

Raport dotyczący działań rozwojowych dla pracowników i pracowniczek, zrealizowanych w Uniwersytecie Warszawskim w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 r.

Na mocy Zarządzenia Rektora nr 85 z 18 maja 2021 r. w sprawie zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Warszawskiego wprowadzony został obowiązek sprawozdawania prowadzonych przez jednostki organizacyjne działań rozwojowych.

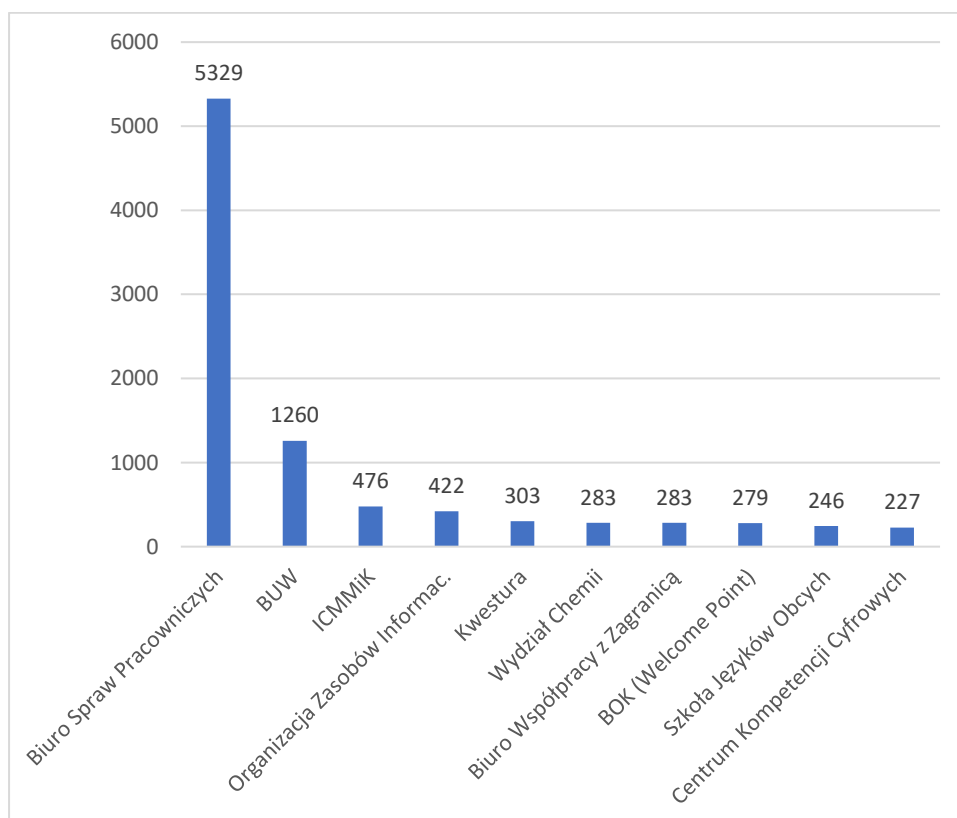
Dane od jednostek organizacyjnych UW zebrane zostały poprzez serwis internetowy *Szkolenia UW*. Raport powstał na podstawie danych przekazanych przez 38 jednostek organizacyjnych UW.

I. OGÓLNE PODSUMOWANIE

We wskazanym okresie w Uniwersytecie Warszawskim zakończono działania rozwojowe, w ramach których pracownicy_czki uczelni wypełnili łącznie 9 745 miejsc – to o 28% więcej w stosunku do 2023 r. Jednocześnie przyrost liczby wypełnionych miejsc na działaniach rozwojowych pomiędzy rokiem 2023 i 2024 był dwukrotnie wyższy niż pomiędzy rokiem 2022 i 2023.

Ten znaczący wzrost wynikał przede wszystkim z intensyfikacji realizacji programu IDUB oraz wsparcia szkoleniami zmian systemowych (w tym dotyczących repozytoriów) wprowadzanych przez jednostki organizacyjne.

Na poniższym wykresie zaprezentowano 10 jednostek, które przygotowały najszerszą ofertę dla pracowników_czek (wg liczby wypełnionych miejsc). Tradycyjnie, zdecydowanie najwięcej działań rozwojowych przygotowało Biuro Spraw Pracowniczych, dużą liczbę szkoleń przeprowadziła Biblioteka Uniwersytecka w Warszawie, a następnie Interdyscyplinarne Centrum Modelowania Matematycznego i Komputerowego (ICMMiK), które przeszkoliło pracowników wielu jednostek m.in. z zasad działania repozytorium danych badawczych i Dział Organizacji Zasobów Informacyjnych, który udostępnił szkolenia z przetwarzania danych osobowych.

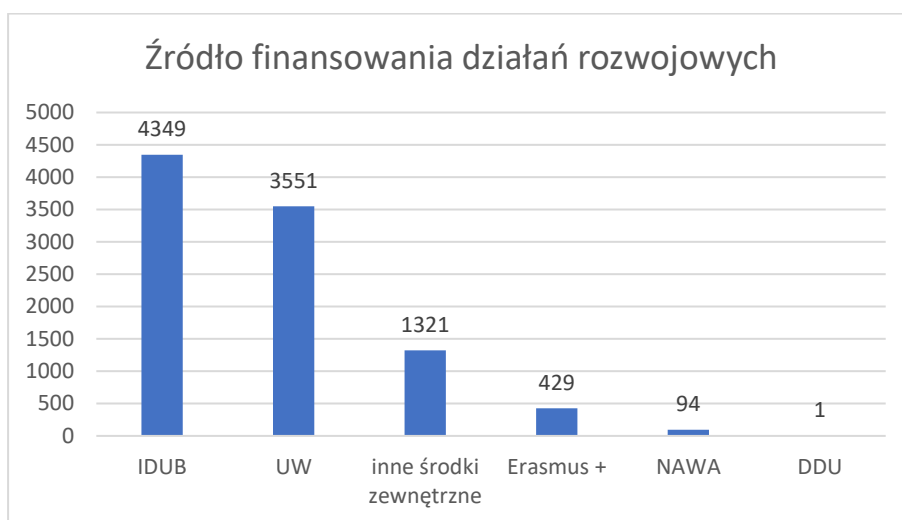


Należy podkreślić, że większość działań rozwojowych została zrealizowana przez zatrudnionych w UW prowadzących_cę, a działania realizowane siłami zewnętrznymi stanowiły niecałe 9% (wg liczby wypełnionych miejsc). W grupie współpracujących podmiotów zewnętrznych wyróżnia się Biblioteka Narodowa, w mniejszym zakresie Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej i Ministerstwo Finansów.

Źródła finansowania

Działania rozwojowe, realizowane były głównie nakładem własnych środków Uniwersytetu, w szczególności z programu Inicjatywa Doskonałości-Uczelnia Badawcza (IDUB). Jako środki własne zakwalifikowane zostały też szkolenia, które były dla UW nieodpłatne. Dane podano wg liczby wypełnionych miejsc.

W poprzednim roku zakończyła się realizacja dużych projektów takich jak Zintegrowany Program Rozwoju na rzecz UW, Doskonałość Dydaktyczna Uczelni czy Level up. Kolejne działania rozwojowe z programów europejskich FERS będą realizowane dopiero od 2025 r.



II. SZKOLENIA I KURSY

W omawianym okresie realizowano w przeważającym stopniu szkolenia i kursy. Dotyczyły one szerokiego spektrum obszarów tematycznych wskazanych poniżej:

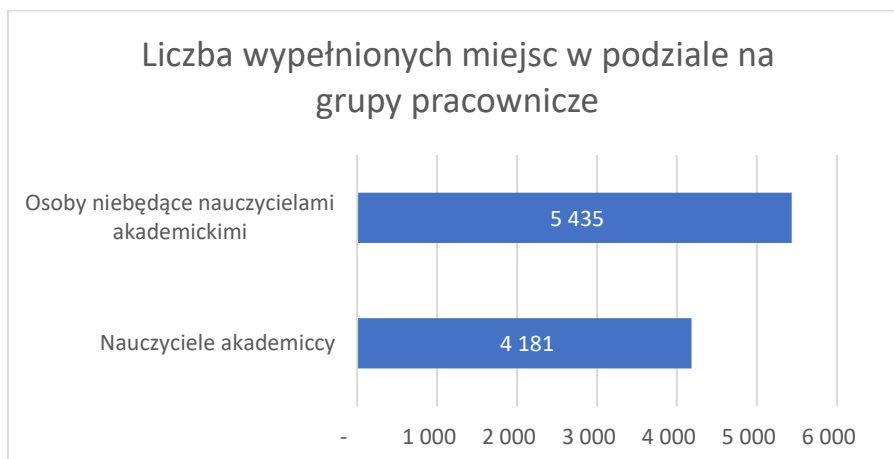


W stosunku do roku 2023, w roku 2024 wyraźnie wzrosła liczba wypełnionych miejsc na szkoleniach i kursach z obszarów specjalistycznych i z zakresu obsługi narzędzi informatycznych. W pierwszym przypadku wynikało to z intensywnych szkoleń prowadzonych przez BUW i ICMMiK,

ale także inne jednostki organizacyjne, m.in. z zakresu ochrony danych osobowych, księgowości i finansów, przepisów prawnych, zarządzania nieruchomościami i zamówień publicznych. W drugim przypadku natomiast, z olbrzymiego zainteresowaniem szkoleniami nt. sztucznej inteligencji.

W obszarze rozwoju kompetencji społecznych i osobistych tematy szkoleń i kursów najczęściej dotyczyły profilaktyki zdrowia psychicznego, różnych aspektów komunikacji i współpracy oraz po raz pierwszy - kwestii związanych z rodzicielstwem.

III. UCZESTNICY_CZKI SZKOLEŃ I KURSÓW



W 2024 r., podobnie jak w latach ubiegłych utrzymuje się trend większego udziału w szkoleniach pracowników_czek niebędących nauczycielami akademickimi. Jednocześnie należy zauważyć, że liczba wypełnionych miejsc w obu grupach pracowniczych wzrosła w stosunku do roku poprzedniego roku w podobnym stopniu, to jest o ok. 28%. Jest to wzrost znaczący, wskazujący na duży potencjał wzrostu udziału w szkoleniach i kursach, na który główny wpływ mają dostępne zasoby finansowe i organizacyjne Uniwersytetu, a częściowo także tematyka szkoleń.

Powyższe dane przekładają się na dane prezentowane poniżej dotyczące liczby wypełnionych miejsc w podziale na zajmowane stanowisko, w grupie nauczycieli akademickich:



*z pominięciem mniej popularnych stanowisk

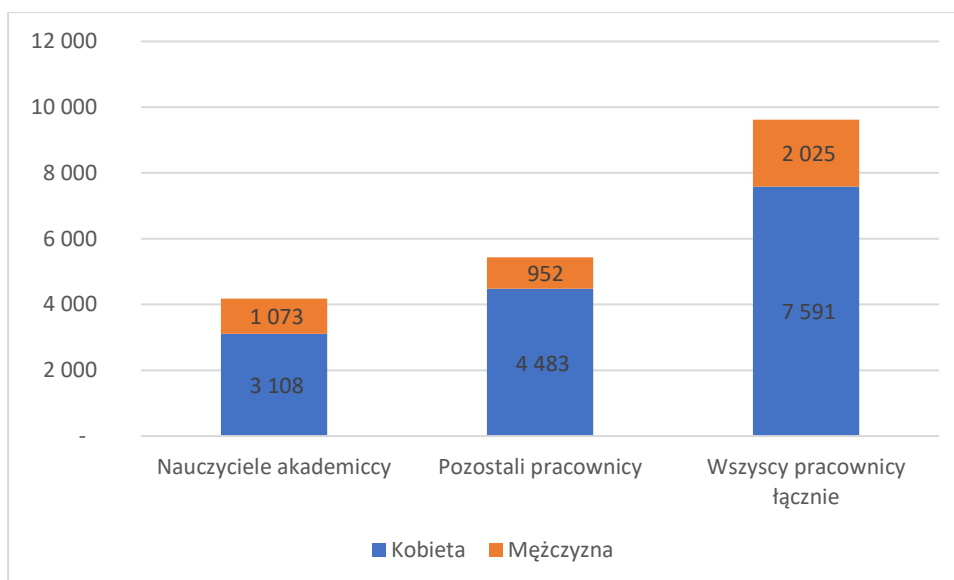
W grupie pracowników_czek niebędących nauczycielami akademickimi w 2024 r., podobnie jak w roku poprzednim, największą grupę uczestników_ek stanowiły osoby zatrudnione w grupie pracowników_czek administracyjnych, a następnie bibliotekarze_ki. W tym drugim przypadku, widoczny jest blisko czterokrotny wzrost liczby wypełnionych miejsc w stosunku do lat poprzednich, wynikający z intensywnych szkoleń towarzyszących wdrożeniu nowych systemów i metod pracy, o czym więcej w podsumowaniu, a także uczestnictwa w dedykowanych tej grupie szkoleniach z umiejętności społecznych i osobistych, w tym z zakresu radzenia sobie z kryzysem:



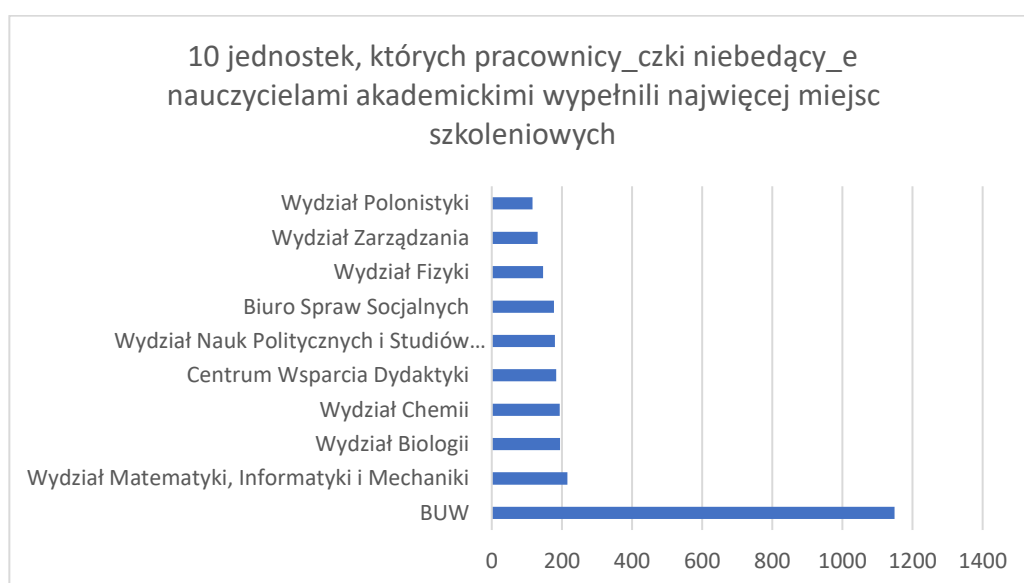
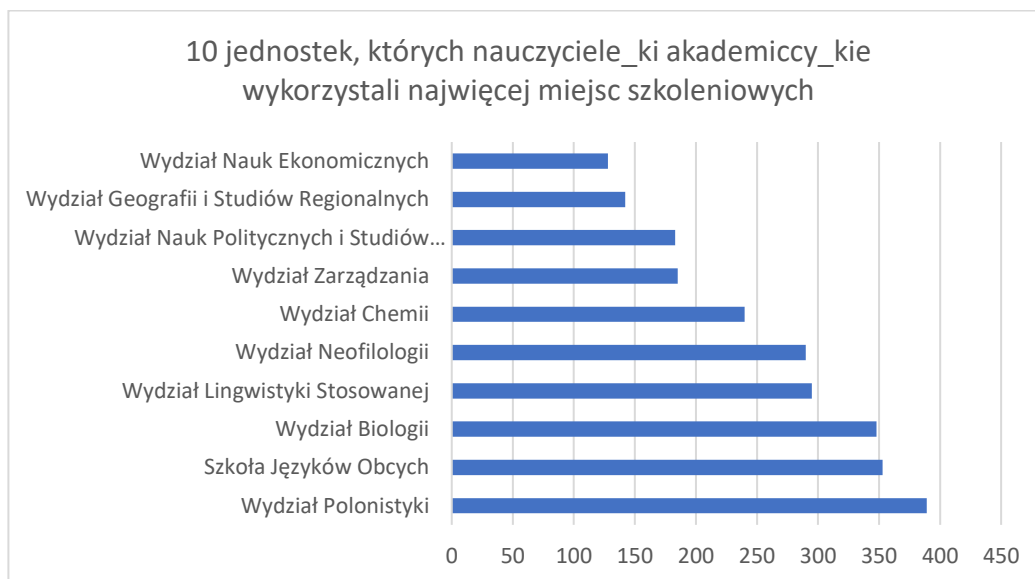
*z pominięciem mniej popularnych podgrup

Udział w szkoleniach i kursach według płci

Podobnie jak w latach ubiegłych, także w 2024 r., kobiety wykorzystały kilkakrotnie więcej miejsc na szkoleniach i kursach niż mężczyźni.



Poniższe wykresy pokazują intensywność wykorzystywania przez pracowników_czki z poszczególnych jednostek organizacyjnych miejsc na szkoleniach i kursach, w podziale na grupy pracownicze.



IV. UDZIAŁ W POZOSTAŁYCH FORMACH DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH

W 2024 r. w innych formach działań rozwojowych uczestniczyło łącznie 129 pracowników_czek, w tym około 50 osób w takich formach wsparcia indywidualnego jak mentoring, tutoring dydaktyczny czy coachingu, a około 80 osób w studiach.

Jednocześnie Rektor UW udzielił dotacji na uruchomienie kilku kierunków studiów skierowanych do pracowników_czek, m.in. z zakresu Bibliotekoznawstwa, realizowany przez Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii i Efektywnej komunikacji, realizowany przez Centrum Transferu Technologii i Wiedzy. Uruchomiono także kolejną edycję programu „Uczący się Uniwersytet” ze środków IDUB. Dane dotyczące osób kończących te studia zostaną sprawozdane w kolejnych latach.

V. WNIOSKI I PODSUMOWANIE¹

Rok 2024 był kolejnym okresem intensywnego rozwoju oferty działań rozwojowych dla pracowników_czek Uniwersytetu Warszawskiego, co zaowocowało blisko 30-cio procentowym wzrostem wypełnionych miejsc w stosunku do roku poprzedniego. To duży sukces, do którego przyczyniły się także jednostki, które w poprzednich latach nie były zaangażowane w realizację działań rozwojowych na tak dużą skalę, m.in. Biblioteka Uniwersytecka w Warszawie, Interdyscyplinarne Centrum Modelowania Matematycznego-Komputerowego oraz Wydział Chemii. Było to także możliwe dzięki finansowaniu z programu IDUB.

W 2024 r. na znacznie większą skalę rozpoczęto realizację szkoleń i programów skierowanych do osób prowadzących działalność naukową i badawczą oraz osób wspierających tę działalność. Uruchomiono m.in. nowy cykl szkoleń przybliżającym nauczycielom_kom akademickim procedury związane z oceną okresową, uzyskiwaniem habilitacji czy nadawania stanowiska profesora uczelni.

Biuro Spraw Pracowniczych, we współpracy z Centrum Współpracy i Dialogu, zrealizowało pilotażową edycję programu *Akademia Komunikacji Naukowej*, w ramach której naukowcy_czynie Uniwersytetu mogli_ły trenować umiejętności dopasowania treści i form przekazu do różnych grup odbiorców_czyni oraz wystąpień publicznych.

Przeprowadzono także kolejne edycje takich programów jak: *Program dla promotorów i promoterek rozpraw doktorskich w szkołach doktorskich UW*, we współpracy z dyrektorami_kami tych szkół czy *Program dla młodych badaczek i dydaktyczek*. Wymienione wyżej programy były finansowane z działania IV.5.2. *Program dla młodych badaczek i dydaktyczek* oraz V.3.1 *Rozwój kompetencji pracowników*.

Także z tego ostatniego działania, wraz z nową kadencją władz dziekańskich, rozpoczęto kolejną edycję Akademii Dziekanów, prowadzoną przez Międzynarodowe Centrum Zarządzania, Wydziału Zarządzania.

W 2024 r. Wydział Chemii przeprowadził 16 szkoleń wraz z połączonymi z nimi sesjami indywidualnymi dla uczestników_czek w ramach II edycji *Akademii Rozwoju Kompetencji Liderów Nauki*, finansowanej z działania V.3.5 *Program rozwoju i doskonalenia kompetencji »miękkich« naukowców* oraz I.2.3 *Zabezpieczenie na działalność patentową i publikacyjną* programu IDUB. W szkoleniach uczestniczyli pracownicy_czki naukowci_e jednostek organizacyjnych współtworzących Priorytetowe Obszary Badawcze 1, 2 i 3, tj. m.in. Wydziału Chemii, Wydziału Biologii, Wydziału Fizyki, Wydziału Matematyki, Mechaniki i Informatyki, Wydziału Geologii, Centrum Nowych Technologii i Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych.

Dodatkowo ze środków własnych wydział zrealizował szkolenia z zagrożeń terrorystycznych oraz sytuacji kryzysowych w pracy ze studentami. Realizacja szkoleń nie byłaby możliwa bez zaangażowania zespołu programu IDUB i otwartości władz wydziału na potrzeby pracowników_czek.

Do osób pełniących funkcje kierownicze i zarządcze w administracji w styczniu 2024 r. Biuro Spraw Pracowniczych skierowało szkolenia z cyklu *Lider w Administracji*. Trzyetapowy program umożliwia menedżerom podniesienie kompetencji zarządczych i uzyskanie dyplomu ukończenia programu.

Do wszystkich pracowników_czek niebędących nauczycielami akademickimi kilkanaście warsztatów i webinarów z tematyki sztucznej inteligencji, a także szkolenia z umiejętności osobistych i społecznych, w tym szkolenia z profilaktyki zdrowia psychicznego, technik regulowania napięcia i stresu oraz kształtowania własnego dobrostanu. Zorganizowano szereg warsztatów dotyczących komunikacji z osobami w kryzysie psychicznym. Ponadto odbyły się szkolenia z prawa pracy oraz psychologicznych aspektów rodzicielstwa, a także z uprawnień opiekuńczych. Przeprowadzono cykl szkoleń dla administratorów budynków oraz szkolenia z zamówień publicznych na poziomie zaawansowanym.

¹ Ten i kolejny rozdział przygotowano na podstawie treści udostępnionych przez jednostki organizacyjne realizujące działania rozwojowe.

Kontynuowano szkolenia *Witaj na UW!* dla nowozatrudnionych pracowników_czek administracji, a także uruchomiono podobne szkolenie, pod tym samą nazwą, skierowane do nauczycieli_ek akademickich. Szkolenia z cyklu *Witaj na UW!* mają na celu ułatwienie osobom nowozatrudnionym adaptacji w Uniwersytecie, poprzez przedstawienie jednostek Uniwersytetu, zasad współpracy, procedur kadrowych, dostępnych benefitów, przedstawienie obiegu dokumentów ważnych przy naliczaniu wynagrodzeń oraz przybliżenie zagadnień podatkowych.

W kwietniu 2024 r. odbyło się pierwsze z serii szkoleń *Poznajmy lepiej UW – dobra komunikacja na uczelni* dedykowane pracownikom, którzy chcieliby pogłębić swoją wiedzę o Uniwersytecie. Szkolenia prowadzą doświadczeni pracownicy Uniwersytetu, którzy przybliżają działalność swoich jednostek organizacyjnych, prowadząc mini wykłady (np. pracownicy Kwestury), czy też oprowadzając po terenie UW m.in. po BUW, ogrodach i kampusach uniwersyteckich.

W Bibliotece Uniwersyteckiej w Warszawie w 2024 r. przeprowadzono proces implementacji nowego systemu bibliotecznego Alma wraz multiwyszukiwarką Primo oraz uruchomione zostało Repozytorium Instytucjonalne UW (ReIn UW). W związku z tymi pracami szkoleniami zostali objęci pracownicy_czki całego Systemu Biblioteczno-Informacyjnego Uniwersytetu Warszawskiego w zakresie funkcjonalności nowych narzędzi, procesów związanych z opracowaniem czy udostępnianiem zbiorów itd. (Alma i Primo) oraz pracownicy UW związani z tematyką repozytorium instytucjonalnego.

Dział Organizacji Zasobów Informacyjnych (DOZI) zrealizował szereg szkoleń z zakresu ochrony danych osobowych, które prowadzone są w formie e-learningu. Dzięki wykorzystaniu platformy szkoleniowej wszyscy pracownicy_czki, a także inne grupy wchodzą w skład wspólnoty Uniwersytetu Warszawskiego, mają możliwość przyswojenia wiedzy w dogodnym dla siebie czasie i miejscu. Szkolenie z ochrony danych osobowych jest dostosowane do specyfiki uczelni oraz obowiązujących przepisów prawa, co umożliwi zrozumienie kluczowych aspektów związanych z ochroną danych osobowych, a także wdrożenie odpowiednich praktyk w codziennej pracy.

W ramach realizacji swoich zadań DOZI wsparł organizację szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa, które skierowane było do kadry zarządzającej uczelnią. Celem tego szkolenia było zwiększenie świadomości liderów w zakresie zagrożeń związanych z cyberprzestępczością oraz sposobów zabezpieczania danych uczelni. Uczestnicy_czki mieli _ty okazję zapoznać się z najlepszymi praktykami w zakresie zarządzania bezpieczeństwem informacji oraz strategii reagowania na incydenty. Dodatkowo w związku z zapotrzebowaniem na wiedzę z zakresu cyberbezpieczeństwa DOZI koordynował wdrożenie szkolenia e-learningowego w tym zakresie. Celem szkolenia jest dotarcie do szerszej grupy pracowników. Szkolenie obejmuje kluczowe zagadnienia z zakresu cyberbezpieczeństwa, a uczestnicy mogą w komfortowy sposób zdobywać wiedzę oraz rozwijać swoje umiejętności.

W 2024 roku pracownicy UW odbyli 284 wyjazdy, w celach szkoleniowych, w ramach programu Erasmus+ realizowanego przez Biuro Współpracy z Zagranicą (BWZ). Najczęściej wybieranymi kierunkami były Hiszpania (50 wyjazdów), Włochy (41 wyjazdów), Portugalia i Czechy (po 23 wyjazdy). Pracownicy UW uczestniczyli również w szkoleniach organizowanych przez inne instytucje, np. Europass (18 osób) oraz Atlantic Language Galway (16 osób). Jeśli chodzi o wyjazdy nauczycieli akademickich w celu prowadzenia zajęć w ramach programu Erasmus+, odnotowano 231 mobilności. Najpopularniejsze kierunki to Hiszpania (59 wyjazdów) i Włochy (48 wyjazdów).

BWZ regularnie szkoli koordynatorów_ek ds. mobilności z jednostek organizacyjnych, w roku 2024 zorganizowano 5 takich spotkań szkoleniowych. Dotyczyły one takich zagadnień jak: kwalifikacja studentów na częściowe studia Erasmus+, organizacja tzw. BIPów (Blended Intensive Programme), realizacja wyjazdów pracowników_czek w celach dydaktycznych i szkoleniowych (tzw. STA i STT), instrukcje dla nowo powołanych koordynatorów_ek.

W czerwcu 2024 r. kilku pracowników biur centralnych wzięło udział w warsztatach dotyczących komunikacji międzykulturowej prowadzonych w języku angielskim, zorganizowanych w ramach tygodnia szkoleniowego dla zagranicznych partnerów UW. Na zakończenie uczestnicy otrzymali certyfikaty. Jest to dobry przykład działań w kierunku tzw. umiędzynarodowienia w domu. Dodatkowo, ze środków

Erasmus finansowane były niektóre kursy języka angielskiego, francuskiego i hiszpańskiego oferowane dla pracowników UW.

Welcome Point wspierał zagranicznych pracowników_czki UW oferując im bezpłatne kursy języka polskiego, szkolenia międzykulturowe, spotkania informacyjne i indywidualne konsultacje podatkowe oraz z zakresu legalizacji pobytu. Organizował też spotkania powitalne Welcome Meetings i wydarzenia integracyjne, w tym: spacery po Warszawie przybliżające wielokulturową historię miasta i warsztaty z improwizacji teatralnej, rozwijające umiejętności językowe i pracy zespołowej wśród zagranicznej i polskiej kadry Uniwersytetu.

Welcome Point szkoli także polskojęzycznych pracowników administracji, których obowiązki wiążą się z obsługą międzynarodowych studentów i doktorantów, wzmacniając ich kompetencje w zakresie komunikacji międzykulturowej i międzypokoleniowej, legalizacji pobytu oraz zasad rekrutacji na studia I, II stopnia i jednolite magisterskie zagranicznych kandydatów.

Szkolenia dla pracowników_czek z zagranicy są dofinansowywane z programu IDUB, a szkolenia dla kadry administracyjnej z środków projektu *Welcome Point – Better Together*, realizowanego w ramach programu *Welcome to Poland NAWA*. W 2025 planowana jest kontynuacja wszystkich wyżej wymienionych szkoleń.

VI. PLANOWANE DZIAŁANIA W KOLEJNYM OKRESIE

Biuro Spraw Pracowniczych, we współpracy z Biurem ds. Osób z Niepełnosprawnością, przygotowuje uruchomienie nowego projektu na rzecz poprawy świadomości pracowników_czek na temat szczególnych potrzeb osób studiujących i nie tylko pn. UWażni na dostępność – Uniwersytet Równych Szans, finansowany z programu FERS. Szkolenia skierowane będą nie tylko dla osób prowadzących kształcenie, ale dla wszystkich osób będących pracownikami_czkami UW. W programie znajdują się szkolenia dotyczące neuroroznorodności, prostego języka, uwzględniania szczególnych potrzeb w całym procesie kształcenia i jego ewaluacji.

W obszarze szkoleń z zarządzania zespołem i procesami planowana jest:

- kontynuacja programu Akademia Dziekanów,
- uruchomienie programu Akademia Zarządzania Dydaktyką Akademicką, skierowanego do kierowników dydaktycznych jednostek, finansowanego z nowouruchomionego projektu prowadzonego przez Biuro Innowacji Dydaktycznych pn. Zintegrowany program Rozwoju Dydaktyki - ZIP 2.0. (program FERS).

Do osób rozpoczynających swoją karierę dydaktyczną skierowana będzie IV edycja programu *Młodzi Dydaktycy* – finansowana także ze środków ZIP 2.0.

W programie IDUB z kolei realizowane będą w 2025 r. kolejne edycje: *Programu dla promotorów i promoterek rozpraw doktorskich w szkołach doktorskich UW* oraz *Akademii Komunikacji Naukowej*.

Swoje działania szkoleniowe na rzecz pracowników_czek kontynuować planuje także Welcome Point i Centrum Kompetencji Cyfrowych. W roku 2025 BWZ przewiduje zmniejszenie liczby wyjazdów w ramach programu Erasmus+, co jest związane z niższymi funduszami.

W 2025 r. planowane są dalsze szkolenia organizowane przez BUW związane z implementowanymi rozwiązaniami, skierowane zarówno dla bibliotekarzy_ek jak i pracowników_czek administracji oraz badawczo-dydaktycznych (ReIN UW).

DOZI zamierza kontynuować rozwój szkoleń z zakresu ochrony danych osobowych oraz cyberbezpieczeństwa, w tym wprowadzenie nowych modułów tematycznych, które będą uwzględniały najnowsze zmiany w przepisach prawa oraz aktualne zagrożenia w cyberprzestrzeni, a także zwiększenie interaktywności szkoleń. Priorytetem DOZI jest stworzenie programu edukacyjnego, który nie tylko spełni wymogi prawne, ale także przyczyni się do zwiększenia bezpieczeństwa danych w uczelni.