych postępowanie powinno mieć charakter samoograniczający organizację, jak i nakazowy, jeżeli chodzi o wskazywanie kierunków działań w konkretnych przypadkach. To z pozoru banalne

<sup>1</sup> Ł. Hardt, Pokora i ekonomia, w: *Przewodnik po moralnym kapitalizmie*, pod red. T. Dołęgowskiego, Warszawa 2015, s.75.

stwierdzenie wskazuje, że wartości łatwo zgubić w zmieniającej się dynamicznie dżungli nowych celów i determinant działań. Konieczne jest zrozumienie, jak wiele znaczą wartości etyczne. Ich utrwalenie możliwe jest jedynie poprzez ich codzienne praktykowanie. Szczególnie ważna staje się wówczas odpowiedź na pytanie, czy misja i wartości uczelni dostarczają nowych zasad czy ram realizacji zadań i rozwiązywania problemów, ale także o to, czy zmieniają rzeczywistość wspólnoty uczelnianej na lepszą.

Etyka w środowisku akademickim jest związana z pewnym swoistym zbiorem wartości, którymi życie akademickie jest szczególnie nacechowane. Podjęcie próby ustalenia, które z obszarów działalności wewnętrznej uczelni zasługują na pokazanie ich innym jako przykładów dobrych praktyk, to zadanie, które jest również sprawdzianem dla podpisanych deklaracji. Różnicowanie działań uczelni w obszarze etyki nie jest zadaniem łatwym, ponieważ uwzględnia nie tylko wielokulturowość i odrębność uniwersyteckiej, w tym specyficzną kulturę organizacyjną, ale przede wszystkim podstawowe zasady współistnienia tej wspólnoty.

Życie zmusza nas do nieustannych wyborów. Jednym z nich jest wartościowanie działań społecznych realizowanych przez uczelnie. Przykłady takich działań są postrzegane jako zadania wychowania moralnego w kwestii podejścia do społeczeństwa jako dobra wspólnego. Zadania etyczne stojące przed uniwersytetami wpisują się nie tylko w element edukacyjny i misję uczelni, są jednocześnie sprawdzianem dla poziomu jej dojrzałości jako organizacji.

Zbiór norm i instytucji etycznych dotyczących różnych aspektów życia akademickiego jest ogromny, i jak łatwo dostrzec, jest to zbiór dynamicznie i stale się rozrastający. Jest także częściowo sformalizowany, a w dużym stopniu kształtuje się spontanicznie – nowe reguły powstają w rezultacie takich czy innych praktyk. Powinny one odgrywać doniosłą rolę w faktycznym funkcjonowaniu uczelni. Warto zatem analizować i sugerować te rozwiązania, które są nowatorskie i skuteczne.

Tegoroczna edycja katalogu pozwoliła zebrać szereg dobrych praktyk, które niewątpliwie wzbogacają działania uczelni w szeroko pojętym obszarze społecznej odpowiedzialności, w tym w jego warstwie etycznej. W tej kategorii 9 uczelni przesłało 10 dobrych praktyk. Uczelnie prezentują szeroki wachlarz praktyk odnoszących się do infrastruktury etycznej sprzyjający realizacji wartości akademickich. Ważną rolę wśród nich odgrywają te działania, które polegają na wdrażaniu polityki otwartych, przejrzystych opar-

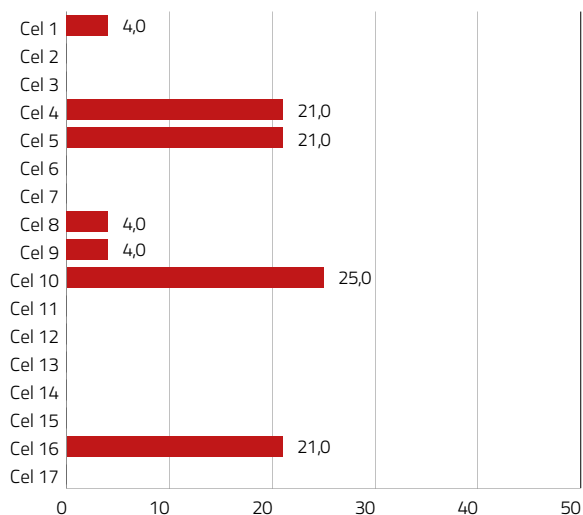
tych na kompetencjach zasad rekrutacji pracowników naukowych. Jest to kwestia niewątpliwie mająca istotny wymiar etyczny, ujawniający się zwłaszcza w tym, że to otwartość i merytoryczność konkursów sprzyja realizacji takich wartości i idei, jak równość, różnorodność, tolerancja. Warto zaznaczyć, że o tym, jaką dana praktyka przybierze postać, rozstrzyga ostatecznie intencja, która za nią stoi i faktyczny sposób jej realizacji w życiu danej społeczności akademickiej. Bezpośrednio natomiast praktyki te sprzyjają transparentności prowadzonej przez uczelnię działalności we wszystkich jej obszarach.

Przyglądając się praktykom uczelni w zakresie rozbudowy infrastruktury etycznej, można dostrzec, że uczelnie zaczęły przypisywać tę ważną rolę różnym podmiotom, których zadaniem jest troska o dobro i prawa pracowników oraz studentów, kształtowanie postaw etycznych, ale także właściwej atmosfery współpracy w ramach uczelni (jak Uniwersytecki Ośrodek Wsparcia i Rozwoju Osobistego UMK w Toruniu). Instytucjonalizacja etyki akademickiej zdaje się swoistym znakiem czasów. Abstrahując w tym punkcie od wskazywania konkretnych uczelni, warto zaznaczyć, że takie zadania pełnią rzecznicy etyki lub rzecznicy praw i wartości akademickich, rzecznicy zaufania (mający za zadanie monitorowanie, zapobiegania oraz rozpatrywanie na etapie mediacyjnym spraw spornych na tle zjawisk mobbingu lub dyskryminacji). Niekiedy takie właśnie zadania pełnią pełnomocnicy rektorów, czego przykładem może być pełnomocnik rektora ds. opracowania procedur przeciwdziałania dyskryminacji.

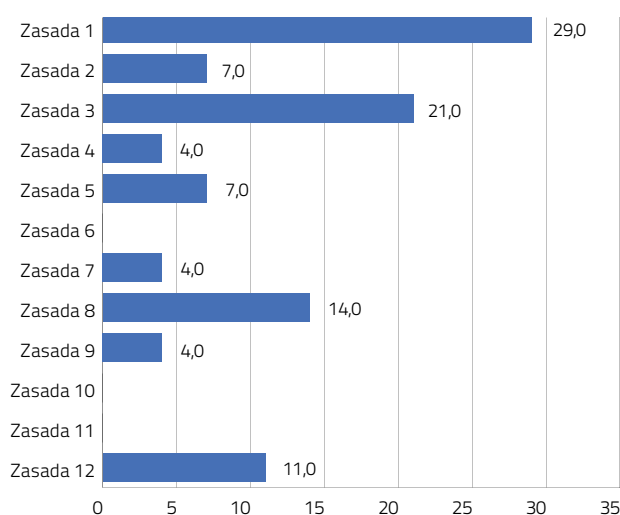
Typowymi dobrymi praktykami stały się już wszelkie intensywne starania o upowszechnienie wartości etycznych, których katalogi stają się częścią prawa wewnętrznego uczelni. Warto zasygnalizować, że przywiązanie do zasad etycznych znajduje też coraz głębszy wyraz w programach studiów. Na tym tle wyróżniają się działania sieci *Scholars at Risk* (SAR), do której przyłączają się i polskie uczelnie, a której misją jest promocja wartości akademickich i ochrona prześladowanych członków wspólnoty uniwersyteckiej.

Reasumując, można stwierdzić, że w uczelniach wartości są nie tylko rozpoznawane i dostrzegane, ale i pozytywowane w postaci kodeksów etycznych, skądinąd o coraz szerszym zakresie treści, wykraczającym poza tradycyjne umiłowanie prawdy, rzetelność i uczciwość, a co więcej egzekwowane, czemu służą wspomniane instytucje rzeczników etyki czy pełnomocników władz uczelni. Uczelnie podejmują trud organizacyjny w celu wdrażania i zabezpieczania zasad etycznych, co stanowi samo w sobie wy-

## Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ



## Zasady Deklaracji SOU



**Rys. 2.** Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ i zasady Deklaracji SOU, do których realizacji przyczyniły się dobre praktyki z kategorii 1 (udział zadeklarowanych celów i zasad w %)

Źródło: opracowanie własne.

raz społecznej odpowiedzialności świata akademickiego. Na rys. 2 wskazano procentowy udział zadeklarowanych celów SDG i zasad Deklaracji SOU kategorii 1.

Analizując udział procentowy praktyk pod względem Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, można zauważyć, że uczelnie najczęściej realizowały cel 10 (25%) oraz 4, 5 i 16 (po 21%). Natomiast biorąc pod uwagę zasady Deklaracji, można zaobserwować, że zgłoszone praktyki wpisywały się przede wszystkim w zasadę 1, 3, 8 i 12 odpowiednio: 29%, 21%, 14% oraz 11%. Wśród zgłoszonych praktyk w zdecydowanej większości dominowały praktyki realizujące zasadę 1, która w tym punkcie nakazuje pielęgnować wartości akademickie zapisane m.in. w „Kodeksie etyki

pracownika naukowego”, w szczególności sumienność, obiektywizm, niezależność, otwartość i przejrzystość. W dalszej kolejności praktyki dotyczyły realizacji zobowiązania do upowszechniania idei równości, różnorodności, tolerancji oraz respektowania i ochrony prawa człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia (zasada 3) oraz poszerzania programów nauczania o zagadnienia z zakresu etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu, zrównoważonego rozwoju i innowacji społecznych (zasada 4). Praktyki dotyczące powołania rzeczników ds. szeroko pojmowanej etyki oraz kodyfikacji reguł etycznych wpisują się także w dbałość o ład organizacyjny uczelni, opierając zarządzanie uczelnią na fundamentach społecznej odpowiedzialności (zasada 8).




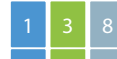



## UTWORZENIE PODSTAW PRAWNYCH, POWOŁANIE I ROZPOCZĘCIE DZIAŁALNOŚCI PRZEZ RZECZNIKA PRAW I WARTOŚCI AKADEMICKICH

### Uniwersytet Jagielloński

							34 420 / 8 729
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/universytet</b>						
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.uj.edu.pl">www.uj.edu.pl</a>						
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.						
<b>Problem do rozwiązania</b>	Potrzeba powołania rzecznika jako niezależnej instytucji, dbającej o równe i sprawiedliwe traktowanie oraz wspierającej wspólnotę akademicką w rozwiązywaniu konfliktów została zauważona w trakcie prac nad Statutem UJ (§190).						
<b>Opis praktyki</b>	Senat UJ powołuje na 5-letnią kadencję rzecznika praw i wartości akademickich. Do zadań rzecznika, stojącego na straży praw i wartości akademickich wynikających z prawa powszechnie obowiązującego oraz aktów wewnętrznych uczelni, tradycji i zwyczajów Uniwersytetu, Akademickiego Kodeksu Wartości i Kodeksu Dobre Praktyki w szkołach wyższych, należy m.in. monitorowanie naruszeń praw i wartości akademickich, podejmowanie działań w wypadkach naruszeń, współpraca z podmiotami powołanymi na uczelni do ochrony praw i wartości akademickich.						
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.						
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Uchwałą Senatu UJ z dnia 26 listopada 2020 r. powołany został pierwszy rzecznik praw i wartości akademickich, a wkrótce potem uruchomione zostało Biuro Rzecznika Praw i Wartości Akademickich, co umożliwiło podjęcie intensywnych działań zgodnie z ogłoszonym i realizowanym przez rzeczniczkę praw i wartości akademickich programem działania, opierającym się na zasadach „niezależność – interwencja – edukacja”. Podczas pierwszych 6 miesięcy działalności Biura RPIWA odbyło się ponad 100 spotkań sygnalnych i wyjaśniających.						
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Realizacja statutowych działań poprzez pełne wykorzystanie uprawnień określonych przepisami prawa.						







## POWOŁANIE ZESPOŁU I KOORDYNATORA DS. SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI UCZELNI, KOMISJI I RZECZNIKA DS. ETYKI

### Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

					7 844 / 783
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/ uczelnia ekonomiczna /uniwersytet</b>				
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.ue.katowice.pl">www.ue.katowice.pl</a>				
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.				
<b>Problem do rozwiązania</b>	Brak usystematyzowania działań oraz niedostateczny poziom upowszechnienia idei społecznej odpowiedzialności i wartości akademickich w środowisku akademickim i otoczeniu uczelni.				
<b>Opis praktyki</b>	W roku 2020/2021 na UE w Katowicach powołano zespół i koordynatora ds. społecznej odpowiedzialności uczelni, w skład którego wchodzi przedstawiciele najważniejszych grup interesariuszy. Zaktualizowano strategię rozwoju UE w Katowicach 2018–2025 i opracowano nowy Plan strategiczny UE w Katowicach 2021–2025, ujmując priorytet horyzontalny „Społeczna odpowiedzialność”. Zdefiniowano w tym obszarze cele strategiczne i operacyjne, przedsięwzięcia rozwojowe i mierniki, misję opartą na wartościach: profesjonalizmie, innowacyjności, otwartości, współpracy, zaangażowaniu, wrażliwości. Powołano komisję i rzecznika ds. etyki, zaktualizowano Kodeks Etyczny UE w Katowicach, zainicjowano powstanie Kodeksu Etyki Doktoranta (przygotowany przez samorząd doktorantów, przy wsparciu merytorycznym komisji), co wraz z przyjętym już Kodeksem Etyki Studenta (opracowanym przez parlament studencki) stanowi kompleksowy zbiór kodeksów etycznych przyjętych na uczelni.				
<b>Partnerzy praktyki</b>	Biznes.				
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Podniesienie świadomości i upowszechnienie idei społecznej odpowiedzialności, wartości akademickich, w tym zasad etyki, wśród interesariuszy Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.				
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Trwają prace nad przygotowaniem raportu społecznego UE w Katowicach oraz Strategii społecznej odpowiedzialności uczelni (Strategii SOU).				






## POWOŁANIE RZECZNIKA PRAW I WARTOŚCI AKADEMICKICH

### Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej

						4 824 / 429
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia pedagogiczna</b>					
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.aps.edu.pl">www.aps.edu.pl</a>					
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowo-dydaktyczni, administracyjni, studenci oraz doktoranci.					
<b>Problem do rozwiązania</b>	Wsparcie wysokich standardów etycznych, ochrona przed mobbingiem.					
<b>Opis praktyki</b>	<p>Rzecznik praw i wartości akademickich stoi na straży praw i wartości akademickich wynikających z prawa powszechnie obowiązującego i aktów wewnętrznych Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, a także z tradycji i zwyczajów Akademii. Rzecznik w swojej działalności kieruje się zasadami niezależności, bezstronności i poufności oraz dąży do polubownego rozwiązywania sporów wewnątrz wspólnoty uczelni. Do zadań rzecznika należy w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie naruszeń praw i wartości akademickich w Akademii;</li> <li>• podejmowanie działań w sytuacjach naruszeń tych praw i wartości, zwłaszcza poprzez informowanie osób i podmiotów dotkniętych takim naruszeniem o ich uprawnieniach i działaniach możliwych do podjęcia;</li> <li>• wsparcie tych osób i podmiotów w dochodzeniu ich praw przed właściwymi organami lub innymi podmiotami działającymi w Akademii;</li> <li>• inne działania w tym obszarze.</li> </ul>					
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.					
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Spadek postępowań dyscyplinarnych, wzrost poczucia sprawiedliwości i sprawczości.					
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Stanowisko jest jednym z wielu działań przygotowawczych do wdrażania Społecznej Odpowiedzialności Uczelni i Celów Zrównoważonego Rozwoju. Od września zaczną działać dodatkowo Rada Konsultacyjna ds. SOU i Zrównoważonego Rozwoju oraz zespoły zadaniowe ds. równości i ds. ekologii. Aktualnie na uczelni wdrożono procedurę antymobbingową oraz powołano mediatora.					

## POWOŁANIE RZECZNICZKI ETYKI SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE

### Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

					10 564 / 1 313
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet</b>				
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.sgh.waw.pl">www.sgh.waw.pl</a>				
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.				
<b>Problem do rozwiązania</b>	Rzeczniczka etyki jest odpowiedzialna za upowszechnianie Kodeksu etyki SGH, wspierając pracowników w jego wdrażaniu, co służy pielęgnowaniu kluczowych wartości SGH: profesjonalizmu, współpracy, uczciwości, szacunku i praw.				
<b>Opis praktyki</b>	W kwietniu 2021 r. odbyły się pierwsze wybory rzecznika etyki SGH. Zgodnie ze statutem SGH jest on odpowiedzialny za podejmowanie działań na rzecz kształtowania właściwych postaw etycznych we wspólnocie uczelni oraz obronę praw członków tej wspólnoty. Szczegółowe zasady i tryb działania rzecznika określa uchwała senatu SGH. Do zadań rzecznika należy wspieranie zachowań etycznych na uczelni, monitorowanie wdrażania Kodeksu Etyki, rozpatrywanie zgłoszeń dotyczących naruszenia Kodeksu oraz zgłaszanie propozycji aktualizacji Kodeksu. Kadencja rzecznika trwa 4 lata i jest przesunięta o rok w stosunku do kadencji rektora i senatu.				
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.				
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Zgodnie z Regulaminem wyboru rzecznika etyki Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie w trybie głosowania z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w dniu 20 kwietnia 2021 roku odbyło się głosowanie, w wyniku którego została wybrana pierwsza rzeczniczka etyki SGH.				
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Do wspierania rzeczniczki w realizacji jej zadań powołana zostanie przez Rektora SGH Komisja etyki, składająca się z przedstawicieli różnych jednostek organizacyjnych Uczelni.				







## WDROŻENIE POLITYKI OTWARTYCH, PRZEJRZYSTYCH, OPARTYCH NA KOMPETENCJACH ZASAD REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH

### Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

						36 207 / 5 235
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/universytet</b>					
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.amu.edu.pl">www.amu.edu.pl</a>					
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni.					
<b>Problem do rozwiązania</b>	Potrzeba usystematyzowania standardów i procedur dotyczących rekrutacji pracowników naukowych, zamiar utrzymania certyfikatu Komisji Europejskiej – HR Excellence.					
<b>Opis praktyki</b>	Wdrożenie transparentnych, równościowych zasad rekrutacji pracowników naukowych w oparciu o kompetencje stanowi czytelny komunikat dla naukowców krajowych i zagranicznych o zapewnianiu przez UAM równego dostępu do zatrudnienia i dążeniu do zapewnienia równościowych, niedyskryminujących warunków pracy (co przekłada się z na możliwość zatrudnienia pracowników o możliwie najwyższych kwalifikacjach). Z drugiej strony zaś wiąże się podniesieniem międzynarodowej rangi uczelni – oznacza przestrzeganie zasad i wartości Europejskiej Karty Naukowca i możliwość postępowania się logo HR Excellence. Standardy i procedury odzwierciedlające wartości i zasady Europejskiej Karty zostały ujęte w przewodniku OTM-R – Polityka otwartych, przejrzystych i opartych na kompetencjach zasad rekrutacji pracowników naukowych, jego stosowanie jest obowiązkowe na UAM od 1 lipca 2021r.					
<b>Partnerzy praktyki</b>	Komisja Europejska, Euraxess, Euraxess Poland.					
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Przewodnik OTM-R ( <i>Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers</i> ); polityka otwartych, przejrzystych i opartych na kompetencjach zasad rekrutacji pracowników naukowych, możliwość postępowania się przez uczelnię logo HR Excellence.					
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Praktyczne wdrożenie zasad rekrutacji pracowników naukowych według reguł OTM-R będzie systematycznie doskonalone i monitorowane. Planuje się akcję promocyjno-upowszechniającą tę praktykę, szkolenia dla członków komisji konkursowych, a także dla personelu administracyjnego. Proces będzie podlegał corocznej ocenie przez audytora. W 2022 r. UAM planuje przystąpienie do odnowienia certyfikatu HR Excellence in Research.					

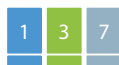
## REALIZACJA UNIKATOWEGO PRZEDMIOTU W RAMACH AUTORSKIEJ OFERTY UCZELNI NA KIERUNKU LEKARSKIM – PROFESJONALIZM W MEDYCYNIE

### Uniwersytet Medyczny w Białymstoku

						5 543 / 1 476
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia medyczna</b>					
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.umb.edu.pl">www.umb.edu.pl</a>					
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci.					
<b>Problem do rozwiązania</b>	Uwrażliwienie studentów, którzy zaczynają zajęcia kliniczne, na wagę relacji lekarz – pacjent. Zwrócenie uwagi na istotne elementy w budowaniu kontaktu i zaufania.					
<b>Opis praktyki</b>	Zajęcia realizowane na kierunku lekarskim (od II roku studiów) w formie wykładów, seminariów, warsztatów dotyczących podstaw szeroko rozumianego profesjonalizmu w medycynie: relacji na płaszczyźnie pacjent – lekarz, informowaniu pacjenta i jego rodziny o chorobie, poszanowaniu godności, zachowaniu intymności, ale także uwarunkowań kulturalno-społecznych czy religijnych, przestrzegania tajemnicy lekarskiej. Bardzo ważne jest budowanie więzi z pacjentem w procesie leczniczym, w trakcie terapii. To także umiejętność towarzyszenia chorym w trudnych momentach życiowych, w stanach terminalnych. W ramach przedmiotu studenci uczą się ponadto umiejętności pracy w zespole, komunikowania się i przekazywania informacji na płaszczyźnie lekarz i inni członkowie zespołu leczącego czy też lekarz – lekarz.					
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.					
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Brak.					
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Modyfikacja treści programowych w zakresie przedmiotu zgodnie z potrzebami studentów i zmianami standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu lekarza.					

## WSPÓŁPRACA I PRAKTYCZNA REALIZACJA DZIAŁAŃ GLOBALNEJ SIECI SCHOLARSATRISK (SAR), KTÓREJ MISJĄ JEST PROMOCJA WARTOŚCI AKADEMICKICH I OCHRONA PRZEŚLADOWANYCH CZŁONKÓW WSPÓLNOTY UNIWERSYTECKIEJ

### Uniwersytet Jagielloński


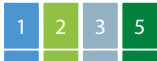






34 420 / 8 729

<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/universytet</b>
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://www.uj.edu.pl">www.uj.edu.pl</a></b>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i administracyjni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, uczeni-uchodźcy.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Wzrastająca liczba ataków na wolność akademicką i związane z nią wartości (w ostatnim roku zgłoszono 341 ataków w 58 krajach, 124 z nich doprowadziło do śmierci, zaginięcia lub skrajnej przemocy).
<b>Opis praktyki</b>	Wraz z SAR organizowane są m.in. tymczasowe miejsca pracy na uczelniach wyższych. UJ i Instytut Kultury Willa Decjusza w Krakowie starają się zapewnić bezpieczeństwo zagrożonym naukowcom. Pomoc obejmuje także usługi doradcze dla uczonych i instytucji goszczących, organizowanie kampanii na rzecz uczonych uwięzionych czy represjonowanych w krajach pochodzenia, monitorowanie ataków na społeczność akademicką na całym świecie, proponowane wdrażanie nowych narzędzi i strategii promowania wolności akademickiej. Inne formy działania: organizacja cyklicznych kursów, seminariów oraz konferencji na temat wartości akademickich z udziałem zagrożonych uczonych; organizacja we współpracy z miastem Kraków pobytu naukowego jednego stypendysty SAR w każdym roku akademickim.
<b>Partnerzy praktyki</b>	Sieć ScholarsatRisk, otoczenie uczelni, społeczność lokalna, inni, Instytut Kultury Willa Decjusza – nieartystyczna gminna instytucja kultury.
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	W ciągu 4 lat współpracy z SAR w kursach i seminariach promujących wartości akademickie, na których uczelnia gościła 11 zagrożonych uczonych, uczestniczyło blisko 300 osób. Na bieżąco ewaluowano efekty tych spotkań poprzez ankiety po zajęciach i wydarzeniach. Wspólnie z władzami miejskimi, w rezultacie podpisanej w 2020 r. z Instytutem Kultury Willa Decjusza w Krakowie umowy, ufundowano 2 staże naukowe dla zagrożonych uczonych. Oznacza to, że Uniwersytet Jagielloński jest pierwszą uczelnią w Polsce, która włączyła się aktywnie w realizację misji SAR. W rezultacie po raz pierwszy na polskiej uczelni doszło do zorganizowania pobytu naukowca-uchodźcy z Turcji w ramach międzynarodowego programu Scholars at Risk. Trwają przygotowania do organizacji kolejnego pobytu.
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Utworzenie Sekcji SAR w Polsce, moduły edukacyjne dla studentów dotyczące wartości akademickich, współczesnych zagrożeń, regulacji międzynarodowych, dalszy udział w programie, przyjmowanie kolejnych stypendystów-uchodźców.






## UPOWSZECHNIANIE I PROMOWANIE WARTOŚCI ETYCZNYCH ZAWARTYCH W TREŚCI DOKUMENTU „ZASADY ETYKI PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU MIKOŁAJA KOPERNIKA” PRZYJĘTEGO UCHWAŁĄ SENATU UMK Z DNIA 19 GRUDNIA 2017 JAKO ZESTAWU ZOBOWIĄZAŃ CAŁEJ WSPÓLNOTY UNIwersYTECKIEJ

### Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

						20 761 / 4401
Typ/profil uczelni	Publiczna/universytet					
Strona internetowa	<a href="http://www.umk.pl">www.umk.pl</a>					
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracyjni, studenci i doktoranci.					
Problem do rozwiązania	Budowanie szerokiej świadomości społeczności akademickiej na temat przyjętych w niej wartości wskazanych w ww. dokumencie, takich jak prawda, twórczość, wolność nauki, odpowiedzialność, sprawiedliwość, uczciwość, profesjonalizm, godność osobowa, szacunek dla każdego człowieka, uniwersytet jako dobro wspólne. Edukowanie na temat powinności etycznych wynikających z ww. dokumentu, rozpowszechnianie dobrych praktyk ułatwiających jego stosowanie. Wspieranie osób zarządzających w rozpowszechnianiu dokumentu i egzekwowaniu jego zapisów.					
Opis praktyki	Zapoznanie z „Zasadami etyki pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika” wszystkich nowo zatrudnianych osób, a także tych, którym przedłużane są umowy. Informowanie osób studiujących i przygotowujących doktoraty o powinnościach etycznych pracowników i pracowniczek naukowych i dydaktycznych wynikających z zapisów dokumentu (w czasie dni adaptacyjnych, dni otwartych kierunków, spotkań organizacyjnych). Przypominanie o zapisach dokumentu na radach dziekańskich, radach naukowych, spotkaniach kadry administracyjnej, kiedy ich tematyka daje ku temu sposobność (dziekani/dziekanki, dyrektorzy/dyrektorki jednostek). Przywoływanie zapisów dokumentu w sprawach zgłaszanych do pełnomocników/pełnomocniczek rektora oraz rzecznika akademickiego.					
Partnerzy praktyki	Brak.					
Osiągnięte rezultaty	-					
Planowane kierunki rozwoju	-					

## KODEKSY ETYCZNE NA UNIwersYTECIE EKONOMICZNYM W KRAKOWIE

### Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

					13 451 / 1 373
Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet				
Strona internetowa	<a href="http://www.uek.krakow.pl">www.uek.krakow.pl</a>				
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci.				
Problem do rozwiązania	Zebranie zasad i wartości, którymi kieruje się wspólnota Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.				
Opis praktyki	Na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie obowiązują standardy etyczne, których celem jest ustalenie katalogu podstawowych standardów etycznych, a także ich promowanie przy wdrażaniu i stosowaniu w bieżącej działalności Uniwersytetu oraz ułatwienie oceny na wypadek konieczności weryfikacji ich przestrzegania. Znajomość standardów etycznych działa prewencyjnie i sprzyja podnoszeniu kultury organizacyjnej społeczności akademickiej, bowiem zasady w nich zawarte stanowią zarówno przejaw naszych postaw, jak i drogowskaz w rozwiązywaniu trudnych problemów. Nie bez znaczenia jest także ich subsydiarna rola w zakresie prawidłowej interpretacji norm prawnych oraz uzupełnianiu luk regulacyjnych, zwłaszcza w procesie zarządzania i kontroli oraz wymiaru odpowiedzialności za uchybienia. Uniwersytet posiada również uchwalony Kodeks Etyki Studenta i Kodeks Etyki Doktoranta oraz promuje Kodeks Etyki Pracownika Naukowego.				
Partnerzy praktyki	Brak.				
Planowane kierunki rozwoju	W ramach dalszych działań przewidywane jest opracowanie kodeksu etyki pracownika administracyjnego oraz prowadzenie działań promocyjnych.				

# ANALIZA POTRZEB SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ W OBSZARZE ETYCZNYM I ZAWODOWYM W UNIWERSYTECIE GDAŃSKIM

## Uniwersytet Gdański



21 958 / 2 309

Typ/profil uczelni **Publiczna/universytet**

Strona internetowa [www.ug.edu.pl](http://www.ug.edu.pl)

Główni odbiorcy praktyki Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.

**Problem do rozwiązania** Konieczność identyfikacji potrzeb w aspekcie etycznym i zawodowym we wszystkich grupach społeczności akademickiej z uwzględnieniem ich specyfiki oraz zakresu realizowanych działań w uczelni. Taka analiza pozwala na identyfikację realnych problemów, potrzeb oraz sugestii rozwiązań, które będą satysfakcjonujące dla poszczególnych grup i całej społeczności akademickiej.

**Opis praktyki** Ze względu na różnorodność grup pracowniczych (podział na stanowiska), doktorantów i studentów, identyfikowane są różne potrzeby w aspekcie etycznym i zawodowym. Analiza potrzeb pozwala na wspólne wypracowanie zagadnień, na podstawie których tworzony jest plan wdrożenia/plan działań ze wskazaniem konkretnych rozwiązań zgłoszonych przez społeczność akademicką. Plan działań obejmuje także powołanie osób odpowiedzialnych za wdrożenie i wskaźniki realizacji. Analizę potrzeb na poziomie ogólnouczelnianym oraz wydziałowym można przeprowadzić z wykorzystaniem różnych metod, takich jak badania fokusowe, badania eksperckie, ankiety wydziałowe/instytutowe oraz dyskusje w zespołach. Do zidentyfikowania problemów oraz pomysłów na ich rozwiązanie zaangażowani są przedstawiciele wszystkich grup pracowniczych, zarówno pracowników naukowych, jak i administracyjnych, a także studentów i doktorantów.

Partnerzy praktyki Brak.

**Osiągnięte rezultaty** Przykładowe zadania z Planu Działań 2019/2020:  
 • upowszechnienie Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego – umieszczenie na portalu pracownika jako elementu obowiązkowego do przeczytania; realizacja – październik/listopad 2019 r.; wskaźnik realizacji – 92,5% pracowników zapoznało się z Kodeksem – potwierdzenie elektroniczne;  
 • opracowanie polityki antymobbingowej dla studentów i doktorantów; realizacja – do września 2020 r.

**Planowane kierunki rozwoju** Praktyka będzie kontynuowana – analiza na poziomie centralnym dla całej jednostki przeprowadzana będzie co 2 lata, natomiast na poszczególnych wydziałach, jeśli będzie taka potrzeba – także częściej.



## Kategoria druga

# Zaangażowanie społeczności akademickiej

### OPRACOWAŁ ZESPÓŁ:

Justyna WOŹNIAK, Politechnika Wrocławska

Katarzyna PACTWA, Politechnika Wrocławska

Julia OSUCH, Powiślańska Szkoła Wyższa w Kwidzynie

Katarzyna STRZAŁA-OSUCH, Powiślańska Szkoła Wyższa w Kwidzynie

Małgorzata ROGE-WIŚNIEWSKA, Uniwersytet Warszawski

Agnieszka BARCIK, Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej

Piotr DZIWIŃSKI, Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej

Marcin JAKUBIEC, Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej



Uczelnia  
podpisała deklarację



Uczelnia  
nie podpisała deklaracji



Zasady deklaracji,  
które realizuje praktyka



Odbiorcy praktyki  
wewnętrzni



Odbiorcy praktyki  
zewnętrzni



Cele zrównoważonego rozwoju,  
które realizuje praktyka

studenci / pracownicy

Liczba studentów / liczba pracowników

## Wstęp do kategorii

# Zaangażowanie społeczności akademickiej

**Katarzyna STRZAŁA-OSUCH,**  
Powiślańska Szkoła Wyższa w Kwidzynie;

**Justyna WOŹNIAK,**  
Politechnika Wrocławska

Zaangażowanie społeczności akademickiej dotyczy różnorodnych działań związanych z aktywnością całej społeczności uczelni. Aby adekwatnie ocenić zaangażowanie, kategorię poszczególnych działań należy rozpatrywać zarówno z poziomu inicjatyw studenta/doktoranta, jak i pracownika uczelni. Ponadto zasadnym doprecyzowaniem zgłaszanych praktyk było określenie relacji zaangażowania, tj. kto był pomysłodawcą/inicjatorem/wykonawcą tych działań, a kto odbiorcą/adresatem. W niniejszej kategorii ujęto działania ukazujące relacje pomiędzy społecznością akademicką w formie różnorodnych projektów społecznych i środowiskowych realizowanych w ramach działań edukacyjnych, szkoleniowych, promocyjnych, wolontarystycznych itd. Festiwale nauki, konferencje, webinaria czy inne eventy angażujące w całości lub części społeczność uczelni są zdecydowanie, tym bardziej w ujęciu zagrożenia epidemicznego, wyrazem dobrych praktyk. Uczelnie zgłaszały akcje wolontaryjne (projekty, programy) jako przejaw świadomej, dobrowolnej działalności podejmowanej na rzecz innych np. zbiórka bezpośrednia czy crowdfunding. Wśród tych dobrowolnych działań warto pamiętać o inicjatywach uczelnianych grup wsparcia np. psychologicznego, zwłaszcza w czasie hybrydowej formy nauczania, tutoringu czy pomocy studentom zagranicznym. Kategoria ta była otwarta na inne, np. kampanie społeczne czy ciekawe inicjatywy uczelni. Zakres obszarów merytorycznych praktyk ujętych w niniejszej kategorii obrazuje tabela 1.

Wart podkreślenia jest fakt, że zaangażowanie społeczności akademickiej uczelni wprost przekłada się na budowanie solidarności społecznej i społecznej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i zdrowie Polaków, co obrazuje wiele ze zgłoszonych praktyk. Ma to kluczowe znaczenie z punktu widzenia wyzwań, przed jakimi stoi szkolnictwo wyższe, a które wynikają z przemian społecznych, ekonomicznych i demograficznych. Istotne jest bowiem zwiększenie zaan-

gażowania całych społeczności w podejmowane działania oraz włączenie lokalnych społeczności z otoczenia uczelni do różnych projektów rozwojowych. Ogromne znaczenie w tym obszarze ma tworzenie relacji z otoczeniem i elastyczność w dostosowywaniu do potrzeb interesariuszy.

**Tabela 1.** Zakres obszarów merytorycznych praktyk w kategorii „zaangażowanie społeczności akademickiej”

---

#### Zakres obszarów merytorycznych praktyk

---

Projekty społeczne i środowiskowe:

- projekty edukacyjne, szkoleniowe itd.,
  - udział w dniach otwartych uczelni, szkół,
  - festiwal nauki,
  - ekspres maturalny (korepetycje, konsultacje),
  - eventy, konferencje, webinaria,
  - targi (również online).
- 

Wolontariat pracowniczy/studencki:

- programy/projekty/inicjatywy wolontariackie,
  - grupy wsparcia, m.in. inicjatywy wsparcia psychologicznego,
  - zbiórki materialne i niematerialne.
- 

Dodatkowe aktywności członków społeczności akademickiej:

- akcje charytatywne oddania krwi/szpiku,
  - inne.
- 

Źródło: opracowanie własne.

Społeczna odpowiedzialność uczelni nie jest terminem nowym, zaangażowanie społeczności akademickiej jest tu jednak czynnikiem po raz pierwszy wyodrębnionym jako osobna kategoria. Od lat szkolnictwo wyższe realizuje nie



tylko misję edukacyjną związaną z wyposażaniem młodych pokoleń w kompetencje niezbędne do rozwoju zawodowego, ale również misję społeczną, kształtując postawy i wartości młodych ludzi w duchu społecznej solidarności i odpowiedzialności.

W swoich działaniach uczelnie skupiają się na integracji środowiska akademickiego wokół kwestii budowania misji uczelni w duchu społecznej odpowiedzialności. Współpraca w tym zakresie to przede wszystkim tworzenie i rozwijanie dobrych relacji opartych na zaufaniu i wzajemnym wsparciu. Pracownicy, studenci i doktoranci powinni tworzyć wspólnotę, społeczność skoncentrowaną wokół uczelni, przyciągającą do siebie lokalnych/regionalnych interesariuszy. Ważną kwestią jest wspieranie się w wykonywaniu zadań i służenie pomocą. Współpraca ta powinna się również przyczyniać do budowania trwałych, aktywnych, partnerskich relacji z otoczeniem, opartych na szacunku, życzliwości, godnym i równym traktowaniu całej społeczności akademickiej i innych osób, przestrzeganiu praw każdego człowieka i dbaniu o równowagę między życiem zawodowym i życiem osobistym (która w warunkach pracy zdalnej nabiera dużego znaczenia). W tym aspekcie należy mieć również na uwadze poszanowanie dla różnorodności i wielokulturowości w społeczności akademickiej.

W zakresie zaangażowania społeczności akademickich przed wyższymi uczelniami staje szereg wyzwań, których główne obszary merytoryczne oscylują właśnie wokół angażowania społeczności akademickiej w budowanie i tworzenie pozytywnych i aktywnych relacji z otoczeniem. Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

- kształtowanie i rozwijanie postaw nacechowanych wrażliwością społeczną,
- popularyzowanie nauki i edukacji w obszarze społecznej odpowiedzialności poprzez organizowanie różnego typu wydarzeń/warsztatów czy webinarium,
- szerokie rozpowszechnianie idei społecznej odpowiedzialności poprzez inicjowanie i organizowanie konferencji, seminariów,
- wspieranie społeczeństwa, a także poszczególnych grup w trudnej sytuacji (niezależnie od przyczyny) poprzez wdrażanie na uczelniach programu wolontariatu, zarówno krótkookresowego – zadaniowego, jak i długookresowego – pracowniczego.

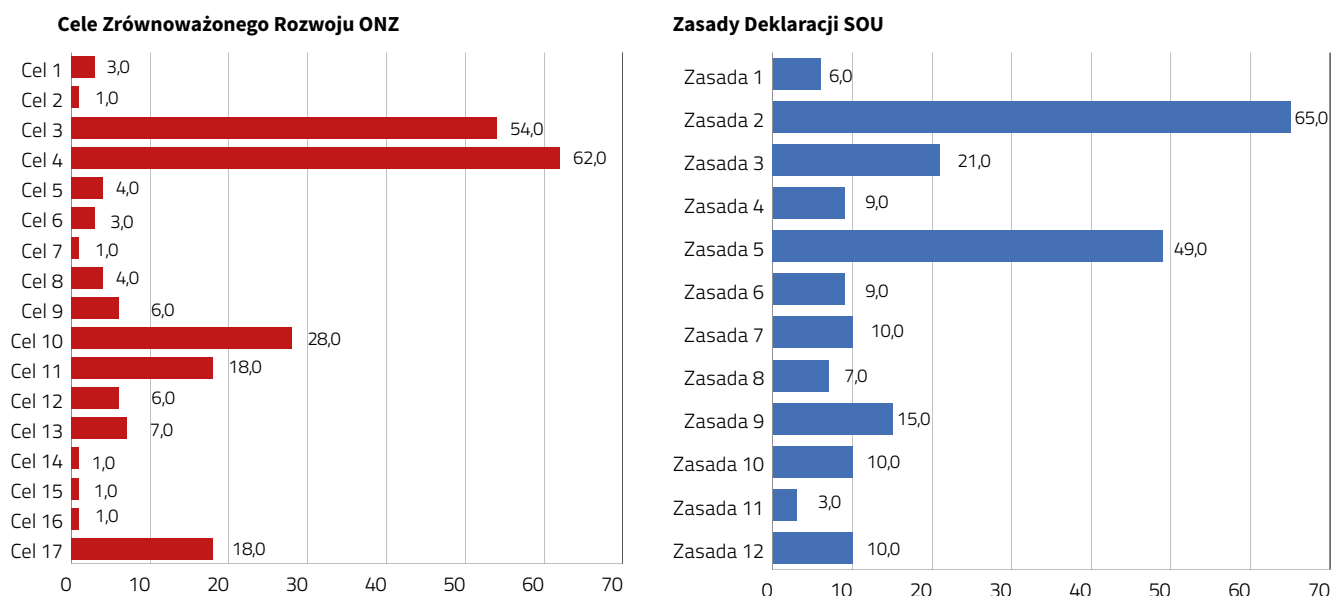
Uczelnie powinny zdecydowanie inicjować własne, ale też wspierać różne projekty społeczne, służące niwelo-

waniu barier, których rezultaty oscylują wokół szeroko rozumianego dobra społecznego. Realizować, ale także współorganizować programy dla społeczności lokalnej/regionalnej, dla młodzieży szkolnej, osób starszych czy poszczególnych, wymagających wsparcia środowisk, np. medyków/pielęgniarek. Ważna jest edukacja obywatelska realizowana m.in. przez organizowanie różnego typu debat. Uczelnie, ich studenci, doktoranci, pracownicy administracyjni i wykładowcy w szczególnym stopniu powinni podejmować działania na rzecz dobra wspólnego, solidarności i wzajemnej życzliwości, stając tym samym w centrum demokratycznego społeczeństwa obywatelskiego.

Szkolnictwo wyższe, stojąc na straży społecznej odpowiedzialności uczelni, angażując swoje społeczności akademickie w codzienne życie w ujęciu lokalnym czy regionalnym, musi być responsywne, musi aktywnie uczestniczyć w przemianach społecznych, głosząc to, co zwykle okazuje się najtrudniejsze do wypowiedzenia – czyli prawdę.

Oczywistym, praktycznym, wymiarem zaangażowania w realizacji tych solidarystyczno-demokratycznych wartości jest kształcenie studentów i słuchaczy na dobrych obywateli, zaangażowanych w dobro publiczne i sprawy obywatelskie. Szkolnictwo wyższe powinno zatem brać aktywny udział w debatach na temat przyszłości społeczeństwa. Naturalną drogą do tego jest troska o edukację obywatelską i demokratyczną.

W zakresie analizy ilościowej i jakościowej zgłoszonych przez uczelnie dobrych praktyk w kategorii „zaangażowania społeczności akademickiej” należy podnieść dość znaczną liczbę zgłoszonych praktyk. Ogółem zgłoszonych zostało 68 praktyk przez 38 uczelni. W odniesieniu do lat ubiegłych widać zdecydowany wzrost zainteresowania i zaangażowania uczelni zarówno w działania z zakresu społecznej odpowiedzialności uczelni, jak również ich popularyzację. Wśród zgłoszonych praktyk w zdecydowanej większości dominowały praktyki z obszaru „projekty społeczne i środowiskowe”, czyli projekty edukacyjne, szkoleniowe itd. Uczelnie zaangażowały się także w organizację eventów, konferencji, webinarium. Wolontariat pracowniczy/studencki, w tym programy/projekty/inicjatywy wolontarystyczne. Ponadto uczelnie wskazały praktyki z obszaru organizacji grup wsparcia, m.in. inicjatywy wsparcia psychologicznego czy zbiorów materialnych i niematerialnych. Na rys. 3 przedstawiono procentowy udział praktyk wpisujących się w cele SDG i zasady Deklaracji SOU w omawianej kategorii.



**Rys. 3.** Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ i zasady Deklaracji SOU, do których realizacji przyczyniły się dobre praktyki z kategorii 2 (% zadeklarowanych celów i zasad)

Źródło: opracowanie własne.

Analizując udział procentowy praktyk z kategorii 2, zaangażowanie społeczności akademickiej pod względem Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, można zauważyć, że zgłoszone przez uczelnie praktyki najczęściej wpisywały się w cel 4 – dobra jakość edukacji (62%) oraz cel 3 – dobre zdrowie i jakość życia (54%). W dalszej kolejności realizowane były

cele: 10 (mniej nierówności) w 28% praktyk oraz 11 (zrównoważone miasta i społeczności) i 17 (partnerstwo na rzecz celów) po 18%. Natomiast biorąc pod uwagę zasady Deklaracji SOU, można zaobserwować, że zgłoszone w ramach niniejszej kategorii praktyki wpisywały się przede wszystkim w zasadę 2, tj. 65%, zasadę 5 – 49% oraz zasadę 3 – 21%.







## CIVIC KNOWLEDGE & ENGAGEMENT ACADEMY (BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI OBYWATELSKIEJ I ZAANGAŻOWANIA SPOŁECZNEGO)

### Politechnika w Łodzi

				12 955 / 2 634
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia techniczna</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.p.lodz.pl">www.p.lodz.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci, otoczenie uczelni.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Bardzo dynamiczny postęp technologiczny oraz dynamika zmian demograficzno-społecznych skupiły uwagę młodych osób głównie na ich własnym rozwoju osobistym. Problemy i codzienne wyzwania społeczne zeszły na dalszy plan studenckich zainteresowań.			
<b>Opis praktyki</b>	W celu rozwinięcia świadomości i zwiększenia stopnia uwrażliwienia studentów na ten aspekt ich przyszłego życia i rozwoju Politechnika Łódzka (PŁ) w ramach Centrum Kształcenia Międzynarodowego IFE wprowadziła wielosemestralny moduł kształcenia o wspólnej nazwie – Civic Knowledge & Engagement Academy. Jego celem jest rozwinięcie pozakierunkowych kompetencji nakierowanych na zaangażowanie społeczne i świadomość ekologicznego funkcjonowania w szerszym otoczeniu.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Administracja, biznes, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	<p>Każdego roku w projekcie uczestniczy ok. 400 studentów studiów 1. i 2. stopnia w ramach wszystkich kierunków realizowanych na Politechnice Łódzkiej w Centrum Kształcenia Międzynarodowego IFE. Udział w Akademii jest obowiązkowym modułem w ramach programu studiów.</p> <p>Na uczelnianej platformie informatycznej są udostępnione moduły zawierające formularz krótkiego raportu refleksyjnego oraz narzędzie do budowania portfolio kompetencji opartego na dokumentacji z podejmowanych działań społecznych.</p> <p>Dotychczasowe rezultaty są bardzo budujące i pokazują znaczący wzrost zainteresowania tą sferą codziennego życia wśród studentów. Jest to kluczowy aspekt efektywnej budowy przyszłego społeczeństwa opartego na wiedzy.</p>			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	W ramach współpracy planowane są dalsze działania dotyczące m.in. wykorzystania infrastruktury uczelni.			

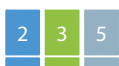
## AGH SIĘ SZCZEPI #UFAMYNAUCE

### Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie

						23 570 / 4 126
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia techniczna</b>					
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.agh.edu.pl">www.agh.edu.pl</a>					
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowo-dydaktyczni, administracyjni, studenci i doktoranci.					
<b>Problem do rozwiązania</b>	Z myślą o bezpiecznym powrocie na uczelnię w AGH w czerwcu wystartowała kampania promująca i zachęcająca do szczepień. Hasło promujące szczepienia to „Ufamy nauce”.					
<b>Opis praktyki</b>	Celem kampanii jest pokazanie, że całej społeczności AGH zależy na jak najszybszym powrocie do nauki i pracy stacjonarnej. Od stopnia wyszczepienia zależy to, w jakiej formie rozpocznie się nowy rok akademicki. Kampania ma pokazywać także, że wszystkie grupy pracujące i kształcące się na co dzień w Akademii korzystają ze szczepień oraz zachęcają do tego innych. Do szczepień oraz korzystania z osiągnięć nauki namawiają studenci działający w najważniejszych organizacjach na AGH oraz pracownicy zarówno naukowo-dydaktyczni, jak i administracyjni.					
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.					
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	O kampanii promującej szczepienia w AGH informowały media branżowe, lokalne oraz inne instytucje, m.in. NFZ Małopolska.					
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	W ramach akcji planowane są dalsze działania promocyjne, jak również ciekawe wywiady ze społecznością uczelni dotyczące tematyki akcji.					

## POPRAWA BEZPIECZEŃSTWA ZDROWOTNEGO SPOŁECZNOŚCI W REGIONIE

### Akademia Kaliska im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego



2 930 / 441

Typ/profil uczelni **Niepubliczna/państwowa wyższa szkoła zawodowa**

Strona internetowa **[www.akademia.kalisz.pl](http://www.akademia.kalisz.pl)**

Główni odbiorcy praktyki  
Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania** Zbyt mała liczba punktów szczepień w regionie i brak odizolowanych miejsc do stacjonowania zespołów ratownictwa medycznego zwiększały ryzyko rozprzestrzeniania się wirusa.

**Opis praktyki** Dom gościnny „Wojaczek”, znajdujący się na terenie kampusu studenckiego, został udostępniony przez Akademię Kaliską pogotowiu ratunkowemu w listopadzie 2020 r. Dyslokacja zespołów ratownictwa medycznego pozwala zmniejszyć ryzyko rozprzestrzeniania się wirusa i możliwość zarażenia ratowników.

Ponadto w kwietniu 2021 r. na terenie uczelni, zgodnie z decyzją wielkopolskiego oddziału Narodowego Funduszu Zdrowia, zorganizowano punkt szczepień powszechnych. W funkcjonowanie punktu szczepień zaangażowanych jest kilkadziesiąt osób: studenci wolontariusze, pracownicy uczelni, ochotnicza straż pożarna, straż miejska, pracownicy Urzędu Miasta Kalisza oraz podmiot leczniczy KIDS CLINIC s.c.

**Partnerzy praktyki** Administracja rządowa, administracja pozarządowa, biznes.

**Osiągnięte rezultaty** Punkt szczepień powszechnych działa w Akademii Kaliskiej od 10 maja 2021 r. Dziennie może zostać zaszczepionych tutaj ok. 400 osób, punkt działał będzie przez co najmniej 14 tygodni. W pierwszym tygodniu zaszczepiło się 1561 osób. Do 24 maja 2021 r. w punkcie zaszczepiono 3384 osoby.

**Planowane kierunki rozwoju** Praktyka jest działaniem podjętym na skutek wystąpienia zjawisk kryzysowych w otoczeniu zewnętrznym. Uczelnia reaguje na potrzeby interesariuszy i elastycznie dostosowuje do nich swoją aktywność.

## IGNACJAŃSKIE CENTRUM WOLONTARIATU

### Akademia Ignatianum w Krakowie



3 500 / 440

Typ/profil uczelni **Niepubliczna/uczelnia pedagogiczno-humanistyczno-społeczna**

Strona internetowa **[www.ignatianum.edu.pl](http://www.ignatianum.edu.pl)**

Główni odbiorcy praktyki  
Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania** Umożliwienie kontaktu pomiędzy osobami potrzebującymi pomocy i osobami chętnymi do pomocy w ramach wolontariatu.

**Opis praktyki** Centrum gromadzi chętnych do pomocy potrzebującym wolontariuszy z Akademii Ignatianum w Krakowie. Jego zadaniem jest inicjowanie i organizowanie działań wolontariackich oraz ich promowanie. Integruje wszystkich zaangażowanych w pomoc wolontariacką i dzieli się doświadczeniem zdobytym na polu wolontariackim. Upowszechnia w społeczności akademickiej i poza nią ideę pracy wolontariackiej w duchu ignacjańskiego MAGIS. Podejmuje również współpracę z organizacjami i instytucjami spoza Akademii Ignatianum w Krakowie, jak również działania zlecane przez Rektora lub Senat Akademii.

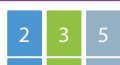
**Partnerzy praktyki** Lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.

**Osiągnięte rezultaty** Wolontariusze biorą udział w takich akcjach jak: „Zostań Świętym Mikołajem” we współpracy z Małopolskim Hospicjum dla Dzieci, praca w Krakowskim Domu Pomocy Społecznej dla osób chorych psychicznie, „Popatrz w oczy dziecka” dla Małopolskiego Hospicjum dla Dzieci, „Potrzyмай Seniora za rękę” – pomoc dla seniorów, którzy nie mogą opuszczać swoich domów.

**Planowane kierunki rozwoju** Projekt będzie kontynuowany.

## UNIWERSYTECKI OŚRODEK WSPARCIA I ROZWOJU OSOBISTEGO

## Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu



20 761 / 4 401

Typ/profil uczelni	Publiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://www.umk.pl">www.umk.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Studenci, doktoranci i pracownicy UMK.
Problem do rozwiązania	Wsparcie dla społeczności doktoranckiej, pracowniczej i studenckiej w radzeniu sobie z problemami, w tym z trudnościami wynikającymi z nierównego traktowania i niewłaściwych postaw etycznych.
Opis praktyki	Uniwersytecki Ośrodek Wsparcia i Rozwoju Osobistego został utworzony jako odpowiedź na potrzeby i problemy zgłaszane od wielu lat przez studentów i pracowników UMK. Celem jego istnienia jest wspieranie starań o uczynienie z UMK przyjaznego miejsca do pracy i studiowania, ponieważ badania realizowane w systemie zapewniania jakości kształcenia i warunków pracy wskazują na rosnące obciążenia osób należących do społeczności w sferze emocji, trudności w radzeniu sobie ze stresem i nowymi sytuacjami (jak np. lockdown). Wiele osób odczuwa także potrzebę wsparcia prorozwojowego.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Stałe, bieżące wsparcie psychologiczne i psychiatryczne dla społeczności doktoranckiej, pracowniczej i studenckiej, szkolenia prorozwojowe dla osób zainteresowanych i stale modyfikowana baza literatury prorozwojowej.
Planowane kierunki rozwoju	Zwiększanie liczby specjalistek i specjalistów wspierających pracę ośrodka, poszerzanie oferty szkoleń i innych działań prorozwojowych.

## PORADNIA PSYCHOLOGICZNO-PEDAGOGICZNA

## Akademia Ignatianum w Krakowie

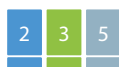


3 500 / 4 400

Typ/profil uczelni	Niepubliczna/uczelnia pedagogiczna
Strona internetowa	<a href="http://www.ignatianum.edu.pl">www.ignatianum.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy, studenci.
Problem do rozwiązania	Adaptacyjne problemy psychiczne niektórych studentów i pracowników AIK.
Opis praktyki	Poradnia psychologiczno-pedagogiczna jest międzywydziałową jednostką Akademii Ignatianum. Świadczy pomoc studentom i pracownikom akademickim i administracyjnym. Zadaniem poradni jest diagnoza psychologiczna i pedagogiczna, poradnictwo, pomoc psychologiczna, coaching, logopedia oraz psychoterapia krótkoterminowa.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Studenci i pracownicy korzystają z poradni od 10 lat.
Planowane kierunki rozwoju	Kontynuacja działalności poradni. Rozpowszechnianie informacji o obszarach jej działania.

# BIURO DS. DOBROSTANU (WELLBEING OFFICE) – DORAŻNE WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, PROMOCJA DBAŁOŚCI O ZDROWIE PSYCHICZNE ORAZ WSPIERANIE OSOBISTEGO DOBROSTANU SPOŁECZNOŚCI ALK

## Akademia Leona Koźmińskiego







7 100 / 430

<b>Typ/profil uczelni</b>	Niepubliczna/uczelnia ekonomiczna
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.kozminski.edu.pl">www.kozminski.edu.pl</a>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowo-dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Zapewnienie wsparcia psychologicznego dla społeczności akademickiej, ustalenie potrzeb studentów i sposobów ich wspierania oraz zapewnienie opieki studentom w procesie dydaktycznym dla lepszego funkcjonowania psychologicznego.
<b>Opis praktyki</b>	W marcu 2020 r. w związku z przejściem na zdalny tryb nauczania w ALK uruchomiono telefoniczne konsultacje w formie doraźnego wsparcia psychologicznego dla społeczności akademickiej. Ze względu na rosnące zapotrzebowanie na działania, które wspierają funkcjonowanie studentów, zostało utworzone Wellbeing Office (Biuro ds. dobrostanu), które od stycznia 2021 r. działa w ramach projektu Uczelnia Dostępna. Najważniejszymi celami projektu jest reagowanie w sytuacjach trudnych, promowanie dbałości o formę psychofizyczną, wspieranie rozwoju studentów i pracowników ALK oraz zwiększanie świadomości potrzeb psychologicznych.
<b>Partnerzy praktyki</b>	Organizacje pozarządowe, inna uczelnia, biznes.
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	W okresie od połowy marca 2020 r. do maja 2021 r. udzielono wsparcia w postaci ok. 280 rozmów telefonicznych lub online (we wcześniej ustalonym ze studentem terminie lub w czasie dyżurów).
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	<p>Wprowadzenie usługi indywidualnych konsultacji ze specjalistą – umożliwienie studentom i pracownikom korzystania z profesjonalnego wsparcia psychologicznego/psychiatrycznego.</p> <p>Przeprowadzenie spotkań ze specjalistami: psychoterapeutą, ekspertem ds. żywienia, ekspertem od oddechu.</p> <p>Współpraca z zewnętrznymi organizacjami i specjalistami, których działania mogą mieć wpływ na dobrostan społeczności akademickiej ALK przy współorganizacji wydarzeń: zajęcia sportowe oraz techniki redukcji stresu i zarządzania energią; porady dietetyczne lub warsztaty kulinarne; spotkania na temat funkcjonowania w rzeczywistości wirtualnej.</p> <p>Przeprowadzenie kampanii informacyjnej o możliwościach wsparcia psychologicznego na Uczelni i poza nią.</p>


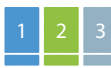



## ZAPEWNIENIE POMOCY PSYCHOLOGICZNEJ ORAZ USŁUG TŁUMACZA POLSKIEGO JĘZYKA MIGOWEGO DLA STUDENTÓW I DOKTORANTÓW AKADEMII MORSKIEJ W SZCZECINIE

### Akademia Morska w Szczecinie

				2 559 / 621
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia morska</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.am.szczecin.pl">www.am.szczecin.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Problemy emocjonalne i adaptacyjne studentów z zagranicy, brak zaangażowania studentów niepełnosprawnych w życie społeczności akademickiej.			
<b>Opis praktyki</b>	Od 2021 r. w AMS działa Akademickie Centrum Wsparcia (ACW), którego zadaniem jest m.in. wsparcie studentów poprzez zapewnienie im pomocy psychologicznej. W celu realizacji tego zadania AMS zatrudnia w pełnym wymiarze godzin psychologa. ACW pełni również rolę punktu informacyjnego we współpracy z Działem ds. Obcokrajowców i Wymiany Międzynarodowej.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Organizacje pozarządowe.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	W okresie od 1 czerwca do 30 września 2021 r. z usług psychologa skorzystało 56 studentów. W roku akademickim 2020/2021 tłumacz języka migowego towarzyszył dwóm studentom niesłyszącym podczas zajęć dydaktycznych oraz przy załatwianiu wielu formalności w uczelni. Jedna z tych osób złożyła egzamin inżynierski i uzyskała dyplom inżyniera w czerwcu 2021 r. Tłumacz języka migowego brał udział w nagrywaniu filmów reklamowych uczelni. Jest także dostępny dla kandydatów na studia podczas rekrutacji.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Powołanie sekcji wolontariatu w ramach ACW.			

## UDZIAŁ W PROGRAMIE MISTRZOWIE DYDAKTYKI I WDRAŻANIE TUTORINGU W PROGRAMACH STUDIÓW I PRAKTYCE AKADEMICKIEJ

### Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej

					4 824 / 429
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia pedagogiczna</b>				
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.aps.edu.pl">www.aps.edu.pl</a>				
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci.				
<b>Problem do rozwiązania</b>	Indywidualne, osobiste podejście do studenta, możliwość budowania relacji i wspierania biografii edukacyjnej i zawodowej studentów poprzez identyfikację ich talentów i zainteresowań, jak również zwiększone wsparcie w realizacji planów i rozwoju osobistego przez całe życie.				
<b>Opis praktyki</b>	Program doskonalenia kadr w zakresie tutoringów, mentoringów, pozyskiwania dostępu do światowych standardów best practice, nowoczesnych metod nauczania i uczenia się. Program umożliwia obejmowanie tutoringami indywidualnym 74 studentów oraz stopniowe wdrażanie tutoringów do programów studiów, poszerzając dostępność tutoringów oraz doskonaląc kompetencje tutorów. Tutoring na stałe pozostanie w praktyce uczelnianej, w nowoczesnej formule. Ponadto uczelnia przewodniczy nieformalnym sieciom tutorskim w całym kraju i stworzyła forum dla osób zarządzających tutoringami w uczelniach polskich.				
<b>Partnerzy praktyki</b>	Administracja rządowa; inna uczelnia.				
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Studenci już na pierwszym roku licencjatu uczestniczą w konferencjach międzynarodowych, biorą udział w zespołach badawczych, angażują się w pisanie naukowe, rozwijając warsztat pisarski. Zauważalne znacznie większe zaangażowanie w działalność społeczną, wolontariat, aktywność w 17 kołach naukowych działających w uczelni. Działa Komisja ds. Tutoringu, która opracowuje ścieżkę wsparcia tutorskiego dla studentów od początku ich studiów.				
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Wdrożenie praktyki tutoringów indywidualnych jako stałego elementu programów studiów oraz promowanie praktyki działań tutorskich podczas zajęć o zróżnicowanym charakterze.				

## PARTYCYPACYJNY PROCES WYZNACZANIA DŁUGOTERMINOWYCH CELÓW WSPÓLNOTY AKADEMICKIEJ

### Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie



1 049 / 414

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia artystyczna
Strona internetowa	<a href="http://www.asp.krakow.pl">www.asp.krakow.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowi i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna, kadra zarządzająca wszystkich szczebli Akademii.
Problem do rozwiązania	Brak integracji społeczności akademickiej wokół wspólnoty celów.
Opis praktyki	Do procesu tworzenia strategii ASP na lata 2021–2030 zaproszono instytucję zewnętrzną, która przeprowadziła szereg spotkań, konsultacji oraz warsztatów.
Partnerzy praktyki	Administracja samorządowa; Małopolski Instytut Kultury, instytucja kultury Województwa Małopolskiego.
Osiągnięte rezultaty	<p>Uzyskano możliwie szeroki konsensus wokół przyjętych założeń, zwiększono zaangażowanie społeczności akademickiej w proces długofalowego planowania oraz uzyskano i wprowadzono pomysły zgłoszone przez różne środowiska przede wszystkim tworzące społeczność uczelni.</p> <p>Zidentyfikowano szanse i zagrożenia ASP, jak również określono wspólnie mocne strony instytucji, szczególnie istotne dla jej rozwoju, oraz słabe strony.</p> <p>Efektom działań była gotowość uczestników konsultacji do komunikowania o problemach, dostrzeżonych brakach czy potrzebach.</p> <p>Zebrane informacje stały się bazą do opracowania strategii uczelni na lata 2021–2030, przyjętej w czerwcu br. przez senat uczelni.</p>
Planowane kierunki rozwoju	Planuje się stosować jako zasadę dla przygotowywania wszelkich długoterminowych decyzji systemowe określanie propozycji i wypracowywanie rozwiązań z przedstawicielami wszystkich grup społeczności Akademii oraz partnerami zewnętrznymi.

## EKSPRES MATURALNY

### Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej







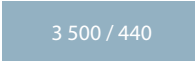
4 088 / 570

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.ath.bielsko.pl">www.ath.bielsko.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Pandemia i nauka zdalna spowodowały utrudnienia w realizacji materiału dydaktycznego na poziomie szkoły średniej, w szczególności w klasach maturalnych.
Opis praktyki	Ekspres maturalny jest realizowany przez uczelnię od kilku lat. To szybkie powtórki przed egzaminem dojrzałości z najważniejszych przedmiotów maturalnych. Praktyka skierowana jest do wszystkich uczniów klas maturalnych, w szczególności ze szkół z regionu Podbeskidzia. Maturzyści otrzymują materiały dydaktyczne z języka polskiego, matematyki, biologii, chemii, informatyki, jak również materiały dodatkowe, np. podpowiedzi, jak zarządzać swoim czasem. Materiał ekspresu maturalnego przygotowany jest w sposób przystępny dla docelowego odbiorcy. Obejmuje teksty, prezentacje oraz filmy ilustrujące omawiane zagadnienia.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Ekspres maturalny cieszy się zainteresowaniem ze strony maturzystów, o czym świadczą statystyki odwiedzin strony internetowej. Co roku strona internetowa odwiedzana jest przez setki zainteresowanych osób.
Planowane kierunki rozwoju	Kontynuacja praktyki w kolejnym roku akademickim.







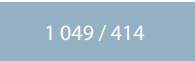
## AKCJA CHARYTATYWNA „DAJ WŁOS – ZMIENŃ LOS”

### Akademia Ignatianum w Krakowie

				
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/uczelnia pedagogiczno-humanistyczno-społeczna</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.ignatianum.edu.pl">www.ignatianum.edu.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Obniżona jakość życia pacjentów onkologicznych.			
<b>Opis praktyki</b>	Akcja została podjęta we współpracy z Fundacją Rak'n'Roll. Miała na celu zachęcenie do oddawania włosów na peruki dla osób przechodzących chemioterapię.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Biznes, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Anonimowi darczyńcy ze wspólnoty akademickiej AIK oddali włosy w celu stworzenia z nich peruk dla pacjentów onkologicznych.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Akcja będzie kontynuowana.			

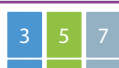
## WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE DLA STUDENTÓW, DOKTORANTÓW I PRACOWNIKÓW ASP W KRAKOWIE

### Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie

				
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia artystyczna</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.asp.krakow.pl">www.asp.krakow.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Zauważalne i nasilające się problemy natury psychologicznej głównie wśród studentów Akademii, często skutkujące trudnościami w realizacji programu studiów oraz koniecznością wnioskowania o urlop dziekański.			
<b>Opis praktyki</b>	Uruchomienie dyżurów psychologicznych w formie stacjonarnej na terenie uczelni oraz w formie konsultacji online stanowi odpowiedź na rosnącą od pewnego czasu liczbę studentów i doktorantów (ale też pracowników), którzy borykają się z problemami i trudnościami natury psychologicznej. Problemy te nasiliły się jeszcze z nastaniem pandemii, stąd też uczelnia podjęła działania, które mają na celu zapewnienie wsparcia członkom społeczności akademickiej w tym obszarze. W roku akademickim 2020/2021 ASP w Krakowie umożliwiła studentom, doktorantom i pracownikom udział w bezpłatnych, indywidualnych konsultacjach z psychologiem.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	W okresie od października 2020 r. do końca czerwca 2021 r. odbyło się łącznie 130 godzin konsultacji dla studentów, doktorantów i pracowników ASP w Krakowie, z czego 58 godzin odbyło się w formie dyżurów stacjonarnych, a 72 godziny w formie dyżurów online. Wśród osób korzystających z konsultacji zdecydowanie przeważali studenci. Część studentów skorzystała z konsultacji 2 lub 3 razy. Ponadto każda osoba uczestnicząca w konsultacjach została poinformowana o możliwości uzyskania wsparcia poza uczelnia oraz o dalszych miejscach, do których może zgłosić.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Uczelnia planuje utrzymać konsultacje psychologiczne w kolejnym roku akademickim i rozważa podjęcie współpracy z poradnią zdrowia psychicznego.			

## REGIONALNY HUB INNOWACJI SPOŁECZNYCH (SOCIAL INNOVATION HUB)

## Akademia WSB



7 291 / 318

Typ/profil uczelni **Niepubliczna/akademia**Strona internetowa **[www.wsb.edu.pl](http://www.wsb.edu.pl)**

Główni odbiorcy praktyki Studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

Problem do rozwiązania Trudności ze znalezieniem miejsca pracy przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym osoby w wieku 50+, osoby z niepełnosprawnościami czy osoby wchodzące na rynek pracy.

Opis praktyki Hub jest miejscem, gdzie przedstawiciele wielu pokoleń otrzymują wsparcie treningowe i mentoringowe przy realizacji pomysłów na innowacyjne inicjatywy społeczne, które docelowo zapewnią im zatrudnienie i zarobek. Jest to miejsce szkolenia ekspertów i mentorów w zakresie wdrażania innowacji społecznych i pracy z przedstawicielami grup docelowych oraz międzynarodowej wymiany dobrych praktyk i współpracy przy wdrażaniu innowacji i biznesów społecznych.

Partnerzy praktyki Administracja samorządowa, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe, inna uczelnia.

Osiągnięte rezultaty Inicjatywa grupy studentów Uniwersytetu Trzeciego Wieku działającego w Akademii WSB zdobyła I nagrodę w kategorii najbardziej kreatywnego pomysłu podczas niedawnych międzynarodowych targów innowacji społecznych, w których wzięło udział ponad 200 ekspertów i gości z całej Europy. Wydarzenie to zorganizowano w ramach projektu IN SITU, którego Akademia WSB jest partnerem, razem z Województwem Śląskim i instytucjami z Austrii, Chorwacji, Niemiec, Słowenii i Włoch. Zwycięzcy przygotowali i wdrożyli w życie na terenie Dąbrowy Górniczej, Sosnowca oraz Czeladzi plan zbudowania i rozlokowania budek dla ptaków, specjalnie zabezpieczonych przed drapieżnikami.

Planowane kierunki rozwoju Dzięki elastycznej formule do Hubu mogą dołączać nowi uczestnicy i interesariusze, którzy będą wdrażać nowe pomysły w zależności od zapotrzebowania w regionie.

## WSPARCIE ZAWODOWE DLA STUDENTÓW, DOKTORANTÓW I ABSOLWENTÓW

## Akademia Techniczno – Humanistyczna w Bielsku – Białej



4 088 / 570

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia techniczna**Strona internetowa **[www.ath.bielsko.pl](http://www.ath.bielsko.pl)**

Główni odbiorcy praktyki Studenci i doktoranci.

Problem do rozwiązania Studia przygotowują studentów w ramach wybranego kierunku do podjęcia pracy w określonym obszarze, z wykorzystaniem nabytej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Wejście na rynek zawodowy wiąże się np. z umiejętnością przygotowania CV czy też dobrej prezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej. Na te potrzeby odpowiada przedmiotowa praktyka.

Opis praktyki Wsparcie zawodowe dla studentów, doktorantów i absolwentów organizowane jest przez Biuro Karier ATH. Biuro Karier jest miejscem, które służy pomocą i wsparciem dla studentów, doktorantów oraz absolwentów, rozpoczynających pierwsze kroki na rynku pracy. W ramach jego działalności każdy może na bieżąco zapoznać się z aktualnymi ofertami pracy, zapisać na bezpłatne szkolenia oraz skonsultować się z doradcą zawodowym. Biuro Karier organizuje również Targi Pracy.





Partnerzy praktyki Brak.

Osiągnięte rezultaty Inicjatywy Biura Karier ATH cieszą się dużym zainteresowaniem ze strony adresatów. W obecnym trybie pracy świadczą o tym liczne spotkania i odwiedziny na platformach e-learningowych.

Planowane kierunki rozwoju Kontynuacja działań w kolejnym roku akademickim.








## POMOC PSYCHOLOGICZNA DLA STUDENTÓW I PRACOWNIKÓW COLLEGIUM CIVITAS

### Collegium Civitas

				2 805 / 129
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/profil społeczny</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.civitas.edu.pl">www.civitas.edu.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy, dydaktyczni i administracji, studenci i doktoranci.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Przedłużająca się izolacja społeczna spowodowana ograniczeniami związanymi z pandemią SARS-CoV-2 sprawiła, że wielu studentów wciąż borykało się z trudnościami natury psychicznej, poczuciem niepewności i nadmiernym stresem. Podobne problemy zaczęli zgłaszać także pracownicy uczelni. Praca zdalna, konieczność łączenia obowiązków pracowniczych i domowych, często w tym samym czasie, okazała się bardzo dużym obciążeniem dla wielu osób.			
<b>Opis praktyki</b>	<p>Pomoc psychologiczna dla studentów stanowiła kontynuację rozpoczętych działań. Z konsultacji korzystali studenci, którzy przeżywali trudności ze względu na zwiększony poziom stresu, lęku, napięcia, mający problemy emocjonalne, trudności w relacjach z innymi ludźmi, poszukujący wsparcia w sytuacjach kryzysowych.</p> <p>Zgodnie z założeniami programu każda indywidualna konsultacja online trwała do 50 minut, a każdy student miał prawo do 3 takich bezpłatnych konsultacji w roku akademickim.</p> <p>Pomoc psychologiczna dla pracowników została uruchomiona w tym roku akademickim. Konsultacje prowadzone były przez zewnętrznego psychologa.</p>			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Wszyscy studenci Collegium Civitas od listopada 2020 r. mieli możliwość skorzystania z trzech bezpłatnych konsultacji psychologiczno-coachingowych. Od listopada 2020 r. do maja 2021 r. łącznie zostały przeprowadzone 233 konsultacje. Wszyscy pracownicy uczelni mieli możliwość skorzystania z trzech bezpłatnych konsultacji z psychologiem. Z tej formy wsparcia skorzystało 9 osób.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Planowana jest kontynuacja programu pomocy psychologicznej dla studentów.			






## CZYSZE BESKIDY

### Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej

							4 088 / 570
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia techniczna</b>						
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.ath.bielsko.pl">www.ath.bielsko.pl</a>						
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.						
<b>Problem do rozwiązania</b>	Beskidzkie szlaki turystyczne są miejscami cieszącymi się dużym zainteresowaniem turystów. Niestety, część z nich jest po sezonie turystycznym zaśmiecona, co jest zagrożeniem dla środowiska naturalnego, jak również zmniejsza walory tych miejsc.						
<b>Opis praktyki</b>	Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej była po raz drugi organizatorem ekologicznej akcji „Czyste Beskidy”, której głównym przesłaniem jest społeczna edukacja proekologiczna oraz sprzątnięcie beskidzkich szlaków. Dokładnie po 2 latach od pierwszego podobnego wydarzenia pracownicy i studenci ATH wraz z mieszkańcami Bielska-Białej i okolic ponownie wyruszyli w góry, by po sezonie wakacyjnym zabrać odpady. Partnerem merytorycznym październikowego wydarzenia było krakowskie Stowarzyszenie „Czysta Polska” wraz z siostrzaną akcją „Czyste Tatry”.						
<b>Partnerzy praktyki</b>	Lokalna społeczność, organizacje pozarządowe, biznes.						
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	W wydarzeniu uczestniczyło łącznie 800 osób i udało się zebrać około pół tony śmieci.						
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Planowana jest kontynuacja praktyki jesienią tego roku.						





## DIAGNOZA I ROZWÓJ ODPORNOŚCI PSYCHICZNEJ STUDENTÓW AKADEMII WSB

### Akademia WSB

					7 291 / 318
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/akademia</b>				
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.wsb.edu.pl">www.wsb.edu.pl</a>				
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci.				
<b>Problem do rozwiązania</b>	Niska świadomość społeczna na temat działań wzmacniających odporność psychiczną i jej związku z efektywnością osobistą, edukacyjną oraz zawodową.				
<b>Opis praktyki</b>	<p>AWSB wprowadziła do programów studiów zajęcia poświęcone rozwojowi odporności psychicznej. Projekt obejmował 3 etapy:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. diagnoza poziomu odporności psychicznej za pomocą psychologicznego testu MTQ48 i wygenerowanie 3 indywidualnych raportów;</li> <li>2. udział studentów w zajęciach na temat metod rozwoju odporności psychicznej;</li> <li>3. indywidualne spotkanie z konsultantem, którego celem jest omówienie wyników uzyskanych w teście i zaplanowanie ścieżki rozwoju.</li> </ol>				
<b>Partnerzy praktyki</b>	Stowarzyszenie Absolwentów i Studentów AWSB.				
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	<p>Do tej pory w programie rozwoju odporności psychicznej wzięło udział 500 studentów. Zebrane dane ilościowe, dotyczące poziomu odporności psychicznej, zostały skorelowane w ramach programu badawczego z takimi zmiennymi, jak wiek, płeć, średnia ocen ze studiów czy terminowość ukończenia studiów. Ewaluacja projektu pokazała, że zajęcia z rozwoju odporności psychicznej spotkały się z dużym zainteresowaniem wśród studentów i są jednymi z najwyższej ocenianych zajęć dydaktycznych.</p> <p>W ramach projektu opracowano także kurs e-learningowy będący wsparciem zajęć prowadzonych w formule synchronicznej, ale także dostarczający dodatkowych materiałów w postaci artykułów, materiałów audio i video, poszerzających omawiane zagadnienia. W ramach kursu uruchomiono także fora tematyczne.</p>				
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Analiza danych w ramach wspomnianego projektu badawczego, wdrożenie zajęć z zakresu rozwoju odporności w ramach większości kierunków studiów, promocja projektu w środowisku akademickim.				






## MAZOWIECKI UNIWERSYTET DZIECIĘCY

### Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

				7 844/783
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/państwowa wyższa szkoła zawodowa</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://mazowiecka.edu.pl">mazowiecka.edu.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Misją Mazowieckiego Uniwersytetu Dziecięcego jest zaszczepianie w dzieciach i młodzieży miłości do nauki, rozbudzanie ich naturalnej ciekawości świata oraz зараżanie pasją do pogłębiania wiedzy.			
<b>Opis praktyki</b>	Uniwersytet dziecięcy to zabawa w studiowanie, dzięki której dzieci w wieku 6–12 lat mogą zobaczyć, jak wygląda „doroste” studiowanie. Mali studenci biorą udział w specjalnie przygotowanych wykładach i warsztatach. Wykładowcami są prawdziwi profesorowie, doktorzy, naukowcy, podróżnicy i odkrywcy.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Popularyzacja wiedzy i nauki, w tym również osiągnięć naukowych pracowników mazowieckiej Uczelni Publicznej w Płocku, inspirowanie dzieci, kształtowanie osobowości człowieka poszukującego – człowieka odkrywcy.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Wzmocnienie współpracy MUD ze studenckimi kołami naukowymi. Poszerzenie oferty edukacyjnej MUD o warsztaty z informatyki, badań fizycznych na Wydziale Nauk o Zdrowiu oraz o zajęcia z języka angielskiego, socjologii, ekonomii, matematyki, plastyki, techniki, muzyki.			







## DORADZTWO PSYCHOLOGICZNE I ZAWODOWE DLA STUDENTÓW

## Collegium Civitas

					2 805 / 129
Typ/profil uczelni	Niepubliczna/profil społeczny				
Strona internetowa	<a href="http://www.civitas.edu.pl">www.civitas.edu.pl</a>				
Główni odbiorcy praktyki	Studenci, doktoranci i absolwenci.				
Problem do rozwiązania	Poszukiwanie przez studentów i absolwentów uczelni praktyk/pracy, przygotowanie do rekrutacji, zmiany/podjęcia pracy i praktyk, definiowanie predyspozycji, kompetencji i preferencji zawodowych.				
Opis praktyki	Prowadzenie indywidualnych sesji doradztwa i webinarów grupowych online. W trakcie sesji indywidualnych studenci oraz absolwenci otrzymywali wsparcie w określeniu celu zawodowego, preferencji, kompetencji oraz predyspozycji zawodowych. Podczas grupowych sesji natomiast przekazywana była wiedza na temat aktualnego rynku pracy i efektywnych sposobów poszukiwania pracy.				
Partnerzy praktyki	Brak.				
Osiągnięte rezultaty	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wzmocnienie wśród studentów świadomości dotyczących zjawisk na rynku pracy z uwzględnieniem sytuacji pandemii SARS-CoV-2.</li> <li>2. Zwiększenie umiejętności efektywnego poszukiwania pracy i przygotowania do wszystkich etapów procesu rekrutacyjnego.</li> <li>3. Przyswojenie zasad tworzenia skutecznych dokumentów aplikacyjnych.</li> <li>4. Zwiększenie świadomości nt. własnych kompetencji, preferencji i predyspozycji zawodowych, a co za tym idzie – podejmowanie bardziej trafnych decyzji związanych z wyborem celu zawodowego.</li> </ol>				
Planowane kierunki rozwoju	Planowana jest kontynuacja programu w ramach działań prowadzonych przez Centrum Karier CC.				

## ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ W DZIAŁANIA W FORMIE RÓŻNORODNYCH PROJEKTÓW STRATEGICZNYCH, REWITALIZACYJNYCH, SPOŁECZNYCH I ŚRODOWISKOWYCH W RAMACH CENTRUM ROZWOJU REGIONALNEGO AKADEMII WSB

## Akademia WSB

						7 291/318
Typ/profil uczelni	Niepubliczna/akademia					
Strona internetowa	<a href="http://www.wsb.edu.pl">www.wsb.edu.pl</a>					
Główni odbiorcy praktyki	Studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.					
Problem do rozwiązania	Brak angażowania społeczności akademickiej w problemy otoczenia społeczno-gospodarczego i budowania współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego.					
Opis praktyki	<p>Zaangażowanie społeczności akademickiej w opracowanie systemu dokumentów rozwoju lokalnego składającego się ze strategii rozwoju miasta oraz zbioru programów wdrożeniowych określonych w trakcie prac nad strategią.</p> <p>Metodyka pracy w zakresie angażowania społeczności akademickiej oraz otoczenia społeczno-gospodarczego obejmuje prace warsztatowe, badania ankietowe, badania ilościowe, analizę dokumentów w relacji ze strategią i programami, relacje ze strategią, analizę podmiotów lokalnych, główne procesy i wyzwania powiązane z dziedziną objętą programem, kierunki szczegółowe lub typy projektów.</p>					
Partnerzy praktyki	Administracja samorządowa, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.					
Osiągnięte rezultaty	Współpraca z wieloma miastami np. Dąbrową Górniczą czy Siemianowicami Śląskimi. W prace zaangażowani byli studenci i pracownicy naukowcy Akademii WSB.					
Planowane kierunki rozwoju	Rozszerzenie współpracy na kolejne miasta, mocniejsze zaangażowanie NGO-sów i społeczności lokalnej. Zaangażowanie studentów wydziałów zamiejscowych Akademii WSB.					

## ATH POMAGA

## Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej



4 088 / 570

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia techniczna**

Strona internetowa **[www.ath.bielsko.pl](http://www.ath.bielsko.pl)**

Główni odbiorcy praktyki Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania** Pandemia spowodowała znaczący wzrost zapotrzebowania na sprzęt ochronny dla medyków. Jednym z deficytowych produktów okazały się przyłbice. Pracownicy i studenci ATH rozpoczęli ich produkcję.

**Opis praktyki** Za pomocą drukarek 3D dostępnych na Wydziale Budowy Maszyn i Informatyki ATH produkowane były przyłbice, które zmniejszają ryzyko zarażenia się drobnoustrojami w kontakcie z pacjentem. Składają się one z czterech części, są łatwe w montażu oraz dezynfekcji. Dodatkowo drukowane są również złączki filtrów stosowane w maskach 3M. Uzupełnianie sprzętu medycznego było kluczowe w walce z pandemią w kolejnych falach.

Partnerzy praktyki Lokalna społeczność, biznes.

**Osiągnięte rezultaty** Dzięki tej praktyce setki sztuk potrzebnego sprzętu medycznego trafiło do medyków w szpitalach w regionie Podbeskidzia.

**Planowane kierunki rozwoju** Praktyka realizowana była przez kilka tygodni. Ewentualna kontynuacja uzależniona jest od rozwoju sytuacji pandemicznej.

DOLNOŚLĄSKA AKADEMIA DZIECI, MŁODZIEŻY I RODZICÓW –  
BEZPŁATNE WARSZTATY Z NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI DSW

## Dolnośląska Szkoła Wyższa



4 329 / 163

Typ/profil uczelni **Niepubliczna/uczelnia akademicka**

Strona internetowa **[www.dsw.edu.pl](http://www.dsw.edu.pl)**

Główni odbiorcy praktyki Pracownicy naukowo-dydaktyczni, pracownicy administracji, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania** Celem DADMiR jest podnoszenie kompetencji uczniów i dorosłych uczestników warsztatów edukacyjnych oraz budowa przyjaznych relacji pomiędzy społecznością akademicką uczelni a jej otoczeniem przez oferowanie różnorodnych zajęć realizowanych przez wykładowców Dolnośląskiej Szkoły Wyższej poza campusem.

**Opis praktyki** W ramach DADMiR wypracowano koncepcję warsztatów i kursów edukacyjnych dla odbiorców różnych grup wiekowych w postaci: DAD – Dolnośląskiej Akademii Dzieci (3 edycje po 4 spotkania), DAM – Dolnośląskiej Akademii Młodzieży (16 warsztatów), DAR – Dolnośląskiej Akademii Rodziców (16 warsztatów). Zajęcia dotyczące ważnych współczesnych problemów: wychowawczych, pedagogicznych, medialnych, bezpieczeństwa itp., odbywały się w szkołach powiatu wrocławskiego oraz województwa dolnośląskiego. Eksperti – wykładowcy Dolnośląskiej Szkoły Wyższej – oferowali interaktywne, warsztatowe spotkania poświęcone zwłaszcza bieżącym zagadnieniom dnia codziennego.



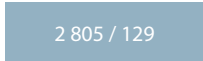
Partnerzy praktyki Administracja rządowa, lokalna społeczność.

**Osiągnięte rezultaty** W kursach edukacyjnych Dolnośląskiej Akademii Dzieci, Młodzieży i Rodziców w latach 2018-2021 udział wzięło ok. 600 uczniów (w wieku 6-16 lat) i osób dorosłych (160 rodziców, nauczycieli) z województwa dolnośląskiego. W okresie pandemii zajęcia odbywały się zdalnie. Wypracowanych zostało ok. 15 scenariuszy zajęć, w których przygotowanie zaangażowało się 10 wykładowców Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.

**Planowane kierunki rozwoju** Planowane są kursy Dolnośląskiej Akademii Dzieci, Młodzieży i Rodziców w ramach interaktywnych zajęć online.



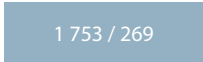
## PROGRAM „BUDDY” – WSPARCIE DLA STUDENTÓW ZAGRANICZNYCH

## Collegium Civitas

		
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/profil społeczny</b>	
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.civitas.edu.pl">www.civitas.edu.pl</a>	
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci.	
<b>Problem do rozwiązania</b>	Zagraniczni studenci w początkowym etapie studiowania mogą odczuwać dużą niepewność związaną nie tylko z nowym etapem w życiu, nową uczelnią, ale także mniej lub bardziej odmienną kulturą. Celem programu jest wsparcie procesu adaptacji nowo przybyłych studentów zagranicznych poprzez ułatwienie im integracji z innymi członkami społeczności uczelni oraz poznanie Warszawy i studenckich zwyczajów.	
<b>Opis praktyki</b>	W celu pomocy studentom zagranicznym rozpoczynającym studia na uczelni w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości powołany został „Integration Support Team”. W skład tego zespołu wchodzi studenci starszych lat, którzy dobrowolnie zgłosili się do udziału w ramach wolontariatu. Każdemu nowemu studentowi zagranicznemu, który zgłosi się do programu, zostanie przypisany opiekun – kumpel (Buddy CC), który zapewni mu pomocną dłoń, pomoże zminimalizować lęki i obawy związane ze zmianą oraz pozwoli poszerzyć horyzonty i otworzyć się na nowe perspektywy.	
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.	
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Dane za rok akademicki 2020/2021: liczba studentów z zagranicy objętych programem: 37; liczba wolontariuszy Collegium Civitas: 17. Zorganizowane wydarzenia: wycieczka do Muzeum Polskiej Wódki, spacer po starówce i kolacja, spotkanie o komunikacji międzykulturowej, spotkanie organizacyjne z wolontariuszami.	
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Planowana jest kontynuacja programu.	

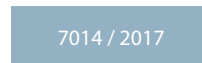
## KROMKA CHLEBA DLA SĄSIADA

## Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

		
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/państwowa wyższa szkoła zawodowa</b>	
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.pwsip.edu.pl">www.pwsip.edu.pl</a>	
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.	
<b>Problem do rozwiązania</b>	Seniorzy są grupą społeczną szczególnie zagrożoną w związku z rozprzestrzenianiem się SARS-CoV-2. Jednym z problemów, z jakimi muszą się mierzyć, są trudności w zaopatrzeniu, zwłaszcza w żywność, środki sanitarne, leki.	
<b>Opis praktyki</b>	Celem akcji „Kromka chleba dla sąsiada” jest objęcie pomocą żywnościową, sanitarną (maseczki itp.) jak największej liczby potrzebujących. Wolontariusze kładą szczególny nacisk na wsparcie osób w podeszłym wieku i zachęcają do pomocy sąsiedzkiej. Pomoc charytatywna wolontariuszy, studentów, pracowników dydaktycznych PWSiP w współdziałaniu z Caritas Diecezji Łomżyńskiej w czasie pandemii osobom będącym na kwarantannie i potrzebującym wsparcia (osoby chore i starsze) ma na celu uwrażliwienie społeczeństwa na potrzebę dzielenia się, a także zwrócenie uwagi na potrzeby szczególnie seniorów.	
<b>Partnerzy praktyki</b>	Lokalna społeczność, organizacje pozarządowe, Caritas diecezji łomżyńskiej, inne.	
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Promocja wolontariatu.	
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Kontynuacja promocji wolontariatu wśród studentów i pracowników dydaktycznych i administracyjnych PWSiP w Łomży.	

## NAUKA TO LUDZIE. POPULARYZACJA OSIĄGNIĘĆ NAUKOWYCH ORAZ KARIERY NAUKOWEJ NA PRZYKŁADZIE PRACOWNIKÓW GUMED

### Gdański Uniwersytet Medyczny



7014 / 2017

<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia medyczna</b>
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://www.gumed.edu.pl">www.gumed.edu.pl</a></b>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowo-dydaktyczni, administracyjni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Niski poziom świadomości na temat roli badań naukowych w rozwoju praktyki klinicznej i poprawie jakości życia społeczeństwa. Mała oferta rozwoju zainteresowań dla uczniów i nauczycieli zainteresowanych naukami medycznymi/farmaceutycznymi/o życiu.
<b>Opis praktyki</b>	Przedsięwzięcie, którego celem jest przybliżenie społeczeństwu wpływu badań naukowych na rozwój praktyki klinicznej i jakość życia pacjentów, a także ukazanie poziomu i znaczenia badań naukowych realizowanych w uczelni, realizowane jest dwutorowo. Jego pierwszy komponent obejmuje popularyzację najbardziej znaczących osiągnięć naukowych w postaci krótkometrażowych filmów prezentujących dokonania wiodących naukowców Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. Komponent drugi jest adresowany do nauczycieli i uczniów szkół średnich. Koncentruje się na rozwijaniu ich zainteresowań i pasji, zgodnych z profilem badań naukowych realizowanych w uczelni.
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Przedsięwzięcie jest w trakcie realizacji. Docelowo zostanie opublikowanych 20 filmów prezentujących wybrane projekty naukowe i ich znaczenie z punktu widzenia jakości życia pacjentów (aktualnie można zapoznać się z 10 materiałami video. Na dzień 1 czerwca 2021 r. (połowa realizacji projektu) dostępne materiały filmowe wygenerowały ponad 2,7 tys. odsłon.
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Do programu edukacyjnego zakwalifikowanych zostanie łącznie 25 uczniów i 25 nauczycieli. Nabór do jego pierwszej edycji, w której weźmie udział 15 uczniów i 15 nauczycieli, zakończył się 20 czerwca br. Wpłynęło 90 zgłoszeń. Zajęcia rozpoczęły się we wrześniu 2021 r. Planujemy kontynuować oba opisane działania – zarówno w zakresie wyjaśniania i popularyzacji osiągnięć naukowych przy wykorzystaniu narzędzi online, jak i realizacji programów rozwojowych dla uczniów i nauczycieli zainteresowanych badaniami naukowymi w zakresie medycyny, farmacji, biotechnologii.

## AKADEMICKIE CENTRUM WSPARCIA I DORADZTWA

### Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu



1 005 / 247

<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/państwowa wyższa szkoła zawodowa</b>
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://pwsz.elblag.pl">pwsz.elblag.pl</a></b>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowo-dydaktyczni, administracji oraz studenci i doktoranci.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Organizacja wsparcia psychologicznego dla studentów i pracowników uczelni z uwzględnieniem problemów edukacyjnych, społecznych, zawodowych i osobistych.
<b>Opis praktyki</b>	Akademickie Centrum Wsparcia i Doradztwa zostało powołane w 2011 r. Jego zadaniem jest organizacja wsparcia informacyjnego, psychologicznego, instrumentalnego, społecznego dla studentów oraz pracowników uczelni. Centrum oferuje wielozakresową pomoc i doradztwo zawodowe w formie konsultacji indywidualnych, warsztatów rozwoju osobistego, coachingu, instruktażu, interwencji w sytuacjach kryzysowych oraz warsztatów grupowych i procesu uczenia się.
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Konsultacje indywidualne dotyczące problemów osobistych, edukacyjnych i społecznych. Prowadzenie wykładów otwartych z zakresu wsparcia psychicznego. Publikacje tekstów w E-pomocniku psychologicznym.
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Kontynuacja działań oraz włączenie prowadzenia warsztatów i sesji coachingowych w sytuacji zniesienia obostrzeń pandemicznych.







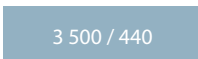
## KSZTAŁCENIE ETYCZNIE ODPOWIEDZIALNEJ KADRY PRZYSZŁYCH PSYCHOLOGÓW POPRAZ DZIAŁANIA NA RZECZ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

### Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna

				
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/uczelnia ekonomiczna, pedagogiczna, humanistyczna</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://www.euh-e.edu.pl">www.euh-e.edu.pl</a></b>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Praktyka odpowiada na problem zapotrzebowania na profilaktykę zdrowia psychicznego młodzieży szkolnej. Uczelnia kształcąca przyszłą kadry psychologów nie może pozostać obojętna na coraz większą potrzebę zarówno profilaktyki zdrowia psychicznego, jak i wsparcia psychologicznego młodzieży.			
<b>Opis praktyki</b>	W roku akademickim 2020–2021 EUH-E rozpoczęła autorski projekt „Akademia Emocji EUH-E”, którego celem jest ogólnie pojęta psychoprophylaktyka zdrowia psychicznego młodzieży licealnej oraz psychoedukacja rodziców, w tym celu prowadzone są tematyczne warsztaty z zakresu radzenia sobie z emocjami, zapobiegania depresji, radzenia sobie z lękiem.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Lokalna społeczność.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Pierwszy semestr roku 2020/2021 realizacji uczelnianego projektu „Akademia Emocji EUH-E” zaowocował zorganizowaniem 10 warsztatów (online, z powodu pandemii SARS-CoV-2), w których uczestniczyło 294 uczniów II Liceum Ogólnokształcącego w Elblągu i ich wychowawcy. W drugim semestrze roku 2020–2021 do projektu dołączyło Liceum Plastyczne z Gronowa Górnego. Do udziału w warsztatach, w charakterze obserwatorów, dołączyli chętni studenci IV semestru psychologii – łącznie 7 osób. W semestrze tym przeprowadzono 11 warsztatów (na dal online, z powodu pandemii SARS-CoV-2), w których uczestniczyło 226 licealistów wraz z wychowawcami klas.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	W lipcu 2021 r. uczelnia zainicjowała współpracę z Wydziałem Edukacji Urzędu Miejskiego w Elblągu – w planach na 2021–2022 jest m.in. promowanie projektu z ramienia UM wśród elbląskich szkół i placówek oświatowych oraz rozszerzenie działań na inne szkoły średnie i ewentualnie na uczniów ósmych klas szkół podstawowych. Włączenie studentów psychologii najstarszego semestru (semestr VI, w letnim semestrze roku 2021–2022) do współprowadzenia warsztatów pod nadzorem merytorycznym i praktycznym nauczyciela akademickiego w ramach studenckiej praktyki kierunkowej.			

## KREDKOBRAJIE

### Akademia Ignatianum w Krakowie

				
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/uczelnia pedagogiczno-humanistyczno-społeczna</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://www.ignatianum.edu.pl">www.ignatianum.edu.pl</a></b>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Dzieci z rodzin o polskim pochodzeniu mieszkające na dawnych Kresach.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Niedostateczny poziom zaopatrzenia w przybory szkolne dzieci o polskich korzeniach, mieszkających na terenie dawnych Kresów.			
<b>Opis praktyki</b>	Cykliczna akcja polegająca na zaopatrywaniu dzieci i młodzieży polskiego pochodzenia mieszkającej na dawnych Kresach w przybory szkolne.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	W trakcie trzech edycji zebrano ponad 140 tys. zestawów o wartości ponad 1,5 mln zł.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Akcja będzie kontynuowana.			

## Budżet Obywatelski Politechniki Gdańskiej

### Politechnika Gdańska



14 699 / 2 897

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia techniczna**

Strona internetowa **pg.edu.pl**

Główni odbiorcy praktyki Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.

**Problem do rozwiązania** Poprzez realizację projektów zgłaszanych do Budżetu Obywatelskiego uczelnia odpowiada na realne potrzeby pracowników i studentów w obszarze inwestycyjnym i remontowym dot. terenów i infrastruktury Politechniki Gdańskiej.

**Opis praktyki** Ideą Budżetu Obywatelskiego PG (BO) jest przeznaczenie części funduszy Politechniki Gdańskiej dla społeczności PG, o których przeznaczeniu mogą decydować pracownicy i studenci uczelni. Głos uczelnianej społeczności wyraża się poprzez składanie propozycji projektów oraz współdecydowanie o ich wyborze do realizacji.

Partnerzy praktyki Brak.

**Osiągnięte rezultaty** PG przeprowadziła 5 edycji Budżetu Obywatelskiego, w ramach których do realizacji przeznaczonych zostało 15 projektów pracowniczych i 19 projektów studenckich, na realizację których przeznaczono w sumie ponad 2 mln zł.

**Planowane kierunki rozwoju** Planowane jest dalsze realizowanie projektu w kolejnych latach.

## Aktywność dla Zdrowia

### Gdański Uniwersytet Medyczny



7 014 / 2 017

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia medyczna**

Strona internetowa **www.gumed.edu.pl**

Główni odbiorcy praktyki Pracownicy naukowo-dydaktyczni, administracyjni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania** Akcja miała na celu budowanie prozdrowotnej świadomości pracowników GUMed i jego podmiotów leczniczych oraz promocję dobrych praktyk z zakresu aktywności fizycznej, zdrowego odżywiania i budowania relacji w miejscu pracy.

**Opis praktyki** W ramach inicjatywy od 6 do 30 kwietnia 2021 r., przez cztery tygodnie tematyczne – Tydzień Sportu, Zdrowej Diety, Serca i Higieny Pracy – na stronie projektu publikowane były prozdrowotne wskazówki i wyzwania.

Pracownicy uczelni zaproszeni zostali również do wzięcia udziału w specjalistycznych webinarach i spotkaniach z ekspertami z dziedziny zdrowej diety, serca oraz psychologii pracy.







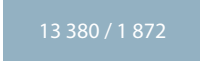
Partnerzy praktyki Brak.

**Osiągnięte rezultaty** W czasie kampanii stronę odwiedziło 1982 użytkowników, z czego 1772 unikatowych. Materiały są cały czas dostępne, liczba odsłon rośnie. Wydano także ponad 2000 bidonów na wodę.

**Planowane kierunki rozwoju** Uczelnia planuje podobne akcje w kolejnych latach. Jeśli sytuacja epidemiologiczna pozwoli, finał akcji mógłby odbyć się podczas corocznego Pikniku na Zdrowie.






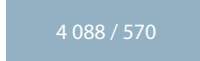
## POMOC ZAGRANICZNYM STUDENTOM POLITECHNIKI KRAKOWSKIEJ (PK) W SZYBKIEJ ASYMILACJI ZE SPOŁECZNOŚCIĄ PK ORAZ MAKSYMALIZACJI ICH ZADOWOLENIA Z POBYTU W POLSCE

### Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki

							
							13 380 / 1 872
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia techniczna</b>						
<b>Strona internetowa</b>	<b>pk.edu.pl</b>						
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci.						
<b>Problem do rozwiązania</b>	Cudzoziemcy przyjeżdżający na studia do Polski są często zagubieni i potrzebują pomocy, zwłaszcza przed przyjazdem i na początku ich pobytu. Poza kwestiami edukacyjnymi pytają o procedury wizowe, legalizację pobytu, zakwaterowanie.						
<b>Opis praktyki</b>	Dział Współpracy Międzynarodowej (DWM) wraz z Sekcją Programu Erasmus, Erasmus Student Network (ESN) PK oraz Międzynarodowym Centrum Kształcenia (MCK) PK udziela wieloaspektowego wsparcia zagranicznym studentom podejmującym kształcenie na Politechnice Krakowskiej. Wspomniani studenci przed przyjazdem do Polski otrzymują praktyczne informacje nt. kwestii edukacyjnych, wizowych i pobytowych, które uszczegóławiane są podczas tzw. Orientation Meeting z udziałem przedstawicieli Straży Granicznej lub Urzędu Wojewódzkiego. ESN PK organizuje przedsięwzięcia mające na celu asymilację cudzoziemców wśród społeczności PK.						
<b>Partnerzy praktyki</b>	Erasmus Student Network PK, Międzynarodowe Centrum Kształcenia PK.						
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Co roku 400–500 zagranicznych studentów korzysta ze wsparcia oferowanego przez Dział Współpracy Międzynarodowej (DWM) wraz z Sekcją Programu Erasmus, Erasmus Student Network (ESN) PK oraz Międzynarodowe Centrum Kształcenia (MCK) PK. Większość z nich uczestniczy w programie „Buddy”. Dużą popularnością cieszy się również program „Tandem” oraz kursy języka i kultury polskiej.						
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Poszerzenie oferty wsparcia studentów zagranicznych o kolejne inicjatywy podejmowane w ramach tzw. internacjonalizacji w domu, promocja programu „Buddy” na PK w celu pozyskania większej liczby wolontariuszy, wdrożenie oprogramowania Unibuddy.						

## WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE DLA PRACOWNIKÓW UCZELNI

### Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej

					
					4 088 / 570
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia techniczna</b>				
<b>Strona internetowa</b>	<b>www.ath.bielsko.pl</b>				
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji.				
<b>Problem do rozwiązania</b>	Pandemia i czas pracy zdalnej spowodowały trudności w wypełnianiu obowiązków zawodowych, w szczególności w warunkach domowych. Pogodzenie życia prywatnego i zawodowego stało się dla części pracowników dużym wyzwaniem, często stresującym, rodzącym problemy natury psychicznej.				
<b>Opis praktyki</b>	Praktyka ma na celu wsparcie psychologiczne pracowników. Została uruchomiona wiosną 2021 r. Każdy pracownik otrzymał bon do dowolnej poradni psychologicznej. Takie działanie jest odpowiedzią na problem łączenia pracy zdalnej z życiem prywatnym i warunkami domowych realizacji pracy zdalnej.				
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.				
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Część pracowników uczelni skorzystała, zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami, z tej inicjatywy.				
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Ewentualna kontynuacja praktyki w kolejnym roku akademickim.				

## AKADEMICKI OŚRODEK POLITECHNIKI ŁÓDZKIEJ DLA MŁODZIEŻY SZKOLNEJ SZCZEGÓLNIIE UZDOLNIONEJ

### Politechnika Łódzka



12 955 / 2 634

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.p.lodz.pl">www.p.lodz.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Otoczenie uczelni, społeczność lokalna, inni uczniowie szkół średnich.
Problem do rozwiązania	Brak warunków rozwoju zainteresowań szczególnie uzdolnionych uczniów w naukach ścisłych i technicznych. Brak dostępu do dobrze i nowoczesnie wyposażonych laboratoriów dydaktycznych i naukowych.
Opis praktyki	Stworzenie warunków sprzyjających rozwojowi umiejętności i kompetencji własnych szczególnie uzdolnionym uczniom szkół średnich poprzez dostęp do nowoczesnych laboratoriów i pomocy dydaktycznych; pomoc w przygotowaniu się do konkursów i olimpiad przedmiotowych (koła przedmiotowe z chemii, fizyki, informatyki, matematyki i nauk technicznych); pomoc w projektach naukowych, szczególnie w projektach na Konkurs Unii Europejskiej dla Młodych Naukowców – European Union Contest for Young Scientists (EUCYS).
Partnerzy praktyki	Inne, szkoły średnie.
Osiągnięte rezultaty	Średnio w roku szkolnym przeprowadzanych jest 500 godzin zajęciowych przez specjalistów z PŁ: multimedialne wykłady z pokazami, zajęcia laboratoryjne w specjalnie stworzonych laboratoriach dla uczniów, zajęcia projektowe.  Instytut Fizyki wsparł przygotowania do Finału Olimpiady Fizycznej uczniów Zespołu Szkół Politechniki Łódzkiej, którzy w roku szkolnym 2017/2018 i 2018/2019 zostali finalistami olimpiady fizycznej.
Planowane kierunki rozwoju	Prowadzenie zajęć nie tylko w formie stacjonarnej, ale także metodami zdalnego nauczania przy wykorzystaniu multimedialnych materiałów dydaktycznych i naukowych, jakie stworzyła PŁ.

## WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE DLA SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ PSW

### Powiślańska Szkoła Wyższa



801 / 57

Typ/profil uczelni	Niepubliczna/uczelnia medyczna
Strona internetowa	<a href="http://www.psw.kwidzyn.edu.pl">www.psw.kwidzyn.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Czas pandemii to bardzo trudny czas, nie tylko dla nauki, ale i na kontakty z drugą osobą. PSW aktywnie wspiera kondycję psychiczną swoich pracowników, dydaktyków oraz studentów.
Opis praktyki	Społeczność akademicka dostaje darmową pomoc psychologiczną, aby łatwiej było im przetrwać czasy izolacji społecznej. Dotyczy to pracowników administracyjnych, dydaktyków oraz studentów.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	-
Planowane kierunki rozwoju	Planuje się w kolejnych latach włączenie wsparcia psychologicznego dla społeczności akademickiej na stałe do działalności uczelni, a także rozszerzenie zarówno ilościowe, jak i jakościowe oferowanych metod wsparcia psychologicznego.

## WSPARCIE DYDAKTYCZNE I POPULARYZATORSKIE DLA PODMIOTÓW OTOCZENIA SPOŁECZNEGO (FUNDACJE, SZKOŁY PODSTAWOWE ORAZ ŚREDNIE)

### Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki



13 380 / 1 872

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	pk.edu.pl
Główni odbiorcy praktyki	Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Celem praktyki jest zwiększenie zainteresowania wśród dzieci i młodzieży naukami ścisłymi, a w szczególności naukami chemicznymi, poprzez zajęcia dydaktyczne w laboratoriach chemicznych.
Opis praktyki	Na Wydziale Inżynierii i Technologii Chemicznej Politechniki Krakowskiej od wielu lat prowadzone są zajęcia laboratoryjne dla szkół podstawowych oraz średnich, których celem jest zwiększenie zainteresowania młodzieży naukami ścisłymi.
Partnerzy praktyki	Administracja samorządowa, Stowarzyszenie na rzecz Osób z Zespołem Aspergera i Ich Rodzin „jestem ZA”, NCBiR.
Osiągnięte rezultaty	<p>Udział w poszczególnych projektach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>„jestem ZA wiedzą” – udział w warsztatach ok. 40 osób (dorosłych i dzieci);</li> <li>„Poznajemy zawód inżyniera” – 9 szkół podstawowych powiatu gorlickiego – 938 osób;</li> <li>„Inspiracje Naukowe” – 8 szkół, 950 osób;</li> <li>Małopolska Chmura Edukacyjna – zajęcia online – 7 szkół, 140 uczniów; zajęcia warsztatowe – 5 szkół, 30 osób.</li> </ul>
Planowane kierunki rozwoju	Przewiduje się kontynuację projektów edukacyjnych, w tym rozszerzenie oferty do większej liczby szkół podstawowych i średnich. Kontynuowane będą projekty popularyzujące naukę.

## NOCNE LISTOWANIE

### Politechnika Wroclawska



24314 / 4331,90

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	pwr.edu.pl
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Potrzeba wsparcia funduszu stypendialnego studentów z niepełnosprawnością.
Opis praktyki	Projekt kulturalno-społeczny zainaugurowany w 2017 r. Wolontariusze spotykają się w stołówce akademickiej (Strefie Kultury Studenckiej Politechniki Wrocławskiej), gdzie piszą odręcznie listy. Wydawnictwo ma na celu nie tylko zasilenie funduszu stypendialnego, ale również przypomnienie zanikającej tradycji pisania listów, oraz daje okazję do spotkania się różnych grup społeczności uczelni: studentów, pracowników, absolwentów i sympatyków.
Partnerzy praktyki	Pełnomocniczka rektora ds. osób z niepełnosprawnościami, studencki klub SKOK, Stowarzyszenie Absolwentów Politechniki Wrocławskiej.
Osiągnięte rezultaty	<p>W wydarzeniu bierze udział ok. 150 wolontariuszy, zarówno studentów, jak i pracowników, którzy piszą ok. 400–500 listów. Dodatkowo ok. 20 wolontariuszy (kilku pracowników, a w większości studentów) zaangażowanych jest w organizację akcji.</p> <p>Działania przekładają się na darowizny. W 2020 r. w wyniku akcji zebrano łącznie 23 150 zł.</p>
Planowane kierunki rozwoju	Realizacja w kolejnych latach.

## PROWADZENIE DIALOGU ZE WSPÓLNOTĄ AKADEMICKĄ W RAMACH BUDOWANIA KULTURY SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNEJ UCZELNI

### Politechnika Warszawska



25 903 / 5 115

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.pw.edu.pl">www.pw.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Potrzeba kształtowania wizerunku uczelni zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju i „Strategii społecznej odpowiedzialności Politechniki Warszawskiej”. Zwiększenie partycypacji studentów i pracowników w procesie podejmowania decyzji. Podniesienie poziomu satysfakcji pracowników.
Opis praktyki	W ramach prowadzenia dialogu ze wspólnotą akademicką przy udziale Zespołu ds. Społecznej Odpowiedzialności PW organizowane są regularne spotkania społeczności z prorektorem ds. studenckich oraz zaproszonych gości (w tym rektora i prorektorów) za pośrednictwem platformy MS Teams. Na spotkaniach z udziałem studentów, doktorantów oraz pracowników (NA, NNA) podejmowane są m.in. tematy związane z funkcjonowaniem uczelni oraz zainicjowane przez jego uczestników.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Uznaniem podejmowanych w uczelni działań na rzecz społecznej odpowiedzialności było przyjęcie przez senat w czerwcu 2021 r. „Strategii społecznej odpowiedzialności Politechniki Warszawskiej”. Dialog w liczbach: spotkania co 1–2 tygodnie, od marca 2020 r. z udziałem 30–250 osób, tj. studentów, doktorantów i pracowników (NA, NNA). W 2020 r. odbyło się 27 spotkań. Sondaż #powiedzPW, który ukazał się już w 8 odsłonach tematycznych od 2019 r., podejmuje tematykę związaną ze społeczną odpowiedzialnością uczelni. Wśród podejmowanych dotychczas tematów znajdują się np. „Inkubator Innowacyjności CZliTT (Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii) PW” czy „Przedsiębiorczość. Czym jest dla studentów?”. Na sondaż odpowiedziało dotychczas 2124 respondentów.
Planowane kierunki rozwoju	Kontynuacja spotkań prorektora ds. studenckich oraz sondażu #powiedzPW w kolejnym roku akademickim (tematyka i częstość uzależniona od bieżących potrzeb).

## AKCJE CHARYTATYWNE SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ DLA SZPITALI „KAWA DLA MEDYKA” „ZAJĄC DLA MEDYKA”

### Powiślańska Szkoła Wyższa

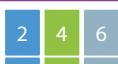


801 / 57

Typ/profil uczelni	Niepubliczna/uczelnia medyczna
Strona internetowa	<a href="http://www.psw.kwidzyn.edu.pl">www.psw.kwidzyn.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Pomoc należy się wszystkim, ale szczególnie kadrom medycznym w różnych placówkach ochrony zdrowia. Nasze akcje miały na celu pomóc pracownikom ze zmęczeniem i monotonią.
Opis praktyki	Akcje polegały na dostarczaniu paczek ze słodyczami, kawą czy maseczkami. Paczki zawożono do szpitali, miejskich ośrodków pomocy społecznej, stacji sanitarno-epidemiologicznych i innych obiektów ochrony zdrowia.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Powiślańska Szkoła Wyższa odwiedziła ok. 20–30 placówek. W niektórych placówkach akcja była powtarzana. Nie byli to tylko partnerzy uczelni, ale również placówki, które potrzebowały wsparcia.
Planowane kierunki rozwoju	W kolejnych latach już zaczęte akcje charytatywne będą kontynuowane, a uczelnia planuje powołanie przeznaczonego dla medyków Centrum Wolontariatu PSW.

## PROWADZENIE PRAC BADAWCZYCH MAJĄCYCH NA CELU STWORZENIE ROZWIĄZAŃ WYKORZYSTYWANYCH PRZEZ LEKARZY NA ETAPIE DIAGNOSTYKI PACJENTÓW

### Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki

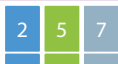


13 380 / 1 872

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://pk.edu.pl">pk.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, otoczenie uczelni, społeczność lokalna, inni, społeczność ogólnopolska.
Problem do rozwiązania	Ludzkość od lat boryka się z problemami wynikającymi z różnorodnych chorób, które ją atakują. Prorowadzone prace badawcze mają na celu wsparcie lekarzy w ich codziennej pracy.
Opis praktyki	Spółeczność akademicka wspólnie prowadzi prace badawcze na płaszczyznach związanych z diagnostyką i leczeniem licznych schorzeń, do których zaliczyć można: rak wątrobowokomórkowy, padaczka, arytmia, choroba wieńcowa serca, choroba brodawkowata.
Partnerzy praktyki	Lokalna społeczność, placówki medyczne.
Osiągnięte rezultaty	Liczne publikacje naukowe, nowe algorytmy oraz innowacyjne metody wykorzystywane w medycynie. Uzyskane narzędzia mogą zostać wykorzystane do wsparcia pracy lekarzy i diagnostów.
Planowane kierunki rozwoju	Prowadzenie badań mających na celu poszerzenie zakresu metod diagnostycznych, w których wykorzystywane będą nowoczesne technologie.

## SZKOLENIE „SUSTAINABILITY MANAGER IN TOURISM TRAVELIFE”

### Szkoła Główna Turystyki i Hotelarstwa Vistula



1 192 / 37

Typ/profil uczelni	Niepubliczna/ Turystyczna uczelnia zawodowa
Strona internetowa	<a href="http://www.vistulahospitality.edu.pl">www.vistulahospitality.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Bycie odpowiedzialnym nie oznacza tylko spełniania przez organizacje biznesowe wymogów formalnych i prawnych, ale również zwiększone inwestycje w zasoby ludzkie, w ochronę środowiska i relacje z interesariuszami, którzy mogą mieć faktyczny wpływ na efektywność działalności gospodarczej oraz innowacyjność.
Opis praktyki	Materiał szkoleniowy Travelife stanowi wprowadzenie do zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem turystyki. Składa się z zestawu modułów szkoleniowych, mających na celu podniesienie poziomu wiedzy o pozytywnych i negatywnych oddziaływaniach turystyki. Ponadto zawiera wskazówki, w jaki sposób uczynić przedsiębiorstwo turystyczne bardziej przyjaznym dla środowiska i społecznie odpowiedzialnym. Znajomość i zrozumienie różnych aspektów zrównoważonego rozwoju są niezbędne do osiągnięcia coraz lepszych rezultatów działalności przedsiębiorstwa działającego w branży turystycznej. Uzyskanie certyfikatu Travelife jest niezbędnym, pierwszym krokiem w realizacji zrównoważonego systemu zarządzania przedsiębiorstwem turystycznym.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	W ramach szkolenia przeszkolono 160 uczestników, którzy otrzymali certyfikat Sustainability Manager in Tourism – Travelife.
Planowane kierunki rozwoju	-

## KOMPLEKSOWE DZIAŁANIA NA RZECZ ŚRODOWISKA REALIZOWANE PRZEZ SZKOŁĘ GŁÓWNA HANDELOWĄ W WARSZAWIE

### Szkoła Główna Handlowa w Warszawie



10 564 / 1 313

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet**

Strona internetowa [www.sgh.waw.pl](http://www.sgh.waw.pl)

#### Główni odbiorcy praktyki

Pracownicy naukowi i dydaktyczni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

#### Problem do rozwiązania

Uczelnia przykłada dużą wagę do działań na rzecz środowiska i realizuje szereg proekologicznych projektów. Inwentaryzacja drzewostanu kampusu SGH wykonana w 2018 r. ujawniła ponad 480 drzew i krzewów, dlatego nawet przy stosunkowo niewielkiej powierzchni teren ten z uwagi na wysoką bioróżnorodność można uznać za cenny przyrodniczo i wymagający wyjątkowego traktowania.

#### Opis praktyki

W Szkole Głównej Handlowej od kilku lat funkcjonuje budżet partycypacyjny i w dużej części projekty ekologiczne realizowane są właśnie z niego. Dzięki pomysłom i wskazaniom pracowników, studentów i doktorantów do tej pory w SGH zrealizowano szereg inicjatyw z obszaru ekologii. Budżet studencko-doktorancki prowadzony jest pod hasłem innowacji ekologicznych. Trzeba jednak podkreślić, że „zielone tematy” są bardzo popularne również wśród propozycji zgłaszanych przez pracowników.

#### Partnerzy praktyki

Brak.

#### Osiągnięte rezultaty

Uczelnia prowadzi analizę wskaźników zrównoważonego rozwoju. SGH zleciła wykonanie audytu uczelni w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zaproponowanie wskaźników do monitorowania i raportowania programu zrównoważonego rozwoju. Za podstawę do analizy przyjęto aspekty społeczno-środowiskowe standardów GRI. Analizie poddano takie wskaźniki, jak zużycie energii elektrycznej i ciepłej, zużycie wody, określenie emisji pośrednich i bezpośrednich generowanych przez uczelnię, dokonano analizy działań firm cateringowych obsługujących SGH i ich wpływu na środowisko, a także dokonano oceny prowadzonej przez uczelnię gospodarki odpadami.

#### Planowane kierunki rozwoju

Przewidywane kierunki działań:

1. Modernizacja budynku A i G w kierunku rozwiązań energooszczędnych oraz budowa ultranowoczesnych obiektów dydaktycznych o bardzo niskim zużyciu energii.
2. Montaż instalacji fotowoltaicznej na domu studenckim „Sabinki”.
3. Wymiana floty samochodowej uczelni na elektryczną.
4. Montaż na wewnętrznej części kampusu oraz przed budynkiem głównym SGH stacji ładowania samochodów elektrycznych.
5. Wprowadzenie do obiegu na uczelni wyłącznie wody w butelkach szklanych.
6. Owiniecie bluszczem elementów architektonicznych w budynku C SGH, co przyczyni się do oczyszczenia powietrza, zmniejszy hałas i poprawi samopoczucie wszystkich użytkowników budynku.



## DNI KLIMATU PWR

## Politechnika Wrocławska



24 314 / 4 332

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://pwr.edu.pl">pwr.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Uczniowie szkół średnich.
Problem do rozwiązania	Potrzeba poszerzania/uzupełniania wiedzy na temat przyczyn, zagrożeń i skutków związanych ze zmianami klimatycznymi oraz wskazanie aktywności służących szeroko rozumianej ochronie klimatu.
Opis praktyki	Pierwsze Dni Klimatu Politechniki Wrocławskiej odbyły się 14 i 15 czerwca 2021 r. w formule online, zorganizowane przez Centrum Zrównoważonego Rozwoju i Ochrony Klimatu pod patronatem honorowym JM Rektora Politechniki Wrocławskiej, Ministra Klimatu i Środowiska oraz Prezesa Zarządu Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Ponad 20 prezentacji, wykłady i debaty.
Planowane kierunki rozwoju	Wydarzenie cykliczne, szersze grono specjalistów.

## UTWORZENIE I 15-LETNI ROZWÓJ DZIAŁALNOŚCI MUZEUM PK, ŁĄCZĄCEGO HUMANISTYCZNE KORZENIE TEJ JEDNOSTKI ZE SPOŁECZNYM WYKORZYSTANIEM EFEKTÓW DZIAŁALNOŚCI PK JAKO UCZELNI TECHNICZNEJ

## Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki



13 380 / 1 872

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://pk.edu.pl">pk.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Kształtowanie tożsamości społecznej poprzez dbanie o dziedzictwo akademickie przejawiające się w realizacji misji Muzeum PK.
Opis praktyki	Poprzez szereg działań mających na celu gromadzenie, porządkowanie, otaczanie opieką różnorodnych eksponatów historycznych oraz działania społeczne prowadzone sumiennie, cyklicznie oraz aktywnie realnie jest ciągłe wsparcie oraz rozwój działalności Muzeum PK. Ważną rolę pełni tu współpraca z organizacjami i instytucjami działającymi na polu muzealnictwa (Ogólnopolskie Stowarzyszenie Muzeum Uczelnianych, Stała Konferencja Dyrektorów Muzeów Krakowskich, Międzynarodowe Centrum Kultury).
Partnerzy praktyki	Administracja rządowa, administracja samorządowa, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe, inna uczelnia, inne – Stowarzyszenie Muzeów Uczelnianych.
Osiągnięte rezultaty	Podczas 15 lat działalności zorganizowano ponad 30 wydarzeń (wystawy stałe, czasowe, internetowe, projekcje filmowe, odczyty i wykłady, spektakle teatralne i koncerty). Na podstawie bezpłatnych biletów wstępu w 2013 r. wprowadzono rejestrację zwiedzających (3850 osób do stycznia 2019 r.).  Prowadzona od 2005 r. działalność wydawnicza obejmuje Biuletyn Muzeum PK, który początkowo służył jako katalog pierwszych wystaw czasowych. Do 2016 r. wydano 11 tytułów. Od 2016 r. publikacje Muzeum zostały uporządkowane i są wydawane w trzech seriach: biuletyny, katalogi wystaw i zeszyty historyczne muzeum.
Planowane kierunki rozwoju	Uaktywnienie różnych grup społeczności uczelni, wykłady dla studentów w ramach przedmiotów humanizujących, ekspozycja dorobku wychowanków i pracowników, aktywizacja emerytów, podnoszenie rangi pracowników administracji uczelni, działalność popularno-naukowa, aktywizacja elementów sztuki sprzyjających rozwojowi innowacyjności (wzornictwo przemysłowe, muzyka).

## PUNKT SZCZEPIEŃ POPULACYJNYCH PRZECIW SARS-COV-2 NA UCZELNI

### Powiślańska Szkoła Wyższa



801 / 57

Typ/profil uczelni	Niepubliczna/uczelnia medyczna
Strona internetowa	<a href="http://www.psw.kwidzyn.edu.pl">www.psw.kwidzyn.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Problem szczepień jest nowy, ale dzięki otwieraniu nowych punktów liczba osób zaszczepionych rośnie. W ten sposób PSW odpowiada na problem zbyt małej liczby wykonywanych szczepień w powiecie kwidzyńskim.
Opis praktyki	Dzięki współpracy i stałym kontaktom z absolwentami uczelni, szczególnie kierunków medycznych, udało się zrealizować na uczelni punkt szczepień populacyjnych przeciw SARS-CoV-2.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Zaszczepionych zostało 200 osób. Uczelnia na bieżąco monitoruje potrzeby społeczne w zakresie szczepień, jest także w gotowości organizacyjnej, aby uruchomić kolejne akcje w ramach mobilnego punktu szczepień.
Planowane kierunki rozwoju	Jeśli będzie taka potrzeba, uczelnia, odpowiadając na potrzeby społeczne, ponownie włączy się w organizację punktu szczepień populacyjnych.

## PROJEKT WSPARCIA PSYCHOLOGICZNEGO DLA STUDENTÓW I DOKTORANTÓW ŚLĄSKIEGO UNIwersYTETU MEDYCZNEGO W KATOWICACH

### Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach



10 796 / 2 571

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia medyczna
Strona internetowa	<a href="http://sum.edu.pl">sum.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Sytuacja kryzysowa wynikająca z epidemii SARS-CoV-2 oraz przejścia uczelni w tryb nauczania zdalnego stanowi czynnik ryzyka dla obniżonego samopoczucia i funkcjonowania psychofizycznego społeczności akademickiej.
Opis praktyki	Celem projektu było świadczenie doraźnego wsparcia psychologicznego w formie interwencji kryzysowej dla studentów i doktorantów Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach. Utworzono konto Skype: Wsparcie Psychologiczne SUM. Informacja o możliwości korzystania z niego została rozestana do dziekanów wszystkich wydziałów SUM, umieszczona na internetowej stronie głównej SUM oraz na funpage'ach. Dostępność wsparcia była aktualizowana na bieżąco w wirtualnej tabeli dostępności.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Do 21 czerwca 2021 r. za pośrednictwem konta Skype odbyło się 47 rozmów wideo ze studentami, zdecydowana większość rozmów trwała godzinę. Odbyło się również kilkanaście rozmów za pośrednictwem komunikatora tekstowego. Kontaktowali się studenci wszystkich wydziałów SUM. Informacje zwrotne od osób korzystających ze wsparcia psychologicznego były bardzo pozytywne, podkreślano w nich takie zalety projektu, jak szybki dostęp do pomocy oraz fakt, że pomoc jest bezpłatna.
Planowane kierunki rozwoju	We wrześniu 2020 r. rektor pozytywnie zaopiniował projekt uruchomienia stacjonarnej Poradni Psychologicznej dla Społeczności SUM. Prace nad realizacją projektu są w toku.

## EKONOMICZNA AKADEMIA SENIORA (EAS)

### Uniwersytet Szczeciński



11 000 / 1 780

<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/universytet</b>
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://usz.edu.pl">usz.edu.pl</a></b>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowo-dydaktyczni, administracji oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Projekt jest przykładem efektywnej oraz skutecznej współpracy pomiędzy US z wieloma partnerami. Jest odpowiedzią na współczesne wyzwania związane ze zmianami w otoczeniu oraz oczekiwania względem uczelni, wynikające z koncepcji społecznej odpowiedzialności.
<b>Opis praktyki</b>	EAS rozpoczęła działalność w 2016 r. Skierowana jest do osób, które ukończyły 50. rok życia oraz młodszych posiadających status rencisty lub emeryta. Zajęcia w Akademii odbywają się dwa razy w miesiącu. Zajęcia są prowadzone przez kadrę naukową wydziału oraz zaproszonych gości. W roku akademickim 2020/2021, ze względu na ograniczenia pandemiczne zajęcia odbywały się online na platformie Teams. Działalność jest finansowana m.in. ze środków uzyskanych na realizację projektów.
<b>Partnerzy praktyki</b>	Administracja samorządowa, biznes, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe, inna uczelnia, NBP, Ministerstwo Edukacji.
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Z roku na rok zwiększa się liczba uczestników EAS. Dzięki udziałowi w Ekonomicznej Akademii podnosi się poziom wiedzy seniorów słuchaczy na tematy ekonomiczne (np. ostrożności w świecie finansów, odwróconej hipoteki, praw konsumentów, sytuacji seniorów na rynku pracy). Zdobywają oni dodatkowe współczesne umiejętności potrzebne do funkcjonowania w cyfrowej rzeczywistości, integrują się oraz aktywnie włączają się w życie społeczności lokalnej.
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Praktyka ma charakter działania stałego.

## POWIŚLAŃSKA TARCZA ANTYKRYZYSOWA DLA KANDYDATÓW / STUDENTÓW / ABSOLWENTÓW UCZELNI

### Powiślańska Szkoła Wyższa



801 / 57

<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/uczelnia medyczna</b>
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://www.psw.kwidzyn.edu.pl">www.psw.kwidzyn.edu.pl</a></b>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Odpowiada na problemy finansowe studentów, kandydatów i absolwentów, którzy zmagają się z kryzysem bądź mają problem z opłatą czesnego.
<b>Opis praktyki</b>	Jest to tarcza, którą PSW oferuje studentom w postaci dofinansowania czesnego, biznesu itp. W celu ułatwienia studentom/absolwentom/kandydatom kontynuacji edukacji bądź swojej działalności.
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Tarcza antykryzysowa cieszy się dużym powodzeniem, zainteresowanych osób było ok. 70, a tych, co spełnili wszystkie warunki i otrzymali tarczę, było 54. Liczymy, że ta liczba będzie się zwiększać.
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Uczelnia, wprowadzając szereg udogodnień, w tym finansowych dla szeroko rozumianej społeczności akademickiej PSW, zastosowała długofalowe działanie strategiczne. Tarcze antykryzysowe z uwagi na wiele skutków przede wszystkim ekonomicznych będą miały zasięg długookresowy.

## STWORZENIE PUNKTU OBSŁUGI STUDENTÓW ZAGRANICZNYCH I KADRY ZAGRANICZNEJ TZW. WELCOME CENTRE

### Uniwersytet Medyczny w Białymstoku



5 543 / 1 476

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia medyczna**

Strona internetowa [www.umb.edu.pl](http://www.umb.edu.pl)

Główni odbiorcy praktyki Studenci i doktoranci.

Problem do rozwiązania Zapewnienie kompleksowej obsługi zagranicznych studentów, doktorantów oraz kadry akademickiej.

Opis praktyki 18 listopada 2019 r. w Dziale Współpracy Międzynarodowej UMB zostało uruchomione Welcome Centre. Jego celem jest kompleksowa obsługa zagranicznych studentów, doktorantów oraz kadry akademickiej w kwestii funkcjonowania na uczelni oraz w Białymstoku. Przy drzwiach do Welcome Centre znajduje się Suggestion Box – skrzynka na sugestie, aby pracownicy mogli poznać opinie studentów, gości i wszystkich zainteresowanych.

Partnerzy praktyki Brak.

Osiągnięte rezultaty Liczba obsłużonych studentów zagranicznych od początku istnienia punktu: ponad 200 osób. Liczba pobrań aplikacji myMUB: 714 (w tym 347 z Google Play i 367 z App Store).

Planowane kierunki rozwoju Doskonalenie działalności Welcome Centre zgodnie z potrzebami studentów zagranicznych.

## UAM CHARYTATYWNIE

### Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu



36 207 / 5 235

Typ/profil uczelni **Publiczna/universytet**

Strona internetowa [www.amu.edu.pl](http://www.amu.edu.pl)

Główni odbiorcy praktyki Pracownicy naukowo-dydaktyczni, administracyjni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

Problem do rozwiązania Zwiększanie świadomości społeczności akademickiej i partnerów zewnętrznych na różne formy wykluczeń społecznych. Promocja wolontariatu, wrażliwości społecznej i wartości zaangażowania w działania charytatywne.

Opis praktyki Coroczne akcje charytatywne (zbiórki, koncerty, licytacje) przynoszą pomoc osobom zmagającym się z przeciwnościami losu, głównie pracownikom lub studentom UAM w ciężkiej sytuacji zdrowotnej i ich rodzinom, jednocześnie kształtują wrażliwość oraz kompetencje miękkie studentów. Częściowo przygotowane są w ramach zajęć dla chętnych „UAM Charytatywnie. Realizacja wydarzenia charytatywnego w praktyce”, gdzie poruszane są zagadnienia m.in. zarządzania projektami, marketingu w mediach społecznościowych, studenci nabywają kompetencje istotne na rynku pracy, np. zdolności negocjacyjne, marketingowe i wykorzystania potencjału społeczności (crowdsourcing).


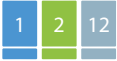


Partnerzy praktyki Administracja samorządowa, biznes, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe, inna uczelnia.

Osiągnięte rezultaty Dziewięć edycji inicjatywy – mierniki skuteczności: ilość zebranych pieniędzy, liczba rozdanych wejściówek na koncert charytatywny czy uczestników koncertu, a także zasięgi w mediach społecznościowych.

Planowane kierunki rozwoju Planowane jest kontynuowanie i rozwijanie działań, zwiększanie liczby odbiorców.






## PROGRAMY TUTORINGU I MENTORINGU AKADEMICKIEGO

### Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

				7 844 / 783
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://www.ue.katowice.pl">www.ue.katowice.pl</a></b>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Niedoceniona rola relacji uczeń-mistrz, będącej istotą kształcenia na uczelniach wyższych.			
<b>Opis praktyki</b>	Tutoring akademicki to cykl spotkań, w trakcie których student rozwija umiejętności w zakresie redagowania tekstów naukowych, prezentacji wiedzy i prowadzenia dyskusji. Zadaniem tutora (wyszukowanego nauczyciela akademickiego) jest pomoc w osiągnięciu wyższego poziomu kompetencji i poszukiwaniu drogi indywidualnego rozwoju naukowego oraz zawodowego. Celem jest rozwijanie potencjału intelektualnego studentów, uczenie samodzielnej pracy, kształcenie i wyrabianie specyficznych umiejętności (a nie tylko przekazywanie wiedzy), osiągnięte dzięki relacjom partnerskim.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Liczba studentów objętych tutoringiem w latach akademickich: 2017/2018 – 12, 2018/2019 – 27, 2019/2020 – 8, 2020/2021 – 19. Liczba studentów objętych programem mentorskim ISE w latach akademickich: 2019/2020 – 5, 2020/2021 – 1, 2021/2022 – 3 (przyjęci).			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Poszerzanie listy tutorów i zwiększanie liczby studentów objętych programem tutoringów akademickiego.			

## WSPARCIE DLA SZPITALA – UWAGA PRAKTYKI DLA INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH

### Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

					8 415 / 1 141
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet</b>				
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://ue.poznan.pl/pl">ue.poznan.pl/pl</a></b>				
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowo-dydaktyczni, studenci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.				
<b>Problem do rozwiązania</b>	Wsparcie szpitali i domów pomocy społecznej w czasie pandemii SARS-CoV-2.				
<b>Opis praktyki</b>	WsparcieDlaSzpitala.pl (WdS) to niekomercyjny system na platformie Salesforce (darmowa licencja na czas walki z SARS-CoV-2), utworzony pro bono przez zespół programistów Clorce, naukowców Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu oraz społeczników z Fundacji PARK i osoby prywatne. Szpitale deklarują w systemie swoje potrzeby, darczyńcy mają pełen wgląd do potrzeb oraz kontakt do koordynatorów lokalnych. Koordynatorzy to łącznicy między darczyńcami a szpitalami. Pomaganie jest dzięki temu znacznie prostsze i bezpieczne.				
<b>Partnerzy praktyki</b>	Biznes, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe, studenci UEP.				
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Z platformy koordynującej zbiórki publiczne na rzecz szpitali WdS korzysta 699 szpitali i domów pomocy społecznej (stan na 27 sierpnia 2021 r.).				
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Planowane jest utrzymanie działań i rozwój platformy (zgodnie z potrzebami otoczenia społecznego).				

## CENTRUM WSPARCIA PSYCHOLOGICZNEGO UNIWERSYTETU GDAŃSKIEGO

## Uniwersytet Gdański



21 958 / 2 309

Typ/profil uczelni **Publiczna/universytet**Strona internetowa **[www.ug.edu.pl](http://www.ug.edu.pl)**

Główni odbiorcy praktyki Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

Problem do rozwiązania Ciągła niepewność, podenerwowanie, stres, stany lękowe, a nawet depresja. Pandemiczna „nowa normalność” odbija się na zdrowiu psychicznym młodych ludzi.

Opis praktyki Od marca 2021 r. Centrum Wsparcia Psychologicznego UG oferuje studentom, doktorantom i pracownikom uczelni pomoc psychologiczną m.in. dla „generacji COVID-19”. Czas pandemii ukazał wiele wyzwań, a jednym z nich z pewnością jest troska o zdrowie psychiczne. Pandemiczna „nowa normalność” i towarzysząca jej ciągła niepewność, podenerwowanie, stres, stany lękowe, a nawet depresja to tylko niektóre z wyzwań. W odpowiedzi na potrzeby zarówno studentów, doktorantów, jak i pracowników swoją działalność na Uniwersytecie Gdańskim rozpoczyna Centrum Wsparcia Psychologicznego.

Partnerzy praktyki Brak.

Osiągnięte rezultaty Praktyka w trakcie wdrażania.

Planowane kierunki rozwoju W przyszłości Centrum ma służyć studentom wszystkich uczelni w regionie. Do CWP będzie można przyjąć z każdym problemem, a do zespołu dołączy wkrótce psychiatra. Z czasem dostępna też będzie psychoterapia.

## WSPÓŁPRACA WOLONTARYSTYCZNA Z POWIATOWYMI STACJAMI SANITARNO-EPIDEMIOLOGICZNYMI NA POMORZU

## Powiślańska Szkoła Wyższa



801 / 57

Typ/profil uczelni **Niepubliczna/uczelnia medyczna**Strona internetowa **[www.psw.kwidzyn.edu.pl](http://www.psw.kwidzyn.edu.pl)**

Główni odbiorcy praktyki Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

Problem do rozwiązania Pomoc stacjom w wykonywaniu codziennych obowiązków oraz zaopatrzenie w maseczki.

Opis praktyki Chętni studenci i pracownicy uczelni podjęli się wsparcia w codziennych obowiązkach epidemiologicznych. Dodatkowymi działaniami było szycie przez studentów maseczek. Wynikało to z ich deficytu.

Partnerzy praktyki Brak.

Osiągnięte rezultaty PSW wyprodukowała duże ilości firmowych maseczek, które zostały dostarczone 10 stacjom sanitarno-epidemiologicznym. Dodatkowo dzięki zacieśnianiu współpracy odbyła się konferencja dot. sektora zdrowia w czasach pandemii SARS-CoV2.

Planowane kierunki rozwoju Nawiązana współpraca przynosi wymierne korzyści wszystkim stronom, w tym także studentom uczelni. Będzie ona kontynuowana w wielu obszarach.

## KAWIARNIE NAUKOWE PROJEKTU „SCIENCE CLUBS W UNIwersYTECIE GDAŃSKIM – ZNANE I NIEZNANE OBlicZA NAUKI” – SPOSOBY NA POPULARYZACJĘ NAUKI ORAZ JEJ SpoŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI

### Uniwersytet Gdański



21 958 / 2 309

Typ/profil uczelni	Publiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://www.ug.edu.pl">www.ug.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Studenci i doktoranci, pracownicy, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	W prosty i atrakcyjny sposób przybliżyć czasami bardzo trudne tematy, czyli jak popularyzować wyniki naukowe szerokiemu gronu odbiorców.
Opis praktyki	Nauka odgrywa bardzo ważną rolę w życiu społeczno-gospodarczym, pozwala określić kierunki rozwoju społeczeństw, wskazuje szanse i zagrożenie dotyczące funkcjonowania człowieka w jego ekosystemie. Celem projektu jest wzmocnienie dialogu pomiędzy społeczeństwem, a naukowcami poprzez przekazywanie wiedzy opartej na dowodach naukowych. Postawione zadanie to w prosty i atrakcyjny sposób przybliżyć czasami bardzo trudne tematy szerszemu odbiorcy.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Do tej pory odbyło się 8 kawiarni naukowych, w których uczestniczyło 120–140 osób. Zarejestrowane wykłady są dostępne na stronie projektu.
Planowane kierunki rozwoju	W kolejnym roku akademickim planowane jest 8 kawiarni naukowych, w tym dwie w języku angielskim.

### CENTRUM WSPARCIA PSYCHOLOGICZNEGO

### Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie



13 451 / 1 373

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://www.uek.krakow.pl">www.uek.krakow.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Rosnące zapotrzebowania na wsparcie psychologiczne wśród studentów, doktorantów i pracowników, zarówno naukowych, jak i administracyjnych.
Opis praktyki	Centrum Wsparcia Psychologicznego (CWP) działa przy Biurze ds. Osób z Niepełnosprawnościami Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (BON UEK). Stanowi przestrzeń, w której każdy członek społeczności akademickiej UEK znajdzie wsparcie w każdym momencie swojego życia. Pracownicy Centrum dokonują wszelkich starań, aby oferta wsparcia psychologicznego oferowana dla wszystkich studentów, doktorantów i pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie odpowiadała na aktualne potrzeby środowiska akademickiego.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Liczba przyjętych studentów i doktorantów: ok. 25 konsultacji odbyło się od stycznia 2021 r., a także odbyło się 5 porad dla studentów z dysleksją.
Planowane kierunki rozwoju	<ol style="list-style-type: none"> <li>Promocja działalności CWP wśród społeczności akademickiej.</li> <li>Inicjowanie działań szkoleniowych z problematyki natury psychologicznej.</li> <li>Utworzenie map postępowania w sytuacjach trudnych.</li> </ol>

## AKADEMIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

### Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu



36 207 / 5 235

Typ/profil uczelni **Publiczna/universytet**

Strona internetowa [www.amu.edu.pl](http://www.amu.edu.pl)

**Główni odbiorcy praktyki** Pracownicy naukowo-dydaktyczni, administracyjni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna, szkoły, inni.

**Problem do rozwiązania** Potrzeba komunikacji i promocji zaangażowania naukowego pracowników UAM w realizację 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju.

**Opis praktyki** Seria wykładów online – prezentowanych w mediach społecznościowych i w serwisie YouTube pt. „Akademia Zrównoważonego Rozwoju” zaangażowała społeczność akademicką w szeroko zakrojony, interdyscyplinarny projekt popularyzatorski pokazujący aktywność naukową i dydaktyczną pracowników UAM w kontekście 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Naukowcy z różnych dyscyplin w ramach krótkich wykładów, wzbogaconych materiałem zdjęciowym i/lub filmowym, opowiadają o swoich badaniach, eksponując cele zrównoważonego rozwoju, którego wykład dotyczy.

**Partnerzy praktyki** Brak.

**Osiągnięte rezultaty** W pierwszej edycji nagrano 21 odcinków wykładów serii popularyzatorskiej dot. zrównoważonego rozwoju dostępnych dla każdego w wersji online.

**Planowane kierunki rozwoju** Kontynuowanie wykładów i innych inicjatyw integrujących społeczność akademicką wokół tematyki zrównoważonego rozwoju.

## DZIAŁALNOŚĆ CENTRUM WOLONTARIATU WYDZIAŁU NAUK O ZDROWIU UMB

### Uniwersytet Medyczny w Białymstoku



5 543 / 1 476

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia medyczna**

Strona internetowa [www.umb.edu.pl](http://www.umb.edu.pl)

**Główni odbiorcy praktyki** Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania** Rozwijanie kompetencji społecznych, promowanie wartości i postaw etycznych oraz integracja społeczności akademickiej UMB poprzez prowadzenie działań wolontariackich.

**Opis praktyki** Centrum Wolontariatu na Wydziale Nauk o Zdrowiu działa nieprzerwanie od 1999 r. Od tego czasu organizowało/współorganizowało niemal 400 akcji charytatywnych lub edukacyjnych. Centrum Wolontariatu zrzesza różne grupy interesariuszy wewnętrznych uczelni i współorganizuje różnego rodzaju projekty społeczne, wolontarystyczne, edukacyjne itp., adresowane do różnych grup społecznych zarówno o zasięgu lokalnym, jak również międzynarodowym.

**Partnerzy praktyki** Administracja rządowa i samorządowa, biznes, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe, inna uczelnia.





**Osiągnięte rezultaty** Liczba zorganizowanych akcji w roku akademickim 2020/2021: 18.  
Liczba wszystkich dotychczasowych zorganizowanych /współorganizowanych akcji: 193.  
Liczba wolontariuszy-studentów wydziału: 13.

**Planowane kierunki rozwoju** Organizacja lub udział w organizacji akcji charytatywnych zgodnie z potrzebami społeczności, którą wspiera Centrum.







## UTWORZENIE NA UMK SIECI PORADNI STUDENCKICH DLA WZMACNIANIA RELACJI POMIĘDZY SPOŁECZNOŚCIAMI AKADEMICKIMI A SPOŁECZNOŚCIAMI MIAST I REGIONÓW, W KTÓRYCH FUNKCJONUJĄ UNIwersYTETY YUFE

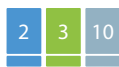
### Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

				20 761 / 4401
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/universytet</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.umk.pl">www.umk.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Wzmacnianie relacji pomiędzy społecznością akademicką UMK i społecznościami Bydgoszczy, Torunia i regionu.			
<b>Opis praktyki</b>	Sieć Poradni Studenckich UMK została stworzona z myślą o zacieśnianiu więzi uczelni z otoczeniem społecznym. Poprzez tę platformę studenci – pod merytoryczną opieką naukowców i dydaktyków – dzielą się zdobytą na uniwersytecie wiedzą i doświadczeniem, odpowiadając na pytania, służąc poradą i wsparciem merytorycznym. Celem istnienia poradni jest bycie bliżej mieszkańców i ich spraw, a także popularyzowanie specjalistycznej, aktualnej wiedzy o świecie. Poradnie są realizowane w ramach międzynarodowego projektu YUFE, zajmującego się rozwijaniem więzi uczelni z otoczeniem społecznym (Work Package 6).			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Administracja samorządowa, lokalna społeczność.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Na UMK utworzono 9 poradni studenckich (w tym poradnię zdrowia, która obejmuje 8 poradni specjalistycznych, prowadzonych przez Wydział Nauk o Zdrowiu Collegium Medicum UMK). Wszystkie poradnie są prowadzone przez osoby należące do społeczności studenckiej UMK pod opieką pracowniczek i pracowników naukowych. Mieszkańcy mogą bezpłatnie uzyskać odpowiedzi na nurtujące ich pytania w formie elektronicznej zgodnie z zakresem merytorycznym poszczególnych poradni.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Tworzenie kolejnych poradni i promowanie ich w społeczności lokalnej.			

## WARSZAWSKA SZKOŁA ZDROWIA PRZY WYŻSZEJ SZKOLE EKOLOGII I ZARZĄDZANIA

### Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania w Warszawie

				2 848 / 126
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/uczelnia techniczno-artystyczno-ekonomiczno-przyrodnicza</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.wseiz.pl">www.wseiz.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Działalność oświatowa o charakterze popularnonaukowym i promującym różne formy zachowań sprzyjających promocji zdrowia wśród mieszkańców.			
<b>Opis praktyki</b>	Warszawska Szkoła Zdrowia powstała jako unikatowa wolna wszechnica społeczna, opiera się na wolontariacie i jest otwarta dla wszystkich. Od ponad 25 lat szerzy wiedzę o zdrowiu i zapobieganiu chorobom społecznym. Od maja 2011 r. Warszawska Szkoła Zdrowia działa jako jednostka ogólnouczelniana przy Wyższej Szkole Ekologii i Zarządzania.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Na przestrzeni ćwierćwiecza działalności WSZ zorganizowanych zostało ponad 100 wykładów otwartych dotyczących problematyki ochrony zdrowia. W latach 2011–2020 Warszawska Szkoła Zdrowia zorganizowała na terenie uczelni 68 prelekcji związanych z problematyką zdrowotną. WSZ jest także wydawcą „Roczników Warszawskiej Szkoły Zdrowia”. Celem czasopisma jest popularyzacja rzetelnej wiedzy o profilaktyce, leczeniu, promocji zdrowia oraz propagowaniu zdrowego stylu życia. Do chwili obecnej drukiem ukazało się 12 numerów.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	W kolejnych latach WSZ nadal planuje popularyzować rzetelną wiedzę o promocji zdrowia i zdrowego stylu życia.			

**Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu**


7 713 / 1 402

**Typ/profil uczelni** Publiczna/uczelnia rolnicza/przyrodnicza

**Strona internetowa** [skylark.up.poznan.pl](http://skylark.up.poznan.pl)
**Główni odbiorcy praktyki**

Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania**

Średnia długość życia Polaków wydłuża się. Tempo demograficznego starzenia się ludności miast staje się coraz szybsze. Przyrodniczy Uniwersytet Trzeciego Wieku (PUTW) odpowiada na potrzeby seniorów.

**Opis praktyki**

Przyrodniczy Uniwersytet Trzeciego Wieku organizuje bezpłatne zajęcia dla osób, które ukończyły edukację lub działalność zawodową, a chcą poszerzać swoją wiedzę oraz rozwijać aktywność intelektualną i społeczną. Zajęcia są adresowane głównie do osób, które ukończyły 50. rok życia, jednak w przypadku wolnych miejsc mogą w nich uczestniczyć również osoby młodsze. Wstęp jest wolny.

PUTW pełni funkcję ośrodka edukacyjno-kulturalnego dla seniorów, którzy mogą nie tylko nabyć nowe umiejętności i kompetencje, ale także aktywnie uczestniczyć w życiu społeczności lokalnych. Celem jest również wsparcie idei solidarności międzypokoleniowej, aktywizacja intelektualna i społeczna seniorów, integracja społeczności lokalnych, a także rozwijanie potencjału intelektualnego osób starszych i zapobieganie ich wykluczeniu.

**Partnerzy praktyki**

Lokalna społeczność, organizacje pozarządowe, straż miejska.

**Osiągnięte rezultaty**

Dotychczas odbyło się 8 edycji PUTW, w tym 54 wykłady, oraz zrealizowano 23 tematy warsztatów (w tym wycieczki dydaktyczne w terenie) – każdy z tematów warsztatów dla kilku grup.

Szacujemy, że PUTW ma ok. 60 stałych słuchaczy oraz drugie tyle stanowią osoby, które uczestniczą tylko w wybranych przez siebie zajęciach.

Oferta umożliwi czynny udział osobom z niepełnosprawnościami.

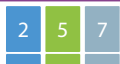
**Planowane kierunki rozwoju**

Zakłada się trzy ścieżki dalszego rozwoju praktyki:

1. Zwiększenie liczby warsztatów oraz wycieczek przyrodniczo-edukacyjnych.
2. Podjęcie współpracy z ośrodkami edukacyjnymi Lasów Państwowych, aby poszerzyć ofertę warsztatów realizowanych w terenie.
3. Organizacja zajęć międzypokoleniowych – adresowanych do dziadków z wnukami.

## XXI ZACHODNIOPOMORSKI FESTIWAL NAUKI

## Uniwersytet Szczeciński



11 000 / 1 780

Typ/profil uczelni	Publiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://www.usz.edu.pl">www.usz.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Organizacje pozarządowe, inna uczelnia, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Zwiększenie zainteresowania uczniów szkół średnich i podstawowych oraz innych mieszkańców regionu aktualnymi problemami kształcenia akademickiego i nauki, poszerzenie świadomości problemów, których rozwiązań poszukuje nauka. Zwiększenie rozpoznawalności oferty dydaktycznej oraz badań prowadzonych przez poszczególne uczelnie. Zwiększenie rangi i wiedzy o organizowanym wydarzeniu.
Opis praktyki	Uniwersytet Szczeciński uczestniczy w organizacji Zachodniopomorskiego Festiwalu Nauki, zainicjowanego przez Szczecińskie Towarzystwo Naukowe. Jest to wspólne dzieło wyższych uczelni oraz placówek naukowych Szczecina i Koszalina. Festiwal adresowany jest do młodzieży szkolnej i akademickiej oraz dorosłych mieszkańców regionu, w tym słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku i dzieci. Celem festiwalu jest pobudzenie zainteresowań różnymi dziedzinami wiedzy w szerokich kręgach społeczeństwa oraz zaprezentowanie osiągnięć naukowców naszego regionu w zakresie uprawianych dyscyplin z położeniem akcentów na znaczenie nauki i jej praktyczne zastosowanie.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Prezentacja zasobów kadrowych, infrastrukturalnych – potencjału naukowego – z zakresu różnych dziedzin wiedzy (nauki biologiczne, społeczne, ścisłe, humanistyczne itp.). Promocja własnej oferty dydaktycznej oraz badawczej, w tym również zajęć dla dzieci i młodzieży czy osób z grupy „trzeciego wieku”. Zwiększenie rozpoznawalności uczelni na arenie lokalnej/krajowej.
Planowane kierunki rozwoju	Kontynuacja projektu.

## UNIwersytet w Białymstoku NA RZECZ ŚRODOWISKA NATURALNEGO

## Uniwersytet w Białymstoku



8 824 / 1 312

Typ/profil uczelni	Publiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://www.uwb.edu.pl">www.uwb.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Konieczność podjęcia działań na rzecz ochrony i poprawienia stanu środowiska naturalnego.
Opis praktyki	W ramach działania na rzecz środowiska naturalnego Uniwersytet w Białymstoku realizuje różne projekty. Jednym z nich jest „Łąka kwietna”, w ramach której Uniwersytet w Białymstoku przy współudziale samorządu województwa podlaskiego i Fundacji Łąka stworzył własne kwietne łąki. Druga akcja to – „Karmnik”. W okresie zimowym studenci z koła naukowego odtawiali ptaki w celu ich zaobrączkowania pod okiem licencjonowanego obrączkarza.
Partnerzy praktyki	Administracja samorządowa, organizacje pozarządowe.
Osiągnięte rezultaty	W ramach akcji „Kwietne łąki” powstała łąka przy siedzibie rektoratu oraz zostały zasiane cztery parcele przy siedzibie Wydziału Biologii. W ramach akcji „Karmnik” zostało zaobrączkowanych 559 ptaków. Ze statystyki wynika, że w sieci złapały się osobniki z 19 gatunków. Zebrane podczas akcji „Karmnik” dane ornitologiczne trafiły do Stacji Ornitologicznej Muzeum i Instytutu Zoologii PAN w Gdańsku, która pełni rolę krajowej centrali obrączkowania ptaków.
Planowane kierunki rozwoju	Obie akcje będą kontynuowane w kolejnych latach.

## UNIwersYTET PROFILAKTYKI PSYCHOGERIATRYCZNEJ

## Uniwersytet Medyczny w Białymstoku



5 543 / 1 476

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia medyczna
Strona internetowa	<a href="http://www.umb.edu.pl">www.umb.edu.pl</a> <a href="http://www.umb.edu.pl/upp">www.umb.edu.pl/upp</a>
Główni odbiorcy praktyki	Interesariusze zewnętrzni.
Problem do rozwiązania	Edukacja prozdrowotna z zakresu zdrowia psychicznego osób starszych (powyżej 60. roku życia).
Opis praktyki	Uniwersytet Profilaktyki Psychogeriatrycznej to unikatowy w skali kraju projekt edukacyjny adresowany do absolwentów Uniwersytetu Zdrowego Seniora. Do zasadniczych celów projektu należą: propagowanie zdrowego stylu życia i postaw prozdrowotnych w aspekcie psychicznym; poszerzanie wiedzy w zakresie opieki medycznej poprawiającej jakość życia ludzi w podeszłym wieku z zaburzeniami psychicznymi, wykorzystania nowoczesnych metod diagnostyki i leczenia, stosowania leków w chorobach psychicznych u ludzi w podeszłym wieku; przeciwdziałanie samotności i wykluczeniu społecznemu osób starszych; aktywizacja społeczna osób starszych.
Partnerzy praktyki	Administracja samorządowa, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.
Osiągnięte rezultaty	-
Planowane kierunki rozwoju	Kontynuacja realizacji projektu i dostosowywanie treści programowych do potrzeb uczestników projektu.

## „Nie jesteś sam”

## Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach



20 761 / 4 401

Typ/profil uczelni	Publiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://www.uph.edu.pl">www.uph.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Interesariusze zewnętrzni.
Problem do rozwiązania	Seniorzy w wieku 75+ często są niesamodzielnymi, z niepełnosprawnością, zagrożeni ubóstwem bądź wykluczeniem społecznym z powodu złej sytuacji materialnej lub zdrowotnej. W dużej mierze są to osoby samotne lub z różnych przyczyn niemogące liczyć na pomoc bliskich.
Opis praktyki	W ramach wsparcia seniorów koordynatorzy z ramienia uczelni opracowali i przeprowadzili diagnostykę potrzeb osób starszych (105 osób w wieku 75+), opracowali harmonogram pomocy dostosowany do indywidualnych potrzeb seniora. Uczestnicy projektu „Nie jesteś sam” zostali objęci sąsiedzkimi usługami społecznymi prowadzonymi przez osoby z ich najbliższego otoczenia.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Wypracowany model wsparcia i opieki nad osobą starszą, niepełnosprawną i niesamodzielną. W ramach modelu wsparcia opracowano arkusz diagnozy konstestującej fakty, kontrakty trójstronne zawarte pomiędzy UPH w Siedlcach, seniorami-uczestnikami projektu i opiekunami osoby starszej. Ururomiono centralę teleopieki oraz opracowano karty czasu pracy opiekunów w ramach realizowanej opieki.
Planowane kierunki rozwoju	Rozwijanie gotowości ekspertów z ramienia UPH w Siedlcach do prowadzenia szkoleń dla opiekunów osoby starszej i świadczenia usługi teleopieki.

## WSPÓŁPRACA NA RZECZ RATOWANIA WYMIERAJĄCYCH GATUNKÓW DELFINÓW RZECZNYCH I MORŚWINÓW

### Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu



7 713 / 1 402

<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia rolniczo-przyrodnicza</b>
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://skylark.up.poznan.pl">skylark.up.poznan.pl</a>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy nauki i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, wszystkie osoby i organizacje zaangażowane w działania na rzecz ochrony ginących gatunków.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Działanie na rzecz zorganizowania i wyposażenia wystawy mającej na celu edukowanie społeczeństwa, w tym dzieci i studentów, w zakresie występowania, warunków życia i rozwoju gatunków zagrożonych i wymierających.
<b>Opis praktyki</b>	<p>Przyjmuje się, że globalizacja stanowi podstawowy efekt wymierania wielu gatunków, w tym delfinów rzecznych i morświnów. Przygotowany projekt edukacyjny dąży do uświadomienia odbiorcom, że wpływ na tę sytuację mogą mieć wszyscy – również osoby indywidualne. Wykształcenie pewnych proekologicznych zachowań w skali lokalnej może być pierwszym z kroków w tym zakresie. Tegoroczna edycja akcji dotyczyła kwestii ratowania wymierających gatunków delfinów rzecznych i morświnów. Aby uatrakcyjnić tę złożoną tematykę, dotyczącą tak unikalnej grupy zwierząt jak delfiny rzeczne, pracownicy UPP przygotowali modele poglądowe tych zwierząt.</p> <p>Zamierzeniem, oprócz głównego – edukacyjnego – jest dążenie do powołania w Poznaniu Edukacyjnego Walarium na zasadzie „Suchego Delfinarium” / „Dry Dolphinarium”, podkreślenie ogromu destrukcyjnej działalności człowieka na gatunki delfinów oraz środowisko.</p>
<b>Partnerzy praktyki</b>	Administracja rządowa, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe, wolontariusze.
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Jak wskazują szacunki w ciągu roku (tj. od września 2021 r. do września 2022 r.) wystawę obejrzy ok. 350 tys. osób, w tym grupy zorganizowane oraz osoby indywidualne.
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	<p>Kolejnymi etapami przedsięwzięcia będą akcje: „Delfiny dla dzieci w szpitalach onkologicznych” oraz „Delfiny dla dzieci niewidomych”.</p> <p>Powstaje także pomysł komiksu naukowo-przyrodniczego o sytuacji klimatycznej w Amazonii. Stała, ciągle rozwijająca się baza edukacyjna i naukowa dla studentów, nauczycieli i całej zainteresowanej przyrodą społeczności.</p>

## UNIwersytet Zdrowego Seniora

### Uniwersytet Medyczny w Białymstoku



5 543 / 1 476

<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia medyczna</b>
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.umb.edu.pl">www.umb.edu.pl</a>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Interesariusze zewnętrzni.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Zwiększenie poziomu wiedzy i świadomości prozdrowotnej osób w podeszłym wieku (powyżej 60. roku życia).
<b>Opis praktyki</b>	Do zasadniczych celów Uniwersytetu Zdrowego Seniora należą: propagowanie zdrowego stylu życia i postaw prozdrowotnych; poszerzanie wiedzy w dziedzinie opieki medycznej poprawiającej jakość życia ludzi w podeszłym wieku, wykorzystania nowoczesnych metod diagnostyki i leczenia, stosowania leków i suplementów diety oraz farmakoekonomii w chorobach u ludzi w podeszłym wieku; przeciwdziałanie samotności i aktywizacja społeczna osób starszych.
<b>Partnerzy praktyki</b>	Administracja samorządowa, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	–
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Kontynuacja realizacji projektu oraz aktualizacja treści programowych zgodnie z sugestiami uczestników projektu.

# Polsko-Kazachskie Regionalne Centrum Edukacji Bezpieczeństwa i Ratownictwa

## Wyższa Szkoła Gospodarki



3 030 / 771

Typ/profil uczelni **Niepubliczna/ uczelnia zawodowa**

Strona internetowa [www.wsg.byd.pl](http://www.wsg.byd.pl)

Główni odbiorcy praktyki Otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania** Centrum umożliwi prowadzenie nieodpłatnych szkoleń z zakresu współczesnych metod udzielania PPP z wykorzystaniem współczesnego sprzętu dla palcówek edukacyjnych (w tym szkół) miasta Aktobe, organizacji pozarządowych oraz wszystkich zainteresowanych mieszkańców miasta i regionu.

**Opis praktyki** Projekt dotyczy przeniesienia współczesnych kompetencji Polaków z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej (PPP) według standardów polskiego Czerwonego Krzyża oraz zaleceń Europejskiej Rady Resuscytacji na obywateli Miasta i Regionu Aktobe w Kazachstanie. Projekt proponuje trzycelowe systemowe rozwiązanie realizowane wspólnie z rzetelnym partnerem i w całości bazuje na najlepszych polskich praktykach. Jednocześnie w ramach projektu zostaną przeszkoleni nauczyciele i wykładowcy w kraju partnera, którzy na co dzień pracują z młodzieżą i mogą im przekazać uzyskaną wiedzę i kompetencje.

Wyniki przeprowadzonych badań naukowych pozwalają stwierdzić, że poziom wiedzy studentów z Kazachstanu na temat pierwszej pomocy znacząco odbiega od zaleceń stosowanych obecnie w Polsce. Aż 67% ankietowanych osób nie odpowiedziało prawidłowo na potowę zadanych im pytań. Z badań wynika, że studenci orientują się co do ogólnych zasad postępowania przy udzielaniu pierwszej pomocy, natomiast duży problem dla nich stanowi praktyczna strona tych działań. Obserwacje wskazują także, że realizacja nauki z zakresu pierwszej pomocy w większości przypadków przebiega w formie teoretycznej, bez należytej praktyki.

Istniejący problem jest tak istotny, że w sierpniu 2019 r. Ministerstwo Zdrowia Kazachstanu wydało specustawę o wyznaczeniu standardów do stosowania PPP.

Partnerzy praktyki Administracja samorządowa.

**Osiągnięte rezultaty** Autorzy projektu otworzyli na bazie partnerskiej organizacji w Kazachstanie Polsko-Kazachskie Regionalne Centrum Edukacji Bezpieczeństwa i Ratownictwa. Centrum to prowadzi najpierw edukację nauczycieli, instruktorów, a dalej dzieci w wieku przedszkolnym, szkolnym, studentów i osoby starsze z zakresu współczesnych metod pierwszej pomocy przedmedycznej, opierając się na najlepszych praktykach realizowanych w Polsce.

**Planowane kierunki rozwoju** Przeprowadzenie szkoleń dla nauczycieli akademickich uniwersytetów z Aktobe oraz nauczycieli szkół podstawowych miasta Aktobe z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej według wytycznych Polskiego Czerwonego Krzyża oraz Europejskiej Rady Resuscytacji. Przygotowanie materiałów szkoleniowo-dydaktycznych z pierwszej pomocy przedmedycznej według wytycznych Polskiego Czerwonego Krzyża oraz Europejskiej Rady Resuscytacji w języku rosyjskim i rozpowszechnienie ich w placówkach edukacyjnych miasta Aktobe.

## Kategoria trzecia



# Zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji

### OPRACOWAŁ ZESPÓŁ:

Agata RUDNICKA, Uniwersytet Łódzki

Katarzyna KULIG-MOSKWA, Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu

Mariola ZALEWSKA, Uniwersytet Warszawski



Uczelnia  
podpisała deklarację



Uczelnia  
nie podpisała deklaracji



Zasady deklaracji,  
które realizuje praktyka



Odbiorcy praktyki  
wewnętrzni



Odbiorcy praktyki  
zewnętrzni



Cele zrównoważonego rozwoju,  
które realizuje praktyka

studenci / pracownicy

Liczba studentów / liczba pracowników

## Wstęp do kategorii

# Zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji

**Agata RUDNICKA,**  
Uniwersytet Łódzki,

**Katarzyna KULIG-MOSKWA,**  
Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu

Obszar przeciwdziałania dyskryminacji to nadal dość trudne zagadnienie. Uczelnie od kilku lat z uwagą śledzą związane z nim przepisy prawa, przekładając je na praktykę działania zarówno na poziomie mechanizmów zarządczych, jak i na kulturę organizacyjną i codzienne życie akademickie. Zakres prawodawstwa w tym obszarze jest dość rozległy. Dla przykładu warto odnieść się do takich aktów jak: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (art. 32), Kodeks pracy czy cała seria aktów wspierających równe traktowanie grup, które w sposób szczególny narażone są na ryzyko wykluczenia i dyskryminacji.

Wydaje się, że zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji to z jednej strony obszar, który jest dość mocno uregulowany, z drugiej może być potraktowany jako dojrzałe podejście do społecznej odpowiedzialności uczelni, które nie jest nowym zagadnieniem, jednak w ostatnich latach nabiera coraz większego znaczenia zarówno ze względu na Deklarację Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, jak i chęć instytucji szkolnictwa wyższego do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju w ramach Agendy 2030. Dodatkowym obszarem, który motywuje do dalszych aktywności, są działania związane z równością płci, co wynika z najnowszych regulacji unijnych i przekłada się na funkcjonowanie na uczelniach wyspecjalizowanych komórek zajmujących się tymi kwestiami.

Biorąc pod uwagę omawianą kategorię mieliśmy okazję poznać praktyki, których zadaniem było wypracowanie pozytywnych wzorców zachowania, wypełnienia luki w wiedzy i wykształcenia postaw mających na uwadze różne grupy ze społeczności akademickiej, w tym te wymaga-

jące szczególnej uwagi ze względu na swoje potrzeby.

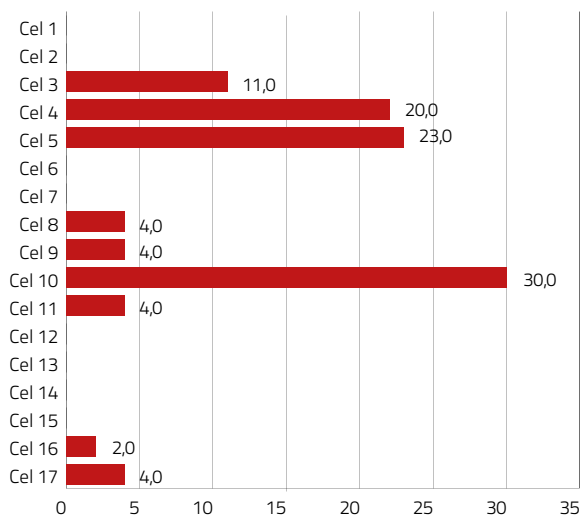
Do opisywanej kategorii zostały włączone praktyki związane z działaniami minimalizującymi ryzyko dyskryminacji we wszystkich jej formach i postaciach oraz służące zarządzaniu różnorodnymi społecznościami. Do katalogu inicjatyw należą m.in. kampanie integrujące społeczność akademicką, upowszechnianie w ciekawy i innowacyjny sposób wymagań prawnych mających na celu uwrażliwienie na kwestie dyskryminacji w miejscu pracy, projekty adresowane m.in. do osób z niepełnosprawnościami, studentów i pracowników zagranicznych, młodych pracowników naukowych, seniorów akademików. Katalog nie był zamknięty.

W kategorii trzeciej opisano 26 praktyk z 23 uczelni. Biorąc pod uwagę specyfikę omawianych zagadnień najwięcej praktyk wpisywało się w cel 10 odnoszący się do minimalizowania nierówności (30%), cel 5 dotyczący równości płci (23%), cel 4 odnoszący się do dobrej jakości edukacji (20%) oraz cel 3 dotyczący dobrego zdrowia i jakości życia (11%).

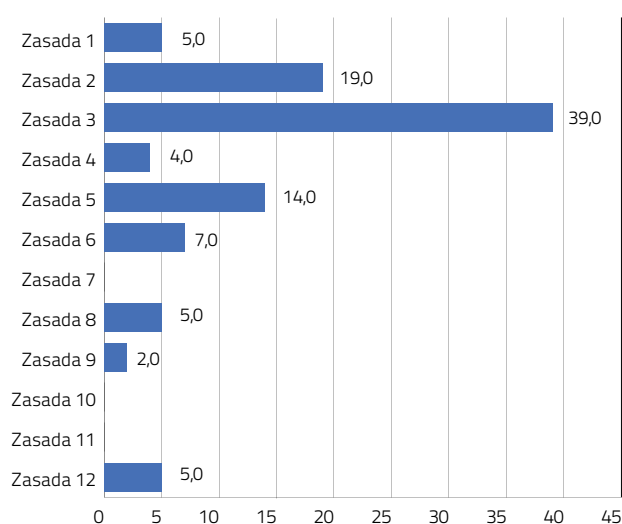
Jeśli chodzi o realizację zasad SOU to najwięcej praktyk wpisywało się w zasadę 3 odnoszącą się do „upowszechniania idei równości, różnorodności, tolerancji oraz respektowania i ochrony praw człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia” (39%) oraz zasadę 2: „Kształtowanie społeczne i obywatelskie postawy przyszłych elit sprzyjające budowaniu wspólnoty, kreatywności, otwartości oraz komunikacji, a także wrażliwości społecznej i kultury pracy” (19%). Pozostałe zasady były przywoływane rzadziej, co pokazuje rys. 4.



## Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ



## Zasady Deklaracji SOU



**Rys. 4.** Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ i zasady Deklaracji SOU, do których realizacji przyczyniły się dobre praktyki z kategorii 3 (% zadeklarowanych celów i zasad)

Źródło: opracowanie własne.

Nadesłane praktyki dotyczyły kilku wymiarów. Jedną z grup interesariuszy, którym poświęcono uwagę, były osoby z niepełnosprawnościami. Nadesłane propozycje związane były zarówno z działalnością komórek dla osób z niepełnosprawnościami i zakresem możliwego ich wsparcia, jak i ze szkoleniami dla całej społeczności, dzięki którym z większą empatią i wrażliwością oraz zrozumieniem będą funkcjonować w społeczności akademickiej. Inną grupą interesariuszy były osoby z zagranicy. Inicjatywy związane z ich włączeniem odnosiły się do bezpośredniego wsparcia, ale również do działań adresowanych do społeczności mających na celu poznanie kultur i zwyczajów udziemców, którzy zdecydowali się na studia na konkretnych uczelniach.

Odrębną problematyką poruszaną w inicjatywach było przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi. Zgłoszo-

ne projekty dotyczyły zarówno wypracowywania dokumentów, jak procedur antydyskryminacyjnych. Odnosiły się również do projektowania struktur organizacyjnych i stanowisk osób zajmujących się zagadnieniami przeciwdziałania wykluczeniu od strony ładu organizacyjnego. Uczelnie podzieliły się doświadczeniami zarówno ze zrealizowanych już procesów, takich jak badanie bieżącej sytuacji w obszarze równego traktowania, jak i planami na przyszłość i sposobami rozwijania obszaru różnorodności i równości w swoich instytucjach.

Całość kategorii to duża dawka nie tylko wiedzy, ale i empatii, zrozumienia i wpisania prawa do równego traktowania we wszystkich wymiarach jako podstawy działania współczesnych instytucji szkolnictwa wyższego.

## PROJEKT PBL – REST-ROOM – PRZYSTANEK

### Politechnika Śląska



17 596 / 3 144

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.polsl.pl">www.polsl.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Tematem praktyki są problemy funkcjonowania studentów z niepełnosprawnością na terenie Politechniki Śląskiej oraz uwrażliwienie społeczności akademickiej na potrzeby i wsparcie kierowane do tej grupy społecznej.
Opis praktyki	Głównym celem praktyki było opracowanie wytycznych dla wyposażenia przyjaznego wnętrza służącego studentom z niepełnosprawnościami na terenie Politechniki Śląskiej. Prace związane z wykonaniem zadań projektowych miały charakter interdyscyplinarny i stanowiły rezultat pracy studentów i nauczycieli akademickich Instytutu Badań nad Edukacją i Komunikacją i Wydziału Architektury. Studenci (architektury i pedagogiki), znajdując wspólny cel projektowy, poszukiwali najlepszych, efektywnych, ekonomicznych i ekologicznych („3E”) rozwiązań pozwalających studentom z niepełnosprawnościami na odpoczynek w trakcie ich obecności na terenie uczelni. Zakres prac obejmował przygotowanie projektu i modelowej aranżacji pomieszczenia dla tych studentów.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	W ramach projektu zrealizowano pomysły na wykończenie i wyposażenie pomieszczenia przeznaczonego dla studentów z niepełnosprawnościami. Projekt poprzedzony był badaniami ankietowymi wśród studentów, które wsparło Biuro Osób Niepełnosprawnych Politechniki Śląskiej. Efekty końcowe projektu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• projekt architektoniczny wraz z kosztorysem,</li> <li>• projekt mebli, elementów wyposażenia dla studentów i ich opiekunów.</li> </ul> Promocja projektu: prezentacja projektu na konferencjach, a także targach poświęconych tematyce projektowania uniwersalnego.
Planowane kierunki rozwoju	Podjęcie działań zmierzających do realizacji pomieszczenia w budynku Instytutu Badań nad Edukacją i Komunikacją Politechniki Śląskiej, dalsze badania jakościowe, współpraca interdyscyplinarna. Planowane publikacje (w trakcie realizacji).

## ZESPÓŁ DS. POLITYKI RÓWNOŚCIOWEJ UCZELNI

### Politechnika Wrocławska






24 314 / 4 332

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://pwr.edu.pl">pwr.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji wśród studentów oraz pracowników uczelni.
Opis praktyki	Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni powołany został zarządzeniem rektora Politechniki Wrocławskiej w grudniu 2020 r. Do jego zadań należy opracowanie założeń oraz zlecenie przeprowadzenia badań diagnozujących problem nierówności na uczelni; opracowanie i wdrażanie polityki równościowej, inicjowanie, wspieranie oraz koordynowanie działań związanych z promocją postaw równościowych oraz przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji wśród studentów oraz pracowników uczelni.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Przeprowadzenie badań dotyczących dyskryminacji.
Planowane kierunki rozwoju	Kontynuacja zaplanowanych działań.


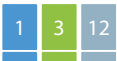




## POWOŁANIE PEŁNOMOCNIKA REKTORA UWB DS. OPRACOWANIA PROCEDUR PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

### Uniwersytet w Białymstoku

						8 824 / 1 312
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/universytet</b>					
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.uwb.edu.pl">www.uwb.edu.pl</a>					
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracyjni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.					
<b>Problem do rozwiązania</b>	Konieczność utworzenia procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji.					
<b>Opis praktyki</b>	1 września 2020 r. rektor Uniwersytetu w Białymstoku powołał swojego pełnomocnika ds. opracowania procedur przeciwdziałania dyskryminacji					
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.					
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	W ciągu 9 miesięcy swojego funkcjonowania pełnomocnik przeprowadził analizę porównawczą działań regulacyjnych (przyjmowanie uchwał senatu, zarządzeń rektora) i instytucjonalnych (powoływanie rzecznika ds. równości, ds. praw akademickich) w innych uczelniach w zakresie praktyk antydyskryminacyjnych. Pełnomocnik przeprowadził konsultacje z przedstawicielami wspólnoty uczelni, mające na celu zdiagnozowanie ewentualnych problemów i potrzeb w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji. Podjął współpracę z organizacjami studenckimi w zakresie spraw związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i promowaniem zasady równości.					
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Dalsza aktywność pełnomocnika koncentrować się będzie na zaproponowaniu projektów przepisów mających na celu walkę z dyskryminacją na Uniwersytecie w Białymstoku.					

## FUNKCJONOWANIE RZECZNIKÓW ZAUFANIA W CELU MONITOROWANIA, ZAPOBIEGANIA ORAZ ROZPATRYWANIA NA ETAPIE MEDIACYJNYM SPRAW SPORNYCH POWSTAJĄCYCH NA TLE ZJAWISK MOBBINGU LUB DYSKRYMINACJI

### Politechnika Warszawska

						25 903 / 5 115
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia techniczna</b>					
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.pw.edu.pl">www.pw.edu.pl</a>					
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.					
<b>Problem do rozwiązania</b>	Sprawy sporne, konflikt interesów, mobbing i dyskryminacja.					
<b>Opis praktyki</b>	Rzecznik zaufania jest osobą pierwszego kontaktu, której zadaniem jest monitorowanie, zapobieganie oraz rozpatrywanie na etapie mediacyjnym spraw spornych, powstających na tle zjawisk mobbingu i dyskryminacji. W celu realizacji tych zadań zostali powołani: wydziałowi rzecznicy zaufania, rzecznik zaufania dla pracowników filii PW, rzecznicy zaufania dla pracowników ogólnouczelnianych jednostek organizacyjnych, rzecznik zaufania dla pracowników administracji centralnej, studencki rzecznik zaufania, doktorancki rzecznik zaufania, uczelniany rzecznik zaufania i jego zastępcy.					
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.					
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Rzecznicy zaufania funkcjonują na Politechnice Warszawskiej od 2014 r. Ze względu na zdalny tryb pracy uczelni, liczba zgłoszeń w roku akademickim 2020/2021 była dość ograniczona. Na dzień 25 czerwca 2021 r. rzecznicy zaufania rozpatrzyli sześć spraw, z których trzy dotyczyły mobbingu. W trzech pozostałych przypadkach nie doszło dotychczas do mediacji. Okres sprawozdawczy dla rzeczników zaufania trwa do 31 lipca.					
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Optymalizowanie struktur organizacyjnych w zakresie infrastruktury etycznej, szkolenia dla rzeczników zaufania, wsparcie psychologiczne i prawne.					

## PODPISANIE I WDROŻENIE PRZEZ SZKOŁĘ GŁÓWNĄ HANDLOWĄ W WARSZAWIE KARTY RÓŻNORODNOŚCI

### Szkoła Główna Handlowa w Warszawie



10 564 / 1 313

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://www.sgh.waw.pl">www.sgh.waw.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Wykorzystywanie potencjału tkwiącego w różnorodności, przy równoczesnym przeciwdziałaniu zjawiskom niepożądanym, takim jak dyskryminacja czy mobbing.
Opis praktyki	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie to uczelnia różnorodna: wśród studiujących kobiety stanowią ponad połowę (51% w 2019 r.), cudzoziemcy studiujący w SGH to 1125 osób (10% ogółu w 2019 r.), w tym 593 kobiety. Są to głównie osoby z Białorusi (45%) i Ukrainy (21%), Indii i Chin (stan na koniec 2020 r.). Liczba osób z niepełnosprawnościami, które studiują w SGH, wynosi 90 (stan na koniec 2020 r.). Różnorodne jest także grono pracowników. 6 marca 2020 r. Szkoła Główna Handlowa dołączyła do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności. Jedną z kluczowych wartości znajdujących się w Kodeksie Etyki Pracowników SGH jest szacunek rozumiany jako życzliwe, godne i równe traktowanie oraz zachowywanie poufności. Przystępując do grona ponad 270 sygnatariuszy Karty, SGH potwierdziła, że dostrzega wartości wynikające z różnorodności płynące dla organizacji i chce współtworzyć społeczność organizacji zaangażowanych na rzecz większej społecznej zmiany.
Partnerzy praktyki	Organizacje pozarządowe.
Osiągnięte rezultaty	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wdrożenie polityki antydyskryminacyjnej oraz antymobbingowej wraz z systemem zgłaszania i rozpatrywania skarg.</li> <li>Powołanie pełnomocnika rektora ds. równego traktowania.</li> </ul>
Planowane kierunki rozwoju	<p>Planowane są dalsze działania w dwóch wymiarach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>promocja tematyki zarządzania różnorodnością poprzez współorganizowanie i uczestnictwo w konferencjach oraz projektach badawczych dotyczących różnorodności,</li> <li>kontynuacja wdrażania polityki przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi – budowanie świadomości wśród pracowników SGH w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi poprzez planowane szkolenia.</li> </ul>

## UEK dostępny dla wszystkich

### Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie


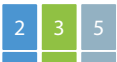





13 451 / 1 373

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://www.uek.krakow.pl">www.uek.krakow.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Problem dostępności uczelni jako instytucji, która powinna posiadać ugruntowane procedury, a także infrastrukturę techniczną i informatyczną spełniającą wymogi dostępności.
Opis praktyki	„UEK dostępny dla wszystkich” to projekt, którego głównym celem jest wsparcie zmian organizacyjnych, a także podnoszenie świadomości i kompetencji kadry uczelni z zakresu niepełnosprawności poprzez realizację działań mających na celu zwiększenie dostępności Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie dla osób z niepełnosprawnościami. Podejmowane działania w ramach projektu mają na celu przybliżyć pracownikom zagadnienie niepełnosprawności oraz zwiększyć dostępność uczelni dla studentów, doktorantów i pracowników z każdym rodzajem i stopniem niepełnosprawności.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	<ul style="list-style-type: none"> <li>Powołanie Centrum Wsparcia Psychologicznego.</li> <li>Powołanie Think-tanku zajmującego się problematyką polityk publicznych w zakresie dostępności.</li> <li>Uruchomienie Pracowni Dostępności.</li> </ul>
Planowane kierunki rozwoju	Inwestycje (budowa dostosowanej windy, montaż pętli indukcyjnych, remont pomieszczeń dla psychologa, wirtualny spacer, nawigacja głosowa), działania szkoleniowe i wdrożeniowe dotyczące dostępności.




## POWOŁANIE KOMISJI DS. PRZECIWDZIAŁANIA PROBLEMOM MOBBINGU, WYKORZYSTYWANIA SEKSUALNEGO I DYSKRYMINACJI ORAZ INNYM ZACHOWANIOM NIEPOŻĄDANYM WŚRÓD STUDENTÓW I DOKTORANTÓW ŚLĄSKIEGO UNIWERSYTETU MEDYCZNEGO W KATOWICACH

### Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach

					10 796 / 2 571
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia medyczna</b>				
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://sum.edu.pl">sum.edu.pl</a>				
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci.				
<b>Problem do rozwiązania</b>	Przeciwdziałanie mobbingowi, wykorzystywaniu seksualnemu, dyskryminacji oraz innym zachowaniom niepożądanym wobec studentów i doktorantów Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach.				
<b>Opis praktyki</b>	Komisja została powołana zarządzeniem rektora Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach dnia 7 stycznia 2021 r. W skład Komisji wchodzi nauczyciel akademicki każdego z pięciu wydziału SUM, przedstawiciel samorządu studenckiego oraz przedstawiciel samorządu doktorantów. Do zadań i czynności podejmowanych przez Komisję należy kompleksowa obsługa zgłoszeń sytuacji występowania mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych.				
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.				
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Komisja opracowała szczegółowy regulamin swojego działania, w którym opisano procedury postępowania rozpoznawczego oraz wyjaśniającego. Utworzono stronę internetową Komisji (jako podstronę strony głównej SUM. Aktualnie Komisja prowadzi działania związane z przygotowaniem szkolenia dla społeczności SUM dotyczącego przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć.				
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Komisja planuje szeroko zakrojoną działalność edukacyjną, zwiększającą świadomość społeczności akademickiej w obszarze przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym oraz problematyki D&I ( <i>diversity and inclusion</i> ).				

## AKCJA-INTEGRACJA

### Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

						13 451 / 1 373
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/ uniwersytet</b>					
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.amu.edu.pl">www.amu.edu.pl</a>					
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.					
<b>Problem do rozwiązania</b>	Zwiększenie wśród społeczności akademickiej świadomości na temat barier – edukacyjnych, społecznych, architektonicznych – w funkcjonowaniu osób z niepełnosprawnościami. Konieczność zwiększenia kompetencji studentów i pracowników w zakresie komunikacji z osobami z niepełnosprawnością słuchu, wzroku.					
<b>Opis praktyki</b>	Praktykę zainicjował Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej – opiera się ona na kilku filarach: 1) warsztatach zwiększających świadomość funkcjonowania osób z niepełnosprawnością słuchu i wzroku oraz zwiększających umiejętności komunikacyjne z tymi grupami; 2) serii działań artystycznych – tematyczne konkursy adresowane do studentów i licealistów na najlepszą pracę artystyczną; 3) wielkim finale, podczas którego odbędą się pokazy, wystawy, warsztaty i debaty.					
<b>Partnerzy praktyki</b>	Organizacje pozarządowe: Zrzeszenie Studentów Niepełnosprawnych UAM Ad Astra, Ośrodek Szkolno-Wychowawczy dla Dzieci Niestyszających w Poznaniu, Biuro Karier UAM, Wielkopolski Oddział Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.					
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Trzy edycje Akcji-Integracji, w tym jedna online z powodu pandemii.					
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Kontynuacja corocznych działań podnoszących świadomość społeczności akademickiej i lokalnej na temat szeregu barier u osób z niepełnosprawnościami.					

## PODNOSENIE JAKOŚCI WARUNKÓW PRACY I STUDIOWANIA NA RZECZ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

### Politechnika Warszawska

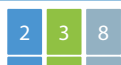


25 903 / 5 115

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.pw.edu.pl">www.pw.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Barierzy w dostępności architektonicznej i komunikacyjnej obejmujące studentów i pracowników z niepełnosprawnościami.
Opis praktyki	Z myślą o osobach niewidomych i słabowidzących na drzwiach do sal wykładowych, pomieszczeń administracyjnych itd. zamontowano tabliczki z napisami w alfabecie Braille'a. Dla bezpieczeństwa m.in. osób niedowidzących stopnie ciągów komunikacyjnych oznakowano taśmami antypoślizgowymi w kontrastowym kolorze. Studentom z niepełnosprawnościami pomaga Sekcja ds. Osób Niepełnosprawnych w Biurze Spraw Studenckich. Mogą oni wnioskować m.in. o pomoc asystenką w czasie zajęć oraz transport związany z działalnością akademicką. Sekcja zapewnia możliwość adaptacji materiałów dydaktycznych, dostosowanie formy egzaminów, asystę podczas zaliczeń. Prowadzona jest wypożyczalnia sprzętu ułatwiającego studiowanie. W Bibliotece Głównej zorganizowano stanowisko komputerowe dla osoby z niepełnosprawnością wzroku. Pracownicy mogli wziąć udział w kursie języka migowego i szkolenia z zakresu zwiększania dostępności uczelni dla osób niepełnosprawnych.
Partnerzy praktyki	Organizacje pozarządowe.
Osiągnięte rezultaty	Politechnika Warszawska otrzymała nagrodę Kongresu Gospodarki Elektronicznej i Fundacji „Promyk Słońca” za wybitne osiągnięcia w zakresie wykorzystywania nowych technologii na rzecz osób z niepełnosprawnościami.  Do realizacji przyjęto projekt „Politechnika Warszawska Ambasadorem Innowacji na Rzecz Dostępności”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach EFS, POWER, Oś priorytetowa III – Szkolnictwo Wyższe dla gospodarki i rozwoju.
Planowane kierunki rozwoju	W ramach projektu „PWAInRD” planowane jest utworzenie Centrum Projektowania Uniwersalnego, zorganizowanie szkoleń, zmiany procedur kształcenia, dostosowanie narzędzi informatycznych, stron internetowych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Realizacja do 30 września 2023 r.

## PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI

### Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej







4 824 / 429

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia pedagogiczna
Strona internetowa	<a href="http://www.aps.edu.pl">www.aps.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Walka z wszelkimi formami przemocy i dyskryminacji. Uczelnia ma być bezpiecznym miejscem dla wszystkich zgodnie z misją uczelni APS: akceptacja, partycypacja, solidarność społeczna.
Opis praktyki	Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji ustanawia zasady zgłaszania się o pomoc oraz sposoby udzielenia pomocy i interwencji, odwołuje się do możliwości skorzystania ze wsparcia mediatora, rzeczników dyscyplinarnych, poradni psychologicznej, pomocy terapeutycznej. W działaniach dotyczących studentów pośredniczą przedstawiciele samorządu studentów i doktorantów oraz pracownicy akademii.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Spadek liczby postępowań dyscyplinarnych, poczucie bezpieczeństwa całej społeczności, walka z mobbingiem w miejscu pracy, podnoszenie standardów etycznych i kultury akademickiej całej społeczności.
Planowane kierunki rozwoju	Przystąpienie do Deklaracji SOU umożliwi nam rozwój procedur i monitorowania efektów działania. Z niecierpliwością przygotowujemy się do sygnowania dokumentu i prowadzimy działania zwiększające moc oddziaływania.





## AJP BEZ BARIER

## Akademia im. Jakuba z Paradyża

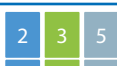
				1 856 / 326
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/akademia</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.ajp.edu.pl">www.ajp.edu.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Praktyka odpowiada na potrzebę szeroko rozumianego dostosowania środowiska akademickiego do potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie likwidacji barier architektonicznych, niwelowania i likwidacji barier w systemie edukacji, likwidacji barier na rynku pracy oraz rozwiązywania problemów środowiska osób niepełnosprawnych.			
<b>Opis praktyki</b>	Praktyka realizuje zadania związane z dostosowaniem dydaktyki do rodzaju niepełnosprawności, pomocą materialną dla osoby niepełnosprawnej, pomocą w przygotowaniu materiałów w postaci elektronicznej, wsparciem psychologicznym i szkoleniami w zakresie asertywności, organizacją egzaminów w formie alternatywnej. Praktyka realizuje postulat pełnej dostępności do oferty uczelni niezależnie od stopnia sprawności. Celem działalności Akademickiego Centrum jest likwidacja barier i dostosowanie pracy jednostek uczelni do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	-			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Kontynuacja działań w zakresie dostosowania infrastruktury AJP oraz dydaktyki do potrzeb społeczności osób z niepełnosprawnościami.			

## MENTORING NAUKOWY DLA STUDENTEK – SCI-STERS!

## Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna w Warszawie

				1 856 / 326
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/uczelnia społeczno-ekonomiczna</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://vizja.pl">vizja.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studentki, pracownicy naukowo-dydaktyczni.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Promowanie nauki wśród dziewcząt i kobiet poprzez stwarzanie możliwości współpracy studentek z pracownikami naukowo-dydaktycznymi.			
<b>Opis praktyki</b>	Uczelnia zaprosiła studentki do udziału w programie mentoringu naukowego prowadzonym przez pracowników i pracownice naukowe uczelni w formule 1 na 1. Na uczelni upowszechniono informację o programie wraz z listą potencjalnych menterek/mentorów. Zainteresowane taką współpracą studentki mogły zrealizować zaplanowane przez siebie (lub wspólnie) projekty naukowe. Studentki przesyłały swój projekt badawczy mailowo. Dalsza rekrutacja przebiegała pomiędzy studentką a mentorką/mentorem. Wybrane studentki (jeden mentor/jedna mentorka współpracuje tylko z jedną studentką) pracowały nad projektami badawczymi.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	W projekcie wzięło udział 19 studentek.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Uczelnia planuje kolejne edycje programu w kolejnych latach.			

## Gdański Uniwersytet Medyczny







7 014 / 2 027

<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia medyczna</b>
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://www.gumed.edu.pl">www.gumed.edu.pl</a></b>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Charakter medyczny uczelni nadaje jej szczególną rolę w społeczeństwie, wynikającą z troski o ochronę życia, zdrowia i godności człowieka, niezależnie od wieku, rasy i pochodzenia etnicznego, narodowości, wyznawanej religii, statusu społecznego, orientacji seksualnej, stanu zdrowia, pozycji społecznej i innych czynników. Uczelnia dba o to, aby wszyscy studenci, pracownicy i pacjenci w jej murach znaleźli przyjazne warunki uczenia się, rozwoju naukowego i osobistego, a także powrotu do zdrowia.
<b>Opis praktyki</b>	W ramach inicjatywy utworzono sieciowy formularz służący do bezpiecznego zgłaszania przypadków dyskryminacji bądź niesposobnego traktowania, a także specjalny adres mailowy. Od października 2020 r. w uczelnianych mediach społecznościowych i na utworzonej stronie WWW kampanii prezentowane są ważne dla społeczności GUMed wartości, zapisane m.in. w Kodeksie Etyki Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego, oraz dobre praktyki w zakresie współpracy, z poszanowaniem różnorodności i inności. Realizujemy krótkie materiały wideo z udziałem studentów, doktorantów i pracowników różnego szczebla, propagujące równe traktowanie. Stworzono infografiki przypominające o reagowaniu na język nienawiści i przejawy dyskryminacji oraz informujące, gdzie należy się zgłaszać, jeśli doświadczy się nacechowanego dyskryminacją zachowania, a także promujące wzajemny szacunek i współpracę z poszanowaniem różnorodności oraz uzmysławiające odbiorcy dyskryminujący charakter pewnych zachowań.
<b>Partnerzy praktyki</b>	Administracja samorządowa.
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opracowanie dokumentów i działania podjęte w trakcie i na potrzeby realizacji projektu: formularz zgłoszeniowy, adres mailowy, strona WWW kampanii.</li> <li>• Posty/filmiki w SMach (FB, Insta, YT – PL/EN) – 29; blisko 700 polubień na FB; 8 filmów na YT i 650 wyświetleń.</li> <li>• Artykuł do Gazety GUMed pisane przez studentów zagranicznych (cykl) – 5.</li> <li>• Webinarium (2-języczne) – 3.</li> <li>• Konkurs z udziałem członków społeczności akademickiej – 1.</li> <li>• Liczba osób czynnie zaangażowanych w kampanię – ok. 100.</li> </ul>
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Opracowanie standardu antydyskryminacyjnego. Angażowanie społeczności akademickiej do działań integracyjnych sprzyjających wzajemnemu zrozumieniu, wspieranie organizacji studenckich – m.in. w ramach działań Welcome Point-u, projektu NAWA w konkursie „Welcome to Poland”.











## RÓWNI W PRAWACH I SZANSACH

## Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu

				5 067 / 773
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/państwowa wyższa szkoła zawodowa</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://pwsz.elblag.pl">pwsz.elblag.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Kształtowanie środowiska równych szans dla osób z niepełnosprawnościami poprzez kampanie informacyjne, systemy wsparcia, likwidację barier.			
<b>Opis praktyki</b>	W latach 2020–2021 podjęto wielotorowe działania w zakresie kształtowania środowiska równych szans, wprowadzając aktualizację polityki antydyskryminacyjnej w PWSZ w Elblągu oraz opracowując nową strategię uczelni, gdzie wiele uwagi poświęcono osobom niepełnosprawnym. Działania w tym zakresie przyjęto jako jeden z ważniejszych celów operacyjnych. Nad działaniami szczególną pieczę sprawuje pełnomocnik rektora ds. studentów niepełnosprawnych. Koncentruje on swoje zadania na stwarzaniu studentom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia oraz pomocy w rozwiązywaniu ich indywidualnych problemów związanych z procesem kształcenia, relacjami społecznymi i adaptacyjnymi.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Zainstalowanie windy w jednym z budynków dydaktycznych. Utworzenie stref studenta z uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnościami.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Rozszerzanie dostępności uczelni dla osób z niepełnosprawnościami do 2025 r., ujęte w nowotworzonej strategii uczelni.			

## PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI, MOBBINGOWI I WYKLUCZENIU, ETYCZNE POSTĘPOWANIE WE WSZYSTKICH OBSZARACH DZIAŁALNOŚCI UCZELNI

## Akademia Sztuk Teatralnych im. St. Wyspiańskiego w Krakowie

								450 / 280
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia artystyczna</b>							
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.ast.krakow.pl">www.ast.krakow.pl</a>							
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.							
<b>Problem do rozwiązania</b>	Zapobieganie ewentualnej dyskryminacji, mobbingowi czy nierównemu traktowaniu członków społeczności akademickiej.							
<b>Opis praktyki</b>	<p>Na uczelni obowiązuje „Kodeks etyki AST w Krakowie” oraz „Regulamin funkcjonowania Rzeczników ds. Etyki AST”. Rzecznicy zostali powołani i pełnią swoje funkcje w Krakowie, filiach w Bytomiu i Wrocławiu. Działają również zewnętrzna rzeczniczka ds. etyki.</p> <p>Powstanie kodeksu poprzedzono rozmowami z przedstawicielami społeczności, zbadano ryzyko mogących pojawić się nierówności i dyskryminacji oraz wprowadzono regulacje mające temu zapobiec. Całą społeczność zapoznano z treścią regulacji. Przeprowadzone zostały także szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, mające na celu uświadomienie zagrożeń. Te działania mają na celu stworzenie przestrzeni bezpiecznej dla rozwoju studentów i bezpiecznego środowiska pracy. Służą także równemu traktowaniu kobiet i mężczyzn w środowisku nauki i pracy. Przestrzeganie zasad etycznych w szerokim rozumieniu dotyczy wszystkich działań uczelni wobec wszystkich interesariuszy.</p>							
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.							
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Zwiększenie zaufania członków społeczności do siebie wzajemnie i do władz uczelni.							
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Przeprowadzanie kolejnych szkoleń, spotkań, paneli dyskusyjnych.							

## PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI PRZEZ DOFINANSOWANIE WYDANIA KSIĄŻKI PT. „PRZECIŻ JESTEŚMY! HOMOFOBICZNA PRZEMOC W POLSKICH SZKOŁACH – NARRACJE GEJÓW I LESBIJEK”

### Dolnośląska Szkoła Wyższa



4 329 / 163

Typ/profil uczelni	Niepubliczna/uczelnia akademicka
Strona internetowa	<a href="http://www.dsw.edu.pl">www.dsw.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Upowszechnienie wiedzy na temat kulturowych nieoczywistości, służące budowie postaw otwartych, mające na celu uwrażliwienie na kwestie dyskryminacji w polskich szkołach.
Opis praktyki	Książka dr. hab. prof. DSW Pawła Rudnickiego i dr Marzanny Pogorzelskiej z Uniwersytetu Opolskiego ma zadanie interwencyjne. Złożyły się na nią 22 wywiady z uczniami i uczennicami, gejami i lesbijkami, których dystynkcją stała się ich nieheteroseksualna orientacja. Publikacja ukazuje zarówno formy, jak i przestrzeń przemocy oraz strategie oporu realizowane w czasach szkolnych, z różną skutecznością, jako indywidualne ścieżki uwalniania się od społecznych praktyk normalizacyjnych. W książce na tle wątków biograficznych przedstawione są sposoby odkrywania, uczenia się siebie, doświadczania i przekraczania opresji jako swoiste studium przetrwania w szkole, w społeczeństwie i w kulturze.
Partnerzy praktyki	Lokalna społeczność; organizacje pozarządowe
Osiągnięte rezultaty	Wydanie książki: Marzanna Pogorzelska, Paweł Rudnicki, Przecież jesteśmy! Homofobiczna przemoc w polskich szkołach – narracje gejów i lesbijek, Impuls, 2020, ss. 242, ISBN e-book: 978-83-8098-871-5.
Planowane kierunki rozwoju	Organizacja spotkań, warsztatów, webinarium dotyczących tematyki publikacji.

## PROJEKT „DOSTĘPNA POLITECHNIKA ŁÓDZKA”

### Politechnika Łódzka








12 955 / 2 634

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.p.lodz.pl">www.p.lodz.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracyjni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni i społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Konieczność lepszego dostosowania uczelni pod kątem osób niepełnosprawnych oraz brak powszechnej wiedzy inżynierskiej w zakresie projektowania uniwersalnego.
Opis praktyki	Celem projektu jest poprawa dostępności PŁ dla osób niepełnosprawnych poprzez wsparcie zmian organizacyjnych i podniesienie kompetencji kadr. W jego ramach przeprowadzone zostaną szkolenia związane m.in.: z obsługą i metodami pracy ze studentami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, przeciwdziałania dyskryminacji i postaw równościowych, powołani zostaną także doradcy ds. dostępności. Powstanie Centrum Doskonałości Projektowania Uniwersalnego – jako autorski ośrodek opracowujący rozwiązania w zakresie równości szans i niedyskryminacji.
Partnerzy praktyki	Biznes, organizacje pozarządowe, inna uczelnia
Osiągnięte rezultaty	Otwarcie Centrum Doskonałości Projektowania Uniwersalnego Politechniki Łódzkiej
Planowane kierunki rozwoju	Dalszy rozwój zaoferowanych w projekcie rozwiązań skierowanych do osób niepełnosprawnych, rozwój kadry w zakresie dostępności, dalsze dostosowywanie infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych.







## „POZNAJ MÓJ KRAJ” (GET TO KNOW MY COUNTRY)

## Akademia WSB

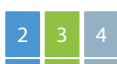
					7 291 / 318
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/Akademia</b>				
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://wsb.edu.pl">wsb.edu.pl</a></b>				
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna				
<b>Problem do rozwiązania</b>	Problem dyskryminacji i nietolerancji w stosunku do osób o odmiennych korzeniach narodowych i kulturowych.				
<b>Opis praktyki</b>	Spotkania „Poznaj mój kraj” (Get to Know My Country) realizowane są w oparciu o zróżnicowaną narodowo i kulturowo społeczność akademicką Akademii WSB. W ramach spotkań poszczególne narodowości bądź grupy kulturowe zbliżają uczestnikom historię, religię, język, sztukę, tradycję, kuchnię oraz przedstawiają współczesny wizerunek swoich krajów. Każdorazowo na wydarzenie składa się prezentacja przygotowana przez studentów, prelekcja eksperta, część artystyczna (prezentacja narodowych pieśni i tańców) oraz część kulinarna (prezentacja i degustacja narodowych dań). W wydarzeniu uczestniczą przedstawiciele różnorodnych interesariuszy uczelni oraz społeczności lokalnej.				
<b>Partnerzy praktyki</b>	Administracja rządowa, administracja samorządowa, biznes, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.				
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	W ostatnich 3 latach: ponad 20 spotkań, ponad 2000 uczestników, kilkanaście przedstawionych krajów.				
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Poszerzenie formatu na skalę województwa – np. Dzień Międzykulturowej Wymiany, Klub Debat Międzykulturowych, Centrum Promocji Międzykulturowości.				

## GIEŁDA PRACY ZORGANIZOWANA PRZEZ AKADEMICKIE BIURO KARIER PAŃSTWOWEJ WYŻSZEJ SZKOŁY WSCHODNIOEUROPEJSKIEJ W PRZEMYSŁU WE WSPÓŁPRACY Z HOTELEM ARŁAMÓW O WYMIARZE WIELOKULTUROWYM

## Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu

						935 / 166
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/państwowa wyższa szkoła zawodowa</b>					
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://pwsw.pl">pwsw.pl</a></b>					
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci.					
<b>Problem do rozwiązania</b>	Pobudzanie rozwoju gospodarczego, przeciwdziałanie dyskryminacji poprzez angażowanie w działanie studentów ze wszystkich stron świata. Wzbogacanie funkcjonalności kształcenia przez dostęp do rozwoju w wymiarze wielokulturowym.					
<b>Opis praktyki</b>	Giełda pracy zorganizowana przez Akademickie Biuro Karier Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu we współpracy z Hotelem Arłamów. Wydarzenie nabrało wymiaru wielokulturowego, ponieważ swoje aplikacje przesłali studenci z Nigerii, Ukrainy oraz Polski. 15 kwietnia 2021 r. na platformie TEAMS zorganizowano giełdę pracy dla studentów PWSW z osobami decyzyjnymi w Hotelu Arłamów. Podczas spotkania o pracy w firmie opowiadali dyrektor oraz kierownik ds. kadr i płac. W działania włączono studentów zagranicznych. Działanie to zminimalizowało ryzyko dyskryminacji. Wydarzenie przebiegło zgodnie z zasadami równości płci – pracę podjęły zarówno studentki, jak i studenci. Każdy może awansować, jeśli pracuje, rozwija się i podnosi kwalifikacje zawodowe.					
<b>Partnerzy praktyki</b>	Biznes.					
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Pracę podjęło 8 studentów, w tym studenci z Ukrainy i Nigerii.					
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Ponowna organizacja Giełdy Pracy do Hotelu Arłamów dla studentów i absolwentów PWSW w drugim półroczu 2021 r. Wykorzystywanie współpracy z pracodawcą kulturowo otwartym.					

## Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach



4 824 / 429

Typ/profil uczelni **Publiczna/universytet**

Strona internetowa **[www.uph.edu.pl](http://www.uph.edu.pl)**

Główni odbiorcy praktyki Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracyjni, studenci i doktoranci.

**Problem do rozwiązania** W obszarze interwencji występują bariery: świadomościowe, architektoniczne, równościowe – osoby niepełnosprawne odczuwają dyskryminację z powodu braku pełnego dostępu do infrastruktury uczelni (edukacyjnej, sportowej, rekreacyjnej).

**Opis praktyki** Uniwersytet dostępny na poziomie MAXI, realizacja innowacyjnych działań wykraczających poza standard dostępności. Działania w każdym z 6 obszarów zdefiniowanych w standardach uczelni dostępnej, m.in. w ramach obszaru „struktura organizacyjna” oraz „procedury” zatrudniono dodatkowy personel oraz wypracowano procedury całej społeczności akademickiej, w obszarze „architektura” podjęto działania uzupełniające, dzięki którym uczelnia będzie w pełni przystosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Stanowi to jeden z przykładów realizacji innowacyjnych działań.

Partnerzy praktyki Brak.

**Osiągnięte rezultaty**

- Liczba przedstawicieli kadry uczelni, którzy podnieśli swoje kompetencje w zakresie edukacji włączającej – 200 osób.
- Liczba osób objętych wsparciem w ramach programów kształcenia o profilu ogólnoakademickim lub praktycznym, dostosowanych do potrzeb gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa – 180 osób.
- Liczba pracowników uczelni, którzy podnieśli swoje kompetencje dydaktyczne (rozszerzając je o metody pracy z osobami z niepełnosprawnościami.) – 200 osób.
- Liczba osób objętych szkoleniami w zakresie kompetencji cyfrowych – 30 osób.
- Liczba osób, które podniosły kompetencje w ramach działań uczelni dostępnej – 60 osób.
- Liczba pracowników kadry dydaktycznej objętych wsparciem w zakresie procesu kształcenia osób z niepełnosprawnościami: 200 osób.
- Liczba podmiotów wykorzystujących technologie informacyjno-komunikacyjne (TIK) – 1.
- Liczba obiektów dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami – 2 (pozostałe dostosowane wcześniej).

**Planowane kierunki rozwoju** Wypracowane trwałe rozwiązania, pełna dostępność UPH w Siedlcach, wprowadzenie autorskich rozwiązań dla osób z niepełnosprawnościami, wyznaczanie nowych kierunków w zakresie inkluzji społecznej. Popularyzowanie i udostępnianie wdrożeń innym podmiotom.

## „ZAWODOWE ZROZUMIENIE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI”

## Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu



1 005 / 247

Typ/profil uczelni	Publiczna/państwowa wyższa szkoła zawodowa
Strona internetowa	<a href="http://pwsz.elblag.pl">pwsz.elblag.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Budowanie u studentów i kadry dydaktycznej postaw tolerancji, respektowania prawa osób z niepełnosprawnościami poprzez poznanie ich potrzeb, budowanie systemu wsparcia i dostosowanie programów kształcenia.
Opis praktyki	Celem projektu jest podniesienie kompetencji studentów w zakresie stosowania rozwiązań opartych na koncepcji projektowania uniwersalnego, co odpowiada obecnym potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa, oraz podniesienie kompetencji kadry dydaktycznej uczelni. Założenia to dostosowanie i realizacja programów kształcenia do potrzeb społeczno-gospodarczych, opracowanie i wdrożenie na wybranych kierunkach.
Partnerzy praktyki	Lokalna społeczność.
Osiągnięte rezultaty	1. Modyfikacja programów kształcenia. 2. Podniesienie kompetencji studentów.
Planowane kierunki rozwoju	Kontynuacja działań. Rozbudowa laboratorium zawierającego sprzęt umożliwiający doświadczenia sytuacji problemowych osób z niepełnosprawnościami.

## UCZELNIA DOSTĘPNA

## Akademia Leona Koźmińskiego



7 100 / 430

Typ/profil uczelni	Niepubliczna/uczelnia ekonomiczna
Strona internetowa	<a href="http://www.kozminski.edu.pl">www.kozminski.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy, dydaktyczni i administracji oraz studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Zapewnienie swobodnego dostępu do oferty kształcenia oraz możliwości udziału w życiu akademickim wszystkim studentom, bez względu na płeć, pochodzenie, religię czy stopień niepełnosprawności.
Opis praktyki	ALK realizuje projekt „Dostępna-otwarta-kreatywna. ALK uczelnią równych szans” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego – Programu Operacyjnego „Wiedza Edukacja Rozwój”. Projekt jest realizowany od stycznia 2021 przez 34 miesiące w ramach konkursu Uczelnia Dostępna. Projekt umożliwi ustalenie niezbędnych potrzeb studentów, a następnie przygotowanie planu ich wspierania – zapewnienie opieki studentom, podczas procesu dydaktycznego, od początku ich studiów.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utworzenie strategii dostępności ALK.</li> <li>• Powołanie zespołu interdyscyplinarnego ds. dostępności.</li> <li>• Ustanowienie pełnomocnika ds. dostępności.</li> <li>• Zatrudnienie specjalisty ds. dostępności.</li> <li>• Powołanie eksperta ds. dyskryminacji.</li> <li>• Wybór przedstawiciela pracowników oraz studentów w obszarze dostępności ALK.</li> </ul>
Planowane kierunki rozwoju	Systematyczne działania mające na celu zniwelowanie barier w dostępie do edukacji w każdym z sześciu obszarów dostępności.

## PROGRAM WDRAŻANIA RÓWNOŚCI PŁCI NA UNIWERSYTECIE GDAŃSKIM

## Uniwersytet Gdański







21 958 / 2 309

<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/universytet</b>
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.ug.edu.pl">www.ug.edu.pl</a>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Działania naukowe i aplikacyjne służące do efektywnego wdrażania polityki równości i zarządzania różnorodnością w uczelniach wyższych.
<b>Opis praktyki</b>	<p>Realizowana praktyka wdrażania polityki równości i zarządzania różnorodnością na Uniwersytecie Gdańskim opiera się na siedmiu głównych krokach związanych z badaniem równości płci w UG pod kątem zatrudnienia oraz prowadzeniem działań edukacyjnych promujących otwartość na różnorodność, rozwijających kompetencje budowania inkluzywnego środowiska pracy. Działania te stanowią podstawę realizacji projektu Mind the GAP, dotyczącego ustanowienia Planu Równości Płci w UG. Bierąc aktywny udział w realizowaniu projektów równościowych finansowanych z funduszy UE, a także prowadząc zajęcia dotyczące zarządzania różnorodnością w organizacjach, przeciwdziałania stereotypom płci czy pracy w różnorodnych zespołach wypracowano siedem warunków brzegowych dla uczelni wyższej, która myśli o efektywnym zarządzaniu swoim potencjałem wiedzy i jego różnorodnością:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. przeciwdziałanie efektom działania stereotypów płci w nauce,</li> <li>2. diagnoza różnorodności w organizacji,</li> <li>3. stworzenie szczegółowego planu wdrożenia zasad równości płci,</li> <li>4. zaangażowanie całej społeczności akademickiej w poparcie dla tego typu zmian,</li> <li>5. kształcenie mentorów i menterek,</li> <li>6. dbanie o stosowanie inkluzywnego i równościowego języka,</li> <li>7. dzielenie się dobrymi praktykami z innymi uczelniami.</li> </ol>
<b>Partnerzy praktyki</b>	Inna uczelnia
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Wyniki przeprowadzonej ankiety mierzącej poziom różnorodności i inkluzywności pod kątem równości płci, powstanie raportu analizującego balans płci na Uczelni oraz zbudowanie programu szkoleń (8, 15 oraz 20 godzinnych) służących rozwojowi kompetencji zarządzania różnorodnością wśród studentów/studentek oraz kadry Uczelni.
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Stworzenie i wdrożenie Planu Równości Płci w UG.





## WYRÓWNYWANIE SZANS W DOSTĘPIE DO USŁUG EDUKACYJNYCH ORAZ PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ORAZ SENIORÓW

### Akademia Morska w Szczecinie

				2559 / 622
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia morska</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.am.szczecin.pl">www.am.szczecin.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Społeczność lokalna, pracownicy.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Dyskryminacja osób niepełnosprawnych i ich wykluczenie z powodu barier architektonicznych. Wykluczenie seniorów z powodu emerytury i zakończenia aktywności zawodowej.			
<b>Opis praktyki</b>	Od 2021 r. w AMS działa Akademickie Centrum Wsparcia (ACW), którego celem jest m.in. poprawa dostępności dla osób niepełnosprawnych. Zatrudniono psychologa i tłumacza języka migowego, który pełni również funkcję koordynatora ds. dostępności. W AMS działa Morski Uniwersytet Trzeciego Wieku, który włącza seniorów do systemu kształcenia ustawicznego, stymuluje ich rozwój osobisty, aktywizuje intelektualnie, psychicznie, społecznie i fizycznie, a także poszerza ich wiedzę i umiejętności oraz pomaga podtrzymywać więzi społeczne i komunikację międzyludzką seniorów.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Administracja rządowa.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	-			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Otwarcie się AMS na osoby niepełnosprawne.			

## SZKOLENIA KOMPETENCYJNE, SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW I DOKTORANTÓW UMK ORAZ UNIWERSYTETÓW WCHODZĄCYCH W SKŁAD KONSORCJUM YUFE, OBEJMUJĄCE ZAGADNIENIA DYSKRYMINACJI, DYSFUNKCJI PRACY ZESPOŁOWEJ I ODPORNOŚCI PSYCHICZNEJ

### Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

				20 761 / 4 401
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/universytet</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.umk.pl">www.umk.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Budowanie szerokiej świadomości społeczności akademickiej na temat zagadnień dyskryminacji oraz mobbingu i przeciwdziałania tym zjawiskom, dysfunkcji w pracy zespołowej oraz odporności psychicznej i radzenia sobie ze stresem.			
<b>Opis praktyki</b>	W ramach szkoleń z kompetencji miękkich przeprowadzono 3 bloki warsztatów poświęconych ww. zagadnieniom. Podczas szkoleń antydyskryminacyjnych omówiono m.in. kwestie świadomości kulturowej, stereotypów i uprzedzeń, entrocentryzmu, przeciwdziałaniu dyskryminacji na poziomie indywidualnym i instytucjonalnym. Warsztaty „Mobbing – praktyczne strategie przeciwdziałania i reagowania” przybliżyły definicję i przejawy mobbingu, czynniki ryzyka i sposoby ochrony przed mobbingiem. Pięć tematów poświęcono zagadnieniom odporności psychicznej i radzeniu sobie ze stresem. Osobny blok omawiał kwestie komunikacji i problemów pracy w zespole. Szkolenia miały charakter teoretyczno-warsztatowy, a dzięki realizacji w małych, maksymalnie 12-osobowych grupach, umożliwiły aktywny udział pracowników.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	W pierwszej edycji oferta szkoleń dotycząca ww. zagadnień obejmowała 8 kursów online (każdy dla 2 grup), które miały charakter teoretyczno-warsztatowy. W szkoleniach uczestniczyło łącznie prawie 200 osób, głównie pracowników naukowych i administracyjnych. W drugiej edycji szkoleń, prowadzonych wyłącznie w języku angielskim, uczestniczyło ok. 150 osób, w tym również pracownicy i doktoranci z zagranicznych uczelni. Przeprowadzono 6 szkoleń, dla łącznie 12 grup warsztatowych.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Planowana jest analiza potrzeb oraz organizacja kolejnych edycji szkoleń z kompetencji miękkich.			

# POWOŁANIE RZECZNICZKI DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA I PRZECIWDZIAŁANIU MOBBINGOWI W UNIWERSYTECIE GDAŃSKIM

## Uniwersytet Gdański



21 958 / 2 309

Typ/profil uczelni **Publiczna/universytet**

Strona internetowa **[www.ug.edu.pl](http://www.ug.edu.pl)**

**Główni odbiorcy praktyki** Pracownicy naukow i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.

**Problem do rozwiązania** Zapobieganie praktykom mobbingowym oraz działaniom mogącym stanowić przejaw dyskryminacji (budowanie świadomości pracowników) oraz stworzenie procedur postępowania i reagowania na przypadki mobbingu i różnego rodzaju przypadki dyskryminacji.

**Opis praktyki** W Uniwersytecie Gdańskim obowiązuje polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wprowadzona zarządzeniem nr 16/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 2 lutego 2021 roku. Celem polityki jest stworzenie i wdrożenie efektywnych procedur prawnych i faktycznych zapobiegających mobbingowi i dyskryminacji. Powołano Rzecznikę ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi. Do jej zadań należy w szczególności:

1. inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, zwłaszcza ochrony przed dyskryminacją oraz przeciwdziałania mobbingowi;
2. podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania lub uzasadnionego podejrzenia mobbingu;
3. promowanie, upowszechnianie i propagowanie zasad równego traktowania;
4. opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania równości płci;
5. podejmowanie czynności w celu zbadania zasadności skarg w sprawach naruszenia zasad równego traktowania lub mobbingu.

**Partnerzy praktyki** Brak.

**Osiągnięte rezultaty** Praktyka na etapie wdrażania.

**Planowane kierunki rozwoju** Biuro rzecznika przygotowuje serię szkoleń mających na celu uświadomienie pracownikom ryzyka związanego z możliwością zaistnienia działań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji. Trwają prace nad opracowaniem poradnika dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.





Kategoria czwarta

# Etyka w badaniach naukowych

**OPRACOWAŁA:**

Renata ORŁOWSKA, Uniwersytet Gdański

**DSOU**

Uczelnie  
podpisała deklarację

**DSOU**

Uczelnie  
nie podpisała deklaracji

**1 6 10**

Zasady deklaracji,  
które realizuje praktyka



Odbiorcy praktyki  
wewnętrzni



Odbiorcy praktyki  
zewnętrzni



Cele zrównoważonego rozwoju,  
które realizuje praktyka

studenci / pracownicy

Liczba studentów / liczba pracowników

## Wstęp do kategorii

# Etyka w badaniach naukowych

**Renata ORŁOWSKA,**  
Uniwersytet Gdański

Kategoria „etyka w badaniach naukowych” to obszar obejmujący dobre praktyki jako nowatorskie i skuteczne działania sprzyjające promowaniu, wdrażaniu i realizacji społecznej wartości, rzetelności badań naukowych pracowników, studentów i pozostałych interesariuszy uczelni. W tej kategorii zgłoszonych zostało 13 dobrych praktyk z 13 uczelni.

Etyka w badaniach naukowych nie jest dla polskich uczelni nowym zjawiskiem. Szkoły wyższe już dawno wypracowały kodeksy i regulaminy etycznego postępowania w badaniach naukowych. Niemniej jednak zdarzają się jeszcze przykłady nieetycznego i nierzetelnego zachowania, co wskazuje na konieczność kształtowania świadomości wszystkich interesariuszy zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Prezentowane praktyki mają wymiar nie tylko słuszy i konieczny, ale również pewnych „drogowskazów”, które powinny stanowić motywację do podejmowania działań przez innych. Budowanie świadomości i wagi etycznego zachowania w badaniach naukowych to proces długotrwały, który wymaga wsparcia ze strony wszystkich.

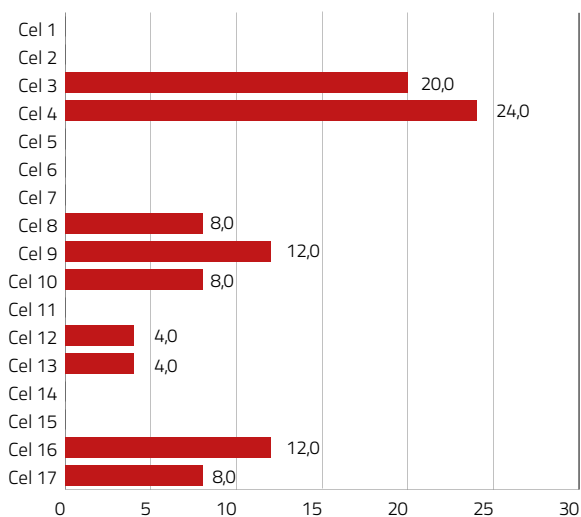
W ramach zgłoszonych praktyk zaprezentowano działania o różnorodnym zakresie tematycznym, obejmujące odpowiednie traktowanie uczestników badań, odpowiedzialność badacza i jego prawa oraz bezpieczeństwo badacza i przedmiotu badań. Wśród zgłaszanych zagadnień znalazły się też bezinteresowność, przeciwdziałanie złemu wykorzystaniu badań naukowych i wszelkim formom dyskryminacji

w nauce, podnoszenie świadomości wśród pracowników, doktorantów, studentów i interesariuszy zewnętrznych oraz etyka w badaniach naukowych i respektowanie praw ochrony dóbr osobistych uczestników badań. Wskazywano również na konieczność wymiany doświadczeń i praktyk w zakresie etycznego wymiaru edukacji i badań.

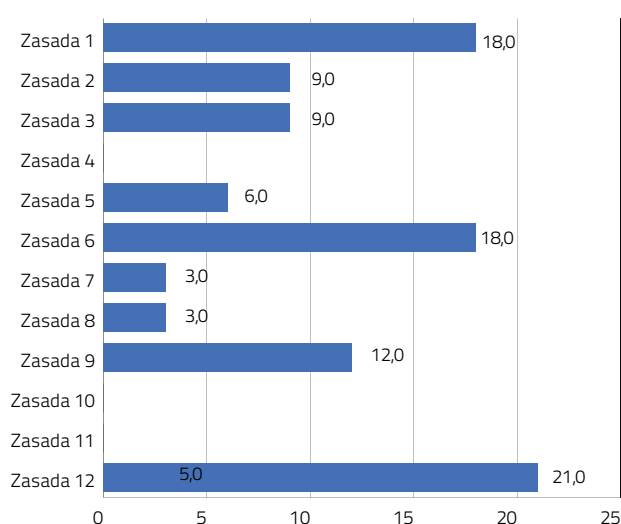
W podjętych działaniach znalazły się opracowania wspomagające kształtowanie świadomości pracowników, doktorantów, studentów i interesariuszy zewnętrznych, platformy dyskusyjne pozwalające na wymianę doświadczeń, kursy i warsztaty przygotowujące doktorantów do podejmowania niezależnych badań z uwzględnieniem ich etycznego wymiaru, platformy otwartego dostępu do publikacji zwiększających świadomość w zakresie etyki w badaniach naukowych i respektowania praw ochrony dóbr osobistych uczestników badań, programy i materiały promujące udział studentów w badaniach, poszanowanie równych szans w podnoszeniu kwalifikacji i udziale w badaniach naukowych oraz dostępność procesu badawczego dla osób z niepełnosprawnościami.

Na rys. 5 przedstawiono zadeklarowane cele zrównoważonego rozwoju (SDG). Ze względu na zakres kategorii większość działań odnosiła się do celu 3 (dobre zdrowie i jakość życia), celu 4 (dobra jakość edukacji), celu 9 (innowacyjność, przemysł, infrastruktura) oraz celu 16 (pokój, sprawiedliwość i silne instytucje). Najczęściej wskazywany był cel 4 – 24%, cel 3 – 20%, następnie cele 9 i 16 – 12%. Wśród wymienionych celów znalazły się również cele 8, 10, 12, 13.

## Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ



## Zasady Deklaracji SOU



**Rys. 5.** Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ i zasady Deklaracji SOU, do których realizacji przyczyniły się dobre praktyki z kategorii 4 (% zadeklarowanych celów i zasad)

Źródło: opracowanie własne.

Analizując zasady Deklaracji SOU, w które prezentowane praktyki się wpisują, najczęściej wskazywaną była zasada 12 (21%) mówiąca o kierowaniu się zasadami etyki i odpowiedzialności w procesie nauczania i prowadzenia badań naukowych dla zapewniania interesariuszom optymalnych warunków do korzystania z wiedzy, kapitału intelektualnego i dorobku uczelni. Następną co do częstości wskazań jest zasada 6 (18%) dotycząca podejmowania badań naukowych i prac wdrożeniowych, które w ramach partnerstwa z innymi

ośrodkami akademickimi z całego świata, sektorem przedsiębiorstw, administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi przyczyniać się mogą do rozwiązywania istotnych problemów społecznych, równoległe z zasadą 1 (18%) wskazującą na pielęgnowanie wartości akademickich zapisanych m.in. w Kodeksie etyki pracownika naukowego, w szczególności sumienności, obiektywizmu, niezależności, otwartości i przejrzystości. Praktyki wskazywały również na realizację zasad: 2 (9%), 3 (9%), 5 (6%), 7 (3%), 8 (3%) i 9 (12%).

## SIECI UCZELNI KOSMICZNYCH

### Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie



2 559 / 621

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.agh.edu.pl">www.agh.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Przyczynkiem do powstania Sieci Uczelni Kosmicznych są dotychczasowe działania AGH w kierunku kształcenia i badań w obszarze inżynierii kosmicznej, a także prestiżowy projekt Europejskiego Uniwersytetu.
Opis praktyki	Nadrzędnym celem tej inicjatywy będzie wymiana doświadczeń w zakresie edukacji i badań w obszarze technologii kosmicznych, stworzenie platformy dyskusyjnej oraz ułatwienie współpracy pomiędzy grupami.
Partnerzy praktyki	Administracja rządowa.
Osiągnięte rezultaty	Praktyka w procesie realizacji.
Planowane kierunki rozwoju	Wymiana dobrych praktyk, realizacja projektów badawczych na rzecz sektora kosmicznego w Polsce, które będą zgodne z hasłem sieci, tj. „Kosmos dla Ziemi i Ludzkości”.

## KSZTAŁCENIE DOKTORANTÓW W SZKOLE DOKTORSKIEJ AMS Z UWZGLĘDNIENIEM SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI UCZELNI

### Akademia Morska w Szczecinie







4 824 / 429

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia morska
Strona internetowa	<a href="http://www.am.szczecin.pl">www.am.szczecin.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Nieznajomość ekonomicznych, prawnych, etycznych i innych uwarunkowań działalności naukowej, zasad transferu wiedzy do gospodarki oraz komercjalizacji wyników działalności naukowej i know-how.
Opis praktyki	Uczelnia kładzie nacisk na wykształcenie doktorantów z uwzględnieniem społecznej odpowiedzialności uczelni i zasad dobrej praktyki badawczej, przejawiających się w badawczej rzetelności. Jednym z efektów kształcenia w ramach praktyki jest przygotowanie doktorantów do podejmowania niezależnych badań powiększających istniejący dorobek naukowy i twórczy, podejmowania wyzwań w sferze zawodowej i publicznej z uwzględnieniem ich etycznego wymiaru, odpowiedzialności za ich skutki oraz kształtowania wzorów właściwego postępowania w takich sytuacjach.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Wskaźnik ilościowy: liczba przeszkolonych doktorantów – 1 osoba.
Planowane kierunki rozwoju	W miarę oczekiwań społecznych i zapotrzebowania na nowe tematy program kształcenia jest i będzie uzupełniany tak, by zakres kształcenia spełniał oczekiwania i zmieniające się realia społeczne.


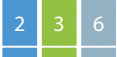



## POLITYKI OTWARTEGO DOSTĘPU W AKADEMII WSB

## Akademia WSB

				7 291 / 318
Typ/profil uczelni	Niepubliczna/akademia			
Strona internetowa	<a href="http://wsb.edu.pl">wsb.edu.pl</a>			
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
Problem do rozwiązania	Ograniczony dostęp do wiedzy akademickiej, powodujący ograniczone możliwości współpracy i wymiany wiedzy.			
Opis praktyki	Uczelnia dąży do zapewnienia otwartego dostępu do publikacji poprzez publiczne udostępnienie oraz możliwość nieodpłatnego i nieograniczonego technicznie korzystania z nich wraz z udzieleniem wolnej licencji Creative Commons, realizując zasadę równoległych dróg: publikowanie w recenzowanych, otwartych czasopismach i książkach naukowych (złota droga) lub zdeponowanie elektronicznej postaci ostatecznej wersji publikacji, ewentualnie wersji autorskiej lub wersji dopuszczonej przez politykę wydawcy (zielona droga) i deponowanie ich w repozytorium AWSB (lub innym), nie później niż w terminie 6 miesięcy (12 miesięcy w przypadku utworów z obszaru nauk społecznych i humanistycznych), licząc od daty wydania publikacji.			
Partnerzy praktyki	Lokalna społeczność, inna uczelnia.			
Osiągnięte rezultaty	Otwarty dostęp do czasopism „Forum Scientiae OEconomia” oraz „Security Forum”.			
Planowane kierunki rozwoju	Utworzenie otwartego repozytorium publikacji naukowych.			

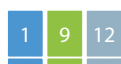
## PARTYCYPACYJNY I WŁĄCZAJĄCY PROJEKT BADAWCZY NA PRZYKŁADZIE BADANIA „LISTA (NIE)OBECNOŚCI. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ W PODRĘCZNIKACH SZKOLNYCH”

## Collegium Civitas

					2805 / 129
Typ/profil uczelni	Niepubliczna/uczelnia o profilu społecznym				
Strona internetowa	<a href="http://www.civitas.edu.pl">www.civitas.edu.pl</a>				
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.				
Problem do rozwiązania	Praktyka odnosi się do kwestii braku perspektywy osób z niepełnosprawnością w badaniach niepełnosprawności oraz projektowania dostępnego i włączającego procesu badawczego na każdym etapie.				
Opis praktyki	Celem praktyki jest rekonstrukcja reprezentacji niepełnosprawności i osób z niepełnosprawnością w polskich podręcznikach szkolnych. Ważną kwestią jest dostępność procesu badawczego dla osób z niepełnosprawnościami. Uczelnia upowszechnia informacje o badaniu w sposób dostępny, np. posty publikowane w mediach społecznościowych zawierają opisy alternatywne dołączanych grafik. Praktyka zakłada, że wyniki przeprowadzanego badania zapoczątkują debatę na temat reprezentacji niepełnosprawności i osób z niepełnosprawnością w podręcznikach szkolnych i upowszechni standardy rzetelnych i etycznych badań naukowych.				
Partnerzy praktyki	Organizacje pozarządowe, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.				
Osiągnięte rezultaty	Liczba analizowanych podręczników: 73; patronaty: Rzecznik Praw Obywatelskich, Polskie Forum Osób z Niepełnosprawnościami, Fundacja Szkoła z Klasą, portal ngo.pl, Stowarzyszenie Integracja i portal niepełnosprawni.pl.; medialne informacje o projekcie: udział w konferencjach, seminariach.				
Planowane kierunki rozwoju	Projekt trwa do końca października 2021 r. Twardym rezultatem będzie publikacja. Uczelnia zakłada, że wyniki badania i publikacja będą impulsem do szerszej debaty na temat sposobu reprezentacji osób z niepełnosprawnością w podręcznikach szkolnych.				

## KOMISJA DS. ETYKI BADAŃ NAUKOWYCH DSW JAKO PRZYKŁAD WDRAŻANIA I REALIZACJI ZASAD DOBRZYCH PRAKTYK BADAWCZYCH

### Dolnośląska Szkoła Wyższa



4 329 / 163

Typ/profil uczelni	Niepubliczna/uczelnia akademicka
Strona internetowa	<a href="http://www.dsw.edu.pl">www.dsw.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Podstawowym celem praktyki jest opiniowanie projektów badań naukowych badaczy, doktorantów i studentów DSW pod kątem przestrzegania i wdrażania zasad etycznych.
Opis praktyki	Celem działania Komisji jest opiniowanie projektów badań naukowych w dziedzinie nauk społecznych i humanistycznych, realizowanych z udziałem ludzi. Komisja prowadzi swoją działalność wobec pracowników, doktorantów i studentów DSW, a także może świadczyć usługi dla interesariuszy zewnętrznych. Opinie Komisji dotyczą wyłącznie kwestii przestrzegania zasad etyki badań naukowych oraz respektowania praw ochrony dóbr osobistych uczestników badań. Komisja prowadzi także działalność mającą na celu upowszechnianie standardów rzetelności badań naukowych.
Partnerzy praktyki	Organizacje pozarządowe (np. COPE) i inne uczelnie w zakresie rozwijania dobrych praktyk.
Osiągnięte rezultaty	W latach 2020–2021 Komisja rozpatrzyła 12 wniosków o dopuszczenie do badań naukowych w dyscyplinach psychologia i pedagogika. Komisja opiniowała wdrożone w Wydawnictwie Naukowym DSW zasady i etyczne standardy polityki wydawniczej COPE, które stosowane są także przez 4 czasopisma naukowe wydawane przez Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej. W życie wdrożony został regulamin funkcjonowania Komisji ds. etyki badań naukowych i wzory wniosków.
Planowane kierunki rozwoju	Planowana jest kontynuacja ww. działań i ich monitoring.

## URUCHOMIENIE STYPENDIÓW Z WŁASNEGO FUNDUSZU STYPENDIALNEGO

### Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki


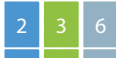




13 380 / 1 872

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.pk.edu.pl">www.pk.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Praktyka jest odpowiedzią na mało powszechną aktywność studentów w gromadzeniu wartościowych osiągnięć wykraczających poza standardowy zakres studiowania.
Opis praktyki	Nowe stypendia mają na celu zachętę większej liczby studentów do publikowania wyników badań naukowych (np. w ramach prac dyplomowych) oraz udziału w ważnych konkursach naukowych. Stypendia są przyznawane za wartościowe osiągnięcia naukowe, do których należą wysoko punktowane publikacje naukowe, czynny udział w projektach NCN, NCBR i UE, uzyskanie patentów oraz uzyskanie nagród lub wyróżnień w uznanych międzynarodowych lub krajowych konkursach naukowych.
Partnerzy praktyki	Samorząd studencki, samorząd doktorantów, szkoła doktorska.
Osiągnięte rezultaty	W pierwszym roku działania stypendiów (który uznano za testowy) przyznano łącznie 63 stypendia. Dzięki promocji osiągnięć i samych stypendiów spodziewany jest wzrost liczby składanych wniosków w kolejnych latach, co powinno się przełożyć na wzrost liczby stypendystów. Przewiduje się monitoring WFS w kolejnych latach, w odniesieniu do roku bazowego 2020/2021.
Planowane kierunki rozwoju	Planowane jest stopniowe zwiększanie kwot przeznaczanych na stypendia z WFS, ale wyłącznie w przypadku progresu osiągnięć studentów i doktorantów.





## ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI SPOŁECZEŃSTWA NA TEMAT PROFILAKTYKI I Wczesnego WYKRYWANIA SCHORZEŃ NOWOTWOROWYCH

### Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu

				935 / 166
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/wyższa szkoła zawodowa</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<b>pws.w.pl</b>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Systematycznie od lat wzrasta liczba nowych rozpoznanych schorzeń nowotworowych oraz śmiertelność z ich powodu. Dodatkowo okres pandemii SARS-CoV-2 spowodował znaczne opóźnienia w zgłaszaniu się osób do poradni onkologicznych i wczesne wykrywanie nowotworów. Zgodnie z doniesieniami naukowymi osoby zgłaszające się na poradę onkologiczną, w czasie pandemii, mają niejednokrotnie rozpoznane zaawansowane stadium swojego schorzenia, a co za tym idzie – możliwości ich leczenia są niewielkie, jakość ich życia znacznie spada i zwiększa się ich śmiertelność.			
<b>Opis praktyki</b>	Uczelnia w ramach oferty edukacyjnej posiada od roku akademickiego 2019/2020 kierunek pielęgniarstwo. W ramach kierunku funkcjonuje Zakład Pielęgniarstwa oraz Koło Studenckie „Kropelinek”. W ramach Zakładu jest prowadzony projekt badawczy „Ocena jakości życia i zachowań zdrowotnych kobiet po mastektomii”. Jednym z jego celów jest również zwiększenie świadomości i umiejętności kobiet w zakresie wczesnego wykrywania nowotworów piersi.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Organizacje rządowe, samorządowe, pozarządowe, Centrum Kultury, Szpital Wojewódzki im. św. Ojca Pio w Przemyślu, Narodowy Fundusz Zdrowia oddział w Rzeszowie, Stowarzyszenie Europa Donna.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wystawa plakatów promujących profilaktykę nowotworu piersi, artykuł w lokalnej prasie „Życie Podkarpackie”.</li> <li>• Kalendarz ścienny na rok 2021.</li> <li>• Film instruktażowy na temat samobadania piersi.</li> <li>• Przedstawienie autorskiego projektu „4x4” na Międzynarodowej Konferencji Studenckich Kół Naukowych w Nowym Targu 21 maja 2021 r.</li> </ul>			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Dostępność i inkluzywność procesu badawczego jako stałe komponenty badań z zaplanowanym budżetem (np. tłumaczenia PJM, język łatwy, dostępność materiałów elektronicznych).			

## #EKOLOGICZNIE Z PŁ

### Politechnika Łódzka

				12 955 / 1 634
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia techniczna</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<b>www.p.lodz.pl</b>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	W dobie dezinformacji i fake newsów w dyskusji na temat ekologii i jakości życia niezbędna jest rzetelna, zweryfikowana naukowo wiedza, której dostarczają (w rzeczowy i przystępny sposób) eksperci PŁ.			
<b>Opis praktyki</b>	#EKOlogicznie z PŁ to cykl rozmów z ekspertami Politechniki Łódzkiej transmitowanych na Facebooku. W 1. sezonie przeprowadzono 10 rozmów, w każdej z nich brał udział naukowiec z innego wydziału. Rozmowy trwały ok. 15 minut. Prowadzone były przez moderatora, który na zakończenie każdego spotkania przedstawiał korzyści, również finansowe, z zastosowania ekologicznych rozwiązań. W każdym spotkaniu ekspert odpowiadał na pytania odbiorców, a po zakończeniu transmisji uczestniczył w dyskusji i odpowiadał na pytania widzów.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Biznes, lokalna społeczność.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Zwiększenie świadomości społecznej i edukacja społeczeństwa na temat bardzo ważnego zagadnienia, jakim jest ekologia, a także promocja naukowców PŁ i efektów ich pracy badawczej. Siła oddziaływania jest wielokrotniona dzięki wykorzystaniu nowego narzędzia promocji internetowej – live.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Planowane jest kontynuowanie cyklu w 2. sezonie w kolejnym roku akademickim, gdyż cykl spotkań się z bardzo dużym zainteresowaniem odbiorców.			

## TRANSFER TECHNOLOGII W POLITECHNICE ŚLĄSKIEJ. REGULAMIN ZARZĄDZANIA WŁASNOŚCIĄ INTELKTUALNĄ. PRAKTYCZNE PODEJŚCIE DO TRANSFERU TECHNOLOGII NA UCZELNI. ASYSTA PRZEDWDROŻENIOWA CITT DLA TWÓRCÓW

### Politechnika Śląska



6



17 596 / 2 144

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.polsl.pl">www.polsl.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Złożoność procesu transferu technologii.
Opis praktyki	Praktyka w formie publikacji ma charakter informacyjno-poradnikowy. Jej głównym elementem jest regulamin zarządzania własnością intelektualną w Politechnice Śląskiej, który definiuje autorskie prawa osobiste i majątkowe do dóbr intelektualnych, tajemnic gospodarczych i know-how, zasady zgłaszania dóbr intelektualnych oraz zawierania umów, sposoby komercjalizacji, podział środków z tytułu komercjalizacji i zasady rozliczania twórców, obowiązujące na uczelni. Zawiera też praktyczne informacje dotyczące Centrum Inkubacji i Transferu Technologii i jego roli na uczelni.
Partnerzy praktyki	Lokalna społeczność, inna uczelnia.
Osiągnięte rezultaty	Wsparcie przy tworzeniu prac rozwojowych, szereg kluczowych informacji skierowanych do doktorantów, pracowników naukowych, innowatorów i przedsiębiorców Politechniki Śląskiej, zachęcanie do podejmowania działań związanych z transferem technologii.
Planowane kierunki rozwoju	Sukcesywne budowanie współpracy pomiędzy sferą nauki i biznesu.

## UPOWSZECHNIANIE WIEDZY I ETYCZNYCH PRAKTYK W ŚRODOWISKU STYMULUJĄCYM DO PROWADZENIA BADAŃ PRZY ZACHOWANIU RÓWNYCH SZANS W PODNOSZENIU KWALIFIKACJI I MOBILNOŚCI NAUKOWEJ

### Politechnika Warszawska



6

9

12








25 903 / 5 115

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.pw.edu.pl">www.pw.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, pracownicy administracji, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Rosnące wymagania pracowników w zakresie transparentności i atrakcyjności warunków pracy oraz rozwoju kariery i mobilności z uwzględnieniem pomocy merytorycznej, finansowej przy projektach badawczych.
Opis praktyki	Dostosowanie regulacji wewnątrzuczelnianych w kierunku zapewnienia możliwie najlepszych warunków pracy naukowcom oraz prowadzenia procesów rekrutacyjnych w sposób przejrzysty i zgodny z wytycznymi Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Praktyka dotyczy również ukierunkowania prowadzonych badań naukowych na rozwiązywanie złożonych problemów społecznych oraz podejmowania działań upowszechniających wiedzę na rzecz wspólnoty akademickiej i społeczności lokalnej, w tym publikacji czy też prowadzonych w tym zakresie warsztatów i spotkań.
Partnerzy praktyki	Administracja samorządowa, inna uczelnia.
Osiągnięte rezultaty	Efektem prowadzonych działań i złożonego w 2020 r. wniosku jest uzyskanie przez Politechnikę Warszawską logo HR Excellence in Research przyznawanego przez Komisję Europejską w ramach strategii Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R. Przykłady realizacji: seminaria uczelniane (np. dot. zarządzania procesowego), badania satysfakcji pracowników, katalog promujący zespoły prowadzące prace B+R w Politechnice Warszawskiej, raport pt. „Społeczna odpowiedzialność nauki w kontekście rozwiązywania złożonych i istotnych problemów w województwie mazowieckim”, warsztaty „Czy i po co przekształcać wyniki badań naukowych w innowacje społeczne”, spotkania w ramach programu „Sprawna uczelnia”.
Planowane kierunki rozwoju	Postępowanie przy rekrutacji pracowników naukowych, podnoszenie poziomu atrakcyjności zatrudnienia, upowszechnianie wiedzy i dorobku akademików zwłaszcza w kontekście rozwiązywania złożonych problemów społecznych.



## KOMISJA ETYKI BADAŃ NAUKOWYCH

## Politechnika Wrocławska

					24 314 / 4 332
Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna				
Strona internetowa	<a href="http://pwr.edu.pl">pwr.edu.pl</a>				
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.				
Problem do rozwiązania	Potrzeba opiniowania zgodności projektów badań naukowych z zasadami etyki.				
Opis praktyki	Komisja ds. Etyki Badań Naukowych, działa przy Radzie Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Wrocławskiej, opiniuje zgodność projektów badań naukowych z zasadami etyki prowadzenia badań naukowych. Komisja opiniuje projekty badań eksperymentalnych, obserwacyjnych, ankietowych, sondażowych i innych badań nieinterwencyjnych, a w szczególności tych, które wiążą się z ryzykiem dla zdrowia fizycznego lub psychicznego uczestników, ryzykiem naruszenia ich prywatności bądź też poniesieniem przez nich innych strat społecznych lub prawnych, w tym projekty badań naukowych z wykorzystaniem danych osobowych.				
Partnerzy praktyki	Brak.				
Osiągnięte rezultaty	Otwarty dostęp do czasopism „Forum Scientiae Oeconomia” oraz „Security Forum”.				
Planowane kierunki rozwoju	-				

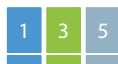
## PROJEKT „FAŁSZYWE INFORMACJE W NAUCE”

## Uniwersytet w Białymstoku

						18 824 / 1 312
Typ/profil uczelni	Publiczna/universytet					
Strona internetowa	<a href="http://www.uwb.edu.pl">www.uwb.edu.pl</a>					
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci.					
Problem do rozwiązania	Zjawisko „drapieżnych czasopism” w polskiej nauce.					
Opis praktyki	Zjawiska określane jako „drapieżne czasopisma” czy „drapieżne konferencje” stanowią zagrożenie dla naukowców, szczególnie dla młodych naukowców oraz studentów, którzy nie mając dużego doświadczenia, mogą mieć trudności z odróżnieniem rzetelnych materiałów naukowych i ich źródeł od tych o paranaukowym charakterze. Aby pomóc naukowcom ustrzec się przed „drapieżną nauką”, pracownicy repozytorium uczelni opracowali broszurę informacyjną, zestaw przydatnych artykułów oraz infografiki. Można je znaleźć na stronie Biblioteki Uniwersyteckiej. Ponadto odbyły się trzy warsztaty online.					
Partnerzy praktyki	Brak.					
Osiągnięte rezultaty	<p>Odbyły się trzy warsztaty online poświęcone tematyce fałszywych informacji oraz fałszywych źródeł informacji w nauce, skierowane do doktorantów.</p> <p>Opracowane materiały informacyjne można znaleźć na stronie Biblioteki Uniwersyteckiej pod adresem <a href="http://www.bg.uwb.edu.pl/open-access">www.bg.uwb.edu.pl/open-access</a> (zakładka Drapieżna Nauka). Wszystkie materiały zostały udostępnione na otwartej licencji.</p>					
Planowane kierunki rozwoju	Szkolenia z zakresu „drapieżnych praktyk” zostały włączone do stałej oferty szkoleniowej repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku.					

# ZASADY ETYCZNYCH I ORGANIZACYJNYCH BADAŃ NAUKOWYCH PROWADZONYCH W ŚLĄSKIM UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM W KATOWICACH

## Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach



10 796 / 1 571

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia medyczna**

Strona internetowa **sum.edu.pl**

**Główni odbiorcy praktyki** Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci.

**Problem do rozwiązania** Przeciwdziałanie nierzetelności, niewiarygodności, stronniczości, dyskryminacji, protekcjonizmowi oraz innym negatywnym zjawiskom w badaniach naukowych prowadzonych na Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach.

**Opis praktyki** Zasady etyczne, które stanowią swoisty kodeks, określający w szczególności dobre praktyki w badaniach naukowych i zasady pracy w zespołach badawczych, w tym obowiązki kierownika badań, praktyki dotyczące postępowania z danymi naukowymi, zasady organizacyjne pomagające ustrzec się naukowej nierzetelności, praktyki dotyczące procedur badawczych, praktyki autorskie i wydawnicze, odpowiedzialność współautorów, sposób rozwiązywania konfliktu pomiędzy wolnością informacji a tajemnicą służbową, problematykę wolności akademickiej w obronie wolności nauki, praktyki dotyczące recenzowania i opiniowania, praktyki dotyczące formowania młodej kadry, praktyki dotyczące relacji ze społeczeństwem, sposobu unikania konfliktu interesów, problematykę „oszustwa naukowego” oraz innych negatywnych zachowań.

**Partnerzy praktyki** Brak.

**Osiągnięte rezultaty** Brak skarg zewnętrznych, wykroczeń, prowadzonych postępowań karnych, zwolnień dyscyplinarnych w zakresie dotyczącym naruszenia zasad etycznych w badaniach naukowych wśród pracowników naukowych SUM; regularne publikowanie rezultatów badań naukowych przez pracowników w zgodzie z zasadami etycznymi w badaniach naukowych, wzrost liczby cytowań publikacji naukowych; wysoki reprezentowany i utrzymywany poziom kształcenia oraz oceny uczelni w ramach ewaluacji jakości działalności naukowej – w ostatniej przeprowadzonej ocenie uczelni przyznano trzy kategorie „A” w ramach pięciu wydziałów SUM.

**Planowane kierunki rozwoju** Praktyka stanowi kompleksowy dokument normujący właściwe moralne zachowania w badaniach naukowych. W przypadku wystąpienia nowych negatywnych zjawisk w powyższym zakresie będą one przedmiotem modyfikacji w przyszłości.

## Kategoria piąta

# Inne: w tym działania systemowe i edukacyjne dla wsparcia społecznej odpowiedzialności uczelni



**DSOU**

Uczelnie  
podpisała deklarację

**DSOU**

Uczelnie  
nie podpisała deklaracji

**1 6 10**

Zasady deklaracji,  
które realizuje praktyka



Odbiorcy praktyki  
wewnętrzni



Odbiorcy praktyki  
zewnętrzni



Cele zrównoważonego rozwoju,  
które realizuje praktyka

studenci / pracownicy

Liczba studentów / liczba pracowników

## Wstęp do kategorii

# Inne: w tym działania systemowe i edukacyjne dla wsparcia społecznej odpowiedzialności uczelni

### **Małgorzata ROGE-WIŚNIEWSKA,** Uniwersytet Warszawski

W kategorii „Inne” zgłoszono 23 praktyki z 19 uczelni. Najbardziej kluczowymi praktykami nadesłanymi do tej kategorii są działania systemowe, których dotyczyło 30% zgłoszonych praktyk. Działania te polegały m.in. na powołaniu koordynatora, zespołów (2 praktyki) czy opracowywaniu strategii, opracowań koncepcyjnych i programów (4 praktyki) działań związanych z realizacją Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, tj. w szczególności na SGH przyjęto strategię społecznej odpowiedzialności uczelni oraz w Biurze Rektora powołano koordynatora ds. społecznej odpowiedzialności. UJ powołał pierwszą Radę Klimatyczną. UEK opracował Cele Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na rzecz realizacji 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz zrealizował program finansujący projekty dotyczące odpowiedzialności uczelni, który jest instrumentem realizacji strategii rozwoju tej uczelni na lata 2021–2024. Natomiast Politechnika Łódzka postawiła na budowanie doskonałości poprzez zadbanie o dzielenie się wiedzą i doświadczeniem pomiędzy jednostkami uczelni, dzięki czemu dobre praktyki wypracowane w poszczególnych jednostkach mogą być inspiracją dla rozwoju całej uczelni.

Największą grupę dobrych praktyk, tj. niemal 60%, stanowią praktyki skupione na podnoszeniu kompetencji, w tym aż 1/3 z nich dotyczy kompetencji związanych ze znajomością rynku pracy. Współpraca z otoczeniem gospodarczym tworzącym rynek pracy dla studentów była kluczowa dla niemal 20% zgłoszonych praktyk. Tylko jedna praktyka dotyczyła rozwoju kompetencji absolwentów, a nie tylko studentów czy pracowników – zdecydowała się

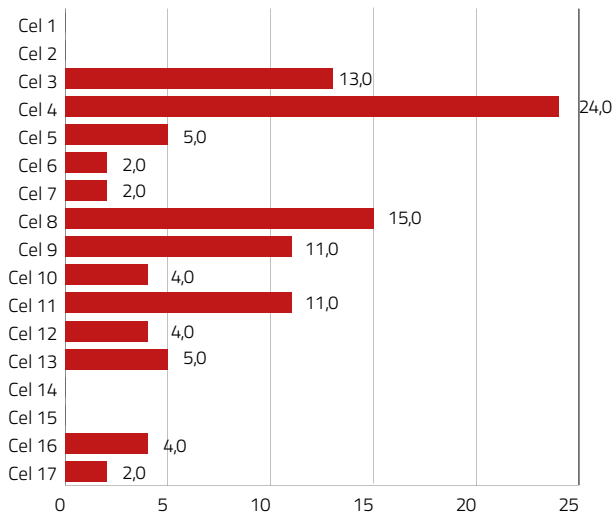
na to Politechnika Warszawska, rozwijając kompetencje zawodowe w ramach programów mentoringowych, szkoleń i spotkań z pracodawcami. Ponadto jedna z praktyk dotyczyła podnoszenia kompetencji otoczenia uczelni, tj. Centrum Ochrony Dziecka, stworzone przez Akademię Ignatianum w Krakowie. Na plebiscyty skierowane do potencjalnych pracodawców, pt. „Równa Firma” i „Menedżer Roku”, zdecydował się Uniwersytet Szczeciński, który realizuje te praktyki od kilku lat.

Wsparciu psychologicznemu poświęcone zostały dwie praktyki skierowane do pracowników lub studentów. Niemniej jeden z projektów zrealizowano w ramach prospołecznych projektów studentów i doktorantów finansowanych w ramach Akademii Umiejętności DSW.

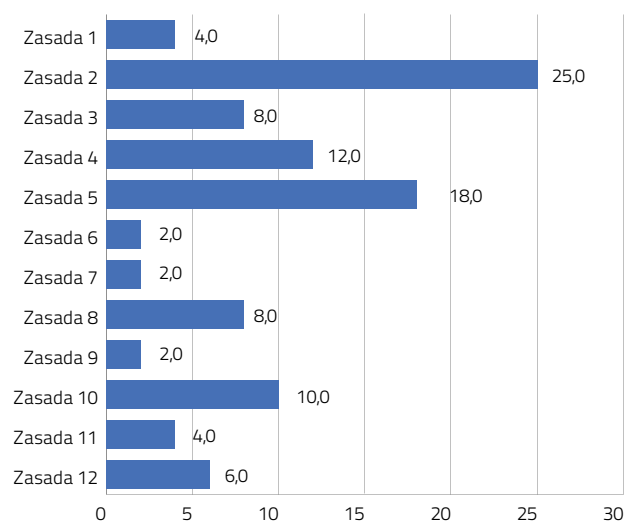
Działania na rzecz infrastruktury podjęto w ramach nieco ponad 20% dobrych praktyk, z czego niemal połowa dotyczyła działań na rzecz tworzenia aplikacji i systemów informatycznych. Bardzo ciekawą praktyką są m.in. hackathony organizowane przez ALK, w ramach których powstają aplikacje wdrażane przez firmy i samorządy lokalne.

Około 10% praktyk zgłoszonych przez uczelnie w tej kategorii dotyczyło działań charytatywnych i wolontariackich na rzecz otoczenia. Część z nich ma charakter stały, np. programy realizujące prospołeczne projekty DSW. Rysunek 6 prezentuje ilościowy udział zadeklarowanych Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ i zasad Deklaracji SOU niżej kategorii.

## Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ



## Zasady Deklaracji SOU



**Rys. 6.** Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ i zasady Deklaracji SOU, do których realizacji przyczyniły się dobre praktyki z kategorii 5 (% zadeklarowanych celów i zasad)

Źródło: opracowanie własne.

Spośród nadesłanych praktyk 24% wskazywało cel 4 jako realizowany w danej praktyce, 15% cel 8 i 13% cel 3. Wśród pozostałych po 11% uzyskały cel 9 i 11, natomiast pozostałe miały po 2–5%. Żaden z celów tej kategorii nie dotyczył celów 1, 2, 14 i 15.

Natomiast biorąc pod uwagę zasady Deklaracji SOU, najczęściej, niemal 25% praktyk, wpisało się w zasadę 2. Nieco mniej, tj. 18% praktyk, realizowało zasadę 5. Zasada 4 znalazła zastosowanie w 12% praktyk, a na zasadę 10 wskazało 10% dobrych praktyk.

# POWOŁANIE PIERWSZEJ RADY KLIMATYCZNEJ UJ

## Uniwersytet Jagielloński



34 420 / 8 729

Typ/profil uczelni **Publiczna/universytet**

Strona internetowa **uj.edu.pl**

Główni odbiorcy praktyki Pracownicy naukowci, dydaktyczni i administracji, studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

Problem do rozwiązania Celem jest przeciwdziałanie kryzysowi klimatycznemu.

Opis praktyki Rada Klimatyczna (RK) powstała w rezultacie oddolnej inicjatywy, przedstawionej władzom uniwersytetu przez ruch KlimatUJ. Powstanie RK było konsekwencją powstania na UJ prężnego środowiska studentów i pracowników działających na polu popularyzacji wiedzy i badań dotyczących konsekwencji zmian klimatycznych i zanikania bioróżnorodności (m.in. aktywna działalność w Nauce dla Przyrody, KlimatUJ). Kompetencje Rady Klimatycznej obejmują:

1. opracowanie strategii klimatycznej UJ;
2. opracowanie strategii popularyzacji na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz w otoczeniu społecznym wiedzy na temat kryzysu klimatyczno-ekologicznego;
3. propagowanie wśród społeczności UJ wiedzy na temat kryzysu klimatyczno-ekologicznego i związanych z nim zagrożeń;
4. kształtowanie polityki klimatycznej UJ z uwzględnieniem jej wpływu na działania władz Krakowa, Małopolski i Polski;
5. współpraca z polskimi i zagranicznymi uczelniami w zakresie dobrych praktyk odpowiadających na wyzwania kryzysu klimatyczno-ekologicznego;
6. opiniowanie i rekomendowanie władzom UJ działań mających na celu przeciwdziałanie kryzysowi klimatyczno-ekologicznemu i adaptację do jego skutków, w szczególności w zakresie ochrony bioróżnorodności, dążenia do gospodarki odpadami komunalnymi o obiegu zamkniętym i zeroemisyjności.

W skład RK powołano 25 osób, reprezentujących m.in. studentów, doktorantów, administrację.

Partnerzy praktyki Nowo powołana Rada Klimatyczna planuje podjęcie współpracy z szerokim gronem interesariuszy zewnętrznych.

Osiągnięte rezultaty Powołanie Rady Klimatycznej decyzją rektora UJ nastąpiło 26 maja 2021 r. Mimo upływu krótkiego czasu od tego dnia Rada rozpoczęła działalność i odbyła merytoryczne posiedzenia. Powstaje pierwsza wspólna publikacja na ten temat, łącząca przedstawicieli różnych dyscyplin i środowisk. Już dwukrotnie zorganizowano interdyscyplinarny, ogólnouniwersytecki i otwarty w części wykładowej dla szerokiego otoczenia społecznego kurs „Wyzwania dla demokracji w dobie zmian klimatycznych”, w którym wzięło udział ponad 200 osób.

Planowane kierunki rozwoju Realizacja zadań określonych przy utworzeniu Rady Klimatycznej.


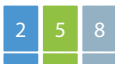

## CELE UEK NA RZECZ REALIZACJI 17 CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ORGANIZACJI NARODÓW ZJEDNOCZONYCH

### Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

			13 451 / 1 373
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet</b>		
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.uek.krakow.pl">www.uek.krakow.pl</a>		
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy, dydaktyczni i administracji, studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.		
<b>Problem do rozwiązania</b>	Obecny model rozwoju jest niezrównoważony. Uniwersytet, chcąc współdziałać na rzecz realizacji 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju, wyznaczył dla siebie zobowiązania do realizacji w najbliższych latach.		
<b>Opis praktyki</b>	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, rozumiejąc wagę i potrzebę wspólnego działania na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju, zdecydował się podjąć zobowiązania dotyczące następujących celów: 3, 4, 5, 8, 9, 12, 13, 17.		
<b>Partnerzy praktyki</b>	Biznes, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.		
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publikacja Celów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na rzecz realizacji 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych.</li> <li>• Ogłoszenie celów podczas uroczystości uczelnianej całej społeczności akademickiej.</li> <li>• Wyznaczenie mierników do monitorowania efektów.</li> </ul>		
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Organizacja corocznego wydarzenia Sustainability Days: wykłady, warsztaty, spotkania, pokaz filmów i inne. Promocja publikacji.		

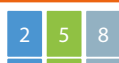
## BUDOWANIE DOSKONAŁOŚCI PŁ: IDENTYFIKACJA I PROMOWANIE WEWNĘTRZNYCH DOBRZYCH PRAKTYK

### Politechnika Łódzka

			12 955 / 2 634
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/uczelnia techniczna</b>		
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.p.lodz.pl">www.p.lodz.pl</a>		
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Pracownicy naukowcy, dydaktyczni i administracji oraz studenci i doktoranci.		
<b>Problem do rozwiązania</b>	Problem dzielenia się wiedzą i doświadczeniem pomiędzy wydziałami uczelni, tak aby wykorzystać wypracowane dobre praktyki w innych jednostkach uczelni.		
<b>Opis praktyki</b>	W ramach projektu wydziały zgłosiły ponad 30 różnych praktyk w trzech obszarach tematycznych: nauka, kształcenie oraz organizacja. Z każdego obszaru wyłoniono zwycięzców nagrodzonych grantami w wysokości 5 tys. zł, które mogły być wydatkowane na cele służące społeczności danego wydziału, np. doposażenie pomieszczeń socjalnych. Zgłoszone praktyki to m.in. „Identyfikacja i pozyskanie talentów z poziomu szkół średnich”; elektroniczny system kolejkowy w dziekanacie, studencki budżet obywatelski czy projekt „Innowacja”, w którym kilkusobowe grupy najlepszych studentów wydziału realizują na terenie przedsiębiorstwa prace nad tematami zgłoszonymi przez firmy.		
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.		
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Powstała publikacja prezentująca najlepsze praktyki. Przekazywanie przykładów rozwiązań i działań pomiędzy jednostkami może zaowocować ich dyfuzją wewnątrz PŁ. Projekt pozwolił także docenić ogromną praktyczną wiedzę i doświadczenie, jakimi dysponują pracownicy uczelni oraz skorzystać z nich wewnątrz organizacji.		
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Wykorzystanie zebranej bazy dobrych praktyk z powodzeniem funkcjonujących na innych wydziałach do implementacji w jednostkach uczelni oraz okresowe powtarzanie całego procesu.		

## POWOŁANIE W BIURZE REKTORA KOORDYNATORA DS. SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI

### Szkoła Główna Handlowa w Warszawie



10 564 / 1 313

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet**

Strona internetowa **[www.sgh.waw.pl](http://www.sgh.waw.pl)**

**Główni odbiorcy praktyki** Pracownicy naukowci, dydaktyczni i administracji, studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, w szczególności społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania** Uczelnia przykłada dużą wagę do działań z obszaru społecznej odpowiedzialności oraz zrównoważonego rozwoju i realizuje szereg projektów poprzez różne komórki organizacyjne.

**Opis praktyki** Decyzją rektora SGH, w odpowiedzi na kolejne wyzwania, przed jakimi stoi uczelnia, w kwietniu 2021 r. powołano stanowisko koordynatora ds. społecznej odpowiedzialności. Jego rolą jest ścisła współpraca z poszczególnymi komórkami organizacyjnymi uczelni, które prowadzą działania w obszarze społecznej odpowiedzialności oraz zrównoważonego rozwoju celem zapewnienia maksymalnej efektywności prowadzonych działań. Koordynator ds. społecznej odpowiedzialności został ponadto włączony w prace Komisji Rektorskiej ds. Społecznej Odpowiedzialności SGH, obejmując funkcję jej sekretarza. Powołanie na uczelni koordynatora ds. społecznej odpowiedzialności jest odpowiedzią na konieczność usystematyzowania i koordynowania tych działań oraz inicjowanie nowych projektów. Praca koordynatora jest monitorowana i oceniana na bieżąco. Postawiono przed nim szereg zadań. Jest m.in. odpowiedzialny za: organizację prac Komisji Rektorskiej ds. Społecznej Odpowiedzialności SGH, koordynowanie procesu raportowania społecznej odpowiedzialności uczelni oraz wdrażania zasad Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, systematyczną obserwację działań związanych z realizacją strategii społecznej odpowiedzialności SGH, wdrożenie programu wolontariatu pracowniczego oraz inicjowanie nowych projektów z obszaru społecznej odpowiedzialności. Znaczącą rolą koordynatora jest inicjowanie nowych projektów z obszaru społecznej odpowiedzialności oraz zrównoważonego rozwoju. Ponadto powinien być odpowiedzialny za śledzenie nowych trendów, współpracę z innymi zewnętrznymi podmiotami: uczelniami, przedstawicielami administracji rządowej i samorządowej oraz przedstawicielami biznesu.

**Partnerzy praktyki** Brak.


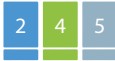



**Osiągnięte rezultaty** Stanowisko koordynatora ds. społecznej odpowiedzialności zostało umiejscowione w strukturze organizacyjnej SGH w Biurze Rektora. Koordynator swoje zadania realizuje przy ścisłej współpracy z rektorem uczelni, dyrektorem Biura Rektora oraz przewodniczącą Komisji Rektorskiej ds. Społecznej Odpowiedzialności SGH.

**Planowane kierunki rozwoju** Realizacja nowych projektów z obszaru społecznej odpowiedzialności oraz zrównoważonego rozwoju.







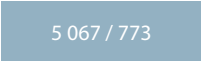
## Job Starter – łączymy z rynkiem pracy

### Akademia im. Jakuba z Paradyża

				
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/akademia</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.ajp.edu.pl">www.ajp.edu.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Powiązanie procesu kształcenia z wymaganiami rynku pracy.			
<b>Opis praktyki</b>	Przedsięwzięcie realizowane od 2015 r. przez Wydział Techniczny Akademii im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim wspólnie z firmą IDEA HR w Gorzowie Wielkopolskim. W czasie trwania kolejnych edycji projektu studenci korzystają z warsztatów rozwoju osobistego oraz odwiedzając firmy, poznają ich specyfikę i wymagane kompetencje. Studenci dowiadują się m.in., jaki jest ich potencjał zawodowy, jak napisać profesjonalne CV, co to jest autoprezentacja, jak przebiega rozmowa rekrutacyjna. Poznają prawa i obowiązki pracownika. Dodatkowo dowiadują się, jak kształtuje się lubuski rynek pracy pod kątem wysokości wynagrodzeń, oczekiwań pracodawców i możliwości zatrudnienia. Ważnym aspektem przedsięwzięcia jest zdobywanie wiedzy na temat lubuskiego rynku, oczekiwań pracodawców i możliwości zatrudnienia. W każdej edycji programu na studentów czekają warsztaty rozwoju zawodowego, wizyty studyjne u najlepszych pracodawców w regionie oraz spotkania z przedsiębiorstwami.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Biznes, lokalna społeczność.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Efektem praktyki jest udział 490 studentów w warsztatach rozwoju osobistego. Studenci, którzy wzięli udział w programie, nabyli umiejętność pisania profesjonalnego CV, prawidłowej autoprezentacji czy prawidłowego przygotowania się i odbycia rozmowy rekrutacyjnej. Ważnym efektem programu Job Starter jest również udział ww. grupy w wizytach studyjnych w ponad 50 firmach miasta Gorzowa Wielkopolskiego i regionu.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Kontynuacja wszystkich działań i rozszerzenie o przedsiębiorców z innych województw.			

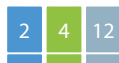
## UNIWERSYTECKIE INNOWACJE W DZIEDZINIE NAUK SPOŁECZNYCH W UPH W SIEDLCACH

### Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach

				
<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Publiczna/universytet</b>			
<b>Strona internetowa</b>	<a href="http://www.uph.siedlce.pl">www.uph.siedlce.pl</a>			
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.			
<b>Problem do rozwiązania</b>	Brak przygotowania studentów do wyzwań współczesnego rynku pracy oraz brak na rynku pracy absolwentów posiadających dodatkowe kompetencje uniwersalne.			
<b>Opis praktyki</b>	W ramach uniwersyteckich innowacji utworzono pracownię integracji sensorycznej z myślą o kierunkach pedagogicznych, zaś nowoczesną elektroniczną strzelnicę – dla kierunków bezpieczeństwo narodowe, kryminologia stosowana i bezpieczeństwo wewnętrzne. W ramach projektu uczestnicy zdobywają nowe umiejętności i podnoszą swoje kompetencje potrzebne w przyszłej pracy zawodowej. Zajęcia wzbogacone są o praktyczne warsztaty w pracowniach i wizyty studyjne. Studenci ponadto wyjeżdżają na tygodniowy obóz, gdzie mogą sprawdzić swoje siły w terenie i nauczyć się rozwiązywania problemów. W formie zorganizowanego wyjazdu doskonalą też kompetencje interpersonalne i znajomość savoir-vivre podczas trzydniowej wizyty w hotelu. Mają szansę zwiększyć swoją kreatywność i umiejętność pracy zespołowej. Wsparcie przewiduje też indywidualny coaching i job coaching, a na koniec uczestnicy mają możliwość zrealizowania płatnych staży zawodowych w wybranych firmach czy instytucjach.			
<b>Partnerzy praktyki</b>	Brak.			
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Certyfikaty o ukończeniu szeregu szkoleń dla 500 studentów, bilanse poziomu kompetencji studentów.			
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Przygotowanie absolwentów do potrzeb rynku pracy.			

## ROZWIJANIE KOMPETENCJI ZAWODOWYCH STUDENTÓW/ABSOLWENTÓW W RAMACH PROGRAMÓW MENTORINGOWYCH, SZKOLEŃ I SPOTKAŃ Z PRACODAWCAMI

### Politechnika Warszawska



25 903 / 5 115

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia techniczna**

Strona internetowa **[www.pw.edu.pl](http://www.pw.edu.pl)**

Główni odbiorcy praktyki Studenci i doktoranci, absolwenci, pracodawcy.

**Problem do rozwiązania** Brak znajomości rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców przez studenta/absolwenta; dotarcie do przedsiębiorców oferujących ścieżkę kariery zgodną z kompetencjami studenta/absolwenta Politechniki Warszawskiej.

**Opis praktyki** Nawiązaniem do „Strategii społecznej odpowiedzialności Politechniki Warszawskiej” w ścisłym powiązaniu z trzecią misją uczelni jest Program Mentoringowy Biura Karier PW, umożliwiający bliską współpracę studenta z mentorem – często absolwentem PW, np. przedstawicielem wiodącego przedsiębiorstwa, który odniósł sukces. Program wspiera w rozwoju potencjału komunikacyjnego, kompetencji biznesowych, społecznych oraz świadomego kształtowania ścieżki rozwoju, stanowiąc wyraz odpowiedzialności za losy absolwentów i ich zawodową przyszłość. Webinaria i nieodpłatne szkolenia branżowe prowadzone na wydziałach umożliwiają pozyskanie uprawnień branżowych, sytuując studenta w uprzywilejowanej pozycji podczas poszukiwania pracy w wyuczonym zawodzie.

**Partnerzy praktyki** Administracja samorządowa, biznes.

**Osiągnięte rezultaty** W ramach Programu Mentoringowego przeprowadzono dotychczas 3 edycje programu, z których każda podwaja liczbę uczestników. Do udziału w 3. edycji zgłosiło się ok. 200 aplikujących. Aktualnie w Program Mentoringowy zaangażowanych jest 56 osób. W każdej edycji prowadzone są warsztaty z obszaru komunikacji, sesje z mentorami – 72, indywidualne konsultacje ze studentami – 112, oraz setki krótkich ad hoc-owych konsultacji. Model funkcjonuje na platformie JobTeaser i jest dostępny dla wszystkich studentów i absolwentów bez względu na rok nauki czy okres od ukończenia studiów.

Szkolenia i spotkania branżowe na przykładzie Wydziału Mechanicznego Energetyki i Lotnictwa:

- w latach 2018–2021 437 studentów ukończyło szkolenia i zdało egzaminy (94 kobiet, 343 mężczyzn);
- w ramach cyklu spotkań „Piątek z pracodawcą na Wydziale MEiL” (webinaria dla studentów) w semestrze letnim roku akademickiego 2020/2021 odbyło się 9 webinarów, w których udział wzięło 9 pracodawców, w tym 20 przedstawicieli firm z różnych szczebli zarządczych (działy HR, prezesi, dyrektorzy, kierownicy – często absolwenci Wydziału MEiL lub pozostałych wydziałów Politechniki Warszawskiej).

**Planowane kierunki rozwoju** Podwojenie liczby uczestników Programu Mentoringowego; zwiększenie udziału studentów zagranicznych; warsztaty anglojęzyczne; kontynuacja szkoleń i webinarów w ramach programu podnoszenia kompetencji.

## UEK ODPOWIEDZIALNY

## Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie



13 451 / 1 373

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://www.uek.krakow.pl">www.uek.krakow.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy, dydaktyczni i administracji, studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Konieczność pielęgnowania wspólnoty akademickiej funkcjonującej zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności, a także postaw proekologicznych.
Opis praktyki	W celu tworzenia warunków służących kształtowaniu aktywności społecznej pracowników i studentów UEK i ich zaangażowania w wydarzenia społeczne, kulturalne i ekologiczne służące budowaniu wizerunku Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie jako Uniwersytetu Społecznie Odpowiedzialnego i Zaangażowanego UEK utworzył program „UEK Odpowiedzialny”. W jego ramach realizowane są trzy projekty: „UEK Pomaga”, „Sztuka na UEK” i Projekt Rozwoju Społecznego i Ekologicznego UEK. Program „UEK Odpowiedzialny” stanowić będzie instrument realizacji strategii rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na lata 2021–2024 w zakresie działań objętych projektami Programu.
Partnerzy praktyki	Biznes, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.
Osiągnięte rezultaty	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Powołanie zespołów projektowych.</li> <li>• Przyjęcie planów działań.</li> <li>• Organizacja pierwszego wydarzenia w ramach „Sztuka na UEK”.</li> <li>• Organizacja biletów do miejsc kultury i rozrywki dla dzieci pracowników z okazji Dnia Dziecka.</li> </ul>
Planowane kierunki rozwoju	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Działania dla pracowników.</li> <li>• Działania ekologiczne (budowa siłowni zewnętrznej, stacji naprawy rowerów, parkingu dla rowerów).</li> <li>• Wolontariat pracowników uczelni na rzecz lokalnej społeczności.</li> </ul>

## DZIAŁANIE Z OBSZARU PODNOSZENIA KOMPETENCJI DLA PRACOWNIKÓW WYDZIAŁÓW ODPOWIEDZIALNYCH ZA KOMUNIKACJĘ I MARKETING

## Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie



23 570 / 4 126

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.agh.edu.pl">www.agh.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy administracji.
Problem do rozwiązania	Celem projektu jest przygotowanie serii szkoleń dla pracowników podnoszących ich umiejętności i kompetencje z obszaru świadomego wykorzystywania narzędzi komunikacyjnych i marketingowych.
Opis praktyki	Centrum Komunikacji i Marketingu prowadzi regularne spotkania z koordynatorami wydziałowymi ds. promocji. W ramach warsztatów koordynatorzy ds. promocji, administratorzy mediów społecznościowych mogą nabyć nowych kompetencji, poszerzyć umiejętności czy wymienić się doświadczeniami z obszaru zarządzania przepływem informacji, skutecznej komunikacji w mediach społecznościowych czy też efektywnego wykorzystania narzędzi do komunikacji.
Partnerzy praktyki	Agencja zewnętrzna.
Osiągnięte rezultaty	Podnoszenie wiedzy, umiejętności i kompetencji koordynatorów ds. działań komunikacyjnych oraz marketingowych.
Planowane kierunki rozwoju	Zorganizowanie kolejnych szkoleń.

## PRZYJĘCIE PRZEZ SZKOŁĘ GŁÓWNĄ HANDLOWĄ W WARSZAWIE STRATEGII SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI UCZELNI

### Szkoła Główna Handlowa w Warszawie



10 564 / 1 313

Typ/profil uczelni **Publiczna/uczelnia ekonomiczna/universytet**

Strona internetowa **[www.sgh.waw.pl](http://www.sgh.waw.pl)**

**Główni odbiorcy praktyki** Pracownicy naukowcy, dydaktyczni i administracji, studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, w szczególności społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania** Konieczność uregulowania i usystematyzowania działań w obszarze zrównoważonego rozwoju.

**Opis praktyki** SGH w Warszawie jako wiodąca polska uczelnia ekonomiczna przykłada dużą wagę do społecznej odpowiedzialności oraz zrównoważonego rozwoju. Zaangażowanie w tych obszarach uzupełniają wysiłki na rzecz odpowiedzialnego funkcjonowania SGH jako przedsiębiorstwa. Przyjęcie przez uczelnię w maju 2021 r. strategii społecznej odpowiedzialności jest odpowiedzią na konieczność uregulowania i usystematyzowania działań w obszarze zrównoważonego rozwoju. Strategiczne działania mają na celu jak najpełniejsze uwzględnienie zrównoważonego rozwoju zarówno w misji dydaktycznej i aktywności naukowej uczelni, jak również w przedsięwzięciach o charakterze społecznym, wspierających społeczność lokalną i pomagających w rozwiązywaniu problemów o charakterze globalnym. Strategia społecznej odpowiedzialności SGH w Warszawie to jedna z kluczowych strategii przekrojowych zaplanowanych do realizacji na lata 2022–2032 i w swych założeniach ściśle nawiązuje do strategii rozwoju SGH. Przyjęcie przez uczelnię strategii wskazuje, jak ważnym czynnikiem rozwoju jest stosowanie najwyższych standardów społecznej odpowiedzialności we wszystkich obszarach funkcjonowania SGH: nauce, dydaktyce, relacjach z otoczeniem oraz zarządzaniu uczelnią.

**Partnerzy praktyki** Brak.

**Osiągnięte rezultaty** Strategia społecznej odpowiedzialności SGH zawiera 3 cele strategiczne:  
 1) Prowadzenie dialogu z interesariuszami i zwiększenie ich zaangażowania.  
 2) Zwiększenie wkładu uczelni na rzecz zrównoważonego rozwoju.  
 3) Prowadzenie kształcenia i badań naukowych zorientowanych na potrzeby otwartej gospodarki – zarówno w wymiarze organizacji działalności dydaktycznej i naukowej, jak również w wymiarze programowym.  
 Do każdego z celów strategicznych przypisane zostały szczegółowe cele operacyjne wraz z miernikami, które będą służyć realizacji strategii społecznej odpowiedzialności.

**Planowane kierunki rozwoju** Wprowadzony zostanie system monitoringu wdrażania strategii, który obejmować będzie: raportowanie społecznej odpowiedzialności uczelni (nie rzadziej niż raz na dwa lata), systematyczną obserwację działań związanych z realizacją strategii (nie rzadziej niż raz w roku), cykliczną weryfikację realizacji celów operacyjnych i poziom osiągnięcia mierników (nie rzadziej niż raz na dwa lata).

W celu efektywnej realizacji strategii społecznej odpowiedzialności zostanie powołana jednostka organizacyjna upoważniona do monitoringu i uzyska ona dostęp do informacji i dokumentów związanych z zadaniami realizowanymi w ramach strategii. Ponadto raz w roku Komisja Rektorska ds. Społecznej Odpowiedzialności SGH w Warszawie będzie dokonywać weryfikacji strategii pod kątem nowych wyzwań w obszarze zrównoważonego rozwoju.

## Wsparcie uczelni szansą na jej rozwój

### Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach



5 067 / 773

Typ/profil uczelni	Publiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://www.uph.siedlce.pl">www.uph.siedlce.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy, dydaktyczni i administracji, studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Studenci nie posiadają dodatkowych umiejętności niezbędnych na obecnym rynku pracy, absolwenci UPH nie mają oczekiwanych przez pracodawców w określonych branżach/sektorach kompetencji.
Opis praktyki	Program rozwoju kompetencji studentów obejmował: szkolenia, dodatkowe zadania praktyczne dla studentów realizowane w formie projektowej, w tym w ramach zespołów projektowych, wizyty studyjne, wysokiej jakości programy stażowe. Kształtowano w ramach ww. form wsparcia następujące kompetencje zgodne z potrzebami pracodawców: zawodowe – ważne dla podwyższania poziomu wiedzy branżowej oraz umiejętności jej wykorzystania w praktyce, interpersonalne i komunikacyjne, w tym umiejętności pracy w grupie, istotne dla budowania relacji ze współpracownikami, analityczne, w tym umiejętność rozwiązywania problemów, zdolność analizowania posiadanych informacji, informatyczne, niezbędne dla rozwoju społeczeństwa cyfrowego.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	410 studentów oraz 165 pracowników UPH w Siedlcach poprawiło swoje kompetencje niezbędne na rynku pracy (zweryfikowano bilansem kompetencji przed wsparciem i po uzyskaniu wsparcia).
Planowane kierunki rozwoju	Realizacja działań według wypracowanych modeli wsparcia.

## „PRZYSZŁOŚĆ DZIĘKI PRZESZŁOŚCI” – PROJEKT MUZEUM GDAŃSKIEGO UNIwersYTETU MEDYCZNEGO

### Gdański Uniwersytet Medyczny



6 213 / 2 027

Typ/profil uczelni	Publiczna/ uczelnia medyczna
Strona internetowa	<a href="http://www.gumed.edu.pl">www.gumed.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy, dydaktyczni i administracji, studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Studenci, pracownicy i otoczenie uczelni najczęściej nie znają historii jej powstania, mają także enigmatyczne pojęcie o historii medycyny.
Opis praktyki	Muzeum jest otwarte na klienta, ale nie zawsze w godzinach odpowiadających potencjalnemu odbiorcy. Filmy, publikacje, wystawa w przestrzeni publicznej, opisy obiektów mają przyczynić się do przybliżenia dziedzictwa akademickiego Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego, zagadnień z historii medycyny i historii nauki szeroko rozumianej społeczności. Głównym celem projektu jest przybliżenie dziedzictwa akademickiego GUMed, zagadnień z historii medycyny i historii nauki szeroko rozumianej społeczności uniwersyteckiej i społeczeństwu. W tym celu podjęto szereg działań o charakterze promocyjnym, edukacyjnym i naukowym.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Dane ilościowe zostaną podane na koniec projektu, czyli w maju 2022 r. Do tej pory zrealizowano 52 filmy opisujące eksponaty Muzeum GUMed, przygotowano do druku dwie publikacje oraz projekt wystawy czasowej, która zostanie otwarta wraz z inauguracją roku akademickiego 2021/2022 w przestrzeni publicznej w sąsiedztwie uczelni.
Planowane kierunki rozwoju	Zadania będą kontynuowane w zakresie upowszechniania wiedzy o historii medycyny i historii nauki, zwiększenia dostępności Muzeum i prezentowanych treści dla osób niepełnosprawnych (nowy projekt).

## MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA NAUKOWA PT. „GLOBALNE KONTEKSTY POSZANOWANIA PRAW I WOLNOŚCI CZŁOWIEKA”

### Politechnika Śląska



17 596 / 3 144

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia techniczna
Strona internetowa	<a href="http://www.polsl.pl">www.polsl.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna, świat biznesu, organizacje pozarządowe, politycy.
Problem do rozwiązania	Aktualne problemy związane z naruszaniem praw człowieka w skomplikowanej i nieprzewidywalnej rzeczywistości społeczno-politycznej, konfliktach kulturowych, migracyjnych i zbrojnych.
Opis praktyki	Celem konferencji było szerzenie wiedzy na temat Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz jej znaczenia we współczesnym świecie. Działania podejmowane w ramach konferencji wpisują się w misję UNESCO i P. K. ds. UNESCO, uznające edukację za jeden z priorytetowych obszarów działań, który realizują m.in. poprzez Globalny Program Działań UNESCO na rzecz Edukacji dla Zrównoważonego Rozwoju oraz Celów Agendy dla Zrównoważonego Rozwoju 2030. Konferencja skupiła różne podmioty życia społecznego – naukowców, nauczycieli, studentów, uczniów, polityków, przedstawicieli biznesu, organizacji pozarządowych i społeczności lokalnej. W referatach i dyskusjach podejmowane były kwestie poszanowania praw i wolności człowieka w wymiarze lokalnym, krajowym i globalnym.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Honorowy patronat sprawowały Amnesty International Polska, Polski Komitet ds. UNESCO, dziekan Wydziału Organizacji i Zarządzania PS. Uczestniczyły w niej, jako prelegenci, także osoby z niepełnościami, co kształtuje wrażliwość społeczną i buduje społeczeństwo inkluzywne.
Planowane kierunki rozwoju	Edukacja młodych ludzi na rzecz zrównoważonego rozwoju oraz poszanowania praw i wolności człowieka, kształtowanie odpowiedzialnych postaw wobec otoczenia społecznego, kolejne konferencje i monografie pokonferencyjne.

## CYKL KONFERENCJI „MEDYCINA SPORTOWA OKIEM KARDIOLOGA”

### Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach

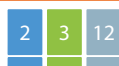


10 796 / 2 571

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia medyczna
Strona internetowa	<a href="http://sum.edu.pl">sum.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Przygotowanie studentów i doktorantów do prowadzenia działalności naukowej i dydaktycznej w oparciu o zasady dobrej praktyki klinicznej. Samokształcenie jako podstawa pracy naukowej.
Opis praktyki	Cykl konferencji „Medycyna Sportowa Okiem Kardiologa” powstał ze wspólnej inicjatywy studentów, członków Koła STN przy II Katedrze i Oddziale Kardiologii w Zabrze oraz opiekuna Koła. Celem cyklu jest poprawa znajomości fizjologii sportu, zagrożeń wynikających z jego uprawiania, promowanie szeroko pojętej aktywności fizycznej, przygotowanie przyszłych lekarzy, doktorantów do pełnienia prosportowej edukacji w społeczeństwie. Prelegentami są studenci, doktoranci (dla których przygotowanie wykładu jest formą samokształcenia) oraz uznani eksperci z zakresu kardiologii i medycyny sportowej.
Partnerzy praktyki	Studenckie Towarzystwo Naukowe SUM, eksperci z zakresu kardiologii i innych dyscyplin.
Osiągnięte rezultaty	Pośrednią miarą jest rosnąca frekwencja zainteresowanych słuchaczy. Zmiana formuły konferencji z bezpośredniej na formułę online pozwala jeszcze bardziej poszerzyć grono odbiorców.
Planowane kierunki rozwoju	Zaplanowano organizację kolejnego spotkania w ramach cyklu integrującego studentów, doktorantów oraz interdyscyplinarnych ekspertów i poszerzającego grono słuchaczy i docelowych beneficjentów, czyli zdrowe społeczeństwo.

## CENTRUM OCHRONY DZIECKA (COD)

## Akademia Ignatianum w Krakowie

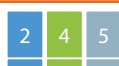


3 500 / 440

Typ/profil uczelni	Niepubliczna/uczelnia pedagogiczno-humanistyczno-społeczna
Strona internetowa	<a href="http://www.ignatianum.edu.pl">www.ignatianum.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Wierni Kościoła katolickiego w Polsce.
Problem do rozwiązania	Niedostateczna efektywność rozwiązań dotyczących ochrony nieletnich i tzw. bezbronnych dorosłych przed aktami molestowania seksualnego w instytucjach Kościoła katolickiego w Polsce.
Opis praktyki	Podstawowe zadania międzywydziałowej jednostki AIK to: działalność szkoleniowa i wychowawcza w zakresie psychologicznym, pedagogicznym i duchowym w tematyce związanej z wykorzystywaniem seksualnym małoletnich oraz opracowanie i rozwój programów prewencji i wzorów dobrych praktyk dla różnych środowisk duszpasterskich, formacyjnych i wychowawczych, aby pomóc im w tworzeniu bezpiecznych środowisk dla dzieci i młodzieży. COD współpracuje z powołaną przez Episkopat Fundacją św. Józefa.
Partnerzy praktyki	Konferencja Episkopatu Polski.
Osiągnięte rezultaty	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie zasad pracy z ofiarami molestowania seksualnego.</li> <li>Wykształcenie, w ramach studiów podyplomowych, delegatów diecezjalnych i zakonnych ds. ochrony dzieci i młodzieży.</li> <li>Opracowanie materiałów edukacyjnych w zakresie prewencji molestowania seksualnego.</li> <li>Prowadzenie szkoleń dla osób zajmujących się ochroną dzieci i młodzieży.</li> </ul>
Planowane kierunki rozwoju	Opracowanie systemu prewencji wykorzystania seksualnego osób z niepełnosprawnością, kursy e-learningowe w zakresie prewencji dla dorosłych i młodzieżowych liderów grup duszpasterskich, analiza wytycznych diecezjalnych wraz z rekomendacjami.

## IX EDYCJA PLEBISCYTU RÓWNA FIRMA I IV EDYCJA PLEBISCYTU MENEDŻER ROKU

## Uniwersytet Szczeciński



11 000 / 1 780

Typ/profil uczelni	Publiczna/universytet
Strona internetowa	<a href="http://usz.edu.pl">usz.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy i dydaktyczni, studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Nawiązanie bliskich relacji z lokalnym biznesem, samorządem, instytucjami w celu angażowania ich w działalność uczelni oraz zadbanie, by US był postrzegany jako uczelnia realizująca i promująca koncepcję społecznej odpowiedzialności.
Opis praktyki	Celem plebiscytu Równa Firma 2021 było przyznanie wyróżnienia firmom społecznie odpowiedzialnym z województwa zachodniopomorskiego, z kolei Plebiscytu Menedżer Roku 2021 – nagrodzenie najbardziej aktywnych menedżerów w województwie zachodniopomorskim oraz przedstawienie ich osiągnięć. Nawiązany został kontakt z organizacjami biznesu działającymi w Szczecinie, takimi jak Business Link, Związek Pracodawców Pomorza Zachodniego, Północna Izba Gospodarcza, Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości. W gali wręczenia wyróżnień wzięli udział przedstawiciele organizacji, które objęły konkurs patronatem, wyróżnieni menedżerowie, przedstawiciele wyróżnionych firm, przedstawiciele środowiska akademickiego.
Partnerzy praktyki	Biznes, organizacje pozarządowe, TVP3, radio lokalne, studenckie koło naukowe.
Planowane kierunki rozwoju	Praktyka ma charakter działania cyklicznego, więc nadal będzie realizowana i upowszechniana, by zwiększyć liczbę podmiotów biorących udział w plebiscycie, podnosić rangę i poziom świadomości nt. zagadnień CSR w społeczności lokalnej i wśród interesariuszy wewnętrznych.

## PSYCHOLOGICZNY PUNKT ROZWOJU OSOBISTEGO

### Mazowiecka Uczelnia Publiczna w Płocku



1 689 / 216

Typ/profil uczelni	Publiczna/państwowa wyższa szkoła zawodowa
Strona internetowa	<a href="http://mazowiecka.edu.pl">mazowiecka.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Studenci.
Problem do rozwiązania	Pomoc psychologiczna na Mazowieckiej Uczelni Publicznej w Płocku udzielana jest w ramach Psychologicznego Punktu Rozwoju Osobistego. Celem działalności Punktu jest prowadzenie konsultacji i udzielanie poradnictwa dla studentów w zakresie rozwoju osobistego, rozpoznawania i wykorzystywania własnego potencjału rozwojowego oraz zwiększania poczucia osobistej skuteczności w aktywności życiowej i akademickiej. Udzielana jest też pomoc wynikająca z sytuacji pandemii SARS-CoV-2.
Opis praktyki	Poradnictwo prowadzone jest w formie indywidualnej. Udział w konsultacjach jest bezpłatny. Konsultacji udzielają pracownicy uczelni. Student jest objęty wsparciem przez nauczyciela, który nie prowadzi zajęć z grupą, do której należy student. Osoba prowadząca poradnictwo zobowiązana jest do zachowania tajemnicy informacji. Zgłoszenie na konsultacje może nastąpić poprzez kontakt e-mailowy lub przybycie na konsultację w terminie wskazanym w harmonogramie dyżurów.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Psycholog działający w Psychologicznym Punkcie Rozwoju Osobistego przygotował prezentację multimedialną „Koronawirus a lęk”. W celu zwiększenia dostępności wiedzy z zakresu cennej problematyki mediacji dla nauczycieli akademickich oraz studentów Mazowieckiej Uczelni Publicznej w Płocku został opracowany sylabus dotyczący roli mediacji w pracy psychologa i pedagoga.
Planowane kierunki rozwoju	W założeniu sylabus można zrealizować w ramach przedmiotów ujętych w programie studiów na danym kierunku albo w formie dodatkowych spotkań ze studentami (np. podczas spotkań kół naukowych). Nauczyciel akademicki może także wybrać niektóre treści czy literaturę, aby wykorzystać je w trakcie prowadzonego przez siebie przedmiotu.

## FOCUS – AKADEMICKI OŚRODEK ROZWOJU OSOBISTEGO I SPOŁECZNEGO

### Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży



1 753 / 269

Typ/profil uczelni	Publiczna/państwowa wyższa szkoła zawodowa
Strona internetowa	<a href="http://www.pwsip.edu.pl">www.pwsip.edu.pl</a>
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowcy, dydaktyczni i administracji, studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, społeczność lokalna.
Problem do rozwiązania	Potrzeby studentów i pracowników uczelni związane z dostępnością specjalistycznego wsparcia psychologicznego w sytuacjach kryzysowych. Potrzeby te zwiększyły się znaczenie w związku z pandemią SARS-CoV-2.
Opis praktyki	FOCUS – Akademicki Ośrodek Rozwoju Osobistego i Społecznego powstał w 2020 r. jako jednostka obejmująca swoim działaniem wszystkich studentów, absolwentów i pracowników PWSiP. W czasie pandemii SARS-CoV-2 pomoc jest ogólnodostępna m.in. dla społeczności miasta Łomża. Celem jednostki jest wsparcie psychologiczne w kryzysie, wsparcie informacyjne, psychoedukacja, rozpoznanie i nazwanie problemu oraz w razie potrzeby pokierowanie do odpowiedniego specjalisty. Celem działania jednostki nie jest leczenie studentów, psychoterapia indywidualna czy grupowa.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	W czasie działania ośrodka FOCUS z poradnictwa indywidualnego skorzystało 8 pracowników uczelni oraz 32 studentów.
Planowane kierunki rozwoju	Planowanym kierunkiem rozwoju jest poszerzenie działalności ośrodka FOCUS o możliwości szerszej diagnozy psychologicznej, pedagogicznej i diagnozy z zakresu poradnictwa zawodowego (we współpracy z Zakładem Pedagogiki na Wydziale Nauk Społecznych i Humanistycznych – wykorzystanie bazy testowej i zasobów kadrowych zakładu).



## PODNIESIENIE KOMPETENCJI STUDENTÓW NA POTRZEBY GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZĘ

### Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu

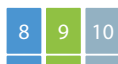


7713 / 1363

Typ/profil uczelni	Publiczna/uczelnia rolniczo-przyrodnicza/universytet
Strona internetowa	skylark.up.poznan.pl
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci i dydaktyczni, studenci i doktoranci.
Problem do rozwiązania	Praktyka pozwala na dostosowanie programu kształcenia studentów UPP na rzecz gospodarki opartej na wiedzy.
Opis praktyki	W 2019 r. rozpoczęto procedury związane z zakupem nowej aparatury dydaktycznej dla studentów UPP w ramach realizowanych przez Katedrę Fizyki i Biofizyki (KFiB) zajęć z fizyki. Zakupiona aparatura umożliwiła stworzenie nowych ćwiczeń laboratoryjnych dla studentów. Dzięki temu studenci mogą zapoznać się z technikami służącymi analizie związków organicznych i ocenie możliwości zwilżania danej powierzchni (ocena właściwości hydrofobowych/hydrofilowych), podstawami pomiarów w zakresie inżynierii materiałowej itp.
Partnerzy praktyki	Program POWER Regionalny Zintegrowany Program Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na rzecz Innowacyjnej Wielkopolski dofinansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020, na podstawie umowy zawartej z Narodowym Centrum Badań i Rozwoju.
Osiągnięte rezultaty	Poprawa jakości kształcenia.
Planowane kierunki rozwoju	KFiB planuje w dalszym ciągu ubiegać się o dotacje na wzmocnienie potencjału dydaktycznego.

## SYSTEM INFORMATYCZNY „STREFA PROJEKTÓW UJ” UMOŻLIWIĄJĄCY PRZYGOTOWANIE I REALIZACJĘ PROJEKTÓW FINANSOWANYCH ZE ŹRÓDEŁ ZEWNĘTRZNYCH NA UNIWERSYTECIE JAGIELLOŃSKIM

### Uniwersytet Jagielloński



34 420 / 8 729

Typ/profil uczelni	Publiczna/universytet
Strona internetowa	uj.edu.pl
Główni odbiorcy praktyki	Pracownicy naukowci, dydaktyczni i administracji, studenci i doktoranci oraz władze UJ.
Problem do rozwiązania	Zarządzanie projektami, gromadzenie i analizowanie danych o projektach, w tym o rezultatach projektów w celu kształtowania kierunków rozwoju uczelni w obszarze polityki naukowej i edukacyjnej.
Opis praktyki	System „Strefa Projektów UJ” pełni rolę platformy informacyjnej i komunikacyjnej pomiędzy pracownikami naukowymi, pracownikami administracji, władzami jednostek i władzami UJ na etapie przygotowania, realizacji, a także monitorowania na uczelni projektów finansowanych z krajowych i zagranicznych źródeł finansowania. System zapewnia obsługę całego procesu zarządzania projektami od momentu złożenia wniosku do momentu rozliczenia projektu.
Partnerzy praktyki	Brak.
Osiągnięte rezultaty	Wprowadzenie systemu usprawniło obieg dokumentacji projektowej oraz komunikację pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami. Wszelkie dokumenty dotyczące projektu zlokalizowane są w jednym systemie, a ich elektroniczny obieg w wyraźny sposób skróci czas ich procedowania.
Planowane kierunki rozwoju	System rozbudowany zostanie o nowe moduły i funkcjonalności w celu zapewnienia kompleksowej i pełnej obsługi procesu realizacji projektów oraz prac zleconych finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

## LEOTHON – HACKATHON ORGANIZOWANY PRZEZ KOZMINSKI BUSINESS HUB

## Akademia Leona Koźmińskiego



7 100 / 430

**Typ/profil uczelni** Niepubliczna/uczelnia ekonomiczna

**Strona internetowa** [www.kozminski.edu.pl](http://www.kozminski.edu.pl)

**Główni odbiorcy praktyki**

Studenci i doktoranci, otoczenie uczelni, społeczność lokalna.

**Problem do rozwiązania**

Wydarzenie jest odpowiedzią na potrzeby rynku związane z opracowaniem koncepcji innowacji na zewnątrz tradycyjnych struktur. Jest duże zapotrzebowanie na wykorzystanie potencjału, szerokiej rzeszy sprawdzonych innowacyjnych zespołów, których trudno zatrudnić do codziennej pracy.

**Opis praktyki**

Kozminski Business Hub cyklicznie organizuje biznesowo-technologiczne hackathony pod nazwą Leothon. Podczas wydarzenia uczestnicy pracują w 3–5 osobowych zespołach nad rozwiązaniami wybranymi przez partnera problemów, gromadząc w ten sposób najzdolniejszych studentów i absolwentów z najlepszych polskich uczelni. Wydarzenie pozwala na łączenie wiedzy naukowo-badawczej z wyzwaniami nowoczesnego biznesu, w tym tematyki istotnej dla naszego środowiska i społeczeństwa. Uczestnicy dzięki wsparciu ekspertów podczas wydarzenia opracowują konkretne rozwiązania. Wydarzenie pozwala na otrzymanie innowacyjnych nieszablonowych rozwiązań możliwych do wdrożenia przez partnerów wydarzenia.

**Partnerzy praktyki**

Administracja rządowa, administracja samorządowa, biznes.

**Osiągnięte rezultaty**

Projekt nagrodzony i wdrożony u partnera edycji z roku 2020 Leothon recycling AI powered by Microsoft & Polpharma miał na celu usprawnienie zarządzania odpadami poprzez wykorzystanie nowej technologii.

Projekty nagrodzone i obecnie wdrażane w miastach partnerskich po wydarzeniu Leothon EcoTechnology powered by Microsoft & GovTech 2021 dotyczyły:

- w Krakowie w partnerstwie z ML i Big-Data: innowacyjnego obliczania realnego zużycia wody w celu określenia dokładnej liczby mieszkańców,
- w Koninie: innowacyjnego rozwiązania GIPP, czyli multiplatformowego systemu partycypacji obywatelskiej zintegrowanego z aplikacją mObywatel oraz platformą Gov.pl, którego zadaniem jest stworzenie przestrzeni komunikacyjnej ułatwiającej relację między mieszkańcami a urzędnikami państwowymi,
- w Zgierzu: stworzenia aplikacji mobilnej pozwalającej na zbieranie danych z zewnętrznych źródeł i agregowanie nowych danych zebranych za pomocą półautomatycznego rozwiązania typu done-based – zbieranie danych przy wykorzystaniu drona bezpośrednio z dymów pochodzących z kominów.

**Planowane kierunki rozwoju**

Planowane są kolejne edycje wydarzenia oraz współpraca z innymi partnerami biznesowymi.

## PROSPOŁECZNE PROJEKTY STUDENTÓW I DOKTORANTÓW W RAMACH AKADEMII UMIEJĘTNOŚCI DSW

### Dolnośląska Szkoła Wyższa



4329 / 163

<b>Typ/profil uczelni</b>	<b>Niepubliczna/uczelnia akademicka</b>
<b>Strona internetowa</b>	<b><a href="http://www.dsw.edu.pl">www.dsw.edu.pl</a></b>
<b>Główni odbiorcy praktyki</b>	Studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, pracownicy naukowo-dydaktyczni oraz administracji, społeczność lokalna, inne podmioty.
<b>Problem do rozwiązania</b>	Celem Akademii Umiejętności DSW jest aktywizacja studentów do działań na rzecz rozwoju osobistego i pracy zespołowej, kształtowania kompetencji przyszłości oraz realizacji projektów w środowisku lokalnym, a także kształtowanie kultury badawczej w oparciu o konkursy grantowe.
<b>Opis praktyki</b>	Akademia Umiejętności została uruchomiona w DSW w 2020 r. jako przestrzeń aktywizacji indywidualnej oraz grupowej studentów (kół naukowych, samorządu studenckiego, doktorantów). Celem Akademii jest wsparcie studentów DSW w zakresie podniesienia ich kompetencji interpersonalnych, społecznych, zawodowych i informacyjno-technologicznych (ICT) poprzez umożliwienie im zdobycia dofinansowania na realizację autorskich inicjatyw badawczych, społecznych, artystycznych i innych w środowisku lokalnym, jak też na udział w certyfikowanych szkoleniach, kursach, warsztatach o charakterze branżowo-zawodowym czy też z zakresu rozwoju kompetencji informacyjno-technologicznych. Studenci realizują projekty własnego autorstwa, przy czym przygotowywanie wniosków grantowych wspierane jest merytorycznie przez wykładowców i Biuro Projektów DSW.
<b>Partnerzy praktyki</b>	Administracja rządowa, biznes, lokalna społeczność, organizacje pozarządowe.
<b>Osiągnięte rezultaty</b>	Projekt jest realizowany w ramach działania pn. „Innowacyjna uczelnia – doskonalenie działalności akademickiej na rzecz zrównoważonego rozwoju Dolnego Śląska”, finansowanego z Programu Operacyjnego Edukacja Wiedza Rozwój. Wypracowany został regulamin konkursów grantowych i opracowane wzory wniosków i sprawozdań. W latach 2020–2021 ogłoszone zostały 3 edycje konkursów, z łączną pulą środków na granty studenckie w wysokości 550 tys. zł. W ramach konkursów zrealizowanych zostało ponad 25 projektów studenckich różnego typu, m.in. studenci Koła Psychoonkologia zapoczątkowali w 2021 r. projekt pomocy wolontariackiej w szpitalach onkologicznych w postaci wsparcia psychologicznego dla pacjentów. Dzięki studenckim inicjatywom odbyły się także Dni Aktywności Studenckiej czy też pokaz mody Pure Vintage, wpisujący się w założenia idei zero waste. Studentki dziennikarstwa zrealizowały w 2020 r. międzypokoleniowy projekt publikacyjny pt. „Opowieści o mocy. Autobiografie kobiet Wrocławia”.
<b>Planowane kierunki rozwoju</b>	Planowana jest kontynuacja działań, w tym organizacja konkursów grantowych na działania studentów w środowisku lokalnym.

## PODNIESIENIE POZIOMU ŚWIADOMOŚCI SPOŁECZEŃSTWA NA TEMAT AKCJI KRWIODAWSTWA I ZWIĘKSZENIE ILOŚCI ODDAWANEJ HONOROWO KRWI ORAZ LICZBY POTENCJALNYCH DAWCÓW SZPIKU KOSTNEGO

### Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu



935 / 166

**Typ/profil uczelni** Publiczna/państwowa wyższa szkoła zawodowa

**Strona internetowa** [pwsw.pl](http://pwsw.pl)

**Główni odbiorcy praktyki** Studenci i doktoranci oraz otoczenie uczelni, pracownicy naukowo-dydaktyczni oraz administracji, społeczność lokalna, inne podmioty.

**Problem do rozwiązania** Systematycznie od lat wzrasta liczba urazów i wypadków komunikacyjnych, a także wraz z postępem i rozwojem nowych technologii w medycynie zwiększa się liczba zabiegów operacyjnych, podczas których zachodzi konieczność przetaczania preparatów elementów krwi. Niestety spada liczba litrów honorowo oddawanej krwi.

**Opis praktyki** PWSW w ramach współpracy z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Rzeszowie organizuje oraz realizuje akcje promujące zwiększenie poboru krwi. Krew jest traktowana jako lek, który w ostatnim czasie jest deficytowy i którego nie ma możliwości wytworzenia drogą biotechnologii medycznej. Stąd wynika większa potrzeba pozyskiwania go drogą honorowego krwiodawstwa. Jest to możliwe poprzez propagowanie informacji na temat zasad oddawania krwi, prawnych przywilejów dla honorowych krwiodawców, a przede wszystkim idei krwiodawstwa.

**Partnerzy praktyki** Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Rzeszowie.

**Osiągnięte rezultaty** PWSW w ramach współpracy z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Rzeszowie zorganizowała:

- 6 grudnia 2020 r. w Auli PWSW w Przemyślu prelekcję na temat: „Jak zostać Honorowym Dawcą Krwi oraz Potencjalnym Dawcą Szpiku”,
- 21 lutego 2021 r. wspólnie z Samorządem Studenckim PWSW pobór krwi,
- 21 maja 2021 r. wspólnie z Samorządem Studenckim PWSW pobór krwi.

**Planowane kierunki rozwoju** Kolejne akcje poboru krwi na terenie uczelni oraz organizacja wystąpień edukacyjnych na temat krwiodawstwa.

# Indeks uczelni według kategorii dobrych praktyk z numerami stron, na których znajdują się opisy praktyk danej uczelni

Lp.	Nazwa uczelni	Infrastruktura etyczna i działania sprzyjające realizacji wartości akademickich	Zaangażowanie społeczności akademickiej	Zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji	Etyka w badaniach naukowych	Inne: w tym działania systemowe i edukacyjne dla wsparcia społecznej odpowiedzialności uczelni
1	Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna w Warszawie			str. 80		
2	Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie		str. 36		str. 92	str. 108
3	Akademia Ignatianum w Krakowie		str. 37; 38; 42; 50			str. 112
4	Akademia im. Jakuba z Paradyża			str. 80		str. 106
5	Akademia Kaliska im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego		str. 37			
6	Akademia Leona Koźmińskiego		str. 39	str. 86		str. 115
7	Akademia Morska w Szczecinie		str. 40	str. 88	str. 93	
8	Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej	str. 27	str. 40	str. 79		
9	Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie		str. 41; 42			
10	Akademia Sztuk Teatralnych im. St. Wyspiańskiego w Krakowie			str. 82		
11	Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej		str. 41; 43; 44; 47; 52			
12	Akademia WSB		str. 43; 45; 46	str. 84	str. 94	
13	Collegium Civitas		str. 44; 46; 48		str. 94	
14	Dolnośląska Szkoła Wyższa		str. 47	str. 83	str. 95	str. 116
15	Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna		str. 50			
16	Gdański Uniwersytet Medyczny		str. 49; 51	str. 81		str. 110
17	Mazowiecka Uczelnia Publiczna w Płocku					str. 113
18	Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży		str. 48			str. 113
19	Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu			str. 84	str. 96	str. 117
20	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu		str. 49	str. 82; 86		
21	Politechnika Gdańska		str. 51			
22	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki		str. 52; 54; 56; 58		str. 95	
23	Politechnika Łódzka		str. 36; 53	str. 83	str. 96	str. 104
24	Politechnika Śląska			str. 75	str. 97	str. 111
25	Politechnika Warszawska		str. 55	str. 76; 79	str. 97	str. 107
26	Politechnika Wrocławska		str. 54; 58	str. 75	str. 98	
27	Powiślańska Szkoła Wyższa		str. 53; 55; 59; 60; 63			
28	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	str. 27	str. 57	str. 77		str. 105; 109
29	Szkoła Główna Turystyki i Hotelarstwa Vistula		str. 56			
30	Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach		str. 59	str. 78	str. 99	str. 111
31	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	str. 26	str. 45; 62			
32	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	str. 30	str. 64	str. 77		str. 104; 108
33	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu		str. 62			
34	Uniwersytet Gdański	str. 31	str. 63; 64	str. 87; 89		
35	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	str. 28	str. 61; 65	str. 78		
36	Uniwersytet Jagielloński	str. 26; 29				str. 103; 114
37	Uniwersytet Medyczny w Białymstoku	str. 28	str. 61; 65; 69; 70			
38	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	str. 30	str. 38; 66	str. 88		
39	Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach		str. 69	str. 85		str. 106; 110
40	Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu		str. 67; 70			str. 114
41	Uniwersytet Szczeciński		str. 60; 68			str. 112
42	Uniwersytet w Białymstoku		str. 68	str. 76	str. 98	
43	Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania w Warszawie		str. 66			
44	Wyższa Szkoła Gospodarki		str. 71			



Ministerstwo  
Funduszy  
i Polityki Regionalnej



Ministerstwo  
Edukacji i Nauki