Załącznik do Uchwały nr 1/11/2026 Rady Wydziału Psychologii UKSW
oraz Decyzji dziekana WPS nr 1-2026-27
z dnia 6.11.2026 r.

Strategia Rozwoju Wydziału Psychologii Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie na lata 2026–2029

Spis treści

1. AKTY PRAWNE 4

2. WSTĘP 4

3. METODOLOGIA OPRACOWANIA STRATEGII ROZWOJU WYDZIAŁU 5

3.1. Stan kadrowy, obciążenie dydaktyczne oraz struktura Wydziału 5
3.2. Analiza funkcjonowania Wydziału pod kątem potencjału i stojących wyzwań 5
3.3. Rola dziekana Wydziału, Rady Wydziału, dyrektora Instytutu i Rady Dyscypliny Naukowej *Psychologia* w kształtowaniu i ewaluacji strategii 6
3.4. Misja, wartości i cele UKSW 6

4. CELE 7

4.1. Cel strategiczny 1: Wysoki poziom kształcenia uniwersyteckiego na Wydziale 7
4.1.1. Cel operacyjny 1: Wzmocnienie jakości kształcenia na jednolitych magisterskich stacjonarnych i niestacjonarnych studiach z psychologii 7
4.1.2. Cel operacyjny 2: Dostosowanie programu kształcenia na jednolitych magisterskich stacjonarnych i niestacjonarnych studiach z psychologii do standardów kształcenia opracowanych w związku z wejściem w życie Ustawy o zawodzie psychologa *8*
4.1.3. Cel operacyjny 3: Uruchomienie nowych kierunków studiów podyplomowych na Wydziale 9
4.1.4. Cel operacyjny 4: Zwiększenie umiędzynarodowienia kształcenia na Wydziale 9
4.1.5. Cel operacyjny 5: Współpraca z innymi wydziałami UKSW nad uruchomieniem nowych kierunków studiów i innych inicjatyw edukacyjnych 10
4.1.6. Cel operacyjny 6: Współpraca z instytucjami otoczenia społeczno-gospodarczego w zakresie wsparcia dydaktycznego 10
4.1.7. Cel operacyjny 7: Stymulowanie aktywności studentów w zakresie działań i inicjatyw fakultatywnych 11
4.2. Cel strategiczny 2: Wysoki poziom badań naukowych prowadzonych w Instytucie 11
4.2.1. Cel operacyjny 1: Uzyskanie kategorii A w kolejnej ewaluacji jednostek naukowych . 12
4.2.2. Cel operacyjny 2: Zwiększenie potencjału publikacyjnego pracowników i doktorantów 13
4.2.3. Cel operacyjny 3: Rozwój infrastruktury badawczej Instytutu (oprogramowanie, sprzęt laboratoryjny) 14
4.3. Cel strategiczny 3: Wysoki poziom kadry pracowniczej, zarządzania instytucją oraz wysoka kultura organizacyjna Wydziału 15
4.3.1. Cel operacyjny 1: Wdrożenie polityki dotyczącej obsady stanowisk nauczycieli akademickich zatrudnianych na stanowiska badawczo-dydaktyczne, dydaktyczne i badawcze w nawiązaniu do planowanych kierunków rozwoju Wydziału i Instytutu 15
4.3.2. Cel operacyjny 2: Zapewnienie optymalnej struktury Wydziału oraz obsady poszczególnych rodzajów stanowisk (badawczo-dydaktyczne, dydaktyczne i badawcze), umożliwiających pełne wykorzystanie potencjału pracowników 16
4.3.3. Cel operacyjny 3: Opracowanie strategii dysponowania środkami finansowymi przydzielonymi dyscyplinie naukowej na badania naukowe w ramach subwencji 18
4.3.4. Cel operacyjny 4: Opracowanie systemu motywacyjnego dla pracowników Wydziału 18
4.4. Cel strategiczny 4: Wzrost umiędzynarodowienia Wydziału 19

4.4.1. Cel operacyjny 1: Wzrost umiędzynarodowienia funkcjonowania dydaktycznego Wydziału 19
4.4.2. Cel operacyjny 2: Wzrost umiędzynarodowienia funkcjonowania naukowo-badawczego Wydziału/Instytutu 19
4.5. CEL STRATEGICZNY 5: SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ WYDZIAŁU 20
4.5.1. Cel operacyjny 1: Podnoszenie wrażliwości etycznej studentów Wydziału 20
4.5.2. Cel operacyjny 2: Współpraca Wydziału z jednostkami otoczenia społeczno-gospodarczego w celu podnoszenia wartości praktycznej prowadzonych zajęć 20
4.5.3. Cel operacyjny 3: Współpraca Wydziału/Instytutu z jednostkami otoczenia społeczno-gospodarczego w realizacji projektów naukowo-wdrożeniowych służących społeczeństwu 20

1. Akty prawne

- Statut Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie – tekst jednolity ogłoszony w obwieszczeniu Nr 8/2026 Rektora Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 2 czerwca 2026 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Uchwały Nr 127/2019 Senatu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 27 czerwca 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.
- Strategia Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie – tekst ogłoszony w załączniku do Uchwały Nr 12/2026 Senatu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 29 stycznia 2026 r. w sprawie Strategii Rozwoju Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie 2026–2029.

2. Wstęp

Dynamiczne zmiany zachodzące we współczesnym świecie, zarówno w obszarze nauki, jak i społeczeństwa, wymagają świadomego i strategicznego podejścia do rozwoju instytucji akademickich. Wydział Psychologii (dalej: Wydział) oraz działający w jego ramach Instytut Psychologii (dalej: Instytut) na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (dalej: Uczelnia lub UKSW), jako jednostka prowadząca działalność dydaktyczną i naukową, stoi przed wyzwaniem nieustannego doskonalenia swojej oferty edukacyjnej i badawczej, dostosowując ją do nowych oczekiwań i wyzwań współczesności.

Jednym z istotnych wyzwań, przed którymi stoi środowisko akademickie kształcące przyszłych psychologów, jest dostosowanie programów kształcenia do regulacji prawnych zawodu psychologa w związku z wprowadzeniem w 2026 roku *Ustawy o zawodzie psychologa*. Regulacje te określają szereg istotnych uwarunkowań i elementów zawodu psychologa – od wymagań dotyczących wykształcenia, poprzez konkretne kompetencje, aż po standardy etyczne – co ma bezpośrednie konsekwencje dla procesu kształcenia akademickiego na kierunku psychologia. Konsekwencje te dotyczą przede wszystkim psychologii jako zawodu zaufania społecznego, ale mają znaczenie także dla psychologii jako dyscypliny naukowej. Przygotowywane w związku z powyższym standardy kształcenia na studiach z psychologii stanowić będą punkt odniesienia dla dostosowań programowych wszystkich jednostek kształcących na tym kierunku, w tym także dla przedmiotowego Wydziału UKSW. Ponadto stałym priorytetem Wydziału jest systematyczne doskonalenie jakości kształcenia oraz utrzymywanie wysokich standardów dydaktycznych, tak aby kolejne cykliczne oceny programowe przeprowadzane przez Polską Komisję Akredytacyjną kończyły się wynikiem pozytywnym.

Innym istotnym wyznacznikiem funkcjonowania psychologii – tym razem jako dyscypliny naukowej – są kryteria ewaluacji dorobku naukowego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Opracowanie niniejszej strategii stanowi odpowiedź na potrzebę określenia długofalowych kierunków rozwoju Wydziału i Instytutu w odniesieniu

do zarysowanych wyżej głównych regulacji i standardów. Dokument ten ma jednak na celu wyznaczenie ram dla przyszłych działań, uwzględniających także aktualne trendy w psychologii jako nauce oraz zmieniający się kontekst społeczny, technologiczny i prawny. Jest on także efektem refleksji nad dotychczasowym dorobkiem Instytutu oraz dążeń do dalszego umacniania roli zarówno Instytutu, jak i Wydziału jako ośrodka dydaktycznego i naukowego.

Strategia ta ma stanowić podstawę do podejmowania decyzji i wyznaczania priorytetów na kolejne lata. Przyjęcie spójnej wizji rozwoju pozwoli na skuteczniejsze wykorzystanie dostępnych zasobów, zwiększenie innowacyjności oraz budowanie silnych relacji z otoczeniem akademickim i społecznym. Podstawą do sformułowania niniejszej strategii stała się analiza potrzeb i wyzwań stojących przed Wydziałem i Instytutem, a w szczególności dążenie do podniesienia kategorii uzyskanej w ostatniej ewaluacji jakości działalności naukowej (Kategoria B+ w ocenie za lata 2022–2025) oraz utrzymanie lub awans w rankingu szkół wyższych czasopisma „Perspektywy" (5. miejsce w 2026 roku). Osiągnięcie tych celów wymaga skutecznego zarządzania potencjałem badawczym, nowoczesnego podejścia do kształcenia oraz aktywnego uczestnictwa w międzynarodowej społeczności akademickiej i naukowej. Dokument ten powstał na fundamencie „Strategii Rozwoju Instytutu Psychologii na Wydziale Filozofii Chrześcijańskiej UKSW w Warszawie 2025–2028".

3. Metodologia opracowania strategii rozwoju Wydziału

3.1. Stan kadrowy, obciążenie dydaktyczne oraz struktura Wydziału

Na początku roku akademickiego 2026/2027 stan zatrudnienia nauczycieli akademickich wynosił 56 osób, z czego 6 osób (10,7%) pracowało w wymiarze ½ etatu, a 3 osoby (5,4%) przebywały na różnego rodzaju urlopach, stażach lub zwolnieniach zdrowotnych. Na stanowiskach dydaktycznych zatrudnionych było 14 osób (25,0%), natomiast na stanowiskach badawczo-dydaktycznych – 42 osoby (75,0%).

Liczba godzin ponadwymiarowych realizowanych przez pracowników etatowych wynosiła 2293 godziny, co daje średnio około 43 godziny rocznie na jednego pracownika (z wyłączeniem trzech osób nieobecnych oraz z wyłączeniem zajęć prowadzonych w innych jednostkach UKSW).

Wydział składa się z siedmiu katedr, czterech zakładów i trzech centrów, co daje łącznie 14 osób zajmujących stanowiska kierowników jednostek (25,0% ogółu zatrudnionych nauczycieli akademickich). Liczba pracowników poszczególnych jednostek waha się od jednej do dziewięciu osób.

Ponadto na Wydziale pracuje czworo pracowników administracyjnych w Dziekanacie, z czego jedna osoba pełni funkcję kierowniczą.

3.2. Analiza funkcjonowania Wydziału pod kątem potencjału i stojących wyzwań

Opracowanie strategii opiera się na analizie mocnych i słabych stron funkcjonowania Wydziału, przeprowadzonej na podstawie konsultacji z kierownikami katedr, zakładów i centrów. Uwzględniono również obciążenie dydaktyczne, dorobek organizacyjny i naukowy pracowników w ramach każdej z wymienionych jednostek, ich

plany badawcze oraz obszary zainteresowań naukowych. Dodatkowo wzięto pod uwagę zasoby infrastrukturalne Instytutu oraz możliwości wykorzystania zarówno istniejącej, jak i planowanej na lata 2026–2029 infrastruktury Uczelni. Celem analizy było przyjrzenie się logice obsady zajęć dydaktycznych, strategii publikacyjnej kadry, poziomowi aplikowania o finansowanie zewnętrzne w ramach każdej z jednostek Wydziału, w tym możliwych obszarów nakładania się kompetencji dydaktycznych i badawczych między jednostkami oraz efektywności pracy zespołowej uwidocznionej we wspólnych publikacjach i składanych wnioskach o finansowanie zewnętrzne projektów w ramach jednostek. Zbadano także kompetencje kadry pod kątem poszerzenia oferty zajęć anglojęzycznych i fakultatywnych.

3.3. Rola dziekana Wydziału, Rady Wydziału, dyrektora Instytutu i Rady Dyscypliny Naukowej *Psychologia* w kształtowaniu i ewaluacji strategii

Za realizację niniejszej strategii rozwoju Wydziału odpowiada dziekan Wydziału oraz – w części naukowo-badawczej – dyrektor Instytutu. W kwestiach wykraczających poza kompetencje określone w Statucie UKSW dziekan Wydziału i dyrektor Instytutu współpracują z odpowiednimi organami Uczelni i jednostkami ogólnouczelnianymi.

Kształtowanie strategii rozwoju Wydziału odbywa się zgodnie z § 42 ust. 2 pkt. 1 (kompetencje dziekana) oraz § 46 ust. 1 pkt. 1 Statutu UKSW (kompetencje dyrektora instytutu), a także § 55 ust. 1 pkt. 1 (kompetencje Rady Wydziału) oraz § 36 ust. 1 pkt. 1 Statutu UKSW (kompetencje Rady Dyscypliny Naukowej). W celu monitorowania postępów wdrażania strategii Wydziału dziekan oraz dyrektor Instytutu na koniec każdego roku kalendarzowego przygotowują raport z realizacji celów, który przedstawiają odpowiednio Radzie Wydziału (dziekan) oraz Radzie Dyscypliny Naukowej *Psychologia* (dyrektor) – pełniącym rolę we współtworzeniu, realizacji i ewaluacji wdrażania strategii.

3.4. Misja, wartości i cele UKSW

Cele strategiczne Wydziału zostały określone w zgodzie z misją i wartościami Uczelni, zawartymi w Strategii UKSW 2026–2029. Strategia rozwoju Wydziału nawiązuje do kluczowych celów strategicznych Uczelni, którymi są:

- wysoki poziom kształcenia uniwersyteckiego,
- wysoki poziom badań naukowych,
- wysoki poziom kadry pracowniczej, zarządzania instytucją oraz wysoka kultura organizacyjna,
- wzrost umiędzynarodowienia,
- społeczna odpowiedzialność.

Strategia Wydziału rozwija te obszary, dostosowując je do specyfiki swojej działalności dydaktycznej, badawczej i organizacyjnej. Działalność Wydziału, w szczególności kwestie kadrowe i dydaktyczne podlegają nadzorowi dziekana, natomiast kwestie naukowo-badawcze podlegają bezpośrednio nadzorowi dyrektora Instytutu.

4. Cele

Na podstawie przeprowadzonych analiz oraz w nawiązaniu do strategicznych celów Uczelni, a także uwzględniając zasoby i możliwości Wydziału, wyznaczono poniższe cele strategiczne i operacyjne.

4.1. Cel strategiczny 1: Wysoki poziom kształcenia uniwersyteckiego na Wydziale

Studia z psychologii prowadzone na Wydziale cieszą się ugruntowaną, stabilną i wyróżniającą pozycją wśród polskich jednostek akademickich oferujących ten kierunek studiów. Psychologia na UKSW utrzymała wysoką, piątą pozycję w aktualnej edycji prestiżowego rankingu „Perspektyw", a ponadto została sklasyfikowana – jako jedyna, obok prawa, dyscyplina na UKSW – wśród 500 najlepszych w swojej dziedzinie na świecie w jednym z najbardziej prestiżowych i rozpoznawalnych zestawień, tj. w rankingu *Times Higher Education World University Rankings*. Psychologia na UKSW usytuowała się na czwartym miejscu wśród polskich uczelni. Zestawienia te dowodzą wysokiej jakości kształcenia na Wydziale i wiodącej pozycji na arenie ogólnopolskiej. Sytuacja ta nie może jednak powodować samozadowolenia, ale mobilizować do dalszego rozwoju i podnoszenia poziomu i jakości kształcenia na Wydziale. Staje się to szczególnie istotne w perspektywie niżu demograficznego wśród przyszłych roczników studentów oraz niesłabnącej konkurencji na rynku studiów psychologicznych w Polsce.

4.1.1. Cel operacyjny 1: Wzmocnienie jakości kształcenia na jednolitych magisterskich stacjonarnych i niestacjonarnych studiach z psychologii

W 2020 roku rozpoczęto kształcenie zgodne z całkowicie nowym, zaktualizowanym do współczesnych standardów naukowych i wymagań rynku pracy programem studiów, który został przystosowany do europejskich standardów kształcenia *EuroPsy(chology)*. Program ten został już ukończony przez dwa roczniki absolwentów, co umożliwiło ocenę jego funkcjonowania i identyfikację możliwości optymalizacji. Z drugiej strony główną bolączką Wydziału jest bardzo duża liczba nadgodzin dydaktycznych – pracownicy Wydziału realizują w sumie 1569 godzin ponadwymiarowych. W związku z tym wskaźnik SSR (*students-staff ratio*; stosunek liczby studentów i doktorantów do liczby nauczycieli akademickich) Wydziału jest bardzo wysoki (tj. wynosi: 16,16; według stanu na kwiecień 2026 łączna liczba studentów wynosiła 889, natomiast liczba etatowych pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych wynosiła 55). Sytuacja ta istotnie nadwyręża zasoby pracowników Wydziału i znacząco ogranicza ich potencjał zarówno w wymiarze naukowo-badawczym, jak i edukacyjno-dydaktycznym. Ponadto bardzo prawdopodobne jest, że Wydział w najbliższych latach będzie podlegał wizytacji Państwowej Komisji Akredytacyjnej, co uwypukla potrzebę nie tylko utrzymania, ale także wzmocnienia poziomu kształcenia psychologicznego na Wydziale.

Proponowane działania:

a) Audyt realizowanych treści programowych wraz z propozycjami modyfikacji programu studiów lub optymalizacji rozłożenia tematyki poszczególnych zajęć

(w celu uniknięcia redundancji) przeprowadzony przez Wydziałową Komisję Dydaktyczną, opiniowany przez Wydziałową Komisję Jakości Kształcenia oraz nadzorowany przez prodziekana właściwego ds. kształcenia. Szczególna uwaga będzie poświęcona kształceniu na następujących specjalnościach (IV i V rok studiów): psychologia kliniczna i psychoterapia, psychologia wspomagania rozwoju, psychologia pracy i organizacji, a zwłaszcza psychologia sądowa i penitencjarna. Istotne zmiany w programie studiów wymagają pozytywnej opinii Rady Wydziału, a następnie Senatu UKSW.

b) Przenoszenie pracowników badawczo-dydaktycznych na stanowiska dydaktyczne w przypadku stwierdzenia ich niskiej efektywności naukowo-badawczej, przy jednoczesnej wysokiej jakości prowadzonych zajęć dydaktycznych i doświadczeniu praktycznemu w zawodzie psychologa.
c) Ubieganie się o zgodę władz Uczelni na nowe etaty badawczo-dydaktyczne i dydaktyczne na Wydziale. Istotne będą także zatrudnienia na pół etatu dydaktycznego pracowników, którzy dysponują doświadczeniem w zakresie praktykowania zawodu psychologa.

4.1.2. Cel operacyjny 2: Dostosowanie programu kształcenia na jednolitych magisterskich stacjonarnych i niestacjonarnych studiach z psychologii do standardów kształcenia opracowanych w związku z wejściem w życie Ustawy o zawodzie psychologa

Dostosowanie w najbliższych latach programów kształcenia z psychologii do regulacji prawnych zawodu psychologa w związku z wprowadzeniem w 2026 roku *Ustawy o zawodzie psychologa* jest jednym z kluczowych wyzwań dla jednostek akademickich kształcących przyszłych psychologów w Polsce. Takie dostosowanie wiąże się bowiem z jednej strony z uzyskaniem przez absolwentów studiów z psychologii podstawowych uprawnień wykonywania zawodu psychologa. Z drugiej strony to dostosowanie nie może pozbawić studiów z psychologii na UKSW specyfiki czy swoistej tożsamości związanej z wrażliwością na humanistyczne wątki i elementy psychologii. Ujmowanie życia psychicznego człowieka nie może być bowiem zredukowane do jego podłoża neurobiologicznego i obserwowalnych czy rejestrowalnych zachowań.

Proponowane działania:

a) Audyt różnic programowych pomiędzy programem jednolitych studiów magisterskich (stacjonarnych i niestacjonarnych) z psychologii realizowanych na Wydziale a standardami kształcenia na studiach psychologicznych opracowanymi w związku z uchwaloną w 2026 roku *Ustawą o zawodzie psychologa*. Audyt ten oraz opracowane na jego podstawie propozycje zmian programowych zostaną wykonane przez Wydziałową Komisję Dydaktyczną, a następnie zaopiniowane przez Wydziałową Komisję Jakości Kształcenia. Całość procesu nadzorował będzie prodziekan właściwy ds. kształcenia. W przypadku wystąpienia istotnych różnic oraz idących za tym znaczących modyfikacji

programu studiów realizowanych na Wydziale, zmiany będą wymagać pozytywnej opinii Rady Wydziału, a następnie Senatu UKSW.

b) Zadbanie, aby dostosowanie programu studiów do ogólnopolskich standardów związanych z wprowadzeniem nowej *Ustawy o zawodzie psychologa* nie pozbawiło studiów z psychologii UKSW elementów jej specyfiki i tożsamości związanej z wrażliwością na elementy humanistyczne ujmowania życia psychicznego człowieka.

4.1.3. Cel operacyjny 3: Uruchomienie nowych kierunków studiów podyplomowych na Wydziale

Współczesny świat stawia przed psychologami nowe wyzwania. Psychologia jest tą dyscypliną, która nieustannie się rozwija, starając się nadążać za dynamicznie zmieniającą się rzeczywistością funkcjonowania człowieka. Dlatego absolwent pięcioletnich studiów z psychologii ma świadomość, że ich ukończenie nie oznacza końca procesu edukacji, ale daje jedynie podstawowe przygotowanie do wykonywania zawodu. Wydział wspiera realizację idei kształcenia ustawicznego psychologów, tworząc m.in. ofertę podyplomowych studiów specjalizacyjnych. Biorąc pod uwagę najbardziej rozwinięte na Wydziale obszary psychologii praktycznej, uruchamiane studia dotyczyć będą szeroko rozumianego zdrowia psychicznego i zagadnień klinicznych.

Proponowane działania:

a) Uruchomienie kolejnej edycji studiów podyplomowych pt. *Prowadzenie terapii środowiskowej dzieci i młodzieży* dla specjalistów pracujących w obszarze psychiatrii środowiskowej dzieci i młodzieży. Studia te prowadzone były w poprzednich latach w ramach finansowania z europejskiego projektu POWR. Planowane są ich kolejne edycje w ramach finansowania z nowego projektu pt. *MindCare: Kompleksowy program wzmacniania kadr psychiatrii dzieci i młodzieży* (okres realizacji: 01.10.2026–31.12.2029; finansowanie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego; EFS+). Program studiów został zaktualizowany i pozytywnie zaopiniowany przez Senat UKSW.

b) Uruchomienie studiów podyplomowych pt. *Psychologia zdrowia pracujących* zaprojektowanych przez stowarzyszenie Zdrowa praca we współpracy z Zakładem Psychologii Pracy i Organizacji Wydziału. Planowane otwarcie rekrutacji nastąpić ma w październiku 2026, a najpóźniej w lutym 2027.

4.1.4. Cel operacyjny 4: Zwiększenie umiędzynarodowienia kształcenia na Wydziale

Istnieje wiele czynników uzasadniających wzrost umiędzynarodowienia kształcenia akademickiego. Do ważniejszych należą z jednej strony globalizacja oraz różnorodnie motywowane migracje absolwentów do pracy w innych państwach europejskich i nie tylko. Czynnik ten nadaje istotne znaczenie nabywania wiedzy i kompetencji w innych językach niż język polski (z językiem angielskim na czele). Z drugiej strony niż demograficzny w populacji młodzieży, która za kilka lat wejdzie w wiek

studencki stwarza realną potrzebę kształtowania ofert edukacyjnych dla młodych osób z innych krajów świata.

Proponowane działania:

a) Uruchomienie anglojęzycznych studiów drugiego stopnia o profilu ogólnoakademickim: *Cognitive and clinical neuroscience*. Studia będą mieć charakter interdyscyplinarny (83% udziału dyscypliny psychologia, 17% udziału dyscypliny filozofia) i będą prowadzone przy współudziale pracowników Wydziału Filozofii Chrześcijańskiej. Program studiów został już odpowiednio przeprocedowany i zatwierdzony na mocy pozytywnej opinii Senatu UKSW.
b) Rozbudowa sieci umów w ramach programu Erasmus+ oraz aplikowanie o projekty NAWA związane z umiędzynarodowieniem kształcenia.
c) Organizowanie wykładów gościnnych zagranicznych psychologów o uznanej renomie międzynarodowej.

4.1.5. Cel operacyjny 5: Współpraca z innymi wydziałami UKSW nad uruchomieniem nowych kierunków studiów i innych inicjatyw edukacyjnych

Współczesny rynek pracy podlega niezwykle intensywnym zmianom, generując powstawanie nowych zwodów i wymagania coraz dalej posuniętej interdyscyplinarności. W odpowiedzi na te wyzwania Wydział podejmuje i planuje podjąć współpracę z innymi wydziałami UKSW w celu współtworzenia nowych kierunków studiów i innych inicjatyw edukacyjno-szkoleniowych.

Proponowane działania:

a) Kontynuacja współpracy z Wydziałem Filozofii Chrześcijańskiej w zakresie prowadzenia i wzmacniania interdyscyplinarnego kierunku studiów I stopnia kognitywistyka.
b) Podejmowanie inicjatyw w zakresie współtworzenia nowych kierunków studiów i innych inicjatyw edukacyjno-szkoleniowych o tematyce zdrowia psychicznego, higieny psychicznej, dobrostanu, zagadnień klinicznych czy zarządzania zasobami ludzkimi z takimi wydziałami UKSW, jak: Wydział Nauk o Zdrowiu, Wydział Medyczny. Collegium Medicum, Wydział Społeczno-Ekonomiczny oraz Wydział Nauk Pedagogicznych.

4.1.6. Cel operacyjny 6: Współpraca z instytucjami otoczenia społeczno-gospodarczego w zakresie wsparcia dydaktycznego

Studia akademickie nie funkcjonują w próżni, ale w ścisłych relacjach z rynkiem pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społeczno-gospodarczym. Kontakty Wydziału z instytucjami zewnętrznymi, które świadczą usługi psychologiczne w różnych sektorach gospodarczo-społecznych mają nieocenione znaczenie w kontekście dostarczenia studentom wiedzy praktycznej i kształtowania praktycznych kompetencji. To z kolei może się odbywać zarówno w formule prowadzenia zajęć przez praktyków pracujących w instytucjach zewnętrznych, jak i organizowania studentom zajęć terenowych, praktyk i stażów zawodowych. Współpraca tego rodzaju może także ułatwiać rozpoczęcie pracy

zawodowej absolwentom studiów oraz mieć wymierne korzyści także dla instytucji zewnętrznych, które uzyskują możliwości współkształtowania zawodowego swoich potencjalnych, przyszłych pracowników.

Proponowane działania:

a) Wzmocnienie współpracy z EZRA S.A., która z jednej strony jest spółką będącą własnością Uczelni, w której powstaniu pracownicy Wydziału odegrali kluczową rolę, a z drugiej strony jest instytucją, w ramach której funkcjonuje ogólnopolska sieć poradni zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży. W związku z tym stanowi ona bezcenne zaplecze zarówno dla wsparcia dydaktycznego kierunków studiów prowadzonych na Wydziale, jak i dla rozwoju praktycznych kompetencji studentów w ramach procesu kształcenia.
b) Nawiązanie współpracy dydaktyczno-szkoleniowej z innymi instytucjami ochrony zdrowia i biznesowymi w celu dostarczania studentom wiedzy praktycznej i kształtowania praktycznych kompetencji, a także ułatwiania im startu zawodowego po ukończeniu studiów.

4.1.7. Cel operacyjny 7: Stymulowanie aktywności studentów w zakresie działań i inicjatyw fakultatywnych

Studia akademickie to nie tylko czas nabywania wiedzy, umiejętności i kompetencji związanych z przyszłym zawodem. To także czas okazji do spróbowania wielu innych, pozaobowiązkowych aktywności związanych z funkcjonowaniem Uczelni i Wydziału. Część z tych aktywności wiąże się z nabywaniem wiedzy w inny niż czysto akademicki sposób. Inna część umożliwia studentom wzięcie udziału w różnych formach procesu badawczego i – być może – zapoczątkowania swojej kariery naukowej. Jednym z zadań Wydziału jest dostarczenie studentom możliwości zdobycia także i takich doświadczeń.

Proponowane działania:

a) Umożliwianie i stymulowanie aktywności studenckiej w istniejących, licznych sekcjach Koła Naukowego Studentów Psychologii, a także tworzenia nowych sekcji.
b) Umożliwianie i stymulowanie aktywności studentów w zakresie tworzenia własnych inicjatyw konferencyjnych i szkoleniowych (np. organizowany przez wiele lat cykl ogólnopolskich konferencji „Młoda Psychologia”).
c) Angażowanie studentów we wsparcie organizacyjne licznych wydarzeń naukowo-szkoleniowych odbywających się na Wydziale lub w Instytucie, przede wszystkim konferencji naukowych oraz wykładów gościnnych.

4.2. Cel strategiczny 2: Wysoki poziom badań naukowych prowadzonych w Instytucie

Wysoka jakość badań naukowych jest kluczowa dla budowania pozycji Wydziału i Instytutu zarówno w kraju, jak i na arenie międzynarodowej. Rzetelne i innowacyjne badania przyczyniają się do rozwoju nauki, wpływają na skuteczność kształcenia oraz

podnoszą atrakcyjność Wydziału/Instytutu dla studentów, doktorantów i potencjalnych partnerów badawczych. Ponadto osiągnięcia naukowe są istotnym elementem ewaluacji jakości działalności naukowej, co bezpośrednio przekłada się na kategorię naukową jednostki, możliwości pozyskiwania grantów oraz rozwój kariery pracowników.

4.2.1. Cel operacyjny 1: Uzyskanie kategorii A w kolejnej ewaluacji jednostek naukowych

Instytut w ewaluacji jakości działalności naukowej za okres 2022–2025 uzyskał kategorię B+. Dzięki temu możliwe jest nadawanie przez Instytut stopni naukowych doktora i doktora habilitowanego. Oprócz tego kategoria naukowa jednostki jest kluczowym wskaźnikiem jakości prowadzonych badań i bezpośrednio wpływa na prestiż Instytutu oraz jego pozycję w środowisku akademickim. Wyższa kategoria przekłada się na większe możliwości pozyskiwania środków na badania, zwiększa atrakcyjność Instytutu dla wybitnych naukowców i doktorantów oraz czyni Instytut atrakcyjnym partnerem dla przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego. Najbliższa ewaluacja będzie obejmowała okres od 2026 do 2029 roku, a niniejsza strategia przygotowuje Instytut do tej ewaluacji. Celem proponowanych działań jest ponowne uzyskanie kategorii A i dążenie do jej podniesienia w kolejnych okresach ewaluacji. Zgodnie ze Statutem UKSW, uzyskanie kategorii B+ jest celem minimalnym i nie odpowiada aktualnemu potencjałowi rozwojowemu Instytutu.

Proponowane działania:

a) Dążenie do zwiększenia liczby pozyskiwanych grantów i projektów, w tym grantów ERC. Przyjęcie wartości docelowych: dwa granty ERC do 2028 roku, co rok minimum dwa granty NCN oraz pozyskiwanie finansowania w konkursie Miniatura.
b) Zwiększenie liczby wysoko punktowanych publikacji oraz powiązanie strategii z uznanymi międzynarodowo wskaźnikami wpływu i pozycji czasopism (IF według *Journal Citation Reports* oraz kwartyle Q1–Q4 według *SCImago Journal & Country Rank*). Przy utrzymaniu się obecnych zasad ewaluacji, aby nie tylko uzyskać kategorię A, ale też dążyć do kategorii A+, konieczne jest, aby na każdy slot publikacyjny w dyscyplinie psychologia przypadało minimum 100 punktów ministerialnych.
c) Utworzenie w Instytucie systemu wewnętrznego wsparcia w aplikowaniu o granty i inne projekty finansowane ze źródeł zewnętrznych oraz w przygotowywaniu publikacji naukowych, w szczególności poprzez organizację szkoleń kadry (prowadzonych zarówno przez pracowników Instytutu, jak i podmioty zewnętrzne) oraz zapewnienie dostępu do oprogramowania statystycznego i profesjonalnych narzędzi opartych na sztucznej inteligencji.
d) Poprawa warunków realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych poprzez:

- konsultacje i opracowanie systemu mentoringu z udziałem kierowników grantów oraz pracowników o uznanym dorobku publikacyjnym dla osób przygotowujących i realizujących granty we współpracy z Biurem Badań Naukowych i Ewaluacji UKSW;
- wyposażenie Instytutu w odpowiedni sprzęt i oprogramowanie konieczne do realizacji projektów;
- lobbowanie u Władz Uczelni na rzecz zmniejszenia obowiązków dydaktycznych dla kierowników grantów i/lub umożliwienia im przejścia na etaty badawcze, nawet w sytuacji braku finansowania etatowego z grantu.

e) Zwiększenie atrakcyjności Instytutu dla podmiotów otoczenia społeczno-gospodarczego poprzez działania promocyjne we współpracy z władzami Wydziału i Uczelni.

f) Zwiększenie umiędzynarodowienia, w tym mobilności pracowników Instytutu oraz wsparcia dla przyjazdów i wyjazdów w ramach NAWA oraz podobnych programów (1–2 przyjazdy rocznie, docelowo na każde istniejące centrum, jako jednostkę przeznaczoną przede wszystkim do prowadzenia badań naukowych), a także zatrudnienie kadry z zagranicy.

4.2.2. Cel operacyjny 2: Zwiększenie potencjału publikacyjnego pracowników i doktorantów

Publikacje naukowe stanowią podstawowy miernik jakości i wpływu działalności badawczej każdej jednostki naukowo-badawczej, w tym Instytutu. Zwiększenie potencjału publikacyjnego pracowników i doktorantów przyczynia się do wzrostu liczby i jakości publikacji w prestiżowych czasopismach, co bezpośrednio wpływa na wyniki ewaluacji jednostki, jej rozpoznawalność w środowisku naukowym oraz możliwości pozyskiwania grantów badawczych. Ponadto rozwój publikacyjny wzmacnia pozycję Instytutu w międzynarodowej sieci współpracy naukowej, przyciągając nowych partnerów badawczych oraz ambitnych studentów i doktorantów. Aktywne życie naukowe Instytutu sprzyja tworzeniu warunków do intensyfikacji działalności publikacyjnej pracowników i doktorantów. Regularne spotkania naukowe, obecność na obronach doktoratów i kolokwiach habilitacyjnych oraz organizacja konferencji stwarzają przestrzeń do wymiany wiedzy, konfrontowania wyników badań, zdobywania inspiracji oraz nawiązywania współpracy. Dodatkowo udział w takich wydarzeniach pozwala młodym naukowcom na rozwijanie umiejętności prezentowania swoich badań, otrzymywanie cennych wskazówek od bardziej doświadczonych badaczy oraz budowanie sieci kontaktów, które mogą prowadzić do wspólnych projektów i publikacji. Współpraca z organizacjami studenckimi (koło naukowe) i doktoranckimi dodatkowo angażuje młodsze pokolenie badaczy, kształtując w nich nawyk aktywnego uczestnictwa w nauce, co w dłuższej perspektywie może przełożyć się na wzrost liczby i jakości publikacji afiliowanych przy Instytucie.

Proponowane działania:

a) Utworzenie w Instytucie systemu wewnętrznego wsparcia w procesie pisania publikacji, w tym: kontynuacja wykorzystywania Forum Akademickiego pracowników Instytutu do wymiany doświadczeń, organizacja szkoleń wewnętrznych podnoszących jakość publikowanych tekstów i poprawę strategii publikacyjnej.
b) Zapewnienie wsparcia w zakresie profesjonalnego przygotowania tekstów, dzięki zapewnieniu dostępu do narzędzi wspomagających korektę językową i przygotowanie tekstu zgodnie ze standardami APA dla tekstów naukowych.
c) Nawiązanie współpracy badawczej pracowników Instytutu z innymi instytutami i ośrodkami istniejącymi w ramach UKSW. Jednym z planowanych kierunków działania jest rozwój badawczy w kierunku neuropsychologii, we współpracy z Katedrą Teorii Poznania i Kognitywistyki na Wydziale Filozofii Chrześcijańskiej, prowadzący do aplikowania o finansowanie wspólnych projektów badawczych, organizowania wspólnych wydarzeń naukowych i utworzenie interdyscyplinarnych zespołów badawczych z udziałem studentów i doktorantów obu kierunków.
d) Organizacja regularnych spotkań naukowych z udziałem prelegentów z uznanych uczelni krajowych i międzynarodowych.
e) Monitorowanie i wspieranie obecności pracowników w trakcie publicznych spotkań w ramach procedur awansowych (doktoraty, habilitacje).
f) Wspieranie organizacji konferencji i innych wydarzeń naukowych we współpracy z organizacjami studenckimi (koła naukowe) oraz doktoranckimi.

4.2.3. Cel operacyjny 3: Rozwój infrastruktury badawczej Instytutu (oprogramowanie, sprzęt laboratoryjny)

Prowadzenie zaawansowanych metodologicznie badań w dyscyplinie psychologia wymaga dostępu do specjalistycznej infrastruktury badawczej. Przykładem jest neuropsychologia, w której konieczne jest wykorzystanie nowoczesnego sprzętu do pomiarów aktywności mózgu czy procesów poznawczych. Ponadto prowadzenie badań empirycznych w psychologii wymaga dostępu do zaawansowanego oprogramowania analizy danych oraz realizacji badań eksperymentalnych i kwestionariuszowych. Zakup i utrzymanie takiej infrastruktury wiążą się jednak z kosztami, dlatego jej rozwój powinien być planowany w sposób racjonalny i skoordynowany. Ścisła współpraca z władzami Uczelni pozwala na efektywne wykorzystanie dostępnych zasobów, wspólne planowanie inwestycji oraz ubieganie się o finansowanie zewnętrzne, co zwiększa możliwości rozwoju Instytutu i podnosi jakość prowadzonych badań w Instytucie oraz atrakcyjność oferty dydaktycznej Wydziału.

Proponowane działania:

a) Nawiązanie współpracy z Wydziałem Medycznym. Collegium Medicum na Uczelni oraz z Multidyscyplinarnym Centrum Badawczym UKSW w zakresie wykorzystania

infrastruktury będącej w dyspozycji wymienionych jednostek przez pracowników Instytutu.

b) Systematyczny audyt stanu technicznego sprzętów będących w dyspozycji Instytutu w celu zapewnienia optymalnej funkcjonalności we współpracy z Centrum Systemów Informatycznych (CSI).
c) Promowanie wykorzystania sprzętów będących w dyspozycji Instytutu przez nauczycieli akademickich w ramach działalności badawczej i dydaktycznej.
d) Tworzenie laboratoriów prowadzących działalność naukowo-badawczą (jak również dydaktyczną) w oparciu o nowoczesny sprzęt specjalistyczny.

4.3. Cel strategiczny 3: Wysoki poziom kadry pracowniczej, zarządzania instytucją oraz wysoka kultura organizacyjna Wydziału

Efektywne funkcjonowanie Wydziału zależy nie tylko od jakości kształcenia i prowadzonych badań, ale także od właściwego doboru kadry pracowniczej, sprawnej organizacji i przejrzystego zarządzania zasobami. Wysoka kultura organizacyjna sprzyja budowaniu atmosfery współpracy, wzmacnia zaangażowanie pracowników i studentów oraz wspiera rozwój dydaktyczny i naukowy. Z kolei profesjonalny system zarządzania finansami pozwala na optymalne wykorzystanie środków, skuteczniejsze pozyskiwanie funduszy zewnętrznych oraz stabilne planowanie długoterminowego rozwoju Wydziału i Instytutu. Połączenie tych dwóch elementów przyczynia się do zwiększenia efektywności działania jednostki oraz jej konkurencyjności na arenie krajowej i międzynarodowej.

4.3.1. Cel operacyjny 1: Wdrożenie polityki dotyczącej obsady stanowisk nauczycieli akademickich zatrudnianych na stanowiska badawczo-dydaktyczne, dydaktyczne i badawcze w nawiązaniu do planowanych kierunków rozwoju Wydziału i Instytutu

Racjonalna polityka obsadzania stanowisk nauczycieli akademickich jest istotna dla zapewnienia wysokiej jakości dydaktyki i badań naukowych. Jasne i uzasadnione kryteria konkursowe zatrudniania nowych pracowników oraz optymalizacja obsady stanowisk badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych i badawczych pozwalają na efektywne planowanie rozwoju zarówno samej jednostki, jak i jej kadry, zapewniając równowagę między obowiązkami dydaktycznymi i naukowymi stosownie do posiadanego potencjału i osiągnięć. Ponadto przejrzyste zasady awansu sprzyjają budowaniu kultury organizacyjnej opartej na merytokracji, zwiększają motywację pracowników i przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności Wydziału i Instytutu na krajowym i międzynarodowym rynku akademickim.

Proponowane działania:

a) Ogłaszanie konkursów na stanowiska etatowe – zarówno te zwalniane przez odchodzących pracowników, jak i nowo utworzone dzięki decyzjom władz Uczelni – w oparciu o szczegółową analizę potrzeb dydaktycznych i naukowych Wydziału/Instytutu. Konkursy te powinny uwzględniać liczebność poszczególnych

jednostek Wydziału, a także stawiać wysokie wymagania kandydatom zarówno pod względem dorobku naukowo-badawczego, jak i dydaktycznego oraz organizacyjnego. Uwzględniając zapotrzebowanie dydaktyczne i planowane kierunki rozwoju badawczego, optymalny stan docelowy zatrudnienia na Wydziale to 65–70 osób. Uzupełnienie aktualnie występujących braków kadrowych dotyczy w szczególności obszarów psychologii sądowej i penitencjarnej, metodologii badań psychologicznych, psychologii poznawczej, psychologii emocji i motywacji oraz psychologii społecznej.

b) Możliwymi kierunkami rozwoju, prowadzącymi do utworzenia odpowiednich katedr lub centrów, są: psychologia polityczna, psychologia religijności i duchowości oraz psychologia emocji i motywacji. Warunkiem rozwoju jest pozyskanie odpowiedniej kadry i/lub zachęcanie osób już zatrudnionych do rozwoju naukowego i dydaktycznego w wymienionych kierunkach, zdobywaniu kolejnych stopni i tytułów naukowych w oparciu o prowadzone badania w tych obszarach. Istotnym czynnikiem sprzyjającym powstaniu nowej jednostki Wydziału jest także pozyskanie odpowiednich środków ze źródeł zewnętrznych.
c) Utrzymywanie poziomu dydaktycznego i naukowego w obszarach wysoko rozwiniętych działalności Wydziału/Instytutu, czyli przede wszystkim psychologii klinicznej oraz psychologii rozwojowej, ze szczególnym wspomaganiem aktywności w obszarze zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży. Utrzymanie potencjału badawczego w tym obszarze wymaga działań opisanych w pozostałych celach strategicznych.
d) Polityka zatrudnieniowa ma służyć przede wszystkim wzmacnianiu obszarów określonych w Strategii jako priorytetowe, z naciskiem na pozyskiwanie wysoko wykwalifikowanej kadry akademickiej, posiadającej doświadczenie dydaktyczne, dysponującej międzynarodowym dorobkiem naukowym, posługującej się biegle językiem angielskim i wykazującej doświadczenie w kierowaniu projektami badawczymi finansowanymi ze źródeł zewnętrznych. Stąd preferowanymi typami zatrudnień będą konkursy na stanowiska badawczo-dydaktyczne.
e) Zachęcanie pracowników do uzyskiwania kolejnych stopni i tytułów naukowych w celu umożliwienia awansu na wyższe stanowiska, po spełnieniu wymagań określonych przez Statut UKSW.
f) Stymulowanie rozwoju dydaktycznego i naukowego poprzez wspomaganie udziału kadry akademickiej w szkoleniach, stażach naukowych i dydaktycznych (np. w ramach programu Erasmus+).

4.3.2. Cel operacyjny 2: Zapewnienie optymalnej struktury Wydziału oraz obsady poszczególnych rodzajów stanowisk (badawczo-dydaktyczne, dydaktyczne i badawcze), umożliwiających pełne wykorzystanie potencjału pracowników

Odpowiednia organizacja struktury Wydziału jest istotna dla maksymalizacji jego potencjału dydaktycznego i naukowego. Jasny podział zadań, odpowiednie dostosowanie jednostek organizacyjnych oraz sprawna komunikacja wewnętrzna

sprzyjają lepszej koordynacji badań, efektywniejszemu pozyskiwaniu finansowania zewnętrznego dla projektów oraz wyższej jakości kształcenia. Optymalizacja struktury pozwala także na zrównoważone zarządzanie obciążeniem dydaktycznym pracowników, co umożliwia im efektywniejsze łączenie obowiązków naukowych i dydaktycznych. Co więcej, na podstawie potencjału i osiągnięć naukowo-badawczych oraz dydaktycznych, kształtowaniu i optymalizacji powinna ulegać obsada stanowisk badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych i badawczych. Dzięki temu możliwe jest zapewnienie warunków sprzyjających prowadzeniu badań i publikowaniu ich wyników oraz zapewnienie wysokiego poziomu kształcenia na poziomie całego Wydziału i Instytutu.

Proponowane działania:

a) Dążenie do optymalnego składu osobowego jednostek Wydziału umożliwiającego współpracę naukową w obrębie jednostki oraz między jednostkami. O przydziale pracownika do jednostki powinny decydować zarówno względy merytoryczne (kwalifikacje badawcze oraz dydaktyczne pracownika, wsparte odpowiednimi publikacjami i posiadanymi certyfikatami), jak i umiejętność włączenia się w prace zespołowe inicjowane przez osobę kierującą jednostką, stąd przydział pracownika do danej jednostki powinien następować w porozumieniu z osobą kierującą jednostką, a w przypadku zmiany przydziału – kierownikami obu jednostek i samym zainteresowanym pracownikiem.
b) Dążenie do optymalnej liczby pracowników w ramach jednostek w celu usprawnienia zarządzania ich zadaniami przez kierowników w ramach działalności naukowej i organizacyjnej jednostki oraz wykonywania obowiązków dydaktycznych przypisanych do jednostki. Liczebność jednostki nie powinna przekraczać siedmiu osób (ze względu na znaczne prawdopodobieństwo powstania podziałów wewnątrz jednostek) i liczyć co najmniej trzy osoby. W okresie przejściowym, do uzyskania optymalnego poziomu zatrudnienia, dopuszczalne jest, aby do liczby minimalnej zaliczać doktorantów zaangażowanych w pracę naukową, dydaktyczną i organizacyjną danej jednostki Wydziału.
c) Opracowanie wewnętrznych zasad oceny efektywności pracy na poszczególnych rodzajach stanowisk (tj. badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych i badawczych) oraz ich wdrożenie w procesie optymalizowania obsady na tych stanowiskach poszczególnych nauczycieli akademickich. Zasady te powinny być uzasadnione i uzgodnione w ramach Rady Wydziału oraz Rady Dyscypliny Naukowej *Psychologia*, a także zsynchronizowane z ogólnouniwersyteckimi i wydziałowymi zasadami oceny pracowniczej. W razie stwierdzenia wyraźnej nierównomiernej efektywności lub nieefektywności w danych obszarze, proponowana będzie zmiana rodzaju stanowiska za uzyskaną w konkretnym przypadku zgodą zainteresowanego pracownika. Na przykład pracownik badawczo-dydaktyczny, który w danym okresie wykazał się ograniczoną efektywnością pracy badawczej

(przede wszystkim na podstawie kryterium poziomu i liczby publikacji), ale wysoką jakością pracy dydaktycznej, może być przeniesiony na etat dydaktyczny.

4.3.3. Cel operacyjny 3: Opracowanie strategii dysponowania środkami finansowymi przydzielonymi dyscyplinie naukowej na badania naukowe w ramach subwencji

Efektywne zarządzanie środkami finansowymi jest kluczowe dla stabilnego funkcjonowania i rozwoju Wydziału, a w szczególności działającego w jego ramach Instytutu. Opracowanie strategii dysponowania przyznanymi funduszami pozwala na optymalne wykorzystanie dostępnych zasobów, zwiększenie efektywności wydatków oraz lepsze dostosowanie finansowania do priorytetów badawczych. Jasne zasady alokacji środków umożliwiają wspieranie najważniejszych inicjatyw, takich jak: wsparcie publikacyjne, pozyskiwanie grantów czy podnoszenie kwalifikacji pracowników. Przejrzyste zarządzanie budżetem sprzyja również długoterminowemu planowaniu oraz zwiększa szanse na skuteczne aplikowanie o dodatkowe środki zewnętrzne, co przekłada się na dalszy rozwój jednostki i jej konkurencyjność w środowisku akademickim.

Proponowane działania:

a) Rekomendacje dla Komisji ds. Badań Naukowych Instytutu rozpatrującej wnioski na dofinansowanie projektów badawczych finansowanych z subwencji na badania naukowe i prace rozwojowe w danym roku kalendarzowym obejmują premiowanie tych projektów, które najlepiej rokują uzyskaniem publikacji w wysoko punktowanym czasopiśmie naukowym i/lub pozyskaniem środków finansujących dalsze badania ze źródeł zewnętrznych. Premiowane będą także wnioski pracowników o najwyższym dorobku naukowym w ostatnich latach.
b) Środki przyznawane w ramach rezerwy dyrektora Instytutu będą służyły dalszemu wzmacnianiu aktywności naukowej pracowników. W ramach tych środków priorytetowo będą traktowane wnioski spełniające kryteria określone w punkcie powyższym, a także udział czynny w prestiżowych konferencjach krajowych i międzynarodowych. Ograniczone natomiast zostaną wydatki na korektę językową lub opłaty publikacyjne.

4.3.4. Cel operacyjny 4: Opracowanie systemu motywacyjnego dla pracowników Wydziału

Czytelny system motywacyjny, wykorzystujący istniejące środki pozostające do dyspozycji dziekana Wydziału, a przede wszystkim dyrektora Instytutu, sprzyja zaangażowaniu w realizacji celów strategicznych przyjętych w niniejszej Strategii. Działania te dotyczą aktywności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej. Mimo ograniczonych środków budżetowych dyrektor Instytutu dysponuje, zgodnie ze Statutem UKSW, możliwością wyróżnienia pracowników w różnych formach. Opracowanie czytelnych zasad nagradzania jest kluczowym elementem zdrowej kultury organizacyjnej i wpływa korzystnie na atmosferę w pracy.

Proponowane działania:

a) Wypracowanie systemu nagradzania projakościowego w ramach środków pozostających do dyspozycji dyrektora Instytutu przede wszystkim za działalność naukową oraz organizacyjną. Wprowadzenie corocznych nagród dyrektora w wymienionych obszarach.
b) Nowelizacja i wdrożenie zasad nagradzania odbędzie się przy udziale Rady Dyscypliny Naukowej *Psychologia* w oparciu o rekomendacje wypracowane przez członków instytutowej Komisji ds. oceny pracowniczej.

4.4. Cel strategiczny 4: Wzrost umiędzynarodowienia Wydziału

W dobie globalizacji, zmian demograficznych oraz samej natury nauki empirycznej, jaką jest psychologia, konieczność intensywnego umiędzynarodawiania się instytucji badawczo-dydaktycznych jest oczywista. Wydział będzie realizował ten proces zarówno w wymiarze dydaktycznym, jak i naukowym.

4.4.1. Cel operacyjny 1: Wzrost umiędzynarodowienia funkcjonowania dydaktycznego Wydziału

Jak wspomniano wyżej, globalizacja oraz różnorodnie motywowane migracje absolwentów do pracy w innych państwach europejskich i nie tylko sprawiają, że istotnego znaczenia nabiera nabywanie wiedzy i kompetencji w innych językach niż język polski, przede wszystkim w języku angielskim. Z kolei niż demograficzny w populacji przyszłych studentów stwarza konieczność budowania ofert edukacyjnych dla młodzieży z innych krajów świata.

Proponowane działania w tym zakresie obejmują wymienione wyżej uruchamianie anglojęzycznych studiów drugiego stopnia o profilu ogólnoakademickim, rozbudowywanie sieci umów w ramach programu Erasmus+ oraz aplikowanie o projekty NAWA związane z umiędzynarodowieniem kształcenia, a także organizowanie wykładów gościnnych zagranicznych psychologów o uznanej renomie międzynarodowej.

4.4.2. Cel operacyjny 2: Wzrost umiędzynarodowienia funkcjonowania naukowo-badawczego Wydziału/Instytutu

Psychologia, jako podstawowa dyscyplina naukowa o charakterze empirycznym, rozwija się w globalnej przestrzeni wymiany myśli, wyników badań i rozwiązań teoretycznych naukowców pracujących na całym świecie. Wymiana ta odbywa się we wspólnym języku kongresowym (czyli angielskim), a główną platformą tej wymiany są czołowe czasopisma naukowe w danej subdyscyplinie funkcjonujące w obiegu międzynarodowym. Wydział/Instytut, prowadząc działalność naukowo-badawczą, nie tylko może, ale wręcz musi uczestniczyć w tej międzynarodowej wspólnocie naukowej.

Proponowane działania w tym zakresie obejmują wymienione wyżej wymagania publikowania przez pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych Wydziału/Instytutu w wysoko punktowanych czasopismach międzynarodowych; rozbudowę międzynarodowej sieci kontaktów i współpracy naukowej, w tym tworzenia międzynarodowych zespołów badawczych; zwiększenie mobilności międzynarodowej pracowników, w tym uczestnictwo w prestiżowych międzynarodowych konferencjach

naukowych, a także ich organizowania; zapraszanie wybitnych naukowców do pobytu na Wydziale/w Instytucie i organizowanych w jego ramach wydarzeń; pozyskiwanie środków na badania naukowe w ramach międzynarodowych programów grantowych, w tym np. grantów Europejskiej Rady ds. Badań Naukowych (ERC) czy Fundacji Johna Templetona.

4.5. Cel strategiczny 5: Społeczna odpowiedzialność Wydziału

Psycholog to zawód zaufania społecznego. Dlatego Wydział w trakcie studiów musi nie tylko dostarczać studentom fachowej wiedzy oraz kompetencji koniecznych do profesjonalnego wykonywania zawodu, ale także kształtować ich wrażliwość etyczną oraz poczucie odpowiedzialności za osoby, które korzystają z ich usług. Ponadto psychologia, jako nauka podstawowa, ma nie tylko poszerzać wiedzę o procesach psychicznych i zachowaniu człowieka, ale ma także zobowiązania wobec otoczenia społecznego, związane z przynoszeniem mu konkretnych korzyści. Wydział tę społeczną misję i odpowiedzialność będzie realizował na kilka sposobów.

4.5.1. Cel operacyjny 1: Podnoszenie wrażliwości etycznej studentów Wydziału

W programie jednolitych studiów magisterskich z psychologii znajdują się zarówno ogólny kurs etyki (I rok), jak również zajęcia z etyki zawodu psychologa (wykład + ćwiczenia na V roku).

Proponowane działania obejmują monitoring tych zajęć, dbałość o podnoszenie ich jakości, a także dostosowanie ich treści do wymogów *Ustawy o zawodzie psychologa*.

4.5.2. Cel operacyjny 2: Współpraca Wydziału z jednostkami otoczenia społeczno-gospodarczego w celu podnoszenia wartości praktycznej prowadzonych zajęć

Proponowane działania obejmują wymienione wyżej inicjatywy wzmacniania i nawiązywania współpracy z instytucjami ochrony zdrowia i biznesowymi w celu dostarczania studentom wiedzy praktycznej i kształtowania praktycznych kompetencji, a także ułatwiania im startu zawodowego po ukończeniu studiów.

4.5.3. Cel operacyjny 3: Współpraca Wydziału/Instytutu z jednostkami otoczenia społeczno-gospodarczego w realizacji projektów naukowo-wdrożeniowych służących społeczeństwu

Instytut w nieodległej przeszłości realizował wiele projektów wdrożeniowych. Jeden z nich doprowadził do powstania EZRA S.A., podmiotu dysponującego ogólnopolską siecią placówek zajmujących się zdrowiem psychicznym dzieci i młodzieży. W efekcie zrealizowania dwóch innych dużych projektów wdrożeniowych, finansowanych ze środków europejskich, do każdej przychodni w ogólnopolskiej sieci poradni psychologiczno-pedagogicznych trafiła stworzona przez psychologów z UKSW bateria narzędzi diagnostycznych i materiałów postdiagnostycznych wspierających rozwój osobowości i kompetencji emocjonalno-społecznych dzieci i młodzieży od 1. do 25. roku życia. Kolejne przykłady realizacji przez pracowników Instytutu takich istotnych dla społeczeństwa działań to: projekt pt. *Psychologiczne uwarunkowania postaw wobec uchodźców: wiedza wspierająca politykę publiczną po agresji Rosji na Ukrainę* – który

dostarczał rzetelnej wiedzy o psychologicznych uwarunkowaniach postaw społeczeństwa przyjmującego uchodźców oraz projekt pt. *Psychologiczne uwarunkowania decyzji prokreacyjnych – wiedza wspierająca politykę rodzinną i zdrowie reprodukcyjne*, który rozpoznawał psychologiczne mechanizmy wpływające na formułowanie i realizację zamierzeń prokreacyjnych. Wydział/Instytut zamierza kontynuować realizację takich projektów naukowo-wdrożeniowych mających na celu pożytek społeczny.

Proponowane działania obejmują sygnalizowane wyżej wzmocnienie współpracy z EZRA S.A. oraz inicjowanie współpracy z różnymi instytucjami ochrony zdrowia oraz biznesowymi. Wykorzystanie potencjału naukowego, wiedzy oraz kompetencji pracowników Wydziału/Instytutu może zaowocować bowiem realnymi efektami optymalizacji oddziaływań praktycznych związanych z poprawą kondycji zdrowotnej społeczeństwa oraz funkcjonowania człowieka w obszarze pracy i organizacji.