
WPLYW PROGRAMU „UNIwersytet Warszawski dla Ukrainy”

NA ROZWÓJ ZAWODOWY I OSOBISTY
OSÓB ZAANGAŻOWANYCH
W UDZIELANIE WSPARCIA



Raport z badania ankietowego

Warszawa 2025

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	3
2. Profil respondentów i charakter zaangażowania	5
3. Wpływ na rozwój zawodowy i osobisty	7
4. Rozwój kompetencji międzykulturowych	9
5. Wzmocnienie umiejętności współpracy z osobami z doświadczeniem migracji	12
6. Podniesienie kwalifikacji w pracy w środowisku międzynarodowym/wielokulturowym	16
7. Wpływ na odporność psychiczną i dobrostan	19
8. Postrzeganie roli uczelni w reagowaniu na wyzwania społeczne i międzynarodowe	22
9. Praktyczna przydatność zdobytego doświadczenia	25
10. Najcenniejsze doświadczenia – analiza jakościowa	28
11. Podsumowanie i rekomendacje	31
Spis wykresów.....	34
Załączniki.....	35

1. Wprowadzenie

Program „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” stanowił reakcję Uniwersytetu Warszawskiego na powstały w 2022 roku kryzys humanitarny i społeczny związany z wojną rosyjsko-ukraińską. Jego adresatami byli obywatele Ukrainy przybyli do Polski po 24 lutego 2022 roku. Głównym zamysłem inicjatywy było dostarczenie wieloaspektowego wsparcia – edukacyjnego, psychologicznego, zawodowego i integracyjnego – mającego pomóc uczestnikom w zaadaptowaniu się do nowych warunków, podniesieniu kluczowych kompetencji zwiększających szanse na rynku pracy oraz w utrzymaniu aktywności w sferze społecznej i zawodowej.

W ramach inicjatywy zrealizowano kompleksowy pakiet działań, obejmujący:

- Szkolenia językowe: intensywne kursy, przede wszystkim języka polskiego i angielskiego, a także niemieckiego, hiszpańskiego, włoskiego, francuskiego, portugalskiego, a nawet chińskiego.
- Wsparcie psychologiczne: warsztaty, konsultacje indywidualne i webinaria ukierunkowane na radzenie sobie ze stresem i traumą wojenną oraz ułatwienie adaptacji w nowym środowisku.
- Rozwój kompetencji zawodowych i miękkich: zajęcia z zakresu przedsiębiorczości, planowania kariery, kompetencji cyfrowych, zarządzania projektami i komunikacji.
- Działania integracyjno-adaptacyjne: spacer po mieście, otwarte wykłady, warsztaty dla dzieci i młodzieży (w tym artystyczne i przyrodnicze), wyjazdy, wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami oraz zajęcia łączące edukację ze sportem.
- Zapewnienie niezbędnej infrastruktury: udostępnienie sal dydaktycznych, dedykowanej platformy e-learningowej oraz sprzętu komputerowego.

Pomimo początkowego założenia o objęciu Programem 3 000 osób, ogromne zainteresowanie sprawiło, że ostatecznie wzięło w nim udział ponad 12 000 obywateli Ukrainy. Wielu z nich uczestniczyło w kilkunastu, a nawet kilkudziesięciu różnych formach aktywności. Łącznie zorganizowano 27 typów zajęć, które były realizowane przez 31 jednostek Uniwersytetu Warszawskiego we współpracy z licznymi partnerami zewnętrznymi (fundacje, organizacje pozarządowe, stowarzyszenia, szkoły i inne uczelnie).

Całkowita wartość wydatków kwalifikowanych Programu sięgnęła blisko 24 milionów PLN (w tym 3% wkładu własnego UW). Wszystkie te środki zostały w całości przeznaczone na łagodzenie skutków kryzysu wywołanego wojną.

Niniejszy raport powstał w celu wszechstronnej analizy wpływu udziału w Programie na rozwój kompetencji i dobrostan jego realizatorów. Opiera się na wynikach ankiety przeprowadzonej w grudniu 2025 roku wśród osób zaangażowanych w Program po stronie UW. Głównym celem badania była ocena,

w jakim stopniu doświadczenie to przyczyniło się do wzmocnienia kluczowych kompetencji przyszłości, ze szczególnym uwzględnieniem:

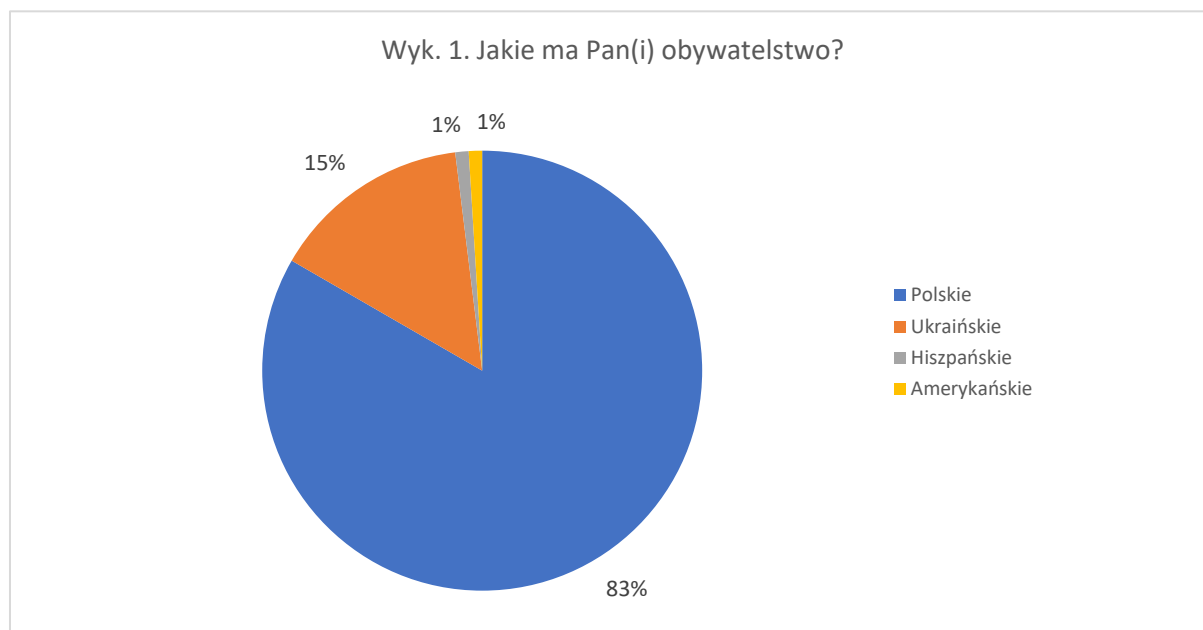
- rozwoju kompetencji międzykulturowych;
- umiejętności współpracy z osobami z doświadczeniem migracji, w tym przymusowej;
- kwalifikacji w zakresie funkcjonowania w środowisku międzynarodowym i wielokulturowym;
- odporności psychicznej i zdolności radzenia sobie z obciążeniem emocjonalnym związanym z pracą w kontekście kryzysu humanitarnego.

Raport ma charakter analityczno-ewaluacyjny. Wykorzystuje dane ilościowe (odpowiedzi na pytania zamknięte i skale) oraz jakościowe (wypowiedzi otwarte), aby ukazać głębię i wielowymiarowość zdobytych doświadczeń. Odwołuje się także do szerszego kontekstu społecznego i naukowego, w tym do literatury dotyczącej edukacji międzykulturowej, zarządzania kryzysowego oraz dobrostanu w zawodach pomocowych. Prezentowane wyniki jednoznacznie wskazują, że Program „UW dla Ukrainy” był nie tylko skuteczną formą pomocy zewnętrznej, ale także potężnym impulsem rozwojowym dla samej społeczności Uniwersytetu Warszawskiego, wzmacniając jej kapitał ludzki, społeczny i instytucjonalny w obliczu globalnych wyzwań.

2. Profil respondentów i charakter zaangażowania

Badanie ankietowe przeprowadzone w grudniu 2025 roku objęło 102 osoby bezpośrednio zaangażowane w realizację Programu „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” po stronie uczelni. Grupa ta stanowi wysoce reprezentatywny przekrój kadry, która nadała Programowi konkretny kształt i treść, potwierdzając skalę mobilizacji wewnętrznych zasobów Uniwersytetu.

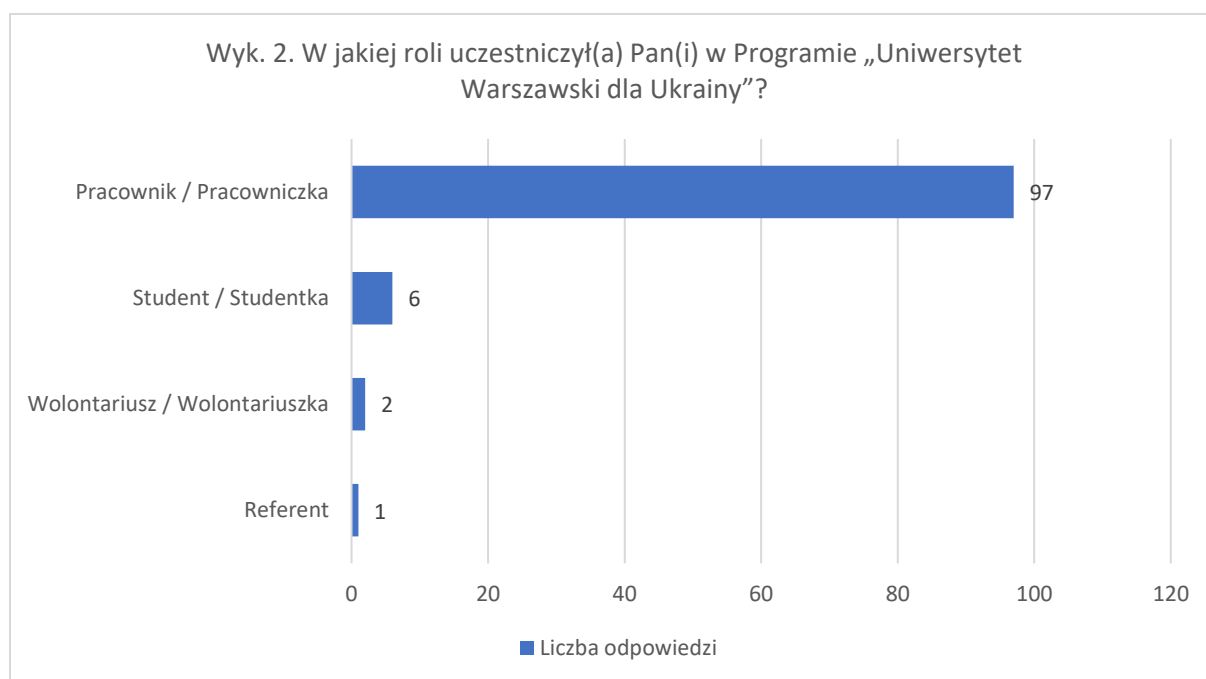
Pod względem obywatelstwa dominują osoby z Polski (85 respondentów, co stanowi ok. 83,3% próby; wyk. 1). Istotny jest udział osób z obywatelstwem ukraińskim (15 osób, ok. 14,7%), a także hiszpańskim i amerykańskim. Ta różnorodność narodowościowa w zespole realizacyjnym nie była celem samym w sobie, ale stała się jego naturalną cechą i kluczową wartością dodaną. Znacząca obecność pracowników i współpracowników pochodzenia ukraińskiego (co siódmy respondent) stworzyła autentyczne pomosty kulturowe, językowe i empatyczne, które niewątpliwie zwiększyły trafność, głębię i efektywność działań pomocowych. Jak wskazują badania nad zarządzaniem projektami humanitarnymi (np. praca D. Hilhorsta „Being good at doing good? Quality and accountability of humanitarian NGOs”), zaangażowanie przedstawicieli społeczności dotkniętej kryzysem w proces pomocowy jest nieocenione i fundamentalnie redukuje ryzyko błędów wynikających z niewiedzy kulturowej.



Kluczową informacją jest struktura ról, w jakich respondenci uczestniczyli w Programie. Przeważająca większość, bo 97 osób (ok. 95,1%), identyfikuje się z rolą Pracownika/Pracowniczki (wyk. 2). Ten wynik dobitnie pokazuje, że Program był realizowany przede wszystkim poprzez zaangażowanie kadry Uniwersytetu Warszawskiego. Obejmuje to zarówno pracowników administracji centralnej i wydziałowej, jak również nauczycieli akademickich, dydaktyków, animatorów,

psychologów i specjalistów prowadzących zajęcia merytoryczne. Pozostałe role uzupełniały ten główny trzon: Student/Studentka (6 osób, ok. 5,9%), Wolontariusz/Wolontariuszka (2 osoby, nieco ponad 1%) oraz Referent (1 osoba, niespełna 1%).

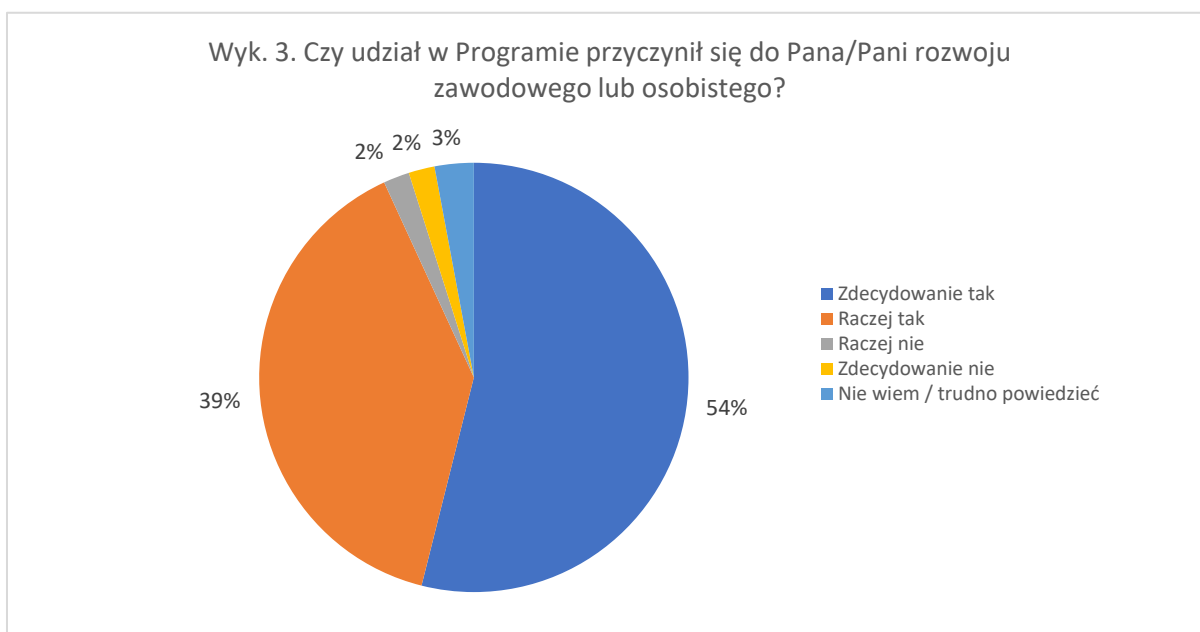
Suma wskazań ról (106) przekracza liczbę respondentów (102), co potwierdza, że część osób działała w więcej niż jednej roli. Ilustruje to hybrydowy i elastyczny model zaangażowania, charakterystyczny dla dynamicznej inicjatywy kryzysowej. Taka struktura pokazuje, że Program był szeroką mobilizacją instytucjonalnych zasobów całej uczelni, tworzącą wspólnotę działania wokół ważnego celu. Jest to zgodne z koncepcją „uczelni zaangażowanej” (ang. *engaged university*), która aktywnie wykorzystuje wszystkie swoje potencjały do reagowania na pilne potrzeby społeczne.



Podsumowując, badaniem objęta została grupa realizatorów o wyraźnie zarysowanym profilu: to przede wszystkim pracownicy Uniwersytetu Warszawskiego, w zdecydowanej większości polscy obywatele, ale z istotnym, wzmacniającym Program udziałem osób międzynarodowych, głównie z Ukrainy. Taka kompozycja zespołu stworzyła naturalne, wewnętrzne środowisko do wymiany doświadczeń i uczenia się, stanowiąc fundament dla rozwoju kompetencji analizowanych w dalszej części raportu. To właśnie ci ludzie, poprzez swoją pracę przy konkretnych zadaniach – od koordynacji po bezpośredni kontakt z beneficjentami – doświadczyli osobistego i zawodowego wpływu Programu.

3. Wpływ na rozwój zawodowy i osobisty

Analiza wyników badania dostarcza jednoznacznych i imponujących danych, które potwierdzają głęboki, pozytywny wpływ zaangażowania w Program na kadre Uniwersytetu Warszawskiego. Jak ilustruje wyk. 3, łącznie 93,1% respondentów (95 osób) potwierdziło, że uczestnictwo w Programie przyczyniło się do ich rozwoju zawodowego lub osobistego. W tej grupie 53,9% osób (55 osób) wybrało najsilniejszą możliwą ocenę – „Zdecydowanie tak”, a kolejne 39,2% (40 osób) wskazało „Raczej tak”. Ten wynik, oparty na wyjątkowo dużej próbie badawczej, nie pozostawia żadnych wątpliwości: dla przytłaczającej większości realizatorów Program stanowił istotne, często przełomowe, doświadczenie rozwojowe.



Tak wysoki odsetek pozytywnych ocen, z przewagą odpowiedzi maksymalnie afirmatywnych, wskazuje, że zaangażowanie w to przedsięwzięcie przekroczyło dla zdecydowanej większości osób ramy rutynowego obowiązku zawodowego, stając się doświadczeniem o charakterze transformacyjnym i tożsamościowym. Odpowiedzi jakościowe z pytania otwartego (zał. 1) potwierdzają i pogłębiają tę interpretację, ukazując, że uczestnicy postrzegali Program jako „największy i najbardziej istotny społecznie projekt” w swojej karierze, podkreślając jego „zdecydowany wpływ na resztę życia zawodowego” oraz zdobycie „ogromu wiedzy, umiejętności, doświadczeń”. Ten subiektywnie odczuwany i wyrażany wzrost koresponduje ściśle z koncepcją kształcenia ustawicznego (ang. *lifelong learning*), w ramach którego kluczowe dla rozwoju są nie tylko formalne kwalifikacje, ale także głębokie, praktyczne doświadczenia zdobywane w autentycznych, wymagających i etycznie doniosłych kontekstach. Program „UW dla Ukrainy” stworzył właśnie takie środowisko – intensywnego, holistycznego uczenia się przez zaangażowane

działanie, gdzie teoria spotykała się z pilną potrzebą, a wiedza akademicka była weryfikowana przez bezpośredni ludzki kontakt.

Warto zauważyć, że w danych pojawiają się także odpowiedzi neutralne („Nie wiem / trudno powiedzieć” – 2,9%, 3 osoby) oraz negatywne („Zdecydowanie nie” – 2,0%, 2 osoby; „Raczej nie” – 2,0%, 2 osoby). Łączny odsetek odpowiedzi neutralnych i negatywnych wynosi zatem 6,9% (7 osób). Obecność tych odpowiedzi, choć statystycznie marginalna na tle przytłaczająco pozytywnego trendu, stanowi istotny i cenny głos w kompleksowej dyskusji o złożoności pracy w kontekście kryzysu humanitarnego. Odpowiedzi negatywne mogą wynikać z indywidualnych, bardzo wymagających doświadczeń związanych z wysokim poziomem stresu operacyjnego, poczuciem przeciążenia emocjonalnego lub rozczarowaniem niektórymi aspektami realizacji tak złożonego logistycznie projektu. Z kolei odpowiedzi neutralne mogą odzwierciedlać potrzebę dłuższej perspektywy czasowej dla pełnej, dojrzałej ewaluacji zdobytych korzyści lub też trudności w jednoznacznym ich zaklasyfikowaniu w ramach własnej ścieżki kariery. Literatura z zakresu zarządzania projektami kryzysowymi i psychologii w obszarze niesienia pomocy potrzebującym wyraźnie wskazuje, że nawet w niezwykle udanych i potrzebnych inicjatywach może występować zjawisko wypalenia współczuciem (ang. *compassion fatigue*) oraz wtórnego stresu traumatycznego (ang. *secondary traumatic stress*) wśród personelu pomocowego, co może w sposób zrozumiały wpływać na ich ogólną ocenę doświadczenia. Fakt, że 93,1% kadry oceniło swój rozwój pozytywnie, świadczy jednak o niezwykle wysokiej skuteczności Programu jako projektu rozwojowego dla pracowników oraz o ogromnym, wewnętrznym potencjale motywacyjnym i integrującym samego przedsięwzięcia, które dla zdecydowanej większości przeważało nad nieuniknionymi trudnościami.

Podsumowując, omówione powyżej odpowiedzi tworzą niezwykle mocny i statystycznie niezawodny fundament dla całego raportu, ukazując Program „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” jako nadzwyczaj udaną i strategiczną inwestycję w kapitał ludzki uczelni. Nie tylko osiągnięto i przekroczone zakładane cele wobec zewnętrznych beneficjentów, ale także wygenerowano ogromną, wymierną wartość dodaną dla wewnętrznych realizatorów. Rozwinął się ich potencjał zawodowy i osobisty w stopniu oraz w obszarach (kompetencje międzykulturowe, miękkie, odpornościowe), które są niezwykle cenne dla nowoczesnej uczelni, a których rozwój w ramach standardowej, przewidywalnej działalności akademickiej jest często ograniczony. Program udowodnił, że społecznie zaangażowane działania kryzysowe mogą być potężnym silnikiem wewnętrznego rozwoju organizacji.

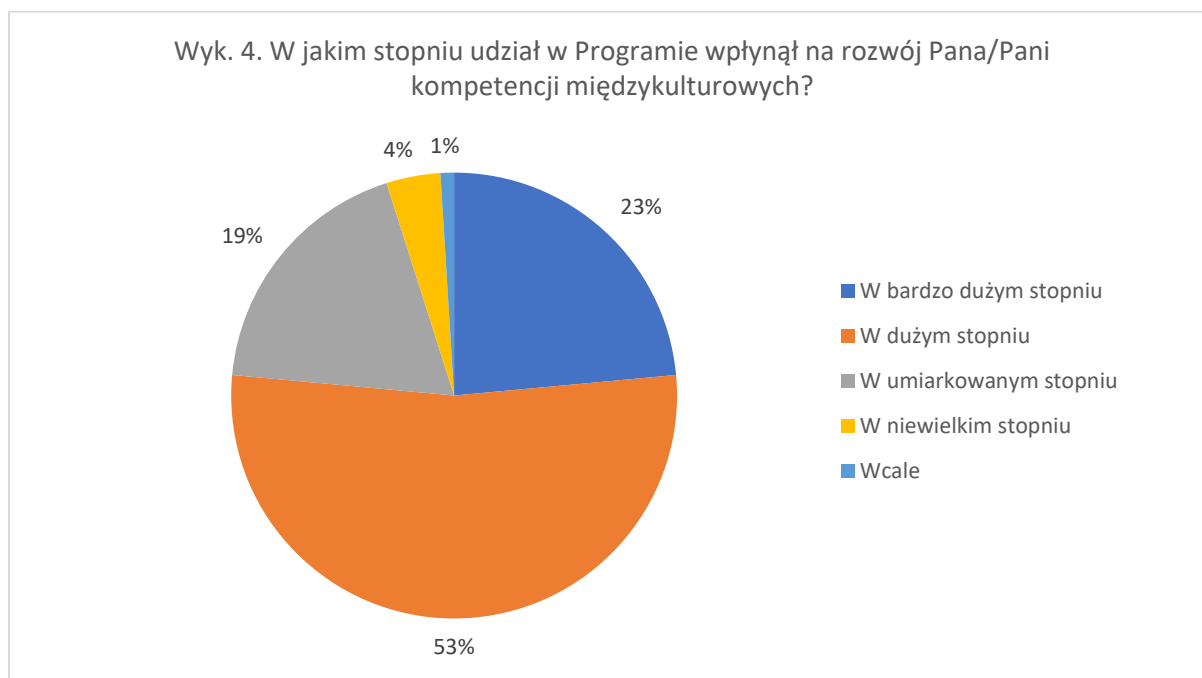
4. Rozwój kompetencji międzykulturowych

Jednym z najbardziej wyraźnych i wartościowych efektów udziału w Programie „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” był znaczący i powszechny rozwój kompetencji międzykulturowych wśród kadry zaangażowanej w jego realizację. W dzisiejszym, zglobalizowanym świecie, gdzie współpraca ponad granicami, zarządzanie różnorodnością i efektywna komunikacja w złożonym środowisku są kluczowe, te umiejętności stanowią fundamentalny, strategiczny element kapitału ludzkiego nowoczesnej, aspirującej do globalnego znaczenia uczelni. Odpowiedzi respondentów wskazują, że Program stał się dla nich niezwykle skutecznym, autentycznym i głębokim forum do ich zdobywania, pogłębiania i osobistego przeżywania.

Bezpośrednia ocena tego wpływu, przedstawiona w odpowiedziach na pytanie dotyczące wpływu Programu na rozwój kompetencji międzykulturowych, jest wysoce pozytywna i uderzająco spójna na dużej próbie badawczej. Jak ilustruje wyk. 4, aż 76,5% ankietowanych (78 osób) zadeklarowało, że udział w Programie wpłynął na rozwój tych kompetencji w stopniu „dużym” (54 osoby, 52,9%) lub „bardzo dużym” (24 osoby, 23,5%). Szczególnie wymowny jest fakt, że rozwój w stopniu „bardzo dużym” dotyczył co czwartego respondenta, co wskazuje na intensywność i transformacyjną siłę tego doświadczenia. Dodatkowo, dla kolejnych 18,6% (19 osób) wpływ ten był umiarkowany. Tylko jedna osoba (ok. 1%) stwierdziła brak jakiegokolwiek wpływu, co w sposób niebudzący wątpliwości potwierdza niemal powszechny charakter zaobserwowanej pozytywnej zmiany. Ten wynik jednoznacznie pokazuje, że bezpośrednio, merytoryczne, oparte na współodczuwaniu i często głęboko osobiste zaangażowanie w pracę z osobami z innego kręgu kulturowego, zwłaszcza z osobami doświadczonymi traumą wojny i przymusowej migracji, stanowi nieporównywalnie skuteczniejsze i trwalsze narzędzie rozwoju autentycznych kompetencji międzykulturowych niż jakiegokolwiek konwencjonalne szkolenia teoretyczne. Doświadczenie to realizuje założenia głębokiego uczenia się międzykulturowego, które zachodzi wówczas, gdy jednostka jest zmuszona do konfrontacji z innymi systemami znaczeń i wartości w warunkach wymagających autentycznego zaangażowania i odpowiedzialności.

Potwierdzenie i uszczegółowienie tego faktu znajdujemy w odpowiedziach na pytanie dotyczące konkretnych kompetencji nabytych dzięki Programowi (wyk. 6). „Komunikację międzykulturową” jako jedną z kluczowych rozwijanych umiejętności wskazało 70,6% respondentów (72 osoby). Kompetencja ta uplasowała się na drugim miejscu pod względem częstotliwości wskazań, bezpośrednio za „Empatią i wrażliwością społeczną”, co podkreśla jej absolutnie centralne, praktyczne znaczenie w doświadczeniu realizatorów Programu. Rozwój ten nie ograniczał się jedynie do technicznego aspektu przekazu, ale – zgodnie ze współczesnymi, holistycznymi modelami kompetencji międzykulturowych (np. model M. Byrama) – obejmował cały kompleks wiedzy, umiejętności i postaw koniecznych do

skutecznego, etycznego i adaptacyjnego funkcjonowania w sytuacjach interkulturowych. W kontekście Programu oznaczało to nabywanie praktycznej wiedzy o ukraińskich realiach kulturowych, społecznych i wojennych, rozwijanie zaawansowanych umiejętności dostosowywania metod pedagogicznych, treści i stylu komunikacji do potrzeb niezwykle zróżnicowanej grupy beneficjentów (od dzieci po seniorów, od osób bez doświadczenia akademickiego po profesjonalistów), oraz przede wszystkim kształtowanie i utrwalanie postaw głębokiej otwartości, autentycznej ciekawości, szacunku i gotowości do redefiniowania własnych perspektyw.



Jakościowy wymiar tego rozwoju, jego ludzki i emocjonalny wymiar, doskonale ilustrują liczne, bogate wypowiedzi zebrane w pytaniu otwartym (zał. 1). Respondenci wielokrotnie i z przejęciem podkreślali, że najcenniejszym doświadczeniem była „możliwość wsparcia Ukraińców w trudnym czasie, budowanie wzajemnego zaufania i więzi międzykulturowych”, „możliwość poznania i kontaktu z bardzo różnymi od siebie ludźmi” czy konieczność „dostosowywania przekazu do potrzeb ludzi z różnych środowisk”. Jedna z osób szczegółowo opisała wyzwanie i wartość „bezpośredniego kontaktu z grupami o dużej różnorodności wiekowej, od małych dzieci do seniorów i to w jednym czasie”, co wymagało niezwyklej elastyczności, kreatywności i wrażliwości kulturowej. Inny uczestnik wskazał na głęboko humanistyczny, uniwersalny wymiar tego procesu: „Kontakt z ludźmi, którzy okazali się bardziej podobni do mnie niż sądziłam”. To stwierdzenie odzwierciedla kluczowy, dojrzały element kompetencji międzykulturowej – zdolność do transcendentnego dostrzegania wspólnoty ludzkiego doświadczenia i podstawowych wartości, co skutecznie niweluje pozorne bariery i uprzedzenia, budując fundamenty dla autentycznego, partnerskiego porozumienia i współpracy.

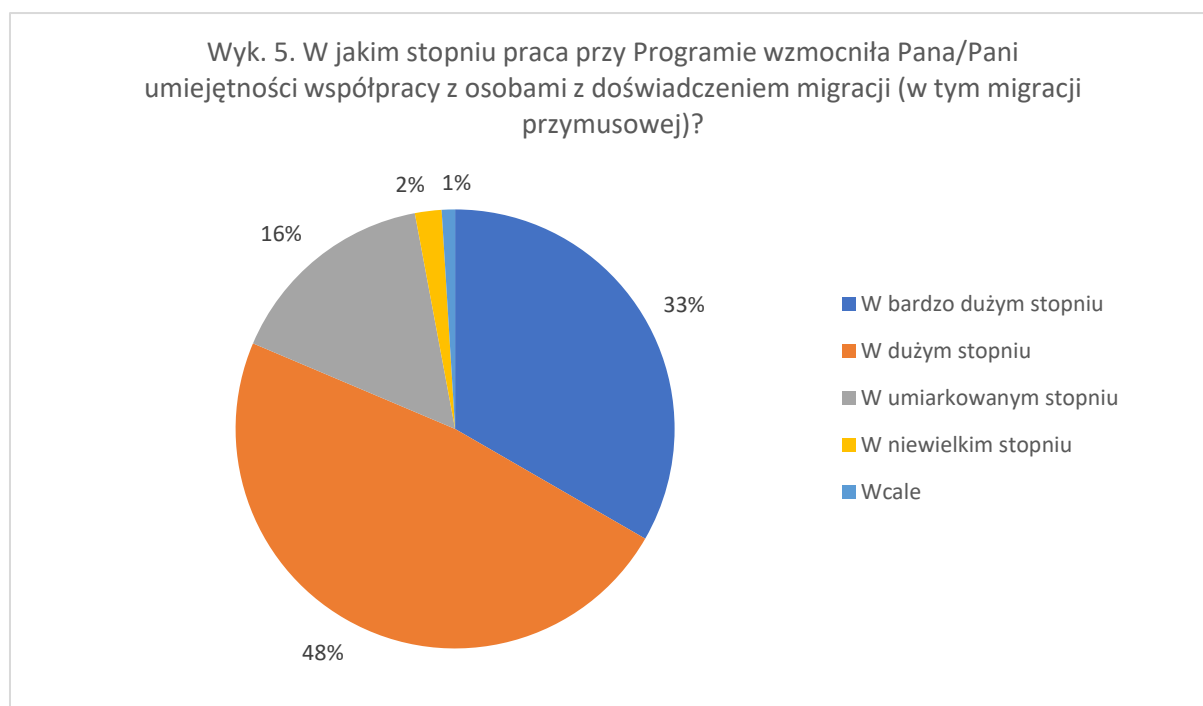
Rozwój ten ma fundamentalne, strategiczne znaczenie dla Uniwersytetu Warszawskiego jako instytucji o ambicjach międzynarodowych. Jak wskazują eksperci od zarządzania różnorodnością w szkolnictwie wyższym, zaawansowane kompetencje międzykulturowe pracowników są niezbędnym warunkiem dla tworzenia naprawdę inkluzywnego i przyjaznego środowiska pracy i nauki, dla skutecznego przyciągania i integracji talentów z całego świata, dla budowania trwałych, opartych na wzajemnym zrozumieniu partnerstw międzynarodowych oraz dla prowadzenia badań o globalnym zasięgu i wpływie. Program „UW dla Ukrainy” okazał się zatem nieplanowaną, lecz niezwykle wartościową, strategiczną inwestycją w ten kluczowy kapitał. Wymuszona przez okoliczności kryzysu intensywna immersja w środowisku wielokulturowym, naznaczonym cierpieniem i nadzieją, przyspieszyła i pogłębiła proces uczenia się, który w standardowych, kontrolowanych warunkach akademickich mógłby trwać latami i nie osiągnąć podobnego poziomu autentyzmu. Kadra UW nie tylko zdobyła cenne, praktyczne umiejętności komunikacyjne i adaptacyjne, ale przede wszystkim wypracowała i internalizowała głębokie, oparte na empatii, etycznej refleksji i osobistym zaangażowaniu podejście do pracy i współistnienia w międzynarodowym kontekście. Stanowi to trwałą, niezwykle cenną wartość dodaną dla całej społeczności akademickiej, przekładającą się na jej dojrzałość instytucjonalną i gotowość do przyszłych wyzwań.

Podsumowując, dane z badania w sposób jednoznaczny i przekonujący dowodzą, że Program był potężnym, powszechnym i głębokim katalizatorem rozwoju kompetencji międzykulturowych wśród pracowników i współpracowników Uniwersytetu Warszawskiego. Łącząc bardzo wysokie, zbiorcze oceny wpływu (76,5% w stopniu dużym i bardzo dużym) z identyfikacją konkretnej, zaawansowanej umiejętności (komunikacja międzykulturowa wskazana przez 70,6% badanych) oraz z bogactwem głęboko osobistych, pozytywnych doświadczeń opisanych w wypowiedziach otwartych, można stwierdzić, że efekt ten był zarówno masowy, jak i jakościowo znaczący. W ten sposób Program, oprócz bezpośredniego wsparcia uchodźców z Ukrainy, w istotny i długofalowy sposób przyczynił się do znaczącego wzmocnienia międzykulturowego potencjału, kompetencji i wrażliwości samej uczelni, budując jej kapitał na przyszłość.

5. Wzmocnienie umiejętności współpracy z osobami z doświadczeniem migracji

Bezpośrednie i intensywne zaangażowanie w realizację Programu „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” stanowiło dla kadry uczelni unikalną, praktyczną przestrzeń do rozwinięcia i pogłębienia jednej z kluczowych kompetencji współczesnego świata: efektywnej współpracy z osobami z doświadczeniem migracji, w tym migracji przymusowej wywołanej wojną. W kontekście rosnącej mobilności ludności oraz złożonych, długotrwałych kryzysów humanitarnych, umiejętność ta ma fundamentalne znaczenie zarówno dla sektora edukacji, jak i dla szeroko pojętej sfery społecznej. Odpowiedzi udzielone w badaniu ankietowym przez realizatorów Programu jednoznacznie i na dużej próbie wskazują, że doświadczenie to miało na nich bardzo silny, pozytywny i rozwojowy wpływ.

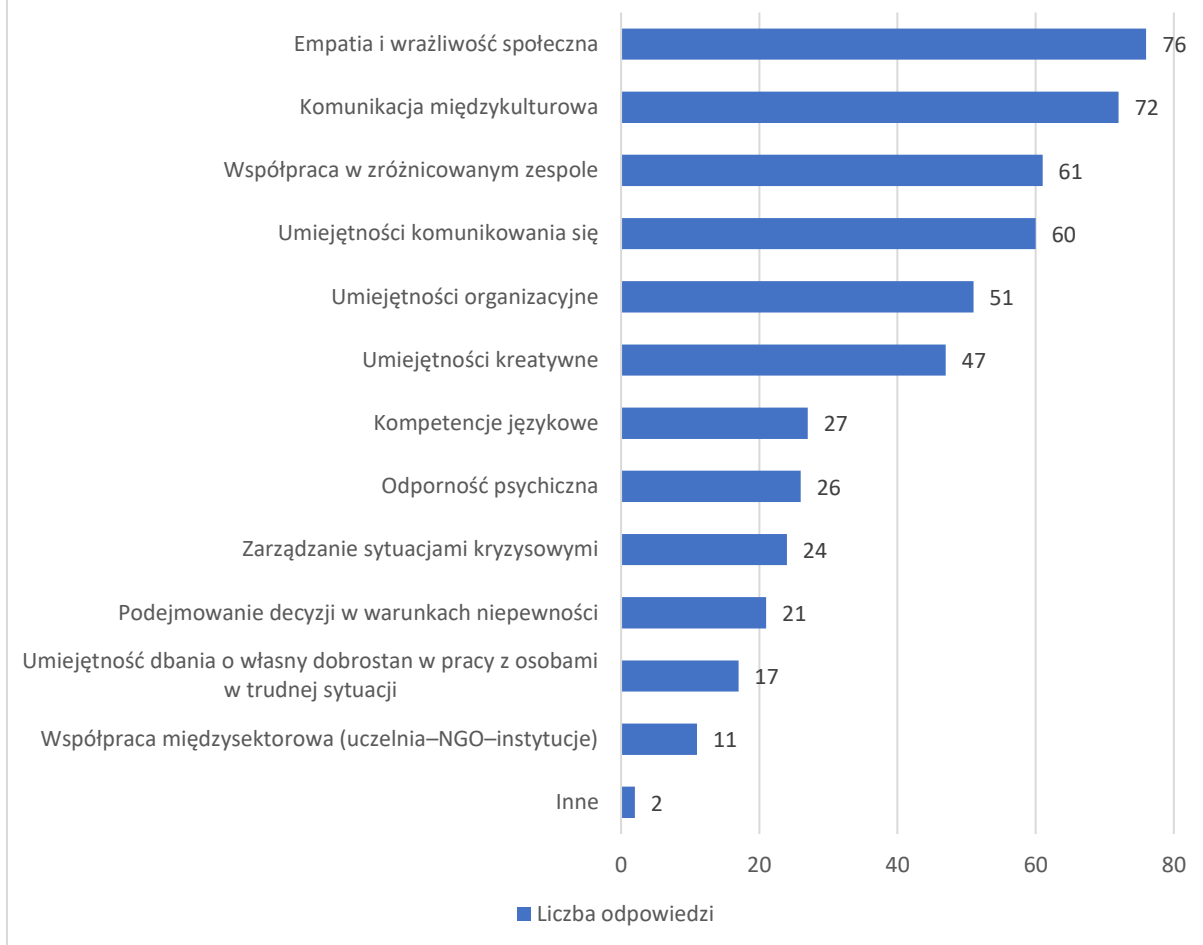
Ocena tego wpływu, wyrażona w odpowiedziach na pytanie dotyczące wzmocnienia umiejętności współpracy z osobami z doświadczeniem migracji, jest niezwykle wymowna i spójna. Jak obrazuje wyk. 5, łącznie 81,4% respondentów (83 osoby) oceniło, że ich umiejętności w tym zakresie wzmocniły się w „bardzo dużym” (34 osoby, 33,3%) lub „dużym” (49 osób, 48,0%) stopniu. Tylko jedna osoba (ok. 1%) wskazała brak jakiegokolwiek wpływu, co dodatkowo podkreśla niemal powszechny i bardzo znaczący charakter zaobserwowanego rozwoju. Ten wynik jest porównywalnie wysoki z oceną wpływu na ogólne kompetencje międzykulturowe, co sugeruje, że specyficzny, oparty na wspólnym działaniu, często wymagający głębokiej empatii i wrażliwości kontekst współpracy z osobami uchodźczymi okazał się szczególnie wartościowym i intensywnym forum edukacyjnym dla samych realizatorów.



Konkretne kompetencje nabyte w tym obszarze znajdują swoje bezpośrednie odzwierciedlenie w odpowiedziach na pytanie, które ilustruje wyk. 6. „Współpracę w zróżnicowanym zespole” jako nabytą umiejętność wskazało 59,8% badanych (61 osób), co jest bezpośrednim odbiciem praktyki pracy w międzynarodowych, wielokulturowych i często międzysektorowych zespołach projektowych. Jednocześnie najwyższy odsetek, bo 74,5% respondentów (76 osób), zadeklarował rozwój „Empatii i wrażliwości społecznej”. To połączenie praktycznych umiejętności społecznych z głęboką postawą etyczną i emocjonalną stanowi sedno efektywnej, etycznej i zrównoważonej współpracy z osobami w trudnej sytuacji życiowej. Jak podkreśla literatura przedmiotu, skuteczna pomoc i współpraca w kontekstach kryzysowych wymaga nie tylko sprawności organizacyjnej, ale przede wszystkim inteligencji emocjonalnej oraz zastosowania podejścia wrażliwego na traumę (ang. *trauma-informed approach*). Podejście to, zakładające zrozumienie, rozpoznanie i reagowanie na efekty traumy, pozwala w sposób etyczny i bezpieczny budować relacje z osobami ocalałymi, unikając ich rewiktylizacji i wspierając ich sprawczość. Wysoki odsetek wskazań na rozwój empatii sugeruje, że realizatorzy Programu nie tylko nabyli praktyczne umiejętności, ale przeszli także ważną przemianę lub ugruntowanie postaw, kluczowych dla każdej przyszłej współpracy w środowisku migracyjnym.

Wypowiedzi jakościowe z pytania otwartego (zał. 1) dostarczają bogatego, szczegółowego materiału ilustrującego, na czym polegała ta współpraca i dlaczego była tak rozwojowa. Respondenci opisują „współpracę z uczestnikami z różnych środowisk i o różnym doświadczeniu migracji (np. w zajęciach uczestniczyły mamy z dziećmi szukające pracy, osoby w wieku średnim oraz osoby przekwalifikujące się)”, co wymagało niezwyklej elastyczności, inwencji pedagogicznej i ciągłego dostosowywania metod pracy. Inni podkreślali wartość „współpracy z bardzo doświadczonymi osobami” w samych zespołach projektowych UW, co wskazuje na uczenie się poprzez wymianę doświadczeń także między samymi realizatorami. Szczególnie poruszające były opisy współpracy z dziećmi i młodzieżą, które „nie mają rodziców, czasowo lub na stałe” oraz „żyją przez długi czas w różnowiekowej grupie, gdzie mają ustalone funkcje i role”. Praca w takich warunkach wymagała od kadry UW niekonwencjonalnych metod pedagogicznych, ogromnej cierpliwości, konsekwencji i zdolności budowania zaufania w środowisku naznaczonym traumą, stratą i niepewnością. Jak trafnie zauważa jeden z respondentów, kluczowe było „szybkie reagowanie na potrzeby słuchaczy, lepsze zrozumienie ich potrzeb, problemów oraz deficytów”, co oddaje esencję pracy opartej na rzeczywistych potrzebach (ang. *needs-based approach*) i ciągłej refleksji.

Wyk. 6. Które z poniższych kompetencji lub umiejętności rozwinął/rozwinęła Pan(i) dzięki udziałowi w Programie?



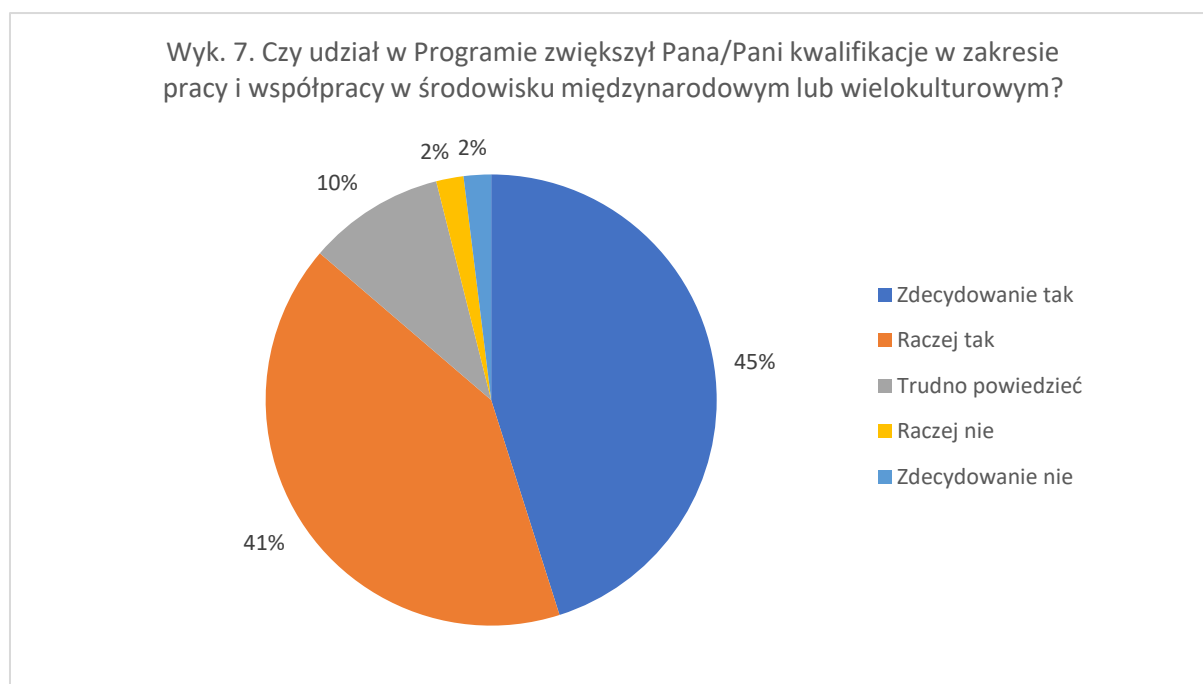
Rozwój tych umiejętności ma doniosłe, strategiczne znaczenie dla misji i przyszłości Uniwersytetu Warszawskiego. W dobie, gdy migracje – zarówno dobrowolne, jak i przymusowe – stają się stałym elementem rzeczywistości społecznej i akademickiej, uczelnia, której kadra posiada praktyczne, wypracowane w działaniu i oparte na empatii kompetencje współpracy z migrantami, zyskuje znaczącą przewagę konkurencyjną i moralną. Jest lepiej przygotowana do projektowania i wdrażania autentycznie inkluzywnych programów studiów, do prowadzenia wnikliwych i etycznych badań zaangażowanych społecznie, a także do pełnienia roli aktywnego, wiarygodnego podmiotu w lokalnej i globalnej społeczności. Doświadczenie zdobyte w Programie w istotny sposób przenosi uczelnię z poziomu teoretycznej refleksji na temat migracji na poziom praktycznego, opartego na współodczuwaniu i skuteczności działania. W perspektywie długoterminowej, kompetencje te mogą być kluczowe dla budowania trwałych mostów między społecznościami, przeciwdziałania wykluczeniu, kształcenia przyszłych pokoleń świadomych liderów oraz dla umacniania roli uniwersytetu jako instytucji służącej dobru wspólnemu w wymiarze zarówno lokalnym, jak i globalnym.

Podsumowując, dane z badania w sposób jasny i przekonujący pokazują, że Program „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” był niezwykle skutecznym i wiarygodnym środowiskiem do wzmacniania kluczowych, przyszłościowych umiejętności współpracy z osobami z doświadczeniem migracji. Wysoki odsetek pozytywnych ocen wpływu (81,4% w stopniu dużym i bardzo dużym) idzie w parze z identyfikacją konkretnych, rozwiniętych kompetencji społecznych i emocjonalnych, z których najważniejsza – empatia – została wskazana przez trzy czwarte uczestników. Dzięki temu Program nie tylko realnie i wielowymiarowo wsparł uchodźców z Ukrainy, ale także wyposażył kadrę Uniwersytetu Warszawskiego w unikalne, praktyczne, głębokie kwalifikacje, które stanowią trwały, cenny i trudny do przecenienia kapitał społeczny, etyczny i intelektualny całej uczelni.

6. Podniesienie kwalifikacji w pracy w środowisku międzynarodowym/wielokulturowym

Realizacja Programu „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” stanowiła dla zaangażowanej kadry UW intensywny i praktyczny kurs podnoszenia kwalifikacji w zakresie pracy oraz współpracy w środowisku międzynarodowym i wielokulturowym. Wymóg efektywnego działania w kontekście kryzysu humanitarnego, który z natury przekracza granice narodowe i kulturowe, stworzył unikalne warunki do rozwoju kompetencji niezwykle cenionych we współczesnym, zglobalizowanym świecie nauki, administracji i trzeciego sektora.

Bezpośrednia ocena tego wpływu, zawarta w odpowiedziach na pytanie dotyczące wpływu Programu na kwalifikacje w zakresie pracy i współpracy w środowisku międzynarodowym lub wielokulturowym, jest jednoznacznie pozytywna i wyjątkowo silna. Jak prezentuje wyk. 7, łącznie 86,3% respondentów (88 osób) udzieliło odpowiedzi twierdzącej. W tej grupie aż 45,1% (46 osób) wybrało odpowiedź maksymalnie afirmatywną „Zdecydowanie tak”, a kolejne 41,2% (42 osoby) wskazało „Raczej tak”, potwierdzając tym samym, że udział w Programie w istotny sposób przyczynił się do rozwoju ich kwalifikacji związanych z pracą w środowisku wielokulturowym. Ten wynik, będący jednym z najwyższych w całym badaniu, podkreśla wyjątkową skuteczność Programu w tym właśnie, strategicznym obszarze kompetencji przyszłości. Należy zauważyć, że jedynie cztery osoby (łącznie 3,9%) stwierdziły, że ich kwalifikacje nie zwiększyły się („Zdecydowanie nie” – 2 osoby, „Raczej nie” – 2 osoby), a dziesięć osób (9,8%) wyraziło wątpliwość („Trudno powiedzieć”). Ta marginalna skala odpowiedzi negatywnych i neutralnych dodatkowo uwypukla powszechność i siłę odczuwanego pozytywnego wpływu.



Konkretne umiejętności składające się na ten ogólny, bardzo wysoki wzrost kwalifikacji szczegółowo zobrazował zaprezentowany wcześniej wyk. 6. Fundament efektywnego działania w środowisku międzynarodowym stanowią zdobyte kompetencje społeczne: „Komunikację międzykulturową” jako rozwiniętą wskazało 70,6% badanych (72 osoby), a „Współpracę w zróżnicowanym zespole” – 59,8% (61 osób). Ponadto, wymiernym, dodatkowym atutem zawodowym nabytym w toku realizacji zadań są „Kompetencje językowe”, które rozwinęło 26,5% respondentów (27 osób). Również zaawansowane umiejętności o charakterze menedżerskim i adaptacyjnym, takie jak „Zarządzanie sytuacjami kryzysowymi” (23,5%, 24 osoby) czy „Podejmowanie decyzji w warunkach niepewności” (20,6%, 21 osób), stanowią nieodłączny i niezwykle cenny element profesjonalnego funkcjonowania w złożonych, międzynarodowych projektach, szczególnie tych realizowanych w warunkach niestabilności i presji czasu. Jak podkreśla teoria zarządzania różnorodnością kulturową, sukces w takich środowiskach zależy od zdolności do synergicznego łączenia świadomości kulturowej z umiejętnościami przywódczymi, zarządczymi i adaptacyjnymi, pozwalającymi na harmonizację różnic dla osiągnięcia wspólnego, ambitnego celu.

Jakościowy, osobisty wymiar tego rozwoju jest widoczny w licznych wypowiedziach zawartych w pytaniu otwartym (zał. 1). Respondenci wielokrotnie podkreślali praktyczne aspekty nabytych kwalifikacji, takie jak „dostosowywanie przekazu do potrzeb ludzi z różnych środowisk”, co jest kluczową kompetencją w międzynarodowej komunikacji, edukacji i zarządzaniu projektami. Współpraca z licznymi partnerami zewnętrznymi została zidentyfikowana jako źródło rozwoju „Współpracy międzysektorowej (uczelnia-NGO-instytucje)”, będącej esencją realizacji współczesnych, złożonych inicjatyw globalnych i lokalnych. Szczególnie wymowna i świadcząca o głębi zmiany jest refleksja jednej z osób, która stwierdziła, że praca w zespole projektowym „dała mi możliwość sprawdzenia siebie jako osobowości w różnych sytuacjach organizacyjnych i pozwoliła mi podjąć decyzje przy wyborze następnych życiowych działań”. To wskazuje, że rozwój kwalifikacji międzykulturowych i międzynarodowych wykraczał daleko ponad sferę czysto zawodową, mając głęboki wymiar osobisty, wpływając na samoświadomość, poczucie sprawczości i przyszłe ścieżki kariery.

Podniesienie tych kwalifikacji ma fundamentalne, strategiczne znaczenie dla pozycji i długofalowego potencjału Uniwersytetu Warszawskiego jako instytucji o ambicjach i aspiracjach globalnych. Kadra, która zdobyła praktyczne, sprawdzone w działaniu i weryfikowane w autentycznych, trudnych warunkach kompetencje w zakresie pracy w środowisku międzynarodowym, stanowi nieoceniony kapitał ludzki i kompetencyjny dla rozwoju międzynarodowej współpracy naukowej, realizacji wielkoskalowych projektów badawczych w prestiżowych konsorcjach globalnych, przyciągania i retencji najlepszych talentów naukowych z całego świata oraz – co niezwykle ważne – dla kształcenia studentów przygotowanych do wyzwań międzykulturowego rynku pracy i życia w zglobalizowanym społeczeństwie. Doświadczenia zdobyte w Programie w istotny sposób przenoszą Uniwersytet

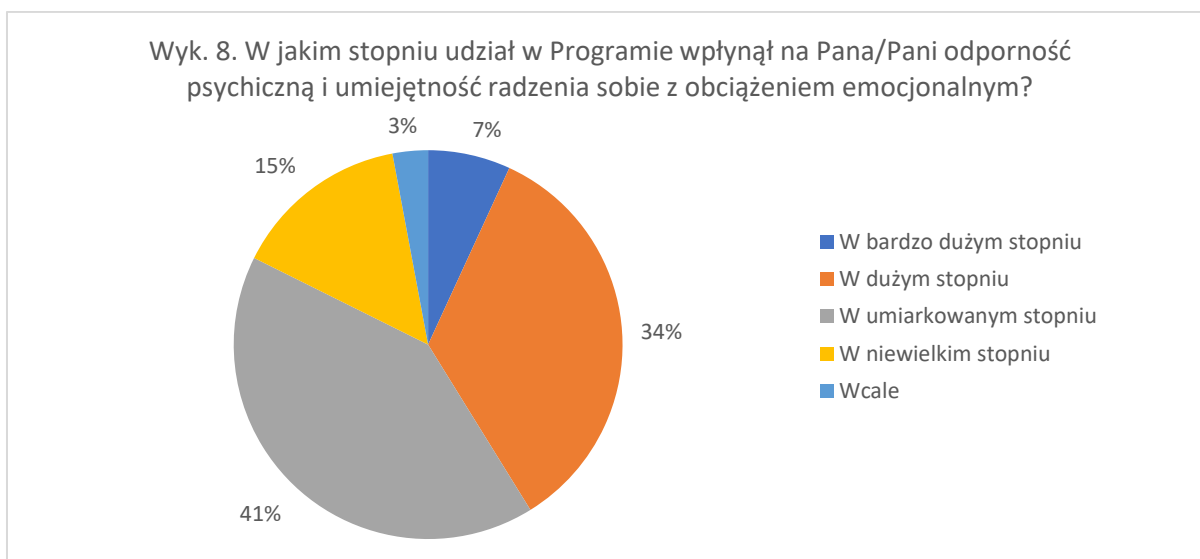
z poziomu deklaratywnej międzynarodowości na poziom realnej, codziennej, ugruntowanej praktyki, opartej na wzajemnym zrozumieniu, skutecznej komunikacji, zarządzaniu różnorodnością i etycznym zaangażowaniu.

Podsumowując, dane z badania tworzą spójny, imponujący i statystycznie niezawodny obraz Programu „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” jako niezwykle skutecznego katalizatora rozwoju kwalifikacji do pracy w środowisku międzynarodowym i wielokulturowym. Bardzo wysoki odsetek pozytywnych ocen (86,3%) w ścisłym połączeniu z identyfikacją konkretnych, zaawansowanych kompetencji miękkich, językowych i menedżerskich, wskazuje, że doświadczenie to w sposób istotny, często przełomowy i trwały wzbogaciło profesjonalny warsztat oraz osobiste zasoby kadry UW. W ten sposób Program, będąc przede wszystkim odpowiedzią na lokalny, humanitarny kryzys, równocześnie w sposób znaczący i wymierny wzmocnił globalne kompetencje, potencjał i konkurencyjną pozycję całej uczelni na arenie międzynarodowej.

7. Wpływ na odporność psychiczną i dobrostan

Realizacja Programu „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy”, ze względu na swój kryzysowy i głęboko humanitarny charakter, postawiła przed zaangażowaną kadrą Uniwersytetu Warszawskiego wyjątkowe wyzwania psychologiczne i emocjonalne. Praca z osobami doświadczonymi traumą wojny, przymusowej migracji i niepewności, często wymagająca intensywnego zaangażowania empatycznego, stanowiła istotne obciążenie, ale równocześnie stała się przestrzenią do rozwoju kluczowej kompetencji przyszłości: odporności psychicznej oraz umiejętności dbania o własny dobrostan w trudnych warunkach zawodowych. Wyniki badania przedstawiają w tym obszarze złożony, lecz w ostatecznym rozrachunku pozytywny i rozwojowy obraz, odzwierciedlający dojrzałość zawodową kadry.

Bezpośrednia samoocena wpływu, wyrażona w odpowiedziach na pytanie dotyczące wpływu na odporność psychiczną i umiejętność radzenia sobie z obciążeniem emocjonalnym, pokazuje rozkład, który odzwierciedla zróżnicowaną intensywność indywidualnych doświadczeń. Jak ilustruje wyk. 8, największa grupa respondentów (41,2%; 42 osoby) oceniła ten wpływ jako „umiarkowany”. Kolejne 34,3% (35 osób) wskazało na wpływ „duży”. Należy podkreślić, że łącznie 82,4% badanych (84 osoby) odnotowało pozytywny wpływ (w stopniu od umiarkowanego do bardzo dużego), przy czym 6,9% (7 osób) doświadczyło go w stopniu „bardzo dużym”. Istotne jest, że tylko 2,9% (3 osoby) stwierdziło brak jakiegokolwiek wpływu („Wcale”), a 14,7% (15 osób) wpływ „niewielki”. Ten rozkład wskazuje, że dla zdecydowanej większości doświadczenie, pomimo swojej trudności, przyczyniło się do wzmocnienia mechanizmów radzenia sobie w trudnych sytuacjach, przy czym dominuje postrzeganie tego wzmocnienia jako znaczącego i niemal równie często – umiarkowanego. Jednocześnie widoczny kontrast z bardziej jednoznacznie pozytywnymi ocenami w obszarach kompetencji społecznych jest całkowicie zrozumiały i zgodny z wiedzą o specyfice oraz kosztach psychicznych pracy w środowisku kryzysowym i w stałym kontakcie z traumą.



Znacznie głębszy wgląd w rozwój tego konkretnego obszaru kompetencji dostarczają odpowiedzi zilustrowane wcześniej na wyk. 6. Aż 25,5% badanych (26 osób) świadomie zidentyfikowało rozwój „Odporności psychicznej” jako jedną z kluczowych umiejętności zdobytych dzięki Programowi. Co nawet bardziej znaczące z perspektywy zrównoważonego rozwoju zawodowego, 16,7% osób (17 osób) wskazało na rozwój „Umiejętności dbania o własny dobrostan w pracy z osobami w trudnej sytuacji”. Ta druga kompetencja ma charakter metapoznawczy i prewencyjny – jest to umiejętność zarządzania sobą w obliczu cierpienia innych, która stanowi kluczowy bufor przeciwko wypaleniu zawodowemu i wtórnemu stresowi traumatycznemu. Fakt, że co szósty realizator Programu samodzielnie wskazał tę umiejętność jako nabytą, świadczy o wysokiej i rosnącej świadomości tego wyzwania wśród kadry pomocowej oraz o tym, że Program – poprzez nieformalne uczenie się, wymianę doświadczeń i prawdopodobną autorefleksję – sprzyjał jej rozwojowi. Jak wskazuje literatura z zakresu psychologii zdrowia w miejscu pracy, rozwój takich strategii samoregulacji i regeneracji jest niezbędnym elementem profesjonalizmu w zawodach pomocowych i zwiększa długofalową skuteczność oraz satysfakcję zawodową.

Wypowiedzi jakościowe z pytania otwartego (zał. 1) rzucają światło na źródła tego obciążenia, ale też na głębokie poczucie sensu, które mogło działać jako kluczowy czynnik ochronny i kompensacyjny. Respondenci opisują pracę z „dziećmi, które nie mają rodziców” czy „osobami w trudnej sytuacji osobistej”. Jednocześnie wielokrotnie i z przejęciem podkreślają „poczucie, że robię coś naprawdę potrzebnego”, „poczucie sensu tego co robię” oraz radość i satysfakcję z „otrzymania ogromnej wdzięczności”. To napięcie między obciążeniem a nadaniem głębokiego, osobistego znaczenia pracy jest charakterystyczne dla zawodów opartych na powołaniu i misji. Psychologia pozytywna wskazuje, że poczucie sensu i wpływu są fundamentalnymi elementami dobrostanu psychologicznego i mogą znacząco łagodzić negatywne skutki stresu, sprzyjając rozwojowi rezyliencji. Realizatorzy Programu nie tylko mogli rozwinąć bierną „odporność”, ale często aktywnie budowali lub wzmacniali swoje wewnętrzne zasoby poprzez doświadczenie autentycznej, znaczącej pomocy i bezpośredniej, pozytywnej informacji zwrotnej od beneficjentów.

Dla Uniwersytetu Warszawskiego jako instytucji pracodawcy i organizatora projektów społecznych, wnioski z tej części analizy są niezwykle cenne i praktyczne. Pokazują one, że angażując się w projekty o charakterze kryzysowym i wymagającym emocjonalnie, uczelnia musi być świadoma potencjalnych kosztów psychicznych dla swoich pracowników i studentów oraz aktywnie wspierać rozwój ich kompetencji samoopiekuńczych. Jednocześnie, jak dowodzą dane, przy odpowiednim ukierunkowaniu na sens i celowość działania, takie zaangażowanie może prowadzić do rozwoju kluczowych, uniwersalnych kompetencji psychologicznych kadry, wzmacniając jej dojrzałość zawodową, samoświadomość i zdolność do funkcjonowania w przyszłych, wymagających warunkach.

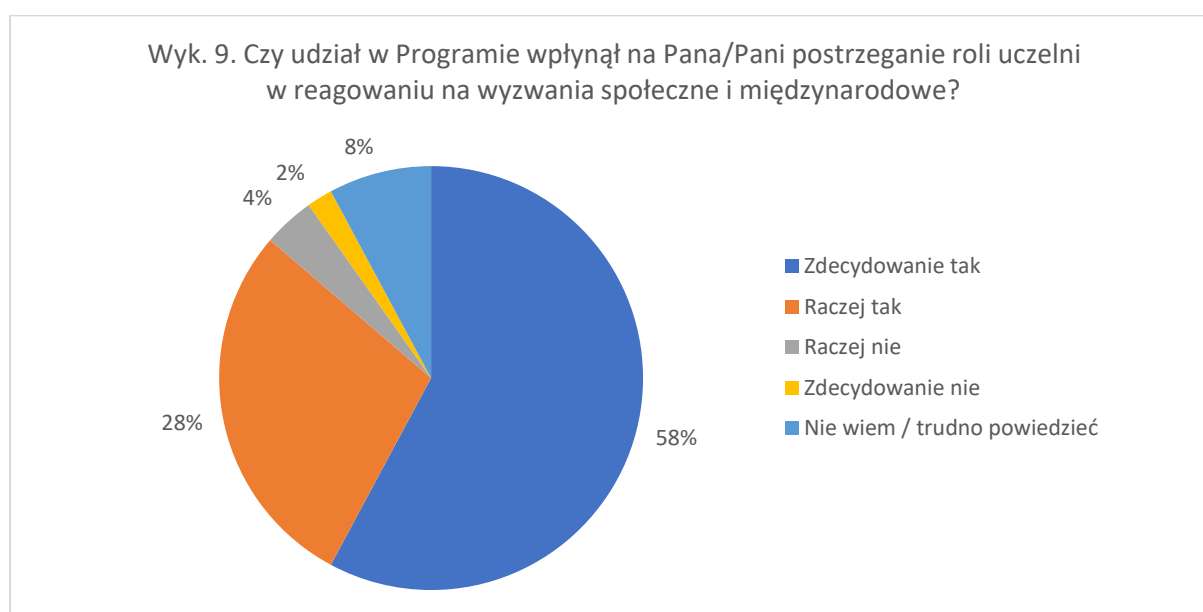
Wypracowanie przez znaczną część personelu świadomości i praktycznych umiejętności dbania o własny dobrostan jest trwałym i nieocenionym kapitałem organizacyjnym, który może zostać wykorzystany w przyszłych, trudnych projektach, zarówno naukowych, jak i społecznie zaangażowanych, zwiększając odporność całej instytucji.

Podsumowując, wpływ Programu na odporność psychiczną i dobrostan jest z natury złożony i dwubiegunowy, ale w świetle danych – w przeważającej mierze pozytywny i rozwojowy. Większość realizatorów (82,4%) odczuła wzmocnienie w tym obszarze, a co czwarty świadomie zidentyfikował rozwój odporności psychicznej jako konkretny profit. Doświadczenie pracy w warunkach kryzysu humanitarnego, pomimo związanych z nim wyzwań, wyposażyło istotną część kadry UW w cenne, oparte na praktyce umiejętności radzenia sobie z obciążeniem emocjonalnym i dbania o dobrostan, co stanowi istotny i trwały element ich profesjonalnego i osobistego rozwoju, a także kapitał ochronny całej społeczności akademickiej.

8. Postrzeganie roli uczelni w reagowaniu na wyzwania społeczne i międzynarodowe

Zaangażowanie w realizację Programu „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” okazało się doświadczeniem o fundamentalnym znaczeniu dla postrzegania i rozumienia misji samej uczelni przez jej kadrę. Wymóg szybkiej, skoordynowanej i efektywnej reakcji na kryzys humanitarny o międzynarodowym zasięgu stanowił praktyczny test dla instytucjonalnych możliwości i tożsamości Uniwersytetu, którego rezultaty znacząco wpłynęły na wewnętrzną refleksję jego pracowników. Odpowiedzi respondentów wskazują, że Program działał jako potężny katalizator przemysłów na temat społecznej i międzynarodowej odpowiedzialności akademii.

Bezpośredni wpływ tego doświadczenia na zmianę perspektywy został wyrażony w odpowiedziach na pytanie dotyczące wpływu na postrzeganie roli uczelni w reagowaniu na wyzwania społeczne i międzynarodowe. Wyniki, przedstawione na wyk. 9, są wyjątkowo jednoznaczne i oparte na dużej próbie. Aż 86,3% badanych (88 osób) udzieliło odpowiedzi pozytywnej, przy czym 57,8% (59 osób) – czyli ponad połowa wszystkich respondentów – wybrało najsilniejszą możliwą opcję: „Zdecydowanie tak”. Kolejne 28,4% (29 osób) wskazało „Raczej tak”. Taki rozkład odpowiedzi wskazuje na bardzo głęboką i powszechną zmianę lub ugruntowanie przekonania o aktywnej, kluczowej roli uczelni w sferze społecznej i międzynarodowej. Jedynie osiem osób (7,8%) wyraziło wątpliwość („Nie wiem / trudno powiedzieć”), a sześć osób (łącznie 5,9%) udzieliło odpowiedzi negatywnych („Raczej nie” – 4 osoby, „Zdecydowanie nie” – 2 osoby). Ten niezwykle wysoki odsetek pozytywnych odpowiedzi, potwierdzony na reprezentatywnej grupie, sugeruje, że efekt zbiorowego działania i poczucie realizacji szerszej, instytucjonalnej misji wywarły na pracowników szczególnie silne i trwałe wrażenie, często przewyższające indywidualne korzyści kompetencyjne.



Ten wpływ znajduje bogate i różnorodne odzwierciedlenie w wypowiedziach jakościowych z pytania otwartego (zał. 1). Respondenci wielokrotnie podkreślali, że dzięki Programowi zyskali „większą świadomość realnych wyzwań związanych z wojną w Ukrainie i sytuacją ukraińskich uchodźców w Polsce”. Ten bezpośredni kontakt z rzeczywistością kryzysu przekładał się na głębsze, oparte na doświadczeniu, zrozumienie praktycznego wymiaru misji społecznej uczelni, wykraczającej poza tradycyjne role dydaktyczne i badawcze. Jeden z uczestników stwierdził, że Program pokazał „realny wpływ na zmianę sytuacji życiowej uczestników szkoleń, pracowników i studentów zaangażowanych w program”, podkreślając trwałość, skalę i namacalność tego oddziaływania. Inna osoba wskazała na strategiczny, długoterminowy wymiar: „Program UW nie tylko zapewnił schronienie, ale także położył podwaliny pod długotrwałą współpracę”. Te wypowiedzi ukazują postrzeganie uczelni nie jako odizolowanej „wieży z kości słoniowej”, lecz jako aktywnego podmiotu społecznego (ang. *anchor institution*), zdolnego do inicjowania, koordynowania i podtrzymywania trwałych zmian oraz budowania mostów międzysektorowych.

Doświadczenie to wpisuje się w szeroki międzynarodowy dyskurs na temat trzeciej misji uniwersytetu, obok misji dydaktycznej i badawczej. Jak wskazują badacze, trzecia misja obejmuje m.in. transfer wiedzy, innowacje społeczne i zaangażowanie w rozwój społeczności lokalnych i globalnych. Program „UW dla Ukrainy” można uznać za modelowy przykład realizacji tej misji w warunkach kryzysowych, łączący wszystkie jej elementy w spójną, szybką odpowiedź. Fakt, że tak duża część kadry personalnie doświadczyła skuteczności i społecznej doniosłości tego zaangażowania, ma kluczowe znaczenie dla dalszego kształtowania kultury instytucjonalnej UW. Wzmocniło to prawdopodobnie poczucie dumy, przynależności i identyfikacji z instytucją, która potrafi sprostać wyzwaniom czasu w sposób kompetentny i etyczny, co z kolei legitymizuje i zachęca do dalszych strategicznych inwestycji w podobne, zaangażowane społecznie przedsięwzięcia.

Warto zauważyć, że Program nie tylko zmienił postrzeganie roli uczelni w ogóle, ale w istotny sposób wpłynął na zrozumienie jej międzynarodowej i globalnej odpowiedzialności. Reagowanie na kryzys wywołany wojną w sąsiednim kraju to przejaw globalnego obywatelstwa instytucji akademickiej, które obejmuje obowiązek etycznego zaangażowania w rozwiązywanie problemów przekraczających granice narodowe, oparty na wartościach solidarności, praw człowieka i odpowiedzialności za wspólną przyszłość. Dla wielu pracowników UW ich uczelnia stała się namacalnym, działającym przykładem takiej postawy, co ma niebagatelne znaczenie dla internalizacji tych wartości w codziennej praktyce akademickiej.

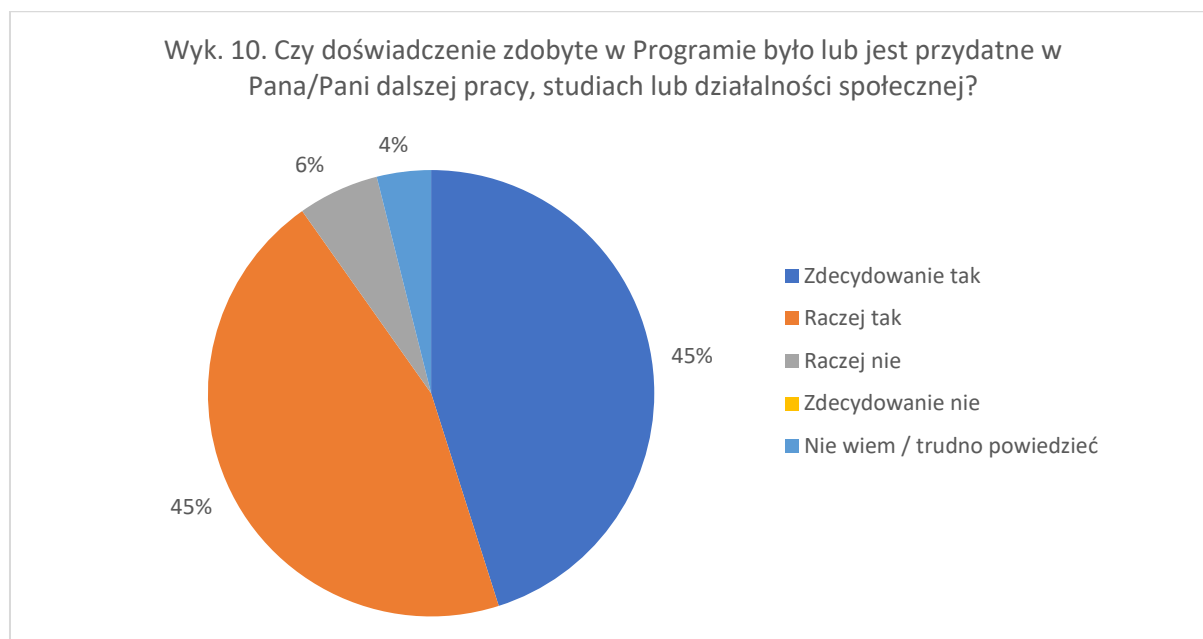
Podsumowując, dane z badania w sposób absolutnie przekonujący pokazują, że praktyczne doświadczenie zdobyte podczas realizacji Programu „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” miało przełomowy i powszechny wpływ na postrzeganie roli Uniwersytetu Warszawskiego przez jego własną kadre. Zdecydowana większość osób zaangażowanych w realizację Programu (86,3%) uznała, że ich rozumienie społecznej i międzynarodowej misji uczelni uległo zmianie na głębsze i bardziej

aktywne. To oznacza, że oprócz bezpośrednich korzyści dla beneficjentów i rozwoju kompetencji pracowników, Program wygenerował niezwykle cenny kapitał instytucjonalny: wewnętrzne, powszechne i ugruntowane przekonanie o zdolności, powinności i skuteczności uczelni w odgrywaniu aktywnej, transformacyjnej roli w świecie. Ta wewnętrzna legitymizacja, poczucie wspólnego celu i wzmocniona tożsamość instytucjonalna są bezcenne dla przyszłego kształtowania strategii rozwoju Uniwersytetu Warszawskiego jako nowoczesnej, zaangażowanej, odpowiedzialnej społecznie i wiodącej instytucji akademickiej o globalnym znaczeniu.

9. Praktyczna przydatność zdobytego doświadczenia

Kluczowym wskaźnikiem trwałej wartości Programu „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” dla jego realizatorów jest praktyczna przydatność zdobytego doświadczenia w ich dalszej ścieżce zawodowej, akademickiej lub społecznej. Odpowiedź na pytanie odpowiadające temu zagadnieniu pozwala ocenić, czy rozwój kompetencji miał charakter jedynie sytuacyjny i okazjonalny, czy też stanowił trwały zasób, który może być wykorzystany w przyszłości.

Odpowiedzi zobrazowane przez wyk. 10 są wyjątkowo pozytywne i stanowią mocne potwierdzenie długofalowej wartości całego przedsięwzięcia – łącznie 90,2% respondentów (92 osoby) deklaruje pozytywny wpływ Programu na ten obszar. W tej grupie 45,1% (46 osób) wybrało odpowiedź maksymalnie afirmatywną „Zdecydowanie tak”, a kolejne 45,1% (46 osób) wskazało „Raczej tak”. Ten wynik – będący jednym z najwyższych w całym badaniu – wskazuje, że dla przytłaczającej większości kadry UW doświadczenia i kompetencje nabyte podczas realizacji Programu nie są abstrakcyjnym dodatkiem do CV, lecz realnym, użytecznym i już dostrzeganym kapitałem zawodowym i osobistym.



Wysoki, równy odsetek odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” (po 45,1%) sugeruje, że przydatność ta jest powszechnie odczuwana jako istotna, przy czym dla niemal połowy badanych ma ona charakter szczególnie bezpośredni i intensywny. Może to oznaczać, że zdobyte umiejętności są już aktywnie wykorzystywane w bieżących zadaniach, np. w zarządzaniu innymi międzynarodowymi projektami, w pracy dydaktycznej ze zróżnicowanymi grupami studentów, w działaniach społecznych lub w codziennej komunikacji i współpracy w środowisku wielokulturowym. Dla części osób doświadczenie to mogło wpłynąć na zmianę ścieżki kariery lub decyzję o głębszym zaangażowaniu w podobne inicjatywy. Niski

odsetek odpowiedzi negatywnych („Raczej nie” – 5,9%, 6 osób) i neutralnych („Nie wiem / trudno powiedzieć” – 3,9%, 4 osoby) wskazuje, że tylko dla nielicznych osób praktyczna aplikacja zdobytej wiedzy jest obecnie mniej oczywista lub wymaga dłuższej perspektywy czasowej.

Jakościowe wypowiedzi z pytania otwartego (zał. 1) dostarczają konkretnych, ilustrujących przykładów tej przydatności. Jeden z respondentów wskazał, że udział w Programie umożliwił mu „napisanie pracy magisterskiej z psychologii na podstawie wywiadów z uczestnikami projektu”. Inna osoba stwierdziła, że rozwinęła umiejętności, które „na pewno przydadzą się w przyszłym zawodzie nauczyciela”. Jeszcze inny uczestnik podkreślił, że doświadczenie to pozwoliło mu na „podjęcie decyzji przy wyborze następnych życiowych działań”. Te przykłady pokazują, że przydatność ma wymiar zarówno bezpośrednio użyteczny (nowe kwalifikacje do konkretnych zadań naukowych, dydaktycznych czy badawczych), jak i strategiczny oraz tożsamościowy (kształtowanie dalszej drogi życiowej, zawodowej i osobistej).

Z perspektywy teorii kapitału ludzkiego, doświadczenie zdobyte w Programie stanowi inwestycję w specyficzny i uniwersalny kapitał ludzki pracowników UW. Kapitał specyficzny to umiejętności bezpośrednio związane z zarządzaniem projektami kryzysowymi, pracą z uchodźcami i działaniami w środowisku międzynarodowym pod presją, które mogą być wykorzystane w przyszłych, podobnych inicjatywach uczelni lub innych organizacji sektora publicznego i pozarządowego. Kapitał uniwersalny, taki jak zaawansowane kompetencje miękkie (komunikacja, empatia, odporność, kreatywność), znajduje zaś zastosowanie w praktycznie każdej dziedzinie działalności zawodowej i społecznej, zwiększając ogólną efektywność, adaptacyjność, zdolność przywódczą i innowacyjność kadry.

Dla Uniwersytetu Warszawskiego tak wysoka ocena praktycznej przydatności doświadczenia oznacza, że inwestycja w Program przyniosła wymierny, długoterminowy zwrot w postaci wzmocnionego, bardziej kompetentnego, zmotywowanego i przyszłościowo ukierunkowanego zespołu pracowników. Kadra, która widzi bezpośredni i jasny związek między zdobytym, trudnym doświadczeniem a swoją obecną i przyszłą skutecznością zawodową, wykazuje wyższy poziom wewnętrznego zaangażowania, lojalności i innowacyjności. Ponadto, fakt, że doświadczenie to jest powszechnie postrzegane jako bardzo przydatne, znacząco zwiększa prawdopodobieństwo aktywnego i dobrowolnego udziału pracowników w przyszłych projektach „trzeciej misji”, tworząc pozytywny, samonapędzający się cykl instytucjonalnego zaangażowania i ciągłego rozwoju kompetencji.

Podsumowując, odpowiedzi na pytanie dotyczące przydatności Programu w dalszych działaniach stanowią niezbity i wyraźny dowód na to, że Program „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” wygenerował dla swojej kadry nie abstrakcyjne „świadczenie uczestnictwa”, lecz realny, praktyczny, wysoko ceniony i już wykorzystywany zasób kompetencji. Ponad 90% realizatorów widzi dla niego

konkretne zastosowanie w swojej dalszej drodze zawodowej i życiowej, co czyni z Programu niezwykle udaną i strategiczną inwestycję w kapitał ludzki Uniwersytetu, której korzyści będą procentować długo po jego formalnym zakończeniu, wzmacniając potencjał całej instytucji.

10. Najcenniejsze doświadczenia – analiza jakościowa

Odpowiedzi na pytanie otwarte (*Co było dla Pana/Pani najważniejszym doświadczeniem lub efektem zaangażowania w Program „UW dla Ukrainy”?*; zał. 1) stanowią najbogatsze i najbardziej osobiste źródło danych w całym badaniu. Analiza jakościowa tych swobodnych wypowiedzi, zebranych od 102 realizatorów Programu, pozwala dotrzeć do sedna jego transformacyjnego wpływu, wykraczając poza statystyki i ukazując głęboko ludzki, emocjonalny i intelektualny wymiar całego przedsięwzięcia. Zebrane refleksje, znacznie liczniejsze i bardziej zróżnicowane niż wstępnie zakładano, można pogrupować w kilka kluczowych, przenikających się tematów, które wspólnie tworzą wielowymiarowy obraz doświadczenia o nieprzemijającej wartości osobistej, zawodowej i społecznej.

1. Poczucie autentycznego sensu i realnego, długofalowego wpływu.

Najsilniejszym i najczęściej powtarzającym się motywem jest głębokie, osobiste poczucie sensu i użyteczności płynące z pracy. Respondenci wprost mówią o „poczuciu, że robię coś naprawdę potrzebnego, co pomaga ludziom faktycznie” oraz o „realnym wpływie na zmianę sytuacji życiowej uczestników szkoleń, pracowników i studentów zaangażowanych w program”, którego efekty – jak zauważają – „będą trwać jeszcze wiele lat – nie tylko w Polsce ale poza jej granicami”. Inna osoba podkreśla satysfakcję z „przyczyniania się do podnoszenia kompetencji migrantek i migrantów, dzięki czemu osoby te otrzymały długofalowe narzędzia do znalezienia się w nowej sytuacji”. To doświadczenie fundamentalnie wykraczało poza standardowe obowiązki zawodowe, nadając pracy charakter misji o historycznym znaczeniu. W psychologii pozytywnej poczucie sensu jest uznawane za fundamentalny filar dobrostanu i zaangażowania zawodowego, bezpośrednio wpływający na motywację wewnętrzną i odporność na stres. Dla kadry akademickiej, często zaangażowanej w długofalowe i teoretyczne projekty, natychmiastowy, namacalny i etycznie doniosły efekt ich pracy – jak pomoc w „zadomowieniu się w Polsce”, „opanowaniu bardzo licznej grupy dzieci” czy „podnoszeniu kompetencji językowych i zawodowych” – stanowił wyjątkowo wzmacniające, odmienne i głęboko satysfakcjonujące doświadczenie.

2. Budowanie głębokich, autentycznych więzi międzyludzkich i międzykulturowych opartych na zaufaniu.

Respondenci niezwykle cenili sobie bezpośredni, autentyczny i często intymny kontakt z drugim człowiekiem. Wskazywali na „bezcenną możliwość wsparcia Ukraińców w trudnym czasie, budowanie wzajemnego zaufania i więzi międzykulturowych” oraz na „spotkanie z kobietami z Ukrainy, rozmowę, wspólne spędzenie czasu, poczucie dialogu”. Te wypowiedzi ukazują, że Program stworzył przestrzeń nie tylko do transferu wiedzy, ale do spotkania humanistycznego, w którym kluczowa była relacja, wzajemne poznanie i współodczuwanie. Co szczególnie cenne, wielu podkreślało element

zaskoczenia i przełamania wyobrażeń: „Kontakt z ludźmi, którzy okazali się bardziej podobni do mnie niż sądziłam”. To bezpośrednio ilustruje mechanizm redukcji uprzedzeń poprzez kontakt (ang. *intergroup contact theory*), opisany przez Gordona Allporta, który wskazuje, że współpraca dla wspólnego, nadrzędnego celu, w warunkach równości i osobistej interakcji, znacząco poprawia wzajemne postrzeganie i redukuje stereotypy. W tym przypadku wspólnym, nadrzędnym celem było przezwyciężenie kryzysu poprzez naukę, adaptację i wzajemne wsparcie, co stworzyło idealne warunki dla głębokiej integracji.

3. Rozwój praktycznych, zaawansowanych i złożonych kompetencji w realnym działaniu.

Wypowiedzi wzbogacają i konkretyzują dane ilościowe, precyzyjnie opisując, na czym polegał rozwój kompetencji. Jeden z respondentów szczegółowo opisał „szybkie reagowanie na potrzeby słuchaczy, lepsze zrozumienie ich potrzeb, problemów oraz deficytów”, co jest esencją kompetencji adaptacyjnych, diagnostycznych i projektowych. Inny wskazał na „dostosowywanie przekazu do potrzeb ludzi z różnych środowisk, a także dzieci” jako kluczową, wyćwiconą w praktyce umiejętność komunikacyjną i pedagogiczną. Pojawiają się także nowe, specyficzne konteksty uczenia się, jak „praca z tłumaczem symultanicznym” czy „poznanie specyfiki prowadzenia firmy w Ukrainie”. Szczególnie wymowne są opisy pracy z najbardziej wymagającymi grupami, np. dziećmi z domów dziecka: „Praca z dziećmi (młodzieżą), które nie mają rodziców, czasowo lub na stałe. Dziećmi, które żyją przez długi czas w różnowiekowej grupie, gdzie mają ustalone funkcje i role, formalne lub nieformalne”. Taka praca wymagała nie tylko wiedzy pedagogicznej, ale także niezwyklej wrażliwości, intuicji, cierpliwości i umiejętności zarządzania złożonymi, uwikłanymi emocjonalnie dynamikami grupowymi – kompetencji, które są niezwykle cenne, a których rozwój w standardowych, przewidywalnych warunkach akademickich jest znacznie ograniczony.

4. Doświadczenie sprawczości, wzajemnej wdzięczności i wspólnoty.

Wielu realizatorów Programu z przejęciem opisywało momenty, w których poczuli swój realny, bezpośredni wpływ i otrzymali namacalne potwierdzenie wartości oraz sensu swojej pracy. Jeden z najbogatszych opisów mówi o „otrzymaniu [od uczestników] ogromnej wdzięczności za nasze spotkania” jako o „największym i najpiękniejszym doświadczeniu”. Inna osoba wspominała o „pracy z Domem dziecka Ossie” i uczuciu, „że na pewno jestem komuś potrzebna i jestem tam, gdzie muszę być”. Pojawia się także silne poczucie wspólnoty z innymi realizatorami: „Bycie częścią wspólnoty, która wspiera, pomaga, szuka nowych ścieżek rozwoju dla osób potrzebujących”. Te doświadczenia sprawczości i uznania są potężnymi źródłami motywacji wewnętrznej, satysfakcji zawodowej i odporności psychicznej. W kontekście pracy w dużych instytucjach, gdzie indywidualny wkład bywa anonimowy, tak

bezpośrednia, pozytywna informacja zwrotna ma ogromną wartość wzmacniającą i terapeutyczną.

5. Osobista i zawodowa autorefleksja, redefinicja tożsamości oraz wpływ na ścieżkę kariery.

Niektóre odpowiedzi sięgały głęboko w sferę tożsamości zawodowej i osobistej, wskazując na transformacyjny charakter doświadczenia. Stwierdzenie, że „praca w zespole uniwersyteckim dała mi możliwość sprawdzenia siebie jako osobowości w różnych sytuacjach organizacyjnych i pozwoliła mi podjąć decyzje przy wyborze następnych życiowych działań” wskazuje na rolę Programu jako kamienia milowego lub punktu zwrotnego w biografii. Inna osoba określiła Program mianem „największego i najbardziej istotnego społecznie projektu, w który byłam zaangażowana”, podkreślając jego definiujący charakter dla całej kariery i zawodowego samookreślenia. Wypowiedzi podkreślają także rozwój kompetencji sieciowych (networkingowych) i decyzję o kontynuacji zaangażowania w podobne inicjatywy. Te refleksje pokazują, że udział w Programie był dla wielu nie tylko epizodem, ale głębokim doświadczeniem kształtującym samoświadomość, poczucie własnych możliwości i dalsze, świadome wybory życiowe.

Podsumowując, pogłębiona analiza jakościowa odpowiedzi otwartych w pełni i dobitnie ukazuje Program „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” jako doświadczenie wielowarstwowe, głęboko humanistyczne i transformacyjne. Dla jego realizatorów najcenniejsze okazały się nie tyle abstrakcyjnie ujęte kompetencje, co ich praktyczne, etyczne zastosowanie w służbie autentycznemu spotkaniu z drugim człowiekiem w potrzebie. To właśnie to spotkanie – naznaczone poczuciem głębokiego sensu, wyzwaniem komunikacyjnym, budowaniem zaufania, przeżywaniem wspólnoty i finalnie otrzymaną wdzięcznością – stanowiło źródło osobistej transformacji, rozwoju zawodowego oraz ugruntowania przekonania o społecznej misji uczelni. Te subiektywne, szczerze narracje są najpotężniejszym dowodem na to, że Program osiągnął sukces nie tylko na poziomie operacyjnym i ilościowym, ale także na poziomie głęboko ludzkim, zmieniając w sposób trwały i pozytywny także tych, którzy nieśli pomoc.

11. Podsumowanie i rekomendacje

Przeprowadzone badanie ewaluacyjne wśród 102 osób zaangażowanych w realizację Programu „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” dostarcza wszechstronnych, statystycznie reprezentatywnych i niebudzących wątpliwości dowodów na jego głęboki, pozytywny wpływ na rozwój zawodowy i osobisty pracowników, doktorantów, studentów i współpracowników Uniwersytetu Warszawskiego. Program, pierwotnie zaprojektowany jako natychmiastowa odpowiedź na kryzys humanitarny, w sposób znaczący przekroczył swoje podstawowe cele, stając się potężnym, wewnętrznym mechanizmem rozwoju kapitału ludzkiego, społecznego i instytucjonalnego uczelni. Działanie w warunkach kryzysu, niepewności, intensywnego kontaktu międzykulturowego i głębokiego zaangażowania emocjonalnego stworzyło unikalne środowisko do przyspieszonego, holistycznego uczenia się, którego efekty w standardowych warunkach akademickich wymagałyby wieloletniego procesu. Synteza danych ilościowych i jakościowych pozwala sformułować następujące, nadrzędne wnioski:

1. Program był doświadczeniem transformacyjnym dla przytłaczającej większości zaangażowanych. Aż 93,1% respondentów (95 osób) uznało, że przyczynił się do ich rozwoju zawodowego lub osobistego, przy czym dla 53,9% (55 osób) wpływ ten był „zdecydowany”. Ta niezwykle wysoka i jednoznaczna ocena znajduje solidne umocowanie w szczegółowych danych dotyczących rozwoju konkretnych, zaawansowanych kompetencji.
2. Rozwój kluczowych kompetencji przyszłości został potwierdzony we wszystkich badanych obszarach. Dotyczy to w szczególności:
 - Kompetencji międzykulturowych i pracy w środowisku międzynarodowym: 76,5% badanych (78 osób) odczuło ich rozwój w stopniu „dużym” lub „bardzo dużym”, a 86,3% (88 osób) uznało, że Program zwiększył ich kwalifikacje w pracy w środowisku międzynarodowym/wielokulturowym. Komunikacja międzykulturowa (70,6% wskazań) i współpraca w zróżnicowanym zespole (59,8%) były wśród najczęściej identyfikowanych umiejętności.
 - Umiejętności współpracy z osobami z doświadczeniem migracji: 81,4% realizatorów (83 osoby) wzmocniło je w stopniu „dużym” lub „bardzo dużym”, rozwijając przy tym niezwykle cenny i najczęściej wskazywany zasób empatii i wrażliwości społecznej (74,5% wskazań).
 - Odporności psychicznej i dbania o dobrostan: Pomimo złożoności tego obszaru, 82,4% osób (84 osoby) odczuło pozytywny wpływ (od umiarkowanego do bardzo dużego), a co czwarty badany (25,5%) świadomie rozwinął odporność psychiczną. Istotny odsetek (16,7%) nabył także kluczową, prewencyjną umiejętność dbania o własny dobrostan.

3. Program fundamentalnie i powszechnie wzmocnił wewnętrzne przekonanie o społecznej i międzynarodowej roli uczelni. Najbardziej jednoznaczny wynik badania dotyczy zmiany postrzegania misji UW: 86,3% badanych (88 osób) przyznało, że udział w Programie wpłynął na ich widzenie roli uczelni w reagowaniu na wyzwania społeczne i międzynarodowe, a dla 57,8% (59 osób) wpływ ten był „zdecydowany”. To dowód na to, że praktyczne, zbiorowe zaangażowanie jest najskuteczniejszym sposobem legitymizacji i internalizacji koncepcji „uczelni zaangażowanej”.
4. Najgłębsza wartość doświadczenia miała charakter humanistyczny, relacyjny i etyczny. Analiza jakościowa ujawniła, że poza kompetencjami, najcenniejszymi efektami były: głębokie poczucie sensu i realnego, długofalowego wpływu, budowanie autentycznych więzi międzyludzkich i międzykulturowych opartych na zaufaniu oraz doświadczenie sprawczości i głębokiej wdzięczności. Program udowodnił, że trzecia misja uniwersytetu, gdy jest realizowana w oparciu o bezpośredni kontakt, empatię i etyczną odpowiedzialność, stanowi potężne źródło satysfakcji zawodowej, osobistej tożsamości i wewnętrznej motywacji jego pracowników.

Należy podkreślić, że znaczenie Programu „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” wykracza daleko poza granice Polski i bezpośrednie wsparcie udzielone kilkunastu tysiącom beneficjentów. Program stanowił modelową, praktyczną realizację fundamentalnych europejskich wartości: solidarności, praw człowieka i odpowiedzialności nauki za społeczeństwo w momencie najcięższej próby. W obliczu kryzysu o niespotykanej skali, Uniwersytet Warszawski nie pozostał biernym obserwatorem, lecz przekształcił się w aktywnego uczestnika międzynarodowego systemu reagowania kryzysowego, wykorzystując w pełni swoją infrastrukturę, autorytet naukowy, sieci współpracy i – co najważniejsze – kapitał ludzki. Jak zauważają analitycy polityki edukacyjnej, tego typu inicjatywy są kluczowe dla budowania odporności całego europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego, który musi być przygotowany na nieprzewidziane wstrząsy. Działania UW pokazały, że uniwersytety mogą i powinny pełnić rolę „stabilizatorów społecznych” w czasie głębokiej destabilizacji, oferując nie tylko schronienie, ale także poczucie normalności, ciągłości edukacji, integracji i nadzieję na przyszłość. Ten wydzźwięk ma wymiar strategiczny – wzmacnia pozycję Polski i jej wiodących instytucji naukowych jako wiarygodnego, solidarnego i kompetentnego partnera w Europie, budując kapitał zaufania i współpracy, który będzie procentował przez dziesięciolecia, także w kontekście odbudowy ukraińskiej nauki, gospodarki i społeczeństwa obywatelskiego po wojnie.

Program „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy” stanowi niepodważalny dowód nie tylko na zdolność Uniwersytetu do sprawnej, skutecznej i godnej reakcji w obliczu kryzysu, ale także na jego dalekowzroczną mądrość instytucjonalną, pozwalającą przekształcić to wyzwanie w trwałą wartość dodaną dla własnej społeczności. Inwestycja w pomoc uchodźcom wojennym okazała się równocześnie świetną,

strategiczną inwestycją we własnych pracowników i studentów, wyposażając ich w kompetencje, które będą kształtować przyszłość uczelni jako nowoczesnej, empatycznej, odpornej i globalnie odpowiedzialnej instytucji. Kontynuacja tej drogi, wsparta świadomymi, systemowymi działaniami instytucjonalnymi, zapewni Uniwersytetowi Warszawskiemu nie tylko wiodącą pozycję w kraju, ale także silny, autentyczny i szanowany głos w międzynarodowym dyskursie na temat społecznej roli uniwersytetu w XXI wieku.

Spis wykresów

Wyk. 1. Jakiego ma Pan(i) obywatelstwo?	5
Wyk. 2. W jakiej roli uczestniczył(a) Pan(i) w Programie „Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy”?	6
Wyk. 3. Czy udział w Programie przyczynił się do Pana/Pani rozwoju zawodowego lub osobistego?	7
Wyk. 4. W jakim stopniu udział w Programie wpłynął na rozwój Pana/Pani kompetencji międzykulturowych?	10
Wyk. 5. W jakim stopniu praca przy Programie wzmocniła Pana/Pani umiejętności współpracy z osobami z doświadczeniem migracji (w tym migracji przymusowej)?	12
Wyk. 6. Które z poniższych kompetencji lub umiejętności rozwinął/rozwinęła Pan(i) dzięki udziałowi w Programie?	14
Wyk. 7. Czy udział w Programie zwiększył Pana/Pani kwalifikacje w zakresie pracy i współpracy w środowisku międzynarodowym lub wielokulturowym?	16
Wyk. 8. W jakim stopniu udział w Programie wpłynął na Pana/Pani odporność psychiczną i umiejętność radzenia sobie z obciążeniem emocjonalnym?	19
Wyk. 9. Czy udział w Programie wpłynął na Pana/Pani postrzeganie roli uczelni w reagowaniu na wyzwania społeczne i międzynarodowe?	22
Wyk. 10. Czy doświadczenie zdobyte w Programie było lub jest przydatne w Pana/Pani dalszej pracy, studiach lub działalności społecznej?	25

Załączniki

Zał. 1. Odpowiedzi na pytanie otwarte: Co było dla Pana/Pani najważniejszym doświadczeniem lub efektem zaangażowania w Program „UW dla Ukrainy”?

Lp.	Odpowiedź
1.	Bezcenna możliwość wsparcia Ukraińców w trudnym czasie, budowanie wzajemnego zaufania i więzi międzykulturowych.
2.	Bezpośredni kontakt z grupami o dużej różnorodności wiekowej, od małych dzieci do seniorów i to w jednym czasie.
3.	Dostosowywanie przekazu do potrzeb ludzi z różnych środowisk, a także dzieci.
4.	Doświadczenie pomocy Ukraińcom w zdomowieniu się w Polsce w trudnej sytuacji osobistej.
5.	Efektem było poznanie nowej perspektywy oraz doświadczeń przedsiębiorczych Słuchaczy operujących w innym ekosystemie przedsiębiorczości.
6.	Komunikacja.
7.	Kontakt z ludźmi, którzy okazali się bardziej podobni do mnie niż sądziłam.
8.	Kontakty, które zostały po tym programie. Bardzo sobie to cenię.
9.	Możliwość niesienia pomocy.
10.	Możliwość pomagania osobom, które w danym momencie bardzo tego potrzebowały, wspierania ich i bycia z nimi i dla nich w trudnym czasie. Przyczynianie się do podnoszenia kompetencji migrantek i migrantów, dzięki czemu osoby te otrzymały długofalowe narzędzia do znalezienia się w nowej sytuacji.
11.	Możliwość poznania i kontaktu z bardzo różnymi od siebie ludźmi.
12.	Możliwość spotkania się osób, które miały podobne trudne doświadczenia; rozwijanie kompetencji językowych beneficjentów.
13.	Możliwość wspierania ludzi w ich rozwoju osobistym i zawodowym oraz w adaptacji do nowego środowiska.
14.	Najcenniejszym efektem zaangażowania w program był mój wzrost umiejętności efektywnej i kreatywnej komunikacji z dziećmi z Ukrainy, z którymi dzieliła mnie bariera językowa. Ta umiejętność na pewno przyda mi się w przyszłym zawodzie nauczyciela, jak i w codziennym życiu.
15.	Najważniejszym doświadczeniem w ramach projektu była współpraca z Domem dziecka Ossa, o ile byłam zaangażowana w różne projekty związane z tym Domem dziecka. Gdy byłam tam, miałam uczucia, że na pewno jestem komuś potrzebna i jestem tam, gdzie muszę być. Był to

Lp.	Odpowiedź
	naprawdę miły i super projekt, mam nadzieję, że będzie jeszcze raz okazja zaangażować się w podobne projekty!!!!
16.	Napisanie pracy magisterskiej z psychologii na podstawie wywiadów z uczestnikami projektu (badanie dot. radzenia sobie uchodźców z sytuacją wojny). Doświadczenie wyjazdu do Zakopanego z podopiecznymi ukraińskich domów dziecka i poznanie realiów życia osób uchodźczych.
17.	Niesienie pomocy uchodźcom wojennym, empatia, pragnienie dzielenia się z nimi wiedzą, znajomością realiów itd.
18.	Opanowanie bardzo licznej grupy dzieci w zróżnicowanym wieku, mieszkających w tymczasowym domu dziecka w Ossie. Danie im poczucia sprawczości i sprawienie, że arteterapia to zajęcia, na które z niecierpliwością czekają.
19.	Osobiście ogromną radością a co za tym idzie doświadczeniem podczas prowadzenia zajęć była możliwość oderwania uczestników od problemów ich aktualnego życia, wysłuchanie ich historii, okazanie zrozumienia i wsparcia, poświęcenie uwagi, wywołanie w nich radości i tworzenie wspólnoty. Utwierdzenie wielu z nich w poczuciu własnej wartości i posiadanych zdolności. Obserwowanie rozwoju ich pasji. Ale najważniejszym, największym i najpiękniejszym doświadczeniem było otrzymanie od nich ogromnej wdzięczności za nasze spotkania. Poczucie sensu tego co robię.
20.	Poczucie, że robię coś na prawdę potrzebnego, co pomaga ludziom faktycznie.
21.	Podejście do nauki osób biorących udział w kursie.
22.	Poznanie ludzi.
23.	Praca w zespole uniwersyteckim dała mi możliwość sprawdzenia siebie jako osobowości w różnych sytuacjach organizacyjnych i pozwoliła mi podjąć decyzje przy wyborze następnych życiowych działań.
24.	Z całego serca chcę podziękować wszystkim i z osobna za możliwość bycia częścią Projektu „UW dla UA”.
25.	Praca z dziećmi (młodzieżą), które nie mają rodziców, czasowo lub na stałe. Dziećmi, które żyją przez długi czas w różnowiekowej grupie, gdzie mają ustalone funkcje i role, formalne lub nieformalne.
26.	Program UW dla Ukrainy był największym i najbardziej istotnym społecznie projektem, w który byłam zaangażowana. Ogrom wiedzy, umiejętności, doświadczeń... Zdecydowany wpływ na resztę życia zawodowego.
27.	Program UW nie tylko zapewnił schronienie, ale także położył podwaliny pod długotrwałą współpracę.

Lp.	Odpowiedź
28.	Przygotowanie i poprowadzenie zajęć, które pomogły osobom z Ukrainy poznać lepiej Polski rynek pracy, a także język potrzebny np. na rozmowie o pracę.
29.	Realny wpływ na zmianę sytuacji życiowej uczestników szkoleń, pracowników i studentów zaangażowanych w program. Do dziś widzimy efekty udziału w projekcie i będą trwać jeszcze wiele lat - nie tylko w Polsce, ale poza jej granicami.
30.	Spotkanie z kobietami z Ukrainy, rozmowa, wspólne spędzenie czasu, poczucie dialogu.
31.	Szybkie reagowanie na potrzeby słuchaczy, lepsze zrozumienie ich potrzeb, problemów oraz deficytów.
32.	To trudne pytanie, bo program był duży i złożony. Jeśli chodzi o moje zaangażowanie, to bardzo istotne było dla mnie to, że mogłam uczestniczyć w różnych działaniach na różnym etapie. Nawet jeśli jakieś działania nie dotyczyły mnie bezpośrednio, to mogłam się włączać w konsultacje. Ciekawym i ubogacającym doświadczeniem był dla mnie kontakt z beneficjentami programu. Jeśli chodzi o samych beneficjentów, to wydaje mi się, że ważna była zróżnicowana oferta oraz to, że program był skierowany do osób spoza uniwersytetu - czyli takich, które już na starcie były w trudniejszym położeniu.
33.	Większa świadomość realnych wyzwań związanych z wojną w Ukrainie i sytuacją ukraińskich uchodźców w Polsce
34.	Wpływ społeczny.
35.	Wsparcie dzieci doświadczających kryzysu migracyjnego.
36.	Współpraca z bardzo doświadczonymi osobami.
37.	Współpraca z uczestnikami z różnych środowisk i o różnym doświadczeniu migracji (np. w zajęciach uczestniczyły mamy z dziećmi szukające pracy, osoby w wieku średnim oraz osoby przekwalifikujące się i dostosowujące się do realiów pracy w Polsce)
38.	Wyjazd z dziećmi z domu dziecka do Zakopanego. Wspólne chwile z nimi spędzone i odrobina pomocy, którą można było im udzielić.
39.	Zwiększenie moich umiejętności pedagogicznych co do nauczania angielskiego.
40.	- Poczucie wspólnoty z uczestnikami i współodczuwanie ich sytuacji społecznej, psychologicznej, w której się znaleźli (miałam kilka bardzo ciepłych i wzruszających momentów w trakcie warsztatów). - Poznanie perspektywy osoby, która stała się przymusowym imigrantem. Poznanie perspektywy jak Ukraińcy widzą Polskę, zwyczaje, różnice

Lp.	Odpowiedź
	w codziennym życiu, kuchni, spędzaniu czasu oraz poznanie kultury ukraińskiej szczególnie w aspekcie kulinariów i świąt Bożego Narodzenia. - Bardzo cennym doświadczeniem było również poznanie przedsiębiorczyń z Ukrainy i poznanie specyfiki jak prowadzi się własną firmę w Ukrainie.
41.	Bycie częścią wspólnoty, która wspiera, pomaga, szuka nowych ścieżek rozwoju dla osób potrzebujących.
42.	Chyba bez generalizowania na ogólne sytuacje i wszelkie kryzysy – po prostu kontakt z konkretnymi osobami z Ukrainy i możliwość poznania ich.
43.	Dało mi to poczucie, że robię coś ważnego. Coś co daje trochę radości w życiu osób, których wojna zmusiła do ucieczki.
44.	Doświadczenia: Poznanie wielu bardzo zróżnicowanych historii i doświadczeń, zastosowanie tematyki, którą się zajmuję, w nowych ujęciach i z nową grupą docelową, praca czasem z bardzo małymi grupami, praca z osobami na zróżnicowanym poziomie języka polskiego i praca z tłumaczem symultanicznym; efekty: spostrzeganie dużego zróżnicowania uczestników programu i bardziej pozytywne postawy wobec tej grupy, poczucie realizacji misji.
45.	Doświadczenie międzykulturowe, praca z osobami w kryzysie.
46.	Integrowanie ludzi, zajęcia dla dzieci oraz dorosłych.
47.	Kontakt z osobami z innego kręgu kulturowego.
48.	Kontakt ze studentami, ich zaangażowanie.
49.	Mam bardzo miłe wspomnienia z współpracy z Programem "UW dla Ukrainy", gdzie miałem okazję wspierać osoby z doświadczeniem migracji przymusowej, co jest ściśle związane z moją chęcią pomagania ludziom w trudnych sytuacjach życiowych. Dzięki temu miałem poczucie realizacji swoich postaw życiowych, a także poprawiłem swoje kompetencje, zarówno techniczne, jak i interpersonalne. Podsumowując, cieszę się, że byłem częścią tego projektu i że wspólnie mogliśmy pomagać ludziom, którym ta pomoc była potrzebna.
50.	Możliwość bezpośredniego kontaktu z uchodźcami wojennymi i pomocy im przez kształcenie ich umiejętności językowych. Była też ogromna satysfakcja z małych i większych sukcesów językowych moich kursantów i z wielu oznak wdzięczności jakie otrzymałam.
51.	Możliwość poznania ciekawych i zaangażowanych osób!
52.	Możliwość pracy w zespole ludzi wykazujących duże zaangażowanie w wykonywaną pracę, możliwość sprawdzenia nabytych kompetencji i umiejętności w sytuacjach odmiennych od rutynowych, planowania niestandardowych działań edukacyjnych w grupie osób wykazujących różne oczekiwania i potrzeby.

Lp.	Odpowiedź
53.	Najlepsze dla mnie to było doświadczenie w organizacji warsztatów i wycieczek, co dało mi pewność siebie w komunikacji w języku polskim absolutnie w każdych warunkach i w każdym miejscu.
54.	Najważniejsze dla mnie było to, że pracowałam w programie, którego celem była pomoc osobom, które musiały opuścić swoje domy z powodu wojny. Ponadto zdobyłam niezwykle doświadczenie zawodowe! Zdobylam doświadczenie naukowe, komunikacyjne, nawiązywania kontaktów oraz pracy z ludźmi z różnych dziedzin, komunikacji międzykulturowej, organizacji różnych wydarzeń dla migrantów. Praca w tym programie pomogła mi rozwinąć umiejętności networkingowe i miała niezwykle pozytywny wpływ na mój dalszy rozwój profesjonalny. Ponadto, pracując jako mentor w programie, nabyłam umiejętności pracy z wrażliwymi grupami społecznymi (a takimi właśnie są przymusowi migranci). Bardzo dziękuję za możliwość pracy w takim programie. Moim zdaniem takie programy są niezwykle ważne. Ponieważ są one bardzo pomocne imigrantom w ich adaptacji. Dziękuję bardzo!
55.	Najważniejszym doświadczeniem była współpraca i pomoc osobom w trudnej sytuacji, a efektem - rozwój kwalifikacji zawodowych.
56.	Najważniejszym doświadczeniem było dla mnie poczucie realnej solidarności – świadomość, że moje działania przekładały się na konkretne wsparcie osób dotkniętych wojną. Program pozwolił mi lepiej zrozumieć potrzeby społeczności ukraińskiej oraz wagę współpracy akademickiej. Szczególnie cenne było budowanie relacji opartych na zaufaniu i empatii, które pokazały, że Uniwersytet Warszawski może być przestrzenią bezpieczną, instytucją wspierającą i integrującą.
57.	Nowe doświadczenia.
58.	Praca w multikulturowym zespole oraz radzenie sobie w sytuacjach emocjonalnych w pracy z osobami po traumatycznych przeżyciach.
59.	Praca z osobami z Ukrainy, w niektórych przypadkach po osobistych tragediach które próbowały odnaleźć się w nowej rzeczywistości.
60.	Program "UW dla Ukrainy" był znakomitą przykłądem, jak można w krótkim czasie połączyć kompetencje różnych interesariuszy, aby zrealizować społeczną misję. Ta społeczna misja była przeze mnie mocno odczuwalna w trakcie spotkań z obywatelami Ukrainy i cieszę się, że mogłem być przynajmniej drobną częścią tej inicjatywy. Moje najważniejsze doświadczenie jest związane z poznawaniem kultury i mentalności obywateli Ukrainy, dostrzeganiem podobieństw i różnic między nami, wspólne rozmowy "o życiu", uczenie się od siebie nawzajem. Zachęcony pozytywnymi doświadczeniami, po zakończeniu programu

Lp.	Odpowiedź
	"UW dla Ukrainy" angażowałem się w kolejne inicjatywy UW na rzecz obywateli Ukrainy, w szczególności w zajęcia edukacyjne i integrujące, z udziałem dzieci polskich i ukraińskich.
61.	Radość i zadowolenie dzieci, które brały udział w zajęciach.
62.	Radość z dzielenia się z obywatelami Ukrainy wiedzą o język i kulturze polskiej.
63.	Relacja, którą nawiązałam z kursantami.
64.	Relacje międzyludzkie i wzajemne korzyści - satysfakcja z prowadzonych zajęć.
65.	Rozwinięcie wrażliwości na trudności, z jakimi borykają się osoby z doświadczeniem migracyjnym.
66.	Rozwój umiejętności komunikacji międzykulturowej, empatii, rozumienia perspektywy uchodźców, pokazanie roli UW w świadczeniu pomocy społecznej. Ogrom dobra wydarzył się dzięki temu programowi.
67.	Spontaniczne prowadzenie zajęć online jednocześnie w 2 językach. Poznanie perspektywy uchodźczyń wojennych na prowadzenie badań społecznych w tej grupie.
68.	Wyraźne zainteresowanie obcokrajowców polską kulturą, chęć jej poznawania i nauka języka polskiego.
69.	Że mogliśmy pomóc tak ogromnej liczbie osób. Że Niestety ludzie byli w bardzo dużej potrzebie i pełniliśmy nie tylko swoje role, a i w jakimś stopniu psychologów. Że projekt był bardzo obszerny i mogliśmy być jego częścią, wnosząc wartość w życie innych osób z doświadczeniem uchodźczym. Że efekty działań były tak znakomite. Jak naszego Zespołu tak i projektu w całości. Że była duża poprawa u osób i rozwój kompetencji. Cieszę się, że mogłam być częścią tak dużego i potrzebnego przedsięwzięcia na skalę Międzynarodową. Że wszystko działało sprawnie. Że był przepływ informacji pomiędzy działami, wsparcie przełożonych, współpraca i akceptacja. Wszystko to umożliwiło tak wysoką skalę działań, znakomite efekty końcowe. Z podziękowaniem wszystkim działom i osobom z którymi współpracowaliśmy.