
KEN

2023-2027

RAPORT

JAKOŚCI KSZTAŁCENIA W SZKOLE DOKTORSKIEJ

Szkoła Doktorska

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu



Nazwa i siedziba szkoły doktorskiej

Szkoła Doktorska

Okres ewaluacji

1.10.2019–18.12.2024

Nazwa podmiotu prowadzącego szkołę dokorską

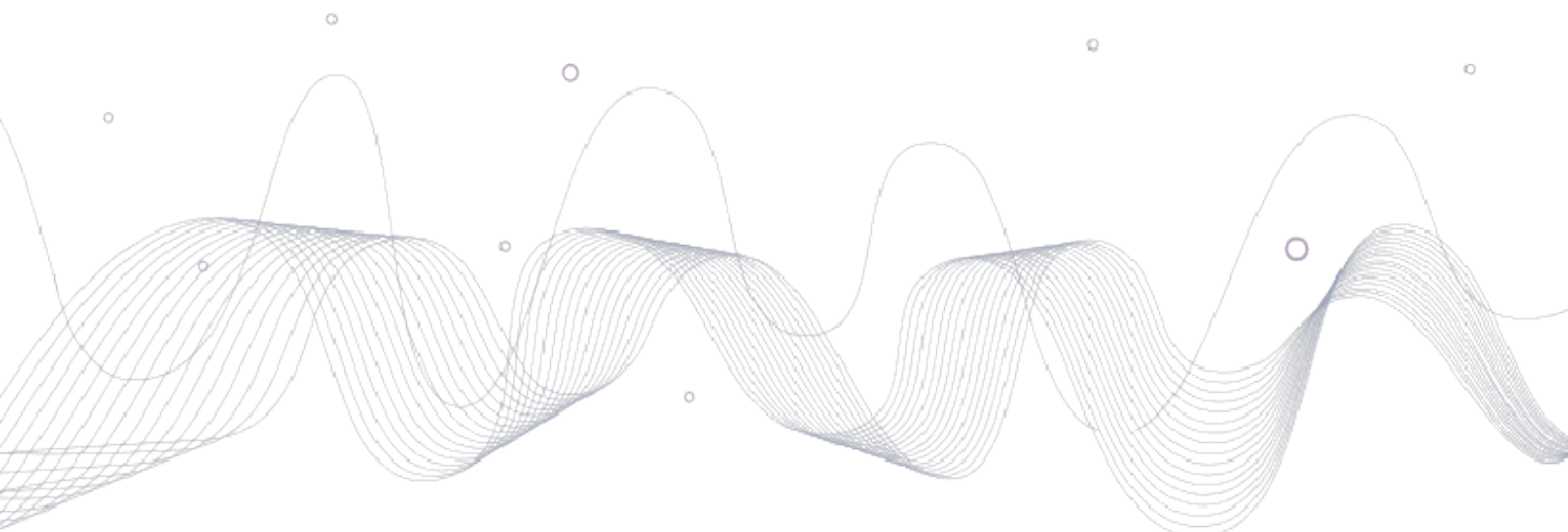
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Podmioty współprowadzące szkołę dokorską (gdy jest prowadzona wspólnie)

-

Data sporządzenia raportu

13.03.2025



Skład zespołu oceniającego:

Przewodniczący:

Aleksandra Obrępalska Stęplowska

Sekretarz:

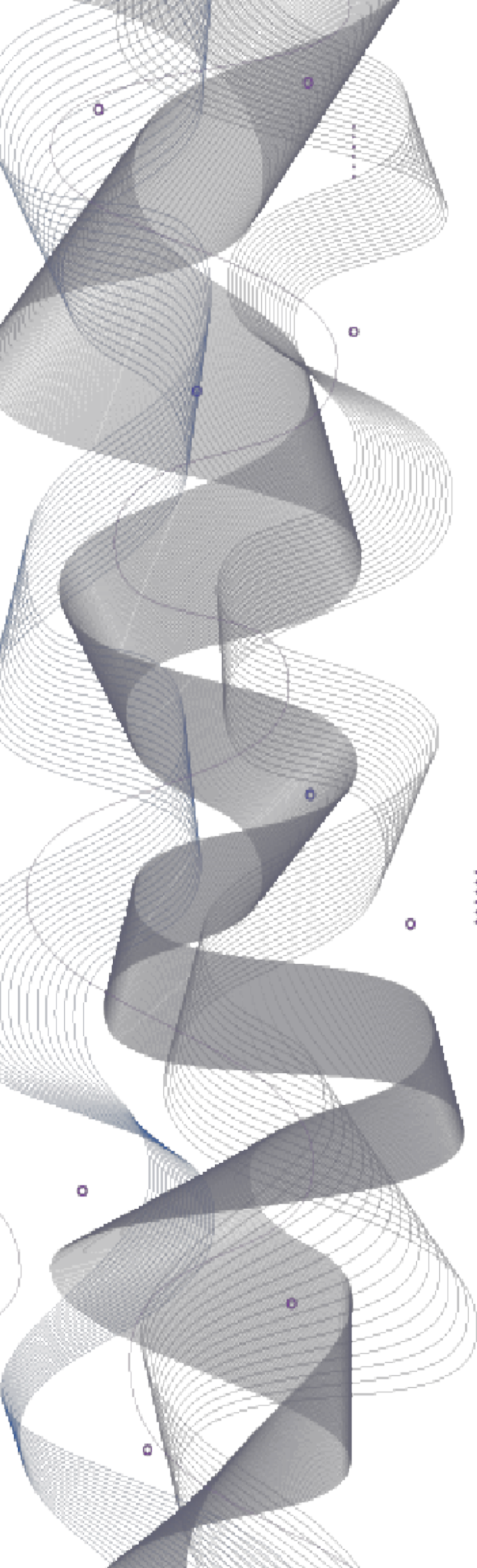
Przemysław Wewiór

Członkowie:

Urszula Gawlik

Adam Fagan

Mateusz Gala



SPIS TREŚCI

I. Ogólne informacje o szkole doktorskiej	5
II. Informacja o wizytacji i jej przebiegu	6
III. Współpraca podmiotu z samorządem doktorantów	7
IV. Informacje dotyczące szkoły doktorskiej, do których odnoszą się kryteria ustawowe	8
V. Opinia końcowa i rekomendacje	21
VI. Ocena i uzasadnienie	22

I. OGÓLNE INFORMACJE O SZKOLE DOKTORSKIEJ

Nazwa szkoły	Szkoła Doktorska
Data utworzenia	2019
Data rozpoczęcia kształcenia w szkole doktorskiej	1.10.2019
Podmiot współpracujący przy prowadzeniu kształcenia (nie chodzi o podmioty współtworzące szkołę doktorską)	-
Dziedzina/dziedziny nauki lub sztuki, w której prowadzone jest kształcenie	Dziedzina nauk rolniczych (od: 01-01-2018) Dziedzina nauk społecznych (od: 01-01-2018)
Dyscyplina/dyscypliny naukowe lub artystyczne, w których prowadzone jest kształcenie	technologia żywności i żywienia (od: 01-01-2018) ekonomia i finanse (od: 01-01-2018) nauki o zarządzaniu i jakości (od: 01-01-2018)
Nazwa/zakres programu kształcenia	Technologia żywności i żywienia Nauki o zarządzaniu i jakości Ekonomia i finanse
Liczba osób prowadzących zajęcia	34
Liczba doktorantów odbywających kształcenie w szkole doktorskiej (według stanu na dzień 10.03.2025)	95
Liczba promotorów sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 10.03.2025)	60
Liczba promotorów pomocniczych sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 10.03.2025)	29

II. INFORMACJA O WIZYTACJI I JEJ PRZEBIEGU

Wizyta Zespołu Oceniającego (ZO) w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (SD UEW) odbyła się 6 maja 2025 r. Udział w niej wzięli wszyscy członkowie ZO z wyjątkiem eksperta zagranicznego (ze względu na nagłą sytuację losową).

Harmonogram wizytacji został przesłany do SD UEW z wyprzedzeniem i został zrealizowany z niewielkimi modyfikacjami. Harmonogram wizytacji objął następujące punkty:

1. Spotkanie z Władzami SD;
2. Spotkanie z ciałami odpowiadającymi za jakość kształcenia, zespołem przygotowującym raport samooceny i administracją SD;
3. Wizytacja nowoczesnych sal dydaktycznych;
4. Spotkanie z prowadzącymi zajęcia w SD UEW, opiekunami naukowymi i przedstawicielami Rad Naukowych ocenianych dyscyplin;
5. Ocena indywidualnych Planów Badawczych i dokumentacji z oceny z śródkresowej;
6. Spotkanie z doktorantami i Radą Samorządu Doktorantów;
7. Spotkanie podsumowujące ZO.

ZO zapewniono oddzielny pokój, a spotkania odbywały się w drugim dużym pomieszczeniu o charakterze konferencyjnym, w którym wydzielono część, w którym ZO zapoznał się z dostarczoną dokumentacją. Pani Dziekan i przedstawicielki Administracji SD UEW były cały czas dostępne dla ZO.

W spotkaniach wzięła udział reprezentatywna grupa promotorów, pracowników administracji, doktorantów, wraz z przedstawicielami samorządu. W spotkaniu ze strony SD UEW udział wzięli:

- władze Uczelni (Rektor, Prorektorzy, Dziekan SD UEW, Dziekani i Prodziekani – 11 osób),
- przedstawiciele Rady SD UEW, Komisja Rekrutacyjna, Pełnomocnik Rektora ds. Zapewniania Jakości Kształcenia, osoby odpowiedzialne za umiędzynarodowienie Uczelni, przedstawiciele Centrum Współpracy Międzynarodowej, Przewodnicząca Komisji Oceny Śródkresowej, przedstawiciele Centrum Obsługi Badań Naukowych, Centrum Zarządzania Projektami, centrum Jakości Kształcenia, Działu Rozwoju Pracowników, InQube, DT Hu, Menedżer ds. Działalności Badawczej, przedstawiciele Centrum Symulacji Procesów Biznesowych, Pełnomocnik Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami, osoby reprezentujące Biuro Zrównoważonego Rozwoju, Bibliotekę UEW i Administrację SD UEW (ok. 30 osób);
- Prowadzący zajęcia w SD UEW, opiekunowie naukowcy i przedstawiciele Rad Naukowych dyscyplin reprezentowanych w SD (10 osób);
- Doktoranci, Rada Samorządu Doktorantów oraz Absolwenci (14 osób).

Zespół zapoznał się z infrastrukturą dydaktyczną Uczelni: nowoczesnym centrum do symulacji procesów, wyposażonym w narzędzia VR.

III. WSPÓŁPRACA PODMIOTU Z SAMORZĄDEM DOKTORANTÓW

Podczas spotkania zespołu oceniającego z doktorantami i przedstawicielami samorządu doktorantów na UEW przedstawiony został obraz współpracy pomiędzy doktorantami a uczelnią jako relacji dobrze funkcjonującej i opartej na wzajemnym szacunku.

Samorząd działa lokalnie, nie aspirując do członkostwa w Krajowej Reprezentacji Doktorantów (KRD), lecz aktywnie uczestniczy w regionalnych strukturach Wrocławsko-Opolskiego Porozumienia Doktorantów (WrOPD).

Współpraca z władzami uczelni obejmuje m.in. uzgadnianie Dziekana SD, ustalanie budżetu na działalność w wys. ok. 25 000 PLN rocznie, organizację spotkań informacyjnych dla kandydatów do SD czy wynegocjowanie dostępu do specjalistycznych szkoleń, takich jak IBM SPSS Statistics czy Data Science in R. Pozytywnie oceniono elastyczność uczelni w modyfikacji programu kształcenia, dostosowanej do zgłaszanych potrzeb doktorantów.

Doktoranci podkreślali dobrą atmosferę, otwartość władz i realną dbałość uczelni o ich dobrostan, np. działania mające na celu ułatwienie udziału w zajęciach doktorantom, którzy są rodzicami. Doktoranci zwracali jednak uwagę na pewne trudności systemowe, wynikające z przepisów prawa powszechnego, takie jak brak finansowania w przypadku przedłużenia kształcenia, problemy z posiadaniem zdolności kredytowej. Mimo to, większość z nich jest aktywna zawodowo poza uczelnią, co zabezpiecza ich sytuację materialną.

IV. INFORMACJE DOTYCZĄCE SZKOŁY DOKTORSKIEJ, DO KTÓRYCH ODNOSZĄ SIĘ KRYTERIA USTAWOWE

- **Adekwatność programu kształcenia oraz indywidualnych planów badawczych do efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK oraz ich realizacja:**
Program kształcenia doktorantów jest adekwatny względem efektów uczenia się dla poziomu 8 PRK.

Koncepcja programu kształcenia jest dobrze przemyślana. W dwóch pierwszych semestrach doktoranci uczestniczą w obowiązkowych przedmiotach służących rozwojowi warsztatu badawczego i umiejętności przekrojowych, co buduje potencjał doktorantów do realizacji indywidualnego planu badawczego (IPB) w toku kształcenia. W kolejnych latach kształcenia obciążenie uczestnictwem w przedmiotach systematycznie maleje, a doktoranci mają możliwość udziału w zajęciach przez siebie wybranych (blok fakultatywny) oraz dużą przestrzeń do realizacji badań i współpracy z promotorem.

Podkreślenia wymaga duża staranność i zaangażowanie Szkoły w doskonalenie programu kształcenia. Program jest tworzony z uwzględnieniem potrzeb badawczych doktorantów i w konsultacji z nimi. Szkoła prowadzi wobec doktorantów politykę tzw. otwartych drzwi.

Jakość kształcenia jest sprawdzana na podstawie cyklicznego raportu przygotowywanego przez Biuro Analiz i Sprawozdawczości UEW, uwzględniającego oceny doktorantów, które całościowo należy ocenić jako wysokie lub bardzo wysokie.

Zajęcia są prowadzone w godzinach popołudniowych, co pozwala na łączenie doktorantom kształcenia z pracą zawodową. Taki rozkład zajęć jest szczególnie istotny dla tych doktorantów, dla których przygotowanie rozprawy doktorskiej stanowi istotny element rozwoju zawodowego poza środowiskiem akademickim – w Szkole kształcą się osoby, które już w momencie kształcenia są ściśle powiązane ze światem biznesu, administracji i sektora pozarządowego, zajmując w tych sferach także stanowiska kierownicze i liderskie.

W kontekście kształcenia liderów należy również docenić, że doktoranci Szkoły mają szansę brać udział w Forum Organizacji Pozarządowych Dolnego Śląska oraz pracach think-tanku Impakt Dolny Śląsk. Tego rodzaju zaangażowanie sprzyja rozwijaniu kompetencji miękkich, budowaniu relacji między nauką a otoczeniem społecznym, kształtowaniu postaw obywatelskiego zaangażowania oraz praktycznemu wykorzystaniu wyników badań w procesach społecznych.

Pełna ocena adekwatności programu kształcenia oraz indywidualnych planów badawczych do efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK w SD UEW jest możliwa *ex-post* (w odniesieniu do programów kształcenia ukończonych przez doktorantów lub których realizacja jest zaawansowana), nie jest możliwa natomiast *ex-ante*: sylabus nie zawiera bowiem informacji o przedmiotach fakultatywnych dla rocznika 2024-2025, a w przypadku rocznika 2023-2024 brakuje w sylabusie informacji o pojedynczych przedmiotach fakultatywnych.

Według informacji uzyskanej od Szkoły, oferta przedmiotów fakultatywnych jest przedstawiana doktorantom po analizie ich IPB w II semestrze na kolejne dwa lata kształcenia. Podejście to pozwala Szkole uwzględnić zainteresowania i potrzeby badawcze doktorantów. Dzięki temu elastycznemu podejściu doktoranci nie muszą brać udziału w zajęciach, które nie przyczyniają się do ich rozwoju naukowego. Doktoranci wyrażają duże zadowolenie z tak zindywidualizowanej oferty. Z drugiej strony, podejście takie stwarza ryzyko nieadekwatności poszczególnych programów do 8 poziomu PRK. Potrzebne jest rozwiązanie, które zminimalizuje to ryzyko, przy zachowaniu obecnej elastyczności – Szkoła z góry powinna określać, jakie efekty uczenia się planuje osiągnąć za pomocą modułu przedmiotów fakultatywnych i traktować je jako istotne kryterium doboru przedmiotów. Uwagę tę należy potraktować jako rekomendację w zakresie zmniejszania ryzyka, że program kształcenia będzie nieadekwatny względem 8 poziomu PRK. W przypadku już zakończonych programów kształcenia Zespół Oceniający (ZO) nie ma wątpliwości, że spełniły one kryterium adekwatności.

Zespół Oceniający rekomenduje ujednolicenie wzorów IPB, przynajmniej w obrębie dziedzin nauki, a w miarę możliwości w całej szkole doktorskiej, oraz rozważenie rezygnacji z wymogu przedstawiania struktury rozprawy. We wzorach udostępnionych IPB nie określono, jakie efekty uczenia się są zdobywane za pomocą realizacji poszczególnych aktywności badawczych. Z tego względu poszczególne IPB wyraźnie różniły się pod względem wagi, którą przyłożono do opisu aktywności badawczej. Zasadne jest traktowanie IPB jako narzędzia komplementarnego względem programu kształcenia, służącego do osiągania efektów uczenia się.

Pozostaje niejasne, w jaki sposób Szkoła wykorzystuje interdyscyplinarność do uzyskania efektów kształcenia, mimo przekazanych uzupełnień. Program kształcenia powinien uwzględnić w większym stopniu rozwój kompetencji pozwalających na integrowanie wiedzy i metod z różnych dyscyplin do rozwiązywania wieloaspektowych problemów badawczych. Jednocześnie, doktoranci Szkoły zaznaczali, że na drodze nieformalnej mieli możliwość korzystania z przedmiotów prowadzonych w innych dyscyplinach i z tej możliwości korzystali. Wskazywali oni również na dostępność szkoleń specjalistycznych (np. analiza danych, język R) przygotowanych dla pracowników uczelni, które okazywały się nie mniej cenne niż udział w zajęciach kursowych.

SD funkcjonuje w instytucjonalnym otoczeniu, które wspiera udział doktorantów w stażach polskich i zagranicznych, jak również przy składaniu i realizacji projektów finansowanych przez agencje. Udział w stażach nie jest obligatoryjny. Zdaniem ZO, wzmocnienie zachęt do odbycia stażu lub wprowadzenie jego obligatoryjności stanowiłoby istotne uzupełnienie procesu kształcenia, umożliwiając doktorantom zdobycie doświadczenia badawczego w zróżnicowanych środowiskach akademickich i zawodowych. Staże mogą pomóc włączyć się doktorantom do sieci współpracy na wczesnym etapie rozwoju naukowego, co może mieć kluczowe znaczenie dla ich dalszego rozwoju zawodowego.

- **Sposób weryfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK:**

Efekty uczenia się w Szkole uzyskiwane są przede wszystkim poprzez udział doktorantów w zajęciach w ramach przedmiotów. Weryfikacja efektów uczenia się jest realizowana zatem głównie poprzez egzaminy i zaliczenia, które przyjmują zróżnicowane formy, np. projekty, prezentacje, eseje. Formy te należy uznać za adekwatne względem treści przedmiotów i oczekiwanych efektów uczenia się.

Zasady weryfikacji efektów uczenia się są dostępne dla doktorantów z wyprzedzeniem w sylabusie.

Na podstawie uzyskanej dokumentacji należy uznać, że weryfikacja efektów uczenia się jest rzetelna i odpowiednio udokumentowana.

Jednocześnie rekomenduje się, aby więcej efektów uczenia się weryfikować poza tradycyjną formą zaliczeniowo-egzaminacyjną, np. poprzez udział w stażach, przygotowanie publikacji naukowych, udział w konferencjach, samokształcenie udokumentowane certyfikatami etc. Podejście takie wymagałoby wzmocnienia roli IPB jako narzędzia do planowania efektów uczenia się uzyskiwanych przez doktorantów (por. Kryterium I).

ZO szczególnie rekomenduje, aby poza tradycyjną formą zaliczeniowo-egzaminacyjną weryfikować efekty uczenia się uzyskiwane podczas zajęć przygotowujących do składania wniosków projektowych do agencji przyznających granty w trybie konkursowym. SD przygotowuje doktorantów do ubiegania się o środki z grantów już na początkowym etapie kształcenia. Samo złożenie wniosku do agencji nie jest jednak obligatoryjne. Wprowadzenie wymogu złożenia wniosku pozwoliłoby sprawdzić nabyte kompetencje w warunkach rzeczywistych. Praktyka taka byłaby ponadto korzystna zarówno dla Uczelni, jak i doktorantów. Z punktu widzenia uczelni przyzwyczajanie doktorantów do składania wniosków można potraktować jako narzędzie do kształtowania kultury grantowej w instytucji. Z punktu widzenia doktoranta uzyskanie grantu na wczesnym etapie rozwoju naukowego znacznie zwiększa szanse na pozyskanie środków na kolejne projekty.

Cenną praktyką Szkoły jest organizacja corocznej Otwartej Sesji Doktoranckiej z obowiązkowym udziałem wszystkich uczestników. Wydarzenie to daje szansę doktorantowi na uzyskanie informacji zwrotnej o prowadzonych badaniach od całej społeczności akademickiej, ale także weryfikację efektów uczenia się w takich obszarach jak umiejętność komunikowania wyników badań, ich popularyzacji, umiejętność argumentowania etc.

- **Kwalifikacje nauczycieli akademickich lub pracowników naukowych prowadzących kształcenie w szkole doktorskiej:**

Dorobek i aktywność osób prowadzących kształcenie w SD w zakresie naukowym, dydaktycznym i organizacyjnym należy ocenić jako w pełni adekwatne względem zakresu i treści programu kształcenia.

Przyjęty w SD model doboru kadry dydaktycznej jest wydajny i efektywny, ponieważ łączy elementy podejścia oddolnego i odgórnego. Z jednej strony, Szkoła jest otwarta na inicjatywę osób prowadzących kształcenie. Kadra dydaktyczna szkoły doktorskiej aktywnie uczestniczy w tworzeniu oferty programowej we współpracy z Dziekanem SD, dostosowując ją do aktualnych potrzeb nauki i rynku pracy. Z drugiej strony, opiniowanie programu i kadry dydaktycznej przez Radę SD zapewnia skuteczną kontrolę jakości. W niektórych przypadkach Rada aktywnie uczestniczy w przygotowaniu programu i rekomenduje prowadzących. Wysokie i bardzo wysokie oceny udzielane prowadzącym przez doktorantów w ankietach świadczą, że rozwiązania stosowane w Szkole oraz osobiste zaangażowanie kadry dydaktycznej i osób zarządzających SD przekładają się na jakość kształcenia.

Na UEW jest prowadzona Baza Wiedzy WIR prezentująca dorobek naukowy pracowników uczelni, a Dział Kompetencji Zawodowych przygotowuje raporty dotyczące udziału kadry uczelni w doskonaleniu zawodowym. SD ma zatem możliwość weryfikacji, czy i w jakim stopniu kadra, a w tym promotorzy, rozwija swoje kompetencje naukowe i dydaktyczne. Udzielone przez Szkołę odpowiedzi i wizytacja nie rozwiąły wątpliwości ZO, czy SD korzysta w sposób systematyczny z tych zasobów. ZO zaleca wykorzystanie dostępnych danych, aby zminimalizować ryzyko wystąpienia ewentualnych luk kompetencyjnych kadry.

Warto również odnotować, że Szkoła planuje wprowadzić hospitacje zajęć, co może przyczynić się do dalszego podniesienia poziomu jakości kształcenia oraz adekwatnego doboru kadry.

Istotną inicjatywą jest także zapowiedź powołania rzecznika praw doktoranta jako rozwiązania instytucjonalnego w sytuacjach potencjalnego konfliktu między doktorantem a kadrami dydaktyczną, w tym promotorami. Mimo że dotychczas takie sytuacje nie wystąpiły, ZO zdecydowanie popiera ten plan jako dobrą praktykę i świadectwo dbałości o dobre relacje akademickie.

- **Jakość procesu rekrutacji:**

Informacje o funkcjonowaniu SD, zasadach i etapach rekrutacji oraz akty prawa wewnętrznego są publikowane przez Szkołę terminowo, na czytelnej dla kandydatów stronie internetowej. Przedstawiane informacje są wyczerpujące. Z uwagi na brak w ofercie SD programu kształcenia w języku angielskim, strona internetowa jest przygotowana jedynie w języku polskim.

Za przejaw szczególnej troski o rzetelne informowanie kandydatów o przebiegu naboru i funkcjonowaniu SD należy uznać otwarte warsztaty i spotkania informacyjne z udziałem kadry SD, które przyciągają wielu zainteresowanych.

Warto odnotować, że SD podejmuje aktywne starania o zatrzymanie na uczelni studentów I i II stopnia z dużym potencjałem badawczym. Wyłanianiu najbardziej obiecujących osób służy m.in. periodyk naukowy *Debiuty Studenckie*.

Proces rekrutacyjny był doskonalony między jego poszczególnymi edycjami dla podnoszenia poziomu jego jakości i transparentności. Zmniejszono wagę oceny na dyplomie ukończenia studiów na korzyść dorobku publikacyjnego kandydatów – szczególnie premiowane są publikacje w dobrych czasopismach naukowych, takie jak te notowane w kwartylach Q1 i Q2 wg bazy Scopus czy na liście *Academic Journal Guide*. Coraz większe znaczenie w ocenie kandydatów ma jakość wstępnego indywidualnego planu badawczego jako predyktora ich potencjału do prowadzenia badań. Ewolucję zasad rekrutacji należy uznać jako zdecydowanie projakościową. Z uwagi na misję Szkoły, której celem jest kształcenie liderów biznesu, administracji i sektora pozarządowego, ZO proponuje, aby w kryteriach oceny położyć większy nacisk na potencjał kandydatów do współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, przy jednoczesnym utrzymaniu wymagań związanych ze zdolnością do pracy badawczej.

SD jest otwarta na kandydatów z innych ośrodków. Harmonogram działań rekrutacyjnych i dostępność informacji o SD pozwala kandydatom z innych podmiotów nawiązać współpracę z przyszłymi promotorami i odpowiednio przygotować się do rekrutacji. Z uwagi na relatywnie niską mobilność naukową kandydatów na doktorantów w skali kraju, do SD nie zgłasza się wiele osób z innych ośrodków. Niemniej jednak, skuteczność rekrutacji tych osób do SD stanowi świadectwo równego traktowania kandydatów.

Szkoła dysponuje odpowiednią infrastrukturą i rozwiązaniami technicznymi oraz współpracuje z wykwalifikowanym personelem, by zapewnić równe traktowanie osób z niepełnosprawnościami. Warto zaznaczyć, że dostosowanie formy przekazu podczas zajęć czy uwzględnienie potrzeby związanej z dostępnością realizowane jest niezwłocznie po zgłoszeniu zaistnienia takiego faktu.

ZO odnotował brak regulacji wewnętrznych, które pozwalałyby na przyjmowanie kandydatów, których stypendia finansowane są ze źródeł pochodzących z agencji badawczych. SD

wypracowała takie rozwiązania wyłącznie dla doktorantów biorących udział w programie doktoratów wdrożeniowych. ZO rekomenduje przyjęcie odpowiednich regulacji, pozwalających na przyjmowanie doktorantów finansowanych zewnętrznie.

- **Jakość opieki naukowej lub artystycznej i wsparcia w prowadzeniu działalności naukowej:** Zasady i kryteria doboru promotorów (P) i promotorów pomocniczych (PP) przyjęte w Szkole są odpowiednie. P i PP posiadają odpowiednie kompetencje naukowe i interpersonalne, aby wspierać doktorantów w przygotowaniu IPB, a następnie w jego realizacji. W przypadku badań o charakterze interdyscyplinarnym, w Szkole praktykuje się powoływanie PP lub drugiego P. W celu wsparcia badań interdyscyplinarnych Szkoła przewiduje również możliwość powołania komitetu doktorskiego, do tej pory jednak taka sytuacja nie zaistniała.

Relacja doktorant–promotor opiera się na podpisanej przez obie strony deklaracji współpracy. Tę miękką formę regulacji należy uznać za przykład dobrej praktyki instytucjonalnej, która wpływa na zachowanie obu stron kształcenia doktorskiego nie poprzez sankcje, ale dobrowolne i jasno wyartykułowane wzajemne zobowiązania.

Szkoła przewidziała procedury na wypadek konieczności zmiany promotora oraz rozstrzygania konfliktów między doktorantem a promotorem. Procedura przewiduje dwuinstancyjność – daje możliwość odwołania się od decyzji Dziekana SD do Rektora. Do tej pory Szkoła nie korzystała z procedury w celu rozwiązania konfliktu, niemniej planuje wprowadzić instytucję rzecznika praw doktoranta, co ZO uznaje za krok we właściwą stronę.

Należy podkreślić, że w Szkole panuje niezwykle wspierająca i życzliwa atmosfera, oparta na wzajemnym szacunku i otwartości ze strony władz uczelni, kadry akademickiej, administracji i doktorantów, co stanowi dużą wartość dodaną dla codziennego funkcjonowania tej społeczności akademickiej. Szkoła zapewnia ponadto realne wsparcie dla osób ze szczególnymi potrzebami.

Działania uczelni koncentrują się na podnoszeniu jakości opieki naukowej poprzez rozwój kompetencji promotorskich, w tym wdrożenie superwizji i praktyki promotorstwa pomocniczego. Promotorzy, którzy pełnią tę funkcję po raz pierwszy, podlegają weryfikacji eksperckiej. Na uczelni są ponadto prowadzone na szeroką skalę szkolenia mentoringowe dla kadry akademickiej. Szkolenia te przybliżają perspektywę postrzegania kariery zawodowej i naukowej przez doktorantów. Ich celem jest też budowa dialogu międzypokoleniowego i umiejętności komunikacyjnych u osób już będących promotorami lub ubiegających się o tę rolę.

Opieka naukowa podlega ocenie przez doktorantów w ankietach – ocenie podlegają nie tylko aspekty naukowe, ale również czynniki wpływające na dobre relacje akademickie (zaangażowanie, dyspozycyjność). Raporty tworzone na podstawie ankiet są częścią mechanizmu zapewniania i rozwoju jakości kształcenia.

SD funkcjonuje w otoczeniu instytucjonalnym uczelni, które daje możliwość udziału w różnorodnych przedsięwzięciach, które wspierają realizację IPB oraz rozwój zawodowy, m.in.

w ofercie Centrum Obsługi Badań Naukowych, Centrum Zarządzania Projektami, Działu Rozwoju Pracowników, Centrum Współpracy z Biznesem, Centrum Stymulacji Procesów Biznesowych, Centrum Projektowania Innowacyjnych Rozwiązań. Doktoranci są traktowani przez te jednostki na równi z nauczycielami akademickimi. Wizytacja potwierdziła, że możliwości stwarzane przez wymienione jednostki wspierające są przez doktorantów faktycznie wykorzystywane.

Elementem wsparcia doktorantów jest możliwość ubiegania się o granty w konkursach wewnętrznych. Konkursy są prowadzone na poszczególnych wydziałach (2 z 3 zaangażowanych w kształcenie), przy czym możliwość aplikowania jest warunkowana udziałem w programie kształcenia zgodnym z kierunkiem badań wydziału.

Szkoła wspiera również udział doktorantów w sieciach badawczych poprzez udział w Otwartych Sesjach Doktoranckich, w których uczestniczy szeroka społeczność UEW, a także cyklicznych seminariach np. SD International Doctoral Seminars (4 razy do roku), które są otwarte na uczestników z całego świata.

Mimo tych inicjatyw, wsparcie Szkoły w zakresie wczesnego włączania doktorantów w silne sieci współpracy badawczej – kluczowe we wczesnym etapie rozwoju akademickiego – mogłoby być silniejsze. Niektórzy z członków kadry akademickiej UEW wyrażali podczas wizytacji zaniepokojenie, że kształcenie niektórych doktorantów odbywa się w pewnej izolacji od życia uczelni. ZO rekomenduje, aby Szkoła przyjrzała się zagadnieniu podniesionemu przez kadrę, a w razie potrzeby podjęła działania wzmacniające udział doktorantów w uczelnianej, krajowych i międzynarodowych sieciach badawczych.

- **Rzetelność przeprowadzania oceny śródkresowej:**

Ocena śródkresowa w szkole doktorskiej jest przeprowadzana w sposób rzetelny, transparentny i zgodny z przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 202 ust. 1–3). Procedura ta jest realizowana w przewidzianym terminie, przez komisje powoływane i zatwierdzane przez Radę Szkoły, których skład odpowiada wymaganiom formalnym i merytorycznym, z zapewnieniem udziału osoby spoza podmiotu prowadzącego szkołę doktorską, co dodatkowo wzmacnia obiektywizm procesu.

Doktoranci są informowani o kryteriach i zakresie oceny z odpowiednim wyprzedzeniem, a sama ocena obejmuje zarówno analizę postępów naukowych i badawczych, jak i realizację indywidualnego planu badawczego (IPB). Oceniane są również elementy rozwoju kompetencji właściwych dla poziomu 8 PRK, w tym umiejętności formułowania problemów badawczych, stosowania zaawansowanych narzędzi monitorowania postępów i wsparcia rozwoju naukowego doktorantów. Ocena obejmuje również projakościowe rekomendacje oraz rewizję kontekstu badań i dotychczasowych osiągnięć.

ZO zwraca uwagę, że możliwość przeprowadzenia rzetelnej oceny postępów w realizacji IPB jest warunkowana przez sumienność przygotowania IPB. Zastrzeżenia budzi, że w przypadku niektórych IPB nieprecyzyjnie zostały wskazane terminy realizacji aktywności badawczych – zakończenie poszczególnych aktywności było określone ze zbyt niską dokładnością, wynoszącą nawet kilka semestrów.

Ekspert zagraniczny zwraca uwagę, że niektóre uczelnie i zachodnie Szkoły Doktorskie skutecznie wykorzystują narzędzia informatyczne do monitorowania postępów w przygotowaniu rozpraw doktorskich. Są to pomocne narzędzia, których wdrożenie może rozważyć oceniana Szkoła. Systemy te rejestrują m.in. przebieg komunikacji między doktorantem a promotorem oraz realizację kolejnych etapów badań. Dane gromadzone w ten sposób mogłyby być automatycznie (lub w razie potrzeby oceny komunikacji promotora i doktoranta) przekazywane do kierownictwa Szkoły Doktorskiej oraz do komisji przeprowadzającej ocenę śródkresową.

- **Umiejdzynarodowienie:**

Uczelnia stwarza dla doktorantów warunki zdobycia doświadczenia międzynarodowego, w tym uczestnictwa w mobilności akademickiej. Doktoranci mogą korzystać z różnych form wsparcia – zarówno organizacyjnego, jak i finansowego – w zakresie aplikowania o staże zagraniczne, uczestnictwa w konferencjach międzynarodowych oraz inicjatywach służących nawiązywaniu kontaktów naukowych z zagranicznymi ośrodkami badawczymi. Szkoła promuje i ułatwia wyjazdy w ramach programów mobilności, szczególnie Erasmus+, co stanowi wartościową platformę wymiany dydaktycznej i networkingowej (liczba uczelni partnerskich UEW w programie wynosi ponad 150, a wysokość środków Uczelni w 2023/2024 – 10 mln zł).

Doktoranci mogą lub mogli korzystać również z programów grantowych takich jak Lider, Nutritech, Young Researcher Interekon (ponad 200 tys. PLN dla 13 osób w latach 2019-2024) oraz regionalnych funduszy wspierających mobilność i badania, a także z wewnętrznych konkursów grantowych na wydziałach. Centrum Obsługi Badań Naukowych (COBN) wspiera organizację zagranicznych staży badawczych. Od 2019 r. zrealizowano m.in. 2 wyjazdy po 30 dni, 6 po 14 dni oraz 2 po 10 dni jako staże na uniwersytetach w Niemczech, Holandii, Słowacji i Czechach.

Niektóre z przedmiotów w Szkole są obowiązkowo realizowane po angielsku. SD planuje istotnie zwiększyć liczbę kształconych obcokrajowców poprzez stworzenie pełnego programu kształcenia w języku angielskim. Międzynarodowe doświadczenie kadry SD, poziom jej kompetencji językowych, a także sprawność organizacyjna Uczelni (w tym doświadczenia w realizacji programu NAWA PROM) sprawiają, że plan ma duże szanse powodzenia. ZO zdecydowanie popiera ten cel: jego realizacja zwiększy otwartość SD na cudzoziemców i stworzy warunki do zdobywania doświadczenia międzynarodowego przez polskich doktorantów.

ZO bardzo wysoko ocenia działania Uczelni i Szkoły Doktorskiej mające na celu rozwój marki i rozpoznawalności Szkoły na poziomie międzynarodowym. SD cyklicznie organizuje międzynarodowe seminaria *International Doctoral Seminars* (online, w języku angielskim), służące wymianie doświadczeń badawczych i integracji młodych naukowców z różnych krajów. Do tej pory zrealizowano 15 spotkań. Uczelnia należy do European Doctoral Programmes Association in Management and Business Administration (EDAMBA) oraz Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) i ubiega się o akredytację tej organizacji. Uczelnia posiada ponadto liczne akredytacje (CEEMAN IQA, EUA IEP, AMBA, EFMD Global, ACCA, CIMA).

Na uczelni funkcjonuje system zachęt do podnoszenia jakości aktywności naukowej pracowników (np. stypendia własne Rektora, nagrody Rektora, dodatki pro jakościowe i za prestiżowe publikacje, redukcja pensum dla osób realizujących projekty badawcze). Podmiot nie przedstawił jednak oceny skuteczności tego systemu w motywowaniu pracowników do podejmowania współpracy międzynarodowej.

Mimo dobrych warunków do współpracy międzynarodowej stworzonych na Uczelni, zagadnienia przewidziane w programach kształcenia i indywidualnych planach badawczych w niewielkim stopniu uwzględniają aspekty dotyczące umiędzynarodowienia. Przede wszystkim, SD nie wypracowała systemowych rozwiązań dot. umiędzynarodowienia kształcenia. Statystyki przedstawione przez Szkołę dot. mobilności wskazują, że uczestniczyła w nich mniejszość doktorantów. Dla osób wykazujących się inicjatywą w środowisku międzynarodowym, obecnie w Szkole nie przewidziano korzyści, np. w formie uznawania ich rezultatów jako zweryfikowanych efektów uczenia.

W wariancie minimalistycznym ZO rekomenduje, aby Szkoła wskazała efekty uczenia się możliwe do uzyskania w wyniku określonych form aktywności międzynarodowej (udziału w wymianie akademickiej, stażach badawczych, konferencjach, szkołach letnich, kursach typu *blended intensive programmes* – BIP etc.).

W wariancie maksymalistycznym ZO rekomenduje, aby Szkoła dążyła do celu, którym jest zdobycie przez każdego doktoranta istotnego doświadczenia międzynarodowego – najlepiej w formie obowiązkowego stażu zagranicznego o charakterze naukowym, nawet krótkoterminowego – tak, by każdy doktorant miał rzeczywistą i taką samą szansę na realizację badań w międzynarodowym środowisku naukowym, niezależnie od realizowanego programu kształcenia. ZO proponuje traktować wymagania stawiane doktorantom w toku kształcenia jako element budowania kultury badawczej uczelni, w której współpraca międzynarodowa nie jest wyjątkiem, ale normą.

- **Skuteczność kształcenia doktorantów:**

W ocenianym okresie jedynie dwa roczniki doktorantów mogły zakończyć pełen cykl kształcenia, przez co jednoznaczna ocena skuteczności kształcenia nie jest możliwa. Szczególnie dotyczy to programu kształcenia „Technologia żywności i żywienia”, w którym dotychczas wzięło udział 4 doktorantów.

Jakość kształcenia w SD jest oceniana przez doktorantów w cyklicznie przeprowadzanych ankietach. Następnie, informacje te służą Szkole do przygotowania raportu służącego zapewnieniu jakości kształcenia. Proces ten jest przeprowadzony rzetelnie, a oceny jakości kształcenia i promotorstwa są wysokie lub bardzo wysokie.

W momencie wizyty ZO, skuteczność kształcenia nie wzbudziła zasadniczo większych zastrzeżeń. Jednocześnie, ZO przedstawia Szkole dwie rekomendacje, które mogą przyczynić się do zapewnienia wysokiej skuteczności kształcenia zarówno w aspekcie liczbowym, jak i jakościowym.

Pierwsi doktoranci SD już obronili swoje rozprawy, jednak znaczna część doktorantów ostatniego roku decyduje się na przedłużenie kształcenia, nawet do 3 semestrów. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy mogą być nieprecyzyjne terminy realizacji aktywności badawczej w IPB – brak precyzji utrudnia późniejszą ocenę postępów i terminowe przygotowanie rozprawy doktorskiej. ZO rekomenduje, aby Szkoła zwracała szczególną uwagę na sposób określania terminów realizacji aktywności badawczej już na etapie składania IPB, weryfikując ich precyzję i wykonalność.

ZO rekomenduje, aby Szkoła wypracowała rozwiązanie w zakresie monitorowania losów absolwentów, wykorzystujące metody badań jakościowych. Z uwagi na misję Szkoły, badania powinny uwzględniać m.in. skuteczność przygotowania absolwentów do roli liderów w biznesie, administracji i sektorze pozarządowym. Systematyczne pozyskiwanie informacji zwrotnej od absolwentów umożliwi bardziej świadome kształtowanie zasad i programu kształcenia, a w efekcie – skuteczniejsze realizowanie misji Szkoły.

V. OPINIA KOŃCOWA I REKOMENDACJE

Zespół Oceniający KEN zweryfikował raport samooceny przedstawiony przez Szkołę Dokorską UEW i przeprowadził wizytację w Szkole. Na podstawie art. 262 ust. 1 oraz 3 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Zespół ocenia pozytywnie jakość kształcenia w Szkole.

Za szczególnie wartościowe Zespół uznaje następujące aspekty kształcenia:

- spójny i przemyślany program kształcenia
- elastyczną ofertę zajęć fakultatywnych
- wysokie kwalifikacje i zaangażowanie kadry
- efektywny system oceny prowadzących
- silne wsparcie instytucjonalne badań doktorantów
- możliwość rozwoju kompetencji liderekich
- przyjazne i wspierające środowisko
- otwarty i merytoryczny proces rekrutacji
- rzetelną i rozwijającą ocenę śródkresową

W raporcie ewaluacji Zespół przedstawił rekomendacje dot.:

- definiowania efektów uczenia się dla przedmiotów fakultatywnych
- ujednolicenia wzorów IPB, uproszczenia ich struktury i precyzowania terminów
- poszerzenia metod weryfikacji efektów uczenia się
- uzupełnienia regulacji wewnętrznych o przepisy umożliwiające rekrutację doktorantów z finansowaniem zewnętrznym
- opracowania systemu monitorowania losów absolwentów
- wprowadzenia przepisów premiujących udział w stażach krajowych i zagranicznych
- wzmocnienia komponentu kształcenia interdyscyplinarnego

Zespół ma nadzieję, że SD UEW rozważy za zasadne, aby je zastosować, co w opinii ZO przyczyni się do dalszego ulepszania jakości kształcenia.

VI. OCENA I UZASADNIENIE

Ocena końcowa:
pozytywna

Uzasadnienie:

Zespół Oceniający KEN zweryfikował raport samooceny przedstawiony przez Szkołę Dokorską UEW i przeprowadził wizytację w Szkole. Na podstawie art. 262 ust. 1 oraz 3 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Zespół ocenia pozytywnie jakość kształcenia w Szkole.

System Ewaluacji Szkół Doktorskich jest finansowany
ze środków Ministra Nauki

KEN

2023-2027



Minister
Nauki



OŚRODEK
PRZETWARZANIA
INFORMACJI
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY