

---

# KEN

---

2023-2027

## RAPORT

---

### JAKOŚCI KSZTAŁCENIA W SZKOLE DOKTORSKIEJ

Szkoła Doktorska Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu



**Nazwa i siedziba szkoły doktorskiej**

Szkoła Doktorska Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

**Okres ewaluacji**

1.10.2019–18.12.2024

**Nazwa podmiotu prowadzącego szkołę dokorską**

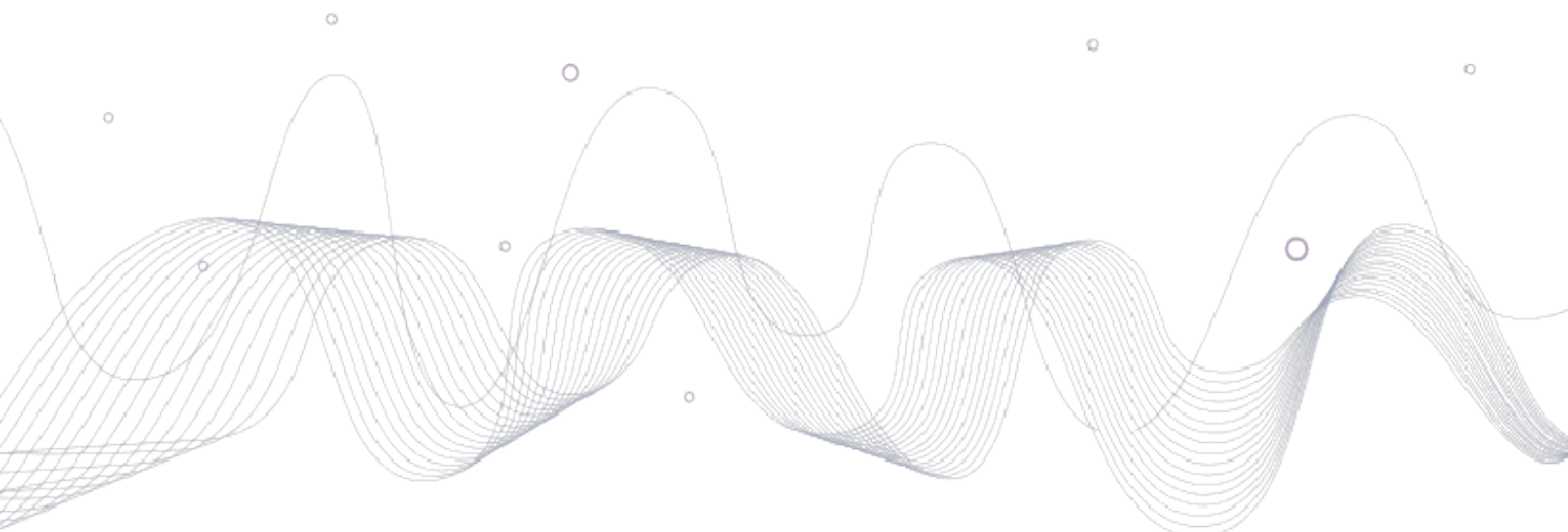
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

**Podmioty współprowadzące szkołę dokorską (gdy jest prowadzona wspólnie)**

-

**Data sporządzenia raportu**

12.03.2025



Skład zespołu oceniającego:

**Przewodniczący:**

Małgorzata Tarczyńska-Łuniewska

**Sekretarz:**

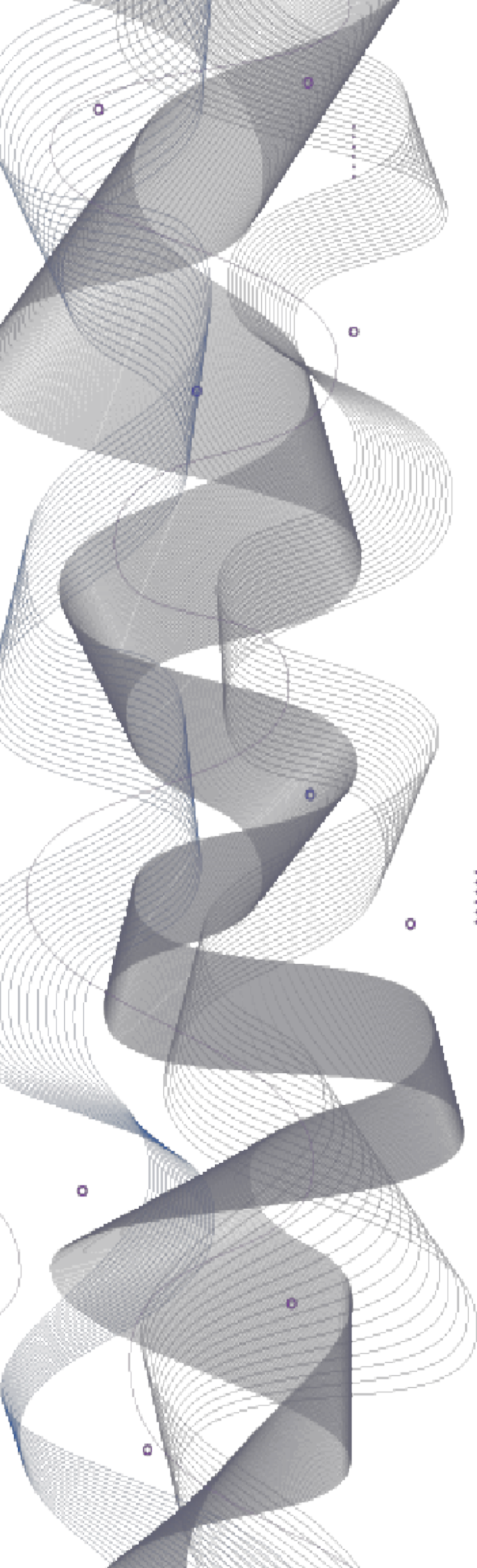
Agnieszka Kurczewska

**Członkowie:**

Ewa Miklaszewska

Simon Grima

Damian Kostyła



## SPIS TREŚCI

---

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. Ogólne informacje o szkole doktorskiej                                             | 5  |
| II. Informacja o wizytacji i jej przebiegu                                            | 6  |
| III. Współpraca podmiotu z samorządem doktorantów                                     | 9  |
| IV. Informacje dotyczące szkoły doktorskiej, do których odnoszą się kryteria ustawowe | 11 |
| V. Opinia końcowa i rekomendacje                                                      | 31 |
| VI. Ocena i uzasadnienie                                                              | 32 |

# I. OGÓLNE INFORMACJE O SZKOLE DOKTORSKIEJ

|                                                                                                                          |                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nazwa szkoły                                                                                                             | Szkoła Doktorska Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu                                                                         |
| Data utworzenia                                                                                                          | 2019                                                                                                                           |
| Data rozpoczęcia kształcenia w szkole doktorskiej                                                                        | 2.10.2019                                                                                                                      |
| Podmiot współpracujący przy prowadzeniu kształcenia (nie chodzi o podmioty współtworzące szkołę doktorską)               | -                                                                                                                              |
| Dziedzina/dziedziny nauki lub sztuki, w której prowadzone jest kształcenie                                               | Dziedzina nauk społecznych (od: 01-01-2018)                                                                                    |
| Dyscyplina/dyscypliny naukowe lub artystyczne, w których prowadzone jest kształcenie                                     | ekonomia i finanse (od: 01-01-2018)<br>nauki o zarządzaniu i jakości (od: 01-01-2018)                                          |
| Nazwa/zakres programu kształcenia                                                                                        | Program kształcenia w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu<br>Program kształcenia w Szkole Doktorskiej UEP |
| Liczba osób prowadzących zajęcia                                                                                         | 96                                                                                                                             |
| Liczba doktorantów odbywających kształcenie w szkole doktorskiej (według stanu na dzień 18.02.2025)                      | 91                                                                                                                             |
| Liczba promotorów sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 18.02.2025)              | 60                                                                                                                             |
| Liczba promotorów pomocniczych sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 18.02.2025) | 50                                                                                                                             |

## II. INFORMACJA O WIZYTACJI I JEJ PRZEBIEGU

---

Wizytacja Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (SD UEP) odbyła się w dniu 8 maja 2025 r. i trwała w godzinach od 9:00 do 17:00. Spotkania odbywały się w pomieszczeniach zapewnionych przez Szkołę Doktorską, zgodnie z ustalonym wcześniej harmonogramem. Ocenie podlegało kształcenie doktorantów w dwóch dyscyplinach: ekonomii i finansach oraz w naukach o zarządzaniu i jakości.

Wizytacja rozpoczęła się od spotkania zespołu oceniającego z kolegium rektorskim i władzami SD UEP, podczas którego zaprezentowano szczegółowy harmonogram dnia. Władze przedstawiły prezentację dotyczącą najważniejszych wyzwań oraz roli ocenianych dyscyplin w realizacji strategii SD i podmiotów ją współtworzących. Spotkanie z kolegium rektorskim i władzami SD UEP, komisja oceniająca uznała za szczególnie ważne, merytoryczne i porządkujące wiedzę na temat funkcjonowania ewaluowanej szkoły doktorskiej. Następnie odbyło się spotkanie z zespołem odpowiedzialnym za przygotowanie raportu samooceny oraz z administracją SD, w tym z osobami odpowiedzialnymi za poszczególne kryteria oceny. Poruszono kwestie adekwatności programu kształcenia do efektów uczenia się na poziomie 8 PRK, sposobów ich weryfikacji, kwalifikacji kadry dydaktycznej, jakości procesu rekrutacji, jakości opieki naukowej i wsparcia, oceny śródkresowej, umiędzynarodowienia oraz skuteczności kształcenia. Spotkanie to było pomocne w zyskaniu pełniejszej perspektywy na temat struktury i funkcjonowania kształcenia doktorantów. Zespół oceniający spotkał się też z kadrą dydaktyczną i opiekunami naukowymi oraz przedstawicielami Rad Naukowych ocenianych dyscyplin. Spotkanie miało na celu zebranie opinii na temat funkcjonowania szkoły z perspektywy osób prowadzących kształcenie. Kolejnym elementem wizytacji była ocena dokumentacji indywidualnych planów badawczych i ocen śródkresowych, prowadzona na podstawie losowo wybranych przypadków. W godzinach popołudniowych odbyło się spotkanie z doktorantami oraz przedstawicielami Rady Samorządu Doktorantów, które miało na celu zebranie opinii na temat jakości kształcenia, funkcjonowania szkoły i współpracy z władzami uczelni. Wizytację zakończyło spotkanie podsumowujące zespołu oceniającego oraz spotkanie końcowe z władzami SD, podczas którego przedstawiono dalsze etapy procesu oceny. Obecność podczas spotkań była zadowalająca, choć sporadycznie zdarzały się wcześniejsze wyjścia uczestników. Rekomenduje się monitorowanie frekwencji na spotkaniach oraz zachęcanie uczestników do pozostawania do końca spotkań w celu zapewnienia pełnego udziału i ciągłości dyskusji.

SD UEP zapewniła dostęp do wymaganej dokumentacji a uczestnicy spotkań udzielili wyczerpujących odpowiedzi na większość pytań zadanych przez zespół oceniający. W trakcie wizytacji, na miejscu, dokonano weryfikacji kluczowych dokumentów potwierdzających prawidłowe funkcjonowanie szkoły. Zespół zapoznał się z Indywidualnymi Planami Badawczymi (IPB) doktorantów, protokołami ocen śródkresowych, a także dokumentacją posiedzeń komisji rekrutacyjnych. Przedstawiono także dokumenty potwierdzające umiędzynarodowienie szkoły, wyniki ankiet dotyczących jakości kształcenia wypełnianych przez doktorantów, monitoring karier absolwentów, potwierdzenia dostępności infrastruktury oraz informacje dotyczące doboru kadry prowadzącej kształcenie. Stwierdzono jedynie drobną niekompletność niektórych teczek z

dokumentacją doktorantów. Dokumentacja mogłaby w większym stopniu ilustrować postęp i zmiany w procesie kształcenia i pisaniu prac doktorskich (wymagane odpowiedzi na ocenę śródkresową, w przypadku przedłużeń - klarowne wyjaśnienia).

Podczas wizytacji zespół oceniający uzyskał wyczerpujące informacje, pozwalające na sformułowanie oceny dla poszczególnych kryteriów, tj.:

- adekwatność programu kształcenia oraz indywidualnych planów badawczych do efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK oraz ich realizacja,
- sposób weryfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK,
- kwalifikacje nauczycieli akademickich lub pracowników naukowych prowadzących kształcenie w szkole doktorskiej,
- jakość procesu rekrutacji,
- jakość opieki naukowej i wsparcia w prowadzeniu działalności naukowej,
- rzetelność przeprowadzenia oceny śródkresowej,
- umiędzynarodowienie,
- skuteczność kształcenia doktorantów,
- współpraca podmiotu z samorządem doktorantów.

Przygotowane opisy służące ocenie spełnienia powyższych kryteriów były kompletne i wyczerpujące, choć fragmentami były dość ogólne i schematyczne. Do pewnego stopnia można to tłumaczyć ograniczeniem w ilości tekstu narzuconym przez system raportowania.

Wszystkie kryteria zostały pozytywnie ocenione przez zespół oceniający. Nie odnotowano poważnych uchybień czy braków. Rekomendacje, umożliwiające dalszy rozwój SD, sformułowano przy ocenie szczegółowej spełnienia każdego z kryteriów.

Na poziomie ogólnym działalność Szkoły Doktorskiej UEP można ocenić pozytywnie. Szkoła oferuje solidne wsparcie organizacyjne i merytoryczne dla doktorantów, a także działa zgodnie z obowiązującymi standardami formalnymi i akademickimi. Z perspektywy strategicznego rozwoju zaleca się jednak pogłębioną refleksję nad tożsamością SD – jej unikalnym profilem, misją oraz miejscem w strukturze uczelni i w krajowym systemie kształcenia doktorantów. Precyzyjne określenie tożsamości szkoły mogłoby sprzyjać większej rozpoznawalności oraz przyciąganiu kandydatów o odpowiednim profilu, a także wspierać budowanie spójnej wizji rozwoju kadry naukowej. Jednym z kierunków dalszego rozwoju szkoły powinno być wejście w program doktoratów wdrożeniowych, co nie tylko zwiększyłoby atrakcyjność oferty edukacyjnej, ale również wzmocniło praktyczny wymiar prowadzonych badań. W tym kontekście istotne jest także zacieśnianie współpracy z przemysłem, sektorem biznesu i szeroko pojętym otoczeniem społeczno-gospodarczym. Rozwijanie współpracy z otoczeniem może przyczynić się do lepszego dopasowania tematyki badawczej do aktualnych wyzwań rynkowych oraz zwiększenia wpływu uczelni na rozwój innowacji.



### III. WSPÓŁPRACA PODMIOTU Z SAMORZĄDEM DOKTORANTÓW

---

Rozdział 3 Raportu samooceny przedstawia ramy współpracy między SD, uczelnią i Samorządem doktorantów, koncentrując się na jej praktycznych aspektach. Podstawę prawną tego współdziałania stanowią odpowiednie regulaminy i statuty. Samorząd posiada istotne kompetencje, takie jak opiniowanie programów kształcenia, współtworzenie regulaminu szkoły doktorskiej czy reprezentowanie interesów społeczności doktoranckiej. Niezwykle istotne dla działalności samorządowej jest posiadanie przez uczelniany organ samorządu budżetu umożliwiającego podejmowanie i realizację statutowych działań. Cieszy fakt, iż uczelnia przeznacza środki na funkcjonowanie samorządu.

Wśród kluczowych korzyści współpracy na linii SD - Samorząd doktorantów można wymienić wzmocnienie dialogu i przejrzystości działań. Bezpośredni udział samorządu w procesach decyzyjnych umożliwia wymianę informacji między doktorantami, a władzami, co przekłada się na lepsze uwzględnianie ich potrzeb w programach edukacyjnych i regulacjach, a w konsekwencji na podnoszenie jakości kształcenia. Kolejną zaletą jest aktywizacja środowiska - autonomia Samorządu sprzyja inicjatywności i kreatywności, a udział w decyzjach instytucji buduje wśród doktorantów poczucie sprawczości i odpowiedzialności, co może zwiększać ich motywację do działalności naukowej i organizacyjnej.

Współpraca pozwala również na elastyczne dostosowywanie programów kształcenia do realiów. Dzięki regularnym konsultacjom z samorządem uczelnia może na bieżąco modyfikować treści dydaktyczne, odpowiadając na zmieniające się wymagania rynku pracy czy wyzwania badawcze. Ostatnim istotnym aspektem zaangażowanie doktorantów w procesy decyzyjne, co buduje atmosferę zaufania i uczciwości między stronami, wzmacniając realizację celów naukowych.

Można dostrzec również potencjalne obszary do dalszego wzmocnienia:

- a) Chociaż Rada doktorantów (RD) opiniuje różne aspekty funkcjonowania SD i uczelni, raport nie precyzuje, w jakim stopniu te opinie są wiążące lub uwzględniane w ostatecznych decyzjach władz UEP. Mimo szerokiego zaangażowania, brak jest w raporcie informacji o konkretnych efektach inicjatyw Samorządu Doktorantów, które doprowadziły do zmian systemowych. Wprowadzenie bardziej konkretnych procedur, które określałyby, w jaki sposób opinie RD są rozpatrywane przez władze uczelni i jak są uwzględniane w podejmowanych decyzjach. Można rozważyć wprowadzenie obowiązku uzasadnienia w przypadku nieuwzględnienia opinii RD.
- b) Kwota dofinansowania Samorządu doktorantów w wysokości 5000 zł rocznie, choć stanowi wsparcie, może być niewystarczająca do realizacji ambitniejszych inicjatyw, zwłaszcza biorąc pod uwagę różnorodność potrzeb i potencjalnych projektów.
- c) Nie wskazano, czy Rada doktorantów prowadzi regularne konsultacje z ogółem doktorantów (np. zebrania, spotkania informacyjne, głosowania).
- d) Brak w raporcie odniesień do tego, jak Samorząd Doktorantów wspiera doktorantów

zagranicznych, którzy stanowią 15% społeczności. Na spotkaniu z doktorantami zapewniono wprawdzie, że doktoranci są wspierani, nie podano jednak konkretnych przykładów.

Mimo powyższych uwag, należy stwierdzić, że współpraca SD UEP z Samorządem doktorantów jest dobrze ugruntowana formalnie i instytucjonalnie. Uwzględnienie powyższych uwag mogłoby przyczynić się do jeszcze efektywniejszej współpracy uczelni z Samorządem doktorantów, wzmacniając głos doktorantów i ich realny wpływ na jakość kształcenia i funkcjonowanie uczelni.

Kryterium to zostało spełnione.

#### **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:**  
Poziom 8 PRK to najwyższy poziom kwalifikacji, charakteryzujący się zaawansowaną wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami społecznymi, pozwalającymi na samodzielne prowadzenie badań naukowych i rozwiązywanie problemów. Program kształcenia w SD UEP spełnia te wymagania. Kształcenie trwa 8 semestrów (4 lata) i przygotowuje doktorantów do prowadzenia badań naukowych w dwóch dyscyplinach: ekonomia i finanse oraz nauki o zarządzaniu i jakości.

Na pozytywną ocenę wpływają następujące elementy:

-Treści kształcenia (sylabusy) pokrywają efekty uczenia się 8 PRK

Wymagane efekty uczenia się są uwzględnione w treściach przedmiotów, co jest automatycznie weryfikowane przez matrycę pokrycia. Rzetelność procesu kształcenia opiera się też na doskonaleniu programu poprzez ankiety po każdym semestrze, corocznej ankiecie uniwersyteckiej, oraz rozmowach z doktorantami, Radą Doktorantów i promotorami.

-Adekwatność aktywności naukowej doktorantów do efektów 8PRK

Doktoranci opracowują Indywidualny Plan Badawczy (IPB) zgodnie z formularzem, który uwzględnia aktywność naukową i upowszechnianie jej wyników, odwołując się do efektów uczenia się na poziomie 8 PRK. IPB są weryfikowane przez Radę SD pod kątem zgodności z efektami uczenia się, a uwagi przekazuje się doktorantowi i promotorowi - plan jest zatwierdzany przez Radę i akceptowany przez rektora.

-Realizacja programu kształcenia i IPB w celu osiągnięcia efektów 8PRK

Program kształcenia obejmuje treści podstawowe (zajęcia obowiązkowe, tryb stacjonarny), rozwijające umiejętności uniwersalne oraz zajęcia do wyboru obejmujące treści specjalnościowe. Dodatkowe aktywności nakierowane są na weryfikację wiedzy i umiejętności formułowania problemu badawczego, ich innowacyjnego rozwiązania, definiowania celu i przedmiotu badań, wyboru metod i narzędzi badawczych (seminarium doktorskie, sesja doktorantów -1 rok, konferencja doktorantów - 2 rok). Weryfikacja obejmuje też sprawozdania semestralne oraz ocenę śródkresową. Praktyki zawodowe służą doskonaleniu kompetencji dydaktycznych (prowadzenie zajęć podlegających hospitacji lub współprowadzenie zajęć).

-Interdyscyplinarność procesu kształcenia w celu osiągnięcia efektów 8PRK

Interdyscyplinarność zapewniają przedmioty obowiązkowe, wykłady inauguracyjne, indywidualny program kształcenia z opcją współpracy z inną uczelnią, możliwość wyboru drugiego promotora z innej dyscypliny oraz tutoring międzynarodowy.

Są jednak też obszary wymagające potencjalnej optymalizacji procesu kształcenia:

-zwiększenie udziału zajęć do wyboru o charakterze specjalistycznym, szczególnie w zakresie nowoczesnych obszarów badań, jak nowe produkty i technologie, sztuczna inteligencja, aspekty behawioralne;

-w subdyscyplinie ekonomia i finanse, w zakresie wykładów specjalnościowych, dodanie przedmiotu ściśle finansowego (nie tylko „ekonoma finansowa”, ale np. „finanse zaawansowane”);

-w zakresie motywowania doktorantów, można upublicznić np. na stronie internetowej SD nazwiska doktorantów i tematy badań, które otrzymały wsparcie zewnętrzne (granty);

-baza promotorów jest dostępna na stronie internetowej w podziale na Instytuty, ale bez żadnej nawet skrótowej specjalizacji i danych kontaktowych do promotora, co nie ułatwia

wyboru.

Podsumowując, mimo powyższych uwag, proces kształcenia w SD UEP jest rzetelnie przeprowadzany i zgodnie z wymogami ustawowymi przygotowuje do realizacji efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK. Jest też spójny i przejrzysty. Zestaw efektów uczenia zawiera wszystkie efekty przewidziane w rozporządzeniu MNiSW z zakresu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Pozytywnie należy ocenić stacjonarny tryb kształcenia, wieloetapowość w zakresie weryfikacji efektów uczenia się, stałą i przejrzystą weryfikację wyników prowadzonych badań oraz wspieranie umiędzynarodowienia i wsparcie interdyscyplinarności. Proces weryfikacji opiera się na transparentnych procedurach zapewniania jakości prowadzonych badań naukowych oraz kształcenia, a także doboru wykładowców i promotorów. Doktoranci mają też dużą pomoc finansową w prowadzeniu badań, zarówno poprzez granty wewnętrzne, jak i wsparcie w staraniu się o granty zewnętrzne.

Kryterium 1 zostało spełnione.

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

Sposób weryfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK jest opisany w sekcji 4.2 Raportu samooceny. SD UEP stosuje wielowymiarowy system weryfikacji efektów uczenia się, który obejmuje zarówno formalne zaliczenia przedmiotów, jak i ocenę postępów w pracy naukowej doktorantów (doktoranci poddawani są ocenie sumatywnej i formatywnej).

Do formalnych metod weryfikacji należą: obowiązkowa obecność na zajęciach stacjonarnych oraz system zaliczeń i egzaminów z przedmiotów obowiązkowych i do wyboru, których zasady są przedstawione w sylabusach. Narzędziami weryfikującymi kształcenie w ramach zajęć dydaktycznych należą: egzaminy pisemne, projekty ekonometryczne, eseje, testy, koncepcje rozpraw, abstrakty artykułów i "working papers", praktyki zawodowe polegających na prowadzeniu lub współprowadzeniu zajęć (rozwój kompetencji dydaktycznych).

Weryfikacja postępów w pracy naukowej następuje na podstawie:

- Składanych co semestr sprawozdań z postępów pracy naukowej, opiniowanych przez promotorów.
- Oceny postępów pracy doktorskiej dokonywanej co semestr przez Dyrektora SD.
- Udziału w sesji doktorskiej (2. semestr), gdzie weryfikowana jest wiedza, umiejętność formułowania problemu badawczego, definiowania celu i wyboru metod.
- Złożenia IPB i realizacji prac zgodnie z nim, weryfikowane na podstawie sprawozdań semestralnych (IPB jest oceniany przez Radę SD, co zwiększa rzetelność oceny).
- Udziału w konferencji doktorantów (4. semestr), gdzie prezentowane są wyniki badań i otrzymywane są recenzje artykułów (weryfikacja umiejętności badawczych i komunikacyjnych).
- Złożenia wniosków o granty i staże naukowe za granicą (nieobowiązkowe).
- Terminowego złożenia rozprawy doktorskiej, która jest ostatecznym efektem kształcenia (końcowa weryfikacja osiągniętych efektów uczenia się na poziomie 8 PRK).

Transparentność i rzetelność procesu weryfikacji są podkreślane w raporcie poprzez dostępność zasad, ocenę IPB przez Radę SD, transparentny wybór komisji śródkresowej oraz opiniowanie zmian zasad przez różne gremia. Rzetelność jest oceniana m.in. poprzez ankiety jakości kształcenia, analizę rozkładu ocen i ocenę współpracy z promotorem.

Sposób weryfikacji efektów uczenia się w SD UEP jest rozbudowany i zgodny z 8 PRK.

Przedstawiony opis jest rzetelny i kompletny. Na podstawie opisu sposobu weryfikacji efektów uczenia się w raporcie, można jednak zaproponować pewne obszary do doskonalenia:

- Wzmocnienie weryfikacji umiejętności krytycznej analizy i innowacyjnego rozwiązywania problemów badawczych. Obecne metody, choć różnorodne, mogłyby być uzupełnione o zadania i oceny, które bardziej bezpośrednio mierzą te kluczowe kompetencje na poziomie 8 PRK (K3\_U02, K3\_U01). Można rozważyć np. więcej case studies i analizy pogłębionych problemów badawczych wymagające syntetycznego myślenia i proponowania niestandardowych rozwiązań. Rozważyć również można zwiększenie nacisku na weryfikację kompetencji społecznych, takich jak gotowość do krytycznej analizy własnego wkładu w

rozwój nauki (K3\_K01).

- Zaobserwować można małą elastyczność w zaliczaniu przedmiotów przez doktorantów. Tylko jedno warunkowe zaliczenie semestru może być zbyt restrykcyjne i nie uwzględniać zróżnicowanych ścieżek rozwoju. Warto rozważyć systemy elastyczniejsze, np. wzmocnić możliwość indywidualnych ścieżek zaliczeniowych w porozumieniu z promotorem i Radą SD. Zastanowić się też można, czy brak zajęć w formule online nie ogranicza szkolenia osób, które na przykład korzystają z mobilności akademickiej.
- Nie odnotowano w raporcie stosowania informacji zwrotnej po egzaminach czy zaliczeniach, co może ograniczać rozwój doktorantów. Dobrą praktyką może okazać się ustandaryzowanie feedbacku po każdym zaliczeniu w formie pisemnej lub ustnej.
- Rozważyć można wprowadzanie egzaminów ustnych, które przy braku egzaminów końcowych (tzw. egzaminów doktorskich), wzmocnią kompetencje akademickie doktorantów.
- Z raportu wynika, że pojawia się problem niskiej zwrotności ankiet oceny zajęć. Ogranicza to możliwość skutecznej oceny i doskonalenia metod dydaktycznych oraz sposobów weryfikacji efektów uczenia się.
- Można rozważyć wprowadzenie w przyszłości zewnętrznych recenzji efektów kształcenia.

Kryterium 2 oceny zostało spełnione.

- **Kwalifikacje nauczycieli akademickich lub pracowników naukowych prowadzących kształcenie w szkole doktorskiej:**  
 Oceniając kwalifikacje kadry dydaktycznej biorącej udział w kształceniu doktorantów wzięto pod uwagę następujące kryteria pomocnicze:
  - a) Adekwatność dorobku naukowego lub artystycznego i dorobku zawodowego oraz aktywności naukowej lub artystycznej i aktywności zawodowej kadry do zakresu prowadzonego kształcenia doktorantów – kryteria wyboru/doboru wykładowców, w tym: ich dorobek naukowy, zgodność kwalifikacji z programem kształcenia, dyscypliną naukową, którą reprezentują, deklarowaną znajomość języka angielskiego.
  - b) Jakość działań na rzecz rozwoju zawodowego kadry, w szczególności w zakresie związanym ze sprawowaniem funkcji promotora lub promotora pomocniczego (w zakresie działań podejmowanych przez te osoby i przez podmiot prowadzący szkołę doktorską) oraz informacje dotyczące szkoleń, staży, konferencji, seminariów, w których nauczyciele akademicy SD brali udział.
  - c) Rzetelność działań podejmowanych przez podmiot w celu weryfikacji kwalifikacji tych osób – informacje o przeprowadzanych hospitacjach nauczycieli akademickich SD, ankietach oceny przez doktorantów, a także opiniowaniu obsady zajęć.

W ogólnym ujęciu, opis kwalifikacji kadry uwzględnia w sposób wyczerpujący wszystkie obszary podlegające ocenie. Przedstawiony opis jest jednak fragmentami dość ogólnikowy. Kierując się obowiązującymi przepisami oraz wytycznymi KEN, można wskazać, że:

1. Dobór kadry, jak podano w raporcie samooceny, uwzględnia ich dorobek naukowy, posiadane kwalifikacje i ich zgodność z profilem SD oraz reprezentowaną dyscypliną naukową, deklarowaną znajomość języka angielskiego. Informacje dotyczące kadry, w tym szczegółowy dorobek kadry zawiera załącznik 1 (po 5 sylwetek dla każdej dyscypliny SD UEP). Nie przedstawiono jednak pogłębionego opisu kwalifikacji kadry, aby wskazać, jak dorobek przekłada się na efekty kształcenia doktorantów.
2. Oceniając jakość działań na rzecz rozwoju zawodowego kadry należy stwierdzić, że:
  - a) Procedurę wyboru promotorów opisano syntetycznie. Podanie konkretnych danych liczbowych dotyczących liczby promotorów lub liczby wspólnych publikacji (promotor-doktorant) mogłoby być potwierdzeniem współpracy. Nie jest jasne, co de facto oznaczają „kamienie milowe” podane w opisie tej części.
  - b) W zakresie rozwoju zawodowego kadry podano, że w SD są organizowane szkolenia na rzecz promotorów i wykładowców. Jest to zapis ogólnikowy wskazujący jedynie, że takie szkolenia w SD się odbywają i są oferowane. Oferowane jest wsparcie działalności badawczo-dydaktycznej, jednak jego opis jest także ogólny (konferencje, staże, publikacje) i można byłoby go pogłębić uwzględniając kierunek wpływu/efekt dla doktoranta. Nie podano szczegółów jakiego typu szkolenia/kursy są oferowane, w jaki sposób wpływają one na rozwój zawodowy kadry SD, jak wpływają np. na podniesienie kompetencji i kwalifikacji kadry oraz jakie korzyści z tego tytułu mają doktoranci. Ogólny opis nie wskazuje, jak SD aktywnie wspiera rozwój kompetencji promotorskich. Chociaż opis dotyczący rozwoju zawodowego kadry oraz promotorstwa informuje o podejmowanych przez SD działaniach i organizacji formalnej. Nie opisano jednak szerzej tej aktywności.
3. W SD prowadzona jest ocena kwalifikacji kadry SD (nauczycieli akademickich) na etapie doboru kadry do SD. Podano także, że kadra zatrudniona na etat w UEP musi spełniać „Wytyczne do polityki zatrudniania nauczycieli akademickich w UEP”, co należy ocenić

pozytywnie. Weryfikowanie jakości i skuteczności prowadzonego przez kadre kształcenia w SD odbywa się w etapach: (1) Informowanie wykładowców o sposobie kształcenia w SD i sposobie prowadzenia zajęć (2) Ankieta oceny wykładowców przez doktorantów (3) Hospitacje. Nie wskazano jakie są działania w sytuacji występowania nieprawidłowości. Nie podano jakie są mechanizmy doskonalenia czy mechanizmy naprawcze.

Podsumowując, ogólna ocena całego kryterium jest pozytywna. Jednak przedstawiony do oceny opis jest syntetyczny i fragmentami schematyczny. Brakuje danych empirycznych (podanie szacunku "około 70%" jest tego przykładem). Brak jest również przykładów dobrych praktyk, chociaż podano, że takie są. Brak jest też konkretnych przykładów, opisów potwierdzających zaangażowanie kadry w rozwój doktorantów. Opis jest ogólnikowy, potwierdzeniem są używane określenia np. „orgaznizowane są szkolenia”, ale nie ma informacji o jakiego typu szkolenia chodzi (szkolenie, szkoleniu nie jest równe).

Rekomendacje:

- Rozbudować opis dorobku kadry z odniesieniem do efektów kształcenia.
- Uzupełnić dane empiryczne i wskaźniki.
- Wskazać konkretne dobre praktyki i przykłady współpracy promotor–doktorant.
- Doprecyzować ofertę i wpływ szkoleń na kompetencje kadry.
- Nie używać określeń bez ich wytłumaczenia - „kamienie milowe” i ich zastosowanie.
- Rozważyć wprowadzenie mechanizmów doskonalenia i działań naprawczych.
- Wyeksponować wpływ pracy kadry na rozwój doktorantów (granty, publikacje, osiągnięcia).

Kryterium 3 zostało spełnione.

- **Jakość procesu rekrutacji:**

Proces rekrutacji kandydatów na doktorantów w SD opisany został w rozdziale 4 Raportu samooceny. Proces rekrutacji oparto na zasadach konkurencyjności i przejrzystości. Cechuje go wieloetapowość. Cały proces odbywa się w oparciu o opublikowane akty prawa wewnętrznego – uchwały senatu oraz komunikaty rektora, przy czym dokumenty te są udostępniane na stronie BIP i oficjalnych witrynach szkoły w wersjach polsko oraz angielskojęzycznej, co gwarantuje transparentność i równość szans.

Rekrutacja odbywa się w kilku etapach:

- (1) Rejestracja i złożenie dokumentów – kandydat rejestruje się elektronicznie, a następnie przesyła wymagane dokumenty.
- (2) Ocena formalna i merytoryczna – komisja, złożona z przedstawicieli poszczególnych instytutów oraz dyrekcji szkoły, dokonuje dwustopniowej weryfikacji, oceniając zarówno kompletność dokumentów, jak i jakość koncepcji pracy doktorskiej, dorobek publikacyjny oraz zdobyte granty.
- (3) Rozmowa kwalifikacyjna – kandydaci, którzy spełniają wymogi formalne, są zapraszani na rozmowę, którą przeprowadza komisja, a jej przebieg jest dokumentowany (sporządzany jest protokół).
- (4) Podejmowanie decyzji – ostateczna decyzja należy do rektora, a wyniki rekrutacji są jawnie publikowane. Kandydaci mają możliwość wniesienia odwołania (wniosek o ponowne rozpatrzenie w ciągu 14 dni lub skarga do sądu administracyjnego w ciągu 30 dni).

Proces rekrutacji wyróżnia się klarownością i wieloaspektowością, co przekłada się na jego efektywność i sprawiedliwość. Transparentność zapewnia przede wszystkim wcześniejsze ustalenie harmonogramu – zasady rekrutacji publikowane są co najmniej 5 miesięcy przed rozpoczęciem naboru, a dokumenty udostępniane są w wersji polsko- i angielskojęzycznej, co umożliwia kandydatom szczegółowe zapoznanie się z wymaganiami. Oparcie całego procesu na oficjalnych, jawnych dokumentach dodatkowo wzmacnia zaufanie do kryteriów oceny, eliminując niejasności.

Proces przebiega wieloetapowo, obejmując rejestrację, analizę dokumentów oraz rozmowę kwalifikacyjną. Każdy z etapów pozwala na ocenę innych aspektów kompetencji kandydatów – od formalnych wymogów po wiedzę merytoryczną. Rzetelność oceny potęguje zaangażowanie komisji złożonej z przedstawicieli różnych instytutów oraz dyrekcji, co gwarantuje spojrzenie na aplikacje z wielu perspektyw i minimalizuje ryzyko subiektywizmu.

Kluczowym elementem jest równość szans. Proces uwzględnia potrzeby kandydatów zagranicznych (np. możliwość zdalnej rozmowy) oraz osób z niepełnosprawnościami, zapewniając wszystkim odpowiednie warunki. Jawność wyników jest zapewniona poprzez publikację listy przyjętych oraz możliwość odwołania od decyzji podkreślają uczciwość procedur.

Wysoka konkurencyjność programu potwierdzona jest statystykami: na 293 zgłoszeń przeprowadzono 150 rozmów, a ostatecznie przyjęto 92 osoby. Te liczby nie tylko świadczą o

atrakcyjności oferty i odpowiednio dobranej promocji szkoły, ale także dowodzą, że rygorystyczny system selekcji skutecznie identyfikuje najlepiej przygotowanych kandydatów, gotowych do podjęcia studiów doktoranckich.

Wśród elementów procesu rekrutacji, na które warto zwrócić uwagę, wymienić przede wszystkim:

- a) Częste modyfikacje kryteriów oceny, które stanowią istotne wyzwanie – informacja o pięciokrotnej zmianie zasad w kolejnych naborach może budować wśród kandydatów poczucie nieprzewidywalności. Taka dynamika sprawia, że osoby aplikujące mają trudności z dostosowaniem się do zmieniających się wymagań, co może osłabiać ich motywację lub utrudniać strategiczne przygotowania.
- b) Nadmierna złożoność procedur administracyjnych to kolejny aspekt wymagający optymalizacji. Wieloetapowość procesu, łącząca zarówno formalną, jak i merytoryczną weryfikację dokumentów, bywa postrzegana jako skomplikowana i czasochłonna. Dla kandydatów mniej zaznajomionych z elektronicznymi systemami rejestracji lub wymogami wieloaspektowej dokumentacji, takie procedury mogą stać się barierą utrudniającą udział w rekrutacji.

Podsumowując proces rekrutacji w SD UEP jest starannie zorganizowany, oparty na transparentnych zasadach oraz zapewniający uczciwą konkurencję między kandydatami. Kluczowymi zaletami są dostępność informacji, wieloetapowość oceniania oraz dbałość o równe traktowanie wszystkich uczestników, co potwierdzają jawność wyników i możliwość odwołań. Warto również zaznaczyć, iż proces rekrutacji jest realizowany uwzględnieniem wymagań osób ze specjalnymi potrzebami. Z drugiej strony, częste zmiany kryteriów, złożoność procedur oraz sztywność systemu punktowego wskazują na obszary, które mogłyby zostać zoptymalizowane w przyszłości, aby proces ten był jeszcze bardziej przyjazny dla kandydatów.

Kryterium 4 zostało spełnione.

- **Jakość opieki naukowej lub artystycznej i wsparcia w prowadzeniu działalności naukowej:**  
W SD UEP model kształcenia sprzyja rozwojowi kluczowych kompetencji przekrojowych. Model ten łączy ustrukturyzowane elementy programu, indywidualne badania naukowe oraz inicjatywy interdyscyplinarne, co sprzyja:
  - (1) Rozwijaniu myślenia krytycznego  
Studenci uczestniczą w seminariach i specjalnych sesjach, w trakcie których formułują problemy badawcze, krytycznie analizują literaturę oraz projektują metodologie badawcze – szczególnie w pierwszym i drugim roku studiów oraz w ramach sesji i konferencji naukowych.
  - (2) Rozwijaniu kreatywności  
Tworzenie Indywidualnych Planów Badawczych (IPB) zachęca do podejmowania innowacyjnych pytań i metod badawczych, często wspieranych przez współpracę międzynarodową, interdyscyplinarne przedmioty fakultatywne oraz indywidualne programy studiów.
  - (3) Podejmowaniu inicjatywy  
Doktoranci są zachęceni do ubiegania się o granty badawcze (np. NCN Preludium) i udziału w stażach zagranicznych. Aktywność w samorządzie doktorantów również rozwija kompetencje w zakresie inicjatywy i przywództwa.
  - (4) Rozwijaniu umiejętności rozwiązywania problemów:  
W trakcie konferencji doktorskich oraz ocen śródkresowych studenci prezentują swoje prace robocze i propozycje rozwiązań, koncentrując się na rzeczywistych problemach z obszaru ekonomii, zarządzania i obszarów interdyscyplinarnych.
  - (5) Rozwijaniu umiejętności oceny ryzyka i podejmowania decyzji  
Projektowanie badań (np. w ramach seminariów doktorskich) uczy studentów identyfikowania ryzyk (ograniczenia metodologiczne, etyka badań) i podejmowania świadomych decyzji projektowych.
  - (6) Rozwijaniu kompetencji badawczych  
Przedmioty obowiązkowe i fakultatywne, praktyki zawodowe (w tym dydaktyczne), udział w konferencjach i działalność publikacyjna (w tym rozprawy oparte na artykułach) systematycznie rozwijają umiejętności w zakresie metodologii badań, analizy danych oraz komunikacji naukowej.

Na podstawie Raportu z samooceny SD UEP, przeprowadzono analizę SWOT dotyczącą jakości opieki naukowej i wsparcia dla działalności badawczej, a następnie sformułowano rekomendacje.

**Mocne strony opieki naukowej i wsparcia działalności badawczej:**

- Ustrukturyzowany proces wyboru promotorów: przejrzysty, wieloetapowy proces z udziałem biura SD, Rady szkoły oraz Komisji ds. rozwoju kadry naukowej zapewnia dobór kompetentnych promotorów.
- Współpraca przed przyjęciem do SD: wielu promotorów współtworzy z kandydatami propozycje badawcze już na etapie rekrutacji, co sprzyja dopasowaniu ich profili i budowaniu relacji.
- Międzynarodowe zaangażowanie: udział ekspertów zagranicznych (np. prof. Ivo Bischoff, prof. Lubor Lacina) oraz projekt NAWA STER podnoszą jakość i zasięg działań szkoły.
- Mechanizmy rozwiązywania konfliktów: jasno określone procedury i ścieżki raportowania

umożliwiają zmianę promotora lub mediację.

- Dostęp do infrastruktury badawczej: narzędzia takie jak SPSS, Stata, Atlas.ti, biblioteki oraz specjalistyczne laboratoria (np. VR/AR Lab).
- Wsparcie finansowe i mobilnościowe: granty (np. Mini-granty, Erasmus+) oraz możliwości prowadzenia badań zagranicznych.

Słabsze strony opieki naukowej i wsparcia działalności badawczej:

- Ograniczona liczba promotorów zagranicznych: niewielki udział promotorów spoza Polski może ograniczać proces umiędzynarodowienia.
- Brak formalnych szkoleń dla promotorów: nie istnieje regularny, obowiązkowy program szkoleń z zakresu mentoringu, dobrych praktyk nadzoru naukowego czy kompetencji międzykulturowych.
- Zależność od indywidualnej inicjatywy: wsparcie często zależy od osobistego zaangażowania promotora; instytucjonalna kontrola ogranicza się głównie do ankiet i raportów semestralnych.

Szanse w zakresie opieki naukowej i wsparcia działalności badawczej:

- Rozszerzenie szkoleń dla promotorów: wprowadzenie obowiązkowych, cyklicznych szkoleń lub certyfikacji z zakresu opieki naukowej i etyki badań.
- Stworzenie sieci mentoringu rówieśniczego wśród doktorantów jako uzupełnienia nadzoru formalnego.
- Usprawnienie mechanizmów informacji zwrotnej: wykorzystanie zbiorczych, zanonimizowanych danych z ankiet do identyfikacji promotorów wymagających wsparcia lub wyróżnienia.
- Rozszerzenie współpracy zewnętrznej: nawiązywanie partnerstw z większą liczbą instytucji zagranicznych w celu prowadzenia doktoratów we współpromotorstwie lub w formule co-tutelle.

Zagrożenia w zakresie opieki naukowej i wsparcia działalności badawczej:

- Przeciążenie promotorów: najlepsi promotorzy mogą być nadmiernie obciążeni, co wpływa na jakość wsparcia dla pojedynczych doktorantów.
- Możliwy spadek jakości: brak systematycznej oceny i odnowienia funkcji promotorskiej może prowadzić do stagnacji w poziomie jakości opieki.

Rekomenduje się:

- (1) Wdrożenie programu rozwoju promotorów obejmującego mentoring, rozwiązywanie konfliktów, szkolenia z różnorodności i włączenia społecznego.
- (2) Ustanowienie wskaźników efektywności (KPI) dla promotorów: powiązanie przedłużenia funkcji promotorskiej z poziomem zaangażowania, współautorstwem publikacji z doktorantami oraz ocenami w ankietach.
- (3) Wzmocnienie międzynarodowej opieki nad doktorantami: pozyskiwanie promotorów zagranicznych i promowanie modeli współpromotorstwa.
- (4) Wykorzystanie informacji zwrotnej dla dalszego rozwoju promotorów: wykorzystanie

danych z ankiet do indywidualnych raportów efektywności.

(5) Wprowadzenie "kontraktu" określającego wzajemne oczekiwania, obowiązki oraz zasady komunikacji między doktorantem a promotorem.

Kryterium 5 zostało spełnione.

- **Rzetelność przeprowadzania oceny śródkresowej:**

Wszystkie wytyczne zawarte w Rozporządzeniu MNiSW w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej w zakresie przeprowadzania oceny śródkresowej zostały spełnione, w szczególności:

-Dobór kryteriów i obiektywne zasady przeprowadzania oceny

Zasady przeprowadzania oceny śródkresowej są ściśle określone w Regulaminie SD.

Jedynym kryterium oceny jest stopień realizacji indywidualnego planu badawczego (IPB), który powołana w tym celu Komisja ocenia na podstawie przedłożonej przez doktoranta dokumentacji, oraz przeprowadzonej z doktorantem rozmowy. Zakres dokumentacji jest szczegółowo podany. O zasadach i roli oceny śródkresowej doktoranci są informowani podczas spotkań z dyrektcją SD po przyjęciu do SD oraz kilka miesięcy przed oceną. Proces oceny stopnia realizacji indywidualnego planu badawczego (IPB) jest przejrzysto opisany i spełnia wymogi ustawowe.

-Skład i kompetencje komisji przeprowadzającej ocenę

Skład i kompetencje Komisji są zgodne z regulaminem SD (bezstronność, specjalizacja, zewnętrzny członek Komisji). Skład ten jest inny w odniesieniu do każdego doktoranta, w zależności od specyfiki pracy. Kandydatów wskazuje Dyrektor SD, po odpowiednich konsultacjach. W wyborze kandydatów wykorzystywany jest m.in. system wspomagania wyboru recenzentów. Kandydaci wewnętrzni na członków komisji nie mogą być zatrudnieni w katedrze, w której zatrudniony jest promotor doktoranta. Dyrekcja SD organizuje każdorazowo spotkanie informacyjne z przewodniczącymi, w którym mogą uczestniczyć także pozostali członkowie komisji. Celem jest zapoznanie członków komisji z obowiązującymi na UEP zasadami przeprowadzania oceny śródkresowej.

-Termin przeprowadzania oceny śródkresowej

Jest on ściśle określony w Regulaminie SD i skrupulatnie przestrzegany (koniec 4-go semestru kształcenia). Członkowie spoza UEP mogą wziąć udział zdalny w rozmowie z doktorantem, pozostali członkowie komisji i doktorant uczestniczą w spotkaniu na miejscu. Ocena przyjmowana jest w drodze uchwały w ramach głosowania jawnego, a przewodniczący przygotowuje protokół z posiedzenia komisji. Raport nie pokazał jedynie sposobu postępowania w przypadku otrzymania zastrzeżeń do wyników oceny, ale wynikało to zapewne z faktu, że spośród 52 ocen śródkresowych przeprowadzonych w SD UEP jedynie w jednym przypadku ocena była negatywna (w 2023 r.). Ocenę negatywną Komisja wystawia w przypadku, gdy IPB nie jest realizowany terminowo i istnieje duże ryzyko, że rozprawa doktorska nie zostanie ukończona w terminie - w przypadku, gdy opóźnienia są nieznaczne, a doktorant wyjaśnił ich przyczyny Komisja również może dokonać pozytywnej oceny.

·Rzetelność działań podejmowanych przez podmiot w celu doskonalenia procesu przeprowadzania oceny.

SD podejmuje działania przyczyniające się do doskonalenia procesu, np. w 2024 r. wprowadzono zmiany w harmonogramie, polegające na przyspieszeniu sesji poprawkowej dla doktorantów 2-go roku aby usprawnić proces spływu dokumentów do komisji śródkresowych.

Podsumowując, biorąc pod uwagę bardzo dobrą realizację IPB przez doktorantów w analizowanym okresie (przeważająca akceptacja IPB) można sformułować pozytywną ocenę efektywności pierwszej połowy procesu kształcenia. W zakresie procedur, zarówno obiektywny i bezstronny sposób dobierania składu Komisji w wyniku wieloetapowego procesu,

jak jednoznaczność i transparentność przebiegu oceny należy ocenić pozytywnie. W przyszłości można rozważyć włączanie w proces ocen śródkresowych zagranicznych ekspertów. Ponadto, na stronie internetowej SD są podane składy komisji dla poszczególnych doktorantów, ale nie ma tytułu rozpraw, co dla większej przejrzystości można uzupełnić.

Kryterium 6 zostało spełnione.

- **Umiejdzynarodowienie:**

Na podstawie Raportu samooceny SD UEP opracowano analizę SWOT, skoncentrowaną na ocenie wymiaru umiejdzynarodowienia szkoły.

Mocne strony umiejdzynarodowienia:

-Program nauczania w języku angielskim: od roku akademickiego 2020/2021 wszystkie kursy doktorskie są prowadzone w języku angielskim, co czyni program dostępnym dla kandydatów z zagranicy i sprzyja tworzeniu międzynarodowego środowiska akademickiego. [W roku akademickim 2023/2024 czterech zagranicznych wykładowców prowadziło zajęcia, łącznie 42 godziny dydaktyczne, co stanowi około 10% programu studiów (z wyłączeniem seminariów)].

-Aktywna międzynarodowa rada doradcza: składająca się z 12 członków z 11 zagranicznych uczelni z 8 krajów wnosi istotny wkład w ocenę programu nauczania, nadzór nad doktoratami i tutoring.

-Międzynarodowe zaangażowanie akademickie: kadra regularnie uczestniczy w międzynarodowych konferencjach, publikuje wspólnie z zagranicznymi współpracownikami oraz gości profesorów zagranicznych w ramach specjalistycznych warsztatów (Liczba doktorantów zatrudnionych przez instytucję prowadzącą szkołę dokorską jako nauczyciele akademicki lub pracownicy naukowci – 10). Ponadto, kluczowym kryterium przy doborze kadry akademickiej jest zaangażowanie międzynarodowe.

-Program NAWA STER zapewnia ustrukturyzowane wsparcie dla międzynarodowych staży badawczych i zagranicznego tutoringu naukowego, a także zwiększa liczbę rozpraw doktorskich przygotowywanych w języku angielskim.

-Rosnąca liczba doktorantów zagranicznych: stały wzrost liczby międzynarodowych aplikacji i przyjęć na studia doktoranckie – w roczniku 2024/2025 studenci zagraniczni stanowią ponad 25% całkowitej liczby nowo przyjętych.

-Infrastruktura wspierająca studentów zagranicznych: komunikacja prowadzona jest w dwóch językach, dostępne są materiały onboardingowe oraz szczegółowe zasoby online dotyczące funkcjonowania i nauki w SD.

-Warsztaty i szkolenia z umiejętności uniwersalnych: w każdym semestrze prowadzone są ustrukturyzowane warsztaty i wykłady promujące umiejętności takie jak projektowanie badań, pisanie naukowe, publikowanie i wystąpienia publiczne. Są one zintegrowane z programem studiów i oferowane w formatach dostępnych dla wszystkich studentów.

-Wykład inauguracyjny i doroczna konferencja: każdy rok akademicki rozpoczyna się uroczystym wykładem inauguracyjnym, a na czwartym semestrze doktoranci biorą udział w konferencji SD, podczas której prezentują swoje artykuły naukowe.

-Prezentacje projektów badawczych: w drugim semestrze studenci przedstawiają koncepcję swoich rozpraw doktorskich w formalnym otoczeniu jako część kursu „Planowanie projektów badawczych”. Jest to forma wewnętrznej prezentacji bieżących prac badawczych doktorantów.

-Informacje online i spotkania otwarte dla kandydatów: SD organizuje również spotkania online z potencjalnymi kandydatami, aktywnie odpowiada na zapytania e-mailowe, przez portal rekrutacyjny i kontakt bezpośredni, a także promuje się na międzynarodowych targach edukacyjnych (np. Study in Europe Week).

-Biblioteka online i cyfrowe usługi dostępu: doktoranci mają prawo do korzystania z zasobów bibliotecznych uczelni. Otrzymują dostęp do platform edukacyjnych, takich jak Moodle i MS Teams, wykorzystywanych do prowadzenia zajęć oraz współpracy naukowej. Dodatkowo

zapewniane są szkolenia, aby studenci mogli efektywnie korzystać z tych narzędzi. Studenci mają dostęp do swoich wyników nauczania i dokumentacji za pośrednictwem platform uczelni. Ponadto otrzymują dostęp do narzędzi cyfrowych wspierających badania, takich jak: SPSS, Stata, Statistica, OXMetrics, Atlas.ti, Microsoft Office 365, MS Azure.

Słabsze strony umiędzynarodowienia:

- Ograniczony udział kadry międzynarodowej: pomimo starań, tylko 10% godzin dydaktycznych (z wyłączeniem seminariów) w roku 2023/2024 było prowadzone przez wykładowców zagranicznych.
- Niewielka liczba międzynarodowych współprac badawczych: liczba projektów badawczych realizowanych wspólnie z zagranicznymi instytucjami lub współautorami jest nadal relatywnie niska.
- Brak formalnego onboardingu: wewnętrzna analiza wykazała lukę – brak sformalizowanego procesu wprowadzania studentów zagranicznych po przyjęciu na studia.

Szanse w zakresie umiędzynarodowienia:

- Rozszerzenie umów co-tutelle: rośnie zainteresowanie i podejmowane są działania w kierunku wyznaczania międzynarodowych współpromotorów oraz uruchamiania wspólnych programów doktorskich.
- Wykorzystanie międzynarodowych platform: zwiększone korzystanie z platform takich jak FindAPhD oraz udział w międzynarodowych targach może nadal zwiększać widoczność i liczbę aplikacji.
- Międzynarodowe sieci badawcze: udział w europejskich inicjatywach dotyczących edukacji doktoranckiej (np. EUA-CDE) może pomóc w integracji doktorantów z szerszymi sieciami badawczymi i zwiększyć liczbę publikacji.
- Konferencje: większy udział studentów w konferencjach międzynarodowych i prezentowanie swoich badań.
- Klasy badawcze: stanowią istotną szansę dla doktorantów – sprzyjają współpracy interdyscyplinarnej, angażują przemysł i poprawiają perspektywy zawodowe. Doktoranci często czerpią korzyści z udziału w klastrach poprzez zwiększoną ekspozycję na sieci interdyscyplinarne i ekosystemy przedsiębiorcze. Programy doktoranckie osadzone w klastrach łączą środowiska akademickie z przemysłem, oferując doświadczenia rozwiązywania rzeczywistych problemów. Te struktury powoli wypierają tradycyjne, wyłącznie akademickie modele kształcenia doktorantów. Klasy badawcze oraz współpraca między przemysłem a uczelnią przyczyniają się do silniejszych wyników publikacyjnych i współpracy w dalszej karierze badawczej doktorantów.

Zagrożenia w zakresie umiędzynarodowienia:

- Międzynarodowa konkurencja o talenty: konkurowanie na arenie międzynarodowej o dobrych doktorantów i wykładowców może być trudne bez zwiększenia zachęt finansowych i instytucjonalnych.
- Bariery wizowe i mobilności: Zewnętrzne bariery polityczne lub administracyjne (np. opóźnienia wizowe) mogą utrudniać przyciąganie i zatrzymywanie studentów zagranicznych lub wizytujących profesorów.

-Zależność od czasowego finansowania projektowego: działania na rzecz umiędzynarodowienia są w dużej mierze uzależnione od zewnętrznych źródeł finansowania (np. NAWA STER), które nie gwarantują długofalowej trwałości.

Rekomendacje dla zwiększenia umiędzynarodowienia:

-Rozszerzenie długoterminowej współpracy badawczej

Wiele wiodących uczelni kładzie nacisk na trwałą współpracę badawczą, wykraczającą poza mobilność studentów. Przykładowo, portugalskie uczelnie wpisują współautorstwo międzynarodowe i partnerstwa badawcze bezpośrednio w system oceny postępów doktorantów.

Rekomendacja: Wprowadzić do IIPB obowiązkowe cele dotyczące międzynarodowego współpromotorstwa lub współautorstwa oraz rozszerzyć model co-tutelle na większą liczbę doktorantów.

-Rozwijanie sojuszy instytucjonalnych dla wspólnych doktoratów

Europejskie programy doktoranckie coraz częściej tworzą sieci wspólnego kształcenia, takie jak finansowane przez UE działania Marie Skłodowska-Curie, w których doktoranci są współprowadzonymi studentami kilku uczelni.

Rekomendacja: Dążyć do tworzenia wspólnych programów doktorskich w ramach Erasmus+ lub Horyzont Europa, umożliwiających prowadzenie badań na kilku uczelniach i uzyskiwanie wspólnych stopni naukowych.

-Rozwój zawodowy promotorów w zakresie międzynarodowego mentoringu

Wyróżniające się uczelnie osiągają dobre wyniki dzięki inwestycjom w rozwój zawodowy swoich promotorów.

Rekomendacja: Instytucjonalizować szkolenia dla promotorów dotyczące mentoringu międzynarodowego, z udziałem międzynarodowej rady doradczej.

-Wzmocnienie onboardingu studentów zagranicznych i monitorowania absolwentów

OECD podkreśla, że skuteczny onboarding ma istotny wpływ na utrzymanie studentów i ich sukces zawodowy po ukończeniu studiów.

Rekomendacja: Stworzyć wielojęzyczny przewodnik onboardingowy oraz platformę monitorującą losy absolwentów, aby wspierać długoterminowe zaangażowanie i promować sukcesy absolwentów.

-Strategiczne działania wizerunkowe na arenie międzynarodowej

Udział w inicjatywach takich jak EUA-CDE czy sieciach akredytowanych przez EFMD zwiększa widoczność i integruje szkołę dokorską z zaufanymi konsorcjami globalnymi.

Rekomendacja: Aktywnie uczestniczyć w europejskich forach doktoranckich i promować unikalną ofertę szkoły poprzez webinary i platformy globalne takie jak FindAPhD czy EURAXESS.

Webinary i dni otwarte online

Rekomendacja: Organizowanie dni otwartych online z sesjami Q&A z udziałem obecnych studentów i promotorów może uczynić program bardziej zrozumiałym i atrakcyjnym dla kandydatów.

Wydarzenia promujące osiągnięcia doktorantów i absolwentów

Rekomendacja: Wprowadzenie publicznych prezentacji z udziałem absolwentów i obecnych doktorantów może zwiększyć zainteresowanie i wiarygodność międzynarodową szkoły.

-Klasy badawcze i partnerstwa uczelnia–przemysł

Rekomendacja: Rozwijać programy doktoranckie osadzone w klastrach badawczych,

wspierające współpracę interdyscyplinarną i zaangażowanie przemysłu. Doktoranci zaangażowani w zewnętrzne współprace podczas studiów wskazują, że doświadczenia te pozytywnie wpłynęły na ich karierę. Struktury tego typu wspierają też wyższą jakość publikacyjną i długofalowe partnerstwa badawcze.

Kryterium 7 zostało spełnione.

- **Skuteczność kształcenia doktorantów:**

Program kształcenia został skonstruowany w oparciu o kluczowe założenia, których głównym celem jest osiągnięcie efektów uczenia się zgodnych z wymaganiami poziomu 8 PRK. Cały cykl trwa osiem semestrów i dzieli się na dwa wyraźne etapy. W pierwszym etapie, obejmującym dwa semestry, realizowane są przedmioty obowiązkowe z zakresu podstawowych dyscyplin, takich jak ekonomia, finanse, nauki o zarządzaniu i jakości, a także wprowadzenie do metodologii badań. Drugi etap, rozpoczynający się od trzeciego semestru, koncentruje się na rozwijaniu IPB oraz wspieraniu mobilności akademickiej, co stanowi istotny element przygotowań do realizacji rozprawy doktorskiej w kolejnych semestrach. Wszystkie treści programowe oraz sylabusy są ściśle powiązane z efektami uczenia się na poziomie 8 PRK, co potwierdza publicznie dostępna matryca pokrycia. Dzięki temu doktoranci mają zapewnione systematyczne zdobywanie kompetencji odpowiadających współczesnym standardom dydaktycznym. To przejrzyste powiązanie między przedmiotami a wymaganymi rezultatami pozwala nie tylko na utrzymanie spójności programu, ale także na transparentność, która umożliwia uczestnikom świadome planowanie swojej ścieżki naukowej i rozwoju badawczego.

Proces ewaluacji oraz monitoringu opiera się na kompleksowych mechanizmach sprawdzających postępy doktorantów. Jednym z głównych elementów systemu jest ocena śródkresowa, która stanowi kluczowe narzędzie weryfikacji efektów kształcenia. Jak wskazują dane, w ostatnim cyklu oceny aż 51 doktorantów otrzymało pozytywne rezultaty, podczas gdy tylko jeden przypadek wymagał korekty. Wynik ten potwierdza zarówno skuteczność procesu dydaktycznego, jak i adekwatność zastosowanych metod weryfikacyjnych. Ponadto program wprowadza systematyczną kontrolę postępów poprzez wymóg regularnego składania przez doktorantów semestralnych sprawozdań naukowych. IPB podlegają szczegółowej analizie Rady Szkoły Doktorskiej, a przekazywane na tej podstawie uwagi pozwalają na modyfikację programu w odpowiedzi na potrzeby uczestników. Dzięki takiemu podejściu możliwe jest nie tylko natychmiastowe reagowanie na trudności, ale także stopniowe udoskonalanie całego systemu kształcenia, co przekłada się na wzrost jego jakości i elastyczności. Proces ten sprzyja również personalizacji ścieżek rozwoju, umożliwiając dopasowanie działań do indywidualnych celów badawczych doktorantów.

Program wyróżnia się szeregiem mocnych stron, które wzmacniają jego jakość i efektywność. Przede wszystkim cechuje go spójna i logicznie zbudowana struktura, w której każdy etap – od zdobywania wiedzy teoretycznej po rozwijanie praktycznych umiejętności badawczych – odpowiada na konkretne potrzeby doktorantów. Ścieżka rozwoju zapewnia płynne przejście od podstawowych zagadnień do zaawansowanych projektów naukowych. Kolejnym atutem jest transparentność materiałów dydaktycznych: publiczny dostęp do sylabusów, matryc pokrycia efektów uczenia się oraz innych zasobów pozwala kandydatom na szczegółowe zapoznanie się z wymaganiami, co buduje zaufanie do programu i ułatwia planowanie indywidualnej ścieżki kształcenia. Ponadto wysoką skuteczność mechanizmów kontrolnych potwierdzają wyniki ewaluacji – 51 pozytywnych ocen przy jednej negatywnej – które jednoznacznie wskazują na trafność przyjętych metod weryfikacji i realny wpływ programu na rozwój uczestników.

Mimo licznych zalet, dokument wskazuje kierunki potencjalnych usprawnień. Jednym z nich jest poszerzenie oferty zajęć fakultatywnych, zwłaszcza o charakterze interdyscyplinarnym. Wprowadzenie takich modułów mogłoby wzbogacić kompetencje doktorantów, zwiększając ich elastyczność w projektowaniu badań i zachęcając do innowacyjnego łączenia perspektyw z różnych dziedzin. Te zmiany, choć wymagające zaangażowania, mają potencjał, by uczynić program jeszcze bardziej odpowiadającym dynamicznym potrzebom środowiska naukowego.

Rozdział 8 przedstawia skuteczność kształcenia doktorantów jako wysoki poziom realizacji założonych efektów uczenia się. Program, trwający 8 semestrów i oparty na ścisłym mapowaniu treści na oczekiwane efekty (8 PRK), wykazuje doskonałe wyniki – co potwierdza m.in. wysoki odsetek pozytywnych wyników oceny śródkresowej. System regularnej ewaluacji, oparty na analizie sprawozdań, konsultacjach oraz aktualizacji sylabusów, gwarantuje ciągły rozwój i dostosowywanie programu do zmieniających się potrzeb naukowych. Mimo że można jeszcze zwiększyć zakres zajęć interdyscyplinarnych, cały system wykazuje wysoki poziom efektywności i jest dostosowany do przyszłych wymogów nowoczesnego kształcenia w szkole doktorskiej.

Kryterium 8 zostało spełnione.

## V. OPINIA KOŃCOWA I REKOMENDACJE

---

W Szkole Doktorskiej UEP spełniono wszystkie kryteria wyodrębnione w procesie ewaluacji, które zostały pozytywnie ocenione przez zespół oceniający. Szczegółowe informacje przedstawiono w poszczególnych częściach wstępnego raportu z ewaluacji. Pojawiające się uwagi oraz zidentyfikowane braki nie zakłócają całościowego funkcjonowania Szkoły Doktorskiej UEP. Zespół oceniający przedstawił rekomendacje dotyczące sposobów wykorzystania tych uwag i braków w celu podniesienia jakości procesu kształcenia w SD UEP. Członkowie Zespołu jednomyślnie stwierdzili, że proces kształcenia doktorantów w SD UEP zasługuje na ocenę pozytywną. Charakteryzuje się on spójną organizacją, wysokim poziomem merytorycznym oraz dużym zaangażowaniem kadry akademickiej, co sprzyja realizacji projektów badawczych i wszechstronnemu rozwojowi młodych naukowców. Zespół Oceniający rekomenduje przeprowadzenie kolejnej ewaluacji Szkoły Doktorskiej prowadzonej przez UEP za sześć lat, zgodnie z art. 259 pkt 2 ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.)

## VI. OCENA I UZASADNIENIE

---

Ocena końcowa:  
pozytywna

**Uzasadnienie:**

Po zapoznaniu się z raportem samooceny Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu Zespół oceniający jednomyślnie stwierdził, że realizowany proces kształcenia doktorantów przebiega prawidłowo. Zidentyfikowane braki i sformułowane uwagi nie wpływają na funkcjonowanie podmiotu. Podane przez Zespół Oceniający rekomendacje mogą zostać wykorzystane dla doskonalenia jakości procesu kształcenia w SD UEP. Wizytacja podmiotu przebiegła profesjonalnie i na wysokim poziomie. Pozwoliła na wyjaśnienie wątpliwości oraz uzupełnienie kwestii podlegających ocenie.

Członkowie Zespołu jednomyślnie stwierdzili, iż proces kształcenia doktorantów realizowany w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu zasługuje na ocenę pozytywną. Wyróżnia się on spójną organizacją, wysokim poziomem merytorycznym oraz dużym zaangażowaniem kadry akademickiej, co sprzyja prowadzeniu badań naukowych oraz wszechstronnemu rozwojowi młodych badaczy. Wszystkie kryteria podlegające ocenie zostały spełnione.

---

System Ewaluacji Szkół Doktorskich jest finansowany  
ze środków Ministra Nauki

---

KEN

2023-2027



Minister  
Nauki

---



OŚRODEK  
PRZETWARZANIA  
INFORMACJI  
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY