
KEN

2023-2027

RAPORT

JAKOŚCI KSZTAŁCENIA W SZKOLE DOKTORSKIEJ

Szkoła Doktorska Nauk Społecznych UMCS

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie



Nazwa i siedziba szkoły doktorskiej

Szkoła Doktorska Nauk Społecznych UMCS

Okres ewaluacji

1.10.2019–11.05.2025

Nazwa podmiotu prowadzącego szkołę dokorską

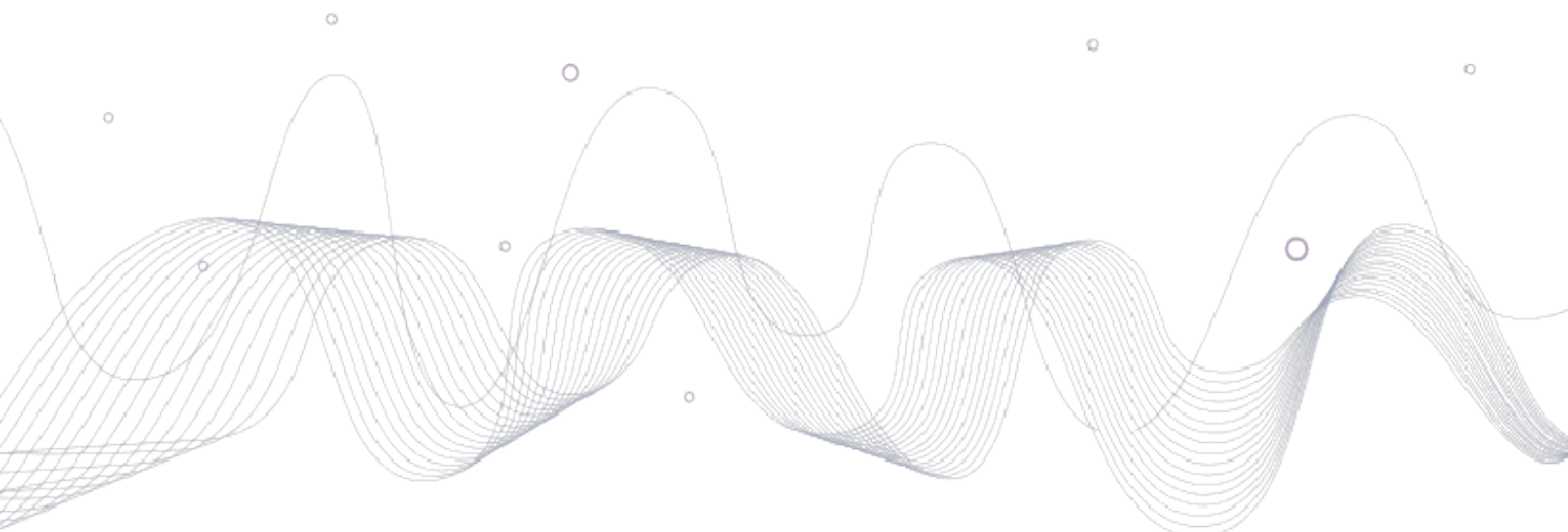
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Podmioty współprowadzące szkołę dokorską (gdy jest prowadzona wspólnie)

-

Data sporządzenia raportu

4.08.2025



Skład zespołu oceniającego:

Przewodniczący:

Patryk Tomaszewski

Sekretarz:

Monika Florczak-Wątor

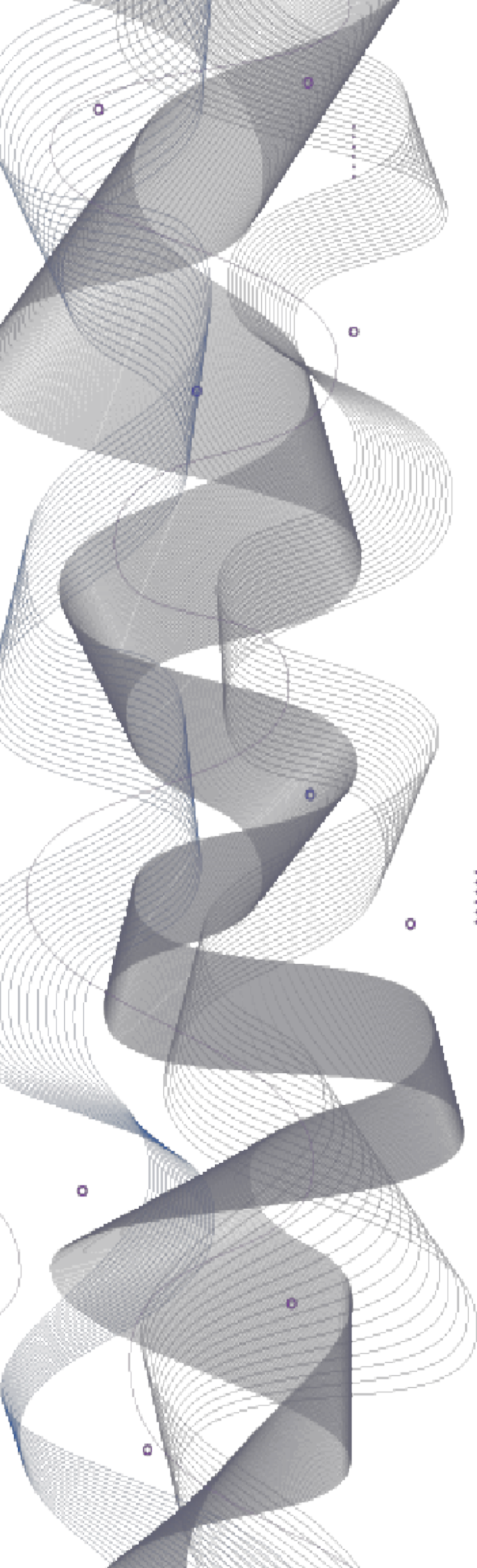
Członkowie:

Tomasz Błaszczak

Aleksandra Teresa Tłuściak-Deliowska

Agnieszka Kurczewska

Przemysław Mroczkowski



SPIS TREŚCI

I. Ogólne informacje o szkole doktorskiej	5
II. Informacja o wizytacji i jej przebiegu	7
III. Współpraca podmiotu z samorządem doktorantów	8
IV. Informacje dotyczące szkoły doktorskiej, do których odnoszą się kryteria ustawowe	10
V. Opinia końcowa i rekomendacje	30
VI. Ocena i uzasadnienie	31

I. OGÓLNE INFORMACJE O SZKOLE DOKTORSKIEJ

Nazwa szkoły	Szkoła Doktorska Nauk Społecznych UMCS
Data utworzenia	2019
Data rozpoczęcia kształcenia w szkole doktorskiej	1.10.2019
Podmiot współpracujący przy prowadzeniu kształcenia (nie chodzi o podmioty współtworzące szkołę doktorską)	Gmina Lublin
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) geografia społeczno-ekonomiczna i gospodarka przestrzenna (od: 01-01-2018) nauki o komunikacji społecznej i mediach (od: 01-01-2018) nauki o polityce i administracji (od: 01-01-2018) nauki o zarządzaniu i jakości (od: 01-01-2018) nauki prawne (od: 01-01-2018) nauki socjologiczne (od: 01-01-2018) pedagogika (od: 01-01-2018) psychologia (od: 01-01-2018) stosunki międzynarodowe (od: 11-11-2022)
Nazwa/zakres programu kształcenia	Program Kształcenia Szkoła Doktorska Nauk Społecznych I Program Kształcenia Szkoła Doktorska Nauk Społecznych II Program Kształcenia Szkoła Doktorska Nauk Społecznych III Program Kształcenia Szkoła Doktorska Nauk Społecznych V Program Kształcenia Szkoła Doktorska Nauk Społecznych IV Program Kształcenia Szkoła Doktorska Nauk Społecznych VI
Liczba osób prowadzących zajęcia	139
Liczba doktorantów odbywających kształcenie w szkole doktorskiej (według stanu na dzień 1.08.2025)	127
Liczba promotorów sprawujących	93

opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 1.08.2025)	
Liczba promotorów pomocniczych sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 1.08.2025)	43

II. INFORMACJA O WIZYTACJI I JEJ PRZEBIEGU

Wizytacja w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych UMCS (dalej: SD) odbyła się w dniach 16–17 października 2025 r. i została przeprowadzona zgodnie z harmonogramem przekazanym władzom SD z odpowiednim wyprzedzeniem.

Pierwszym punktem wizytacji było spotkanie z przedstawicielami władz SD, władz UMCS oraz Rad Dyscyplin. Dyskusja dotyczyła strategii rozwoju SD, sposobu jej zarządzania, osiągnięć oraz wyzwań związanych z bieżącym funkcjonowaniem. Następnie Zespół Oceniający zapoznał się z dokumentacją przygotowaną przez SD, po czym odbyło się spotkanie z zespołem odpowiedzialnym za opracowanie raportu samooceny oraz z administracją SD. W dalszej kolejności miało miejsce spotkanie z osobami prowadzącymi zajęcia w SD, promotorami oraz członkami Rad Dyscyplin reprezentowanych w SD. Pierwszy dzień wizytacji zakończono przeprowadzoną przez Zespół Oceniający analizą Indywidualnych Planów Badawczych (dalej: IPB) doktorantów oraz dokumentacji dotyczącej ocen śródkresowych.

Drugi dzień wizytacji rozpoczął się spotkaniem z przedstawicielami doktorantów, Samorządu Doktorantów oraz absolwentów SD. Następnie odbyło się spotkanie końcowe z władzami SD, podczas którego omówiono przebieg dalszych etapów postępowania ocenającego. Wizytację zakończyło posiedzenie podsumowujące Zespołu Oceniającego.

Władze oraz administracja SD pozostawały do dyspozycji Zespołu przez cały okres wizytacji. Członkowie Zespołu Oceniającego podczas wizytacji dysponowali odrębnym pomieszczeniem, w którym mogli szczegółowo analizować dokumentację. Wszystkie zaplanowane spotkania odbywały się w siedzibie SD, a spotkanie z władzami uczelni – w Sali Senatu UMCS. W spotkaniach tych wzięła udział reprezentatywna grupa promotorów, doktorantów, przedstawicieli samorządu doktorantów, osób prowadzących zajęcia, członków zespołu przygotowującego raport samooceny oraz członków Rad Dyscyplin. Zespół miał również możliwość zapoznania się z infrastrukturą dydaktyczną i administracyjną SD oraz z pomieszczeniami przeznaczonymi dla doktorantów.

III. WSPÓŁPRACA PODMIOTU Z SAMORZĄDEM DOKTORANTÓW

Charakterystyka:

Współpraca SD z samorządem doktorantów odpowiada wymogom ustawowym i ma charakter systemowy. Samorządowi doktorantów zapewniono odpowiednie warunki organizacyjne i materialne niezbędne do efektywnego działania – w szczególności środki finansowe oraz lokal usytuowany w budynku, w którym mieszczą się szkoły doktorskie. Przedstawiciele samorządu uczestniczą m.in. w pracach Rady SD, Senatu uczelni, a także opiniują programy kształcenia i uzgadniają treść regulaminu SD. Przyjęte rozwiązania sprzyjają przejrzystości procesów decyzyjnych i wzmacniają mechanizmy partycypacji doktorantów w życiu akademickim. Niektóre obszary współpracy SD z samorządem doktorantów wymagają jednak dalszego doskonalenia. W szczególności należy podkreślić konieczność zapewnienia samorządowi doktorantów niezakłóconego dostępu do przydzielonych mu pomieszczeń, w tym w miarę możliwości rezygnację z ich wykorzystywania do prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz zagwarantowanie doktorantom możliwości korzystania z tych pomieszczeń w godzinach popołudniowo-wieczornych i w weekendy. Doktoranci wskazywali bowiem, że w typowych godzinach pracy akademickiej, gdy pomieszczenia te są dla nich dostępne, często nie mogą z nich korzystać, bo wykonują inne obowiązki (zajęcia dydaktyczne, badania).

Poprawienia wymaga również obszar komunikacji samorządu z doktorantami, w szczególności z doktorantami zagranicznymi. Pożądane byłoby zapewnienie samorządowi przez SD możliwości bezpośredniego dotarcia do wszystkich osób kształcących się w SD, na przykład poprzez udostępnienie adresów e-mail doktorantów lub stworzenie mechanizmu pozwalającego na wysyłkę informacji do całej społeczności doktorantów za pośrednictwem systemu USOSweb. Obowiązkiem uczelni jest bowiem zapewnienie warunków niezbędnych do funkcjonowania samorządu doktorantów.

Doktoranci wskazują również na potrzebę intensyfikacji działań o charakterze integracyjnym i inkluzyjnym w środowisku SD. Wspólnie z samorządem doktorantów SD powinna bardziej aktywnie promować działalność w strukturach samorządu doktorantów, zwłaszcza wśród doktorantów zagranicznych nieposługujących się językiem polskim. Wśród zgłaszanych przez doktorantów postulatów pojawia się również propozycja wprowadzenia fakultatywnych zajęć z języka polskiego jako elementu wspierającego budowę wspólnoty akademickiej oraz postulat zapewnienia wszystkim doktorantom, niezależnie od przynależności instytutowej czy możliwości organizacyjnych promotorów, równych warunków dostępu do przestrzeni wspólnej. Obecna sytuacja, w której część doktorantów dysponuje miejscem pracy w jednostkach macierzystych, podczas gdy inni są tego pozbawieni, prowadzi do faktycznych nierówności w dostępie do infrastruktury badawczej i dydaktycznej uczelni. Wypracowanie bardziej jednolitych i transparentnych zasad korzystania z przestrzeni wspólnej mogłoby w istotny sposób przyczynić się do wzmocnienia poczucia przynależności do uczelni oraz sprzyjać integracji całego środowiska doktoranckiego.

Doktoranci sygnalizują trudności w kontaktach z administracją obsługującą SD, wskazując m.in. na problemy natury organizacyjnej i komunikacyjnej oraz ograniczoną dostępność pracowników

administracyjnych. Zgłaszane uwagi dotyczą również stylu komunikacji, który bywa postrzegany jako nieczytelny lub niekomfortowy, co może negatywnie wpływać zarówno na efektywność załatwiania spraw administracyjnych, jak i na ogólne doświadczenie doktorantów związane z funkcjonowaniem w strukturach SD.

W toku wizytacji stwierdzono, że SD w niektórych przypadkach nie uwzględnia w wystarczającym stopniu uzasadnionych postulatów zgłaszanych przez doktorantów oraz przedstawicieli samorządu doktorantów, dotyczących m.in. dostosowania programów kształcenia i oferty dydaktycznej do rzeczywistych potrzeb oraz zainteresowań uczestników SD. W tym kontekście istotne jest zapewnienie bardziej przejrzystej i systematycznej komunikacji pomiędzy władzami SD a środowiskiem doktorantów, umożliwiającej skuteczniejsze artykułowanie oczekiwań oraz ich właściwe rozpatrywanie. Jednocześnie korzystne dla dalszego rozwoju SD byłoby wyraźne wsparcie ze strony samorządu doktorantów dla działań podejmowanych przez władze uczelni w celu poprawy warunków funkcjonowania SD, w szczególności w zakresie wzmocnienia potencjału kadrowego oraz usprawnienia zaplecza lokalowego.

Mocne strony

W niektórych obszarach współpraca z samorządem doktoranckim wyraźnie wykracza poza ustawowe wymagania, co zasługuje na szczególne uznanie. Przejawem tego jest m.in. udział doktorantów w pracach komisji rekrutacyjnych do SD, który sprzyja bardziej kompleksowej ocenie kandydatów, a jednocześnie umożliwia przedstawicielom środowiska doktoranckiego rozwijanie kompetencji istotnych dla przyszłej działalności naukowej i akademickiej. Na pozytywną ocenę zasługuje również zapewnienie doktorantom dedykowanej przestrzeni do pracy i integracji oraz organizacja inicjatyw takich jak Dni Doktoranta UMCS, sprzyjających wymianie doświadczeń, budowaniu wspólnoty akademickiej i wzmacnianiu aktywności środowiska doktoranckiego.

Rekomendacje:

1. Zagwarantowanie swobody działania samorządu doktorantów poprzez zapewnienie niezakłóconego dostępu do pomieszczeń samorządu (także w godzinach wieczornych oraz w dni wolne od zajęć dydaktycznych).
2. Wsparcie działalności samorządu doktorantów w zakresie umożliwienia mu bezpośredniej komunikacji z ogółem osób odbywających kształcenie w SD.
3. Podjęcie działań ukierunkowanych na podniesienie kompetencji komunikacyjnych i organizacyjnych pracowników administracji obsługującej SD.

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:**

Charakterystyka:

Program kształcenia w SD umożliwia osiągnięcie efektów uczenia się określonych dla poziomu 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji. Zajęcia dydaktyczne, ze względu na stosunkowo niewielką liczbę uczestników, prowadzone są w małych grupach, co sprzyja indywidualizacji procesu kształcenia oraz umożliwia dostosowanie treści do potrzeb i oczekiwań doktorantów. Należy to ocenić jako istotny atut programu. Jednocześnie jednak taka organizacja może wiązać się z ryzykiem ograniczonej możliwości realizacji zajęć w planowanych, zróżnicowanych formach dydaktycznych (np. wykładów czy warsztatów), a w skrajnych przypadkach – z koniecznością rezygnacji z uruchomienia niektórych zajęć z powodu braku wystarczającej liczby zainteresowanych doktorantów.

SD oferuje doktorantom zróżnicowany program kształcenia, obejmujący zarówno zajęcia ogólnoakademickie, jak i specjalistyczne. Z przeprowadzonej ewaluacji wynika jednak, że część doktorantów ocenia niektóre przedmioty jako mające ograniczoną wartość merytoryczną lub praktyczną. Doktoranci wysoko oceniają zajęcia wspierające rozwój naukowy i kształtujące kompetencje badacza, uznając je za szczególnie przydatne w toku kształcenia. Jednocześnie zauważają, że niektóre z nich przybierają zbyt zadaniowy charakter, co ogranicza potencjał dydaktyczny tych zajęć.

Zgodnie z art. 201 ust. 5 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571, ze zm.) program kształcenia w szkole doktorskiej może przewidywać odbywanie praktyk zawodowych w formie prowadzenia zajęć dydaktycznych lub uczestniczenia w ich prowadzeniu. W poddanej ewaluacji SD praktyki mają charakter fakultatywny, jednak zasady ich realizacji nie są dla doktorantów w pełni przejrzyste.

Przedstawiciele kadry dydaktycznej wskazują na możliwość odbywania praktyk w formie umów zlecenia, jednak część doktorantów zwraca uwagę, że w praktyce rozwiązanie to nie jest dla nich realnie dostępne. Podczas spotkania Zespołu Oceniającego z doktorantami uczestnicy wyrazili oczekiwanie, aby SD stworzyła im rzeczywiste warunki do zdobywania doświadczenia dydaktycznego, podkreślając, że ma ono istotne znaczenie dla ich przyszłych starań o zatrudnienie w szkolnictwie wyższym.

Zajęcia dydaktyczne w SD podlegają systematycznej ewaluacji dokonywanej przez uczestników. SD przedstawiła dowody, że opinie doktorantów mają realny wpływ na dobór prowadzących oraz modyfikację treści dydaktycznych. Jednocześnie Zespół Oceniający stwierdził brak formalnych mechanizmów umożliwiających doktorantom dokonywanie kompleksowej oceny całego programu kształcenia, obejmującej jego strukturę, spójność i adekwatność do zakładanych efektów uczenia się.

Mankamentem pozostaje również brak możliwości zawieszenia kształcenia w przypadkach innych niż rodzicielstwo (np. w razie choroby). Rozwiązanie to postuluje samorząd doktorantów; jest ono zgodne z prawem i skutecznie funkcjonuje w innych podmiotach. Wątpliwości Zespołu Oceniającego budzi sposób przygotowywania Indywidualnego Planu Badawczego (IPB). Po pierwsze, część wymogów odnoszących się do IPB została uregulowana poza regulaminem SD, mimo że zgodnie z art. 205 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce kwestie te powinny być określone wyłącznie w regulaminie SD i uzgodnione z samorządem doktorantów. Wymogom tym nadano formę pozornie niewiążących wytycznych. Jednocześnie IPB podlegają opiniowaniu przez rady naukowe instytutów.

Możliwość konsultowania ich z szerszym gronem akademickim stanowi wartościowy, projakościowy element procedury, pozytywnie oceniany przez doktorantów i promotorów. Wątpliwości Zespołu Oceniającego dotyczą również treści wytycznych do przygotowywania IPB, które wykazują istotne zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi dyscyplinami. W niektórych przypadkach, zwłaszcza w dyscyplinie nauki o polityce i administracji, wytyczne przewidują konieczność przygotowania przez doktorantów znacznej liczby publikacji naukowych. Rezultatem tego może być przygotowywanie przez doktorantów publikacji niezwiązanych bezpośrednio z tematyką ich rozpraw doktorskich, co może skutkować opóźnieniami w realizacji i składaniu tych rozpraw. Ponadto, określone w wytycznych wymagania nie uwzględniają w wystarczającym stopniu realnych możliwości doktorantów, w tym dostępnych im zasobów finansowych.

Możliwość modyfikowania IPB stanowi rozwiązanie, które z jednej strony zwiększa elastyczność procesu kształcenia i umożliwia dostosowanie planu do postępu badań, co należy ocenić pozytywnie. Z drugiej jednak strony brak jednoznacznego określenia momentu, w którym dopuszczalne są zmiany w IPB rodzi ryzyko instrumentalnego wykorzystania tej możliwości, np. w celu dostosowania treści IPB do wymogów oceny śródkresowej. To zaś może osłabiać wartość planistyczną IPB i prowadzić do traktowania go jako dokumentu sprawozdawczego, a nie narzędzia zarządzania procesem badawczym.

Mocne strony:

1. Dbłość o zgodność z 8 poziomem PRK realizowana w założeniach programowych dotyczących umiejętności samodzielnego prowadzenia badań naukowych, zdolności do projektowania i realizacji kompleksowych projektów badawczych.
2. Możliwość konsultacji IPB z szerszym gronem akademickim stanowi wartościowe działanie o charakterze projakościowym, które jest pozytywnie oceniane zarówno przez doktorantów, jak i promotorów.

Rekomendacja:

1. Rozważenie włączenia praktyk dydaktycznych jako elementu wspierającego osiągnięcie efektów uczenia się na poziomie 8 PRK, w szczególności w zakresie kompetencji związanych z komunikowaniem się, przekazywaniem wiedzy oraz wspieraniem rozwoju innych osób. Wskazane jest również doprecyzowanie zasad organizacji i realizacji tych praktyk, tak aby zapewnić ich przejrzystość oraz dostępność dla wszystkich doktorantów. Wprowadzenie takiego rozwiązania umożliwiłoby uczestnikom SD zdobycie cennego doświadczenia dydaktycznego, mającego istotne znaczenie dla ich przyszłego rozwoju zawodowego w środowisku akademickim
2. Dokonywanie okresowej weryfikacji programu i wprowadzanie jego modyfikacji w taki sposób, aby – przy zachowaniu zgodności z wymaganiami 8 poziomu PRK – jak najlepiej wspierał on rozwój kompetencji niezbędnych w pracy badawczej i akademickiej, z uwzględnieniem zgłaszanych przez doktorantów potrzeb.
3. Przeprowadzanie ewaluacji programu kształcenia z udziałem doktorantów i absolwentów SD oraz wdrażanie mechanizmów zapewniających cykliczną ocenę programu kształcenia
4. Dokonywanie przeglądu obowiązujących wymogów dotyczących zawartości IPB oraz jednoznaczne ich uregulowanie w regulaminie SD, przy dostosowaniu tych wymagań do realnych możliwości doktorantów, w tym do wysokości dostępnych środków finansowych na prowadzenie badań. Różnicowanie wymogów pomiędzy programami w poszczególnych dyscyplinach naukowych (np. w formie załączników do regulaminu SD) powinno następować

wyłącznie w zakresie uzasadnionym specyfiką danej dyscypliny, natomiast należy rozważyć rezygnację z wymogów nadmiarowych, nieproporcjonalnych lub niepowiązanych bezpośrednio z planowaną rozprawą doktorską.

5. Dostosowanie procedury przygotowywania IPB do wymogów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce poprzez wskazanie, że ich zatwierdzanie przez rady naukowe instytutów oraz dyrektora SD ma charakter jedynie formalnej akceptacji i nie wiąże się z ingerencją w treść IPB opracowywaną przez doktoranta w porozumieniu z promotorem.

6. Wskazane jest doprecyzowanie zasad modyfikowania IPB, w szczególności określenie momentu, w którym możliwe jest wprowadzanie zmian, tak aby zapewnić równowagę między elastycznością a rzetelnością procesu kształcenia.

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

Charakterystyka:

Szkoła Doktorska dysponuje ustrukturyzowanym systemem weryfikacji efektów uczenia się odpowiadających kwalifikacjom na poziomie 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji. System ten obejmuje między innymi zaliczenia przedmiotów realizowanych w ramach zajęć dydaktycznych, ocenę postępów w przygotowaniu rozprawy doktorskiej dokonywaną przez promotora oraz ocenę śródkresową. Jego istotną zaletą jest utrzymywanie stałego cyklu doskonalenia, opartego na jasno określonych procedurach, wewnętrznych dokumentach regulacyjnych oraz uznanych dobrych praktykach akademickich.

System ten opiera się na wieloetapowej i zróżnicowanej metodologii oceny, umożliwiającej kompleksowe monitorowanie postępów doktorantów oraz poziomu osiągniętych przez nich kompetencji naukowych, badawczych, twórczych i społecznych. Weryfikacja postępów w kształceniu ma charakter ciągły – obejmuje półroczne sprawozdania doktorantów oraz ocenę śródkresową realizacji zadań ujętych w IPB. Ważnym składnikiem procesu oceny są również aktywności naukowe doktorantów, takie jak publikacje naukowe oraz udział w konferencjach, które pozwalają nie tylko ocenić postępy badawcze, lecz także zweryfikować rozwój kompetencji miękkich, w tym umiejętności prezentowania i upowszechniania wyników badań. Wytyczne dotyczące tworzenia i oceny IPB przygotowywane są przez poszczególne rady naukowe. Takie rozwiązanie umożliwia uwzględnienie specyfiki poszczególnych dyscyplin naukowych oraz dostosowanie wymagań do ich odmiennych metodologii badawczych. Jednocześnie jednak prowadzi ono do ryzyka znacznego zróżnicowania oczekiwań wobec doktorantów, co może skutkować brakiem spójności kryteriów oceny efektów uczenia się na poziomie całej SD. Taki stan rzeczy rodzi wątpliwości co do porównywalności osiągnięć doktorantów reprezentujących różne dyscypliny oraz zachowania jednolitych standardów jakości kształcenia w ramach SD.

Wskazane jest doprecyzowanie procedury skreślenia z listy doktorantów w przypadkach fakultatywnych – zarówno w regulaminie SD, jak i w praktyce dokumentacyjnej – tak, aby wniosek promotora był traktowany jako przesłanka inicjująca ocenę postępów w realizacji IPB lub powiązana z taką oceną, a nie jako samodzielna podstawa decyzji o skreśleniu.

Brak jednoznacznych wytycznych dotyczących treści i struktury opinii promotora powoduje znaczną różnorodność zarówno w ich formie, jak i zakresie merytorycznym. Zróżnicowanie to utrudnia zachowanie jednolitych standardów oceny oraz ogranicza możliwość traktowania opinii promotora jako wiarygodnego narzędzia potwierdzającego osiągnięcie przez doktoranta zakładanych efektów uczenia się.

W ramach SD powołano Zespół ds. Ewaluacji Jakości Kształcenia, co należy ocenić pozytywnie jako wyraz dążenia do systemowego monitorowania i doskonalenia jakości procesu kształcenia. Jednocześnie dotychczasowa działalność Zespołu koncentrowała się głównie na przygotowaniu jednostki do procedur ewaluacyjnych oraz na zapewnieniu spełnienia wymogów formalnych, co wskazuje na potrzebę poszerzenia zakresu jego działań o systematyczną analizę jakości kształcenia, w tym uwzględnianie opinii doktorantów i promotorów oraz formułowanie rekomendacji służących doskonaleniu programu studiów.

Mocne strony:

1. Powołanie Zespołu ds. Ewaluacji Jakości Kształcenia w SD
2. Na początku funkcjonowania SD brakowało powiązania pierwszych IPB z efektami

uczenia się, co stanowiło istotną lukę w systemie kształcenia. Należy jednak podkreślić, że problem został zidentyfikowany i podjęto działania, dzięki czemu w kolejnych cyklach kształcenia IPB zostały lepiej powiązane z efektami 8 PRK.

Rekomendacje:

1. Rozważenie wprowadzenia wspólnych standardów dotyczących opracowywania i oceny IPB oraz zamieszczenie ich w regulaminie SD. Ujednolicenie podstawowych wymogów w tym zakresie mogłoby przyczynić się do zwiększenia przejrzystości oczekiwań wobec doktorantów, zapewnienia porównywalności kryteriów oceny oraz wzmocnienia poczucia równego traktowania uczestników kształcenia w różnych dyscyplinach naukowych.
2. Opracowanie jednolitych wytycznych określających zakres treściowy opinii promotora, w tym wskazanie kluczowych obszarów, które powinny być w niej uwzględnione. Ujednolicenie struktury i zakresu opinii pozwoliłoby na zwiększenie jej wartości merytorycznej oraz zapewnienie porównywalności ocen.
3. Powierzenie funkcji przewodniczącego Zespołu ds. Ewaluacji Jakości Kształcenia osobie spoza kierownictwa SD, co sprzyjałoby zachowaniu większego obiektywizmu i niezależności w ocenie jakości kształcenia oraz zapewniało właściwy dystans wobec bieżącej działalności dydaktycznej SD.
4. Przekształcenie Zespołu ds. Ewaluacji Jakości Kształcenia w bardziej projakościowe narzędzie zarządzania jakością. Zespół powinien pełnić nie tylko rolę wykonawczą w zakresie spełniania wymogów zewnętrznych związanych z procesem ewaluacji, lecz także aktywnie inicjować i wdrażać działania służące stałemu doskonaleniu jakości kształcenia doktorantów. W tym celu wskazane byłoby nadanie Zespołowi funkcji analityczno-strategicznej, obejmującej systematyczne monitorowanie kluczowych wskaźników jakości, identyfikowanie obszarów wymagających poprawy oraz formułowanie rekomendacji usprawniających proces kształcenia w SD.

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

Charakterystyka:

Kwalifikacje nauczycieli akademickich prowadzących kształcenie w SD oparte są na kryteriach merytorycznych, które zapewniają kompleksową realizację programu kształcenia oraz osiąganie przez doktorantów zakładanych efektów uczenia się na poziomie 8 PRK. SD ma jasne i przejrzyste kryteria merytoryczne doboru pracowników prowadzących kształcenie. Nauczyciele akademicy prowadzący zajęcia dobierani są zgodnie z profilem prowadzonych przez nich badań, ich dorobkiem naukowym i dydaktycznym.

Weryfikacja kwalifikacji odbywa się w sposób transparentny, oceniany dorobek z ostatnich 5 lat zapewnia posiadanie przez nauczycieli akademickich aktualnych osiągnięć w swojej dyscyplinie i praktycznie wyklucza osoby mniej aktywne badawczo. W tej kwestii SD współpracuje z innymi jednostkami UMCS, które rekomendują kandydatów do prowadzenia zajęć. Dzięki temu udało się wypracować system gwarantujący obecność wśród promotorów osób ze znaczącym dorobkiem w ich dyscyplinach, realizujących projekty naukowe (raczej krajowe niż międzynarodowe), zasiadających w radach instytucji eksperckich oraz naukowych. Osoby wykładające posiadają znaczące osiągnięcia publikacyjne krajowe i zagraniczne, doświadczenie w zakresie kierowania projektami naukowymi finansowanymi ze środków zewnętrznych, takich jak NCN, NAWA, FNP, KE, czy Polsko-Niemieckiej Fundacji na rzecz Nauki. Wśród kadry prowadzącej kształcenie znajdują się członkowie gremiów eksperckich i rad naukowych, a także eksperci w ocenie projektów grantowych. SD angażuje do prowadzenia zajęć dydaktycznych również naukowców z zagranicznych ośrodków akademickich, co stanowi istotny element umiędzynarodowienia procesu kształcenia. Działanie to sprzyja wymianie wiedzy i dobrych praktyk akademickich, poszerzaniu perspektyw naukowych i metodologicznych doktorantów, a także tworzy warunki do nawiązywania współpracy w ramach wspólnych projektów badawczych i inicjatyw międzynarodowych. Zajęcia realizowane przez nauczycieli akademickich mają w dużej mierze charakter zindywidualizowany, a liczebność grup jest niewielka i zmienna w zależności od rekrutacji oraz profilu badań doktorantów. W takich warunkach realizacja systematycznych hospitacji jest utrudniona. Choć Zespół ds. Ewaluacji Jakości Kształcenia przygotował arkusz hospitacji zajęć, ze względu na specyfikę procesu kształcenia w SD nie był on wykorzystywany w praktyce. Brak regularnych hospitacji w pewnym stopniu ogranicza możliwość przekazywania nauczycielom informacji zwrotnej dotyczącej jakości i adekwatności stosowanych przez nich metod i rozwiązań dydaktycznych, co mogłoby wspierać proces doskonalenia kwalifikacji kadry prowadzącej kształcenie. Brak regularnych hospitacji można uznać za uzasadniony w kontekście indywidualnego charakteru kształcenia, jednak wskazane jest rozważenie alternatywnych form monitorowania jakości dydaktyki, np. obserwacji mentoringowych lub analizy opinii doktorantów, które pozwoliłyby zachować ciągłość ewaluacji procesu kształcenia oraz wspierały doskonalenie kompetencji dydaktycznych kadry. Pożądanym w kontekście funkcjonowania szkoły doktorskiej jest dalszy rozwój systemu podnoszenia kompetencji nauczycieli akademickich, powoływanych do pełnienia funkcji promotorów lub promotorów pomocniczych. W tym zakresie w toku ewaluacji nie zidentyfikowano praktyk ani mechanizmów sprzyjających rozwojowi kompetencji z zakresu formalnych aspektów kształcenia w SD, jak i tzw. „umiejętności miękkich”. Zgodnie z deklaracjami przedstawicieli podmiotu formy takiego rozwoju mają zostać wprowadzone w

przyszłości.

Mocne strony:

1. Atutem kadry jest jej umiędzynarodowienie. Nauczyciele akademicki odbywali staże naukowe i dydaktyczne w ośrodkach zagranicznych. Prowadzą wykłady i seminaria za granicą, uczestniczą w wymianach dydaktycznych oraz są członkami międzynarodowych zespołów badawczych.
2. SD aktywnie angażuje również wykładowców zagranicznych w prowadzenie zajęć, np. w ramach programu NAWA oraz krótkich wykładów gościnnych.
3. Istnieje praktyka powoływania promotorów, w tym pomocniczych, spoza UMCS, co jest mechanizmem jakościowym przedkładającym kompetencje nad afiliację.

Rekomendacje:

1. Opracowanie i wdrożenie programów mentoringowych i tutoringowych, które wskazywane są jako kluczowe kierunki dalszego rozwoju SD. Programy te mogą w znaczący sposób przyczynić się do podnoszenia jakości kształcenia poprzez zapewnienie doktorantom indywidualnego wsparcia merytorycznego i rozwojowego, wzmacnianie relacji mistrz–uczeń oraz tworzenie środowiska sprzyjającego wymianie doświadczeń naukowych i zawodowych.
2. Wprowadzenie ustrukturyzowanych mechanizmów rozwoju kompetencji nauczycieli akademickich, obejmujących zarówno działania szkoleniowe, jak i systematyczne doskonalenie umiejętności dydaktycznych, organizacyjnych i interpersonalnych.
3. Kontynuowanie oraz dalszy rozwój warsztatów skierowanych do promotorów i opiekunów naukowych. Ich celem powinno być doskonalenie kompetencji w zakresie efektywnej współpracy z doktorantami, wspierania ich w realizacji projektów badawczych oraz rozwijania umiejętności mentoringowych i komunikacyjnych. Regularne szkolenia tego typu przyczyniają się do podnoszenia jakości opieki naukowej oraz wzmacniania kultury akademickiej.
4. Podejmowanie działań mających na celu dalsze dostosowanie procesu kształcenia do potrzeb międzynarodowego środowiska akademickiego. Należy zintensyfikować wysiłki na rzecz zwiększenia atrakcyjności i pozytywnego odbioru zajęć prowadzonych w językach obcych, w szczególności w języku angielskim. Pomimo stopniowego poszerzania oferty dydaktycznej w tym zakresie, kwestia ta wymaga dalszej uwagi.
5. Intensyfikowanie współpracy instytucjonalnej i międzynarodowej, obejmującej zarówno ośrodki badawcze, jak i podmioty z sektora przemysłowego oraz administracji publicznej. Wzmacnianie tych relacji przyczyni się do lepszego powiązania programu kształcenia z praktyką badawczą i zawodową, umożliwiając doktorantom zdobywanie doświadczeń w zróżnicowanych środowiskach oraz rozwijanie kompetencji istotnych dla przyszłej kariery naukowej i zawodowej. Współpraca tego typu może również sprzyjać powstawaniu wspólnych projektów badawczych oraz zwiększać stopień umiędzynarodowienia SD.
6. Rekomenduje się wprowadzenie systematycznego i transparentnego systemu hospitacji zajęć, który wspiera rozwój kompetencji dydaktycznych nauczycieli oraz zapewnia wysoką jakość procesu kształcenia.

- **Jakość procesu rekrutacji:**

Charakterystyka:

Proces rekrutacji do SDNS jest uregulowany, transparentny i oparty na kryteriach merytorycznych. Jego głównym celem jest ocena wiedzy, stopnia przygotowania oraz predyspozycji kandydata do podjęcia kształcenia i pracy naukowej. Rekrutację regulują: Uchwała Senatu UMCS w sprawie rekrutacji, Załącznik zawierający szczegółowe zasady oceny kandydatów oraz Zarządzenie Rektora w sprawie limitów przyjęć. Postępowanie ma charakter konkursowy, a jego wyniki są jawne. Wszystkie akty prawne i informacje dotyczące rekrutacji są dostępne na stronie uczelni w języku polskim i angielskim, a zakładka „rekrutacja” jest dobrze widoczna i wyeksponowana. Dla kandydatów z zagranicy przygotowano tutorial wyjaśniający procedurę aplikowania.

Postępowanie rekrutacyjne jest dwuetapowe. Etap pierwszy koncentruje się przede wszystkim na ocenie zarysu projektu badawczego kandydata. Projekt oceniany jest w kontekście dyscypliny, w jakiej kandydat zamierza przygotować rozprawę doktorską. W etapie drugim odbywa się rozmowa z podkomisją rekrutacyjną właściwą dla danej dyscypliny. O przyjęciu decyduje łączna liczba uzyskanych punktów (maks. 100). W skład podkomisji wchodzi: Dyrektor/Zastępca Dyrektora SD, dwie osoby ze stopniem co najmniej doktora habilitowanego w danej dyscyplinie, osoba reprezentująca dyscyplinę pokrewną oraz przedstawiciel doktorantów. Przedstawiciele doktorantów, wskazywani przez Samorząd, aktywnie uczestniczą w pracach Komisji Rekrutacyjnej na każdym etapie, co należy ocenić szczególnie pozytywnie jako przejaw dobrej praktyki w zakresie transparentności i partycypacyjnego charakteru procesu rekrutacyjnego.

Pewne wątpliwości budzi sam dobór kryteriów oceny kandydatów. Relatywnie niewielka część punktów przyznawana jest kandydatom za dotychczasowe osiągnięcia naukowe lub wyniki uzyskane w toku studiów (5%), a większość punktów przyznawana jest za rozmowę rekrutacyjną (60%). Ocena dotychczasowego dorobku i wyników w nauce może służyć jako probierz zdolności kandydata do prowadzenia pracy naukowej, jak również możliwości wywiązania się z zadań związanych m.in. z realizacją IPB. Średnia ocen ze studiów nie jest brana pod uwagę, aby ograniczyć ryzyko stronniczości wynikającej z różnic w jakości kształcenia pomiędzy jednostkami macierzystymi oraz trudności w porównywaniu ocen uzyskanych w uczelniach zagranicznych. SD argumentuje, że takie rozwiązanie sprzyja wyrównywaniu szans kandydatów pochodzących z mniejszych ośrodków akademickich. Warto jednak rozważyć, czy nadanie zbyt dużej wagi ocenie projektu badawczego nie prowadzi w praktyce do efektu odwrotnego – pogłębienia nierówności, które przyjęte podejście miało w założeniu ograniczać.

Rekrutacja do SD prowadzona jest w formie konkursu obejmującego wspólne postępowanie dla wszystkich dyscyplin, w ramach których realizowane jest kształcenie. Choć takie rozwiązanie może potencjalnie wiązać się z ryzykiem ograniczonej porównywalności zgłoszeń kandydatów reprezentujących różne dyscypliny naukowe, SD podejmuje w tym zakresie adekwatne działania minimalizujące to ryzyko.

Zasady przeprowadzenia konkursu są jasne i przejrzyste oraz w należyty sposób ogłaszane. Podstawą udziału w konkursie jest złożenie zgłoszenia, zawierającego m.in. propozycję projektu badawczego i dokumenty poświadczające dotychczasową aktywność naukową kandydata. Od kandydatów nie jest wymagane wskazanie na etapie rekrutacji propozycji osoby do pełnienia funkcji promotora, co z pewnością ułatwia przystąpienie do konkursu,

zwłaszcza osobom, które nie są studentami lub absolwentami UMCS. Na stronie internetowej SD publikowane są nadto proponowane obszary badawcze oraz propozycje osób do pełnienia funkcji promotora; lista ta ma charakter propozycji i nie jest wiążąca. Możliwe jest zgłoszenie propozycji projektu badawczego dotyczącego tematu, który nie jest ujęty w zestawieniu. Z dokumentacji przebiegu postępowania rekrutacyjnego wynika, że pytania zadawane kandydatom w toku rozmowy są na wysokim poziomie ogólności. Nie można jednak wykluczyć tego, że w toku rozmowy rzeczywiście weryfikowane są kompetencje kandydatów do podjęcia kształcenia w SD, co jednak nie zostało należycie odzwierciedlone w dokumentacji przebiegu postępowania.

SD deklaruje otwartość na potrzeby osób z niepełnosprawnościami; w tym zakresie w uchwale dot. sposobu przeprowadzania rekrutacji przewidziano m.in. możliwość zmiany formy rozmowy lub udziału osoby wspomagającej doktoranta z niepełnosprawnością.

Mocne strony:

1. Wprowadzona w 2024 r. funkcja osoby reprezentującej dyscyplinę pokrewną, obok przedstawiciela doktorantów, ma stanowić dodatkowe zabezpieczenie merytorycznego i niedyskryminacyjnego procesu.
2. Kandydatom z niepełnosprawnościami zapewnia się wsparcie (tłumacza języka migowego, asystenta, możliwość zmiany formy rozmowy).

Rekomendacje:

1. Wdrożenie instrumentów ograniczających nadmierną ekspansywność bardziej popularnych dyscyplin w procesie rekrutacji do SD. Warto rozważyć wprowadzenie mechanizmu parytetowego, opartego na algorytmie uwzględniającym strategię rozwoju uczelni oraz jej politykę naukową. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na bardziej zrównoważony przydział miejsc w poszczególnych dyscyplinach, sprzyjając harmonijnemu rozwojowi potencjału badawczego uczelni i zapewnieniu reprezentatywności różnych obszarów nauki
2. Rozważenie modyfikacji zasad punktacji stosowanej w toku postępowania rekrutacyjnego, w szczególności poprzez zwiększenie znaczenia oceny dotychczasowego dorobku naukowego kandydatów przy jednoczesnym zmniejszeniu wagi punktowej przypisywanej rozmowie rekrutacyjnej. Takie rozwiązanie mogłoby przyczynić się do zwiększenia obiektywizmu procesu oceny, lepszego uwzględnienia rzeczywistych osiągnięć naukowych kandydatów oraz ograniczenia wpływu czynników subiektywnych na ostateczny wynik postępowania.
3. Dokonanie weryfikacji zasad przeprowadzania rozmowy rekrutacyjnej oraz sposobu dokumentowania jej przebiegu. Wprowadzenie bardziej szczegółowych procedur, obejmujących m.in. ujednolicenie kryteriów oceny, zapewnienie transparentności procesu oraz jasne zasady sporządzania protokołów z rozmów, mogłoby przyczynić się do zwiększenia przejrzystości i porównywalności ocen kandydatów, a tym samym do wzmocnienia wiarygodności całego postępowania rekrutacyjnego.

- Jakość opieki naukowej lub artystycznej i wsparcia w prowadzeniu działalności naukowej:

Charakterystyka:

Opieka naukowa w SD sprawowana jest przez cały okres kształcenia w SD. Doktoranci przygotowują rozprawy doktorskie we współpracy z promotorem, promotorami lub promotorem i promotorem pomocniczym. Wyznaczenie lub zmiana promotora dokonywana jest przez Rady Naukowe instytutów. Doktorant ma w tym procesie rolę podmiotową, wskazując kandydata na promotora.

Procedura wyboru promotora nie budzi zastrzeżeń. Lista dostępnych promotorów wraz z proponowanymi zagadnieniami badawczymi znajduje się na stronie internetowej SDNS i jest regularnie aktualizowana dla wszystkich dyscyplin naukowych SD. W postępowaniu rekrutacyjnym kandydat może skontaktować się z potencjalnym promotorem, ustalić temat rozprawy doktorskiej oraz warunki współpracy. Promotor może sprawować opiekę nad maksymalnie trzema doktorantami kształcącymi się w SD, co wydaje się racjonalnym ograniczeniem, z praktyki wynika, że limit ten zwykle nie jest wykorzystywany.

SD nie przedstawiła przekonujących wyjaśnień dotyczących wdrożenia systematycznego sposobu monitorowania jakości współpracy promotorskiej w trakcie jej trwania, wskazując, że podstawową funkcję w tym zakresie pełni ocena śródokresowa. SD zadeklarowała, że dotychczas przeprowadziła analizę jakości współpracy promotorskiej jednokrotnie, w odniesieniu do osób, które ukończyły kształcenie w SD. Rozwiązanie to należy ocenić jako niewystarczające. Regularny i systematyczny monitoring jakości współpracy między doktorantem a promotorem ma kluczowe znaczenie zarówno dla zapewnienia wysokiego poziomu opieki naukowej, jak i dla umożliwienia promotorom rozwijania kompetencji wspierających efektywne prowadzenie doktorantów w procesie badawczym i dydaktycznym. Liczba godzin rozliczanych za opiekę nad doktorantem nie odbiega istotnie od standardów przyjętych w innych szkołach doktorskich i zapewnia podstawowy wymiar wsparcia promotorskiego. Jednocześnie warto zauważyć, że godziny te przysługują wyłącznie promotorowi głównemu, podczas gdy rola promotora pomocniczego pozostaje słabiej zdefiniowana. Może to prowadzić do poczucia nierówności w traktowaniu promotorów oraz rozmycia odpowiedzialności za przebieg procesu badawczego.

Rola promotora pomocniczego nie jest jednoznacznie określona i trudno ocenić jego rzeczywisty zakres uprawnień. SD powinna rozważyć doprecyzowanie tej roli, tak by jasno określić zakres jego odpowiedzialności, uprawnień oraz formy współpracy z doktorantem i promotorem, zapewniając jednocześnie spójność działań całego zespołu promotorskiego i skuteczne wsparcie merytoryczne w procesie przygotowania rozprawy doktorskiej.

SD wspiera rozwój zawodowy nauczycieli akademickich, szczególnie w zakresie ich funkcji promotorskich. W okresie podlegającym ewaluacji SD zorganizowała m.in. międzynarodowe, interdyscyplinarne warsztaty dla promotorów (2 edycje) oraz międzynarodową konferencję, która miała na celu dzielić się doświadczeniami w zakresie promotorstwa. Warto, aby te cenne inicjatywy były kontynuowane jako działalność skierowana na rozwój zawodowy promotorów.

SD nie wypracowała formalnych zasad postępowania na wypadek wystąpienia konfliktu doktoranta z promotorem, kwestie te pozostają w kompetencjach Dyrektora jako organu szkoły odpowiedzialnego za organizację procesu kształcenia. Brak jasno określonych zasad postępowania w takich sytuacjach utrudnia szybkie reagowanie i rozwiązywanie problemów, może zniechęcać doktorantów do zgłaszania problemów z obawy przed konsekwencjami,

obniża transparentność i zaufanie do instytucji, wpływa negatywnie na przebieg procesu kształcenia. I chociaż jak dotąd przypadki poważnych sytuacji konfliktowych nie były liczne, to warto by było takie procedury wypracować (np. we współpracy z innymi szkołami UMCS i administracją uczelni). Z wyjaśnień SD wynika, że na poziomie uczelni funkcjonują ogólne mechanizmy mediacji i wsparcia, jednak doktoranci nie identyfikują ich jako realnej ścieżki rozwiązania problemów w relacji z promotorem. Obowiązujące rozwiązania, takie jak ogólnouczelniana procedura antymobbingowa, nie są dostosowane do specyfiki kształcenia w SD, ani do charakteru relacji akademickich pomiędzy doktorantem a promotorem. W toku wizytacji wskazano, że mechanizmem rozwiązywania sporów między doktorantami a promotorami jest zmiana promotora, która powinna jednak stanowić rozwiązanie ostateczne. Brak odrębnej, jasno określonej procedury mediacyjnej lub interwencyjnej powoduje, że doktoranci nie zgłaszają problemów w tym zakresie, co może prowadzić do ich eskalacji i pogorszenia jakości współpracy promotorowskiej.

Doktoranci zasadniczo nie napotykają istotnych trudności w dostępie do infrastruktury badawczej, obejmującej zasoby biblioteczne, bazy naukowe czy oprogramowanie specjalistyczne. Wskazują jednak na niedostateczną dostępność miejsc do pracy, co w dużej mierze uzależnione jest od polityki lokalowej poszczególnych instytutów oraz decyzji promotorów. Problem ten został również zidentyfikowany przez administrację SD.

Stopień zaangażowania wybitnych specjalistów spoza podmiotu prowadzącego SD w działania wspierające doktorantów w prowadzeniu działalności naukowej należy ocenić jako dobry. Szkoła regularnie zaprasza profesorów wizytujących afiliowanych w zagranicznych ośrodkach akademickich, wykorzystując w tym celu krajowe i europejskie programy wymiany akademickiej. Współpraca z uznanymi naukowcami zewnętrznymi stanowi istotną wartość dodaną dla doktorantów, umożliwiając im rozwijanie warsztatu badawczego, poszerzanie perspektyw naukowych oraz nawiązywanie kontaktów międzynarodowych. Warto również podkreślić, że doktoranci mają możliwość uczestniczenia w licznych inicjatywach szkoleniowych poświęconych metodom i technikom badań, w tym badaniom z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, co dodatkowo wzmacnia ich kompetencje badawcze.

Mocne strony:

1. SD dopuszcza możliwość pełnienia obowiązków promotora przez osoby niezatrudnione w UMCS. Rozwiązanie to sprzyja umiędzynarodowieniu procesu kształcenia, umożliwia doktorantom współpracę z wybitnymi specjalistami spoza macierzystej uczelni oraz wzmacnia interdyscyplinarny charakter prowadzonych badań.
2. Pozytywnie należy ocenić przeznaczenie dla każdego doktoranta corocznego wsparcia finansowego w wysokości 3 000 zł na IPB. Środki te stanowią ważny element wspierający samodzielność badawczą doktorantów i umożliwiają realizację celów naukowych w sposób bardziej elastyczny i dopasowany do potrzeb poszczególnych projektów.
3. Regulamin SD przewiduje kompleksowe rozwiązania wspierające doktorantów z niepełnosprawnościami, w tym możliwość korzystania z pomocy asystenckiej oraz dostosowania form i terminów egzaminów do indywidualnych potrzeb. Ponadto system wsparcia obejmuje także doktorantów będących rodzicami, zapewniając im możliwość przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej oraz zawieszenia kształcenia na okres odpowiadający urlopowi macierzyńskiemu lub ojcowskiemu. Rozwiązania te świadczą o wysokim poziomie wrażliwości społecznej SD oraz o dbałości o równość szans w dostępie do kształcenia i rozwoju naukowego.

Rekomendacje:

1. Opracowanie i wdrożenie dedykowanej, przejrzystej procedury rozwiązywania konfliktów między doktorantem a promotorem w ramach SD. Procedura ta powinna w sposób jednoznaczny określać etapy postępowania, kompetencje i odpowiedzialność poszczególnych podmiotów oraz możliwe formy wsparcia i mediacji. Wprowadzenie takiego rozwiązania przyczyniłoby się do zwiększenia poczucia bezpieczeństwa doktorantów, wzmocnienia zaufania do instytucjonalnych mechanizmów wsparcia oraz zapewnienia skutecznego i transparentnego reagowania na pojawiające się trudności w relacjach promotorskich.
2. Doprecyzowanie roli promotora pomocniczego w systemie kształcenia doktorantów oraz rozważenie wprowadzenia obowiązku opiniowania przez niego IPB. Wzmocnienie roli promotora pomocniczego zwiększyłoby efektywność opieki naukowej i zapewniło dodatkowy poziom merytorycznego wsparcia dla doktorantów. Wskazane byłoby doprecyzowanie zasad współpracy i rozliczania zadań między promotorem głównym a pomocniczym, tak aby odzwierciedlały rzeczywisty wkład obu osób w opiekę nad doktorantem i zapewniały równowagę w uznaniu ich zaangażowania.
3. Wprowadzenie systemu bieżącej oceny jakości opieki promotorskiej, obejmującego regularne zbieranie opinii doktorantów oraz analizę efektywności współpracy z promotorami. System ten powinien umożliwiać wczesną identyfikację ewentualnych trudności w relacjach promotorskich oraz zapewniać mechanizmy wspierające ich rozwiązanie.
4. Podjęcie działań zmierzających do podniesienia jakości obsługi administracyjnej doktorantów, w szczególności poprzez zwiększenie liczby pracowników administracyjnych SD oraz wydłużenie godzin pracy sekretariatu.

- **Rzetelność przeprowadzania oceny śródkresowej:**

Charakterystyka:

Procedura oceny śródkresowej w SD została opracowana zgodnie z przepisami ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz wewnętrznymi regulacjami uczelni. Określa ona w sposób przejrzysty poszczególne etapy postępowania, wymagane dokumenty oraz tryb pracy komisji, w tym prezentację przez doktoranta postępów w realizacji badań. Zauważalne jest jednak, że część zasad i kryteriów oceny ma charakter rozproszony – niektóre z nich zostały zawarte w regulaminie SD, inne natomiast w odrębnych procedurach i załącznikach. W dokumentach pojawia się zapis dotyczący obowiązku prezentacji postępów przez doktoranta, jednak brak jednoznacznej informacji o rozmowie z komisją, która – jak wynika z analizy protokołów – stanowi utrwalony element praktyki oceny śródkresowej.

Ocena śródkresowa w SD przeprowadzana jest – zgodnie z wymogami ustawowymi – w połowie okresu kształcenia. Komisja ds. oceny śródkresowej jest powoływana w składzie zgodnym z wymogami ustawowymi. Ocena śródkresowa przeprowadzana jest na podstawie autoreferatu doktoranta, dodatkowych materiałów, które zostały przez niego przedstawione oraz opinii promotora. Doktorant ma możliwość dokonania autoprezentacji dotychczasowego stanu realizacji IPB przed komisją ds. oceny śródkresowej. W procesie oceny śródkresowej obowiązuje system punktowy, tj. każdy z członków komisji ds. oceny śródkresowej przyznaje doktorantowi punkty, z których następnie wylicza się średnią. Do uzyskania pozytywnego wyniku oceny śródkresowej niezbędne jest uzyskanie co najmniej 70 punktów. W dotychczasowej historii SD jedynie dwie osoby zostały skreślone z listy doktorantów w związku z uzyskaniem negatywnego wyniku oceny śródkresowej. Regulamin SD w prawidłowy sposób określa zasady procedury odwoławczej, przewidując możliwość ponownego przeprowadzenia oceny śródkresowej w przypadku złożenia przez doktoranta wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy.

Kryteria punktacji stosowane w procedurze oceny śródkresowej nie w pełni odpowiadają zakresowi oceny określonemu w przepisach ustawowych. Zgodnie z obowiązującymi w SD szczegółowymi zasadami, doktorant może uzyskać maksymalnie 100 punktów, z czego jedynie 60 punktów przyznawanych jest za terminową i zgodną z założeniami realizację IPB. Rozwiązanie to budzi wątpliwości, bowiem liczba punktów, jakie doktorant może uzyskać za w pełni terminową realizację IPB jest niewystarczająca do uzyskania pozytywnego wyniku oceny. Kwestia ta była uprzednio podnoszona przez Samorząd Doktorantów, który postulował w tym zakresie zmianę. Ponadto taki sposób przeprowadzenia oceny ogranicza możliwość wzięcia pod uwagę okoliczności, które mogą usprawiedliwiać pewne opóźnienia w realizacji IPB, które powstały bez winy doktoranta, zwłaszcza, że SD nie przewiduje mechanizmów umożliwiających zawieszenie kształcenia np. w czasie długotrwałej choroby doktoranta, konieczności sprawowania opieki nad członkiem rodziny albo realizacją innych projektów i zadań badawczych, niepozostających w ścisłym związku z realizacją IPB.

Pozostałe punkty dotyczą aktywności dodatkowych, takich jak publikacje naukowe, udział w konferencjach czy aplikowanie o granty badawcze. Taki sposób punktacji może prowadzić do nadmiernego akcentowania działalności publikacyjnej kosztem realizacji podstawowych celów IPB.

Zakres jawności oceny śródkresowej w SD jest ograniczony, gdyż publikowany jest jedynie jej wynik, bez udostępniania uzasadnienia. Praktyka ta pozostaje w sprzeczności z art. 202 ust. 3 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zgodnie z którym zarówno wynik oceny, jak i

jej uzasadnienie powinny być jawne. Zapewnienie pełnej jawności tego procesu stanowiłoby istotny element transparentności kształcenia doktorantów oraz wzmacniało zaufanie do stosowanych procedur oceny.

Procedura oceny śródkresowej odbywa się wyłącznie w obecności członków komisji oraz ocenianego doktoranta, bez udziału przedstawicieli doktorantów w charakterze obserwatorów. Choć rozwiązanie to pozostaje zgodne z obowiązującymi wymogami formalnymi, w praktyce ogranicza ono transparentność procesu oraz możliwość społecznej kontroli jego przebiegu. Włączenie obserwatorów reprezentujących społeczność doktorantów mogłoby przyczynić się do zwiększenia przejrzystości i zaufania do stosowanych procedur oceny.

Mocne strony:

1. Utrwalenie praktyki udziału w komisji ds. oceny śródkresowej dwóch ekspertów spoza UMCS znacząco wzmacnia niezależność, rzetelność oraz obiektywizm procesu oceny, a tym samym podnosi jej wiarygodność i zgodność z zasadami dobrej praktyki akademickiej
2. Wprowadzenie trybu odwoławczego stanowi element systemowego doskonalenia procesu oceny śródkresowej i warto tę praktykę utrzymać oraz rozwijać.
3. Organizowanie spotkań z doktorantami przed przeprowadzeniem oceny śródkresowej stanowi dobrą praktykę, która zwiększa transparentność procesu, ułatwia doktorantom przygotowanie się do oceny oraz przyczynia się do obniżenia poziomu stresu związanego z jej przebiegiem. Działanie to warto kontynuować, z zachowaniem systematyczności, odpowiedniego dokumentowania przebiegu spotkań oraz wykorzystania wniosków z nich płynących w dalszym doskonaleniu procedury oceny śródkresowej.

Rekomendacje:

1. Wzmocnienie przejrzystości i transparentności przebiegu oceny śródkresowej poprzez doprecyzowanie zapisów w Regulaminie SD. W szczególności rekomenduje się uwzględnienie w Regulaminie SD kluczowych elementów procedury oceny, takich jak zakres i kryteria oceny, etapy postępowania, sposób powoływania komisji, terminy oraz tryb informowania doktorantów o wynikach. Celem proponowanych zmian jest zapewnienie, aby proces oceny śródkresowej był czytelny, porównywalny i zrozumiały dla wszystkich uczestników, a tym samym zgodny z zasadami rzetelności i przejrzystości obowiązującymi w szkolnictwie wyższym.
2. Wdrożenie praktyki publikowania wyników oceny śródkresowej wraz z uzasadnieniami, w sposób zapewniający ochronę danych osobowych, lecz jednocześnie umożliwiającą uczestnikom procesu oraz społeczności akademickiej wgląd w sposób stosowania kryteriów oceny. Takie działanie przyczyni się do zwiększenia transparentności i wiarygodności procedury oceny, a także do zapewnienia zgodności tego etapu procedury z art. 202 ust. 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
3. Wprowadzenie możliwości udziału przedstawiciela doktorantów w charakterze obserwatora podczas posiedzeń komisji dokonującej oceny śródkresowej. Obecność takiego przedstawiciela, działającego bez prawa głosu, mogłaby wzmocnić poczucie bezstronności, jawności oraz zaufania do procedury oceny, a także sprzyjać lepszemu zrozumieniu zasad jej przebiegu w środowisku doktorantów.
4. Ujednolicenie zasad konstrukcji IPB i kryteriów oceny śródkresowej, tak aby stanowiły spójny system weryfikacji postępów doktoranta. Ocena śródkresowa powinna wprost odnosić się do realizacji IPB.

- **Umiejdzynarodowienie:**

Charakterystyka:

Umiejdzynarodowienie jest jedną z kluczowych wartości SD, obok otwartości, odpowiedzialności społecznej i doskonałości naukowej. Stanowi ono priorytet w rozwoju SD, a jej cele strategiczne koncentrują się na promowaniu umiejdzynarodowienia w dydaktyce oraz rozwijaniu kompetencji naukowych, społecznych i dydaktycznych doktorantów.

W ostatnich latach obserwuje się systematyczny wzrost zainteresowania rekrutacją do SD ze strony kandydatów zagranicznych. Liczba cudzoziemców ubiegających się o przyjęcie do SD wzrosła w istotny sposób – z 12 osób w roku 2019 do 44 w roku 2024. Obecnie spośród 89 doktorantów kształcących się w SD 17 stanowią obcokrajowcy. Spośród wszystkich 127 osób, które od 2019 roku kształciły się w SD, 29 to cudzoziemcy. Ponadto 16 doktorantów przygotowuje rozprawy doktorskie w języku angielskim, co potwierdza postępującą internacjonalizację kształcenia. Systematyczny wzrost zainteresowania SD wśród kandydatów zagranicznych potwierdza jej pozytywny odbiór w środowisku międzynarodowym oraz rosnącą rozpoznawalność uczelni na arenie globalnej. Doktoranci zagraniczni wysoko oceniają zaangażowanie władz i administracji SD, zwłaszcza w zakresie wsparcia administracyjno-organizacyjnego. Jednocześnie zauważalne są wyzwania w obszarze integracji doktorantów zagranicznych z lokalnym środowiskiem akademickim i społecznym, zarówno w skali uczelni, jak i miasta. Wśród głównych problemów wskazuje się niewystarczającą ofertę nauki języka polskiego dla cudzoziemców oraz ograniczoną inkluzyjność Samorządu Doktorantów w stosunku do osób spoza Polski. Brak silnego poczucia przynależności do lokalnej wspólnoty akademickiej stanowi czynnik, który – przy rosnącej liczbie doktorantów zagranicznych – powinien stać się przedmiotem większej uwagi zarówno władz SD, jak i całej uczelni. Wzmocnienie działań integracyjnych, kulturowych i językowych mogłoby w istotny sposób przyczynić się do poprawy doświadczenia edukacyjnego doktorantów oraz do dalszego rozwoju międzynarodowego wizerunku uczelni. SD powinna również rozważyć umożliwienie doktorantom nieposługującym się językiem polskim udziału w zajęciach z języka polskiego jako obcego, a także udział – wraz ze studentami – w lektoratach z języków, które mogą być przydatne w ich pracy naukowej.

SD dysponuje pełną anglojęzyczną wersją swojej strony internetowej, na której zamieszczone są wszystkie kluczowe informacje dotyczące jej funkcjonowania – od zasad rekrutacji, poprzez przebieg kształcenia i procedurę oceny śródkresowej, aż po warunki ukończenia Szkoły. Treści zostały opracowane w sposób przejrzysty i zrozumiały, a dla kandydatów z zagranicy opracowano szczegółowy tutorial wyjaśniający procedurę aplikacyjną.

SD dąży do ciągłej internacjonalizacji kadry i środowiska badawczego. Nauczyciele akademicy odbywają staże naukowe i dydaktyczne w renomowanych ośrodkach zagranicznych, prowadzą wykłady i seminaria na uczelniach poza granicami kraju, uczestniczą w programach wymiany dydaktycznej, a także współpracują w ramach międzynarodowych zespołów badawczych. Efektem tej współpracy są liczne publikacje przygotowywane we współautorstwie z partnerami z zagranicy. SD aktywnie angażuje również wykładowców spoza UMCS, w tym profesorów wizytujących z państw Unii Europejskiej, Stanów Zjednoczonych, Tajwanu czy Korei Południowej, między innymi w ramach programu NAWA STER. W 2023 roku zrealizowano ponadto międzynarodową Szkołę Letnią „Artificial Intelligence from Ideas to Application”, finansowaną ze środków Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, co potwierdza dynamiczny rozwój działań o charakterze globalnym.

Program kształcenia w SD w ramach siedmiu dyscyplin naukowych ma charakter dwujęzyczny i realizowany jest w języku polskim oraz angielskim. Takie rozwiązanie stanowi niezbędny element procesu umiędzynarodowienia, umożliwiając skuteczną rekrutację kandydatów z zagranicy. W grupach mieszanych, obejmujących zarówno doktorantów polskich, jak i cudzoziemców, zajęcia prowadzone są w języku angielskim. Ponadto część zajęć obowiązkowych, wspólnych dla wszystkich doktorantów, realizowana jest wyłącznie w tym języku, między innymi przedmiot „Academic Writing”. Znaczną część oferty dydaktycznej stanowią również przedmioty fakultatywne prowadzone przez wykładowców wizytujących z zagranicy, co dodatkowo wzmacnia międzynarodowy charakter programu kształcenia. Dużą zasługą SD jest pozyskiwanie środków zewnętrznych na mobilność międzynarodową doktorantów oraz kształtowanie kultury mobilności naukowej. Doktoranci mają możliwość odbywania staży naukowych w kraju i za granicą, realizowanych na podstawie umów zawartych przez UMCS z uczelniami partnerskimi oraz w ramach programów finansowanych ze środków zewnętrznych, takich jak NAWA czy Erasmus+. Dzięki środkom uzyskanym z programu NAWA STER sześciu doktorantów odbyło staże w prestiżowych zagranicznych ośrodkach akademickich, m.in. na Tajwanie, w Norwegii, Szwajcarii i Hiszpanii. W najbliższym czasie planowana jest realizacja kolejnych dwunastu staży międzynarodowych, co potwierdza rosnącą aktywność i mobilność doktorantów. SD dodatkowo zapewnia finansowe wsparcie dla doktorantów uczestniczących w międzynarodowych konferencjach naukowych. UMCS od 2022 r. jest członkiem sojuszu europejskiego ATHENA. W ewaluowanym okresie nie wypłynęło to jednak na większe umiędzynarodowienie SD.

W procesie przygotowywania rozpraw SD umożliwia powołanie promotora lub promotora pomocniczego z zagranicy (choć odnotowano tylko 1 taki przypadek). Eksperci zagraniczni (dotychczas 3 osoby) uczestniczą także w pracach komisji oceny śródokresowej. Realizowany jest również program mentoringu międzynarodowego (u 2 doktorantów).

Pewnym mankamentem pozostaje nie w pełni przejrzysty sposób przydzielania doktorantów do grup zajęciowych prowadzonych w językach obcych. W tym zakresie rekomenduje się opracowanie jednoznacznych i transparentnych kryteriów przydziału lub rozważenie możliwości pozostawienia wyboru języka zajęć samym doktorantom. Obszarem wymagającym dalszego rozwoju jest również rozszerzenie oferty dydaktycznej w językach obcych na wszystkie dyscypliny kształcenia dostępne w SD.

Pomimo konsekwentnych działań podejmowanych na rzecz umiędzynarodowienia, proces ten nadal napotyka na określone wyzwania. Jednym z głównych problemów pozostaje bariera językowa, ponieważ ograniczona znajomość języka polskiego utrudnia niektórym doktorantom zagranicznym pełne włączenie się w życie akademickie i społeczne uczelni. Dodatkowe trudności pojawiają się na etapie rekrutacji oraz w trakcie trwania kształcenia, głównie w związku ze złożonymi procedurami wizowymi, które mogą opóźniać rozpoczęcie kształcenia lub zakłócać jego ciągłość. Zauważalne są również pewne ograniczenia w odbiorze zajęć prowadzonych w językach obcych – mimo że większość doktorantów posługuje się językiem angielskim na dobrym poziomie, nie zawsze zajęcia te są postrzegane jako w pełni odpowiadające ich oczekiwaniom dydaktycznym i komunikacyjnym.

Mocne strony:

- 1) Dwujęzyczny program kształcenia (w języku polskim i angielskim), realizowany w siedmiu dyscyplinach naukowych, umożliwiając skuteczną rekrutację kandydatów z zagranicy.
- 2) Aktywne zaangażowanie SD w umiędzynarodowienie kadry i doktorantów poprzez współpracę z uczelniami zagranicznymi, realizację staży, szkół letnich i konferencji

międzynarodowych.

Rekomendacje:

1. Wzmocnienie wsparcia administracyjnego dla doktorantów z zagranicy. Konieczne jest dalsze wsparcie w zakresie procedur wizowych, meldunkowych i ubezpieczeniowych.
2. Rozwijanie i systematyczne poszerzanie oferty nauki języka polskiego dla doktorantów z zagranicy. Ułatwiłoby to cudzoziemcom codzienne funkcjonowanie, komunikację z kadrami dydaktyczną i administracją, a także sprzyjałoby ich pełniejszej integracji ze społecznością akademicką i lokalną.
3. Rozważenie wprowadzenia możliwości nieodpłatnego uczestnictwa doktorantów z zagranicy w kursach języka polskiego jako obcego oraz w lektoratach prowadzonych przez uczelnię.
4. Zintensyfikowanie działań mających na celu zapewnienie, aby zajęcia prowadzone w językach obcych były odbierane pozytywnie przez wszystkich doktorantów. W szczególności wskazane jest monitorowanie jakości dydaktyki w tym obszarze, dostosowywanie metod nauczania do zróżnicowanego poziomu kompetencji językowych uczestników oraz systematyczne zbieranie opinii doktorantów dotyczących przebiegu zajęć.
5. Wzmocnienie obecności doktorantów zagranicznych w codziennych aktywnościach SD oraz w gremiach decyzyjnych reprezentujących społeczność doktorantów.
6. Wzmocnienie procesu integracji doktorantów zagranicznych z polskim środowiskiem naukowym poprzez rozwijanie inicjatyw sprzyjających współpracy i wymianie doświadczeń między doktorantami z różnych krajów. W szczególności warto wspierać wspólne projekty badawcze, seminaria naukowe, wydarzenia integracyjne oraz mentoring realizowany przez kadrę naukową i doktorantów polskich.
7. Podjęcie działań ukierunkowanych na zwiększenie rozpoznawalności SD w środowisku międzynarodowym poprzez rozwój i upowszechnianie materiałów promocyjnych skierowanych do zagranicznych kandydatów. W szczególności warto opracować anglojęzyczne treści prezentujące dorobek oraz doświadczenia doktorantów i absolwentów Szkoły (np. w formie „Meet our Ph.D. Students”), a także zadbać o ich widoczność na stronie internetowej uczelni i w mediach społecznościowych.
8. Pełniejsze wykorzystanie potencjału struktur europejskiego sojuszu uniwersytetów ATHENA w celu pogłębienia umiędzynarodowienia SD.

- **Skuteczność kształcenia doktorantów:**

Charakterystyka:

Z danych przedstawionych przez SD wynika, że efektywność kształcenia utrzymuje się na dobrym poziomie – niemal połowa doktorantów, którzy ukończyli kształcenie (43% ogółem oraz 48% wśród osób kończących w okresie objętym ewaluacją) uzyskała stopień doktora. Wszystkie osoby kończące kształcenie złożyły wniosek o nadanie stopnia, a żadnej z nich dotychczas nie odmówiono jego przyznania. Wskazuje to zarówno na trafny dobór kandydatów, jak i na wysoką jakość kształcenia oraz skuteczność opieki promotorskiej. Zespół oceniający zwrócił uwagę na stosunkowo wysoki odsetek osób, które – spośród osób przyjętych w 2019 roku – nie ukończyły kształcenia. W tym zakresie zostały jednak przedstawione przez SD przekonujące wyjaśnienia co do przyczyn takiego stanu rzeczy. SD powinna jednak wdrożyć adekwatne mechanizmy weryfikacji oraz udzielania wsparcia osobom, które doświadczają trudności w toku kształcenia. Warto również rozważyć działania zmniejszające obciążenie doktorantów, np. zmniejszenie wymogu publikacyjnego formułowanego w niektórych dyscyplinach naukowych, a to celem zapewnienia im większych szans na złożenie w terminie rozprawy doktorskiej.

Przedstawione przez SD w raporcie samooceny najważniejsze osiągnięcia naukowe doktorantów przygotowujących rozprawy doktorskie w różnych dyscyplinach naukowych potwierdzają wysoki poziom prowadzonych badań oraz ich znaczący wkład w rozwój poszczególnych dziedzin. Doktoranci aktywnie uczestniczą w projektach badawczych, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych, publikują wyniki swoich prac w uznanych wydawnictwach naukowych oraz w czasopiśmie o wysokiej renomie, w tym indeksowanych w międzynarodowych bazach danych. Ich dorobek obejmuje również wystąpienia na prestiżowych konferencjach, udział w grantach i współpracę z ośrodkami badawczymi w kraju i za granicą, co świadczy o ich rosnącej aktywności naukowej oraz o skuteczności systemu kształcenia w SD w zakresie rozwijania kompetencji badawczych.

Skuteczność kształcenia pozostaje obszarem wymagającym dalszego doskonalenia w SD. W raporcie samooceny wskazano, że w UMCS funkcjonuje Wewnętrzny System Zapewniania Jakości Kształcenia, umożliwiający stały monitoring procesu kształcenia i obsługi doktorantów, jego analizę, planowanie oraz wdrażanie działań naprawczych i usprawniających. Zespół Oceniający ustalił jednak, że ankietowa ocena współpracy doktorantów z promotorami została dotychczas przeprowadzona tylko raz – wśród osób kończących kształcenie w SD. Zasadne byłoby wprowadzenie regularnego badania satysfakcji doktorantów w trakcie kształcenia, co pozwoliłoby na bieżąco oceniać jakość opieki promotorskiej oraz adekwatność udzielanego wsparcia w przygotowywaniu rozpraw doktorskich. Pozytywnie należy natomiast ocenić systematyczne monitorowanie jakości zajęć w SD, realizowane poprzez coroczne ankiety ewaluacyjne.

SD wskazała, że rozwija system monitoringu karier absolwentów i utrzymuje z nimi kontakt, wykorzystując ich doświadczenia w działaniach promocyjnych. Nie przedstawiono jednak konkretnych sposobów analizy i praktycznego wykorzystania wyników tego monitoringu, co również stanowi obszar wymagający dalszego rozwoju.

Mocne strony:

1. Wysoki poziom aktywności naukowej doktorantów, potwierdzony ich udziałem w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych, publikacjami w renomowanych

wydawnictwach i czasopismach naukowych oraz wystąpieniami na prestiżowych konferencjach, stanowi istotny dowód skuteczności systemu kształcenia w SD w zakresie rozwijania kompetencji badawczych.

Rekomendacje:

1. Wzmacnianie i rozwijanie mechanizmów wspierających zwiększenie skuteczności kształcenia, w tym wczesnej identyfikacji trudności doktorantów, zapewnienia im adekwatnego wsparcia oraz dostosowania wymagań – zwłaszcza publikacyjnych – do realnych możliwości realizacji badań.
2. Rozwijanie i systematyczne wzmacnianie systemu monitorowania karier absolwentów SD oraz utrzymywanie z nimi stałego kontaktu. Tworzenie trwałej sieci absolwenckiej może przynieść wymierne korzyści, zwłaszcza w obszarze promocji SD, budowania jej wizerunku w środowisku naukowym i zawodowym, a także w doskonaleniu oferty kształcenia w oparciu o doświadczenia zawodowe absolwentów/

V. OPINIA KOŃCOWA I REKOMENDACJE

W Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych UMCS zrealizowano wszystkie kryteria określone w procesie ewaluacji, które zostały ocenione pozytywnie przez Zespół Oceniający. Informacje dotyczące oceny w ramach poszczególnych kryteriów przedstawiono w odpowiednich częściach wstępnego raportu ewaluacyjnego. Zespół Oceniający uznał, że identyfikowane braki i niedociągnięcia nie zakłócają prawidłowego funkcjonowania SD. Przedstawił również zalecenia i rekomendacje, które powinny wpłynąć na podniesienie jakości procesu kształcenia w SD. Zespół jednogłośnie stwierdził, że proces kształcenia doktorantów w SD zasługuje na ocenę pozytywną. Odznacza się on spójną strukturą organizacyjną, wysokim poziomem merytorycznym oraz dużym zaangażowaniem kadry akademickiej, co sprzyja efektywnej realizacji projektów badawczych i wszechstronnemu rozwojowi młodych naukowców. W opinii Zespołu Oceniającego kolejna ewaluacja SD powinna zostać przeprowadzona za sześć lat, zgodnie z art. 259 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571, ze zm.).

VI. OCENA I UZASADNIENIE

Ocena końcowa:
pozytywna

Uzasadnienie:

Zespół oceniający rekomenduje przyznanie oceny pozytywnej Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Realizowany przez Szkołę proces kształcenia umożliwia doktorantom osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się, adekwatnych do wymagań poziomu 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji. Wysokie kompetencje kadry akademickiej, w połączeniu z przemyślanym, spójnym i właściwie zaprojektowanym programem kształcenia, przekładają się na bardzo dobrą jakość oraz skuteczność całego procesu dydaktycznego. W raporcie końcowym Zespół oceniający sformułował rekomendacje, których wdrożenie powinno przyczynić się do wzmocnienia systemu monitorowania efektów kształcenia doktorantów, usprawnienia przebiegu oceny śródkresowej oraz poprawy komunikacji z Samorządem Doktorantów UMCS. Rekomendacje te mają charakter rozwojowy i służą dalszemu doskonaleniu działalności Szkoły Doktorskiej oraz wspieraniu rozwoju młodej kadry naukowej. Wskazanie obszarów wymagających dalszego doskonalenia nie wpływa na jednoznacznie pozytywną ocenę Szkoły Doktorskiej, która realizuje kształcenie doktorantów na bardzo dobrym poziomie merytorycznym i organizacyjnym. W związku z powyższym Zespół oceniający rekomenduje przeprowadzenie kolejnej ewaluacji za 6 lat, zgodnie z art. 259 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r., poz. 1571 ze zm.).

System Ewaluacji Szkół Doktorskich jest finansowany
ze środków Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego

KEN

2023-2027



Minister Nauki
i Szkolnictwa Wyższego



OŚRODEK
PRZETWARZANIA
INFORMACJI
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY