



Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

Raport

**Badanie potrzeb szkoleniowych osób pracujących w Zachodniopomorskim
Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie (bez względu na formę
zatrudnienia) zaangażowanych w realizację procesu kształcenia na kierunkach
studiów kształcących na potrzeby wybranych branż kluczowych dla rozwoju
gospodarki**

dr Tomasz Czubara

ADS

2023

Spis treści

Spis treści	2
Wprowadzenie	3
Charakterystyka badanych pracowników	4
Potrzeby szkoleniowe osób pracujących w ZUT	8
Samooceńca osób pracujących w ZUT	15
Najważniejsze wnioski	16
Załącznik 1 Kwestionariusz badawczy	18

Wprowadzenie

Badanie potrzeb szkoleniowych osób pracujących w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie (bez względu na formę zatrudnienia) zaangażowanych w realizację procesu kształcenia na kierunkach studiów kształcących na potrzeby wybranych branż kluczowych dla rozwoju gospodarki zostało przeprowadzone w okresie lipiec-sierpień 2023 r., w związku z aplikowaniem o środki z Funduszy Europejskich na dostosowanie oferty dla studentów do potrzeb rozwoju gospodarki oraz zielonej i cyfrowej transformacji oraz rozwój kompetencji kadry zaangażowanej w proces kształcenia.

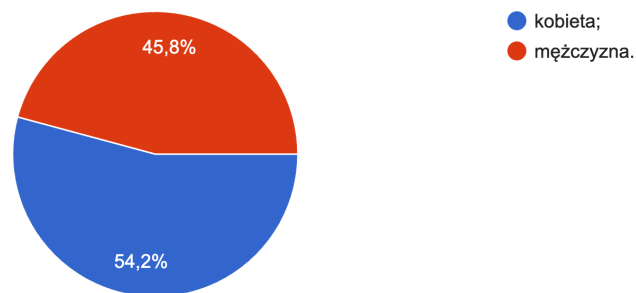
W ramach planowanego przez Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie projektu utworzone zostaną nowe lub ulegną modyfikacji istniejące programy kształcenia. Niniejsze badanie miało na celu trafne zdiagnozowanie potrzeb osób pracujących w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie zaangażowanych w realizację procesu kształcenia.

Charakterystyka badanych pracowników

W anonimowym badaniu CAWI wzięło udział 179 pracowników ZUT. 54,2% respondentów stanowiły kobiety.

Wykres 1.

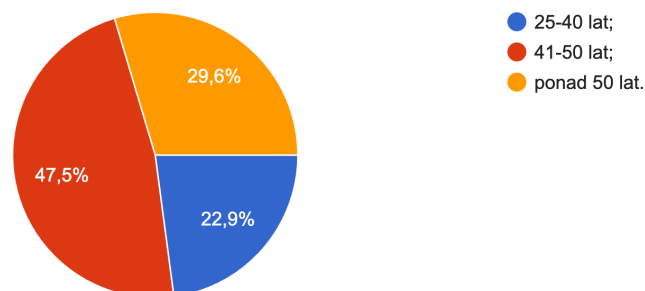
Płeć
179 odpowiedzi



Pod względem wieku dominowały osoby w wieku 41-50 lat (47,5%); 29,6% jest ma powyżej 50 roku życia, natomiast 22,9% mieściło się w przedziale 25-40 lat.

Wykres 2.

Wiek
179 odpowiedzi

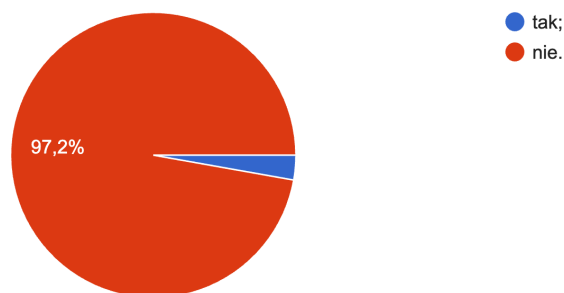


2,8% spośród badanych to osoby z niepełnosprawnościami.

Wykres 3.

Czy Pan/Pani osobą z niepełnosprawnością?

179 odpowiedzi

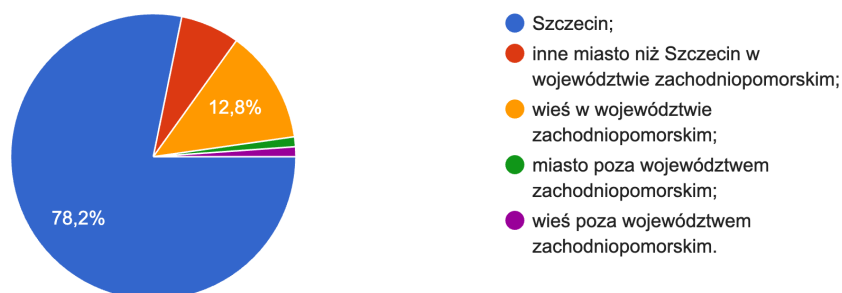


Pod względem miejsca zamieszkania dominują osoby ze Szczecina (78,2%) oraz z innych wsi w województwie zachodniopomorskim (12,8%). 6,7% badanych, to osoby zamieszkujące inne miasto Pomorza Zachodniego.

Wykres 4.

Miejsce stałego zamieszkania

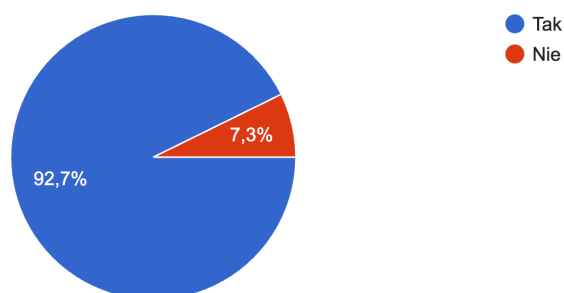
179 odpowiedzi



Spośród badanych osób pracujących w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie, 92,7% jest zaangażowanych w realizację procesu kształcenia (bez względu na formę zatrudnienia)

Wykres 5.

Czy jest Pan/Pani osobą pracującą w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie zaangażowanym/zaangażowaną w realiza...talenia (bez względu na formę zatrudnienia)?
179 odpowiedzi



Spośród respondentów największą grupę stanowili pracownicy: Wydziału Elektrycznego (12,3%), Wydziału Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki (11,7%), Wydziału Technologii i Inżynierii Chemicznej - 10,6%.

Tabela 1. Wydział ZUT w Szczecinie, na którym pracuje respondent

L. p.	Odpowiedzi	Ogółem
		%
1.	WE – Wydział Elektryczny	12,3
2.	WIMiM – Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki	11,7
3.	WTiCh – Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej.	10,6
4.	WEkon – Wydział Ekonomiczny	9,5
5.	WNoŻiR – Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa	8,9
6.	WI – Wydział Informatyki	8,9
7.	WBiŚ – Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska	7,3
8.	WKŚiR – Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa	5,6
9.	WTMiT – Wydział Techniki Morskiej i Transportu	4,5
10.	WA – Wydział Architektury	3,4

11.	WBiHZ – Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt	2,8
12.	Biblioteka Główna	2,8
13.	Administracja Centralna	1,7
14.	SJO	1,7
15.	Akademickie Biuro Karier	1,1
16.	Administracja	1,1
17.	RClITT	1,1
18.	Studium Matematyki	1,1
19.	Pion Kanclerza	0,6
20.	Akademicki Ośrodek Jeździecki	0,6
21.	jednostka międzywydziałowa	0,6
22.	Dział ds. studenckich	0,6
23.	Bg	0,6
24.	SWFiS	0,6
25.	AC	0,6
26.	Dział kształcenia	0,6
27.	KWESTURA księgowość	0,6

Potrzeby szkoleniowe osób pracujących w ZUT

Badanych pracowników zapytano o chęć rozwinięcia swoich kompetencji bezpośrednio związanych z aktywnością dydaktyczną lub naukowo-dydaktyczną. Respondenci najczęściej wskazywali następujące formy: wizyty studyjne (60,6%), zwiększenie kompetencji dydaktycznych, w tym wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych, metodyki kształcenia (58,9%), zwiększenie kompetencji merytorycznych (58,3%) oraz staż bezpośrednio związany z aktywnością dydaktyczną lub naukowo-dydaktyczną (57,8%). Wszystkie wskazane odpowiedzi znajdują się w tabeli 2.

Tabela 2. Czy chciałby Pan/chciałaby Pani rozwinąć swoje kompetencje bezpośrednio związane z aktywnością dydaktyczną lub naukowo- dydaktyczną w poniższych zakresach?

L.p.	Odpowiedzi	Ogółem
		%
1.	wizytach studyjne (krajowe i międzynarodowe)	60,6
2.	zwiększenie kompetencji dydaktycznych, w tym wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych, metodyki kształcenia	58,9
3.	zwiększenie kompetencji merytorycznych	58,3
4.	staż bezpośrednio związany z aktywnością dydaktyczną lub naukowo- dydaktyczną	57,8
5.	szkolenia z tematyki przedsiębiorczości i komercjalizacji efektów badań naukowych	28,6
6.	szkolenia z tematyki uniwersalnego projektowania	22,3
7.	kursy językowe	2,4
8.	szkolenia z GOZ i liczenia śladu węglowego produktu - ważne dla nas wszystkich i budowania konkurencyjności	0,6
9.	dotkowne kursy rozwijające kompetencje własne	0,6
10.	dostosowanie kształcenia i prowadzonych prac B+R do "realnych" potrzeb regionalnych i krajowych	0,6
11.	szkolenia związane ze sztuczną inteligencją - zagrożenia i wykorzystanie	0,6

12.	Modelowanie, rzeźbienie	0,6
13.	optymalizacja kształcenia studentów kierunków technicznych w obszarze humanistyki	0,6
14.	szkolenie z pythona, PowerBI, SQL, chmura obliczeniowa	0,6

W tabeli 3 przedstawiono metody szkoleniowe, uważane przez pracowników za istotne i przydatne w procesie zdobywania kompetencji (pisownia oryginalna). Najczęściej wskazywano na następujące metody:

- nauka poprzez rozwiązywanie problemów i współpracę (51,4%);
- nauka w grupie (49,2%);
- nauka poprzez projekty grupowe (46,9%);
- nauka przez działanie (46,9%);
- transfer wiedzy i dzielenie się najlepszymi praktykami (46,9%).

Tabela 3. Metody szkoleniowe, uważane przez pracowników za istotne i przydatne w procesie zdobywania kompetencji

Lp.	Odpowiedzi	Ogółem
		%
1.	nauka poprzez rozwiązywanie problemów i współpracę	51,4
2.	nauka w grupie	49,2
3.	nauka poprzez projekty grupowe	46,9
4.	nauka przez działanie	46,9
5.	transfer wiedzy i dzielenie się najlepszymi praktykami	46,9
6.	nauka indywidualna	41,2
7.	nauka oparta na technologii	39,5
8.	małe moduły trwające od 1 do 2 godzin każdy (online lub twarzą w twarz)	37,3
9.	nauka poprzez indywidualne projekty	36,9
10.	nauka w miejscu pracy z mentorem	35,0
11.	podejście mieszane między wirtualnymi kursami i modułami, które uczeń może śledzić offline, aby promować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym	31,1
12.	nauka oparta na wykładach	27,1

13.	coaching/mentoring	24,9
14.	uczenie się od współpracowników	24,9
15.	nauka poprzez zabawę i wyzwania grupowe	16,4
16.	uczenie się kinestetyczne (poprzez ruch, rysowanie, pisanie itp.)	9,6
17.	nauka z mentorem zagranicznym z uczelni lub przemysłu	0,6
18.	staże w firmach branżowych	0,6
19.	kursy online/ webinary w elastycznie dowolnym (wolnym) czasie	0,6
20.	praktyki i zdobywanie wiedzy w zakładach produkcyjnych i CBR producentów w ramach tzw. projektów dedykowanych	0,6

Pracowników zapytano o bariery w samodzielnym podnoszeniu kompetencji praktycznych. Spośród odpowiedzi można wyróżnić trzy najważniejsze:

1. Sytuacja materialna - 49,7%
2. Brak informacji o ofercie zajęć praktycznych - 34,5%
3. Realizacja zajęć poza uczelnią - 23,4%

W tabeli 4 wymienione są wszystkie bariery wskazane przez studentów, przeszkadzające w samodzielnym podnoszeniu kompetencji.

Tabela 4. Bariery dla pracowników w samodzielnym podnoszeniu praktycznych kompetencji

L. p.	Odpowiedzi	Ogółem
		%
1.	sytuacja materialna	49,7
2.	brak informacji o ofercie zajęć praktycznych	34,5
3.	realizacja zajęć poza uczelnią	23,4
4.	brak czasu	12,0
5.	duże obciążenie dydaktyczne	3,9
6.	koszt kursów	1,4
7.	Brak samodyscypliny	0,8
8.	znaczne obciążenie administracyjne	0,6

9.	brak dostępu do firm, w których można obserwować praktykę gospodarczą	0,6
11.	brak przełożenia doksztalcenia na wynagrodzenie	0,6
19.	brak możliwości finansowania wyjazdów poza kraje finansowane przez ERASMUS+	0,6
24.	mieszkam poza Szczecinem, zajęcia po godzinie 17-18 powodują bardzo późny powrót do domu, najlepiej jak są organizowane od razu po pracy koło 15,30-16.00 na miejscu lub w pobliżu, ewentualnie tryb on-line ..że można łączyc się w dowolnym czasie własnym	0,6
26.	Rozliczanie głównie z części naukowej. Niedocenianie roli dydaktyki.	0,6
28.	obowiązki poza dydaktyczne na uczelni	0,6
33.	brak motywacji przy niskich płacach	0,6

W przypadku oceny potrzeby szkoleń z obszaru świadomość i umiejętności na rzecz zielonej transformacji, badani pracownicy najczęściej wskazywali na KRYTYCZNE MYŚLENIE - Krytyczna analiza różnych źródeł informacji, otwartość na różne perspektywy i punkty widzenia w kwestiach środowiskowych. Angażowanie się w osobistą refleksję w celu zrozumienia środowiskowych konsekwencji własnych działań i decyzji - 53%.

Wszystkie wskazania respondentów znajdują się w tabeli 5.

Tabela 5. Zaznacz wszystkie szkolenia z obszaru świadomość i umiejętności na rzecz zielonej transformacji, w których chciałbyś uczestniczyć

L p.	Odpowiedzi	Ogółem
		%
1.	KRYTYCZNE MYŚLENIE - Krytyczna analiza różnych źródeł informacji, otwartość na różne perspektywy i punkty widzenia w kwestiach środowiskowych. Angażowanie się w osobistą refleksję w celu zrozumienia środowiskowych konsekwencji własnych działań i decyzji	53,0
2.	ANALIZA RYZYKA ŚRODOWISKOWEGO - Umiejętność identyfikacji i zarządzania ryzykiem związanym ze zmianami klimatycznymi i innymi wyzwaniami środowiskowymi	47,0
3.	ZARZĄDZANIE ZASOBAMI I ODPADAMI - Umiejętność oceny i optymalizacji wykorzystania zasobów organizacji (woda, energia, surowce itp.). Umiejętność wdrożenia praktyk recyklingu	46,4

4.	ANALIZA SYSTEMOWA I PODEJMOWANIE DECYZJI - Zrozumienie złożonych interakcji między aspektami środowiskowymi, społecznymi i ekonomicznymi, a także współzależności między nimi (cyfryzacja, cele zrównoważonego rozwoju, integracja społeczna itp.). Ocena poten	45,8
5.	ŚWIADOMOŚĆ I WSPÓŁPRACA - Podnoszenie świadomości i zapewnianie szkoleń na temat wyzwań związanych z transformacją ekologiczną i potrzebą zmian w tym obszarze. Zachęcanie i uzyskiwanie wsparcia interesariuszy dla ekologicznych projektów	42,2
6.	ZROZUMIENIE TRANSFORMACJI EKOLOGICZNEJ - Poznanie i zrozumienie wyzwań i możliwości związanych z transformacją ekologiczną	41,0
7.	STRATEGIA TRANSFORMACJI EKOLOGICZNEJ - Możliwość opracowania strategii transformacji ekologicznej dla Uczelni bez ograniczania jej misji podstawowej	38,0
8.	ZARZĄDZANIE ZMIANĄ - Umiejętność planowania, wdrażania i skutecznego zarządzania zmianami związanymi z transformacją ekologiczną. Promowanie akceptacji, adaptacji i sukcesu nowych inicjatyw (skuteczna komunikacja, przywództwo, zarządzanie oporem itp. zwią	35,5
9.	USTAWODAWSTWO EKOLOGICZNE - Znajomość i zrozumienie przepisów dotyczących ochrony środowiska i wynikających z nich aspektów ekonomicznych (np. opodatkowanie, dodatkowe opłaty itp.)	34,9
10.	SIECIOWANIE I WSPÓŁDZIAŁANIE - Posiadanie dogłębnej wiedzy na temat ekspertów, sieci, partnerów i zasobów dostępnych w celu wspierania transformacji ekologicznej. Umiejętność współpracy w celu zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko	21,1
11.	pozyskiwanie wiedzy o zmieniających się przepisach i oczekiwaniach gospodarczo-społecznych	0,6
12.	Modelowanie 3d	0,6

Kolejną badaną kwestią była przydatność dla pracowników szkoleń z obszaru kompetencji cyfrowych. Najbardziej pożądane przez pracowników szkolenia z tego zakresu, to: **KOMPETENCJE I ZAAWANSOWANE UMIEJĘTNOŚCI KORZYSTANIA Z NARZĘDZI CYFROWYCH I INTERNETU** - Umiejętność prawidłowego korzystania z zaawansowanych technologii cyfrowych w pracy na Uczelni, na które wskazało aż 61,8% respondentów.

Pełna lista pożądanych przez pracowników szkoleń z obszaru kompetencji cyfrowych znajduje się w tabeli 6.

Tabela 6. Szkolenia z obszaru kompetencji cyfrowych, w których pracownik chciałby uczestniczyć (pisownia oryginalna)

Lp.	Odpowiedzi	Ogółe
		%
1.	KOMPETENCJE I ZAAWANSOWANE UMIEJĘTNOŚCI KORZYSTANIA Z NARZĘDZI CYFROWYCH I INTERNETU - Umiejętność prawidłowego korzystania z zaawansowanych technologii cyfrowych w pracy na Uczelni	61,8
2.	ZARZĄDZANIE DANYMI - Efektywne zarządzanie danymi, ich strategiczne wykorzystanie, zapewnienie bezpieczeństwa i zgodności z przepisami	52,6
3.	KOMUNIKACJA CYFROWA - Tworzenie i dystrybucja treści cyfrowych w celu budowania rozpoznawalności w Internecie	46,8
4.	ZARZĄDZANIE ZMIANĄ - Umiejętność planowania, wdrażania i skutecznego zarządzania zmianami związanymi z transformacją cyfrową. Promowanie akceptacji, adaptacji i sukcesu nowych inicjatyw (skuteczna komunikacja, przywództwo, zarządzanie oporem itp. związane	44,5
5.	KOMPETENCJE CYFROWE - Umiejętność efektywnej współpracy cyfrowej. Opanowanie narzędzi, technologii i umiejętności interpersonalnych wymaganych do współpracy cyfrowej (wirtualne spotkania na różnych platformach, udostępnianie	40,5
6.	BEZPIECZEŃSTWO CYFROWE - Zrozumienie wyzwań związanych z bezpieczeństwem informatycznym. Ocena i zarządzanie ryzykiem. Organizowanie zapobiegania naruszeniom i zapewnienie poufności, integralności oraz dostępności informacji cyfrowych	38,7
7.	OGÓLNA WIEDZA O OPERACJACH INFORMATYCZNYCH - ogólna wiedzę i zrozumienie działania istniejących narzędzi cyfrowych (sprzętu i oprogramowania). Podstawowa umiejętność wdrażania wymagań technicznych organizacji (od konserwacji po programowanie)	24,9
8.	WŁĄCZENIE CYFROWE - Zrozumienie kwestii i barier związanych z dostępem do technologii cyfrowych i korzystaniem z nich przez różnych użytkowników. Uwzględnianie tych barier podczas projektowania narzędzi cyfrowych	18,5
9.	Kompetencje z zakresu korzystania z narzędzi sztucznej	0,6
10.	TWORZENIE BAZ DANYCH Z WYNIKAMI BADAŃ, ZARZĄDZANIE TAKIMI BAZAMI I ICH ROZBUDOWA	0,6

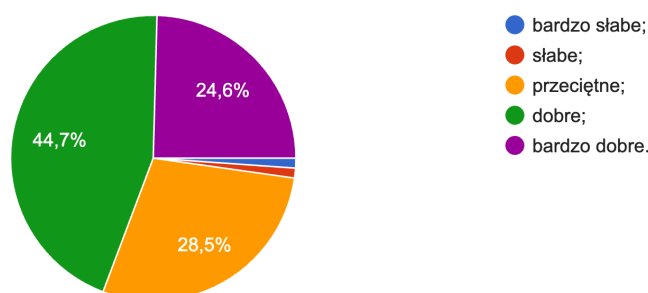
11.	Chciałabym nauczyć się obsługi programów związanych z projektowaniem materiałów graficznych oraz otrzymać dostęp i wiedzę do programu obsługującego obieg dokumentów na naszej uczelni.	0,6
12.	specjalizowane szkolenia zwiększające wiedzę i umiejętności merytoryczne w ramach prowadzonej działalności naukowo-dydaktycznej	0,6
13.	specjalizowane szkolenia zwiększające wiedzę i umiejętności merytoryczne w ramach prowadzonej działalności naukowo-dydaktycznej	0,6

Samooceena osób pracujących w ZUT

Osoby pracujące w ZUT zostali poproszeni o dokonanie samooceny posiadanych przez siebie kompetencji cyfrowych. Większość respondentów ocenia swoje kompetencje w tym zakresie wysoko, przeważnie na 4 (w skali 1-5) - 44,7%. Najwyższą ocenę wystawiło sobie 24,6% badanych. Dostatecznie oceniło swoje kompetencje 28,5% badanych. Jedynie 1,1% oceniło się na najniższą ocenę.

Wykres 6.

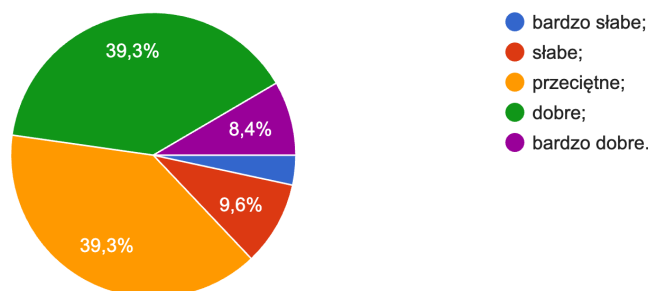
Proszę ocenić w poniższej skali posiadane przez siebie kompetencje cyfrowe?
179 odpowiedzi



Posiadanie świadomości i umiejętności na rzecz zielonej transformacji osób pracujących są przeważnie przeciętne lub dobre (w skali 1-5) - po 39,3%. 9,6% badanych wystawiło sobie ocenę 2 w tym zakresie a 8,4% - najwyższą 5.

Wykres 7.

Proszę ocenić w poniższej skali posiadaną świadomość i umiejętności na rzecz zielonej transformacji?
178 odpowiedzi



Najważniejsze wnioski

Badanie wśród osób pracujących w ZUT pozwoliło na zdiagnozowanie samooceny pod względem kompetencji oraz potrzeb szkoleniowych.

Pracownicy z dużą pewnością podchodzą do oceny swoich umiejętności zarówno w zakresie kompetencji cyfrowych - większość pracowników ocenia swoje kompetencje w tym zakresie na 4, jak i posiadanej przez siebie świadomości i umiejętności na rzecz zielonej transformacji.

Z badania wynika, że 94% pracowników dydaktycznych wskazało na potrzebę rozwoju kompetencji. Najczęściej wskazywano na kompetencje merytoryczne i dydaktyczne.

Ankietowani wskazali na tematykę szkoleń, w tym z kompetencji cyfrowych i zielonej transformacji.

Sytuacja materialna najczęściej nie pozwala na udział w szkoleniach.

Największym zainteresowaniem wśród respondentów cieszą się: wizyty studyjne (60,6%), zwiększenie kompetencji dydaktycznych, w tym wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych, metodyki kształcenia (58,9%), zwiększenie kompetencji merytorycznych (58,3%) oraz staż bezpośrednio związany z aktywnością dydaktyczną lub naukowo-dydaktyczną (57,8%).

Barierami w samodzielnym podnoszeniu kompetencji praktycznych są: sytuacja materialna - 49,7%, realizacja zajęć poza uczelnią - 23,4% oraz brak informacji o ofercie zajęć praktycznych - 34,5%

Za istotne i przydatne w procesie zdobywania kompetencji najczęściej wskazywano na następujące metody:

- nauka poprzez rozwiązywanie problemów i współpracę (51,4%);
- nauka w grupie (49,2%);
- nauka poprzez projekty grupowe (46,9%);

- nauka przez działanie (46,9%);
- transfer wiedzy i dzielenie się najlepszymi praktykami (46,9%).

W przypadku oceny potrzeby szkoleń z obszaru świadomość i umiejętności na rzecz zielonej transformacji, badani pracownicy najczęściej wskazywali na KRYTYCZNE MYŚLENIE -

W przypadku kompetencji cyfrowych, najbardziej pożądane przez pracowników szkolenia z tego zakresu, to: KOMPETENCJE I ZAAWANSOWANE UMIEJĘTNOŚCI KORZYSTANIA Z NARZĘDZI CYFROWYCH I INTERNETU.

Załącznik 1 Kwestionariusz badawczy

Badanie potrzeb szkoleniowych osób pracujących w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie (bez względu na formę zatrudnienia) zaangażowanych w realizację procesu kształcenia na kierunkach studiów kształcących na potrzeby wybranych branż kluczowych dla rozwoju gospodarki.

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie aplikuje o środki z Funduszy Europejskich na dostosowanie oferty dla studentów do potrzeb rozwoju gospodarki oraz zielonej i cyfrowej transformacji oraz rozwój kompetencji kadry zaangażowanej w realizację procesu kształcenia.

Utworzone zostaną nowe lub ulegną modyfikacji istniejące programy kształcenia.

Prosimy o udział w naszym badaniu, aby trafnie zdiagnozować potrzeby osób pracujących w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie zaangażowanych w realizację procesu kształcenia.

Ankieta jest anonimowa, prosimy o zaznaczenie odpowiedzi zgodnie z instrukcją podaną przy każdym pytaniu.

Dziękujemy!

Czy jest Pan/Pani osobą pracującą w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie zaangażowanym/zaangażowaną w realizację procesu kształcenia (bez względu na formę zatrudnienia)?

Tak

Nie

Proszę zaznaczyć wydział ZUT w Szczecinie, na którym Pan/Pani pracuje:

WA – Wydział Architektury;

WBiHZ – Wydział Biotechnologii i Hodowli Zwierząt;

WBiŚ – Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska;

WEkon – Wydział Ekonomiczny;

WE – Wydział Elektryczny;

WI – Wydział Informatyki;

WIMiM – Wydział Inżynierii Mechanicznej i Mechatroniki;

WKŚiR – Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa;

WNoŻiR – Wydział Nauk o Żywności i Rybactwa;

WTMiT – Wydział Techniki Morskiej i Transportu;

WTiCh – Wydział Technologii i Inżynierii Chemicznej.

Inne:

Czy chciałby Pan/chciałaby Pani rozwinąć swoje kompetencje bezpośrednio związane z aktywnością dydaktyczną lub naukowo- dydaktyczną w poniższych zakresach?- proszę wybrać preferowaną tematykę

szkolenia z tematyki uniwersalnego projektowania;
szkolenia z tematyki przedsiębiorczości i komercjalizacji efektów badań naukowych;
zwiększenie kompetencji dydaktycznych, w tym wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych, metodyki kształcenia;
zwiększenie kompetencji merytorycznych;
staż bezpośrednio związany z aktywnością dydaktyczną lub naukowo- dydaktyczną;
wizytach studyjne (krajowe i międzynarodowe);

Inne:

Z poniższej listy proszę wybrać metody szkoleniowe, które uważa Pan/Pani za istotne i przydatne w procesie zdobywania kompetencji:

nauka w grupie;
nauka indywidualna;
nauka oparta na wykładach;
transfer wiedzy i dzielenie się najlepszymi praktykami;
nauka oparta na technologii;
nauka w miejscu pracy z mentorem;
nauka poprzez zabawę i wyzwania grupowe;
nauka poprzez rozwiązywanie problemów i współpracę;
nauka przez działanie;
nauka poprzez projekty grupowe;
nauka poprzez indywidualne projekty;
podejście mieszane między wirtualnymi kursami i modułami, które uczeń może śledzić offline, aby promować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym;
małe moduły trwające od 1 do 2 godzin każdy (online lub twarzą w twarz);
coaching/mentoring;
uczenie się od współpracowników;
uczenie się kinestetyczne (poprzez ruch, rysowanie, pisanie itp.);

Inne:

Co jest barierą u Pana/Pani w samodzielnym podnoszeniu praktycznych kompetencji?

sytuacja materialna;
realizacja zajęć poza uczelnią;
brak informacji o ofercie zajęć praktycznych;

Inne:

Proszę ocenić w poniższej skali posiadane przez siebie kompetencje cyfrowe?

bardzo słabe;
słabe;
przeciętne;
dobre;
bardzo dobre.

Proszę ocenić w poniższej skali posiadaną świadomość i umiejętności na rzecz zielonej transformacji?

bardzo słabe;
słabe

przeciętne;
dobre;
bardzo dobre.

Proszę zaznaczyć wszystkie szkolenia z obszaru kompetencji cyfrowych, w których chciałby Pan/Pani uczestniczyć:

KOMPETENCJE CYFROWE - Umiejętność efektywnej współpracy cyfrowej. Opanowanie narzędzi, technologii i umiejętności interpersonalnych wymaganych do współpracy cyfrowej (wirtualne spotkania na różnych platformach, udostępnianie plików itp.);

KOMPETENCJE I ZAAWANSOWANE UMIEJĘTNOŚCI KORZYSTANIA Z NARZĘDZI CYFROWYCH I INTERNETU - Umiejętność prawidłowego korzystania z zaawansowanych technologii cyfrowych w pracy na Uczelni;

OGÓLNA WIEDZA O OPERACJACH INFORMATYCZNYCH - ogólna wiedzę i zrozumienie działania istniejących narzędzi cyfrowych (sprzętu i oprogramowania). Podstawowa umiejętność wdrażania wymagań technicznych organizacji (od konserwacji po programowanie);

KOMUNIKACJA CYFROWA - Tworzenie i dystrybucja treści cyfrowych w celu budowania rozpoznawalności w Internecie;

ZARZĄDZANIE DANYMI - Efektywne zarządzanie danymi, ich strategiczne wykorzystanie, zapewnienie bezpieczeństwa i zgodności z przepisami;

BEZPIECZEŃSTWO CYFROWE - Zrozumienie wyzwań związanych z bezpieczeństwem informatycznym. Ocena i zarządzanie ryzykiem. Organizowanie zapobiegania naruszeniom i zapewnienie poufności, integralności oraz dostępności informacji cyfrowych;

WŁĄCZENIE CYFROWE - Zrozumienie kwestii i barier związanych z dostępem do technologii cyfrowych i korzystaniem z nich przez różnych użytkowników. Uwzględnianie tych barier podczas projektowania narzędzi cyfrowych;

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ - Umiejętność planowania, wdrażania i skutecznego zarządzania zmianami związanymi z transformacją cyfrową. Promowanie akceptacji, adaptacji i sukcesu nowych inicjatyw (skuteczna komunikacja, przywództwo, zarządzanie oporem itp. związane ze zmianami);

Inne:

Proszę zaznaczyć wszystkie szkolenia z obszaru świadomość i umiejętności na rzecz zielonej transformacji, w których chciałby Pan/Pani uczestniczyć:

ANALIZA SYSTEMOWA I PODEJMOWANIE DECYZJI - Zrozumienie złożonych interakcji między aspektami środowiskowymi, społecznymi i ekonomicznymi, a także współzależności między nimi (cyfryzacja, cele zrównoważonego rozwoju, integracja społeczna itp.). Ocena potencjalnego wpływu podejmowanych decyzji;

ŚWIADOMOŚĆ I WSPÓŁPRACA - Podnoszenie świadomości i zapewnianie szkoleń na temat wyzwań związanych z transformacją ekologiczną i potrzebą zmian w tym obszarze. Zachęcanie i uzyskiwanie wsparcia interesariuszy dla ekologicznych projektów;

KRYTYCZNE MYŚLENIE - Krytyczna analiza różnych źródeł informacji, otwartość na różne perspektywy i punkty widzenia w kwestiach środowiskowych. Angażowanie się w osobistą refleksję w celu zrozumienia środowiskowych konsekwencji własnych działań i decyzji;

STRATEGIA TRANSFORMACJI EKOLOGICZNEJ - Możliwość opracowania strategii transformacji ekologicznej dla Uczelni bez ograniczania jej misji podstawowej;

ZROZUMIENIE TRANSFORMACJI EKOLOGICZNEJ - Poznanie i zrozumienie wyzwań i możliwości związanych z transformacją ekologiczną;

USTAWODAWSTWO EKOLOGICZNE - Znajomość i zrozumienie przepisów dotyczących ochrony środowiska i wynikających z nich aspektów ekonomicznych (np. opodatkowanie, dodatkowe opłaty itp.);

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI I ODPADAMI - Umiejętność oceny i optymalizacji wykorzystania zasobów organizacji (woda, energia, surowce itp.). Umiejętność wdrożenia praktyk recyklingu;

ANALIZA RYZYKA ŚRODOWISKOWEGO - Umiejętność identyfikacji i zarządzania ryzykiem związanym ze zmianami klimatycznymi i innymi wyzwaniami środowiskowymi;

SIECIOWANIE I WSPÓŁDZIAŁANIE - Posiadanie dogłębnej wiedzy na temat ekspertów, sieci, partnerów i zasobów dostępnych w celu wspierania transformacji ekologicznej. Umiejętność współpracy w celu zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko;

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ - Umiejętność planowania, wdrażania i skutecznego zarządzania zmianami związanymi z transformacją ekologiczną. Promowanie akceptacji, adaptacji i sukcesu nowych inicjatyw (skuteczna komunikacja, przywództwo, zarządzanie oporem itp. związane ze zmianami);

Inne:

Płeć

kobieta;
mężczyzna.

Wiek

25-40 lat;
41-50 lat;
ponad 50 lat.

Czy Pan/Pani osobą z niepełnosprawnością?

tak;
nie.

Miejsce stałego zamieszkania

Szczecin;
inne miasto niż Szczecin w województwie zachodniopomorskim;
wieś w województwie zachodniopomorskim;
miasto poza województwem zachodniopomorskim;
wieś poza województwem zachodniopomorskim.