

**Politechnika Morska
w Szczecinie**



SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ UCZELNI

Raport samooceny za rok 2025



ZASADA I Pielęgnować wartości akademickie zapisane m.in. w „Kodeksie Etyki Pracownika Naukowego”, w szczególności: sumienność, obiektywizm, niezależność, otwartość i przejrzystość.	3
ZASADA II Kształtować społeczne i obywatelskie postawy przyszłych elit sprzyjające budowaniu wspólnoty, kreatywności, otwartości oraz komunikacji, a także wrażliwości społecznej i kultury pracy.	3
ZASADA III Upowszechniać ideę równości, różnorodności, tolerancji oraz respektować i chronić prawa człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia.	4
ZASADA IV Poszerzać programy nauczania o zagadnienia z zakresu etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu, zrównoważonego rozwoju i innowacji społecznych.	8
ZASADA V Realizować projekty wdrażające zasady społecznej odpowiedzialności, w szczególności dotyczące zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, wolontariatu pracowniczego, promocji zasad etyki, współpracy międzysektorowej, marketingu społecznie zaangażowanego.	10
ZASADA VI Podejmować badania naukowe i prace wdrożeniowe, 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.	13
ZASADA VII Rozwijać współpracę międzyuczelnianą, krajową i międzynarodową, umożliwiającą adaptację i wzmacnianie najlepszych praktyk w zakresie społecznej odpowiedzialności uczelni.	16
ZASADA VIII 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.	17
ZASADA IX Zapewniać przejrzystość prowadzonej przez uczelnię działalności poprzez m.in. mierzenie rezultatów, promowanie i upowszechnianie dorobku oraz wskazanie osoby lub zespołu koordynującego te działania.	17
ZASADA X Prowadzić działalność w taki sposób, by minimalizować negatywny wpływ aktywności realizowanych przez społeczność akademicką oraz jej interesariuszy na środowisko przyrodnicze we wszelkich jego wymiarach.	18
ZASADA XI Prowadzić dialog z interesariuszami na temat priorytetów polityki społecznej odpowiedzialności uczelni oraz informować o jej rezultatach.	19
ZASADA XII 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.	20

ZASADA I Pielęgnować wartości akademickie zapisane m.in. w „Kodeksie Etyki Pracownika Naukowego”, w szczególności: sumienność, obiektywizm, niezależność, otwartość i przejrzystość.

1. Uczelnia przedstawia przyjęte wartości, podając jednocześnie informację o dokumencie na nie wskazującym (np. kodeks, zasady) oraz informuje o roku jego ogłoszenia, podając również link do tego dokumentu.

Misją Politechniki Morskiej w Szczecinie jest aktywny udział w tworzeniu międzynarodowej przestrzeni naukowo-badawczej i edukacyjnej. Działania uczelni koncentrują się na gospodarce morskiej oraz sektorach komplementarnych, kształtując odpowiedzialne postawy z myślą o przyszłych pokoleniach. Jako uczelnia o bogatych tradycjach, Politechnika Morska integruje swoją misję z założeniami polityki morskiej Polski oraz Unii Europejskiej. Kluczowym elementem jej tożsamości jest Społeczna Odpowiedzialność Uczelni (CSR) oraz aktywne wspieranie Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs).

Zgodnie ze [Strategią rozwoju Politechniki Morskiej w Szczecinie na lata 2021–2030](#) (z dn. 19.05.2021 r.), uczelnia realizuje cele w sześciu kluczowych obszarach:

1. Wysoka jakość kształcenia – uczelnia wdraża nowoczesne i elastyczne metody nauczania dostosowane do dynamicznego rynku pracy.
2. Nauka i komercjalizacja – uczelnia wspiera interdyscyplinarne zespoły badawcze realizujące projekty o znaczeniu globalnym.
3. Rozwój infrastruktury – uczelnia inwestuje w nowoczesną bazę naukowo-badawczą, wykorzystując fundusze z programów operacyjnych.
4. Umiejdzynarodowienie – uczelnia rozwija wymianę kadry i studentów w ramach programu Erasmus+ oraz tworzy międzynarodowe kierunki studiów.
5. Relacje z otoczeniem – uczelnia buduje trwałe więzi z przemysłem i samorządem, promując ekspercką wiedzę swoich pracowników.
6. Nowoczesne zarządzanie – uczelnia dba o przejrzyste ścieżki kariery i wspiera podnoszenie kwalifikacji całej społeczności akademickiej.

Prowadzone w PM wielokierunkowe badania naukowe wnoszą kluczowy wkład w innowacyjność polskiej gospodarki, ze szczególnym uwzględnieniem przemysłu morskiego oraz etyki zawodowej i zobowiązań wobec przyszłych pokoleń.

[Plan równości szans](#) to dokument wyrażający zobowiązanie uczelni do zapewnienia równych praw w obszarze edukacji i zatrudnienia. Stanowi on narzędzie wsparcia dla całej społeczności akademickiej, gwarantując pracownikom, doktorantom i studentom warunki do zrównoważonego rozwoju. Głównym celem Planu jest upowszechnianie standardów równości poprzez konkretne działania i transparentny system monitorowania ich efektów. Dokument ten zabezpiecza prawo do różnorodności, pozwalając każdemu na pełne wykorzystanie swojego potencjału. Ponadto Plan systematyzuje walkę z dyskryminacją i uprzedzeniami, budując bezpieczne, inkluzywne środowisko pracy i nauki.

ZASADA II Kształtować społeczne i obywatelskie postawy przyszłych elit sprzyjające budowaniu wspólnoty, kreatywności, otwartości oraz komunikacji, a także wrażliwości społecznej i kultury pracy.

2. Uczelnia prezentuje przynajmniej 2–3 konkretne przykłady kształtowania postaw obywatelskich studentów, zrealizowane w danym okresie sprawozdawczym — do każdego z nich dołączając wskaźnik procentowego udziału studentów objętych w/w oddziaływaniem.

Budowanie postaw otwartości i integracji międzykulturowej: (Projekt „[MORSKA PRZYGODA](#)”).

Projekt ten miał na celu integrację studentów z różnych kręgów kulturowych, przełamywanie barier językowych oraz budowanie relacji opartych na wzajemnym szacunku i równości. W ramach 12 wydarzeń (m.in. speed-meetings, warsztaty paintball, wyprawy do parku linowego) studenci rozwijali umiejętności społeczne i otwartość na różnorodność. W wydarzeniach wzięło udział łącznie 221 uczestników (w tym 35 osób w samym 2025 roku). 50% uczestników stanowili obcokrajowcy, co sprzyjało redukcji uprzedzeń, a 28% uczestników stanowiły kobiety, co odzwierciedlało ich ogólny odsetek w społeczności studenckiej uczelni i promowało równość płci.

Rozwijanie odpowiedzialności za zdrowie i życie społeczne: W ramach [Global Goals Week](#) uczelnia kształtowała postawy obywatelskie poprzez naukę odpowiedzialności za współobywateli, realizowaną m.in. poprzez masowe szkolenia z udzielania pierwszej pomocy. Prowadzono praktyczne ćwiczenia z resuscytacji krążeniowo-oddechowej (RKO) na manekinach. Działania były skierowane do całej społeczności akademickiej, promując kulturę dbania o siebie i innych. Dokładny procentowy udział całego ogółu studentów w tych konkretnych warsztatach nie został wyszczególniony w ujęciu liczbowym (było to wydarzenie otwarte).

Promowanie zaangażowania społecznego i wolontariatu rówieśniczego: (Program „[Promuj swoją uczelnię](#)”). Uczelnia wdrożyła system motywacyjny nagradzający studentów za aktywności wykraczające poza program studiów, które wspierają wspólnotę akademicką. Studenci mogli angażować się jako „Mentor / Buddy”, sprawując opiekę praktyczną nad studentami zagranicznymi (np. pomoc w urzędach, przy zakupach czy doborze munduru) oraz udzielając korepetycji studentom niższych lat mającym problemy w nauce. Wskaźnik oddziaływania: Program umożliwiał zdobycie 20 pkt za opiekę nad grupą od 1 do 5 studentów miesięcznie.

3. Uczelnia przedstawia informację o udziale w projektach, np. takich jak: Karta Różnorodności, podając datę podpisania oraz podjęte działania w okresie sprawozdawczym Logo HR Excellence, podając datę jego otrzymania oraz podjęte działania w okresie sprawozdawczym.

Politechnika Morska w Szczecinie nie jest sygnatariuszem Karty Różnorodności, ale szacunek do równości i różnorodności jest obecny we wszystkich aspektach życia akademickiego. W tym celu opracowana i realizowana w uczelni jest Polityka Równych Szans.

4. Uczelnia podaje procentowy udział studentów zagranicznych.

Wg stanu na 31.12.2025 r. w Politechnice Morskiej udział studentów zagranicznych w ogólnej liczbie studentów wynosił 16.3%.

5. Uczelnia podaje procentowy udział pracowników zagranicznych.

Wg stanu na 31.12.2025 r. procentowy udział pracowników zagranicznych wyniósł 1,1%.

ZASADA III Upowszechniać ideę równości, różnorodności, tolerancji oraz respektować i chronić prawa człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia.

6. Uczelnia prezentuje przynajmniej 2—3 konkretne przykłady upowszechniania tych idei, zrealizowane w danym okresie sprawozdawczym — do każdego z nich dołączając wskaźnik wielkości grupy (beneficjentów), do której każdorazowo udało się dotrzeć.

Uczenia realizuje przyjęty Zarządzeniem Nr 13/2025 Rektora Politechniki Morskiej w Szczecinie Plan Równości Szans na lata 2025-2028, który jest kontynuacją planu zrealizowanego w latach 2022-2024. W roku objętym niniejszym raportem na jego podstawie podjęte zostały następujące działania:

- Upowszechniono [Plan Równości Szans](#): dokument zamieszczono na stronie internetowej w zakładce Polityka równości oraz rozesłano pocztą elektroniczną. Dodatkowo na uczelnianych monitorach umieszczono infografikę z kodem QR odsyłającym do zakładki równościowej.
Grupa beneficjentów: Wszyscy pracownicy i studenci Politechniki Morskiej.
- Opracowano i upowszechniono przewodnik „[Język ma znaczenie](#)”, który zamieszczono na stronie internetowej PM. Opracowano również powiązaną infografikę, publikowaną na monitorach uczelnianych.
Grupa beneficjentów: Cała społeczność akademicka PM.
- Na początku semestru zimowego i letniego udostępniono na uczelnianych monitorach film na temat przeciwdziałania dyskryminacji oraz dedykowaną grafikę informacyjną.
Grupa beneficjentów: Społeczność akademicka obecna na terenie kampusu.
- Przeprowadzono szkolenie (02.06.2025 r.) zatytułowane „Przeciwdziałanie mobbingowi i budowanie zdrowej kultury organizacyjnej”.
Grupa beneficjentów: Kadra zarządzająca uczelni.
- Dział Kształcenia opracował i umieścił w intranecie wytyczne dotyczące tworzenia programów studiów, ujmujące zalecenia dotyczące integracji treści równościowych. Dokument rozesłano mailowo do odpowiednich jednostek.
Grupa beneficjentów: Wszyscy koordynatorzy kierunków studiów.
- Opracowano i upowszechniono infografikę na temat wsparcia rozwoju naukowego.
Grupa beneficjentów: Pracownicy badawczo-dydaktyczni.
- Do instrukcji Centrum Projektów Innowacyjnych (CPI), dostępnej w intranecie, wprowadzono oficjalne zalecenia dla kierownika projektu dotyczące reprezentacji płci w zespołach projektowych.
Grupa beneficjentów: Kierownicy projektów oraz członkowie zespołów badawczych PM.
- Przeprowadzono systematyczny monitoring statystyczny rozkładu płci w grupie kierowników projektów (zestawienia na 30.06.2025 r. oraz na 31.12.2025 r.).
- Zgromadzono kompleksowe dane statystyczne (stan na 31.12.2025 r.) uwzględniające płeć i/lub podział ze względu na płeć w obszarze kształcenia i zatrudnienia.
Grupa beneficjentów (badania statystyczne): Władze uczelni, jednostki ewaluacyjne oraz pracownicy pionu naukowego.
- W grudniu 2025 roku przeprowadzono badania ankietowe wśród społeczności akademickiej. Dokonano analizy zgromadzonych wyników ankiet, a przedstawienie pełnego raportu z badań zaplanowano na początek 2026 r.
- Grupa beneficjentów: Studenci i pracownicy PM (uczestnicy badania).

Projekt „[MORSKA PRZYGODA](#)” – Integracja Międzykulturowa i Równość Płci. Projekt ten był bezpośrednio ukierunkowany na promowanie różnorodności i tolerancji poprzez integrację studentów z całego świata. W ramach 12 wydarzeń (takich jak speed-meetingi, warsztaty kulinarne, paintball) studenci przełamywali bariery kulturowe i językowe oraz budowali relacje oparte na szacunku. W samym 2025 roku w bezpośrednich wydarzeniach integracyjnych wzięło udział 35 osób (łącznie w całym cyklu projektu uczestniczyło 221 osób). 50% uczestników stanowili obcokrajowcy, a 28% uczestników to kobiety, co odzwierciedla strukturę demograficzną uczelni i promuje równy dostęp do aktywności (nawet tych stereotypowo męskich).

W ramach Planu Równości Szans:

- Przygotowano materiały do kampanii „Język ma znaczenie” – ich wdrożenie zaplanowano na nowy rok akademicki.
- Upowszechniono Plan Równości Szans – informacje opublikowano na stronie w zakładce „Równość”, rozesłano drogą mailową do wszystkich pracowników i studentów PM, a na monitorach wyświetlono infografiki z kodem QR.
- Przeprowadzono szkolenie dla kadry zarządzającej (02.06.2025 r.) pod hasłem „Przeciwdziałanie mobbingowi i budowanie zdrowej kultury organizacyjnej”.
- Opracowano i rozesłano wytyczne do programów studiów – Dział Kształcenia przygotował zalecenia dotyczące treści równościowych, udostępnił je w intranecie oraz wysłał mailowo do wszystkich koordynatorów kierunków.
- Wyświetlono film na monitorach – materiał dotyczący budowania środowiska wolnego od dyskryminacji udostępniono na początku semestru zimowego i letniego.
- Podjęto prace nad infografiką wsparcia rozwoju naukowego – materiał jest w przygotowaniu (publikację celowo przesunięto na nowy rok akademicki ze względu na okres urlopowy kadry naukowej).
- Opracowano instrukcję dla kierowników projektów – zawarto w niej zalecenia dotyczące reprezentacji płci w zespołach i udostępniono ją w intranecie.
- Zrealizowano monitoring projektów – zebrano dane statystyczne dotyczące rozkładu płci w grupie kierowników projektów według stanu na dzień 30.06.2025 r.
- Prowadzono systematyczne gromadzenie danych – jednostki odpowiedzialne na bieżąco zbierają dane statystyczne uwzględniające płeć w obszarze kształcenia i zatrudnienia.

[Tydzień Otwartego Dostępu \(Open Access Week\) – Równość w dostępie do nauki](#). Pod hasłem „Nauka dla wszystkich” uczelnia promowała ideę, że wiedza naukowa i wyniki badań powinny być dostępne dla każdego bez barier finansowych czy instytucjonalnych. Działanie to wpisuje się w upowszechnianie równości szans w rozwoju naukowym i edukacyjnym. Wydarzenie było skierowane do całej społeczności akademickiej (studentów i pracowników). W ramach tego tygodnia organizowano wykłady oraz warsztaty praktyczne z korzystania z baz wiedzy.

Kampania „[Dziewczyny na politechniki](#)” to projekt promujący kierunki techniczne wśród młodych kobiet w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej, inicjowany przez Konferencję Rektorów Polskich Uczelni Technicznych i Fundację Edukacyjną Perspektywy. Celem kampanii jest przełamywanie stereotypów i zachęcanie uczennic szkół ponadpodstawowych do podjęcia studiów technicznych i ścisłych.

[Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami](#) (BON) - Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami (BON) ma na celu udzielanie wsparcia członkom społeczności akademickiej z niepełnosprawnościami. Do zadań BON należy w szczególności:

- udzielanie informacji w sprawach bieżących,
- udzielanie informacji o możliwościach i warunkach studiowania w Uczelni,
- udzielanie informacji o możliwościach i warunkach korzystania w Uczelni z pomocy materialnej, w tym finansowej,
- udzielanie informacji o możliwościach wsparcia przez inne instytucje,

- bieżąca obsługa, w tym udzielanie im pomocy w aspekcie dostępności cyfrowej, architektonicznej, informacyjno-komunikacyjnej,
- udzielanie pomocy w zakresie dostępności do zajęć dydaktycznych na studiach,
- prowadzenie wypożyczalni sprzętu wspomagającego kształcenie,
- zapewnienie wsparcia tłumacza języka migowego,
- udzielanie wsparcia psychologicznego,
- podejmowanie interwencji w sytuacjach kryzysowych.

W 2025 roku za pośrednictwem BON uczelnia podjęła następujące działania, wpisujące się w wyżej wymienioną zasadę:

- **Realizacja projektu „Morze Dostępności – Politechnika bez barier”:**
 - **Inwestycje w wyposażenie:** BON zadbało o stworzenie komfortowych warunków do nauki poprzez zakup i montaż [kabin akustycznych](#). Znajdują się one w czytelni Biblioteki Głównej PM oraz w budynku przy ul. Wały Chrobrego i służą studentom wymagającym wyciszenia oraz większego skupienia. W ramach projektu zakupiono również nowoczesny laptop, który studenci ze szczególnymi potrzebami mogą wypożyczyć na czas nauki.
 - **Szkolenia dla kadr uczelni:** Biuro organizuje cykliczne [szkolenia świadomościowe i specjalistyczne dla pracowników](#), dotyczące dostępności i obsługi osób z niepełnosprawnościami. Działania te mają na celu kształtowanie postaw empatii, otwartości oraz budowanie przyjaznego środowiska akademickiego dla wszystkich.
- **Poprawa infrastruktury i wsparcie w zakwaterowaniu:** BON koordynuje wsparcie związane z zakwaterowaniem w Studenckim Domu Marynarza PASAT, w którym przygotowano [w pełni dostosowany pokój dla osób z niepełnosprawnościami](#). Został on wyposażony m.in. w specjalistyczną łazienkę z odpowiednią przestrzenią manewrową, funkcjonalne meble oraz niezbędne udogodnienia architektoniczne
- **Aktywizacja zawodowa i społeczna studentów:**
 - BON promuje bezpłatny program [„Twoja Nowa Praca”](#), dedykowany studentom ostatnich lat oraz absolwentom z orzeczeniem o niepełnosprawności. Uczestnicy mogą tam liczyć na indywidualne wsparcie doradców kariery, warsztaty kompetencyjne, pomoc w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych oraz dostęp do dopasowanych ofert pracy.
 - BON wspiera także osoby bierne zawodowo i zagrożone wykluczeniem społecznym, informując i promując udział w projekcie aktywizacyjnym **„Nie jesteś sam”**, realizowanym przez Fundację IT.
- **Budowanie świadomości, reprezentację i udział w wydarzeniach:**
 - BON aktywnie włącza się w obchody [Międzynarodowego Dnia Osób z Niepełnosprawnościami \(3 grudnia\)](#), zwracając uwagę społeczności akademickiej na prawa tych osób oraz znaczenie edukacji inkluzywnej.
 - Pracownicy BON uczestniczą w zewnętrznych wydarzeniach branżowych, takich jak ogólnopolska konferencja [„Różnorodność dostępności” w Katowicach](#), na której dyskutowano m.in. o innowacjach edukacyjnych, cyfrowych i eliminowaniu barier w przestrzeni publicznej.

- BON wspiera także udział kadry akademickiej w ogólnopolskich spotkaniach ekspertów, promując np. [VII Akademickie Dni Integracji we Wrocławiu](#).

ZASADA IV Poszerzać programy nauczania o zagadnienia z zakresu etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu, zrównoważonego rozwoju i innowacji społecznych.

7. Uczelnia podaje listę przedmiotów poświęconych w/w zagadnieniom (przynajmniej 75% treści, o których mowa w zasadzie), z uwzględnieniem liczby godzin oraz poziomu nauczania (licencjat, magisterskie, podyplomowe) w danym roku akademickim.

Politechnika Morska w Szczecinie poszerza swoje programy studiów zamieszczając treści poświęcone zagadnieniom wskazanym w zasadzie w przedmiotach wykazanych poniżej.

WYDZIAŁ MECHANICZNY

I stopień studiów 2025/2026

- zarządzanie zasobami ludzkimi 15 godzin
- ochrona własności intelektualnej 15 godzin
- ekonomia przedsiębiorczości 15 godzin
- ekologiczne aspekty eksploatacji statku 25 godzin
- ekologiczne aspekty eksploatacji zbiorników i chemikaliowców 25 godzin
- ekologiczne aspekty eksploatacji gazowców 25 godzin
- intellectual property protection 15 godzin
- human resources management 15 godzin
- ecological aspects of ship operation 25 godzin
- ecological aspects of tanker and chemical tanker operation 25 godzin
- ecological aspects of gas tanker operation 25 godzin
- ochrona środowiska w energetyce 24/30 godzin
- psychologia pracy zespołowej 15 godzin

WYDZIAŁ MECHATRONIKI I ELEKTORTECHNIKI

I stopień studiów 2025/2026

- ochrona własności intelektualnej 24 godziny
- komercjalizacja dóbr intelektualnych 24 godziny
- ochrona środowiska morskiego i statku 60 godzin
- podstawy zarządzania 15 godzin
- zarządzanie projektami 15 godzin
- budynki inteligentne 60 godzin
- energoelektronika ekologiczna 30 godzin
- użytkowe układy energoelektroniczne 30 godzin

WYDZIAŁ INFORMATYKI I TELEKOMUNIKACJI

I stopień studiów 2025/2026

- psychologia zachowań ludzkich 15 godzin

WYDZIAŁ INŻYNIERYJNO-EKONOMICZNY TRANSPORTU

I stopień studiów 2025/2026

- ochrona własności intelektualnej 15 godzin

- przedmiot społeczny 30 godzin
- przedsiębiorczość w j.pol. i j.ang. 30 godzin
- zarządzanie 30 godzin
- zrównoważony rozwój 30 godzin
- logistyka zwrotna 30 godzin
- ochrona środowiska w transporcie 45 godzin
- ochrona środowiska w aglomeracji miejskiej 45 godzin
- społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw logistycznych 30 godzin
- komunikacja interpersonalna 30 godzin
- ekologia zasobów naturalnych i ochrona środowiska 45 godzin
- inżynieria zarządzania środowiskiem 30 godzin
- komunikacja interpersonalna 30 godzin
- socjologia 30 godzin
- społeczna odpowiedzialność biznesu 30 godzin
- ochrona środowiska w przedsiębiorstwie 45 godzin
- kultura i etyka 45 godzin

II stopień studiów 2025/2026

- kultura menadżerska 15 godzin
- zarządzanie pracą zespołową 30/60 godzin (w zależności od kierunku)

WYDZIAŁ NAWIGACYJNY

I stopień studiów 2025/2026

- ochrona własności intelektualnej 15 godzin
- ochrona środowiska 30 godzin
- ochrona środowiska morskiego 30 godzin
- psychologia zachowań ludzkich 15 godzin
- elementy socjologii morskiej 15 godzin
- introduction of maritime sociology 15 godzin
- psychology of human behaviour 15 godzin
- intellectual property protection 12 godzin
- marine environment protection 30 godzin

II stopień studiów 2025/2026

- psychologia z socjologią 30 godzin
- ochrona środowiska 15 godzin
- zrównoważony transport 15 godzin
- zarządzanie jakością 30 godzin
- psychology and sociology 30 godzin
- environment protection 15 godzin
- quality management 30 godzin
- metodologia badań naukowych 15 godzin

WYDZIAŁ GEOINŻYNIERII I OCHRONY ŚRODOWISKA

I stopień studiów 2025/2026

- przedsiębiorczość 30 godzin
- etyka zawodowa 15 godzin

- ochrona środowiska przyrodniczego 15 godzin

8. Uczelnia podaje procentowy wskaźnik udziału studentów objętych w/w nauczaniem w danym roku akademickim

W roku akademickim 2025/2026 udział studentów objętych w/w nauczaniem wyniósł 65%.

ZASADA V Realizować projekty wdrażające zasady społecznej odpowiedzialności, w szczególności dotyczące zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, wolontariatu pracowniczego, promocji zasad etyki, współpracy międzysektorowej, marketingu społecznie zaangażowanego.

9. Uczelnia prezentuje przynajmniej 2—3 konkretne przykłady projektów wdrażania zasad społecznej odpowiedzialności w danym okresie sprawozdawczym.

Promocja Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG): Uczelnia aktywnie buduje świadomość na temat 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. W roku objętym raportem zrealizowała w tym celu następujące działania:

- „[Wiosenna przerwa z SDG](#)”, promująca ekologię i zdrowy styl życia wśród studentów i pracowników.
- [Tydzień #Act4SDGs](#)

Projekt „[Pitagoras](#)” – Wsparcie dla Maturzystów: Od 16 lat uczelnia prowadzi autorski projekt bezpłatnych kursów z matematyki dla uczniów szkół średnich ze Szczecina i okolic. Inicjatywa ta wyrównuje szanse edukacyjne i pomaga tysiącom młodych ludzi przygotować się do egzaminu dojrzałości, co jest przykładem marketingu społecznie zaangażowanego i wspierania lokalnego systemu oświaty.

Morski Uniwersytet Trzeciego Wieku [MUTW](#): Politechnika przeciwdziała wykluczeniu społecznemu osób starszych, oferując seniorom możliwość rozwoju pasji, zdobywania wiedzy i aktywizacji społecznej. Program ten buduje mosty międzypokoleniowe wewnątrz wspólnoty akademickiej, co było widoczne m.in. podczas wspólnych spotkań wigilijnych emerytowanych i obecnych pracowników.

Inicjatywy charytatywne i wolontariat pracowniczy: Przykładem wrażliwości społecznej był zorganizowany podczas Świąta Szkoły „[Bieg o Puchar Prezesa KU AZS PM](#)” oraz charytatywny kiermasz książek. Celem tych działań była zbiórka funduszy na leczenie pracownicy uczelni, co zjednoczyło całą społeczność akademicką w oddolnej inicjatywie pomocowej.

Pracownicy angażują się także w społeczne działania na rzecz roślin aktywnie uczestnicząc w pracach [Roślinnego Oddziału Ratunkowego](#)

Współpraca międzysektorowa na rzecz innowacji: Uczelnia zawarła porozumienia współpracy z podmiotami sektora gospodarczego (np. z firmą [Hynfra](#) czy [Grupą Azoty](#)), które dotyczą nie tylko rozwoju technologii, ale także bezpieczeństwa energetycznego regionu i przygotowania kadr do pracy z paliwami alternatywnymi, co wpisuje się w odpowiedzialne zarządzanie zasobami i rozwój innowacji.

10. Uczelnia podaje procentowy wskaźnik udziału kobiet na kierowniczych stanowiskach w grupach: pracowników administracyjnych (kierownicy jednostek organizacyjnych) pracowników badawczo-dydaktycznych (dyrektorzy instytutów, kierownicy katedr, zakładów) władz rektorskich (rektor, prorektorzy, dziekani).

Procent udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych:

Administracji – 72,4 %

pionu badawczo-dydaktycznego – 25 %

Tabela 1. Władze uczelni z podziałem na płeć

		M	K	%K
	REKTOR	1	0	0%
	PROREKTORZY	2	2	50%
Prorektorzy	Prorektor ds. Kształcenia i Rozwoju		1	
	Prorektor ds. Nauki	1		
	Prorektor ds. Morskich	1		
	Prorektor ds. Studenckich		1	
	DZIEKANI	4	1	20%
Dziekani	Wydział Nawigacyjny	1		
	Wydział Mechaniczny		1	
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1		
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		
	Wydział Elektroniki i Telekomunikacji	1		
	Wydział Geoinżynierii i Ochrony Środowiska	1		
	PRODZIEKANI DS. NAUKI	3	2	40%
Prodziekani ds. Nauki	Wydział Nawigacyjny		1	
	Wydział Mechaniczny	1		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu		1	
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		
	Wydział Elektroniki i Telekomunikacji	1		
	Wydział Geoinżynierii i Ochrony Środowiska	1		
	PRODZIEKANI DS. KSZTAŁCENIA	4	1	20%
Prodziekani ds. Kształcenia	Wydział Nawigacyjny	1		
	Wydział Mechaniczny	1		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1		
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki		1	
	Wydział Elektroniki i Telekomunikacji	1		
	Wydział Geoinżynierii i Ochrony Środowiska		1	
	KANCLERZ	1	0	0%
	KWESTOR	0	1	100%
	PODSUMOWANIE	15	7	32%

11. Uczelnia podaje średnią różnicę całkowitych zarobków według płci dla każdej z tych trzech grup. Średnia różnica zarobków według płci dla ww. grup:

W grupie pracowników nie będących nauczycielami akademickimi kobiety zarabiają średnio 9% mniej niż mężczyźni.

W grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi kobiety zarabiają średnio 3 % mniej niż mężczyźni.

W grupie „Władze” (rektor, prorektorzy, dziekani) nie ma możliwości wskazania średniej różnicy zarobków według płci, gdyż są to nauczyciele akademicy, których wynagrodzenie zasadnicze jest zależne od zajmowanego stanowiska na uczelni – adiunkt, profesor, profesor uczelni. Otrzymują oni również dodatki funkcyjne i są one takiej samej wysokości dla obydwu płci.

12. Uczelnia podaje odsetek pracowników etatowych uczelni przeszkolonych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu, przemocy, dyskryminacji, promocji zasad etyki.

Od 2023 roku w ramach realizacji działań Planu Równych Szans PM opracowano i wprowadzono wytyczne i zalecenia dla kadry zarządzającej dotyczących wspierania równowagi między życiem prywatnym a pracą zawodową dla pracowników Politechniki Morskiej w Szczecinie. Na początku każdego roku akademickiego rozsyłane są informacje dotyczące działalności Zespołu ds. Polityki Równości, a wśród nich przypomnienie zasad przeciwdziałania dyskryminacji. Informacje te są rozsyłane do wszystkich pracowników posiadających konto w domenie uczelnianej.

13. Uczelnia podaje odsetek studentów uczelni (licencjat, magisterskie — studia stacjonarne i niestacjonarne) przeszkolonych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu, przemocy, dyskryminacji, promocji zasad etycznych.

Wszyscy studenci Politechniki Morskiej w Szczecinie mają możliwość zapoznania się z [Informatorem Równych Szans](#), dostępnym na stronie internetowej uczelni, a także ulotką antydyskryminacyjną, której egzemplarze dostępne są w widocznych miejscach w budynkach należących do uczelni.

Na początku każdego semestru na monitorach rozmieszczonych na terenie uczelni wyświetlana jest animacja antydyskryminacyjna „[Z nami jesteś sobą](#)”, która to pełni rolę instruktażu. Link do niej na kanale YouTube PM wysyłany jest do studentów na początku roku akademickiego.

Powyższe działania miały charakter powszechny i dobrowolny, więc szansę na zapoznanie się z nimi miało szansę 100% studentów uczelni.

14. Uczelnia podaje 2—3 konkretne przykłady zachęcające pracowników do działań wolontaryjnych oraz stosunek liczby pracowników (naukowych i administracyjnych łącznie) podejmujących wolontariat pracowniczy w ramach inicjatyw uczelnianych do całkowitej liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na koniec okresu sprawozdawczego.

[Charytatywny bieg i kiermasz książek \(„Bieg dla Marty”\)](#) Uczelnia, a dokładniej Klub Uczelniany AZS, Studium Wychowania Fizycznego i Sportu oraz Biblioteka Główna PM, zorganizowała charytatywny „Bieg dla Marty” połączony z kiermaszem książek. Celem tej inicjatywy było zebranie środków na leczenie pracowniczki uczelni zmagającej się z ciężką chorobą. Pracownicy byli bezpośrednio zachęceni do udziału, a w samym biegu utworzono dla nich odrębne kategorie rywalizacji (kategoria pracownic i kategoria pracowników).

Roślinny Oddział Ratunkowy (ROR) Na uczelni funkcjonuje inicjatywa ratowania roślin wymagających szczególnej troski (np. przekazanych z biblioteki akademickiej), którym nowe życie dają zaangażowani wolontariusze. Wolontariusze ci – w tym przedstawiciele Działu Rozwoju PM – organizują również i prowadzą bezpłatne warsztaty roślinne dla społeczności akademickiej podczas wydarzeń uczelnianych, takich jak [Międzynarodowy Dzień Studentów](#).

15. Uczelnia podaje 2—3 konkretne przykłady zachęcające studentów do działań wolontaryjnych oraz stosunek liczby studentów podejmujących wolontariat w ramach inicjatyw uczelnianych do całkowitej liczby studentów w danym roku akademickim.

Charytatywny „Bieg dla Marty”: Wydarzenie to, połączone z kiermaszem książek, miało na celu zebranie środków na leczenie pracowniczki uczelni zmagającej się z ciężką chorobą. Studenci byli aktywnie zachęceni do udziału, a w samym biegu utworzono dla nich odrębne kategorie rywalizacji (kategoria studentek i kategoria studentów).

Roślinny Oddział Ratunkowy (ROR): Jest to uczelniana inicjatywa ratowania zaniedbanych roślin (np. wycofanych z biblioteki akademickiej), którym nowe życie dają zaangażowani wolontariusze. W ramach działań wolontariackich organizowane są również bezpłatne warsztaty roślinne dla społeczności akademickiej, prowadzone m.in. podczas obchodów Międzynarodowego Dnia Studentów.

Zaangażowanie w Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy (WOŚP): Samorząd Studencki PM włączył się w działania wolontaryjne podczas 33. finału WOŚP, organizując i promując licytację, z której dochód zasilili ogólnopolską zbiórkę. Przedmiotem studenckiej aukcji był udział w [symulacji dynamicznego pozycjonowania statku w towarzystwie Dziekana Wydziału Nawigacyjnego](#). Można również wspomnieć o udziale studentów z Koła Naukowego Informatyki w [hackathonie HackYeah](#), podczas którego zaprogramowali oni prototyp platformy dla wolontariuszy i koordynatorów Krakowskiego Centrum Wolontariatu.

Paczuszka dla Maluszka. Politechnika Morska w Szczecinie włączyła się w akcję tworzenia paczek z artykułami higienicznymi dla dzieci i ich mam. [Paczki zostały dostarczone do domu samotnej matki „MAMY DOM” w Poczerninie.](#)

ZASADA VI Podejmować badania naukowe i prace wdrożeniowe, 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.

16. Uczelnia przedstawia listę najważniejszych (max. 5) uzyskanych grantów naukowych, polskich i międzynarodowych, dotyczących w/w problematyki.

Projekt – „Innowatorium Dostępności Miast (IDM)”. Zadania i inicjatywy projektu IDM skupiają się na przestrzeni miejskiej w kontekście rozwoju zgodnie z trendem inteligentnych miast i technologii w służbie człowiekowi (Human Smart Cities), dla podniesienia jakości życia i funkcjonowania w przestrzeni publicznej.

Projekt – „ISDEGO: Implementation of Sustainable Urban Development Goals in Transport Bachelor Degree”, którego celem jest włączenie zasad SDG11 - Uczyńnienie miast i obszarów wiejskich integracyjnymi, bezpiecznymi, odpornymi i zrównoważonymi - do wszystkich kluczowych dyscyplin licencjackich w obszarze transportu i informacji na uniwersytetach w Ukrainie i Młodawii, co zmieni

trajektorie edukacyjne, przygotuje liderów z nowym sposobem myślenia i pozwoli absolwentom stać się bardziej atrakcyjnymi na rynku pracy.

Prace badawczo-rozwojowe nad opracowaniem metod automatycznej detekcji obiektów topograficznych z wykorzystaniem algorytmów uczenia maszynowego. Projekt obejmuje swoim zakresem opracowanie nowego, innowacyjnego w skali rynku krajowego i światowego rozwiązania technologicznego, tj. metoda automatycznej detekcji obiektów topograficznych z wykorzystaniem algorytmów uczenia maszynowego, które zasilają bazę BDOT10k.

17. Uczelnia podaje listę najważniejszych (max. 20) publikacji naukowych o istotnym wpływie społecznym opublikowanych w okresie sprawozdawczym.

1. Wawrzyniak, N., Gregorič, T., Blek, N., Bodus-Olkowska, I., Garczyńska-Cyprysiak, I., Chronopoulos, A., Makar, V., Lahtinen, J., & de Melo Rodríguez, G. (2025). Infectious Disease Prediction Algorithms Using Medical Knowledge Base for the Decision Support System Regarding the Risk of Epidemic Threats on Sea-going Vessels – DESSEV. Uniwersytet Morski w Gdyni, 959-964. <https://doi.org/10.12716/1001.19.03.30>.
2. Durlík, I., Miller, T., Kostecka, E., Sokołowska, S., Kostecki, T., & Zwolak, R. (2025). Enhancing environmental safety: Innovations in radiation monitoring and security with machine learning. Politechnika Morska w Szczecinie, 34-45. <https://doi.org/10.17402/660>.
3. Małyszko, M., Wielgosz, M., & Rzepka, B. (2025). Functionality of the Search and Rescue Transponder (SART) in Maritime Search and Rescue Actions. MDPI, 996. <https://doi.org/10.3390/app15020996>.
4. Konicki, W., Bojanowska, M., Wolnowska, A., Nadolska, K., Gabriel-Pótrolniczak, U., & Kokorniak, A. (2025). Forecasting PM10 concentration using Ann Narx from road transport in Szczecin, Poland. Politechnika Śląska, 193-213. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2025.230.12>.
5. Pusty, T., Simiński, P., Jackowski, J., Kostecka, E., & Chybowski, L. (2025). Dynamic load on the head during rear impact against a headrest. Politechnika Lubelska, 313-327. <https://doi.org/10.12913/22998624/203858>.
6. Landowska, A., & Landowski, M. (2025). Investigating the Relationship Between Nominal GDP and Adult HIV/AIDS Prevalence Using Machine Learning Methods. International Strategic Management Association (ISMA), 1786-1794. <https://doi.org/10.35808/ersj/4264>.
7. Ziarati, R., de Melo Rodríguez, G., Koivisto, H., Uriasz, J., Singh, L., Barzegarsedigh, A., Lazempour, A., Makar, V., & Chronopoulos, A. (2025). Project OPTIMISM: Novel Means of Finding Root Causes of Accidents and Incidence at Sea and Port, as Well as Identifying Key Factors for Improved Safety from Ship Audit and Inspection. Uniwersytet Morski w Gdyni, 399-405. <https://doi.org/10.12716/1001.19.02.08>.
8. Misztal, L., & Hałas-Sowińska, P. (2025). The Impact of the Human Factor on Communication During a Collision Situation in Maritime Navigation. MDPI, 2797. <https://doi.org/10.3390/app15052797>.
9. Łapko, A., Hącia, E., & Łapko, P. (2025). Determinants of Seniors' Participation in Tourism: Psychological and Organisational Perspective in the Context of Sustainable Tourism. MDPI, 259. <https://doi.org/10.3390/su18010259>.

10. Zhang, W., Han, J., Işık, C., Song, J., Liu, X., Dembińska, I., & Radulesu, M. (2025). Inequality in the digital economy: The impact of artificial intelligence on income gap—an empirical analysis based on county-level data from China. Elsevier, 106280.
<https://doi.org/10.1016/j.cities.2025.106280>.
11. Chełstowska, A., Osypchuk, O., & Sosik, K. (2025). The Impact of Construction Logistics and Project Implementation on Urban Quality of Life: The Grounded Theory Approach. MDPI, 2651. <https://doi.org/10.3390/su17062651>.
12. Calka, B., Siok, K., Szostak, M., Bielecka, E., Kogut, T., & Zhran, M. (2025). Improvement of the Reliability of Urban Park Location Results Through the Use of Fuzzy Logic Theory. MDPI, 521. <https://doi.org/10.3390/su17020521>.
13. França, J. G. C. B., Kijewska, K., Iwan, S., Isler, C. A., & de Oliveira, L. K. (2025). Citizens perceptions of urban freight transport: an international comparison. Elsevier, 101342. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2025.101342>.
14. Miller, T., Mikiciuk, G., Durlik, I., Mikiciuk, M., Łobodzińska, A., & Śnieg, M. (2025). The IoT and AI in Agriculture: The Time Is Now—A Systematic Review of Smart Sensing Technologies. MDPI, 3583. <https://doi.org/10.3390/s25123583>.
15. Miller, T., Michoński, G., Durlik, I., Kozłowska, P., & Biczak, P. (2025). Artificial Intelligence in Aquatic Biodiversity Research: A PRISMA-Based Systematic Review. MDPI, 520. <https://doi.org/10.3390/biology14050520>.
16. Bojanowska, M., Konicki, W., & Jaczyński, J. (2025). The possibility of using alternative packaging for takeaway food in the HoReCa sector, according to EU regulations. Politechnika Morska w Szczecinie, 108-121. <https://doi.org/10.17402/655>.
17. Bohdan, A., & Pędziwiatr, K. (2025). Forecast for the Development of Electric Vehicle Charging Infrastructure in Berlin. International Strategic Management Association (ISMA), 471-481. <https://doi.org/10.35808/ersj/4079>.
18. Mitić, P., Kojić, M., Hanić, A., Fedajev, A., Radulescu, M., & Dembińska, I. (2025). The determinants of electric and hybrid vehicle adoption: A perspective from Serbia. University of Belgrade - Technical Faculty - Management Department, Bor, 33-56. <https://doi.org/10.5937/sjm20-56056>.
19. Kokorniak, A., & Gabriel-Półniewicz, U. (2025). Development of offshore wind energy in Poland—Opportunities and threats. Politechnika Morska w Szczecinie, 129-147. <https://doi.org/10.17402/668>.
20. Niekurzak, M., Mysłowski, J., & Lewicki, W. (2025). Assessment of the possibilities of using alternative fuels in the cement industry. Fundacja Ekonomistów Środowiska i Zasobów Naturalnych, #. <https://doi.org/10.34659/eis.2025.92.1.789>.

18. Uczelnia przedstawia listę projektów badawczych lub prac wdrożeniowych podjętych z innymi polskimi organizacjami (w tym organizacjami pozarządowymi) w danym okresie sprawozdawczym, nakierowanych na poszukiwanie rozwiązań istotnych problemów społecznych.

Politechnika Morska w Szczecinie nie dysponowała powyższymi danymi w okresie sprawozdawczym.

19. Uczelnia przedstawia listę projektów badawczych lub prac wdrożeniowych podjętych z organizacjami z innych krajów w danym okresie sprawozdawczym, nakierowanych na poszukiwanie rozwiązań istotnych problemów społecznych.

Projekt [DESSEV - DEcision Support System regarding the risk of Epidemic threats on a sea-going Vessel](#). Projekt dotyczy zarządzania epidemią na statkach pełnomorskich, które jako ruchome izolatory mogą szerzyć choroby; celem jest stworzenie systemu eksperckiego dla decydentów morskich oceniającego ryzyko zagrożeń epidemicznych (nie tylko COVID-19), uwzględniającego różne środki komunikacji na statku (radio, łączność satelitarna, telefon) oraz wskazującego, jak personel niemedyczny ma uzyskać informacje o stanie medycznym, z którą placówką się skontaktować i jaki środek komunikacji użyć; projekt zakłada zbudowanie repozytorium danych o sytuacjach epidemicznych, bazy wiedzy oraz systemu wspomagania decyzji oceniającego ryzyko.

ZASADA VII Rozwijać współpracę międzyuczelnianą, krajową i międzynarodową, umożliwiającą adaptację i wzmacnianie najlepszych praktyk w zakresie społecznej odpowiedzialności uczelni.

20. Uczelnia informuje o przynależności, członkostwie w organizacjach polskich, zagranicznych i międzynarodowych, których działanie dotyczy/obejmuje SOU, podając link do opisu danej organizacji.

Politechnika Morska w Szczecinie stale rozwija międzyuczelnianą współpracę krajową i międzynarodową.

- [Polskie Towarzystwo Informatyczne](#),
- [Polskie Forum Nawigacyjne](#),
- [Międzynarodowa Organizacja Morska](#) (IMO) – aktywny udział uczelni w pracach organizacji,
- [The Baltic University Programme \(BUP\)](#),
- [International Association of Maritime Universities \(IAMU\)](#),
- [ISO](#),
- [Komisja Akredytacyjna Uczelni Technicznych \(KAUT\)](#).

21. Uczelnia prezentuje przynajmniej 2—3 konkretne przykłady wdrażania najlepszych praktyk w/w zakresie, realizowane we współpracy z innymi uczelniami krajowymi i zagranicznymi.

Inicjatywa #OtwartySzczecin i promowanie otwartej nauki (współpraca krajowa) Uczelnia podpisała porozumienie z Uniwersytetem Szczecińskim, Pomorskim Uniwersytetem Medycznym oraz Zachodniopomorskim Uniwersytetem Technologicznym, powołując inicjatywę #OtwartySzczecin. Jej celem jest zacieśnianie współpracy akademickiej, promowanie idei otwartej nauki, wymiana dobrych praktyk oraz działanie na rzecz większej dostępności wyników badań dla społeczeństwa. W ramach tej międzyuczelnianej kooperacji współorganizowano m.in. szczecińskie obchody Tygodnia Otwartego Dostępu (Open Access Week), poruszające kwestię równego dostępu do edukacji i wiedzy naukowej, a także wydarzenie Love Data Week, promujące transparentność badań.

Projekt ISDEGO wdrażający cele SDG (współpraca międzynarodowa) Uczelnia realizuje projekt ISDEGO wspólnie z uniwersytetami z krajów Unii Europejskiej (Polski, Włoch, Rumunii, Niemiec) oraz z Ukrainy i Mołdawii. Inicjatywa ta ma na celu integrację 11. Celu Zrównoważonego Rozwoju ONZ (Zrównoważone miasta i społeczności) z programami studiów inżynierskich w zakresie technologii transportu. Projekt służy wymianie europejskich doświadczeń, wprowadzaniu innowacyjnych mikropoświadczeń (micro-credentials) w technicznym szkolnictwie wyższym oraz dostosowywaniu umiejętności studentów do wymogów zrównoważonej logistyki.

Projekt EntreAction! w zakresie nowoczesnej edukacji (współpraca międzynarodowa) W ramach unijnego programu Erasmus+ Politechnika Morska współpracuje z uniwersytetami m.in. z Finlandii, Niemiec, Portugalii, Turcji oraz Bośni i Hercegowiny. Projekt wdraża innowacyjne, oparte na materiałach wideo (case-to-video story) metody nauczania i promowania przedsiębiorczości. Skupia się on na wymianie dobrych praktyk w obszarze cyfrowej transformacji edukacji, wspieraniu innowacyjnych pomysłów uczącej się młodzieży oraz kształtowaniu postaw przyszłych innowatorów w Europie.

22. Uczelnia podaje stosunek liczby uczelni, z którymi podjęto współpracę w/w zakresie do całkowitej liczby uczelni partnerskich na koniec okresu sprawozdawczego.

1. W ramach projektu [EntreAction](#) podjęto współpracę z 5 uczelniami
2. W ramach projektu [DESSEV](#) podjęto współpracę z 3 uczelniami
3. W ramach projektu [OMTIMISM](#) podjęto współpracę z 1 uczelnią
4. W ramach projektu [CyberSEA](#) podjęto współpracę z 4 uczelniami

ZASADA VIII 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.

23. Uczelnia informuje o przyjętych dokumentach strategicznych, w których podkreśla się rolę SOU, podając datę ich opublikowania oraz link do tych dokumentów.

1. [Realizacja Polityki Zrównoważonego Rozwoju Politechniki Morskiej w Szczecinie](#) opublikowana w raporcie za 2024 rok.
2. [Realizacja Planu Równości Szans Politechniki Morskiej na lata 2025-2028](#)

24. Uczelnia informuje o uzyskanych akredytacjach, certyfikatach, które uwzględniają w całości lub w części SOU, aktualnych w okresie sprawozdawczym.

Uczelnia nie jest bezpośrednio certyfikowana lub akredytowana w zakresie uwzględniającym w całości lub w części SOU. Zagadnienia mieszczące się w ramach Społecznej Odpowiedzialności Uczelni są elementami polityki jakości, która jest składową systemu zarządzania jakością według normy [ISO 9001:2015](#).

ZASADA IX Zapewniać przejrzystość prowadzonej przez uczelnię działalności poprzez m.in. mierzenie rezultatów, promowanie i upowszechnianie dorobku oraz wskazanie osoby lub zespołu koordynującego te działania.

25. Uczelnia informuje o tym, czy przygotowała raport SOU w okresie sprawozdawczym, jeżeli tak, to podaje rok jego publikacji oraz link dostępności.

Politechnika Morska przygotowała [pierwszy raport SOU w 2023 roku, za lata 2021-2022 oraz w 2024 roku, za rok 2023 oraz w 2025 roku za rok 2024](#).

26. Uczelnia informuje, czy przygotowała raport/sprawozdanie na temat SOU dla organizacji międzynarodowej.

Uczelnia nie przygotowywała raportu/sprawozdania na temat SOU dla organizacji międzynarodowej.

27. Uczelnia przedstawia opis narzędzi stosowanych do mierzenia rezultatów, promowania i upowszechniania SOU.

Uczelnia dokonuje przeglądu, analizy i oceny działań podejmowanych w czasie roku objętego raportem we wszystkich obszarach funkcjonowania uczelni.

28. Uczelnia podaje dane oraz kontakt do osoby lub jednostki organizacyjnej uczelni koordynującej działania w w/w aspekcie

Dział Rozwoju - <https://www.pm.szczecin.pl/pl/struktura/dzialy/dzia-rozwoju/kontakt/>

ZASADA X Prowadzić działalność w taki sposób, by minimalizować negatywny wpływ aktywności realizowanych przez społeczność akademicką oraz jej interesariuszy na środowisko przyrodnicze we wszelkich jego wymiarach.

29. Uczelnia prezentuje przynajmniej 2—3 konkretne przykłady zrealizowanych projektów/inwestycji w danym okresie sprawozdawczym, które doprowadziły do zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko — określając każdorazowo zastosowane wskaźniki rezultatów.

Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii (OZE) do ogrzewania: Uczelnia dostosowała halę basenową przy ul. Willowej do wyższej wydajności energetycznej poprzez montaż instalacji solarnej na dachu. Pozyskana w ten sposób energia cieplna jest wykorzystywana przez instalację grzewczą do wstępnego podgrzewania wody basenowej.

Ograniczenie zużycia plastiku poprzez nowe stacje wody pitnej: W celu ograniczenia ilości wytwarzanych odpadów plastikowych oraz ułatwienia dostępu do darmowej wody dla studentów i pracowników, zainstalowano nowoczesne stacje (dystrybutory) z filtrowaną wodą pitną. Zamontowano **3 sztuki** takich dystrybutorów w budynku głównym PM.

Zmniejszenie zużycia energii poprzez nowoczesne oświetlenie: Kontynuowany jest proces stopniowej wymiany tradycyjnych źródeł światła na energooszczędne oświetlenie LED. Działania te obejmują budynek główny oraz wszystkie remontowane części akademików.

Gospodarka odpadami: Uczelnia wdrożyła również systematyczną segregację odpadów. Wskaźnikiem rezultatu dla tego działania jest jego pełne wdrożenie i systematyczne prowadzenie w **2 obiektach** – domach studenckich SDM Korab i SDM Pasat.

30. Uczelnia podaje 2—3 przykłady działań/kampanii proekologicznych podjętych z organizacjami pozarządowymi, społecznością studentów lub na ich życzenie w danym okresie sprawozdawczym.

Studenckie inicjatywy proekologiczne w ramach „Konkursu na SDG” Społeczność studencka aktywnie projektuje i zgłasza własne kampanie oraz działania na rzecz środowiska. W ramach uczelnianego konkursu nagrodzono m.in. studencki projekt „**ECO BOX na Kampusie**”, którego celem jest ograniczenie ilości odpadów poprzez stworzenie punktów wymiany używanych ubrań i książek. Inne nagrodzone inicjatywy studenckie to aplikacja „**Mapa zielonych miejsc w Szczecinie dla PM**” oraz kampania „**Low-Carbon Study Commute**”, zachęcająca społeczność akademicką do korzystania z bezemisyjnego, zrównoważonego transportu w drodze na uczelnię.

Gra miejska „Szczecin w ruchu” Kampania ta została zrealizowana bezpośrednio przez studencką organizację – **Koło Naukowe Studentów „Metiri”** – w ramach uczelnianego Tygodnia Zrównoważonego Rozwoju. Projekt promował łączenie aktywnego wypoczynku z ekologią, uświadamiając uczestnikom, że wybór ruchu pieszego zamiast transportu spalinowego realnie przyczynia się do redukcji emisji CO₂ i zmniejszenia śladu węglowego.

Wolontariat w Roślinnym Oddziale Ratunkowym (ROR) Na uczelni funkcjonuje inicjatywa angażująca wolontariuszy ze społeczności akademickiej w ratowanie i pielęgnację zaniedbanych

roślin (m.in. przekazanych z uczelnianej biblioteki). Działanie to kształtuje odpowiedzialność ekologiczną i poprzez wspieranie roślinności bezpośrednio przyczynia się do poprawy jakości powietrza oraz zachowania bioróżnorodności w najbliższym otoczeniu.

Global Goals Week (#ACT4SDGs). Przeprowadzono m.in. kampanię uświadamiającą „**Cyfrowy ślad węglowy**”, która edukowała studentów i pracowników na temat wpływu ich codziennych nawyków online na zużycie energii i globalne ocieplenie, a także kampanię promującą prawidłową segregację śmieci oraz ideę upcyclingu.

ZASADA XI Prowadzić dialog z interesariuszami na temat priorytetów polityki społecznej odpowiedzialności uczelni oraz informować o jej rezultatach.

31. Uczelnia prezentuje 2—3 konkretne przykłady dialogu z interesariuszami na temat polityki SOU — podając każdorazowo liczbę osób zaangażowanych ze społeczności akademickiej i spoza tej społeczności.

Spotkanie Rady Programowej Wydziału Nawigacyjnego: Na Wydziale Nawigacyjnym zorganizowano spotkanie Rady Programowej, w którym zasiedli przedstawiciele przedsiębiorstw i jednostek administracji publicznej zatrudniających absolwentów, władze wydziału, koordynatorzy kierunków oraz reprezentanci studentów. Przeprowadzono dyskusję, podczas której omówiono m.in. współpracę uczelni z przemysłem, niedopasowanie niektórych treści programów do rynku oraz kryzys kadrowy w branży. Efektem tego dialogu było sformułowanie konkretnych zaleceń, takich jak uelastycznienie studiów, szybsze wprowadzanie praktyk zawodowych i wspólne opracowywanie modeli kształcenia z pracodawcami.

Inauguracyjne posiedzenie Rady Konsultacyjnej Wydziału Informatyki i Telekomunikacji: Uczelnia powołała Radę Konsultacyjną, w skład której weszli przedstawiciele firm z branży IT (przewodniczącym został reprezentant firmy Spyrosoft Synergy SA). Podczas spotkania z władzami wydziału omówiono rolę i kompetencje rady, a także podjęto dialog na temat modyfikacji programów kształcenia oraz obszarów współpracy w ramach badań i rozwoju (B+R) między środowiskiem akademickim a gospodarczym. Dyskusja przyniosła uczelni nowe pomysły oraz cenne spostrzeżenia dotyczące zmian.

Debata o współpracy nauki z biznesem w Północnej Izbie Gospodarczej (PIG): Przedstawiciele uczelni, w tym Rektor PM, uczestniczyli w spotkaniu zorganizowanym w siedzibie PIG, gromadzącym reprezentantów firm, rektorów zachodniopomorskich uczelni oraz wiceministra nauki i szkolnictwa wyższego. W ramach tego dialogu dyskutowano o pogłębieniu kooperacji, przezwyciężaniu przeszkód we współpracy nauki z biznesem oraz o gotowości lokalnych przedsiębiorców do wykorzystywania akademickiego know-how.

32. Uczelnia podaje 2—3 przykłady informacji publicznych zamieszczonych przez uczelnię w mediach (w tym społecznościowych) odnoszących się do efektów dialogu z interesariuszami na temat SOU.

Publikacja ustaleń i zaleceń Rady Programowej Wydziału Nawigacyjnego W artykule pt. „**Spotkanie Rady Programowej WN oraz uroczyste otwarcie laboratoriów UN i VTS**” uczelnia publicznie zrelacjonowała efekty dialogu przeprowadzonego pomiędzy władzami wydziału, koordynatorami, studentami a przedstawicielami przedsiębiorstw i administracji publicznej. W ogólnodostępnym komunikacie wypunktowano konkretne, wdrożeniowe zalecenia sformułowane w wyniku tej debaty, takie jak m.in.: potrzeba zwiększenia elastyczności programów kształcenia, wprowadzenie

wcześniejszych praktyk zawodowych (już po I roku), rozważenie utworzenia nowego kierunku/specjalności hydrograficznej czy zacieśnienie współpracy z przemysłem przy opracowywaniu modeli kształcenia.

Komunikat o debacie nauki z biznesem w Północnej Izbie Gospodarczej (PIG) W artykule pt. „[Dyskusja o współpracy nauki i biznesu w PIG](#)” uczelnia opublikowała relację z dialogu zorganizowanego dla rektorów zachodniopomorskich uczelni oraz przedstawicieli firm. Jako efekt wymiany poglądów z biznesem wskazano m.in. dostosowanie programów PM do najnowszych potrzeb rynkowych, czego wynikiem było uruchomienie jako pierwszych w Polsce studiów dedykowanych branży offshore. Dodatkowo uczelnia poinformowała opinię publiczną o wymiernym efekcie tej współpracy dla samych studentów – rozstrzygnięciu konkursu „Przyszłość jest zielona”, w którym studentka PM za projekt „Zrównoważona perspektywa nowoczesnego miasta” wygrała m.in. staż w Polskiej Żegludzie Morskiej.

Informacja o powołaniu i pierwszych kierunkach zmian wypracowanych przez Radę Konsultacyjną branży IT W komunikacie „[Rada Konsultacyjna WliT powołana!](#)” uczelnia poinformowała o oficjalnym rozpoczęciu stałego dialogu z reprezentantami firm z sektora IT (Przewodniczącym Rady został przedstawiciel firmy Spyrosoft Synergy SA). Publicznie zakomunikowano, że owocem tego spotkania było nakreślenie nowych obszarów współpracy w zakresie badań i rozwoju (B+R) oraz wypracowanie przez interesariuszy pierwszych pomysłów i kierunków modyfikacji programów nauczania na uczelni.

ZASADA XII 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.

33. Uczelnia przedstawia przynajmniej 2—3 konkretne przykłady realizacji tej zasady Deklaracji w trakcie okresu sprawozdawczego.

[Baza Wiedzy PM](#), dzięki której osoby z zewnątrz mają dostęp do osiągnięć naukowych naszych pracowników. W Bazie Wiedzy zamieszczone zostały profile pracowników badawczo-dydaktycznych z odnośnikami do ich profili w Scopus, Google Scholar oraz ORCID, a także ich publikacje. Zostały też zamieszczone wywiady z naukowcami PM.

Popularyzacja nauki: [Nauka w obiektywie](#)

[Wydawnictwo Naukowe Politechniki Morskiej w Szczecinie](#)

[Podcast Morski](#)

34. Uczelnia podaje dane o osobie lub jednostce organizacyjnej odpowiedzialnej za przestrzeganie zasad etyki w procesie prowadzenia badań naukowych oraz nauczania.

[Jednostkami odpowiedzialnymi za przestrzeganie zasad etyki w procesie prowadzenia badań naukowych oraz nauczania są odpowiednio: Prorektor ds. Nauki i podległa mu jednostka: Dział Nauki.](#) Równocześnie odpowiedzialność ponoszą także Dziekani oraz Prodziekani ds. Nauki i Prodziekani ds. Kształcenia poszczególnych Wydziałów.

35. Uczelnia może podać przykłady innych działań podjętych w obszarze SOU, które nie zostały wymienione w żadnym z powyższych punktów.