FRYCZ

UNIWERSYTET
Andrzeja Frycza Modrzewskiego
w Krakowie

MAGAZYN AKADEMICKI

ZMIENIAMY SIĘ DLA WAS



NR 1-2 STYCZEŃ – CZERWIEC 2026

SPIS TREŚCI

ZMIENIAMY SIĘ DLA WAS 3
Wywiad z JM Rektorem UAFM,
dr. hab. Radosławem Wiśniewskim

FRYCZ w nowej odsłonie 9

Jedno miejsce, wiele spraw, jeden zespół – z wizytą w **BOS** 20

ŻYJEMY W PERMANENTNEJ ZMIANIE – rozmowa z dr. Szymonem Czaplińskim, psychologiem i psychoterapeutą, kierownikiem Centrum Doskonałości Dydaktycznej 24

KALENDARIUM WYDARZEŃ 27

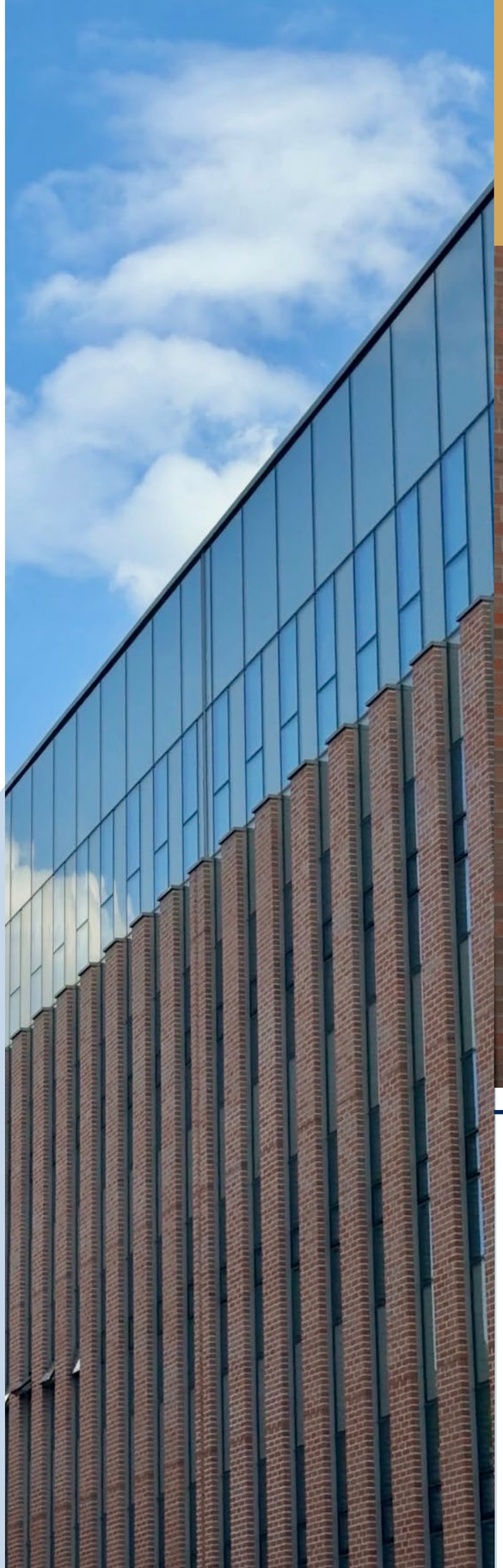
Wydawca
Uniwersytet Andrzeja Frycza Modrzewskiego
w Krakowie

Redakcja
Redaktor naczelny: Anna Cieślak
Tekst: Anna Cieślak
Redaktor prowadzący: Oleg Aleksejczuk
Korekta: Oficyna Wydawnicza AFM
Zdjęcia: Maciej Banach
Opracowanie graficzne i skład: Monika Orzeł

Adres redakcji
ul. Gustawa Herlinga-Grudzińskiego 1, 30-705 Kraków
Budynek B, pokój 014
acieslak@uafm.edu.pl

https://uafm.edu.pl/uniwersytet/frycz-magazyn-akademicki

Grafika na okładce została wygenerowana z pomocą AI



ZMIENIAMY SIĘ DLA WAS
Wywiad z JM Rektorem UAFM, dr. hab. Radosławem Wiśniewskim



**Inspiracją do przeprowadzenia tej rozmowy był bardzo osobisty list, jaki wystosował Pan do nas, pracowników, z propozycją pewnego kodu wartości — DNA naszego Uniwersytetu: po pierwsze przejęcie odpowiedzialności, po drugie transformacja cyfrowa, po trzecie profesjonalizm naukowy i po czwarte profesjonalna administracja.
Chciałabym, żeby Pan rozwinął te hasła. Co w praktyce oznacza przejęcie odpowiedzialności? Jak my wszyscy, pracownicy, studenci, cała społeczność powinniśmy rozumieć ten apel?**

Odpowiedzialność jest jedną z najważniejszych wartości z perspektywy jakości funkcjonowania całej naszej społeczności akademickiej. Nie chodzi jednak wyłącznie o odpowiedzialność rozumianą na poziomie dużej organizacji czy strategicznych decyzji instytucjonalnych, ale przede wszystkim o odpowiedzialność realizowaną w codziennych, często drobnych zadaniach wykonywanych przez każdego z nas — pracowników administracyjnych, nauczycieli akademickich, studentów oraz osoby zarządzające Uniwersytetem.

Nie obawiam się odpowiedzialności za podejmowane decyzje — także te trudne i złożone, które wpływają zarówno na teraźniejszość, jak i przyszłość Uniwersytetu, a tym samym pośrednio oddziałują na wszystkich członków naszej społeczności. Staram się wykonywać swoje obowiązki z pełnym zaangażowaniem i poczuciem odpowiedzialności. Chciałbym, aby podobną postawę przyjęli wszyscy członkowie naszej wspólnoty akademickiej — aby utożsamiali się ze swoim miejscem pracy i nauki oraz czuli współodpowiedzialność za jego funkcjonowanie i rozwój. Temu właśnie służył mój list.

Utożsamianie się z miejscem pracy i nauki buduje zaangażowanie, wzmacnia relacje międzyludzkie oraz sprzyja lepszej organizacji codziennych działań. Osoba zaangażowana nie pozostaje obojętna wobec problemów ani trudnych sytuacji. Nie przerzuca odpowiedzialności na innych, lecz poszukuje rozwiązań, a jeśli sama nie jest w stanie poradzić sobie z danym wyzwaniem — zwraca się o pomoc. Tak rozumiem odpowiedzialność administracyjną i organizacyjną.

Jeżeli widzimy element wymagający poprawy — warto podjąć działanie. Gdy zauważamy uszkodzony sprzęt czy element infrastruktury, należy wskazać osobę lub jednostkę odpowiedzialną za jego naprawę lub wymianę. Jeśli dostrzegamy możliwość usprawnienia systemu lub procesu organizacyjnego, warto zgłosić propozycję przełożonym. Jeśli obserwujemy długie kolejki kandydatów lub studentów, zastanówmy się wspólnie, jak można usprawnić obsługę lub poprawić komfort oczekujących. Być może niektóre procesy finansowe czy działania związane z windykacją wymagają dodatkowych rozwiązań komunikacyjnych, aby student wcześniej otrzymywał niezbędne informacje i miał możliwość odpowiedniej reakcji. Nie każde działanie zakończy się sukcesem, jednak istotna jest sama gotowość do podejmowania inicjatywy i odpowiedzialności.

Ta sama zasada dotyczy również dydaktyki. Zajęcia powinny rozpoczynać się punktualnie i być prowadzone profesjonalnie. Jednak aby mogło się to wydarzyć, konieczne jest wcześniejsze, odpowiedzialne działanie wielu osób i jednostek. Plan zajęć musi zostać przygotowany na czas, obciążenia dydaktyczne odpowiednio rozdzielone, sale udostępnione, systemy informatyczne sprawnie działające, a dokumentacja kompletna. Za każdą punktualnie rozpoczętą godziną zajęć stoi praca wielu osób, których działania pozostają ze sobą wzajemnie powiązane.

Warto pamiętać, że w tym łańcuchu odpowiedzialności i sprawczości jesteśmy od siebie wzajemnie zależni — bezpośrednio lub pośrednio. Dlatego każdy z nas powinien mieć poczucie satysfakcji i dumy z dobrze wykonanych obowiązków, ponieważ nawet najmniejsze zadania współtworzą jakość funkcjonowania całego Uniwersytetu.

Tę odpowiedzialność rozciąga Pan także na studentów?

Studenci są osobami odpowiedzialnymi i świadomymi funkcjonowania społeczności akademickiej. Nie jest to wyłącznie kurtuazyjna opinia, lecz wniosek wynikający z wielu rozmów i spotkań. Podczas jednej z nich studentka zwróciła uwagę na bardzo istotną kwestię: studenci rozumieją, że niektóre przedmioty są wymagające, a organizacja procesu dydaktycznego czy planowania zajęć bywa skomplikowana. Oczekują jednak otwartej komunikacji oraz partnerskiego traktowania. Jak podkreśliła: „Rozumiemy trudności, ale chcemy wiedzieć, z czego one wynikają. Nie chcemy być stawiani przed faktem dokonanym”.

To właśnie jest przejaw odpowiedzialności i dojrzałości społecznej — gotowość do dialogu, zrozumienia ograniczeń organizacyjnych oraz współuczestnictwa w rozwiązywaniu problemów. Nasi studenci są odpowiedzialni — warto o tym pamiętać. To są młodzi ludzie, którzy chcą być w przyszłości tacy jak my albo lepsi. Szanujmy to.

Szczególnie wyraźnie odpowiedzialność studentów widoczna jest w działalności Samorządu Studenckiego. Regularnie spotykamy się i rozmawiamy o potrzebach oraz inicjatywach zgłaszanych przez społeczność akademicką. Ostatnio jednym z tematów była potrzeba umieszczenia na uczelni tzw. różowych skrzyneczek, wyposażonych w środki higieniczne dla kobiet. To przykład konkretnej inicjatywy wynikającej z troski o komfort i dobrostan studentek. Jeżeli dostrzegamy realną potrzebę i możliwość działania, powinniśmy wspólnie poszukiwać sposobów jej realizacji, również poprzez zapewnienie odpowiedniego finansowania.

Panie Rektorze, przejdźmy do transformacji cyfrowej. Ona też się dokonuje.

Transformacja zachodzi również w obszarze systemowym, choć często pozostaje ona niewidoczna w codziennym funkcjonowaniu społeczności akademickiej. Dotyczy to przede wszystkim rozwoju e-uczelni oraz szeroko rozumianej transformacji cyfrowej.

Doświadczenia okresu pandemii znacząco przyspieszyły proces przechodzenia na rozwiązania cyfrowe. W wielu obszarach stały się one już naturalnym elementem funkcjonowania Uniwersytetu i dziś trudno wyobrazić sobie powrót do wcześniejszych modeli działania. Studenci oczekują dostępu do materiałów dydaktycznych w nowoczesnym, interaktywnym środowisku cyfrowym. Podobne zmiany obejmują także organizację procesu kształcenia — od planów studiów i oprogramowania wspierającego dydaktykę, po systemy ewaluacji, oceniania oraz obsługi administracyjnej.

Transformacja cyfrowa dotyczy również sposobu składania wniosków studenckich, przepływu informacji oraz obiegu dokumentów studenckich. Obecnie prowadzone są intensywne prace nad wdrożeniem nowych rozwiązań systemowych, które planujemy uruchomić od kolejnego roku akademickiego. Docelowo studenci będą mogli składać wnioski w pełni cyfrowo, Biuro Obsługi Studenta będzie je obsługiwać w systemie elektronicznym, a decyzje dziekanów będą przekazywane również w formie cyfrowej.

Część tego rodzaju rozwiązań funkcjonuje już dziś, między innymi w obszarze finansowo-księgowym. Kolejnym krokiem będzie wdrożenie Elektronicznego Systemu Zarządzania Dokumentami — kompleksowego narzędzia usprawniającego przepływ informacji, organizację procesów oraz komunikację wewnątrz Uniwersytetu.

Nie da się uciec od pytania o sztuczną inteligencję. Udajemy, że nas to nie dotyczy, czy świadomie wchodzimy w ten nowy świat?

Zdecydowanie chodzi o to drugie podejście. Na Uniwersytecie obowiązuje zarządzenie Rektora dotyczące zasad wykorzystywania narzędzi opartych na sztucznej inteligencji (SI). Nie jest to jednak „kodeks etyki SI” w ścisłym znaczeniu tego pojęcia. Sam termin etyka w odniesieniu do sztucznej inteligencji oraz mechanizmów algorytmicznych ma znacznie szerszy i bardziej złożony wymiar. Dokument ten należy raczej rozumieć jako zbiór rekomendacji dotyczących racjonalnego, odpowiedzialnego i świadomego korzystania z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji.

Warto podkreślić, że mówimy o korzystaniu z tych technologii, a nie o ich zakazywaniu. Kluczowe znaczenie ma sposób ich wykorzystywania. Przykładowo, w pracach studentów powinno się jasno zaznaczać, które fragmenty zostały wygenerowane przy użyciu modelu językowego lub innego narzędzia SI. Transparentność i odpowiedzialność w tym zakresie są niezwykle istotne.

W teorii zarządzania funkcjonuje pojęcie liderów będących pionierami wdrażania nowych rozwiązań. Za nimi podążają osoby szybko adaptujące rozwiązania już przetestowane, natomiast na końcu znajdują się ci, którzy najdłużej opierają się zmianom. W przypadku sztucznej inteligencji warto zachować rozsądek i równowagę. Nie powinniśmy pozostawać w gronie osób całkowicie niechętnych nowym technologiom, ale jednocześnie nie musimy pełnić roli pionierów podejmujących największe ryzyko.

Warto wykorzystywać narzędzia sztucznej inteligencji zarówno w pracy administracyjnej, jak i w procesie dydaktycznym czy przygotowywaniu prac studenckich. Powinniśmy jednak robić to w sposób odpowiedzialny — z zachowaniem kontroli, krytycznego myślenia oraz konieczności weryfikowania otrzymywanych rezultatów.

Dochodzimy do trzeciego wyzwania — profesjonalizmu naukowego. Pozwoli Pan, że zacytuję: slot w rok!

W swoim liście, wśród podstawowych nawyków wspierających rozwój naukowy, wskazałem zasadę „slot w rok”. Oznacza ona dążenie do osiągnięcia jednego slotu publikacyjnego rocznie — czterech w ciągu czterech lat lub pięciu w ciągu pięciu lat. Taki poziom aktywności pozwala nie tylko realizować obowiązki pracownika naukowego, lecz także realnie wspiera rozwój i ocenę całej Uczelni. Szczególnie istotne są publikacje wysoko punktowane, ponieważ to właśnie one mają znaczenie w procesie ewaluacji działalności naukowej.

Jeżeli wyobrazimy sobie młodego człowieka rozpoczynającego pracę naukowo-badawczą, to bardzo szybko dostrzegamy, że wchodzi on w określony system wymagań i standardów akademickich. Obejmuje on między innymi przestrzeganie zasad etycznych, systematyczne publikowanie wyników badań, składanie wniosków grantowych oraz aktywny udział w wartościowych konferencjach naukowych. Właśnie w ten sposób kształtuje się profesjonalizm naukowy od samego początku kariery naukowej.

Suma slotów publikacyjnych generowanych przez pracowników naukowych tworzy potencjał publikacyjny danej dyscypliny, który stanowi podstawę oceny ewaluacyjnej Uczelni. Równie ważna jak liczba publikacji pozostaje jednak jakość prowadzonych badań. Wynika ona z uczciwości naukowej, przestrzegania zasad etycznych, transparentności w zakresie wykorzystywania narzędzi sztucznej inteligencji oraz odpowiedzialnej współpracy naukowej. Wszystkie te elementy znajdują odzwierciedlenie w końcowej ocenie działalności naukowej.

Jeżeli każdy z nas będzie podnosił poziom własnego profesjonalizmu (slot w rok), cała Uczelnia stanie się bardziej profesjonalna jako instytucja. Dotyczy to wszystkich grup pracowników. Osoba rozpoczynająca pracę administracyjną zazwyczaj zakłada rozwój zawodowy, awans oraz wzrost kompetencji. Podobnie powinien myśleć nauczyciel akademicki i naukowiec. Oprócz działalności dydaktycznej i badawczej powinien mieć również perspektywę dalszego rozwoju naukowego — uzyskania stopnia doktora, następnie habilitacji, a w dalszej perspektywie także tytułu profesora.

Jako Uczelnia wspieramy pracowników na kolejnych etapach tej drogi. Warto podkreślić, że nie istnieją bariery finansowe uniemożliwiające rozwój naukowy — finansujemy postępowania awansowe i wspieramy rozwój kadry, oczywiście w sposób racjonalny i odpowiedzialny. Dysponujemy również szerokimi możliwościami rozwoju dzięki federacji obejmującej jedenaście dyscyplin naukowych, w ramach których można uzyskiwać stopnie naukowe.

„Slot w rok" ma być dobrym nawykiem, nie zaś przymusem. Profesjonalizm akademicki ma wiele wymiarów, jednak jego fundament pozostaje niezmienny — jest nim rzetelność, odpowiedzialność i konsekwentne dążenie do bycia dobrym naukowcem.

I na zakończenie czwarty element naszego DNA: profesjonalna administracja. Mocno się zmieniła przez ostatni rok.

Jestem tutaj od pięciu miesięcy i już dostrzegam zachodzące zmiany, a w wielu przypadkach sam inicjuję działania, które mają usprawniać funkcjonowanie Uniwersytetu. Administracja również musi się zmieniać, ponieważ zmienia się świat, oczekiwania studentów oraz sposób funkcjonowania współczesnych instytucji.
W tym kontekście chciałbym promować zasadę: „Załatwiam sprawy, nie tworzę trudności". Kryje się za nią ważne przesłanie dotyczące sposobu obsługi i podejścia do osób, które zwracają się do administracji ze swoimi sprawami. Naszym zadaniem powinno być takie organizowanie procesów, aby były one możliwie przejrzyste, zrozumiałe i sprawnie realizowane. Samo słowo „załatwiam" buduje przekonanie, że istnieje rozwiązanie i że dana sprawa może zostać skutecznie przeprowadzona przez odpowiednią procedurę.

Oczywiście nie oznacza to, że każda decyzja będzie pozytywna czy łatwa. W wielu sytuacjach obowiązujące przepisy, procedury lub stan faktyczny prowadzą do decyzji odmownych. Istotne jest jednak, aby osoba zainteresowana wiedziała, jakie działania powinna podjąć, jakie obowiązują zasady oraz na jakiej podstawie została podjęta decyzja. Przykładowo, w przypadku decyzji dotyczących windykacji należności student powinien jasno rozumieć procedurę, swoje obowiązki oraz konsekwencje wynikające z przepisów. Sprawność działania administracji polega więc nie tylko na szybkości, ale również na przejrzystości i przewidywalności procesów.

Fundamentem funkcjonowania administracji pozostaje przestrzeganie prawa — zarówno przepisów krajowych, jak i regulacji wewnętrznych obowiązujących na Uniwersytecie. Równie ważne są jednak zasady etyki, odpowiedzialność oraz profesjonalizm w codziennej pracy.

Administracja funkcjonuje w bardzo wielu obszarach działalności Uczelni i każdy z nich ma swoją specyfikę oraz własne wyzwania. Każdy dział realizuje inne zadania, odpowiada za inne procesy i wspiera inne potrzeby społeczności akademickiej. Dlatego o roli administracji można mówić wielowątkowo, poświęcając osobną uwagę poszczególnym obszarom jej działalności.

I taki jest plan. Postaram się w kolejnych wydaniach odwiedzać jednostki uczelni, pokazać ludzi, którzy w nich pracują i przedstawić zadania, jakie realizują. Będzie więc okazja porozmawiać o profesjonalizmie i odpowiedzialności.

Warto zadawać jedno, bardzo ważne pytanie: czy chcielibyśmy, aby nasze dziecko, ktoś bliski lub osoba, za którą czujemy odpowiedzialność, studiowała właśnie tutaj? To pytanie skłania do refleksji nad poziomem identyfikacji z Fryczem oraz nad jakością środowiska, które wspólnie tworzymy.
Jeżeli utożsamiamy się z Uniwersytetem, zależy nam nie tylko na własnych obowiązkach i codziennych zadaniach, ale również na tym, jak funkcjonuje cała społeczność akademicka. Zaczynamy wtedy patrzeć szerzej — przez pryzmat jakości kształcenia, atmosfery, organizacji pracy, relacji międzyludzkich oraz odpowiedzialności za wspólną przestrzeń.

To właśnie takie podejście buduje nowoczesną i dojrzałą wspólnotę akademicką — opartą nie wyłącznie na procedurach, ale również na poczuciu współodpowiedzialności za miejsce, które wspólnie rozwijamy. Naszego Frycza!

Panie Rektorze, Frycz zmienia się na naszych oczach. Nowa struktura organizacyjna, powstanie nowych jednostek, zmiany kadrowe. Te elementy układanki poznaliśmy jeszcze w 2025. Mam wrażenie, że teraz wszystkie te elementy wskakują na swoje miejsca.

Tak, choć niektóre jeszcze do tego docelowego nie dotarły i trochę czasu to jeszcze zajmie.

No właśnie, na jakim więc etapie jesteśmy teraz?

Jesteśmy w fazie zerowej.

Czyli puzzle są rozłożone na stole?

Niektóre „trajektorie" i miejsca docelowe jeszcze wymagają namysłu.
Jakbyśmy popatrzyli na administrację, to ona w miarę możliwości jest już ułożona, chociaż pojawiają się nowe elementy, jak choćby Welcome Center powiązane z projektem Welcome to Poland. Będzie to punkt obsługujący osoby przyjeżdżające z zagranicy i studentów z zagranicy. Czy to jest ten jedyny brakujący element, jeszcze nie wiem. Może będą kolejne.

Czemu te zmiany mają finalnie służyć? Jak będą wpływały na pracowników, studentów i całą Społeczność?

Wracając do pojęcia „łatwości" działania — jej podstawą jest efektywność organizacyjna. Jeżeli poszczególne działy funkcjonują sprawnie, jasno określone są kompetencje, zakres odpowiedzialności oraz przebieg procesów, wtedy wiele spraw staje się po prostu łatwiejszych do realizacji. Każdy wie, kto za co odpowiada, gdzie należy skierować daną sprawę i w jaki sposób ją przeprowadzić.

Zasada „Załatwiam sprawy, nie tworzę trudności" oznacza przede wszystkim odpowiedzialne podejście do wykonywanych obowiązków. Aby skutecznie realizować zadania, trzeba wiedzieć, jak należy je wykonać oraz jakie działania należą do zakresu własnych kompetencji. W praktyce często zdarza się jednak, że brak wiedzy lub poczucia odpowiedzialności prowadzi do przekazywania problemu kolejnym osobom — do sytuacji określanej potocznie jako „spychologia".

Można jednak funkcjonować inaczej. Jeżeli utożsamiamy się ze swoją pracą i z instytucją, staramy się znaleźć rozwiązanie problemu, nawet jeśli wymaga ono współpracy z innymi osobami. Naturalnym działaniem staje się wtedy rozmowa: „Jest problem, którego sam nie potrafię w pełni rozwiązać — spróbujmy zrobić to wspólnie". Taka postawa buduje kulturę współpracy i odpowiedzialności organizacyjnej.

Najważniejsze jest to, aby studenci byli zadowoleni z jakości obsługi. Nie oznacza to, że każda decyzja będzie dla nich satysfakcjonująca, ale że sprawy będą realizowane sprawnie, jasno i terminowo. Podobnie pracownicy naukowi powinni mieć możliwość szybkiego i przejrzystego załatwiania kwestii związanych z delegacjami, wyjazdami, finansowa-

niem czy obiegiem dokumentów. Rolą administracji jest sprawna realizacja procesów — tak szybko, jak pozwalają na to obowiązujące procedury i przepisy.

Nie jest to kwestia skomplikowanych rozwiązań, lecz dobrze zorganizowanego systemu pracy, w którym każdy zna swoje zadania, rozumie zakres odpowiedzialności i potrafi skutecznie współpracować z innymi. Właśnie taka organizacja pozwala budować nowoczesną, efektywną i przyjazną Uczelnię.

Mam wrażenie, że Pan jest absolutnie wszędzie, że we wszystkie te działania jest Pan osobiście zaangażowany. Krąży Pan po uczelni, odwiedza pracowników, żeby szybko załatwić sprawę. Ale ja mam też podejrzenie, że w ten sposób poznaje Pan ludzi, nawiązuje relacje. Czy to jest też element zarządzania?

Tak, to jest element zarządzania. Proces zmian nadal trwa, a w wielu sytuacjach konieczne jest szybkie reagowanie i podejmowanie decyzji. W takich momentach niezwykle ważna okazuje się bezpośrednia obecność oraz możliwość zobaczenia problemów na miejscu. Dlatego tak istotna jest dla mnie „wizja lokalna” — rozmowa z ludźmi, obserwowanie codziennego funkcjonowania poszczególnych jednostek i poznawanie problemów z perspektywy osób, które mierzą się z nimi każdego dnia. To pozwala lepiej rozumieć organizację i szybciej znajdować skuteczne rozwiązania.

Lubię przebywać wśród ludzi, rozmawiać, wspólnie analizować trudności i szukać sposobów ich rozwiązania. Nie unikam również sporów czy różnicy zdań, pod warunkiem że mają one charakter konstruktywny i prowadzą do wypracowania lepszych rozwiązań. W dobrze funkcjonującej organizacji otwarta dyskusja jest wartością, ponieważ pozwala spojrzeć na problemy z różnych perspektyw i podejmować bardziej świadome decyzje.

Zmiany są stresujące, a największą zmianę chyba zaliczył Pan, bo nie dość, że nowe stanowisko i całkiem nowe środowisko, to jeszcze nowe miasto na drugim końcu Polski. Jak Pan sobie z tym stresem radzi?

Dobrze. Moje życie zawodowe prowadziło mnie przez wiele różnych miejsc i doświadczeń. Zawsze byłem osobą zadaniową, wyznającą zasadę, że jeśli człowiek podejmuje się określonej roli lub odpowiedzialności, powinien mieć pełną świadomość związanych z tym konsekwencji. Podejmując obecną decyzję zawodową, wiedziałem, jakie zadania stoją przede mną i jakie cele należy realizować.

Oczywiście rzeczywistość organizacyjna i lokalne uwarunkowania potrafią czasem zaskoczyć. Krakowskie środowisko akademickie ma swoją specyfikę — można powiedzieć, że jest środowiskiem profesjonalnie konserwatywnym. Funkcjonowanie zawodowe w Krakowie różni się od doświadczeń wyniesionych z innych miast, takich jak Warszawa czy Olsztyn, z którego pochodzę. Nie jest to jednak cecha negatywna, lecz element lokalnej kultury organizacyjnej i akademickiej tradycji.

Niezależnie jednak od miejsca czy specyfiki środowiska, jedno pozostaje niezmienne — ludzie potrzebują jasnych, przejrzystych i stabilnych zasad funkcjonowania. To właśnie czytelne reguły budują poczucie bezpieczeństwa organizacyjnego, ułatwiają współpracę i pozwalają sprawniej realizować wspólne cele.

Zależy mi również na tym, aby każda osoba tworząca społeczność Uniwersytetu — pracownicy administracyjni, nauczyciele akademiccy, naukowcy oraz studenci — miała możliwość osiągania własnych sukcesów i rozwoju. Sukces instytucji budowany jest bowiem przez sukcesy poszczególnych ludzi. Silny Uniwersytet to wspólnota osób, które mają poczucie sensu swojej pracy, możliwości rozwoju oraz realnego wpływu na otaczającą je rzeczywistość akademicką.

Zadomowił się Pan już w Krakowie?

[śmiech] Jeśli wziąć pod uwagę to, że człowiek robi sobie kawę, stojąc w kuchni i patrzy na Uniwersytet przez okno, to tak, dobrze się tu czuję. Zdążyłem polubić to miejsce.

FRYCZ W NOWEJ ODSŁONIE

BIURO REKRUTACJI

Biuro Rekrutacji w nowej odsłonie zapewnia kandydatom i studentom jeszcze bardziej komfortową i sprawną obsługę. To szczególnie ważne teraz, gdy rozpoczął się gorący okres rekrutacji i liczba odwiedzających UAFM systematycznie rośnie. W codziennej pracy wykorzystywany jest biletomat, który porządkuje ruch interesantów i usprawnia organizację kolejek. Nowoczesne rozwiązania pozwalają skrócić czas oczekiwania oraz sprawiają, że proces rekrutacji przebiega sprawniej i bardziej przyjaźnie dla przyszłych studentów.



BOS

Biuro Obsługi Studenta, działające od września 2025 roku, to miejsce, w którym studenci mogą uzyskać kompleksową pomoc w sprawach związanych z tokiem studiów. BOS przejął obowiązki dawnych dziekanatów, pozwalając załatwić wszystkie sprawy szybko i w jednym miejscu. System biletowania i internetowej rezerwacji wizyt pozwala studentom efektywnie zarządzać swoim czasem.
BOS zajmuje parter w skrzydle A budynku A.





STREFA DZIEKAŃSKA

Czyli wszyscy Dziekani w jednym miejscu, co sprzyja współpracy międzywydziałowej i budowaniu wspólnoty. Gabinety dziekańskie sąsiadują z dwiema salami konferencyjnymi, przygotowanym i — dzięki nowoczesnym rozwiązaniom technologicznym — także do spotkań w formule online. Dokumenty z BOS-u szybko trafiają na biurka dziekanów, strefa znajduje się bowiem w tym samym skrzydle budynku A, piętro wyżej.



STREFA WYKŁADOWCÓW

Z części biblioteki i czytelni wydzielono wspólną komfortową przestrzeń dla wykładowców. Można tu w ciszy przygotowywać się do zajęć (38 stanowisk z dostępem do Internetu), organizować spotkania (dwie sale do pracy zespołowej), korzystać z pokoi cichej pracy, odpoczywać. Do dyspozycji wykładowców jest zaplecze kuchenne.





STREFY DLA STUDENTÓW

W budynku A została wydzielona strefa chill dla studentów z pokojem do pracy. W każdym budynku studenci mogą skorzystać z komfortowych miejsc do wypoczynku. W przestrzeni kampusu pojawiły się kabiny akustyczne do cichej pracy, rozmów i spotkań online z możliwością połączenia z Internetem. Dwie z nich dostosowano do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.





KANTYNA VIZJA FOOD FRYCZ

Smok wawelski, symbol Krakowa, wita w odnowionej przestrzeni gastronomicznej. Codziennie serwowane są tu obiady kuchni polskiej i kuchni świata, przygotowywane z dobrych jakościowo produktów. W ofercie są robione na miejscu zestawy sushi, a także ciasta, desery oraz kanapki. Na amatorów jakościowego pieczywa czeka chleb rzemieślniczy na naturalnym zakwasie. W planach serwowanie pizzy. No i ta aromatyczna kawa...



JEDNO MIEJSCE, WIELE SPRAW, JEDEN ZESPÓŁ – Z WIZYTĄ W BOS



Jest siódma rano. Korytarze Uczelni są jeszcze puste, ale Biuro Obsługi Studenta już przygotowuje się do rozpoczęcia dnia. Jako pierwsze w biurze pojawiają się Monika Pałczyńska, dyrektor BOS-u, i Barbara Folga, zastępczyni.
— Przychodzimy z Basią na długo przed otwarciem — mówi Monika — Zawsze jest sporo spraw do omówienia z poprzedniego dnia i trzeba zaplanować zadania na dziś.
Przed godziną ósmą korytarz się zapełnia.
Do pracy przychodzą kolejne osoby.
Jak żartują same pracownice, BOS to prawdziwy „babiniec".

— Same dziewczyny! — dodaje Barbara.
Na pytanie, czy nie brakuje męskiego pierwiastka, dziewczyny śmieją się — Jakiś rodzynek może by się przydał, ale musiałby mieć naprawdę mocny charakter, żeby nie dać się zdominować. Bo my wszystkie mamy silne osobowości! Poza tym cechy, które stereotypowo przypisuje się kobietom — systematyczność, analityczne myślenie, komunikatywność, otwartość, serdeczność — świetnie sprawdzają się w naszej pracy.
W biurze unosi się aromat świeżo parzonej kawy, którą serwuje Dagmara — okrzyknięta „BOS-ową baristką". W towarzystwie pysznego espresso kontynuujemy rozmowę.

— Pracy nie brakuje w żadnym okresie roku — podkreśla Monika . Obecnie wprowadzamy plany studiów na kolejny rok akademicki, tak aby Dział Planowania miał czas na przygotowanie harmonogramów zajęć. Równocześnie przygotowujemy się już do egzaminów dyplomowych, zakładamy nowe toki akademickie dla kandydatów rozpoczynających rekrutację. Przed nami także sesja letnia!

REWOLUCJA ORGANIZACYJNA

Utworzenie BOS-u w 2025 roku było najbardziej spektakularną i rzucającą się w oczy zmianą w funkcjonowaniu Uniwersytetu. Zmianą dla pracowników dziekanatów, władz wydziałów, wykładowców i studentów. To było ogromne wyzwanie.

— Na szczęście proces przebiegał etapami — wspomina Monika. — Najpierw stworzyłyśmy z Basią „mini BOS", który obsługiwał dwa wydziały: Zarządzania, Mediów i Technologii oraz Prawa, potem dołączyły do nas kolejne wydziały. Później powstał analogiczny model dla Collegium Medicum. Dzięki temu mogłyśmy zidentyfikować obszary wymagające największej uwagi.
Jak przyznaje, każdy dziekanat przez lata wypracował własne procedury.

— Od października musiałyśmy scalić systemy — ujednolicić procesy i skoordynować pracę nas wszystkich. Październik i listopad ubiegłego roku były zdecydowanie najtrudniejszym okresem.
Barbara dodaje — Przeniesienie dokumentacji, organizacja pracy w nowych pomieszczeniach i zarządzanie czterdziestoosobowym zespołem to było ogromne przedsięwzięcie. Jesteśmy bardzo różne, ale stworzyłyśmy zgrany zespół.
Dziś w strukturze BOS-u funkcjonują biura obsługujące studentów studiów polskojęzycznych i anglojęzycznych — International Center, biuro obsługujące Collegium Medicum, Sekcja Dokumentacji i Dział Personalizacji, Sekcja Pomocy Materialnej oraz Sekcja Wsparcia Dydaktyki.
Wszystko w jednym miejscu
Jednym z głównych założeń było skupienie obsługi studenta w jednej lokalizacji.

— Każdy wie, za co odpowiada, a student może załatwić większość spraw w jednym miejscu — wyjaśnia Monika. — Pobiera bilet i kieruje się do wskazanego stanowiska. Dla pracowników pierwszej linii oznaczało to konieczność



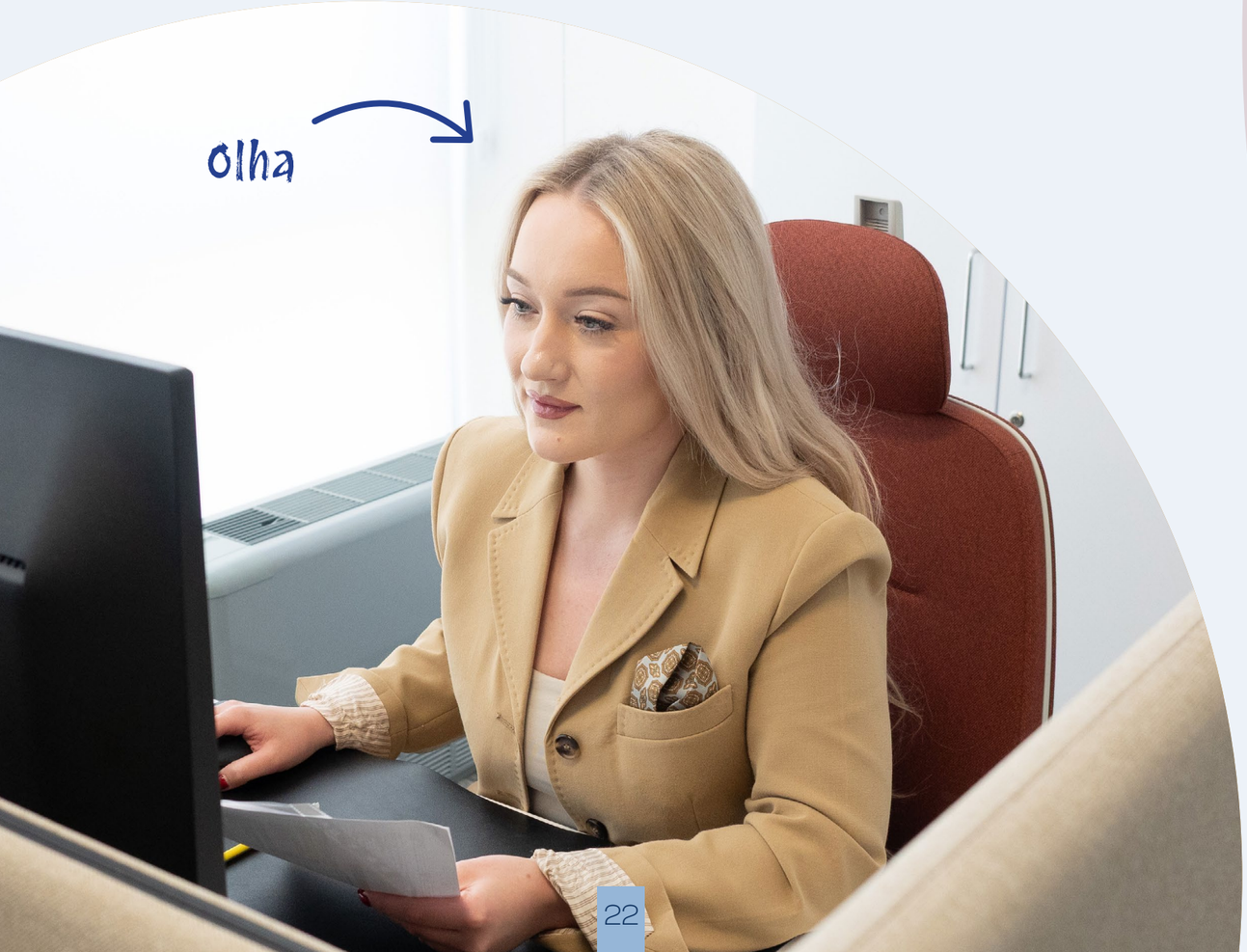
poznania specyfiki kilkunastu kierunków studiów, a nie tylko jednego czy dwóch.
Dorota Mróz, która na co dzień obsługuje studentów czterech wydziałów, przyznaje, że właśnie różnorodność jest najciekawsza.
— Przychodzą studenci z różnymi sprawami i problemami. To niezwykle interesujący ludzie. Potwierdzają to sami studenci.
Bilet właśnie pobrała Ola, studentka aktorstwa — system działa szybko i sprawnie. Wszystkie Panie są miłe i pozytywnie nastawione do studentów. Pierwszą sprawą, którą załatwiałam w BOS-ie było stypendium. Jestem nieco roztrzepana, wciąż gubiłam jakieś papiery i nikt nie patrzył na mnie krzywo. Każdy pomagał.

O dobrej obsłudze mówią również Wiktoriia, Julia i Natalia, studentki informatyki i ekonometrii — Panie z obsługi są spokojne, wszystko w jasny sposób wyjaśniają i pomagają załatwić sprawę. I co ważne, nie trzeba biegać po uczelni, bo wszystko jest w jednym miejscu.

Każdy kierunek ma swoją specyfikę. Gdy wchodzi student do biura, często od razu wiemy, z jakiego jest kierunku — mówi Iwona Majchrowska, koordynatorka Wydziału Aktorskiego oraz Wydziału Architektury i Sztuk Pięknych.
— Aktorzy są kreatywni, prawnicy oczekują konkretów, studenci zarządzania często patrzą na sprawy organizacyjne — interesują ich terminy i możliwości rozwiązywania problemu. Do każdej grupy trzeba znaleźć odpowiednie podejście i właśnie to sprawia, że ta praca jest tak interesująca.

Jak przyznaje, początkowo obawiała się zmian związanych z powstaniem BOS-u.

— Zawsze istnieje pewien stres przed tym, co nieznane, ale im dłużej tutaj pracuję, tym więcej dostrzegam zalet. Najważniejsze jest wsparcie koleżanek i przełożonych. Wymieniamy się doświadczeniami i pomagamy sobie wzajemnie, ale jednocześnie musimy być bardzo samodzielne. Prowadzimy sprawy studentów od



pierwszego dnia studiów aż do ich ukończenia. Do BOS-u trafiają sprawy związane m.in. ze składaniem wniosków, wydawaniem zaświadczeń, dokumentowaniem przebiegu studiów czy obsługą legitymacji studenckich.

— Warto pamiętać, że wiele formalności można załatwić zdalnie, co jest wygodne i oszczędza czas — podkreśla Monika. — Są jednak sprawy, które wymagają osobistej obecności, na przykład składanie wniosków stypendialnych.
To właśnie w Sekcji Pomocy Materialnej pracownice często spotykają się z najtrudniejszymi historiami.

— Czasami chcielibyśmy pomóc bardziej, niż pozwalają na to przepisy — mówi Katarzyna Wałkowska, która wraz z Kingą Maciaszek tworzą Sekcję Pomocy Materialnej.

— Niejednokrotnie problemem jest już samo zgromadzenie wymaganych dokumentów — dodaje Kinga Maciaszek, koordynatorka Sekcji Pomocy Materialnej — Zdarza się, że student nie utrzymuje kontaktu z rodzicami albo nie może uzyskać potrzebnych zaświadczeń. Rozmowy bywają bardzo osobiste i wymagają dużej empatii.
W trudnych sytuacjach wsparcia udzielają również dziekani i prodziekani.

— Za krótkim opisem sytuacji często kryje się znacznie bardziej złożona historia — wyjaśnia Barbara. — Dlatego zapraszamy studentów na rozmowy podczas dyżurów dziekańskich. Dzięki temu możemy lepiej zrozumieć problem i znaleźć rozwiązanie zgodne z przepisami, ale jednocześnie uwzględniające indywidualną sytuację studenta.

WIĘCEJ NIŻ ADMINISTRACJA

— Odpowiedzialność w naszej pracy jest bardzo duża, przede wszystkim wobec studenta, który przychodzi do nas ze swoją sprawą i oczekuje, że zostanie ona załatwiona szybko, sprawnie i profesjonalnie. Student musi czuć, że może liczyć na nasze pełne wsparcie na każdym etapie swojej edukacji — mówi Olha Stasiv, koordynatorka Wydziału Lekarskiego i absolwentka prawa naszej Uczelni, która jest postrzegana jako osoba niezwykle pomocna, otwarta, empatyczna.

— Bardzo lubię i cenię naszych studentów, ponieważ to przede wszystkim oni tworzą naszą społeczność akademicką. Warto podkreślić, że nasze Biuro Obsługi Studenta nie jest typowym, bezosobowym miejscem zajmującym się wyłącznie dokumentacją. Oczywiście prowadzimy sprawy formalne, ale codziennie wykonujemy także jedno z najważniejszych zadań — dajemy każdemu studentowi poczucie bezpieczeństwa i pewność, że nie jest zostawiony sam ze swoim problemem. Zawsze może do nas przyjść, zapytać, porozmawiać i liczyć na pomoc.
Studenci kierunku lekarskiego należą do osób szczególnie ambitnych i wymagających. Nie ma co ukrywać — są to niezwykle trudne studia, dlatego oczekują od nas dużego wsparcia i profesjonalnej obsługi.
Na pytanie, gdzie widzi się za rok, pięć i dziesięć lat, Olha bez wahania odpowiada — Oczywiście na naszym uniwersytecie! To jest moje miejsce. Kocham tę pracę.

PRZYSZŁOŚĆ JEST CYFROWA

Zdaniem Moniki o sukcesie BOS-u decyduje przede wszystkim atmosfera.

— Każda z nas wie, że może liczyć na wsparcie koleżanek. Rozmowa jest podstawą dobrej komunikacji. Regularnie spotykamy się, wymieniamy pomysłami i wspólnie szukamy rozwiązań usprawniających pracę.
Przed zespołem stoi jednak kolejne duże wyzwanie — cyfryzacja procesów obsługi studenta.

— Dzięki wsparciu JM Rektora dążymy do pełnej cyfryzacji wniosków studenckich, procesu dyplomowania oraz innych udogodnień dla studentów. Zmiany będą nam towarzyszyć jeszcze przez jakiś czas, ale właśnie ta możliwość współtworzenia nowych rozwiązań sprawia, że praca jest ciekawa, rozwijająca i daje ogromną satysfakcję.

Biuro Obsługi Studenta powstało po to, aby uprościć funkcjonowanie uczelni i ułatwić życie studentom. Dziś jest już czymś więcej niż administracyjną jednostką. To miejsce, w którym za procedurami stoją ludzie, a za każdym numerkiem w systemie kolejkowym kryje się indywidualna historia.

STREFA DOBROSTANU

„ŻYJEMY W PERMANENTNEJ ZMIANIE”

ROZMOWA Z DR. SZYMONEM CZAPLIŃSKIM, PSYCHOLOGIEM I PSYCHOTERAPEUTĄ, KIEROWNIKIEM CENTRUM DOSKONAŁOŚCI DYDAKTYCZNEJ



Uczelnia przechodzi od roku proces głębokiej zmiany — w sferze zarządzania, struktury organizacyjnej i co za tym idzie — organizacji pracy, pojawiają się nowe programy studiów, regulaminy i zarządzenia. Rozpędzają się zmiany technologiczne, u bram stoi AI. Nie pozostaje to bez wpływu na pracowników, wykładowców i studentów. Jakie reakcje psychologiczne najczęściej pojawiają się w takich sytuacjach?

Można powiedzieć, że od pewnego czasu żyjemy na Uniwersytecie w rzeczywistości nieustannej zmiany. I słowo „żyjemy” nie jest tu przypadkowe, bo to, co dzieje się w pracy, wpływa również na nasze funkcjonowanie poza nią.
Zmiany, nawet takie, które obiektywnie wydają się korzystne — wywołują w nas niepokój. Każda nowa sytuacja to konieczność wydatkowania energii psychicznej na „orientację w” i „adaptację do” sytuacji. Dodatkowo zmiana często wiąże się z utratą poczucia bezpieczeństwa, które daje nam znajomość otoczenia i przewidywalność codziennych obowiązków. Nawet jeśli czekamy na zmianę z entuzjazmem, musimy nauczyć się funkcjonować w nowych warunkach. Dlatego z psychologicznego punktu widzenia zmiana bardzo często wiąże się ze stresem.
W reakcji na zmianę, pojawia się naturalna tendencja do funkcjonowania „po staremu”. Później następuje eksploracja nowej sytuacji — staramy się nauczyć nowych reguł i testujemy zachowania, sprawdzając, które są najkorzystniejsze dla nas. Jeśli proces ten przebiega pomyślnie, wraz z postępującą adaptacją, powinna się pojawić coraz większa akceptacja. Te dwa stany: adaptacja i akceptacja wzajemnie się wzmacniają — im lepiej radzimy sobie w nowych warunkach, tym łatwiej je akceptujemy.

Czy obawa przed zmianami jest naturalną reakcją człowieka?

Zdecydowanie tak. Lęk przed zmianą jest czymś naturalnym i stanowi element procesu adaptacji. Dzięki niemu jesteśmy bardziej ostrożni, uważniej analizujemy sytuację, nie podejmujemy pochopnych decyzji. Strach pełni ważną funkcję ochronną — pomaga nam unikać zachowań, które mogłyby okazać się ryzykowne. Preferujemy znane rozwiązania, bo dają nam poczucie kontroli. Jednocześnie potrafimy działać mimo lęku i rozwijać się pomimo obaw. Trudno wyobrazić sobie rozwój zawodowy czy osobisty bez momentów niepewności. W zasadzie nie pamiętam swojego dorosłego życia — raz mniej, raz bardziej stromego wspinania się po ścieżce kariery — bez większych lub mniejszych obaw i trosk. To koszt bycia w zmianie.

Dlaczego nawet zmiany, które potencjalnie mogą przynieść korzyści, często budzą niepokój?

Potencjalna korzyść nigdy nie daje gwarancji sukcesu. Zmiana otwiera przed nami nowe możliwości, ale jednocześnie niesie ryzyko niepowodzenia. Wyobraźmy sobie wykładowcę, który decyduje się prowadzić zajęcia w języku angielskim. Jeśli odniesie sukces, zostanie doceniony i rozwinie swoje kompetencje. Jednak równie dobrze może pojawić się obawa, że nie sprosta wyzwaniu albo nie spełni własnych oczekiwań. W takim przypadku pojawia się lęk przed porażką. Zmiana często oznacza więc nie tylko szansę na zysk, ale również konieczność zmierzenia się z możliwością niepowodzenia. A to dla wielu osób źródło silnego stresu.

Młodzi ludzie są bardziej otwarci na zmiany niż starsze pokolenia, czy to stereotyp?

Jest pewna odwrotnie proporcjonalna zależność między wiekem a otwartością na zmiany. Im jesteśmy starsi, tym stajemy się mniej „plastyczni” („neuroplastyczni”) i mniej otwarci na zmiany. Istotnym jednak czynnikiem wpływającym na gotowość na zmiany i adaptację do nich jest osobowość. Jest to relatywnie trwała dyspozycja człowieka. Osobowość wpływa na pewną powtarzalność naszych reakcji i zachowań w różnych sytuacjach.
W jednym z najbardziej znanych modeli psychologicznych, tzw. Wielkiej Piątce, wyróżnia się cechę określaną jako „otwartość na doświadczenie”. Osoby, u których jest ona silnie rozwinięta, chętnie próbują nowych rzeczy, są ciekawe świata i łatwiej odnajdują się w nieznanych sytuacjach. Na pewno każdy z nas po zastanowieniu się byłby w stanie wskazać wśród znajomych osobę lub osoby w zachowaniu których manifestuje ich otwartość na to co nowe i inne. Idąc tym tropem otwartość na zmiany może być bardzo duża u osoby zarówno młodej, jak i starszej. Często są to osoby nastawione na ciągły rozwój, poszukiwanie nowych możliwości i zdobywanie kolejnych kompetencji. Sam znam w Uniwersytecie takie osoby. Wiek nie gra tu roli.

Jakie strategie pomagają oswoić niepewność i lepiej odnaleźć się w nowych warunkach?

Na pewno warto zastanawiać się, na co w otaczającej mnie rzeczywistości nam wpływ, a na co nie. Nie jesteśmy w stanie kontrolować wszystkich zmian organizacyjnych, procesów społecznych czy decyzji podejmowanych przez instytucję. Możemy natomiast wpływać na własne reakcje, sposób myślenia i strategie działania. Mogę rozważyć, co jest korzystne dla mnie, a co niesie ryzyko „wypalania” lub wchodzenia w obszar sporu z innymi osobami, które też próbują adaptować się do zmian. Ważne jest również dzielenie dużych wyzwań na mniejsze etapy. Zadanie, które na pierwszy rzut oka wydaje się bardzo trudne, często staje się znacznie bardziej osiągalne, gdy rozłożymy je na serię niewielkich kroków.

Jak budować kulturę otwartości na zmiany w środowisku uczelni?

Nie mam na to uniwersalnego przepisu. Ja zacząłbym od budowania otwartości na innych ludzi. Głębokie zmiany jakich doświadczamy w naszym Uniwersytecie dają przestrzeń do współpracy. Chodzi o postawę opartą na wzajemnym wsparciu, gotowości do dzielenia się doświadczeniami i szukania rozwiązań razem z innymi. W takim klimacie łatwiej podej-

mować wyzwania, nawet obarczone ryzykiem błędów. Mam pewność, że jesteśmy w stanie rozwijać w sobie zaufanie do innych, a dzięki temu do siebie samych, do własnych kompetencji.
Zmiana jest nieodłącznym elementem rozwoju. Organizacja nie może się rozwijać bez rozwoju osób, które ją tworzą. Adaptacja nie musi oznaczać biernego dostosowania do nowych warunków. Może i powinna wiązać się z aktywnym i twórczym zmienianiem rzeczywistości wokół nas.

Starajmy się zatem od czasu do czasu wychodzić poza własną strefę komfortu, by docierać na wyższy poziom rozwoju zawodowego, a poprzez to na wyższy poziom rozwoju osobistego, co dla mnie — psychologa, jest jedną z kluczowych wartości.



KALENDARIUM WYDARZEŃ

8 STYCZNIA

Wizyta Honorowej Konsul Generalnej Indii w Krakowie p. Aleksandry Głód-Ahmed

15 STYCZNIA

Podpisanie porozumienia ze Stowarzyszeniem Pełnomocników ds. Systemowego Zarządzania Jakością w Ochronie Zdrowia

4 LUTEGO

Podpisanie umowy z MIX Group Sp. z o.o., firmą działającą od 25 lat w branży deweloperskiej w Krakowie, dotyczącej współpracy eksperckiej, opiniowania programów studiów, wzajemnego doradztwa

12 LUTEGO

Podpisanie porozumienia o współpracy z Dowódcą Komponentu Wojsk Specjalnych gen. bryg. Michałem Strzeleckim

13 MARCA

Premiera spektaklu dyplomowego „Festen”, w reżyserii Katarzyny Deszcz, w Teatrze Nowym Proxima, z udziałem studentów V roku aktorstwa

13–14 MARCA

Udział Ekipy Frycza w Międzynarodowym Salonie Edukacyjnym Perspektywy 2026

14 MARCA

Spotkanie edukacyjne dla studentów poszerzające wiedzę na temat rynku kapitałowego z udziałem ekspertów AgioFunds Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A., zorganizowane przez Wydział Zarządzania, Mediów i Technologii

18 MARCA

Wykład dr Małgorzaty Leśniak na temat programów resocjalizacji skazanych, zorganizowany przez Studenckie Koło Nauk Penalnych

18–22 MARCA

Konferencja XXIII EKIR 2026 współorganizowana przez Wydział Architektury i Sztuk Pięknych, z panelem studentów kierunku architektura

23 MARCA

International Day z udziałem studentów z programu Erasmus+, zorganizowany przez Biuro Współpracy Międzynarodowej

24–25 MARCA

Seminarium i warsztaty o implementacji „Zasad skutecznego prowadzenia przesłuchań na potrzeby postępowań przygotowawczych i gromadzenia informacji” (tzw. Zasad Mendeza), zorganizowane przez Wydział Prawa

27 MARCA

Dzień Otwarty Uniwersytetu „Frycz otwarty dla Was”, dla maturzystów i uczniów szkół średnich

30 MARCA–2 KWIETNIA

Warsztaty mistrzowskie na Wydziale Aktorskim. Doborowa stawka prowadzących: Katarzyna Herman, Rafał Supiński, Paulina Krajnik, Janusz Orlik i Bartosz Zaczykiewicz

14 KWIETNIA

Seminarium „Przeciwdziałanie konfliktom w rodzinie. Współczesne wyzwania”, zorganizowane przez Koło Nauk Prawnych i Koło Nauk Penalnych

14 KWIETNIA

Spotkanie z prof. Antonino Margagliotte z Uniwersytetu w Palermo, który w ramach Programu Erasmus+ odwiedził Wydział Architektury i Sztuk Pięknych

16 KWIETNIA

Gościliśmy uczestników VII edycji Ogólnopolskiego Konkursu Symulacji Rozprawy Cywilnej dla studentów prawa

16 KWIETNIA

Wykład dr hab. Eweliny Pośpiech „Epigenetyczne profilowanie zdrowia i stylu życia w medycynie długowieczności” z cyklu „Czwartki z Towarzystwem”, zorganizowany przez Towarzystwo Naukowe Studentów Collegium Medicum UAFM

17 KWIETNIA

Wykład otwarty dr. Zygmunta Dudka „Rola i zadania CBŚ w zwalczaniu zorganizowanych grup przestępczych”, zorganizowany przez Studenckie Koło Nauk Penalnych

17 KWIETNIA

Webinar „Nie odkładaj sensu na później” z udziałem Katarzyny Nabrdalik, prezeski i założycielki Teach for Poland, zorganizowany przez Akademickie Biuro Karier

20–24 KWIETNIA

XVII Krakowskie Dni Integracji w UAFM, warsztaty z udziałem osób z niepełnosprawnością, jak w sposób bezpieczny korzystać ze sztucznej inteligencji

21 KWIETNIA

UAFM sygnatariuszem Porozumienia o współpracy na rzecz osób o szczególnych potrzebach, podpisanego przez rektorów krakowskich uczelni z okazji Krakowskich Dni Integracji

27 KWIETNIA

Seminarium naukowe „Przeciwdziałanie konfliktom w rodzinie. Współczesne wyzwania”, zorganizowane przez Studenckie Koło Prawa i Koło Nauk Penalnych

6 MAJA

Wykład otwarty adw. Wojciecha Bergiera „Przygotowanie do zawodu karnisty”, zorganizowany przez Studenckie Koło Naukowe Prawników

9 MAJA

Konferencja „Mądry Start” współorganizowana przez Studencką Poradnię Prawną UAFM, Towarzystwo Naukowe Studentów Collegium Medicum UAFM oraz Koło Naukowe Studentów Prawa UAFM

13 MAJA

Podpisanie umowy o współpracy z Solnym Miastem Wieliczka

14 MAJA

Konferencja „Siła rezultatów: jak wyniki projektu kształtują sektor ochrony zdrowia” poświęcona podsumowaniu dotychczasowego przebiegu projektu „Podniesienie kompetencji kadry zarządzającej i pracowników podmiotów medycznych w zakresie innowacyjnych metod zarządzania, farmakoekonomiki, innowacji i rozwoju leków”, realizowanego przez Konsorcjum Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie oraz Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

14 MAJA

Wykład poświęcony bezpieczeństwu zdrowotnemu w podróży z cyklu „Czwartki z Towarzystwem”, zorganizowany przez Towarzystwo Naukowe Studentów Collegium Medicum UAFM

15 MAJA

Juwe Fest Frycz — po wielu latach przerwy Juwenalia powróciły do Frycza!

15 MAJA

Podsumowanie pierwszej edycji szkolenia „Prowadzenie mediacji, mediacje w oświacie” w ramach projektu „Sieć Szkół Mediacyjnych w Małopolsce”, realizowanego przez Wydział Nauk Społecznych i Filologii we współpracy z Kuratorium Oświaty w Krakowie

15–18 MAJA

Warsztaty ze Steenem Haakonem Hansenem — wybitnym duńskim aktorem, reżyserem, mistrzem improwizacji — na Wydziale Aktorskim

16 MAJA

Spektakl dyplomowy studentów V roku aktorstwa — Tryptyk Tennessee Williamsa: „Słodki ptak młodości”, „Nagle, ostatniego lata” i „Noc Iguany”, w reżyserii Dariusza Starczewskiego, na scenie Teatru Bagatela w Krakowie

21 MAJA

„Nie czekaj na pozwolenie. O odwadze kobiet, sprawczości i sięganiu po więcej” — warsztat prowadzony przez Dominikę Hapek, strateg i mentorkę kobiet, zorganizowany przez Akademickie Biuro Karier.

21–22 MAJA

II Konferencja Naukowa Symulacji Medycznej „Frycz-Med — teoria i praktyka”

22 MAJA

Spotkanie otwarte z przedstawicielami Krajowej Izby Doradców Podatkowych zorganizowane przez Akademickie Biuro Karier

29 MAJA

Wykład por. Marka Kołtuna pt. „Najnowsze trendy prania pieniędzy i finansowania terroryzmu”, zorganizowany przez Studenckie Koło Nauk Penalnych

29 MAJA

Forum Naukowo-Szkoleniowe zorganizowane przez Wydział Nauk Społecznych i Filologii „Osoby z Autyzmem — Vizja kariery zawodowej. Małopolska koalicja — dobry przykład dla innych”

6 CZERWCA

Seminarium „Organizacje pozarządowe”, zorganizowane przez Koło Studentów Nauk Prawnych

10 CZERWCA

Wydarzenie „Fundusze Europejskie impulsem doskonalenia kształcenia kadr medycznych”, w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Projektów KPO w Ochronie Zdrowia

11–12 CZERWCA

I Krakowskie Forum Badań Klinicznych dla przedstawicieli nauki, medycyny, badań klinicznych, pacjentów oraz sektora life science

12–13 CZERWCA

Performans dyplomowy studentów V roku aktorstwa „Diceng”, na podstawie książki „Prowadzący umarłych. Opowieści prawdziwe. Chiny z perspektywy nizin społecznych” Liao Yiwu, w reżyserii Artiego Grabowskiego. Spektakl był prezentowany w schronach Nowej Huty w ramach Krakowskiej Nocy Teatrów

12–13 CZERWCA

I Międzyuczelniane Seminarium Doktoranckie „Badania, dydaktyka i kariera naukowa — wspólna przestrzeń dialogu w Federacji Naukowej Uniwersytet Vizja”

17 CZERWCA

Studencka Sesja Kół Naukowych UAFM, połączona z rozstrzygnięciem konkursu o Nagrodę im. Profesora Andrzeja Kapiszewskiego dla Studenckich Kół Naukowych

19 CZERWCA

Rozstrzygnięcie konkursu „Społecznie odpowiedzialni”, wspólnej inicjatywy Uniwersytetu Vizja, Uniwersytettu Andrzeja Frycza Modrzewskiego i Międzynarodowej Wyższej Szkoły Logistyki i Transportu we Wrocławiu




AFM