

„ZMODYFIKOWANA KONTYNUACJA”

PROGRAM NA KADENCJĘ 2016-2020

ZAŁOŻENIA WSTĘPNE

- Szacunek dla poprzednich Dziekanów Wydziału
- Kontynuacja polityki mającej na celu rozwój Wydziału Socjologiczno-Historycznego
- Program nastawiony na przyszłość, a nie ocenę poprzedników

SPRAWY ORGANIZACYJNE

I. Wydział

- 1) Dobro wspólne budowane przez pracowników i studentów; wszyscy pracują na sukces Wydziału, jego pozycja zależy od każdego – od dziekana poprzez profesorów, adiunktów, asystentów, pracowników administracji aż po studentów i doktorantów; budowa świadomości tego faktu niezwykle istotna.
- 2) Ewaluacja Wydziału podstawą jego funkcjonowania – rok 2017 szczególnie ważny w tej mierze, ale równie istotna systematyczna działalność na rzecz uzyskania wysokiej kategorii w kolejnej ocenie („permanentna gotowość do ewaluacji”).
- 3) Potrzeba przygotowania nowej odpowiadającej aktualnym wyzwaniom strategii rozwoju Wydziału – obecnie obowiązująca obejmuje lata 2014-2016.
- 4) Potrzeba uaktualnienia i dostosowania do obowiązujących przepisów Regulaminu Wydziału.
- 5) Integralność organizacyjna Wydziału – istotny, choć często pomijany aspekt uchwały Senatu z 27 czerwca 2013 roku w sprawie utworzenia Wydziału Pedagogicznego.
- 6) Podniesienie znaczenia działań promocyjnych – powołanie Prodziekana ds. promocji.

- 7) Niezbędna systematyczna aktualizacja publikowanych na stronach domowych Wydziału i instytutów informacji; konieczna rozbudowa i uaktualnienie angielskojęzycznych wersji stron internetowych Wydziału oraz instytutów.
- 8) Zwiększenie obecności Wydziału w mediach społecznościowych – wyznaczenie spośród pracowników dziekanatu osoby odpowiedzialnej za ten aspekt funkcjonowania Wydziału.

II. Sprawy finansowe

- 1) Kontynuacja stabilnej i odpowiedzialnej polityki budżetowej Wydziału.
- 2) Dążenie do ułożenia korzystnych **również** dla Wydziału reguł współpracy z władzami Uniwersytetu na płaszczyźnie finansowej – zasada wzajemności nieodzownym jej elementem.
- 3) Wspieranie instytutów znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej, ściśle połączone z monitorowaniem oraz nadzorem nad niezbędnymi działaniami naprawczymi.
- 4) Nieuniknione w obliczu zmian ustawowych zwiększenie środków na stypendia doktoranckie, ale połączone z dbałością o wynik finansowy Wydziału.

III. Dziekan i prodziekani

- 1) Dostępność podstawową zasadą („DZIEKAN DOSTĘPNY”) – codzienna możliwość spotkania dziekana, bądź prodziekana.
- 2) Współpraca z JM Rektorem Uniwersytetu – druga podstawowa zasada kadencji.
- 3) Decyzyjność – pełna odpowiedzialność dziekana za każdą podjętą decyzję, ścisły podział kompetencji w zespole dziekańskim.
- 4) Prodziekani przede wszystkim zastępcami i najbliższymi współpracownikami dziekana a nie reprezentantami interesów instytutów – realizacja interesów instytutów ma miejsce na forum kolegium dziekańskiego i Rady Wydziału (posiadanie, bądź nie posiadanie prodziekana nie zmienia pozycji instytutów, nie ma też żadnego wpływu na realizację ich interesów).
- 5) Gotowość poddania się weryfikacji w wyborach po czterech latach i uzyskania w ten sposób absolutorium od społeczności wydziałowej; dwie kadencje to okres, który pozwala na rzetelną ocenę obecności na stanowisku dziekana (również w kontekście ewaluacji Wydziału).

IV. Rada Wydziału

- 1) Jasne zasady przygotowywania dokumentów na Radę Wydziału – przestrzeganie wynikających z Regulaminu Rady Wydziału Socjologiczno-Historycznego terminów wpływu dokumentów pozwalających na odpowiednie przygotowanie posiedzenia Rady.
- 2) Przesyłanie członkom Rady Wydziału procedowanych dokumentów drogą mailową co najmniej 5 dni przed posiedzeniem, podobnie ze sprawami dotyczącymi postępowań habilitacyjnych i profesorskich.
- 3) Dążenie do zwiększenia znaczenia merytorycznej dyskusji w trakcie posiedzeń Rady Wydziału – powinna ona być forum wymiany poglądów i dochodzenia do wspólnych decyzji, a nie bezrefleksyjnego przegłosowywania kolejnych spraw.

V. Dziekanat

- 1) Znaczenie dziekanatu jako centrum operacyjnego Wydziału – dziekanat to nie zło konieczne, lecz niezwykle ważna część Wydziału (Wydział bez dziekanatu nie może funkcjonować).
- 2) Utrzymanie jakości pracy dziekanatu, ale i dążenie do jej dalszego usprawniania i podnoszenia na wyższy poziom; odczuwalne wsparcie dziekana dla zespołu.
- 3) Regularne zebrania pracowników dziekanatu; spójne, jednolite stanowisko dziekanatu w ważnych kwestiach; bezwzględne zapewnienie przestrzegania obowiązujących przepisów.
- 4) Szacunek dla zespołu, zapewnienie dobrej atmosfery w pracy dziekanatu; stabilizacja zatrudnienia, wsparcie dla związanego z wykonywanymi obowiązkami rozwoju personalnego pracowników administracyjnych.

INSTYTUTY I PRACOWNICY

I. Instytuty

- 1) Równe traktowanie wszystkich instytutów – naczelną zasadą polityki władz dziekańskich.
- 2) Regularne spotkania kolegium dziekańskiego – raz w miesiącu, w razie potrzeby częściej.

- 3) Konsultowanie decyzji dotyczących instytutów na forum kolegium dziekańskiego; zasada konsensusu podstawą podejmowania decyzji mających godzić sprzeczne niekiedy interesy instytutów.
- 4) Poprawa komunikacji na linii dziekanat – instytuty.
- 5) Integracja pracy administracji wydziałowej przez wspólne spotkania pracowników dziekanatu i instytutów z Dziekanem – spójność działań i dobry przepływ informacji.
- 6) Podniesienie na znacznie wyższy niż dotychczas poziom współpracy między instytutami, zarówno na płaszczyźnie naukowej, jak i dydaktycznej (podniesienie w ten sposób jakości kształcenia na wszystkich poziomach studiów).

II. Pracownicy naukowo-dydaktyczni

- 1) Budowa znaczenia i potencjału Wydziału na pracownikach już związanych z Wydziałem i Uniwersytetem, tylko w wyjątkowych sytuacjach sięganie po „nabytki” zewnętrzne; ale też wspieranie mobilności pracowników własnych i zachęty do przyjmowania profesorów wizytujących z zewnątrz.
- 2) Wypracowanie jasnych kryteriów oceny pracowników – jej podstawą nie tylko punkty parametryczne, ale całościowa ocena aktywności pracownika (wiele obszarów aktywności wymyka się ocenie punktowej).
- 3) Awans naukowy – wszechstronne wsparcie dla pracowników starających się o uzyskanie stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesorskiego, ale i widoczne zainteresowanie rozwojem naukowym tych osób ze strony władz dziekańskich.
- 4) Kontynuacja dotychczasowej polityki kadrowej wobec osób, którym kończy się okres zatrudnienia, a mogą wykazać się zaawansowaniem postępów w przygotowaniu rozprawy habilitacyjnej.

SPRAWY NAUKOWE

I. Badania naukowe

- 1) Tylko tyle parametryzacji ile jest to konieczne, ale rozwój badań warunkiem rozwoju Wydziału – ewaluacja oparta o parametryzację.
- 2) Powrót do zasady prezentacji dorocznego rankingu najbardziej aktywnych naukowo pracowników Wydziału – ważna forma docenienia nawet w sytuacji, gdy nie zawsze idą za tym gratyfikacje finansowe.

- 3) Nagrody dziekana dla najbardziej wyróżniających się w działalności naukowej pracowników Wydziału.
- 4) Kontynuacja dobrej tradycji promowania na forum Rady Wydziału oraz na stronie internetowej wydawnictw naukowych pracowników oraz ich innych osiągnięć.
- 5) Wsparcie ponadinstytutowych inicjatyw badań i wydawnictw naukowych.
- 6) Zaproponowanie wydawania wydziałowego czasopisma naukowego z aspiracjami (interdyscyplinarne, łączące nauki humanistyczne i społeczne).
- 7) Szersze niż dotychczas wsparcie, poprzez na przykład zmniejszenie pensum, pracowników wygrywających konkursy grantowe, realizujących duże projekty badawcze, aktywnie uczestniczących w życiu naukowym Wydziału.
- 8) Współpraca z otoczeniem zewnętrznym, zwłaszcza z władzami samorządowymi województwa, powiatów, miasta Rzeszowa; podejmowanie badań naukowych we współpracy z tego typu podmiotami.
- 9) Intensyfikacja współpracy zagranicznej w ramach Wydziału – zwiększenie roli prodziekana odpowiedzialnego za sprawy nauki (Prodziekan ds. nauki i współpracy z zagranicą).

II. Uprawnienia akademickie

- 1) Pielęgnowanie i wzmacnianie posiadanych uprawnień akademickich.
- 2) Wspieranie procedur awansowych pracowników, zwłaszcza starań o tytuł naukowy, antycypacja i dążenie do minimalizowania zagrożeń wynikających z odchodzenia na emeryturę starszych profesorów i powstawania wskutek tego luki pokoleniowej wśród profesorów zwyczajnych.
- 3) Wsparcie Instytutu Nauk o Polityce w staraniach o uzyskanie uprawnień doktorskich oraz Instytutu Historii w planowanych staraniach o uzyskanie uprawnień z zakresu nauk o kulturze.
- 4) Perspektywa kilku lat – prawa habilitacyjne w Instytucie Socjologii, chociaż to wymaga wykonania wielkiej pracy i w największym stopniu będzie zależało od władz i pracowników Instytutu; deklaracja niezbędnego wsparcia władz dziekańskich w tej sprawie.

III. Sprawy stopni i tytułów naukowych

- 1) Procedury habilitacyjne – otwartość na kandydatów z zewnątrz, ale zwiększenie znaczenia etapu wstępnej oceny składanych wniosków – wzrost znaczenia komisji

wewnętrznej, merytoryczna, szczegółowa i wieloaspektowa ocena każdego wniosku, połączona z taką dyskusją rad instytutów oraz Rady Wydziału.

- 2) Postępowanie o nadanie tytułu naukowego – zasady analogiczne jak w przypadku postępowania habilitacyjnego.
- 3) Powołanie pełnomocników dziekana odpowiedzialnych za wstępną analizę wniosków awansowych, zwłaszcza tych zewnętrznych.
- 4) Jednolite, przejrzyste i gwarantujące odpowiedni poziom merytoryczny przewodów doktorskich zasady ich otwierania oraz procedowania.

KSZTAŁCENIE

I. Studia I i II stopnia

- 1) Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku i zainteresowań potencjalnych kandydatów – konsekwentna realizacja zasady „uczelnia dla studentów”, a nie „studenci dla uczelni”. Programy studiów wypadkową potrzeb rynku, a nie aktualnych umiejętności wykładowców.
- 2) Kształtowanie programów studiów i specjalności we współpracy z interesariuszami wewnętrznymi (studenci, pracownicy) i zewnętrznymi (podmioty – ewentualni pracodawcy).
- 3) Nowe kierunki studiów – kontynuacja dotychczasowej polityki; wsparcie dla powstania kierunku „Bezpieczeństwo wewnętrzne”, otwartość na inne propozycje, jednak ostrożna i mieszcząca się w ramach istniejących możliwości wynikających z potencjału kadrowego, potrzeb rynku edukacyjnego oraz przyznawanych wydziałowi limitów przyjęć; otwartość na propozycje tworzenia wspieranych przez władze rektorskie studiów międzywydziałowych.
- 4) Podtrzymanie korzystnych tendencji w zakresie jakości kształcenia, bieżące dostosowywanie kształcenia do zmieniających się wymogów ministerialnych.
- 5) Dążenie do osiągnięcia realnego wpływu ocen wystawianych przez studentów oraz wynikających z hospitacji zajęć na jakość procesu dydaktycznego – zadanie władz instytutów, ale wsparcie dziekańskie w tym względzie.
- 6) Rekrutacja – jednolita akcja promocyjna Wydziału i jego oferty edukacyjnej – znaczenie Prodziekana ds. promocji.

II. Studenci

- 1) Regularne spotkania z przedstawicielami studentów i doktorantów – raz w semestrze, w razie potrzeby częściej.
- 2) Większe zaangażowanie samorządu studentów i kół naukowych w życie organizacyjne Wydziału, np. włączanie w organizację konferencji naukowych, udział w akcjach promocyjnych Wydziału.
- 3) Wytworzenie poczucia przynależności do Wydziału, a nie tylko do instytutów prowadzących studia.
- 4) Ustanowienie w porozumieniu z samorządem studentów dorocznej nagrody dla najlepszego studenta na Wydziale – Laur Dziekana.
- 5) Zwiększenie realnego udziału studentów w pracach Rady Wydziału – kwestia zarówno zabierania głosu, jak też udziału w komisjach skrutacyjnych.

III. Studia III stopnia

- 1) Umiarkowane zaostrzenie zasad rekrutacji – nadal duża otwartość, ale też konieczność podważenia zasadności opinii, że „przyjmujemy wszystkich”; nieuchronna konieczność dostosowania limitów przyjęć do zmian wynikających z planowanej nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.
- 2) Regularne spotkania z kierownikami studiów doktoranckich.
- 3) Działania na rzecz podniesienia jakości przygotowywanych rozpraw doktorskich – wzrost znaczenia opiekunów naukowych/promotorów odpowiedzialnych za rozwój naukowy doktorantów, ale i za efekty ich pracy.
- 4) Zwiększenie roli kierownika studiów w procesie weryfikacji postępów naukowych doktorantów.
- 5) Wsparcie merytoryczne i finansowe doktorantów w oparciu o istniejące możliwości, ale też wprowadzenie lepszych narzędzi weryfikacyjnych – próba podjęcia we współpracy z Działem Nauki, samorządem doktorantów oraz władzami Uniwersytetu działań na rzecz zmiany zasad przyznawania zwiększenia stypendium doktoranckiego.
- 6) Wprowadzenie bardziej weryfikowalnych kryteriów rozliczania tzw. grantów 508.

ZASADY NOWEJ KADENCJI

- Profesjonalizm
- Dobra organizacja
- Współpraca
- Otwartość
- Dostępność
- Życzliwość
- Obiektywizm
- Transparentność
- Równe traktowanie
- Koncyliacyjność
- Pragmatyzm
- Konsekwencja