

**Politechnika Morska
w Szczecinie**



SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ UCZELNI

Raport samooceny za rok 2022



Raport wdrażania Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni w latach 2022-2023

Raport wdrażania Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni w latach 2022-2023.....	1
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.	5
ZASADA III Upowszechniać ideę równości, różnorodności, tolerancji oraz respektować i chronić prawa człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia.	6
ZASADA IV Poszerzać programy nauczania o zagadnienia z zakresu etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu, zrównoważonego rozwoju i innowacji społecznych.	9
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.	13
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.	17
ZASADA VII Rozwijać współpracę międzyuczelnianą, krajową i międzynarodową, umożliwiającą adaptację i wzmacnianie najlepszych praktyk w zakresie społecznej odpowiedzialności uczelni. 19	19
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.	19
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.	20
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.	20
ZASADA XI Prowadzić dialog z interesariuszami na temat priorytetów polityki społecznej odpowiedzialności uczelni oraz informować o jej rezultatach.	21
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.	22

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 niego.

Misja i strategia

„Misją Politechniki Morskiej w Szczecinie jest czynny udział w tworzeniu międzynarodowej przestrzeni naukowo-badawczej i edukacyjnej, zorientowanej na gospodarkę morską i inne komplementarne działy gospodarki państwa, aktywnie kształtując twórcze i odpowiedzialne postawy uwzględniające zobowiązania wobec przyszłych pokoleń w ramach planu zrównoważonego rozwoju. Środkiem realizacji misji jest stałe udoskonalanie procesów badawczych, dydaktycznych i organizacyjnych dla dobra całej społeczności akademickiej, aby poprzez rozwój indywidualnej i grupowej kreatywności i przedsiębiorczości upowszechnić wiedzę dla dobra jednostki i społeczeństwa oraz stworzyć przyjazne środowisko pracy. Politechnika Morska w Szczecinie, będąc jednym z głównych filarów polskiego szkolnictwa morskiego, jest ściśle powiązana z otoczeniem społecznym i na bieżąco reaguje na potrzeby rynku edukacyjnego i rynku pracy.”¹

Politechnika Morska w Szczecinie jako uczelnia o tradycjach morskich, wiąże swoją misję z założeniami polityki morskiej Rzeczypospolitej Polskiej na lata 2020-2030 i Zintegrowanej Polityki Morskiej UE w połączeniu z założeniami Programu Rozwoju Szkolnictwa Wyższego i Nauki na lata 2015-2030. Politechnika Morska w Szczecinie kształci wysoko wykwalifikowane kadry na poziomie międzynarodowym, by z powodzeniem odpowiadały stawianym wyzwaniom, w tym rynku pracy oraz potrzebom społecznym i gospodarczym. Prowadzony w Uczelni proces kształcenia ma zapewnić jej absolwentom kompetencje, które pozwolą im uzyskać wysoką pozycję zawodową i społeczną, a uczelni prestiż.

Wielokierunkowe badania naukowe i prace rozwojowe prowadzone w uczelni w oparciu o ustawiczne monitorowanie zmieniającego się otoczenia, wnoszą kluczowy wkład w innowacyjność polskiej gospodarki, ze szczególnym uwzględnieniem przemysłu morskiego.

Celem działalności Uczelni jest udoskonalanie procesów dydaktycznych, badawczych i organizacyjnych, by stworzyć przyjazne miejsce pracy i rozwoju całej społeczności akademickiej.

Cele strategiczne:

1. Doskonalenie jakości kształcenia oraz oferty edukacyjnej
 - zapewnienie wysokich standardów oraz nowoczesnych i elastycznych metody kształcenia dostosowanych do potrzeb rynku pracy,
 - poszerzenie obcojęzycznej oferty edukacyjnej,
 - rozszerzenia oferty stażowej we współpracy z partnerami biznesowymi;
2. Rozwój działalności naukowej i komercjalizacja jej wyników
 - zwiększenie udziału studentów w realizacji badań naukowych,
 - wspieranie działalności studenckich kół naukowych,
 - rozwijanie działalności badawczej Uczelni poprzez wspomaganie i promowanie interdyscyplinarnych zespołów badawczych realizujących projekty naukowe o dużej

¹ *Strategia rozwoju Akademii Morskiej w Szczecinie na lata 2021 – 2030*, Uchwała nr 23/2021 Senatu Akademii Morskiej w Szczecinie z dn. 19.05.2021 r. w sprawie: strategii rozwoju Akademii Morskiej w Szczecinie na lata 2021 – 2030. Dostęp online: https://bip.pm.szczecin.pl/pliki/szczecin-am/zalaczniki/258/po.19_z_2021.pdf

- wartości, w skali regionalnej, krajowej i międzynarodowej, a także zespołów realizujących tematy z partnerami z innych uczelni oraz partnerami zagranicznymi w ramach współpracy międzynarodowej;
3. Rozwój infrastruktury i zasobów edukacyjnych
 - dążenie do unowocześniania i rozbudowywania infrastruktury naukowo-badawczej poprzez realizację rozpoczętych zadań inwestycyjnych w ramach programów operacyjnych;
 4. Podnoszenie stopnia umiędzynarodowienia uczelni
 - zwiększenie udziału pracowników naukowo-dydaktycznych w międzynarodowej wymianie poprzez wykorzystywanie dostępnego dofinansowania do realizacji projektów partnerskich i programów wymiany międzynarodowej,
 - zwiększenie liczby studentów zagranicznych w pełnym cyklu kształcenia i w wymianie międzynarodowej poprzez sprawną realizację programów wymiany typu Erasmus+, tworzenie kierunków studiów we współpracy z innymi uczelniami oraz zintensyfikowanie promocji uczelni za granicą;
 5. Wzmacnianie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym
 - monitorowanie potrzeb przemysłu i dostosowywanie prac naukowo-badawczych, by odpowiedzieć na te potrzeby,
 - kreowanie i rozwój trwałych związków z lokalnymi instytucjami samorządowymi, organizacjami społecznymi i gospodarczymi,
 - promowanie marki ekspertów wywodzących się z Uczelni oraz nagłaśnianie ich dokonań z podkreśleniem skali ich osiągnięć w działalności naukowo-badawczej Uczelni jako ich jednostki macierzystej;
 6. Efektywne zarządzanie i wysokiej jakości organizacja
 - uelastycznienie ścieżki kariery, formy zatrudnienia i oceny dokonań nauczycieli akademickich,
 - wspieranie awansów naukowych pracowników i zbudowanie systemu motywacyjnego dla kreatywnej pracy naukowej, dydaktycznej i innych formy aktywności na rzecz Uczelni,
 - zachęcanie pracowników administracji do podnoszenia kwalifikacji.

Zespół ds. polityki równości

Celem prac zespołu jest promowanie postaw wspierających zrównoważony i nieskrępowany rozwój pracowników i studentów, a także równości i różnorodności jako tych zasad, które umożliwiają wykorzystanie potencjału oraz dadzą gwarancję autonomii i realizacji pełni praw wszystkim członkom społeczności akademickiej. Efektem jego pracy będzie opracowanie „Planu Równości Szans dla Politechniki Morskiej w Szczecinie²” na podstawie analizy własnych potrzeb oraz analizy wskaźników do podobnego rodzaju dokumentów i rozwiązań obowiązujących w uczelniach polskich i europejskich, a także w oparciu o wyniki diagnozy przeprowadzonej w uczelni.

Do zadań Zespołu należą:

- opracowanie wytycznych do Planu Równości Szans w Politechniki Morskiej w Szczecinie;

² <https://pm.szczecin.pl/pl/uczelnia/polityka-rownosci/dokumenty/> (dostęp 13.12.2023).

- diagnoza i analiza zebranych danych dotyczących ewentualnych ograniczeń szans rozwoju pracowników i studentów w Uczelni;
- opracowanie Planu Równości Szans w Politechniki Morskiej w Szczecinie;
- pełnienie funkcji orzecznicznej w zakresie interpretacji przepisów wewnętrznych w kontekście Polityki Równości i funkcji doradczej dla społeczności i organów Uczelni;
- opracowanie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki nierówności szans, w tym zachowań motywowanych uprzedzeniami.

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.

„Różowe skrzyneczki”

Politechnika Morska w Szczecinie włączyła się do akcji "Różowa Skrzyneczka"³. Naszym celem jest odpowiedź na problem ubóstwa menstruacyjnego oraz zapewnienie bezpłatnego dostępu do artykułów higienicznych w przestrzeni publicznej. Akcja opiera się na zasadzie "Weź, jeśli potrzebujesz. Podziel się, jeśli masz nadmiar". Pierwsza "Skrzyneczka" została zainstalowana w budynku głównym przy Dziekanacie Wydziału Nawigacyjnego, następnie akcją objęto kolejne obiekty dydaktyczne Politechniki Morskiej w Szczecinie. Badania Fundacji Różowa Skrzyneczka wykazały, że nawet 4% kobiet może mieć trudności finansowe w zakupie środków higienicznych. Dostęp do nich jest realizowany w Uczelni poprzez umieszczenie i regularne uzupełnianie skrzynek w kolorze różowym w:

- Obieckie Dydaktyczno-Administracyjnym ul. Wały Chrobrego – 1 szt.,
- Obieckie Dydaktycznym ul. Willowa – 2 szt.,
- Obieckie Dydaktycznym ul. Żołnierska – 1 szt.,
- Obieckie Dydaktycznym ul. Pobożnego – 1 szt.,

Akcje pomocy dla studentów i uchodźców z Ukrainy

Zbiórka pieniężna w ramach utworzonego funduszu „Solidarni z Ukrainą”. Politechnika Morska w Szczecinie organizowała akcję tzw. „zawieszonych obiadów” w bufetach mieszczących się na terenie PM przez społeczność akademicką, w celu przekazania ich bezpłatnie potrzebującym studentom.

Ponadto, został utworzony specjalny kanał MS Teams dla studentów z Ukrainy, którzy nie mogli wrócić do Polski na studia. Dzięki temu umożliwione zostało zdalne uczestnictwo w zajęciach, wraz ze wsparciem przedstawicieli Samorządu Studenckiego i koordynatorów kierunków.

Jadłodzielnia

Inicjatywa, która umożliwi społeczności akademickiej dzielenie się żywnością i budowanie wspólnoty na terenie Osiedla Akademickiego. Ideą jadłodzielni jest stworzenie miejsca, w którym każdy może przekazać nie potrzebne mu produkty spożywcze, w myśl zasady „zero waste”. W ramach jadłodzielni każdy, kto ma nadwyżki żywności, może umieścić te produkty w wyznaczonych miejscach na terenie akademików. Mogą to być produkty spożywcze, owoce, warzywa czy produkty wędliniarskie, o tym

³ <https://www.pm.szczecin.pl/pl/studenci/samorzad-studencki/aktualnosci/rozowa-skrzyneczka/>

(dostęp 15.12.2023).

jak korzystać z jadłodzielni informują umieszczone obok nich tablice. Studenci, którzy potrzebują żywności lub chcieliby skorzystać z takiej inicjatywy, mogą odwiedzić jadłodzielnię i wziąć sobie to, czego potrzebują⁴.

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 jeszcze 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.

31.12.2021: studentów ogółem = 2472 os. w tym obcokrajowcy = 334 os., co stanowi 13,5%

31.12.2022: studentów ogółem = 2514 os. w tym obcokrajowcy = 453 os., co stanowi 18%

Przygotowując absolwentów kierunków morskich do pracy w międzynarodowym środowisku, Politechnika Morska w Szczecinie stale podnosi stopień umiędzynarodowienia zwiększając udział studentów zagranicznych: wg. stanu na 31.12.2022, studiowało 2514 studentów w tym 334 cudzoziemców, czyli 13,5% ich łącznej liczby. Najwięcej cudzoziemców studiuje na Wydziale Nawigacyjnym – 167 osoby, następnie na Wydziale Inżynieryjno-Ekonomicznym Transportu – 79 osoby, na Wydziale Mechanicznym – 63 osób, na Wydziale Mechatroniki i Elektrotechniki – 20 osób (wydział utworzony 1.10.2019 r.), a na Wydziale Informatyki i Telekomunikacji – 13 osób (wydział utworzony od 1.10.2019 r.). W roku 2021 Uczelnia przyjęła na kierunek Nawigacja prowadzony w pełni w języku angielskim 11 studentów zagranicznych z 8 krajów (kierunek ten został otwarty w 2017 r.). W 2021 i 2022 roku na bieżąco kontynuowano modernizację i aktualizację trójjęzycznej strony poświęconą rekrutacji studentów zagranicznych⁵. Uczelnia uczestniczyła w wirtualnych targach organizowanych przez NAWA w różnych krajach świata. W 2021 r. podpisano też umowy o współpracy z agentami rekrutacyjnymi z Ukrainy, Kazachstanu, Wietnamu, Azerbejdżanu, Wielkiej Brytanii, Indii, Rosji i Nigerii. W 2022 została podpisana umowa z agentem w Nigerii.

5. Uczelnia podaje procentowy udział pracowników zagranicznych.

Zatrudnieni cudzoziemcy to 12 osób w tym 10 kobiet co stanowi 0,018% ogółu zatrudnionych.

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.

Powołanie pełnomocnika ds. Równości

W ramach powstania Zespołu ds. Polityki Równości, powołano pełnomocnika ds. Równości. (Zarządzenie Rektora Nr 9/2022). Pełnomocnik ds. Równości przyjmuje zgłoszenia i jest do dyspozycji dla osób, które czują się dotknięte dyskryminacją, pomaga w rozwiązywaniu takich spraw.

⁴ <https://gs24.pl/ruszyla-pierwsza-jadlodzielnia-politechniki-morskiej-w-szczecinie/ar/c1-17212343> (dostęp 15.12.2023).

⁵ www.marine-edu.com (dostęp 15.12.2023).

„Dziewczyny na politechniki”

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 ścisłych⁶.

„Kobiety w logistyce”

Kobiety w logistyce był skierowany do studentek wszystkich kierunków WIET, z największym zainteresowaniem III i IV roku. Jego celem było przybliżenie studentkom na jakie cechy i kompetencje warto zwrócić uwagę i je rozwijać, aby w przyszłości mieć większe możliwości awansu i zajmowania kierowniczych stanowisk. Głównym celem było ośmielenie młodych kobiet do aplikowania na stanowiska kierownicze i menedżerskie. Warsztat został przeprowadzony we współpracy z Amazon.

Plan równości szans

Politechnika Morska w Szczecinie, traktując przestrzeganie konstytucyjnej zasady równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym za podstawę swojej działalności, a także odpowiadając na zalecenia Komisji Europejskiej zawarte w art. 7(6) Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. oraz Decyzji Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r., ustanawiającej program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” opracowała „Plan Równości Szans Akademii Morskiej w Szczecinie” (GEP). Jest to dokument potwierdzający poczucie obowiązku zapewnienia równego prawa do kształcenia oraz zatrudnienia. Plan jest narzędziem wsparcia dla całej społeczności akademickiej, a także gwarantem zrównoważonego i nieskrępowanego rozwoju pracowników, doktorantów i studentów. Głównym jego celem jest promowanie i upowszechnianie standardów równości. Jest to szczegółowy, instytucjonalny plan wdrożenia zasad równości zawierający dobrze określone cele, a także wcielający w życie mechanizm systematycznego i transparentnego monitorowania ich realizacji oraz efektywności. Plan ma za zadanie zapewnić wszystkim osobom pracującym i studiującym w Uczelni prawo do równości i różnorodności umożliwiając wykorzystanie potencjału oraz realizację pełni praw wszystkim członkom społeczności akademickiej. Plan odpowiada także na potrzebę prowadzenia systematycznych działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji. Ma za zadanie wyeliminować nierówności szans, w tym zachowania motywowane uprzedzeniami. Podejmowane zgodnie z nim zadania przyczyniają się do stworzenia bardziej bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji miejsca do rozwoju naukowego i zawodowego. Plan Równości Szans jest efektem prac powołanego w tym celu Zespołu ds. Polityki Równości. Zawiera:

- diagnozę stanu, w której zestawiono wyniki analizy ilościowej w odwołaniu do struktury Uczelni oraz jakościowej opartej na ankietyzacji społeczności akademickiej;
- cele, działania przyczyniające się do realizacji planu, wskaźniki oraz terminy ich realizacji. W skład Zespołu wchodzi kobiety i mężczyźni, przedstawiciele poszczególnych grup społeczności akademickiej: nauczycieli, pracowników administracyjnych, studentów. Osoby te pełnią różne funkcje i są na różnym etapie kariery zawodowej, co pozwala na zapewnienie różnorodności poglądów oraz szerokiej perspektywy w pracy nad omawianymi zagadnieniami. Plan obejmuje wszystkie grupy pracowników oraz studentów i doktorantów Politechniki Morskiej w Szczecinie.

⁶ <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/> (dostęp 15.12.2023).

Przyjęte cele i zaplanowane rozwiązania są dostosowane do specyfiki Politechniki Morskiej w Szczecinie i służą budowaniu lepszego miejsca do pracy i kształcenia. Planu przewidziano lata 2022-2024, przy czym większość działań została wdrożona w 2022 roku. Plan Równości Szans Politechniki Morskiej w Szczecinie opiera się na trzech filarach:

1. Zwiększeniu świadomości równych szans w społeczności akademickiej.
2. Wspomaganiu równości na drodze kariery.
3. Przeciwdziałaniu zjawiskom dyskryminacji.

Akademickie Centrum Wsparcia

Utworzenie Akademickiego Centrum Wsparcia w styczniu 2021 r., było odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie na profesjonalne wsparcie psychologiczne wśród studentów i doktorantów Politechniki Morskiej w Szczecinie. Pomoc oferowana jest bezpłatnie po uprzednim umówieniu wizyty.

Władzom i wykładowcom Politechniki Morskiej w Szczecinie bardzo zależy na tym, aby wszyscy studenci uczelni cieszyli się komfortem psychicznym i w pełni czerpali z możliwości, jakie niesie ze sobą życie akademickie.

BON

Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami (BON)⁷ uruchomiono w kwietniu 2022 r. Celem Bonu jest 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.

Morski Uniwersytet Trzeciego Wieku

Morski Uniwersytet Trzeciego Wieku (MUTW)⁸ przy Akademii Morskiej w Szczecinie⁹ rozpoczął swoją działalność w roku akademickim 2019/2020 na mocy zarządzenia Rektora Akademii Morskiej w Szczecinie z dnia 28.11.2019 r. Głównym celem MUTW jest angażowanie seniorów w proces kształcenia ustawicznego oraz stymulowanie ich rozwoju osobowego. Inicjatywa ta ma także na celu aktywizację intelektualną, psychiczną, społeczną i fizyczną osób starszych.

⁷ <https://www.am.szczecin.pl/pl/bon/> (dostęp 15.12.2023).

⁸ <https://www.pm.szczecin.pl/pl/ksztalcenie/morski-universytet-trzeciego-wieku/o-nas/> (dostęp 15.12.2023).

⁹ Obowiązująca w tamtym czasie nazwa Politechniki Morskiej w Szczecinie.

MUTW realizuje swoje cele poprzez organizację wykładów, seminariów, dyskusji, lektoratów języków obcych, zajęć z aktywności fizycznej oraz spotkań z ekspertami z różnych dziedzin. Ponadto, uniwersytet kładzie nacisk na rozwijanie zainteresowań seniorów, podtrzymywanie więzi społecznych oraz wspieranie działań na rzecz otaczającego środowiska.

W ramach swojej działalności MUTW promuje edukację morską, profilaktykę zdrowotną, kulturę, twórczość, turystykę, historię, ekonomię i wiele innych dziedzin. Współpracuje również z różnymi instytucjami państwowymi, samorządowymi, uczelniami wyższymi i podmiotami krajowymi oraz zagranicznymi, które podzielają jego cele i wartości.

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 kształcenia zamieszczając w przedmiotach wykazanych poniżej treści poświęcone zagadnieniom wskazanym w deklaracji DSOU.

WYDZIAŁ MECHANICZNY

I stopień studiów

2020/2021

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

2021/2022

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 managment	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 godzin

WYDZIAŁ MECHATRONIKI I ELEKTORTECHNIKI

I stopień studiów

2020/2021

ochrona własności intelektualnej	24 godziny
ochrona środowiska morskiego i statku	60 godzin

2021/2022

ochrona własności intelektualnej	24 godziny
ochrona środowiska morskiego i statku	60 godzin
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 TELEINFORMATYKI

2020/2021 i 2021/2022

I stopień studiów

psychologia zachowań ludzkich	15 godzin
-------------------------------	-----------

II stopień studiów

psychologia zachowań ludzkich	15 godzin
-------------------------------	-----------

WYDZIAŁ INŻYNIERYJNO-EKONOMICZNY TRANSPORTU

2020/2021 i 2021/2022

I stopień studiów

ochrona własności intelektualnej	15 godzin
przedmiot społeczny 1	30 godzin
przedmiot społeczny 2	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
inżynieria ochrony środowiska wodnego	30 godzin
ekologia zasobów naturalnych i ochrona środowiska	45 godzin
utilizacja opakowań jednostek ładunkowych	60 godzin
etyka biznesu	45 godzin
zarządzanie gospodarką energetyczną	40 godzin
inżynieria zarządzania środowiskiem	30 godzin
komunikacja społeczna	30 godzin
kultura menadżerska	30 godzin
socjologia	30 godzin
społeczna odpowiedzialność biznesu	30 godzin
ochrona środowiska w przedsiębiorstwie	45 godzin

II stopień studiów

2020/2021 i 2021/2022

zrównoważony rozwój transportu	30 godzin
zarządzanie pracą zespołową	30/ 60 godzin (w zależności od kierunku)

WYDZIAŁ NAWIGACYJNY

I stopień studiów

2020/2021

ochrona własności intelektualnej	12 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 behavior	15 godzin
intellectual property protection	12 godzin
marine environment protection	30 godzin
przedsiębiorczość	30 godzin
etyka zawodowa	15 godzin

2021/2022

ochrona własności intelektualnej	15 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 behavior	15 godzin
intellectual property protection	12 godzin
marine environment protection	30 godzin
przedsiębiorczość	30 godzin
etyka zawodowa	15 godzin

II stopień

2020/2021 i 2021/2022

przedsiębiorczość/ przedsiębiorczość Start Up	30 godzin
psychologia z socjologią	30 godzin
ochrona środowiska	15 godzin
zarządzanie jakością	30 godzin

psychology and sociology	30 godzin
environment protection	15 godzin
quality management	30 godzin
metodologia badań naukowych	15 godzin
zarządzanie projektami badawczymi	15 godzin
podstawy prawa europejskiego	15 godzin

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

2020/2021 – 41,14%

2021/2022 – 37,90%

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.

Akademia dostępności

"Akademia Dostępności" to projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny. Celem projektu jest poprawa dostępności Politechniki Morskiej w Szczecinie dla osób z niepełnosprawnościami poprzez organizację działań mających na celu dostosowanie uczelni do ich potrzeb. Projekt obejmował strukturalne zmiany, szkolenia kadry, usuwanie barier architektonicznych i cyfrowych oraz utworzenie Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami (BON). Projekt miał również na celu podniesienie kompetencji pracowników uczelni oraz zwiększenie dostępności kształcenia dla osób z niepełnosprawnościami. Czynności projektowe opierają się na przepisach prawa, w tym Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych oraz rekomendacjach dotyczących wsparcia edukacyjnego dla studentów z niepełnosprawnościami. Projekt realizowany był w latach 2022-2023, a jego efektem były m.in. niwelowane bariery dostępności, podniesione kompetencje kadry oraz większa liczba dostosowanych obiektów uczelni."

Zadania Projektu:

- Stworzenie Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami (BON).
- Usunięcie barier architektonicznych, organizacyjnych i cyfrowych dla osób z niepełnosprawnościami.
- Podniesienie kompetencji kadry kierowniczej i administracyjnej w zakresie dostępności.
- Utworzenie Zespołu ds. Dostępności oraz współpraca z ekspertami zewnętrznymi.
- Zapewnienie dostępności cyfrowej i architektonicznej w obiektach uczelni.
- Podniesienie kompetencji wszystkich pracowników uczestniczących w projekcie.

Cele Projektu:

- Poprawa dostępności Politechniki Morskiej w Szczecinie dla osób z niepełnosprawnościami.
- Zwiększenie kompetencji kadry kierowniczej i administracyjnej uczelni.
- Likwidacja barier w dostępie do edukacji akademickiej.
- Utworzenie i utrzymanie działającego Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami.

- Wzrost liczby obiektów uczelni dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
- Wzrost świadomości pracowników uczelni na temat dostępności i potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Bieg dla Marty

W ramach pikniku odbywającego się w trakcie corocznych obchodów "Święta Szkoły" organizowany jest Bieg dla Marty, który związany jest ze zbiórką na leczenie i rehabilitację dla zmagającej się z ciężką chorobą pracownicy Politechniki Morskiej w Szczecinie.

„EntreAction: An Innovative Case-to-videostory Approach in Entrepreneurial Education”

Projekt realizowany w ramach programu Erasmus+ rozpoczął się 1 września 2022 r. i potrwa do 30 czerwca 2025 r. Przedmiotowy projekt jest realizowany w partnerstwie międzynarodowym, w którym Politechnika Morska w Szczecinie pełni funkcję Partnera projektu, natomiast Liderem projektu jest Uniwersytet Wielkotypnowski im. Świętych Cyryla i Metodego (Bułgaria). Niniejszy projekt koncentruje się na rozwoju cyfrowego narzędzia umożliwiającego nowoczesny proces edukacyjny, które łączy uczenie się przez uczestnictwo i twórcze uczenie się/nauczanie. Przedsięwzięcie rozpoczęło się od zebrania historii i sytuacji problemowych od przedsiębiorców działających na terytoriach krajów partnerskich. W rzeczywistości partnerzy projektu rozpoczęli już proces zbierania różnych przypadków przedsiębiorczości i storytelling w ramach projektu MELES BOT, gdzie rekomendowane są na każdym etapie procesu przedsiębiorczości przykłady związane z konkretną metodą, narzędziem, podejściem. W projekcie EntreAction! uwaga jest skupiona na lokalnych przykładach, które stanowią będą bazę do zbudowania biblioteki cyfrowej dostępnej w formacie open source. W tym procesie mądrość, doświadczenie, intuicja, spostrzeżenia różnych przedsiębiorców są zbierane, układane i dostarczane w przestrzeni wirtualnej. Nauczyciele i uczniowie biorą aktywny udział w tym procesie, twarzą w twarz, czyli: uczą się razem, korzystając z doświadczeń i praktyki. Działania te przyniosą efekty w co najmniej następujących obszarach: tworzenie roboczych partnerstw między nauką a biznesem; przekształcenie przedsiębiorczych intencji młodych ludzi w projekty przedsiębiorcze; znalezienie aniołów biznesu wśród aktywnych przedsiębiorców, którzy podzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem. Projekt tym samym umożliwi nawiązanie, wdrożenie oraz rozwój mechanizmów interakcji oraz tworzenia sieci kontaktów społeczności przedsiębiorców, studentów i nauczycieli zajmujących się przedsiębiorczością za pośrednictwem filmów edukacyjnych przedstawiających poszczególne historie (co najmniej 15 filmów krótkometrażowych z napisami).

Ankiety do planu równości oraz co wykazały

W ramach wdrażania polityki równości, zostały przeprowadzone ankiety ewaluacyjne, aby rozeznaczyć cele oraz potrzeby działań. Pracownicy Politechniki Morskiej w Szczecinie podali pewne uwagi w kontekście równego traktowania, ze szczególnym naciskiem na kwestie płci. Rejestrowane zgłoszenia obejmowały: kwestie związane z zasadami wynagradzania, środowisko w miejscu pracy oraz stereotypy. Wskazano na potrzebę szkoleń dla kierownictwa, w celu lepszego zrozumienia zagadnienia dyskryminacji oraz mobbingu, a także rozwijania umiejętności komunikacyjnych z pracownikami. Uznano również za celową poprawę systemu motywacyjnego dla pracowników uczelni. Ankietowani studenci podkreślali istotność równego traktowania oraz komunikacji opartej na wzajemnym szacunku.

Procedura zgłaszania dyskryminacji

Zespół ds. Polityki Równości opracował procedurę zgłoszenia dyskryminacji, która polega na

wypełnieniu specjalnego formularza i wysłania na adres mailowy lub wrzucenia do skrzynki poczty uczelnianej.

Fundusz "Solidarni z Ukrainą"

Powstał na rzecz studentów Politechniki Morskiej w Szczecinie i został utworzony 24 marca 2022 roku z celem udzielania wsparcia finansowego studentom z Ukrainy studiującym na uczelni, którzy doświadczają trudności z powodu konfliktu zbrojnego na Ukrainie¹⁰.

Wsparcie finansowe:

- Uprawnieni studenci mogą otrzymać roczną zapomogę w wysokości do 2000 zł.
- W szczególnych sytuacjach możliwe jest przyznanie wsparcia do 4000 zł rocznie.
- Wysokość wsparcia jest rozpatrywana indywidualnie, uwzględniając potrzeby danego studenta.
- Otrzymane środki są zwolnione z opodatkowania dochodami osób fizycznych.

Fundusz jest zasilany poprzez wpłaty od darczyńców, w tym osób prywatnych, firm, instytucji i innych podmiotów. Każdy może dokonać dowolnej wpłaty na ten cel. Pomoc udzielana z funduszu ma charakter długofalowy, zapewniając, że przekazane środki trafią do osób, które najbardziej jej potrzebują. W dniu zakładania zbiórki w Politechnice Morskiej w Szczecinie studiowało 187 studentów z Ukrainy, w tym 18 niepełnoletnich.

Akcja krwiodawstwa

W październiku 2022 r. przed budynkiem Politechniki Morskiej w Szczecinie stał specjalistyczny autobus do poboru krwi, a studenci, gotowi pomagać, wzięli udział w kolejnej już akcji krwiodawczej¹¹.

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).

Liczba osób pracujących na kierowniczych stanowiskach w grupie władz Uczelni (rektor, prorektorzy, dziekani), stanowi 22 osoby, z czego 4 osób to kobiety, a 18 osób to mężczyźni.

		M	K	%K
	REKTOR	1	0	0%
	PROREKTORZY	4	0	0%
Prorektorzy	Prorektor ds. Innowacji i Rozwoju	1		
	Prorektor ds. Nauki	1		
	Prorektor ds. Morskich	1		
	Prorektor ds. Kształcenia	1		

¹⁰ <https://marine-edu.com/pl/aktualnosci-pl/540-solidarni-z-ukraina> (dostęp 15.12.2023).

¹¹ <https://radioszczecin.pl/1,447249,studenci-politechniki-morskiej-oddaja-krew-wideo> (dostęp 15.12.2023).

	DZIEKANI	5	0	20%
Dziekani	Wydział Nawigacyjny	1		
	Wydział Mechaniczny	1		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1		
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		
	Wydział Elektroniki i Telekomunikacji	1		
	PRODZIEKANI DS. NAUKI	2	3	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		
	PRODZIEKANI DS. KSZTAŁCENIA	5	0	0%
Prodziekani ds. Kształcenia	Wydział Nawigacyjny	1		
	Wydział Mechaniczny	1		
	Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu	1		
	Wydział Mechatroniki i Elektrotechniki	1		
	Wydział Elektroniki i Telekomunikacji	1		
	KANCLERZ	1	0	0%
	KWESTOR	0	1	100%
	PODSUMOWANIE	17	5	22,73%

Tabela 1. Władze uczelni z podziałem na płeć

Wśród pracowników administracyjnych na 54 kierowników 40 osób to kobiety, co stanowi około 74%.

11. Uczelnia podaje średnią różnicę całkowitych zarobków według płci dla każdej z tych trzech grup. Na Uczelni dotychczas nie prowadzono monitoringu tzw. luki płacowej.

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

W ramach przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji powstał Informator Równych Szans, dostępny dla pracowników i studentów w intranecie. Akcję informacyjną na temat informatora prowadzono za pośrednictwem ulotek dostępnych w różnych miejscach na terenie uczelni oraz akademików.

W 2022 roku w ramach Planu Równych Szans przeprowadzono szkolenie antydyskryminacyjne dla pracowników Politechniki Morskiej w Szczecinie.

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 w Intranecie, a także ulotką antydyskryminacyjną, której egzemplarze dostępne są w widocznych miejscach w budynkach należących do 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.

1. Bieg dla Marty organizowany przez Akademicki Związek Sportowy Politechniki Morskiej w Szczecinie, na którym promowano wsparcie charytatywne pracownicy Politechniki Morskiej w Szczecinie, w walce z chorobą Cushinga, podczas pikniku z okazji Święta Szkoły.
2. Akcja krwiodawcza przed budynkiem Politechniki Morskiej w Szczecinie („Krwibus”)¹²

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.

1. Pomoc dla studentów pochodzących z Ukrainy w pisaniu wniosków o zapomogę lub urlop dziekański. Pomoc oferowana przez samorząd¹³.
2. Sprzątanie osiedla wokół akademików z okazji Dnia Ziemi 22 kwietnia, z inicjatywy jednego ze studentów¹⁴.

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.

W latach 2021-2022 Politechnika Morska (dawniej Akademia) w Szczecinie nie pozyskała grantów naukowych dotyczących w/w problematyki.

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

Oto lista 20 publikacji o istotnym wpływie społecznym, opublikowanych w okresie sprawozdawczym:

1. Woś, K., Wrzosek, K., & Kolarski, T. (2022). The Energy Potential of the Lower Vistula River in the Context of the Adaptation of Polish Inland Waterways to the Standards of Routes of International Importance. *Energies*, 15(5), 1711.
2. Wagner, N., Kotowska, I., & Pluciński, M. (2022). The Impact of improving the quality of the port's infrastructure on the shippers' decisions. *Sustainability*, 14(10), 6255.
3. Pietrzak, K., & Pietrzak, O. (2022). Tram system as a challenge for smart and sustainable urban public transport: Effects of applying bi-directional trams. *Energies*, 15(15), 5685.

¹² <https://polska-morska.pl/2022/10/21/studenci-politechniki-morskiej-oddaja-krew/> (dostęp 15.12.2023).

¹³ <https://www.pm.szczecin.pl/pl/studenci/samorzad-studencki/aktualnosci/pomoc-dla-studentow-pochodzacych-z-ukrainy/> (dostęp 15.12.2023).

¹⁴ <https://www.pm.szczecin.pl/pl/studenci/samorzad-studencki/aktualnosci/sprzatanie-osiedla-akademickiego-z-okazji-dnia-ziemi/> (dostęp 15.12.2023).

4. Jedliński, M., & Sosik-Filipiak, K. (2022). The Role of Crosswalks in the Smart City Concept Implementation from the “iGen” Perspective. *Energies*, 15(15), 5661.
5. Kasińska, J., & Jendryczka, V. (2022). Determinants of COVID-19 Infections on Sea-Going Ships and Their Socio-Economic Consequences for Seafarers and Shipowners in Terms of Modeling Ship Emergency Procedures. *Sustainability*, 14(17), 10882.
6. Dembińska, I., Kauf, S., Tłuczak, A., Szopik-Depczyńska, K., Marzantowicz, Ł., & Ioppolo, G. (2022). The impact of space development structure on the level of ecological footprint-Shift share analysis for European Union countries. *Science of The Total Environment*, 851, 157936.
7. Skiba, S., & Maruszczak, M. (2022). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Decision to Use Solar Energy and Install Photovoltaic Panels in Households in the Years 2019–2021 within the Area of a Selected Polish Municipality. *Energies*, 15(19), 7257.
8. Wagner, N., & Wiśnicki, B. (2022). The Importance of Emerging Technologies to the Increasing of Corporate Sustainability in Shipping Companies. *Sustainability*, 14(19), 12475.
9. Pietrzak, K., Pietrzak, O., & Montwił, A. (2021). Light freight railway (LFR) as an innovative solution for sustainable urban freight transport. *Sustainable Cities and Society*, 66, 102663.
10. Mańkowska, M., Pluciński, M., & Kotowska, I. (2021). Biomass sea-based supply chains and the secondary ports in the era of decarbonization. *Energies*, 14(7), 1796.
11. Bernacki, D. (2021). Assessing the link between vessel size and maritime supply chain sustainable performance. *Energies*, 14(11), 2979.
12. Pietrzak, K., Pietrzak, O., & Montwił, A. (2021). Effects of Incorporating Rail Transport into a Zero-Emission Urban Deliveries System: Application of Light Freight Railway (LFR) Electric Trains. *Energies*, 14(20), 6809.
13. Chybowski L., *Eksplzje w skrzyniach korbowych silników okrętowych – przyczyny, zapobieganie i minimalizacja skutków*. Wydawnictwo Naukowe Akademii Morskiej w Szczecinie, Szczecin 2022.
14. Chybowski L., *Eksplzje w układach powietrza rozruchowego silników okrętowych – przyczyny, zapobieganie i minimalizacja skutków*. Wydawnictwo Naukowe Akademii Morskiej w Szczecinie, Szczecin 2022.
15. Laskowski R., Baszak M., Chybowski L., *Mały angielsko-polski leksykon terminów związanych z eksploatacją zbiornikowców LNG*. Wydawnictwo Naukowe Politechniki Morskiej w Szczecinie, Szczecin 2022.
16. Behrendt C., Jasiewicz R., Szczepanek M., Szmukała M., *Combustion of petroleum waste in the marine boilers – Waste preparation technologies and exhaust emission. Part 1: Preparation technologies and their influence on waste morphology*. *Fuel*, 395, 120966, 2021.
17. Nadery A., Ghassemi H., Chybowski L., *The effect of the PSS configuration on the hydrodynamic performance of the KP505 propeller behind the KCS*. *Ocean Engineering*, 234, 109310, 2021.
18. Czarnecka-Komorowska D., Tomasik M., Thakur V. K., Kostecka E., Rydzkowski T., Jursa-Kulesza J., Bryll K., Mysłowski J., Gawdzińska K., *Biocomposite composting based on the sugar-protein condensation theory*. *Industrial Crops and Products*, 183, 114974, 2022.
19. Agnieszka Kalbarczyk-Jedynak, Magdalena Ślęczka-Wilk, Magdalena Kaup, Wojciech Ślęczka, Dorota Łozowicka, *Assessment of Explosion Safety Status within the Area of an LNG Terminal in a Function of Selected Parameters*, *Energies*, 5/2022
20. Agnieszka Tubis, Emilia Skupień, Stefan Jankowski, Jacek Raczyński, *Risk Assessment of Human Factors of Logistic Handling of Deliveries at an LNG Terminal*. *Energies* 4/2022

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.

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

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.

The Baltic University Programme (BUP) - <https://www.balticuniv.uu.se/about-us/>

International Association of Maritime Universities (IAMU) - <https://iamu-edu.org/about-iamu/>

ISO - <https://www.internationalegg.com/pl/our-work/industry-representation/international-organization-for-standardization-iso/>

Komisja Akredytacyjna Uczelni Technicznych (KAUT) - <https://www.kaut.agh.edu.pl/>

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

Wspomniana już akcja „Dziewczyny na Politechniki”, czyli projekt promujący kierunki techniczne wśród młodych kobiet w celu przełamania stereotypów i zachęcanie uczennic szkół ponadpodstawowych do podjęcia studiów technicznych i ścisłych¹⁵.

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

Łączna liczba umów – 54.

Do tej pory Politechnika Morska w Szczecinie nie prowadziła monitoringu współpracy z uczelniami w zakresie społecznej odpowiedzialności uczelni.

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.

Realizacja Polityki Zrównoważonego Rozwoju Politechniki Morskiej w Szczecinie będzie opublikowana w raporcie za 2023 rok.

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. Certyfikacja w tym zakresie ma bardziej charakter pośredni, ponieważ

¹⁵ <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/> (dostęp 15.12.2023).

zasady SOU są elementami polityki jakości, która jest składową systemu zarządzania jakością według normy ISO 9001:2015.

ZASADA IX Zapewnić 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 w Szczecinie do Społecznej Odpowiedzialności Uczelni wstąpiła w 2022 roku, a niniejszy raport jest pierwszym¹⁶.

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.

Jest to pierwszy raport wdrażania Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni dla Politechniki Morskiej Szczecinie.

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.

1. Źródła wody pitnej - Instalacja wodozdrojów – dzięki instalacji takich źródeł na terenie uczelni, studenci i pracownicy ograniczają zapotrzebowanie na wodę butelkowaną.
2. Poszerzenie obiegu dokumentów elektronicznych, ograniczenie liczby wymaganych kopii, a także przyjęcie obowiązku dwustronnego drukowania każdego dokumentu. Dokumenty i wiadomości, które nie muszą być przechowywane fizycznie, w miarę możliwości nie powinny być drukowane. Ograniczymy liczbę drukowanych zaproszeń, plakatów, materiałów konferencyjnych, ulotek i innych materiałów promocyjnych oraz informacyjnych. Wdrażając system gablot elektronicznych ograniczymy ilość drukowanych komunikatów i treści informacyjnych.
3. Ograniczenie zużycia prądu poprzez zamontowanie w toaletach czujników ruchu powodujących zapalenie się światła, a w pozostałych wymieniono żarówki na bardziej energooszczędne.

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

¹⁶ <https://www.am.szczecin.pl/pl/struktura/dzialy/dzia-rozwoju/aktualnoci/spoeczna-odpowiedzialno-akademii-morskiej-w-szczecinie/> (dostęp 15.12.2023).

1. W 2022 roku Politechnika Morska w Szczecinie, zainstalowała na terenie dwóch budynków 3 bezdotykowe dystrybutory wody pitnej tym samym oszczędzając energię i zmniejszając zużycie plastiku.

Linki do publikacji:

<https://www.facebook.com/politechnika.morska/posts/pfbid02eRybZ1iY1WtSHoD5ZccXvPitT83jPXuishehdMdaaJpTXj4Znm6GggAdKi4dPZ3Ml>

oraz

<https://www.facebook.com/politechnika.morska/posts/pfbid02VxXkw1QiLxP9NQnrxZT2QfdxdGdcSnCrDkpKxg4cKoNhapR66f1frFFfMtUtnp6zl>

2. W tym samym roku, przygotowano plakaty w ramach kampanii #SAVEENERGY, która miała na celu zbudowanie w studentach oraz pracownikach uczelni świadomości konsumenckiej, a tym samym zachęcała do przyjęcia proekologicznej postawy i oszczędności energii.
3. W 2021 roku uczelnia przygotowała warsztaty ekologiczne dla najmłodszych. W ramach akcji "Sierpień miesiącem czystej wody" oraz jako wydarzenie towarzyszące konkursu EkoAkademia - zorganizowano warsztaty z uczestnikami żeglarskich półkolonii. Zajęcia w postaci wyławiania śmieci z wody i ich segregacji miały charakter edukacyjny i zachęcały do proekologicznej postawy w postaci dbania o czystość środowiska – w tym wypadku szczególną uwagę zwrócono na zbiorniki wodne.

Linki do publikacji:

<https://www.facebook.com/politechnika.morska/posts/pfbid02W2jnAQN8iYsgGo8vV8YEzcS393R2zu5ecy6wRkXM1PDhnQi9UCuvrVMuBNPuTYml>

oraz

<https://www.pm.szczecin.pl/pl/uczelnia/aktualnosci/ekoakademia-warsztaty-w-centrum-eglarskim/>

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.

1. Uczelnia w 2021 zorganizowała kolejną edycję konkursu MEWY – „Trendy i wizje rozwojowe morskich elektrowni wiatrowych”. Konkurs, o międzynarodowym zasięgu, skierowano do uczniów szkół ponadpodstawowych, studentów oraz doktorantów. Celem konkursu była popularyzacja tematyki pozyskiwania energii ze źródeł odnawialnych oraz podniesienie świadomości uczestników i odbiorców Konkursu, a przy tym zainspirowanie do tworzenia innowacyjnych projektów na rzecz usprawnienia i rozwoju pozyskiwania zielonej energii. Uczestnicy konkursu musieli w zrozumiały sposób przedstawić swoje spojrzenie na szeroko rozumianą wizję rozwoju morskiej energetyki wiatrowej i pozostałych sposobów pozyskiwania "zielonej energii". W ramach konkursu odbyła się również konferencja, która stała się miejscem dialogu i wymiany doświadczeń.

Linki do publikacji:

<https://www.am.szczecin.pl/pl/studenci/konkursy/konkurs-mewy/edycje-z-lat-ubieglych/2021/idea-konkursu/>

oraz

<https://www.pm.szczecin.pl/pl/uczelnia/aktualnosci/konferencja-mew-2022-za-nami-relacja/>

2. W 2021 roku Politechnika Morska w Szczecinie zorganizowała również konkurs „Akademia Morska – kurs na zrównoważony rozwój”, który był skierowany do całej społeczności akademickiej: studentów, doktorantów i pracowników. Jego celem było opracowanie koncepcji lub rozwiązań na rzecz zrównoważonego rozwoju (SDG - Sustainable Development

Goals), które mogą zostać wdrożone w uczelni lub otoczeniu społeczno-gospodarczym. Zadaniem uczestnika konkursu było zaproponowanie pomysłu, który zakresem tematycznym wpisuje się w wybrany/wybrane cele zrównoważonego rozwoju, takie jak: Budowania trwałej, stabilnej i nowoczesnej energii (SDG 7); Wspierania zrównoważonego i innowacyjnego przemysłu wraz z trwałą infrastrukturą (SDG 9); Dostosowania miast i miejsc bezpiecznych dla życia, zdrowia i pracy ludzkiej (SDG 11); Podejmowania aktywności w celu przeciwdziałania zmianom klimatycznym i ich skutkom (SDG 13); Ochrony mórz, oceanów i zasobów morskich, wykorzystywanie ich w sposób zrównoważony (SDG 14); lub pozostałych z wszystkich 17 celów zrównoważonego rozwoju.

Link do publikacji:

https://www.am.szczecin.pl/pl/uczelnia/aktualnosci/konkurs-akademia-morska-kurs-na-zrownowaony-rozwoj-trwa-czekamy-na-wasze-pomysy/?fbclid=IwAR0xTXRRhYEJLoATy9xRTIIDW2DjHkYhzMZpRR3jeDhkdb_O2C4nDnBzkl

oraz
<https://www.pm.szczecin.pl/pl/uczelnia/aktualnosci/konkurs-akademia-morska-kurs-na-zrownowaony-rozwoj-rozstrzygnity/>

3. Również w 2021 roku uczelnia zorganizowała konkurs pod hasłem EkoAkademia – akademia dla czystej wody. Konkurs miał na celu dialog ze społecznością akademicką, która w nadesłanych pracach miała wskazać działania jakie uczelnia może podjąć w celu ochrony planety i dbania o środowisko. Konkurs miał charakter ogólnopolski.

Link do publikacji:

https://www.am.szczecin.pl/pl/uczelnia/aktualnosci/eko-akademia-akademia-dla-czystej-wody/?fbclid=IwAR0kb3W3yNZrb4tWre5yNsCvrlavl7atMKqUW14lFO2lbp2n_r4Cl8p-Po

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.

1. Akcja promująca korzystanie ze źródełek wody pitnej na uczelni:
<https://www.facebook.com/politechnika.morska/photos/a.1462778940601999/3223869874492888/>
2. Cele zrównoważonego rozwoju:
<https://www.facebook.com/politechnika.morska/photos/pb.100040104081352.-2207520000/3004035076476370/?type=3>
oraz
<https://www.pm.szczecin.pl/pl/uczelnia/aktualnosci/ams-buduje-wiadomo-celow-zrownowaonego-rozwoju/>

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.

W ramach realizacji w 2022 roku projektu Nowe Horyzonty realizowane były zadania:

- Certyfikowane szkolenie Marlins oraz warsztaty kompetencyjne z języka angielskiego biznesowego.
- Szkolenie z radzenia sobie ze stresem i rozwiązywania konfliktów – warsztaty kształcące kompetencje komunikacyjne oraz analityczne, w tym rozwiązywanie problemów skierowane do studentów wszystkich kierunków.

- Szkolenie „Sztuka sprzedaży i negocjacji” – warsztaty skierowane do studentów, którzy będą pracować w sektorze morskim obsługującymi żeglugę i transport morski oraz śródlądowy w zakresie sprzedaży (Logistyka, Zarządzenie i Produkcja, Transport, Informatyka, Geodezja i Kartografia, Geoinformatyka). Program obejmuje skuteczne techniki sprzedaży i negocjacji, rozpoznawanie potrzeby klienta, wywierania wpływu i przejęcie kontroli w negocjacjach, wypracowywanie własnego modelu prowadzenia rozmowy sprzedażowej.
- Szkolenie z obsługi oprogramowania hydrograficznego „Hypack”. Szkolenie skierowane do studentów, którzy pracować będą pracować w branży związanej z hydrografią, geodezją i geoinformatyką w sektorze morskim (Geodezja i Kartografia, Geoinformatyka, Nawigacja). Szkolenie obejmuje zapoznanie oraz praktyczne wykorzystanie specjalistycznego oprogramowania stosowanego w hydrografii.
- Szkolenie „Autoprezentacja i savoir-vivre” – warsztaty kształcące kompetencje komunikacyjne oraz analityczne, w tym rozwiązywania problemów skierowane do studentów wszystkich kierunków. Podczas szkolenia przekazana zostanie wiedza oraz umiejętności kontroli i kreowania sposobu postrzegania danej osoby w kontekście biznesowej etykiety oraz autoprezentacji.

W ramach realizacji w 2022 roku projektu Akademia Przyszłości realizowane były dwa zadania:

- Kontynuowanie zajęć na specjalności Programowanie Systemów Multimedialnych na I stopniu kierunku Informatyka. Była to specjalność nastawiona na nabywanie kompetencji miękkich z zakresu pracy zespołowej w zawodzie programisty na przykładzie pracy w projektach wytwarzania gier i symulatorów, gdzie praca realizowana była w tzw. metodykach zwinnych. Metodyki zwinne mają na celu ciągły kontakt z klientem i dostosowywanie się do jego potrzeb.
- Wdrażanie systemu wspomagania planowania zajęć w ramach punktu Informatyzacja Uczelni. Został zakupiony i wdrożony system, który w założeniu ma zastąpić tradycyjne, tablicowe planowanie zajęć oraz wprowadzić elektroniczny obieg dokumentów związany z planowaniem obciążeń pracowników i finalnym rozliczaniem realizacji zajęć.

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: Dział Nauki, Dział Kształcenia oraz prodekan ds. nauki i prodekan ds. kształcenia poszczególnych wydziałów.

<https://www.pm.szczecin.pl/pl/struktura/dzialy/dzial-nauki/pol-on/>

<https://www.pm.szczecin.pl/pl/struktura/dzialy/dzial-ksztalcenia/>

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

W roku 2021 i 2022 Dział ds. Obcokrajowców i Wymiany Międzynarodowej PM zrealizował działania, mające na celu integrację obcokrajowców (z powodu obostrzeń covidowych pierwsza połowa 2021 r była wyłączone z możliwości organizacji spotkań studentów). Działania te to m.in.:

- zrealizowanie wydarzeń integracyjnych dla obcokrajowców oraz polskich studentów (proporcje: 2/3 obcokrajowców, 1/3 Polaków, pierwszeństwo mieli studenci I i II roku studiów I stopnia) w ramach projektu „Welcome to MUS” dzięki grantowi przyznanemu przez NAWA. W ramach tego projektu studenci w czerwcu brali udział w spływie pontonowym zakończonym wspólnym ogniskiem i grillem. W październiku zaś studenci wzięli udział w

zorganizowanym wyjściu do parku linowego, które również było zakończone wspólnym ogniskiem;

- zorganizowanie w ramach projektu ERASMUS+ w grudniu 2021 warsztatów kulinarnych dla studentów zagranicznych i polskich podczas których studenci wspólnie uczyli się gotować potrawy powiązane z polskimi świętami Bożego Narodzenia.
- zrealizowanie do końca marca 2022 (termin zakończenia projektu) pozostałych integracji w ramach projektu „Welcome to MUS”. Również i tym razem dobór studentów był w proporcjach 2/3 obcokrajowców, 1/3 Polaków, z pierwszeństwem dla studentów I i II roku studiów I stopnia. W ramach projektu studenci wzięli udział w następujących integracjach:
 - Wyjście na kręgle,
 - Wyjście do salonu VR,
 - Wycieczka do Świnoujścia z wizytą w parku wodnym,
 - Warsztaty kulinarne,
 - Gokarty,
 - Wizyta w salonie laser tag,
- zaangażowanie się w pomoc studentom z Ukrainy po zbrojnej agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę (24.02.2022). W ramach tej pomocy zainicjowano akcję tzw. Zawieszonych obiadów, gdzie każdy mógł wykupić bony na obiady, które przekazywaliśmy studentom z Ukrainy we współpracy z obiektami gastronomicznymi w budynkach Uczelni na Wałach Chrobrego oraz na ul. Szczerbcowej. Dzięki temu udało się przez 3 miesiące pomagać studentom z Ukrainy poprzez wsparcie ich darmowymi posiłkami. Także w ramach wsparcia wszyscy pracownicy działu ds. Obcokrajowców i Wymiany Międzynarodowej PM pełnili dyżury telefoniczno-mailowe dla studentów z Ukrainy i ich rodzin. Przy współpracy z Zachodniopomorskim Urzędem Wojewódzkim zachęcano studentów ze wschodu do zaangażowania się w wolontariat w punktach recepcyjnych przeznaczonych dla uchodźców z Ukrainy,
- organizowanie spotkania wielkanocnego w lokalu „Pod Masztami” dla studentów z Ukrainy.
- wspieranie Samorządu Studenckiego w ramach programu ERASMUS+ podczas „International week” w maju 2022 r. w ramach, którego zostały zorganizowane zawody sportowe dla studentów zagranicznych i Polskich.
- zaangażowanie niektórych studentów zagranicznych w udział w wydarzeniu „Żagle 2022” jako oficerowie łącznikowi,
- zorganizowanie spotkania w klubie “Pod Masztami” w październiku w ramach „Adaptation days” dla studentów anglojęzycznych (spotkania z nowoprzyjętymi studentami kierunków anglojęzycznych w celu przedstawienia im realiów studiowania na PM oraz życia w Szczecinie) z, gdzie przy pizzy i napojach studenci I roku kierunków anglojęzycznych mogli się bliżej poznać i porozmawiać ze sobą,
- studenci zagraniczni mogą liczyć stałe wsparcie i pomoc w załatwianiu spraw urzędowych związanych z życiem i studiami w Polsce, takimi jak:
 - pomoc w złożeniu wniosku o pobyt czasowy w Urzędzie Wojewódzkim oraz przyspieszenie procedury otrzymania karty pobytu dla studentów kierunków pływających,
 - pomoc w uzyskaniu ubezpieczenia, zapisania się do lekarzy pierwszego kontaktu oraz w nagłych sytuacjach medycznych,
 - pomoc w sprawach meldunkowych,
 - reprezentowanie studentów anglojęzycznych w Kuratorium Oświaty w procesie legalizacji ich świadectw ukończenia szkoły średniej,
 - pomoc w redagowaniu pism w różnych sprawach do władz Uczelni,
 - pomoc i wsparcie w kwestiach bytowych.

Raport sporządził: Dział Rozwoju, na podstawie informacji otrzymanych od jednostek w strukturze Uczelni.