

Protokół nr 9
posiedzenia Rady Wydziału Psychologii
Uniwersytetu Warszawskiego
z dnia 24 listopada 2020 r.

Posiedzenie rozpoczęło o godz. 10.15

I. Przyjęcie porządku obrad

II. Informacje dziekańskie, sprawy bieżące – Dziekan Wydziału Psychologii

III. Sprawy pracownicze

- Wyrażenie opinii na temat awansu dr Agnieszki Wojnarowskiej na stanowisko adiunkta w grupie dydaktycznej - dr hab. Maciej Górecki

IV. Powołanie komisji na nową kadencję – Dziekan Wydziału Psychologii

1. Komisja ds. Etyki Badań
2. Komisja ds. Wydawnictw
3. Komisja ds. Nagród i Odznaczeń

V. Uzupełnienie składu Komisji ds. Badań i Finansowania – Dziekan Wydziału Psychologii

VI. Wyrażenie opinii na temat powołania Komisji Oceniającej – Dziekan Wydziału Psychologii

VII. Wyrażenie opinii na temat utworzenia zespołów badawczych – prof. dr hab. Joanna Rączaszek-Leonardi

1. MultiLADA
2. AutismLabUW

VIII. Prezentacja procedury udzielania informacji zwrotnej pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi – mgr Maria Cywińska

IX. Sprawozdanie Zespołu ds. Profesorów Emerytowanych - prof. dr hab. Joanna Rączaszek-Leonardi

X. Wolne wnioski i sprawy różne – Dziekan Wydziału Psychologii

I. Przyjęcie porządku obrad

Dziekan prof. ucz. K. Imbir przywitał uczestników posiedzenia, sprawdził listę obecności i otworzył zdalne posiedzenie Rady Wydziału Psychologii. Stwierdzono, że w posiedzeniu uczestniczy 34 członków Rady, w tym 24 pracowników samodzielnych, co stanowi kworum wymagane do podejmowania uchwał.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir poinformował o zmianie w porządku obrad. Został dodany punkt: „Zmiana w zasadach organizacji studiów doktoranckich na Wydziale Psychologii ze względu na sytuację pandemii”, który zostanie zreferowany przez dr hab. Annę Cierpkę po punkcie 7.

Nikt nie zgłosił uwag do porządku obrad. Członkowie na skrzynki e-mailowe otrzymali link do głosowania. Dziekan prof. ucz. K. Imbir zarządził głosowanie w sprawie przyjęcia porządku obrad.

Wynik głosowania:

Głosowanie w sprawie przyjęcia porządku obrad posiedzenia Rady Wydziału Psychologii w dn. 24.11. 2020 r.				
Uprawnionych do głosowania	Oddane głosy	Za	Przeciw	Wstrzymujące się
37	27	27	0	0

Rada Wydziału przyjęła porządek obrad.

II. Informacje dziekańskie, sprawy bieżące – Dziekan Wydziału Psychologii

Dziekan prof. ucz. K. Imbir wspominał osoby, które odeszły w ostatnim czasie: Pana Mirosława Witczaka wieloletniego pracownika Wydziału Psychologii, prof. Marię Manturzewską, prof. Piotra Francuza. Poprosił o uczczenie ich pamięci minutą ciszy. Dziekan prof. ucz. K. Imbir podziękował za przestrzeganie reżimu sanitarnego.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir podziękowała zaangażowanie i udział w zdalnych posiedzeniach Rady Wydziału oraz w głosowaniach online. Dzięki tym głosowaniom udało się szybko zareagować na sytuację społeczno-polityczną, zostały przedstawiane stanowiska społeczności Wydziału dotyczące: wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22.10.2020, poparcia nowelizacji Ustawy o ochronie zwierząt. Zostały podjęte również decyzje dotyczące Wydziału: uzupełnienie składu Komisji Wyborczej, przyznanie nagród Rektora dla nauczycieli akademickich.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir poinformował, że Narodowe Centrum Nauki przedstawiło listy rankingowe projektów zakwalifikowanych do finansowania w ramach konkursów OPUS 19 oraz PRELUDIUM19. Wśród projektów, które otrzymają finansowanie znalazły się: dr Katarzyna Sekścińska (OPUS 19), mgr Małgorzata Pięta (PRELUDIUM 19) i mgr Joanna Wysocka (PRELUDIUM 19).

Dziekan prof. ucz. K. Imbir poinformował, że ukazała się publikacja dr. hab. Michała Chruszczewskiego pt. „Nuda. Ujęcie psychologiczne i humanistyczne”.

Ważne wydarzenia:

1. Dziekan zaprosił na spotkanie otwarte w sprawie nowego budynku, które odbędzie się online 1 grudnia br. Spotkanie zostanie poprowadzone przez Dyrektora Administracyjną Marię Cywińską.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir zaproponował podjęcie debaty dotyczącej jak najlepszego zagospodarowania nowego budynku.

Prof. ucz. W. Dragan poprosiło przesunięcie spotkanie na godz. 13:00 ze względu na zaplanowaną w tym czasie publiczną obronę pracy doktorskiej.

Dyrektor Administracyjna Maria Cywińska odpowiedziała, że spotkanie może zostać przesunięte na późniejszą godziną, o ile nie będzie kolidować z kolegium dziekańskim.

2. Stworzenie sieci wewnętrznej Wydziału, przestrzeni do wspólnej komunikacji miejsca gdzie będą dostępne wszelkie informacje istotne z punktu widzenia funkcjonowania Wydziału. Rozpoczął działanie zespół pod przewodnictwem dr Izabeli Chojnickiej. Celem jest opracowanie pomysłu jakie funkcje i potrzeby powinna spełniać sieć wewnętrzna.

3. Strategia promocji nauki. Chodzi o pokazanie na zewnątrz i wewnątrz aktywności naukowej pracowników Wydziału.

Dr Alicja Niedźwiecka podjęła się stworzenia zespołu, który będzie zajmował się działaniami mającym na celu promocję aktywności naukowej pracowników Wydziału. Jednym z elementów strategii nauki jest stworzenie kalendarza imprez i wydarzeń, które mają miejsce na Wydziale. Kalendarz jest w fazie tworzenia. Ideą projektu jest możliwość sprawdzenia interesujących nas wydarzeń.

4. Kwestia awansu wewnętrznego na stanowisko profesora uczelni. Rektor popiera inicjatywę występowania o powyższe awanse. Obecnie na Uniwersytecie podejmowane są działania w celu zmian procedur prawnych, które pozwolą na wszczynanie procedur awansu wewnętrznego na stanowisko profesora uczelni.

Na Wydziale został powołany zespół, którego zadaniem jest opracowanie jasnego i klarownego systemu kryteriów prowadzących do awansu. Na Uniwersytecie powstała komisja rektorska, w skład której powołana została prof. Anna Szuster-Kowalewicz. Zadaniem komisji jest opracowanie zasad procedowania wniosków o awans wewnątrzny.

Prof. ucz. W. Dragan zapytał, czy powołanie dwóch osób z tej samej katedry nie jest nadmiarowym przedsięwzięciem?

Dziekan prof. ucz. K. Imbir odpowiedział, że zespoły mają charakter otwarty i każdy może wziąć udział w pracach danego zespołu.

Prof. ucz. W. Dragan powiedział, że pytanie dotyczyło reprezentatywności głosów osób z różnych katedr, chodzi o to, żeby różne środowiska były reprezentowane w ważnych dla funkcjonowania Wydziału w komisjach, czy zespołach.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że zespoły mają za zadanie opracowanie propozycji, które zostaną poddane do dyskusji przez Kierowników Katedr.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że powstał zespół badawczy zajmujący się pandemią COVID i jej psychologicznych konsekwencji. Pojawiają się również publikacje dotyczące pandemii.

Trwają prace nad trzecim tomem zbioru, który jest koordynowany przez dr hab. Kamillę Bargiel-Matusiewicz. Zbiór poświęcony jest psychospołecznym aspektom pandemii COVID.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że protokół posiedzenia Rady Wydziału z dn. 29.09.2020 r. został przyjęty w głosowaniu onlinei opublikowany na stronie Wydziału.

III.Sprawy pracownicze

- Wyrażenie opinii na temat awansu dr Agnieszki Wojnarowskiej na stanowisko adiunkta w grupie dydaktycznej

Dr hab. Maciej Górecki powiedział, że Komisja ds. zatrudnień na Wydziale Psychologii na posiedzeniu zdalnym w dniu 06.11.2020 r. rozpatrywała sprawę awansu dr Agnieszki Wojnarowskiej na stanowisko adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych ze stanowiska asystenta. Dr Agnieszka Wojnarowska pracowała na Wydziale Psychologii na stanowisku starszego wykładowcy. Po zmianie ustawy została zatrudniona na ½ etatu na stanowisku adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych. Po wygranym konkursie na stanowisko asystenta w grupie pracowników dydaktycznych została zatrudniona na cały etat. Procedura awansowa, którą zajmowała się Komisja ma na celu przywrócenie dr A. Wojnarowskiej na stanowisko, które wcześniej zajmowała. Występuje tutaj sprzeczność przepisów ponieważ na stanowisku adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych wymagane jest co najmniej 5 letnie samodzielne doświadczenie dydaktyczne, które liczy się po uzyskaniu stopnia doktora. Pani dr A. Wojnarowska posiada stopień doktora od 4 lat i 7 miesięcy, czyli zgodnie z wykładnią, którą przyjmuje Biuro Spraw Pracowniczych nie spełnia powyższego wymogu. Komisja uwzględniła jednak samodzielne prowadzenie zajęć dydaktycznych oraz tworzenie sylabusów zajęć przed uzyskaniem stopnia doktora, co umożliwiło przyjęcie wykładni, że faktyczne doświadczenie dydaktyczne Pani doktor jest znacznie dłuższe niż określone w przepisach. Komisja jednogłośnie zarekomendowała Radzie Wydziału Psychologii przyjęcie pozytywnej opinii w sprawie awansu dr Agnieszki Wojnarowskiej na stanowisko adiunkta w grupie dydaktycznej

Głosowanie w sprawie wyrażenia opinii na temat awansu wewnętrznego dr Agnieszki Wojnarowskiej na stanowisko adiunkta w grupie dydaktycznej				
Uprawnionych do głosowania	Oddane głosy	Za	Przeciw	Wstrzymujące się
37	31	30	0	1

IV. Powołanie komisji na nową kadencję

1. Komisja ds. Etyki Badań
2. Komisja ds. Wydawnictw
3. Komisja ds. Nagród i Odznaczeń

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że zgodnie z Regulaminem Wydziału przewodniczący komisji muszą być członkami Rady Wydziału. Przewodniczącymi w kilku komisjach są osoby, które nie są członkami Rady Wydziału, a pełnią swoją

funkcję bardzo dobrze od wielu lat. Dlatego też część komisji zostanie powołanych jako zespoły dziekańskie.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że na dzisiejszym posiedzeniu zostaną powołane trzy komisje, uzupełniony skład Komisji ds. Badań i Finansowania działającej do 30.12.2020 r.

Prof. ucz. W. Dragan zapytał, czy nie ma przeciwwskazań formalnych by KJD była przewodniczącą komisji Rady Wydziału?

Prodziekan dr hab. K. Bargiel-Matusiewicz odpowiedziała, że nie zostały znalezione przeciwwskazania, żeby KJD była przewodniczącą komisji Rady Wydziału. Zaproponowała ponowne sprawdzenie przepisów i przełożenie głosowanie w sprawie powołania Komisji ds. Wydawnictw na głosowanie online.

Prof. ucz. W. Dragan powiedział, że w poprzednich kadencjach Rady Wydziału Prodziekani nie byli powoływani na przewodniczących komisji, dlatego uważa, że przepisy powinny zostać ponownie sprawdzone pod tym kątem.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir przedstawił składy komisji i zespołów.

1. Komisji ds. Etyki Badań – zajmuje się dbaniem o efektywne i zgodne ze standardami realizowanie badań na Wydziale.

Skład Komisji:

dr hab. Grażyna Kutra (przewodnicząca)

dr hab. Agnieszka Maryniak, prof. ucz. (wiceprzewodnicząca)

dr hab. n. med. Paweł Holas

dr hab. Katarzyna Lubiewska

dr hab. Marcin Rzeszutek

dr Julia Barlińska

dr Krzysztof Fronczyk

dr Aleksandra Świdorska

mgr Agnieszka Łyś

mgr Małgorzata Pięta

mgr Marta Siepsiak

Adrianna Wielgopolan.

2. Komisja ds., Wydawnictw – zajmuje się polityką wydawniczą Wydziału

Skład Komisji:

dr hab. Kamilla Bargiel-Matusiewicz (przewodnicząca)

prof. dr hab. Barbara Bokus

prof. dr hab. Bogdan Zawadzki

dr hab. Grażyna Kutra

dr hab. Mirosława Huflejt-Łukasik

dr hab. Małgorzata Dragan

dr hab. Piotr Tomaszewski.

Komisja ds. Nagród i Odznaczeń.

3. Komisja ds. Nagród i Odznaczeń – zajmująca się oceną wkładu pracowników Wydziału w działalność naukową.

prof. dr hab. Emilia Łojek (przewodnicząca)

prof. dr hab. Elżbieta Wiśniewska-Dryll

prof. dr hab. Włodzimierz Oniszczenko
prof. dr hab. Ewa Pisula
dr hab. Małgorzata Sobol
dr Aneta Miękiś.

4. Komisja Oceniająca – powoływana przez Rektora po opinii przedstawionej przez Radę Wydziału.

Skład Komisji:

prof. dr hab. Dominika Maison (przewodnicząca)
prof. dr hab. Ewa Haman (wiceprzewodnicząca)
dr Agata Trzecińska (sekretarz)
prof. dr hab. Anna Szuster-Kowalewicz
dr hab. Marcin Zajenkowski, prof. ucz.
dr hab. Marcin Rzeszutek
dr hab. Joanna Radoszewska
dr Agnieszka Pluta
dr hab. Anna Domaradzka-Widła (Instytut Studiów Społecznych)
prof. dr hab. Beata Glinka (Wydział Zarządzania).

Dziekan prof. ucz. powiedział, że na kolejnym posiedzeniu RW zostanie przedstawiony skład następujących komisji: Komisja Konkursowa, Komisja ds. Zatrudnienia, które są powoływane przez Dziekana, po wyrażeniu opinii przez Radę Wydziału.

Zostały powołane następujące zespoły dziekańskie:

1. Zespół ds. Edukacji Psychologicznej dla Specjalizacji Nauczycielskich na UW.

Skład Zespołu:

dr hab. Grażyna Kutra (przewodnicząca);
dr Agnieszka Burnos;
dr Karolina Małek.

2. Zespół ds. Systemu Premiowania – zadaniem tego zespołu jest analiza systemu premiowania.

Skład zespołu:

dr hab. Maciej Stolarski, prof. ucz. (przewodniczący);
prof. dr hab. Emilia Łojek;
prof. dr hab. Katarzyna Schier;
prof. dr hab. Anna Szuster-Kowalewicz;
dr hab. Michał Bilewicz, prof. ucz.;
dr hab. Maciej Haman, prof. ucz.

3. Zespół ds. Opracowania Kryteriów Niezbędnych do Awansu na Stanowisko Profesora Uczelni. Zespół zajmuje się przygotowaniem rekomendacji dla osób ubiegających o stanowisko profesora uczelni. Zespół będzie zajmował się opracowaniem kryteriów awansu na profesora uczelni zarówno w ścieżce badawczo-dydaktycznej jak i dydaktycznej

Skład zespołu:

prof. dr hab. Anna Szuster-Kowalewicz

dr hab. Agnieszka Maryniak, prof. ucz.

dr hab. Joanna Czarnota-Bojarska

dr hab. Konrad Jankowski.

Projektowane zespoły dziekańskie

1. Zespół ds. Budżetu w składzie:

dr hab. Joanna Czarnota-Bojarska (przewodnicząca)

dr Marta Sobańska

dr Małgorzata Styśko-Kunkowska

dr Szymon Chrzastowski

dr hab. Małgorzata Dragan

2. Zespół ds. Rozwoju Dydaktyki – zadaniem zespołu będzie wspieranie dydaktyki przez wspomaganie innowacji dydaktycznych

dr Wouter de Raad (przewodniczący)

mgr Zofia Borska-Mądrycka

dr Ewa Malinowska

dr Karolina Małek

dr Albertyna Osińska (Paciorek)

dr Agnieszka Wojnarowska

dr Mateusz Płatos

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że planowane jest powołanie Zespół ds. Badań i Finansowania oraz innych zespołów w zależności od potrzeb.

Na dzień dzisiejszy powinien zostać powołany zespół, który zajmie się opracowaniem strategii premiowania i nagradzania doskonałej dydaktyki. Planowane jest powołanie zespołu do spraw Intranetu oraz zespołu do spraw promocji działalności naukowej.

Prodziekan prof. J. Rączaszek-Leonardi przypomniała, że na Wydziale Psychologii działa również Zespół ds. Profesorów Emerytowanych.

Głosowanie w sprawie powołania na nową kadencję Komisji ds. Etyki Badań Naukowych w składzie: dr hab. Grażyna Katra (przewodnicząca), dr hab. Agnieszka Maryniak, prof. ucz., dr Julia Barlińska, dr Krzysztof Fronczyk, dr hab. n. med. Paweł Holas, dr hab. Katarzyna Lubiewska, dr hab. Marcin Rzeszutek, dr Aleksandra Świdorska, mgr Agnieszka Łyś, mgr Małgorzata Pięta, mgr Marta Siepsiak, Adrianna Wielgopolan				
Uprawnionych do głosowania	Oddane głosy	Za	Przeciw	Wstrzymujące się
37	30	29	1	0

Głosowanie w sprawie powołania na nową kadencję Komisji ds. Nagród i Odznaczeń w składzie: prof. dr hab. Emilia Łojek (przewodnicząca), prof. dr hab. Elżbieta Wiśniewska-Dryll, prof. dr hab. Włodzimierz Oniszczenko, prof. dr hab. Ewa Pisula, dr hab. Małgorzata Sobol, dr Aneta Mięgisz				
Uprawnionych	Oddane	Za	Przeciw	Wstrzymujące się

do głosowania	głosy			
37	31	29	1	1

V. Uzupełnienie składu Komisji ds. Badań i Finansowania

Głosowanie w sprawie powołania dr. Tomasza Oleksego do składu Komisji ds. Badań i Finansowania (działającej zgodnie z Regulaminem Wydziału Psychologii do 31.12.2020 r.)				
Uprawnionych do głosowania	Oddane głosy	Za	Przeciw	Wstrzymujące się
37	33	30	1	2

VI. Wyrażenie opinii na temat powołania Komisji Oceniającej

Głosowanie w sprawie wyrażenia opinii na temat powołania Komisji Oceniającej w składzie: prof. dr hab. Dominika Maison (przewodnicząca), prof. dr hab. Ewa Haman (wiceprzewodnicząca), dr Agata Trzcińska (sekretarz), prof. dr hab. Anna Szuster-Kowalewicz, dr hab. Marcin Zajenkowski, prof. ucz. dr hab. Marcin Rzeszutek, dr hab. Joanna Radoszewska, dr Agnieszka Pluta, dr hab. Anna Domaradzka-Widła (Instytut Studiów Społecznych), prof. dr hab. Beata Glinka (Wydział Zarządzania)				
Uprawnionych do głosowania	Oddane głosy	Za	Przeciw	Wstrzymujące się
37	31	29	2	0

VII. Wyrażenie opinii na temat utworzenia zespołów badawczych

3. MultiLADA
4. AutismLabUW

Prodziekan prof. J. Rączaszek-Leonardi powiedziała, że w Regulaminie Wydziału Psychologii w paragrafie 9 i 10 zawarta jest możliwość tworzenia zespołów badawczych. Zadaniem Rady Wydziału jest wyrażenie opinii na temat utworzenia zespołów badawczych.

1. Zespół badawczy zajmujący się badaniami nad spektrum autyzmu.

Do celów działania zespołu będą należeć przede wszystkim:

- 1) prowadzenie badań naukowych w obszarze spektrum autyzmu;
- 2) promowanie wysokich standardów badań nad spektrum autyzmu;
- 3) wymiana doświadczeń badawczych, dyskusowanie projektów badawczych, analiz oraz przygotowywanych raportów, artykułów i innych tekstów związanych z badaniami naukowymi nad spektrum autyzmu;
- 4) organizowanie seminariów naukowych poświęconych problematyce spektrum

autyzmu;

5) popularyzowanie wiedzy naukowej w obszarze spektrum autyzmu oraz komunikowanie wyników badań szerszemu gronu odbiorców.

W skład zespołu wchodzić będą:

prof. dr hab. Ewa Pisula

dr Izabela Chojnicka

dr Rafał Kawa

dr Alicja Niedźwiecka

dr Mateusz Płatos

mgr Katarzyna Kiełb – doktorantka Wydziału Psychologii

Na stanowisko kierownika zespołu zaproponował dr Izabelę Chojnicką. Zespół proponuje przyjęcie nazwy AutismLabUW - Centrum Badań nad Spektrum Autyzmu.

2. Zespół badawczy związany z badaniami nad dwujęzycznością. Zespół proponuje przyjęcie nazwy Multilingual Language Development and Assessment Lab MultiLADA (Laboratorium Badań Nad Rozwojem Wielojęzycznym i Jego Pomiarom).

W skład zespołu miałyby wejść następujące osoby: prof. dr hab. Ewa Haman (kierownik), dr Grzegorz Krajewski, dr Magdalena Łuniewska-Etenkowska, dr Karolina Mieszkowska, mgr Agnieszka Kacprzak, mgr Joanna Kamykowska, mgr Joanna Kołak, mgr Magdalena Krysztofiak.

Zespół działałby od teraz do czerwca 2024 z możliwością przedłużenia. Celem zespołu jest prowadzenie różnorodnych badań nad rozwojem wielojęzycznym, zwłaszcza dzieci przyswajających język polski (i inne języki). Obecnie osoby, które miałyby wejść w skład zespołu realizują dwa projekty NCN oraz w ramach programu strategicznego IDUB (POBIV: Poszerzanie granic humanistyki. Badania humanistyczne przekraczające granice dyscyplin, rozwijające innowacyjne narzędzia i modele, poszerzające rozumienie umysłu, języka i kultury).

Prof. E. Łojek zapytała, czy w skład zespołu badawczego mogą wchodzić osoby spoza Wydziału Psychologii.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir odpowiedział, że zgodnie z Regulamin Wydziału pkt 9 zespół badawczy może utworzyć grupa co najmniej 3 osób, z których jedna jest pracownikiem Wydziału. W skład zespołu mogą wchodzić pracownicy innych Wydziałów UW oraz innych jednostek naukowych. W skład zespołu mogą wchodzić również doktoranci.

Prodziekan prof. J. Rączaszek-Leonardi powiedziała, że na Wydziale istnieją zespoły badawcze, które działają od dawna i może dobrze byłoby zatwierdzić ich działalność poprzez wyrażenie opinii przez Radę Wydziału.

Prof. ucz. W. Dragan zapytał jaki jest sens formalnego powoływania zespołów badawczych i jakie są konsekwencje dla tych zespołów, które nie są sformalizowane?

Prodziekan prof. J. Rączaszek-Leonardi powiedziała, że Rada Wydziału tylko opiniuje powołanie zespołu, ale dzięki temu dysponuje ewidencją zespołów, które funkcjonują na Wydziale. Powołanie przez Rektora wyznacza datę rozpoczęcia

działalności. Ewidencja Dziekana ma na celu określenie daty zamknięcia zespołu badawczego, żeby uniknąć sytuacji, kiedy osoby z zewnątrz zgłaszają chęć współpracy z nieistniejącym zespołem. Opinia Rady Wydziału ma sprzyjać identyfikacji i konsolidacji zespołu badawczego.

Prof. ucz. W. Dragan zapytał, czy zespoły, które nie zostały zaopiniowane przez Radę Wydziału będą usuwane ze strony Wydziału i czy nie będą mogły ubiegać się o środki o identyfikację wizualną zespołu.

Prof. B. Bokus powiedziała, że warto powoływać zespoły badawcze, warto też żeby były sformalizowane przez RW, chociażby po to, żeby mogły współpracować z innymi zespołami badawczymi spoza Wydziału i uczelni.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że w Regulaminie Wydziału została wypracowana ścieżka formalizowania zespołów badawczych. Ma to pozytywne znaczenie w przypadku współpracy z osobami z zewnątrz.

Prof. ucz. W. Dragan uważa, że przeprowadzanie całej formalnej procedury powoływania zespołów badawczych dla lepszej identyfikacji nie będzie służyć celowi jaki te zespoły chcą osiągnąć. Większym pożytkiem dla zespołów będzie zaangażowanie administracji w ich promocję.

Prodziekan prof. J. Rączaszek-Leonardi powiedziała, że jeżeli zespół badawczy jest ukonstytuowany, to Rektor otrzymuje informację, że dany zespół powstał z i uzyskał pozytywną opinię RW.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że nie należy dyskutować jaki jest sens opiniowania przez RW utworzenia zespołów badawczych, jeśli Regulamin Wydziału daje taką możliwość i ktoś chce z niej skorzystać to należy taką procedurę przeprowadzić.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir przetoczył wypowiedzi z czata:

Prof. B. Bokus: „Podpisywanie umów między zespołami z różnych uczelni jest na pewno łatwiejsze”

Prof. ucz. M. Bilewicz „Już w 2007 roku na Wydziale powołano Centrum, które nie jest jednostką Wydziału dopiero po latach stało się jednostką w strukturze Wydziału”.

8. Zmiana w zasadach organizacji studiów doktoranckich na Wydziale Psychologii ze względu na sytuację pandemii

Dr hab. A. Cierpka powiedziała, że na Wydziale Psychologii jest 41 doktorantów. Działania na studiach doktoranckich podejmowane są bez zmian tak jak do tej pory. Ostatnim z podjętych działań była weryfikacja wniosków przez Wydziałową Komisję Doktorancką w sprawie przyznania stypendium doktoranckiego, zwiększenia stypendium doktoranckiego oraz stypendium Rektora. Zostały już rozpatrzone wnioski o przyznanie stypendium doktoranckiego. Dzięki decyzji Dziekana stypendium otrzymało 21 osób. Kolegium dziekańskie podjęło decyzję, żeby wspierać (również finansowo) doktorantów studiów doktoranckich w taki sposób żeby ich możliwości pracy naukowej były porównywalne do możliwości doktorantów szkół doktorskich.

Dr hab. A. Cierpka powiedziała, że w programie studiów doktoranckich jest zapis, że warunkiem terminowej realizacji zakończenia III roku jest wszczęcie postępowania

o nadanie stopnia doktora. Doktoranci zgłaszają olbrzymie trudności w kwestii realizacji badań w ramach tych postępowań, które chcieliby wszcząć, ale sytuacja pandemiiskutecznie im to uniemożliwia. W związku z powyższym ze względu na nieterminową realizację programu studiów nie mogą otrzymać stypendium doktoranckiego.

Dr hab. A. Cierpka zaproponowała usunięcie zapisu wszczęcia postępowania o nadanie stopnia doktora jako warunku terminowej realizacji zakończenia III roku studiów doktoranckich. Dodała również, że jest to ostatni rocznik, którego dotyczy ten zapis.

Doktoranta mgr A. Łyś napisała na czacie, że Wydziałowa Rada Doktorantów jednomyślnie poparła proponowaną zmianę.

Głosowanie w sprawie wprowadzenia zmian ze względu na sytuację pandemii w zasadach organizacji studiów doktoranckich na Wydziale Psychologii, polegających na zniesieniu obowiązku wszczęcia postępowania o nadanie stopnia doktora jako terminowego zaliczenia III roku studiów doktoranckich				
Uprawnionych do głosowania	Oddane głosy	Za	Przeciw	Wstrzymujące się
37	28	25	0	3

VIII. Prezentacja procedury udzielania informacji zwrotnej pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska przedstawiła procedurę udzielania informacji zwrotnej pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi. System opiera się na rozmowie rocznej z pracownikiem. Rozmowę przeprowadza bezpośredni przełożony. System dzieli się na 3 części:

- informacja od podwładnego (osiągnięcia, rekomendacja w sprawie nagród, informacja zwrotna dla przełożonego),
- informacja od przełożonego – na podstawie tzw. mapy rozmowy,
- wspólne przygotowanie celów i planów na kolejny okres.

Pierwotnym celem systemu było wsparcie decyzji związanej z nagrodami Rektora dla pracowników niebędącym nauczycielami akademickimi i innych decyzji (np. przedłużenia umowy).

W trakcie wdrażania systemu okazało się, że może on również służyć: wsparciu komunikacji między przełożonym, wsparciu rozwoju zawodowego i motywowanie do zmian, wsparcie rozwoju kompetencji kierowniczych.

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska zaprezentowała i omówiła 3 formularze jakie są stosowane w procedurze udzielania informacji zwrotnej.

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska przedstawiła założenia systemu:

1. Wartość pozytywnych emocji, przekonanie, że to wartości pozytywne mają największą wartość motywującą i warto się na nich skupić. Zgodnie z teorią Seligmmana, niezbędnym elementem służącym rozwojowi pracownika, są pozytywne relacje z innymi członkami organizacji oraz pozytywne emocje wynikające

z realizowania pracy, która ma znaczenie („meaningful”).

2. Obserwacja behawioralna przekazana przy zastosowaniu tzw. mapy rozmowy. Chodzi o to, aby kierownik odnosił się do realnie zaobserwowanych zachowań pracownika. Mapa rozmowy pozwala dostosować kierownikowi narrację w trakcie rozmowy z pracownikiem i nie narzuca konkretnego porządku. Nie wszystkie kompetencje umieszczone na mapie rozmowy muszą być omówione, a jedynie te, które mają znaczenie w danym przypadku.

3. Planowanie celów na kolejny okres w rozumieniu SMART czyli według teorii sformułowany cel powinien być: Skonkretyzowany, Mierzalny, Osiągalny, Istotny i określony w czasie.

4. Kompetencje kierownika w zakresie udzielania informacji zwrotnej są istotnym elementem wdrażania i rozwoju tego systemu.

5. Kierownik opiera się na faktach, a nie na wrażeniach.

6. Kierownik dostosowuje swój sposób przekazywania informacji zwrotnej do możliwości podwładnego.

7. Ani treść rozmowy ani formularze nie są przekazywane.

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska przedstawiła historię wdrożenia systemu. System oparty jest na pracy podyplomowej z Zarządzania Szkołą Wyższą na Wydziale Zarządzania UW mgr M. Cywińskiej i mgr. K. Zawadzkiego. Prorektor ds. rozwoju prof. A. Giza-Poleszczuk zaproponowała, żeby system został wdrożony na Wydziale Psychologii i w Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych. Ponieważ w konsekwencji tego wdrożenia zostało zadane pytanie związkom zawodowym, czy jest to zgodne z przepisami, odbyło się spotkanie z zespołem rektorskim, który wyraził zainteresowanie wdrożeniem systemu na UW. Zaplanowano i przeprowadzono pilotaż w dwóch biurach administracji centralnej, a następnie zaplanowano dalsze wdrożenie, które nie zostało jeszcze zrealizowane.

Podsumowując Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska powiedziała, że wdrożenie takiego systemu wymaga czasu i cierpliwości oraz otwartości na drugiego człowieka, chęci poznania go, delikatności i stałej otwartości na potrzebne dostosowania w systemie.

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska przedstawiła etapy rozwoju systemu:

- ciągła otwartość na dostosowania i bieżące wdrażanie zmian,
- zmiana określenia „sukcesy” na „osiągnięcia” pracowników administracji,
- zmiana nazwy z „system oceny” na „procedura informacji zwrotnej”,
- zmiana listy ocenianych zachowań na mapę rozmowy,
- rozmowa odbywa się raz do roku lub częściej, w zależności od potrzeby i sytuacji,
- negatywna informacja zwrotna jest przekazywana na bieżąco,
- rozmowa roczna jako podsumowanie pozytywne całego roku pracy.
- planowane wprowadzanie kolejnych zmian min. zmiana terminu przeprowadzanych rozmów.

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska odpowiedziała na pytania z czata:

Prof. B. Bokus napisała, że wolałaby używać określenia kierownik-pracownik, a nie kierownik-podwładny.

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska odpowiedziała, że w literaturze używane są oba określenia i stara się używać ich wymienne, zauważając różnicę między nimi. Dr I. Zinserling zapytała, czy pracownicy oceniają kierowników, według jakich zasad, czy ankiety są anonimowe oraz czy tylko negatywne informacje zwrotne są przekazywane pracownikowi na bieżąco?

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska odpowiedziała, że pracownicy jeśli chcą, udzielają informacji zwrotnej w ramach procedury (etap 1), najczęściej w formularzu lub w trakcie spotkania, więc nie są to anonimowe ankiety. Wszystkie informacje zwrotne zarówno pozytywne jak i negatywne przekazywane są pracownikom na bieżąco, natomiast rozmowa roczna jest podsumowaniem przede wszystkich pozytywnych informacji.

Prof. ucz. W. Dragan zapytał dlaczego ocena ma charakter roczny? Zwrócił uwagę na dysonans pomiędzy pracownikami administracji a pracownikami dydaktycznymi, naukowo-dydaktycznymi i naukowymi. Ocena pracowników naukowo-dydaktycznych odbywa się raz na 4 lata i nie w taki sposób jak ocena pracowników administracji. Prof. ucz. W. Dragan zapytał dlaczego pracownicy administracji mają być traktowani w sposób szczególnie negatywny. Prof. ucz. W. Dragan powiedział, że Pani Dyrektor Administracyjna mówiła, że zależało jej na stworzeniu pozytywnej atmosfery, jednak z rozmów przeprowadzonych z pracownikami administracji wynika, że cały system oceniany jest negatywnie i stwarza negatywną atmosferę wśród pracowników administracji.

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska odpowiedziała, że w odniesieniu do pytania o charakter roczny, informacja zwrotna jest udzielana nawet częściej niż raz do roku, ponieważ jest podstawowym sposobem wspierania komunikacji między kierownikiem a pracownikiem. Okresy roczne związane są z Nagrodami Rektora, które są przyznawane raz w roku. System informacji zwrotnej związany jest także z rozwojem pracownika oraz relacji między pracownikiem a kierownikiem. Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska zapytała, który z przedstawionych elementów systemu może być zagrażający dla pracowników?

Prof. ucz. W. Dragan powiedział, że cały system jest stresujący dla pracowników. Dodał, że pracownicy administracji w dużej mierze czują się zastraszeni takimi działaniami. Powiedział, że Pani Dyrektor Administracyjna ma negatywną opinię wśród pracowników administracji poprzez działania, które w ramach tego systemu zostały wdrożone. Prof. ucz. W. Dragan powiedział, że nie jego rolą jest przekazywanie szczegółowych informacji, że jedynie rozmawiał na temat negatywnej ogólnej opinii dotyczącej tego systemu oraz atmosfery jaką system buduje wśród pracowników administracji. Prof. ucz. W. Dragan powiedział, że nie oczekuje i nie ma żadnych nadziei, że system zostanie zmieniony, ponieważ w ocenie Profesora kwestia systemu jest bardzo ambicjonalnie traktowana przez Panią Dyrektor Administracyjną. Prof. ucz. W. Dragan powiedział, że chciał na forum przedstawić powyższą sprawę, żeby się zastanowić, czy kwestia systemu zostanie pozostawiona bez zmian, czy zostaną podjęte działania mające na celu zmianę systemu.

Prof. E. Łojek powiedziała, że podchodzi do inicjatywy z ogromną nadzieją. Powiedziała, że Uniwersytet jest instytucją bardzo konserwatywną, „skostniałą”

i trudną do zreformowania między innymi ze względu na to, że administracja jest bardzo „skostniała”. Postęp, jaki jest oczekiwany od naukowców, jest uwarunkowany od działań administracji. Administracja to ludzie, a ludzie to potencjał twórczy, który jest niewykorzystany ze względu na „skostniałość”. Prof. E. Łojek powiedziała, że przyjmuje z nadzieją każdą próbę i każdy projekt dający nadzieję zmian. Prof. E. Łojek powiedziała, że jeżeli pojawiają się sygnały, że dla kogoś system może być stresujący, to należy do tego podchodzić bardzo elastycznie i otwarcie, żeby pracownikom administracji nie zaszkodzić, ale promować ich rozwój. Prof. E. Łojek uważa, że taki projekt jest bardzo potrzebny, żeby sprostać wymaganiom jakie się stawia przed uczelniami. Prof. E. Łojek powiedziała, że bardzo dużo zostało zrobione, żeby wzmocnić dydaktykę i naukę, ale bardzo mało, żeby wzmocnić administrację.

Prof. A. Szuster-Kowalewicz powiedziała, że dynamika pracy administracji jest odmienna od pracy naukowców, dlatego dyskusja na temat częstości ocennie jest odpowiednia. Jedynym wspólnym obszarem jest to, że niezależnie od stanowiska, jakie jest zajmowane, wszyscy pracownicy są oceniani. Uważa, że pracownicy administracji powinni być oceniani, jednak ocena powinna być przeprowadzana w innym trybie. Ocena ma dwa aspekty, nie tylko informację zwrotną, nie tylko doskonalenie na skutek informacji zwrotnej funkcjonowania osób, ale także paradoksalnie nobilituje te osoby, ponieważ ocena jest doprecyzowaniem ich statusu, jest elementem budującym ten status. Prof. A. Szuster-Kowalewicz powiedziała, że taka procedura stosowana w sposób systematyczny, spokojny, ciągły, który jest jednocześnie elementem umowy z pracownikiem, stanie się elementem funkcjonowania i nie będzie wywoływała stresu.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że w Regulaminie Wydziału znajduje się zapis o obowiązku przeprowadzania przez Kierowników Katedr rocznych rozmów z pracownikami zatrudnianymi w danej Katedrze. Znajduje się również zapis o obowiązku Dziekana przeprowadzenia tego typu rozmów z Kierownikami Katedr. W związku z tym informacja zwrotna ma wpływ na działalność, naukową, dydaktyczną i organizacyjną. Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że corocznie każdy pracownik powinien przechodzić procedurę informacji zwrotnej.

Prodziekan prof. J. Rączaszek-Leonardi poparła głos prof. E. Łojek. Uważa, że pracownicy administracji posiadają ogromny potencjał twórczy. Uważa, że jest jeszcze bardzo dużo do zrobienia w zakresie integracji społeczności badawczo-dydaktycznej i administracji. Prodziekan prof. J. Rączaszek-Leonardi powiedziała, że jest bardzo trudno odnieść się do niespecyficznego wyrażenia oceny negatywnej wobec tego systemu przez pracownika. Żeby móc się do tego odnieść, należy zebrać konkretną informację zwrotną na temat systemu. Prodziekan prof. J. Rączaszek-Leonardi powiedziała, że docierają do niej również informacje pozytywne.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że dotarły do niego negatywne głosy w sprawie systemu ocen pracowników administracji, natomiast po tegorocznych rozmowach, w związku z wprowadzonymi zmianami, opinie były pozytywne.

Dr I. Zinserling powiedziała, że elementem, który mógłby sprzyjać temu, żeby system był bardziej akceptowany przez pracowników, byłyby konsultacje wewnętrzne, zbieranie anonimowej informacji zwrotnej oraz anonimowego oceniania

przełożonych.

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska powiedziała, że jeżeli chodzi o zbieranie i konsultowanie z pracownikami, to co roku jest to robione w różny sposób. Dwa lata temu została przeprowadzona ankieta. W ankiecie wzięło udział ok. 40% pracowników, opinie były raczej pozytywne. Na podstawie ankiety zidentyfikowano różne uwagi i komentarze, które częściowo zostały wdrożone (np. zmiana „sukcesy” na „osiągnięcia”). Jeżeli chodzi o anonimową ocenę przełożonego to należy się nad tym zastanowić.

Prof. ucz. M. Zajenkowski powiedział, że warto wdrożyć system informacji zwrotnej. Uważa jednak, że przedstawiony system może być dla pracowników administracji stresujący. Należy być bardziej wrażliwym na głosy pracowników oraz bardziej się wsłuchać i wziąć pod uwagę to, że mogą być różne opinie na temat systemu oceny.

Dr D. Kobylińska powiedziała, że rozwiązaniem problemu może być dwukierunkowość oceny tzn. żeby pracownicy mogli oceniać przełożonych. Dobrze byłoby, gdyby pracownicy znali cele oceny i wiedzieli jakie mogą być konsekwencje negatywnej informacji zwrotnej.

Prof. ucz. W. Dragan zgodził się prof. J. Rączaszek-Leonardii, że trudno odnieść się do negatywnych niespecyficznych komentarzy pracowników.

Prof. ucz. W. Dragan powiedział, że jego celem nie było zwracanie uwagi na konkretne specyficzne elementy tej procedury, (może poza częstotliwością dokonywania tej procedury) ale zwrócenie uwagi na ogólny problem. Prof. ucz. W. Dragan powiedział, że jest zawiedzony, że tak wiele osób jest za wprowadzeniem korporacyjnego systemu na uczelni. Taki sposób oceny jest sposobem, który jest stosowany w firmach korporacyjnych. W opinii Profesora budowanie systemu informacji zwrotnych, który jest oparty na tak intensywnym procesie, wieloetapowymi z taką dużą częstotliwością nie będzie sprzyjało budowaniu dobrej atmosfery, z której słynął Wydział Psychologii.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że bardzo istotne jest to, żeby myśląc o systemie mieć na uwadze jego konkretny przebieg, konkretne elementy, oraz to, jak te elementy mogą być odbierane przez użytkowników tego systemu. Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że należy bazować na konkretnych danych i faktach i oddzielać je od osobistych opinii i sądów na ten temat. System, który został przedstawiony, jest bardzo profesjonalnym podejściem do zagadnienia. Dziekan prof. ucz. K. Imbir powiedział, że widać na przestrzeni czasu, jak system się zmienia i dostosowuje i „odpowiada” na wyzwania, z którymi ma do czynienia.

Prof. A. Szuster-Kowalewicz poparła głos Dziekana. Zapytała, dlaczego należy myśleć, że Uniwersytet staje się korporacją w sytuacji, kiedy wdrażany jest system oceny pracowników administracji, podczas gdy nie myślimy o korporacji, gdy wdrażany jest skrajnie algorytmiczny punktowy system oceny pracowników naukowych i pracowników dydaktycznych. Prof. A. Szuster-Kowalewicz zapytała, jakie jest kryterium, które różni te podejścia.

Dr hab. J. Radoszewska powiedziała, że jest pewna różnica pomiędzy oceną pracowników naukowych i dydaktycznych, a oceną pracowników administracji. Pracownicy naukowcy i dydaktyczni mają wpływ na kryteria na podstawie, których są

oceniani. Dr hab. J. Radoszewska zapytała, jaki jest udział pracowników administracji w tworzeniu systemu oceny. Dr hab. J. Radoszewska powiedziała, że ważnym jest, żeby pracownicy znali kryteria oceny.

Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska powiedziała, że jednym z tegorocznych pomysłów jest stworzenie komisji lub podkomisji składającej się z zainteresowanych pracowników administracyjnych, która zajmie się jeszcze raz przepracowaniem kryteriów oceny. Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska powiedziała, że jeżeli chodzi o konsekwencje rozmowy, to dokumentacja pozostaje między kierownikiem i pracownikiem i nie ma żadnych przewidywanych formalnych konsekwencji wynikających z tej rozmowy. Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska powiedziała, że jest wiele osób, które uważają, że ten system oceny jest potrzebny. Opinie takie były wyrażane w ankiecie, która została przeprowadzona 2 lata temu, a także wynikały z rozmów. Są pracownicy, którzy proszą o przeprowadzenie takiej rozmowy np. wtedy, gdy chcą porozmawiać o oczekiwaniach przełożonego lub o własnym rozwoju.

Prof. B. Bokus powiedziała, że udział pracowników administracji w tworzeniu systemu oceny jest czymś oczywistym i naturalnym. Dodała, że władze dziekańskie biorą odpowiedzialność za system oceny administracji.

Prof. D. Maison powiedziała, że w trakcie swojej kadencji jej zamierzeniem było stworzenie jak najlepszych warunków dla funkcjonowania administracji. Pani Dyrektor Administracyjna M. Cywińska wdrażała system oceny, natomiast jej działania były stale monitorowane przez Dziekana. Zamierzeniem władz dziekańskich było stworzenie procesu, który jest niezagrażający dla pracowników oraz umożliwia ich rozwój. System ocen, który powstawał przez 4 lata, nie jest systemem karania tylko szukania rozwiązania, jak pomóc pracownikowi w lepszym wykonywaniu pracy. Pracownicy administracji byli kierowani na szkolenia, były również sytuacje, kiedy pracownikowi zmieniano zakres obowiązków. Prof. D. Maison powiedziała, że system oceny przyczynił się do profesjonalizacji funkcjonowania administracji na Wydziale Psychologii.

Kierownik P. Kośnik powiedział, że jako osoba udzielająca informacji zwrotnej w ramach tego systemu i osoba, której taka informacja jest udzielana, a także jako osoba, która pracowała w różnych organizacjach, uważa, że ocena pracownika na Wydziale Psychologii nie jest taką oceną, jaka odbywa się w korporacji. Obowiązujący na Wydziale system opiera się na poszukiwaniu elementów, w których można pomóc pracownikowi i wesprzeć jego rozwój, a wydźwięk rozmowy jest pozytywny i nie jest stresujący.

Dr hab. J. Radoszewska zapytała, czy pracownicy otrzymują informację, w jakim celu jest dokonywana ocena roczna i czy w pełni rozumieją cel takiej weryfikacji.

Dyrektor Administracyjna M. Cywińska odpowiedziała, że cały czas pracuje nad tym, żeby pracownikowi nie było to tylko przekazane, ale żeby zrozumiał i zaakceptował informację przekazaną przez kierownika. W całym systemie informacji zwrotnej chodzi o stworzenie zespołu, który będzie chciał ze sobą rozmawiać, a dzięki temu codzienna współpraca będzie bardziej konstruktywna i efektywna.

Dr hab. P. Holas powiedział, że podoba mu się, że system zmienia się i ewaluujemy kierunku bardziej efektywnego i prołudzkiego działania. Dodał, że informacja zwrotna jest bardzo istotna, służy pewnej optymalizacji działań, dlatego należy zrobić wszystko, żeby to nie była ocena za osiągnięcia, tylko informacja zwrotna.

Prof. ucz. W. Dragan powiedział, że osoby wypowiadające się tej sprawie przedstawiają swoje sądy i opinie nieoparte na twardych danych. Prof. ucz. W. Dragan powtórzył, że według jego opinii system oceny zaproponowany pracownikom administracji w dużej mierze przypomina system stosowany w korporacjach. Profesor jest przeciwny stosowaniu takiego systemu oceny z taką częstotliwością i intensywnością.

Dyrektor Administracyjna M. Cywińska podziękowała za interesującą dyskusję i za cenne liczne uwagi, które pozwolą udoskonalić procedurę.

IX. Sprawozdanie Zespołu ds. Profesorów Emerytowanych

Prodziekan prof. J. Rączaszek-Leonardi podziękowała Zespołowi ds. Profesorów Emerytowanych za pracę i przygotowanie sprawozdania.

Prof. A. Szuster-Kowalwicz powiedziała, że Zespół w składzie: dr hab. Joanna Czarnota-Bojarska, prof. Maria Ledzińska, prof. Anna Szuster-Kowalewicz podjął pracę w celu określenia statusu profesora emerytowanego na Wydziale Psychologii.

Przesłankami powyższej inicjatywy była:

- 1) Potrzeba stworzenia ram relacji profesorów tytularnych, którzy po ukończeniu 70 roku życia odchodzą z Wydziału;
- 2) Korzystanie z potencjału: wiedzy, doświadczenia, ale także motywacji do uczestnictwa w życiu akademickim;
- 3) Stworzenie warunków „transmisji naukowej”;
- 4) Znaczenie relacji mistrz-uczeń;
- 5) Mentoring;
- 6) Udział mistrzów w dorobku publikacyjnym;
- 7) Możliwość korzystania z doświadczenia dydaktycznego.

Zespół na wstępie swojej działalności zapoznał się z rozwiązaniami dotyczącymi statusu profesora emerytowanego, jakie funkcjonują w kilku krajach: Francja, Izrael. Holandia, Niemcy, Szwajcaria, Szwecja. Po analizie warunków jakie panują na UW i na Wydziale Zespół wypracował rekomendacje, które stanowią wypadkowe analizowanych reguł. Zespół proponuje stworzenie możliwości pozwalających na korzystanie z doświadczeń mistrzów, których dorobek współtworzy treść dyscypliny psychologia. Warunki ram, które proponuje Zespół powinny być zindywidualizowane i powinny mieć charakter dobrowolny. Współpraca powinna opierać się na zainteresowaniu obu stron (Wydziału i Profesora).

Prof. A. Szuster-Kowalwicz powiedziała, że według Zespołu profesorom powinno zostać zaproponowane kontynuowanie zatrudnienia na umowie o dzieło (w miarę możliwości Wydziału) lub na podstawie umowy wolontariackiej. Dziekan na 6 miesięcy przed formalnym przejściem profesora na emeryturę przeprowadza rozeznanie zapotrzebowania Wydziału (informacja od kierownika Katedry,

prodziekana ds. studenckich i innych) i zaprasza profesora na rozmowę. W zależności od zadeklarowanych przez profesora chęci i możliwości definiowany jest jego personalny status:

- minimum: dostęp do USOS, biblioteki, poczty email, ukończenie prowadzonych doktoratów i magisteriów, miejsce do prowadzenia konsultacji,
- udział w życiu Wydziału: głos doradczy w różnych gremiach (RW. RD. RND, zespoły dziekańskich), ekspertyzy, opinie, zaproszenia na uroczystości i wykłady,
- dydaktyka: seminaria magisterskie i roczne, wykłady fakultatywne, monograficzne,
- dydaktyka na 3 poziomie (doktoranci), wykłady, zajęcia, prowadzenie doktoratów,
- recenzowanie prac magisterskich,
- mentoring: otwarte konsultacje tematyczne dla doktorantów i studentów,
- publikowanie: finansowanie przez Wydział afiliowanych publikacji,
- udział w konferencjach.

Prof. A. Szuster-Kowalwicz powiedziała, że podstawowym warunkiem kontynuowania współpracy profesora po przejściu na emeryturę jest brak zatrudnienia na innej uczelni. Przedstawione propozycje należy traktować jako punkt wyjścia do dalszej dyskusji. Kluczowe jest jednak wypracowanie stanowiska Rady Wydziału co do dalszych kierunków działania.

Prodziekan prof. J. Rączaszek-Leonardi poprosiła członków Rady o zastanowienie się nad przedstawioną sprawą w celu przedyskutowania jej na kolejnym posiedzeniu.

X. Wolne wnioski i sprawy różne

Dziekan prof. ucz. K. Imbir poprosił o zgłaszanie wolnych wniosków.

Przewodnicząca Samorządu Studentów K. Isalska zaprosiła członków Rady do spotkania z Samorządem Studentów, które odbywają się w aplikacji Google Met i mają roboczą nazwę „Herbatka z samorządem”

Prof. ucz. W. Dragan zaprosił w imieniu swoim oraz prof. ucz. Marcina Zajenkowskiego nadrugie spotkanie z cyklu Seminariów Strelauowskich. Seminaria to cykl otwartych spotkań naukowych poświęconych problematyce psychologii różnic indywidualnych oraz pokrewnych subdyscyplin psychologii. W trakcie pierwszego sezonu spotkań, w roku akademickim 2020/21, tematem przewodnim jest dorobek patrona Seminariów - Profesora Jana Strelaua. W czwartek 10 grudnia o godzinie 14:00 gościem Seminarium będzie Pan Profesor Włodzimierz Oniszczenko, który zaprezentuje wystąpienie pt. „Behawioralno-genetyczne badania cech ujętych w Regulacyjnej Teorii Temperamentu”.

Prof. ucz. M. Zajenkowski poruszył kwestię zamówień publicznych. Procedura wydania nawet najniższej kwoty z grantu jest w obecnej chwili skrajnie trudna. Kontrola, która miała się z tym wiązać jest tak naprawdę pozorną kontrolą. Prof. ucz. M. Zajenkowski zdaje sobie sprawę, że są to decyzje centralne i rozumie, że władze dziekańskie nie mogą wpłynąć bezpośrednio na zmianę procedur. Zapytał, czy jest możliwość wpłynięcia na władze rektorskie w sprawie uproszczenia istniejących

procedur.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir odpowiedziała, że procedura zamówień publicznych określa pewne widełki cenowe, gdzie przewidzianą procedurę trzeba spełnić. Powiedziała, że w zależności od typu zamówienia od jego wartości szacowanej przewidywane są różne procedury, przy zamówieniach najprostszycn niewielkich zmiana jest niewielka w stosunku do poprzednich regulacji. Największa zmiana dotyczy zakupów, które są dokonywane ad hoc, których nie było we wcześniejszych planach. Nie widzi możliwość wpłynięcia na władze rektorskie w powyższej sprawie. Dyrektor Administracyjna mgr M. Cywińska powiedziała, że procedura zamówień publicznych, która została wdrożona może zostać w pewnym zakresie dostosowana do potrzeb, doszczegółowiona. Zaproponowała zorganizowanie spotkania wszystkich osób zainteresowanych procedurą zamówień.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir zaproponował rozmowę w tej sprawie na otwartym spotkaniu kolegium dziekańskiego, które odbędzie się 4 grudnia br.

Prodziekan dr hab. K. Bargiel-Matusiewicz poinformował o zaplanowanych szkoleniach na styczeń, luty i marzec przygotowanych przez zespół ds. rozwoju dydaktyki, Szczegółowe informacje zostaną przekazane na piątkowym spotkaniu kolegium dziekańskiego.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir podziękował zebranyrn za udział w posiedzeniu. Poinformował, że kolejne posiedzenie Rady Wydziału Psychologii odbędzie się 26 stycznia 2021 r.

Dziekan prof. ucz. K. Imbir zamknął zdalne posiedzenie w dniu 24 listopada 2020 r.

Protokołowała: A. Szczęsna

Dziekan Wydziału Psychologii: *K. Imbir*