
KEN

2023-2027

RAPORT Z EWALUACJI

JAKOŚCI KSZTAŁCENIA W SZKOLE DOKTORSKIEJ

Pierwsza Szkoła Doktorska Gdańskiego Uniwersytetu
Medycznego

Gdański Uniwersytet Medyczny



Nazwa szkoły doktorskiej

Pierwsza Szkoła Doktorska Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego

Okres ewaluacji

27.05.2019–18.09.2025

Nazwa podmiotu prowadzącego szkołę dokorską

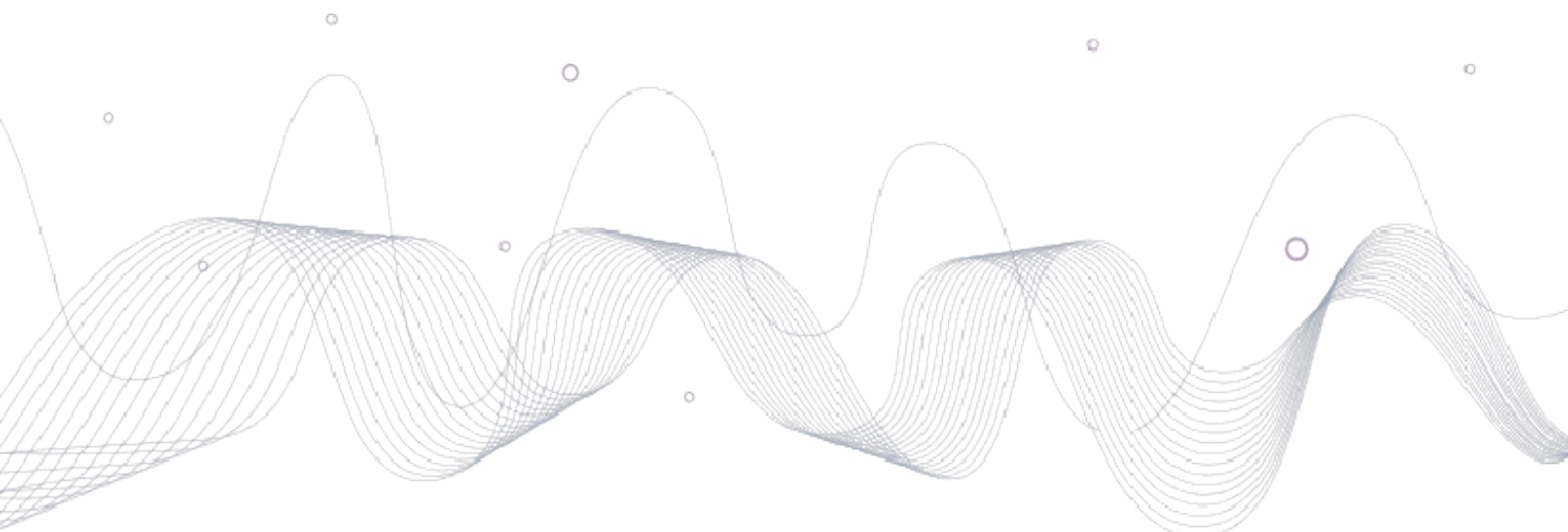
Gdański Uniwersytet Medyczny

Podmioty współprowadzące szkołę dokorską (gdy jest prowadzona wspólnie)

-

Data złożenia przez Podmiot raportu samooceny: DD.MM.RRRR

11.12.2025



Skład zespołu oceniającego:

Przewodniczący:

Piotr Pruszczyk

Sekretarz:

Emilia Fornal

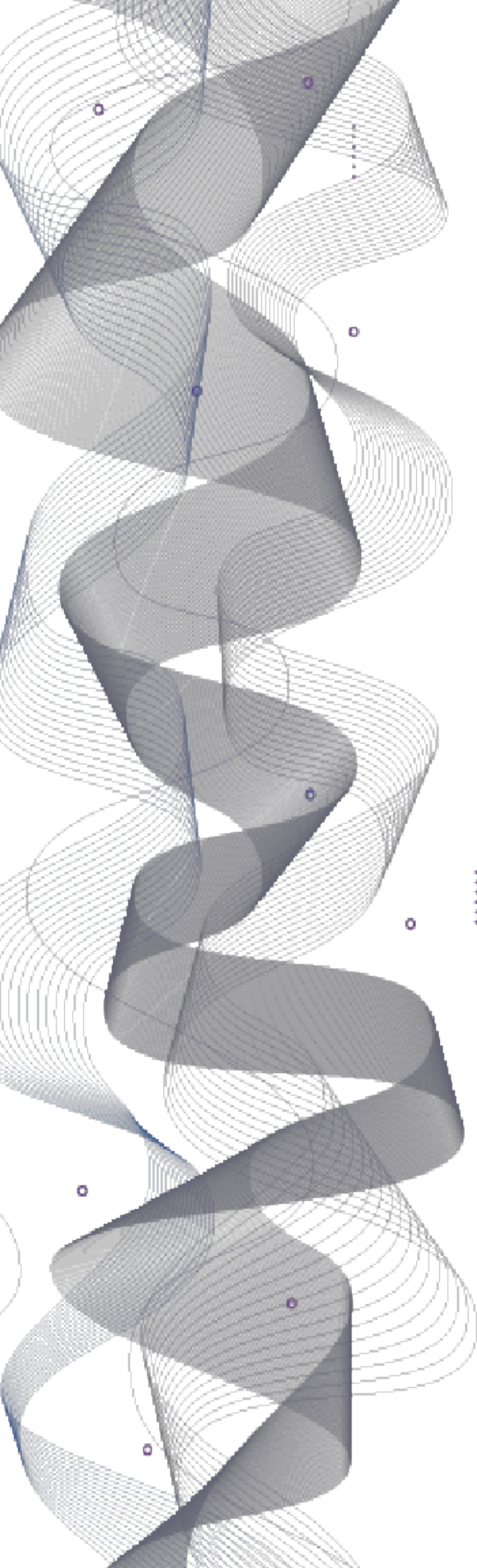
Członkowie:

Jolanta Małyszko

Michał Burdukiewicz

Małgorzata Grochocka

Opracowano: 18.08.2026



SPIS TREŚCI

I. Ogólne informacje o szkole doktorskiej	5
II. Informacja o wizytacji i jej przebiegu	6
III. Współpraca podmiotu z samorządem doktorantów	7
IV. Informacje dotyczące szkoły doktorskiej, do których odnoszą się kryteria ustawowe	8
V. Opinia końcowa i rekomendacje	18
VI. Ocena i uzasadnienie	20

I. OGÓLNE INFORMACJE O SZKOLE DOKTORSKIEJ

Nazwa szkoły	Pierwsza Szkoła Doktorska Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego
Data utworzenia	2019
Data rozpoczęcia kształcenia w szkole doktorskiej	1.10.2019
Podmiot współpracujący przy prowadzeniu kształcenia (nie chodzi o podmioty współtworzące szkołę doktorską)	-
Dziedzina/dziedziny nauki lub sztuki, w której prowadzone jest kształcenie	Dziedzina nauk medycznych i nauk o zdrowiu
Dyscyplina/dyscypliny naukowe lub artystyczne, w których prowadzone jest kształcenie	nauki farmaceutyczne nauki o zdrowiu nauki medyczne
Nazwa/zakres programu kształcenia	Program Pierwszej Szkoły Doktorskiej GUMed
Liczba osób prowadzących zajęcia	47
Liczba doktorantów odbywających kształcenie w szkole doktorskiej (według stanu na dzień 10.12.2025)	204
Liczba promotorów sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 10.12.2025)	133
Liczba promotorów pomocniczych sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 10.12.2025)	85

II. INFORMACJA O WIZYTACJI I JEJ PRZEBIEGU

Wizytacja w Pierwszej Szkole Doktorskiej Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego (dalej: GUMed) odbyła się w dniu 3 marca 2026 r. Celem wizytacji była ocena jakości kształcenia w Szkole Doktorskiej oraz analiza stopnia spełnienia wymagań określonych w art. 261 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz Rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki (Dz. U. z 2021 r. poz. 1847).

Zespół oceniający został powitany przez władze Uczelni: Prorektora ds. nauki Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego prof. dr hab. Michała Żmijewskiego oraz Dyrektora Pierwszej Szkoły Doktorskiej prof. dr hab. Jacka M. Witkowskiego. W spotkaniu uczestniczyli również Prorektor ds. studenckich prof. dr hab. Aleksandra Gaworska-Krzemińska, Kanclerz prof. dr hab. Jacek Bigda, Z-ca Dyrektora ds. Nauk Farmaceutycznych szkoły prof. dr hab. Iwona Inkielewicz-Stępniak, Z-ca Dyrektora ds. Nauk Medycznych prof. dr hab. Michał Piłkuła, Z-ca Dyrektora PSzD ds. Nauk o Zdrowiu prof. dr hab. Jędrzej Antosiewicz, Prof. dr hab. n. med. Katarzyna Sikorska oraz Przewodnicząca Rady Samorządu Doktorantów mgr inż. Agata Knabe

Wizytacja miała charakter jednodniowy i przebiegała zgodnie z wcześniej uzgodnionym harmonogramem obejmującym spotkania merytoryczne oraz analizę dokumentacji.

- Spotkanie zespołu oceniającego z Władzami Szkoły Doktorskiej oraz przedstawicielami władz Uczelni. Dyrektor PSzD prof. dr hab. Jacek M. Witkowski przedstawił historię i misję PSzD, strukturę zarządzania, kluczowe zasady funkcjonowania oraz kierunki dalszego rozwoju, w tym uchwalone przez Senat zmiany w Programie kształcenia Pierwszej Szkoły Doktorskiej GUMed obowiązującym od cyklu kształcenia 2026/2027-2029/2030 oraz proponowane zmiany w Regulaminie Pierwszej Szkoły Doktorskiej GUMed.

- Spotkanie z zespołem odpowiedzialnym za przygotowanie raportu samooceny oraz administracją Szkoły. Dyskusja objęła wszystkie osiem obszarów ewaluacji: adekwatność programu kształcenia do efektów uczenia się na poziomie 8 PRK, sposób weryfikacji efektów, kwalifikacje kadry, rekrutację, opiekę naukową, ocenę śródkresową, umiędzynarodowienie oraz skuteczność kształcenia. Zespół oceniający zapoznał się m.in. z indywidualnymi planami badawczymi, protokołami posiedzeń Rady PSzD, protokołami z oceny śródkresowej oraz dokumentacją związaną z działalnością Samorządu Doktorantów.

- Spotkanie z nauczycielami akademickimi prowadzącymi zajęcia oraz promotorami reprezentującymi trzy dyscypliny.

- Spotkanie z doktorantami, w tym członkami Rady Samorządu Doktorantów.

- Wizytacja zakończyła się wewnętrznym spotkaniem podsumowującym Zespół oceniającego, a następnie spotkaniem końcowym z Władzami PSzD i GUMed, podczas którego przedstawiono ogólne wnioski i poinformowano o dalszych etapach procedury ewaluacyjnej. PSzD zapewniła Zespołowi Oceniającemu odpowiednie warunki do pracy oraz przeprowadzenia wszystkich zaplanowanych spotkań. Atmosfera wizytacji charakteryzowała się otwartością i gotowością do konstruktywnego dialogu ze strony wszystkich rozmówców.

III. WSPÓŁPRACA PODMIOTU Z SAMORZĄDEM DOKTORANTÓW

Współpraca Pierwszej Szkoły Doktorskiej Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego z Samorządem Doktorantów odpowiada wymogom ustawowym i ma charakter systemowy.

Uczelnia zapewnia doktorantom możliwość uczestniczenia w procesach decyzyjnych i partycypacji w życiu akademickim. W skład Rady Pierwszej Szkoły Doktorskiej wchodzi Przewodnicząca Samorządu Doktorantów oraz przedstawiciel Rady Samorządu Doktorantów (dalej: RSD). Ponadto Przedstawiciele Samorządu Doktorantów wchodzi w skład Senatu GUMed, Rad Wydziałów oraz Komisji Senackich (Komisja Dyscyplinarna dla Doktorantów, Senacka Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla Doktorantów, Senacka Komisja Programów Studiów i Jakości Kształcenia, Senacka Komisja Rozwoju Uczelni, Senacka Komisja Statutowa) reprezentując interesy doktorantów jako pełnoprawni członkowie tych gremiów.

Współpraca z Samorządem Doktorantów ma charakter stały i obejmuje m.in. opiniowanie najważniejszych aktów prawnych istotnych dla funkcjonowania PSzD. W trakcie wizytacji doktoranci potwierdzili, że ich opinie i postulaty są traktowane z należytą uwagą przez Dyрекcję Szkoły. Szczególnie pozytywnie oceniono bezpośrednią dostępność Dyrektora i jego Zastępców dla doktorantów oraz regularną komunikację mailową dotyczącą zmian w dokumentach i przepisach. Doktoranci wskazywali, że czują się dobrze zaopiekowani zarówno przez administrację Szkoły, jak i promotorów. RSD w okresie objętym ewaluacją dzięki wsparciu Uczelni zorganizowała szereg inicjatyw, w tym Ogólnopolską Konferencję Krajowej Reprezentacji Doktorantów (25-28 kwietnia 2024 r.) oraz Zjazd Doktoranckiego Forum Uczelni medycznych (10-12 października 2025 r.). Na pochwałę zasługuje również obszar komunikacji samorządu z doktorantami, w szczególności z doktorantami zagranicznymi.

Zespół Oceniający pozytywnie ocenia współpracę PSzD z Samorządem Doktorantów, zwraca jednak uwagę na potrzebę konsekwentnego stosowania właściwej nomenklatury prawnej w dokumentach wewnętrznych, z wyraźnym rozróżnieniem między trybem opiniowania a uzgadniania, zgodnie z brzmieniem ustawy. Warto, aby RSD zadbała o łatwiejszy dostęp z pozycji przeglądarki internetowej do Regulaminu Samorządu Doktorantów GUMed.

Wskazano również na zasadność wzmocnienia mechanizmów zbierania informacji zwrotnej od doktorantów, w tym rozważenia wdrożenia ankiety końcowej (exit survey) dla osób kończących lub rezygnujących z kształcenia. Regulamin Szkoły nie zawiera jednoznacznych zapisów dotyczących terminów rozpatrywania odwołań doktorantów od decyzji, ani terminu, w jakim Władze Uczelni są zobowiązane do rozpatrzenia takiego odwołania. Warto zadbać, aby udział reprezentanta doktorantów w charakterze obserwatora w rozmowach rekrutacyjnym był realizowany. Zespół rekomenduje aktywniejsze angażowanie RSD w ten proces.

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:**

Szkoła Doktorska GUMed prowadzi kształcenie doktorantów w sposób zgodny z obowiązującymi regulacjami prawnymi oraz wymaganiami charakterystyki efektów uczenia się dla poziomu 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), określonej w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 listopada 2018 r.

Program kształcenia jest opracowywany przez Dyрекcję Szkoły Doktorskiej w porozumieniu z Radą Pierwszej Szkoły Doktorskiej, opiniowany przez Samorząd Doktorantów oraz zatwierdzany przez Senat Uczelni. Rada Szkoły Doktorskiej dokonuje cyklicznej oceny i aktualizacji programu, uwzględniając zmieniające się potrzeby i wyniki konsultacji z doktorantami. Dokumentacja wewnętrzna potwierdza wielokrotne rewizje założeń programowych, co świadczy o systemowym podejściu do zapewniania aktualności kształcenia. Kluczową zmianą było znaczące ograniczenie liczby godzin zajęć obowiązkowych na rzecz zwiększenia czasu przeznaczanego na samodzielną pracę badawczą doktorantów. Program kształcenia obejmuje zarówno komponenty obowiązkowe, jak i fakultatywne, realizowane w formie wykładów, seminariów i warsztatów. Czteroletni cykl kształcenia obejmuje ok. 160 godzin zajęć obowiązkowych.

W okresie objętym ewaluacją programy kształcenia prowadzone były w języku polskim i angielskim. Kształcenie doktorantów przyjętych w cyklu kształcenia: 2019/20 do 2022/23, 2020/21 do 2023/24, 2021/22 do 2024/25 prowadzone było w języku polskim, natomiast od cyklu kształcenia 2022-23 - 2025-26 w języku angielskim. W trakcie wizytacji podkreślano, że decyzja o uruchomieniu anglojęzycznej ścieżki kształcenia wymagała znacznego wysiłku organizacyjnego m.in. przeszkolenia nauczycieli akademickich, przetłumaczenia dokumentacji i regulaminów, jednak decyzja ta stanowi jeden z najważniejszych kroków w kierunku umiędzynarodowienia Szkoły.

Istotnym elementem programu są obowiązkowe praktyki dydaktyczne realizowane przez doktorantów. PSzD zaleca, aby w pierwszym roku doktoranci współprowadzili zajęcia dydaktyczne wraz z doświadczonymi nauczycielami akademickimi (60 godzin), a od drugiego praktykę dydaktyczną realizowali samodzielnie (łącznie 180 godzin przez trzy kolejne lata). Wśród rekomendacji Zespołu Oceniającego należy wskazać: (1) rozważenie wprowadzenia obowiązkowego modułu kształcącego umiejętność pisania wniosków grantowych, niezależnego od kompetencji indywidualnych promotorów; (2) dalszą cyfryzację narzędzi monitorowania realizacji IPB; (3) uwzględnienie opinii Doktorantów przy tworzeniu oferty zajęć fakultatywnych.

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

Pierwsza Szkoła Doktorska GUMed realizuje weryfikacje efektów uczenia się w sposób wielopoziomowy i systemowy. Weryfikacja odbywa się zarówno na poziomie poszczególnych przedmiotów, jak i w ramach szerszych mechanizmów monitorowania jakości kształcenia. Na poziomie przedmiotowym każdy kurs kończy się egzaminem, zaliczeniem lub zaliczeniem na ocenę, zgodnie z właściwą skalą ocen. Sylabusy określają przypisane efekty uczenia się, metody ich weryfikacji oraz kryteria oceny. Wyniki kształcenia są monitorowane przez roczne sprawozdania doktorantów, które trafiają do Dyrekcji Szkoły. Dyrekcja weryfikuje raporty merytorycznie i w razie konieczności kieruje je z powrotem do doktoranta z prośbą o uzupełnienia.

Realizacja IPB w odniesieniu do wymogów 8 PRK jest monitorowana przez coroczne sprawozdania doktorantów oraz wymagana przepisami Ustawy ocena śródkresowa. Wyniki prezentowane są podczas corocznych sesji sprawozdawczych, stanowiących ważne wydarzenie dla całej społeczności akademickiej Szkoły. Sesje te są organizowane w formie otwartych publicznych konferencji, w których udział biorą doktoranci wszystkich roczników i ich promotorzy.

Ważnym instrumentem weryfikacji są hospitacje zajęć dydaktycznych prowadzonych przez doktorantów – wyniki hospitacji są analizowane i stanowią podstawę działań naprawczych lub ulepszających. Doktoranci wyrażają również swoje opinie na temat nauczycieli akademickich w cyklicznych anonimowych ankietach. PSzD stosuje matrycę pokrycia efektów uczenia się jako narzędzie umożliwiające systematyczne monitorowanie realizacji efektów na poziomie programu.

Podczas wyjazdów doktorant jest zobowiązany do przedstawienia certyfikatu potwierdzającego, że efekty uczenia się na poziomie 8 PRK zostały osiągnięte podczas stażu. Zaleceniem końcowym Zespołu jest kontynuowanie działań projakościowych z jednoczesnym rozwijaniem narzędzi cyfrowych wspierających bieżącą samoocenę postępów doktorantów. Rekomenduje się rozważenie wdrożenia platformy do śledzenia realizacji poszczególnych elementów IPB w czasie rzeczywistym.

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

Szkoła Doktorska GUMed realizuje kształcenie w oparciu o kadrę akademicką o wysokich kwalifikacjach naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych. Wśród osób prowadzących zajęcia znajdują się profesorowie i doktorzy habilitowani o znaczącym dorobku naukowym, aktywnie uczestniczący w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych, pełniący funkcje w redakcjach czasopism naukowych oraz angażujący się w organizację konferencji naukowych.

Zespół Oceniający odnotował, że zmiana promotora w dokumentacji Szkoły pojawia się częściej niż w większości porównywalnych szkół doktorskich w Polsce. Najczęstsze przyczyny to: uzyskanie habilitacji przez promotora pomocniczego i zmiana jego roli, odejście lub wyjazd promotora z uczelni, konflikt interpersonalny lub niezgodność merytoryczna, a także przekazywanie doktoranta młodszemu członkowi zespołu przez starszego profesora. Zmiana promotora może pociągać za sobą zmianę tematu doktoratu. Kwestia ta wymaga monitorowania i wprowadzenia dodatkowych regulacji.

Każdy promotor zobowiązany jest do co najmniej 15 godzin bezpośredniego kontaktu z doktorantem rocznie. W praktyce liczba ta jest często znacznie wyższa i zależy od indywidualnych potrzeb doktoranta. PSzD prowadzi anonimowe ankiety, w których doktoranci oceniają swoich promotorów, a wyniki ankiet stanowią podstawę dla ewentualnych decyzji dotyczących doskonalenia opieki promotorskiej.

Rekomendacje Zespołu oceniającego obejmują: (1) wprowadzenie systematycznego monitorowania zmian promotorów wraz z analizą ich przyczyn; (2) formalizację umowy między Doktorantem a promotorem, określającej prawa i obowiązki obu stron, dostęp do infrastruktury i minimalną częstotliwość spotkań;

Podsumowując, kwalifikacje kadry Szkoły Doktorskiej GUMed oraz stosowane procedury doboru i doskonalenia nauczycieli akademickich zapewniają wysoki poziom jakości kształcenia Doktorantów.

- **Jakość procesu rekrutacji:**

szkoła Doktorska GUMed prowadzi rekrutację w trybie otwartego konkursu, dostępnego dla kandydatów krajowych i zagranicznych. Wszelkie informacje dotyczące rekrutacji (harmonogram, skład komisji, wymagane dokumenty, przebieg procesu) publikowane są na stronie internetowej PSzD co najmniej 5 miesięcy przed naborem. Regulamin rekrutacji uchwalany jest przez Senat Uczelni. Zarówno regulamin, jak i dokumentacja rekrutacyjna dostępne są w języku polskim i angielskim.

Informacje o ofercie rekrutacyjnej są dostępne publicznie na stronie internetowej PSzD, a tematy badawcze proponowane przez promotorów są publikowane z odpowiednim wyprzedzeniem.

Proces rekrutacji ma charakter dwuetapowy. Etap I polega na ocenie dorobku naukowego i aktywności kandydata: publikacji naukowych (w tym prac przeglądowych), udziału w kołach naukowych i konferencjach, grantów oraz wyróżnień. Za każde z dwóch głównych kryteriów (dorobek i rozmowa kwalifikacyjna) kandydat może uzyskać maksymalnie 50 punktów.

Warunkiem przejścia rozmowy jest uzyskanie co najmniej 60% możliwej punktacji z tej części. Zespół dostrzega że taki mechanizm oceny dorobku preferuje reprezentantów dużych specjalności medycznych o dużym potencjale publikacyjnym w stosunku do bardziej niszowych.

Zespół oceniający pozytywnie ocenił przyznanie dodatkowego miejsca dla wyjątkowo wyróżniającego się kandydata, który nie znalazł się w standardowej liście rankingowej. PSzD planuje uregulować ten mechanizm w regulaminie.

Wśród wyzwań rekrutacyjnych zidentyfikowanych przez PSzD należy wymienić: małą liczbę kandydatów z Wydziału Farmaceutycznego (specyfika 5,5-letnich studiów z obowiązkową praktyką zawodową po dyplomie), trudność oceny realności finansowania projektów na etapie rekrutacji oraz brak formalnego mechanizmu wykluczenia z listy potencjalnych opiekunów promotorów o historii trudnych relacji z Doktorantami. Ponadto w toku wizytacji zidentyfikowano systemowy problem powiązania możliwości przyjęcia doktoranta z liczbą wolnych godzin dydaktycznych w jednostce promotora: zgodnie z obowiązującymi zasadami, promotor musi dysponować minimum 60 godzinami dydaktycznymi w swojej jednostce, aby móc przyjąć kandydata. Oznacza to, że nawet promotor posiadający środki finansowe na realizację projektu doktorskiego nie może przyjąć kandydata, jeśli jednostka wyczerpała pulę godzin, co też dyskryminuje jednostki o małej liczbie zajęć dydaktycznych i stanowi barierę niezwiązaną z jakością naukową projektu badawczego.

Rekomendacje Zespołu: (1) wpisanie do regulaminu procedury przyznawania dodatkowego miejsca dla wyróżniających się kandydatów; (2) uwzględnienie – przy ocenie dorobku publikacyjnego pozycji percentylowej lub kwartylowej czasopisma (np. wg Web of Science) obok lub zamiast samego Impact Factor, co pozwoli uniknąć preferowania wybranych specjalności medycznych; (3) aktywizacja działań promujących Szkołę wśród studentów farmacji; (4) rozważenie zmiany zasad uzależniających możliwość przyjęcia doktoranta od liczby wolnych godzin dydaktycznych w jednostce promotora, ponieważ obecny mechanizm może stanowić barierę systemową niezwiązaną z jakością naukową projektu i w praktyce ograniczać dostęp zdolnych kandydatów do szkoły doktorskiej.

- **Jakość opieki naukowej lub artystycznej i wsparcia w prowadzeniu działalności naukowej:** PSzD wdrożyła wielopoziomowe mechanizmy zapewnienia wysokiej jakości opieki naukowej nad doktorantami. Obejmują one weryfikację kompetencji promotorów, bieżące monitorowanie postępów badawczych, system szkolenia promotorów oraz rozbudowane instrumenty wsparcia merytorycznego, organizacyjnego i finansowego.

Lista promotorów jest tworzona na podstawie ogłoszenia kierowanego corocznie do wszystkich samodzielnych pracowników nauki Uczelni, którzy deklarują chęć i możliwość przyjęcia doktoranta oraz propozycję tematu badawczego. Kryteria akceptacji promotora obejmują aktualny dorobek naukowy, posiadanie finansowania zewnętrznego (grantu) na realizację projektu doktorskiego oraz historię opieki promotorskiej. Tematy badawcze są publikowane na stronie Szkoły z odpowiednim wyprzedzeniem przed rekrutacją.

Opieka naukowa sprawowana jest przez cały czas trwania kształcenia. Każdy promotor jest zobowiązany do co najmniej 15 godzin bezpośredniego kontaktu z doktorantem rocznie. PSzD planuje wprowadzenie sformalizowanej pisemnej umowy między doktorantem a promotorem, określającej m.in. dostęp do infrastruktury badawczej, minimalną częstotliwość spotkań oraz wzajemne oczekiwania stron. Planowane jest wdrożenie narzędzia w postaci karty spotkań doktoranta, dokumentującej współpracę z promotorem i realizację IPB.

PSzD dysponuje rozbudowanymi mechanizmami wsparcia finansowego działalności badawczej doktorantów. Doktoranci mogą ubiegać się o wewnątrzuczelniane granty (program Młody Badacz do 50 tys. zł w trybie konkursowym; grant Prorektora ds. Nauki do 10 tys. zł rocznie na odczynniki i drobny sprzęt). PSzD aktywnie informuje doktorantów o możliwościach aplikowania o granty NCN (Preludium), NCBR i granty europejskie. W ramach IDUB (Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza) doktoranci mogą otrzymać dofinansowanie na wyjazdy lub badania. Istotnym warunkiem jest zapewnienie wysokiego poziomu prezentacji wyników badań.

PSzD nie posiada odrębnego budżetu, działa w ramach centralnej gospodarki finansowej uczelni.

PSzD posiada wypracowaną procedurę rozwiązywania konfliktów na linii doktorant–promotor. Wytyczne dotyczące rozwiązywania sytuacji konfliktowych są dostępne na platformie uczelnianej, omawiane na spotkaniach z promotorami i Radą Szkoły oraz wysyłane mailingiem przypominającym. Dyrekcja Szkoły pełni rolę mediatora, natomiast w historii Szkoły odnotowano jednostkowe przypadki wymagające interwencji i żaden nie wymagał uruchomienia komisji dyscyplinarnej.

W analizowanych dokumentach zmiana promotora pojawia się znacznie częściej niż w większości szkół doktorskich. Przyczyny związane są ze zmianą miejsca pracy przez Promotora, uzyskanie, konflikt interpersonalny lub niezgodność merytoryczna między doktorantem a promotorem. Zmiana promotora może wiązać się ze zmianą tematu rozprawy doktorskiej bądź temat zostaje częściowo przejęty za zgodą poprzedniego promotora. PSzD rozważa wprowadzenie dodatkowych regulacji dotyczących rezygnacji i zmian.

Rekomendacje: (1) pilne wprowadzenie obowiązkowego modułu kształcącego umiejętność pisanie wniosków grantowych dla wszystkich doktorantów; (2) rozważenie mechanizmu przyznawania PSzD własnego budżetu, umożliwiającego bezpośrednio dofinansowanie działalności badawczej doktorantów (staże, konferencje, odczynniki), co jest aktualnie uzależnione od każdorazowej decyzji władz Uczelni.

- **Rzetelność przeprowadzania oceny śródkresowej:**

System oceny śródkresowej w Szkole Doktorskiej GUMed został zaprojektowany i jest wdrażany w sposób gwarantujący transparentność, powtarzalność i zgodność z obowiązującymi przepisami prawa. Ocena śródkresowa stanowi kluczowy moment w procesie kształcenia doktoranta i pełni funkcję weryfikacyjną w odniesieniu do postępów realizacji Indywidualnego Planu Badawczego.

W toku wizytacji pozytywnie oceniono transparentność procedury: doktoranci są informowani o kryteriach oceny od początku kształcenia, a protokoły komisji są dla nich dostępne. Procedura odwoławcza jest określona w regulaminie, choć Zespół oceniający odnotował potrzebę jej doprecyzowania (termin na złożenie odwołania przez doktoranta, termin rozpatrzenia przez Rektora).

- **Umiędzynarodowienie:**

Umiędzynarodowienie jest deklarowanym i realizowanym priorytetem Szkoły Doktorskiej GUMed. Działania w tym zakresie obejmują zarówno kształcenie w języku angielskim, mobilność doktorantów, jak i pozyskiwanie zagranicznych doktorantów i wykładowców. Od roku akademickiego 2022/2023 program kształcenia prowadzony jest w języku angielskim, co wymagało przeszkolenia nauczycieli akademickich, przetłumaczenia regulaminów i dokumentów oraz dostosowania infrastruktury informatycznej. PSzD uczestniczy w sieci ACE2-EU oraz pozyskuje granty horyzontalne (Horizon Europe), za pośrednictwem których zaprasza zagranicznych doktorantów. Realizowana jest pierwsza umowa cotutelle (z uczelnią włoską), a PSzD planuje rozwijanie tej formuły współpracy. Doktoranci korzystają z programu Erasmus+, NAWA-STER oraz programów mobilnościowych realizowanych w ramach IDUB.

- **Skuteczność kształcenia doktorantów:**

Skuteczność kształcenia doktorantów w Szkole Doktorskiej GUMed oceniana jest przez Zespół pozytywnie, z zastrzeżeniem, że PSzD funkcjonuje od 2019 r. i pierwsze roczniki dopiero ukończyły pełen cykl kształcenia.

Według danych przedstawionych przez Szkołę w raporcie samooceny: łącznie w okresie objętym ewaluacją zrekrutowano 202 doktorantów (w sześciu naborach 2019/2020–2024/2025); 18 doktorantów zostało skreślonych z listy (ok. 8,9%); 38 doktorantów ukończyło kształcenie w szkole doktorskiej. Spośród absolwentów 35 osób wszczęło postępowanie w sprawie nadania stopnia doktora (92% ukończonych), a 29 uzyskało stopień doktora (76% ukończonych). Żadnemu absolwentowi nie odmówiono nadania stopnia. Stosunek skreśleń do ogółu przyjętych (ok. 9%) jest niski i świadczy o skutecznej selekcji na etapie rekrutacji oraz o efektywnej opiece naukowej.

Monitoring karier zawodowych absolwentów prowadzony był dotychczas głównie w oparciu o dane Ogólnopolskiego Systemu ELA. PSzD planuje wdrożenie od nowego roku akademickiego anonimowej elektronicznej ankiety absolwenckiej, opracowanej we współpracy ze specjalistą ds. promocji absolwentów, co zapewni spójność z rozwiązaniami stosowanymi wobec absolwentów studiów magisterskich i umożliwi systematyczne monitorowanie karier. PSzD prowadzi aktywny monitoring losów absolwentów przez bazę Uczelni, platformy społecznościowe (LinkedIn, ResearchGate) i inne narzędzia.

W obszarze aktywności naukowej doktorantów PSzD odnotowuje rosnącą liczbę publikacji w recenzowanych czasopismach naukowych, udział w krajowych i zagranicznych konferencjach, a także sukcesy w pozyskiwaniu grantów (m.in. Preludium NCN). Wśród doktorantów i absolwentów odnotowuje się osoby nagradzane przez towarzystwa naukowe oraz odbywające staże w renomowanych ośrodkach zagranicznych.

V. OPINIA KOŃCOWA I REKOMENDACJE

Zespół Oceniający sformułował następujące uwagi i rekomendacje dotyczące organizacji i funkcjonowania PSzD:

1. Zespół Oceniający identyfikuje dysproporcję liczby doktorantów reprezentujących różne dyscypliny naukowe. Wskazane działania zwiększające zainteresowanie i rekrutację do PSzD osób reprezentujących dyscyplinę nauki farmaceutycznych i dyscyplinę nauk o zdrowiu. Takiemu celowi może służyć personalizacja oferty dydaktycznej. Zespół rekomenduje wyraźne oznaczenie przedmiotów kierowanych do konkretnych dyscyplin, szczególnie nauk farmaceutycznych.
2. Rozważenie zmiany zasad uzależniających możliwość przyjęcia doktoranta od liczby wolnych godzin dydaktycznych w jednostce promotora, ponieważ obecny mechanizm może stanowić barierę systemową niezwiązaną z jakością naukową projektu i w praktyce ograniczać dostęp zdolnych kandydatów do szkoły doktorskiej
3. Proces rekrutacyjny- uwzględnienie przy ocenie dorobku publikacyjnego pozycji percentylowej lub kwartylowej czasopisma (np. wg Web of Science) obok lub zamiast samego Impact Factor, co pozwoli uniknąć preferowania wybranych specjalności medycznych
4. Mocno wskazana jest formalizacja umowy między doktorantem a promotorem, określającej prawa i obowiązki obu stron, dostęp do infrastruktury i minimalną częstotliwość spotkań;
5. Rozważenie mechanizmu przyznawania PSzD własnego budżetu, umożliwiającego bezpośrednio nawet częściowe dofinansowanie działalności badawczej doktorantów (staże, konferencje, odczynniki), co jest aktualnie uzależnione od każdorazowej decyzji władz Uczelni.
6. Rozważenie wpisania do regulaminu procedury przyznawania dodatkowego miejsca dla wyróżniających się kandydatów;
7. Rozważenie wprowadzenia obowiązkowego modułu kształcącego umiejętność pisanie wniosków grantowych, niezależnego od kompetencji indywidualnych promotorów;
8. Wskazana jest dalsza cyfryzacja narzędzi monitorowania realizacji IPB;
9. Uwzględnienie opinii doktorantów przy tworzeniu oferty zajęć fakultatywnych szczególnie dla osób reprezentujących nauki farmaceutyczne i dyscyplinę nauk o zdrowiu.
10. Wprowadzenie systematycznego monitorowania zmian promotorów wraz z analizą ich przyczyn;
11. Uregulowanie systemu nagród finansowych dla wyróżniających się doktorantów;
12. Rozważenie opracowania formalnej procedury wsparcia doktorantów w przypadku wygaśnięcia stypendium przed złożeniem rozprawy;
13. Zespół Oceniający zwraca jednak uwagę na potrzebę konsekwentnego stosowania właściwej nomenklatury prawnej w dokumentach wewnętrznych, z wyraźnym rozróżnieniem między trybem opiniowania a uzgadniania, zgodnie z brzmieniem ustawy. Warto wprowadzić system zachęcający do bardziej aktywnego udziału doktorantów w ankietach i zbieraniu feedbacku, zapewniając anonimowość i poczucie bezpieczeństwa. Dotyczy to również tzw. ankiety EXIT, która znalazłaby się na końcu procesu kształcenia lub przy rezygnacji z PSzD w formie anonimowego formularza – podobnie jak ma to miejsce w innych instytucjach. Udział w niej byłby całkowicie dobrowolny i niezobowiązujący
14. Warto, aby RSzD zadbała o łatwiejszy dostęp z pozycji przeglądarki internetowej do Regulaminu Samorządu Doktorantów GUMed.

15. Wskazane jest doskonalenie monitoringu losów absolwentów, w szczególności kobiet (zmiana nazwiska po ślubie utrudnia identyfikację);

Jednak, copragniemy mocno podkreślić, powyższe uwagi zawarte w raporcie, dotyczące organizacji, procedur i rozwiązań stosowanych przez Pierwszą Szkołę Doktorską Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego są jedynie wskazówkami Zespołu Oceniającego mającymi na celu poprawę i tak dobrego funkcjonowania PSzD. Mamynadzieję, że Szkoła Doktorska rozważy zasadność ich zastosowania, uznając że usprawnią one proces kształcenia młodej kadry naukowej.

Podsumowując oceniamy placówkę, procesy rekrutacji oraz kształcenia doktorantów w sposób pozytywny, rekomendując przeprowadzenie kolejnej ewaluacji Pierwszej Szkoły Doktorskiej Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego za 6 lat, zgodnie z art. 259, pkt. 2 ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20 lipca 2018 r. (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.)”.

VI. OCENA I UZASADNIENIE

Ocena końcowa:
pozytywna

Uzasadnienie:

Podsumowując oceniamy placówkę, procesy rekrutacji oraz kształcenia doktorantów w sposób pozytywny, rekomendując przeprowadzenie kolejnej ewaluacji Pierwszej Szkoły Doktorskiej Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego za 6 lat, zgodnie z art. 259, pkt. 2 ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20 lipca 2018 r. (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.)”. Jednak, co pragniemy mocno podkreślić, powyższe uwagi zawarte w raporcie, dotyczące organizacji, procedur i rozwiązań stosowanych przez Pierwszą Szkołę Doktorską Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego są jedynie wskazówkami Zespołu Oceniającego mającymi na celu poprawę i tak dobrego funkcjonowania PSzD. Mamy nadzieję, że Szkoła Doktorska rozważy zasadność ich zastosowania, uznając że usprawnią one proces kształcenia młodej kadry naukowej.

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