
KEN

2023-2027

RAPORT

JAKOŚCI KSZTAŁCENIA W SZKOLE DOKTORSKIEJ

Szkoła Doktorska Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie



Nazwa i siedziba szkoły doktorskiej

Szkoła Doktorska Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

Okres ewaluacji

1.10.2019–22.09.2025

Nazwa podmiotu prowadzącego szkołę dokorską

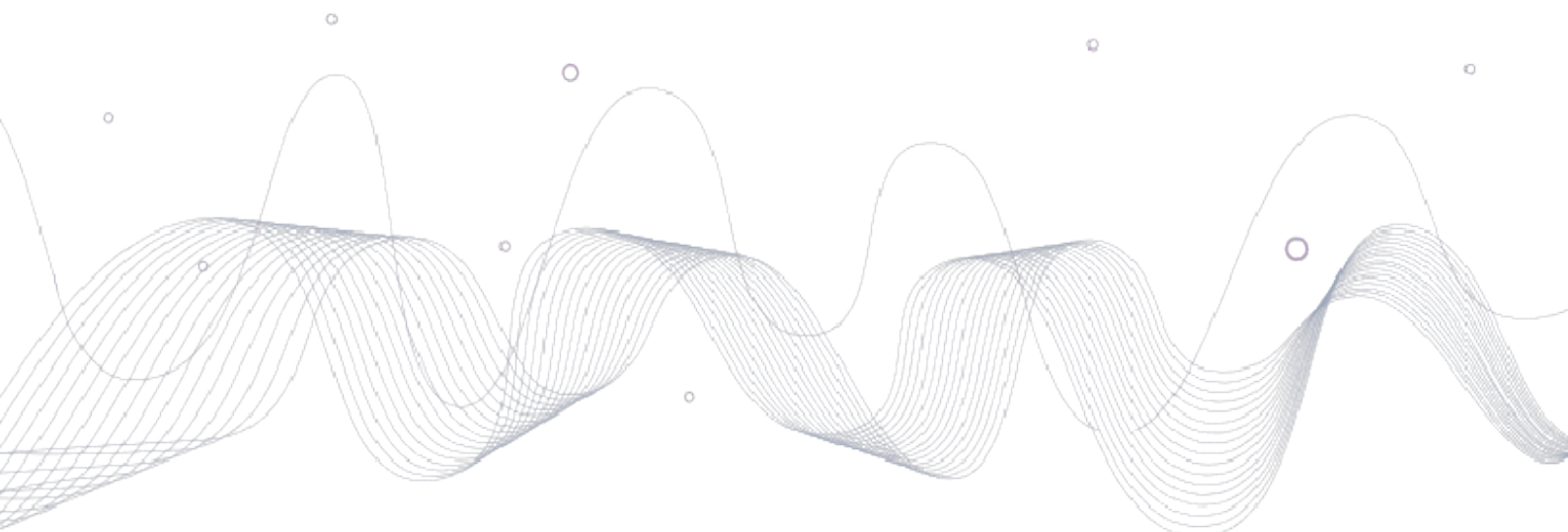
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Podmioty współprowadzące szkołę dokorską (gdy jest prowadzona wspólnie)

-

Data sporządzenia raportu

10.12.2025



Skład zespołu oceniającego:

Przewodniczący:

Małgorzata Tarczyńska-Łuniewska

Sekretarz:

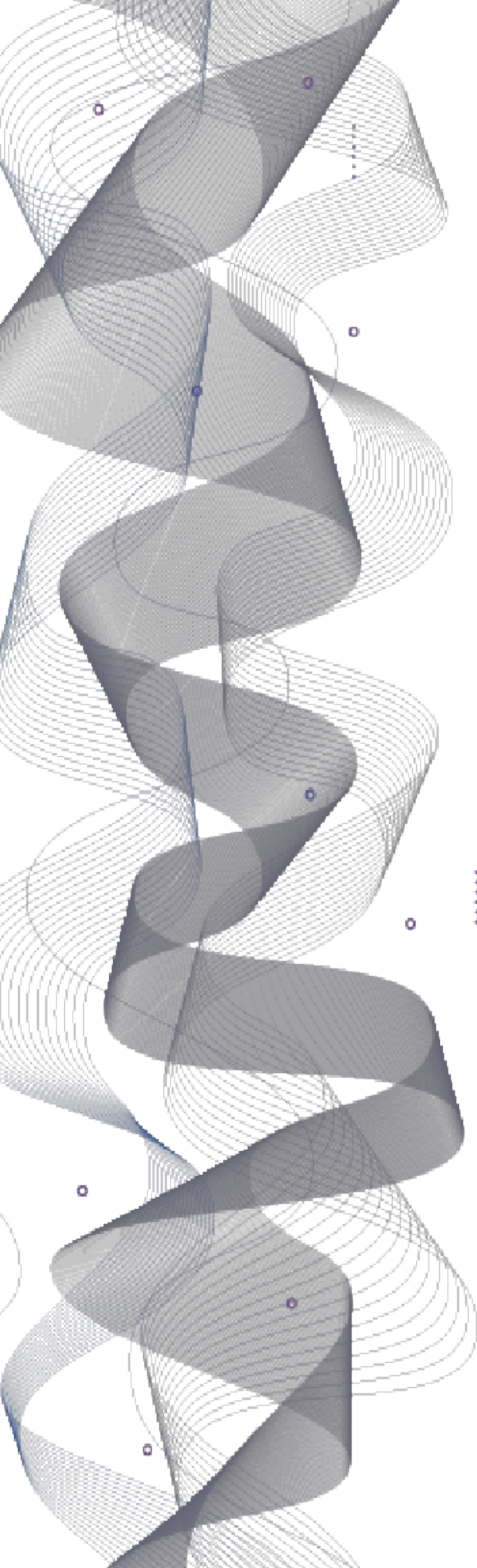
Edyta Marcinkiewicz

Członkowie:

Andrzej Raszkowski

Gratiela Georgiana Noja

Damian Kostyła



SPIS TREŚCI

I. Ogólne informacje o szkole doktorskiej	5
II. Informacja o wizytacji i jej przebiegu	6
III. Współpraca podmiotu z samorządem doktorantów	8
IV. Informacje dotyczące szkoły doktorskiej, do których odnoszą się kryteria ustawowe	9
V. Opinia końcowa i rekomendacje	27
VI. Ocena i uzasadnienie	29

I. OGÓLNE INFORMACJE O SZKOLE DOKTORSKIEJ

Nazwa szkoły	Szkoła Doktorska Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie
Data utworzenia	2019
Data rozpoczęcia kształcenia w szkole doktorskiej	21.10.2019
Podmiot współpracujący przy prowadzeniu kształcenia (nie chodzi o podmioty współtworzące szkołę doktorską)	-
Dziedzina/dziedziny nauki lub sztuki, w której prowadzone jest kształcenie	Dziedzina nauk społecznych (od: 01-01-2018)
Dyscyplina/dyscypliny naukowe lub artystyczne, w których prowadzone jest kształcenie	ekonomia i finanse (od: 01-01-2018) geografia społeczno-ekonomiczna i gospodarka przestrzenna (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)
Nazwa/zakres programu kształcenia	Metody matematyczno-statystyczne w analizach gospodarczych Zarządzanie Jakość i zarządzanie produktem Ekonomia Finanse i rachunkowość Polityka i administracja Gospodarka przestrzenna Prawo
Liczba osób prowadzących zajęcia	136
Liczba doktorantów odbywających kształcenie w szkole doktorskiej (według stanu na dzień 27.11.2025)	117
Liczba promotorów sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 27.11.2025)	84
Liczba promotorów pomocniczych sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 27.11.2025)	60

II. INFORMACJA O WIZYTACJI I JEJ PRZEBIEGU

Zespół oceniający przeprowadził wizytację Szkoły Doktorskiej (SD) prowadzonej przez Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie w dniu 05 marca 2026 w godzinach 8:30-17:00. Udział w niej wzięli wszyscy członkowie Zespołu oceniającego. Wizytacja odbyła się według planu określonego w ustalonym odpowiednio wcześniej harmonogramie (z niewielkimi modyfikacjami).

Pierwszym punktem programu wizytacji było spotkanie z władzami Uczelni oraz władzami SD. W tej części Dyrektor SD przedstawił krótką prezentację dotyczącą podstawowych informacji o funkcjonowaniu SD w strukturze Uczelni, jej celów, założeń programów kształcenia oraz problemów i wyzwań, z jakimi mierzy się SD. W ramach dyskusji w uczestnikami spotkania poruszono również kwestie dotyczące m.in. umiędzynarodowienia kształcenia, kierunków rozwoju, a także odniesiono się do modyfikacji wprowadzonych w programie od roku akademickiego 2025/2026 obejmujących wydłużenie cyklu kształcenia z 3-letniego na 4-letni oraz zmianę dotychczasowych programów kształcenia w kierunkach (w ramach dyscyplin) na programy kształcenia w dyscyplinach.

Następne spotkanie Zespołu oceniającego odbyło się w grupie osób odpowiedzialnych za ewaluowane kryteria oceny tj. z dziekanami kolegiów UEK, przewodniczącym Zespołu ds. Jakości kształcenia, kierownikiem Centrum Kształcenia Doktorantów i Obsługi Postępowań Doktorskich. Dyskusja dotyczyła m.in. modelu finansowania działalności badawczej oraz mobilności doktorantów, kwestii monitorowania jakości kształcenia i standardów opieki naukowej nad doktorantami, interdyscyplinarności programów kształcenia, sposobu postępowania w przypadku wykrycia nieprawidłowości i reagowania na problemy zgłaszane przez doktorantów.

W dalszej kolejności Zespół oceniający spotkał się z przedstawicielami wykładowców prowadzących zajęcia w SD oraz promotorów, a także członkami Rady Naukowej SD. W trakcie dyskusji poruszano głównie kwestie dotyczące realizacji programu kształcenia tj. treści programowych i formuły wprowadzania zmian do nich, praktycznych aspektów programów, zasad prowadzenia zajęć, przyczyn niskiego odsetka doktorantów kończących kształcenie o czasie itp. Omawiano także wymogi względem promotorów, a także praktyk stosowanych w sytuacjach konfliktowych.

Następnie, zgodnie z harmonogramem wizyty, Zespół oceniający dokonał przeglądu (losowo wybranych) dokumentów SD obejmujących m.in. indywidualne plany badawcze, przebieg i wyniki oceny śródkresowej, postępowania rekrutacyjne, opinie promotorów z realizacji IPB, wyniki ankietyzacji. Ocena całościowa przeglądu dokumentacji wypadła pozytywnie. Na wyróżnienie zasługuje szczególnie bardzo rzetelnie udokumentowany proces formowania koncepcji rozprawy doktorskiej zawartej w IPB (tj. szczegółowy protokół z otwartej dyskusji nad IPB organizowanej

przed jego formalnym przyjęciem, pisemne ustosunkowanie się doktoranta do uwag zgłoszonych w dyskusji, koncepcja rozprawy doktorskiej przedstawiona na wysokim poziomie szczegółowości). Niemniej jednak w pojedynczych przypadkach analizowanych dokumentów zauważono również drobne uchybienia, takie jak: brak daty lub brak podpisu doktoranta na dokumencie, brak w teście załączników do oceny śródkresowej, czy też brak poprzednich wersji IPB. Ponadto zidentyfikowano pewne obszary do ewentualnego udoskonalenia w zakresie gromadzonej dokumentacji. Rekomendowana jest większa standaryzacja dotycząca zawartości i szczegółowości opinii promotorów w IPB (obecnie obejmują one od pół strony do kilku stron treści). Podobnie w przypadku protokołów oceny śródkresowej, zalecane jest ujednolicenie standardów uzasadniania wyników oceny. W zakresie przechowywania dokumentacji w wersji papierowej, w SD przyjęto zasadę, że w teście osobowej doktoranta znajduje się jedynie wersja ostateczna IPB. Zespół oceniający rekomenduje w takim przypadku dołączenie informacji, że poprzednie wersje IPB dostępne są w wersji elektronicznej.

Kolejnym punktem wizytacji było spotkanie z przedstawicielami doktorantów, w tym reprezentujących Samorząd Doktorantów. Dyskusja dotyczyła m.in. form wsparcia (finansowego i pozafinansowego) realizacji IPB, jakości opieki promotorskiej, dostępności infrastruktury, mocnych i słabych stron programu kształcenia i sposobu jego realizacji, kwestii odpowiadania władz SD na zgłaszane problemy.

Na zakończenie wizytacji odbyło się spotkanie podsumowujące z władzami SD i przedstawicielami administracji, na którym Przewodnicząca Zespołu oceniającego przekazała ogólne wnioski z wizyty oraz przedstawiła przebieg dalszych etapów postępowania oceniającego.

Wszystkie zaplanowane spotkania odbywały się w pomieszczeniu konferencyjnym zapewniającym odpowiednie warunki do prowadzenia rozmów. W spotkaniach brało udział reprezentatywne grono osób należących do każdej z grup. Dla celów analizy dokumentów Zespołowi oceniającemu udostępniono osobne pomieszczenie, w którym członkowie Zespołu mogli prowadzić prace. W trakcie całej wizyty władze SD oraz osoby z obsługi administracyjnej pozostawały do dyspozycji Zespołu oceniającego odpowiadając na zapytania i dostarczając niezbędnych wyjaśnień.

III. WSPÓŁPRACA PODMIOTU Z SAMORZĄDEM DOKTORANTÓW

W ocenie zespołu oceniającego współpraca Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie z Samorządem Doktorantów jest przykładem skutecznej i systemowej realizacji zasady partnerskiego modelu uczestnictwa doktorantów w życiu akademickim uczelni. Wyróżnia ją szeroki zakres formalnych i rzeczowych form angażowania środowiska doktoranckiego – od bieżącego udziału w organach SD UEK i komisjach rekrutacyjnych, po udział w procesach kształtowania jakości kształcenia oraz umiędzynarodowienia.

Pozytywnie należy ocenić to, że Samorząd doktorantów nie pełni jedynie roli konsultacyjnej, lecz jest w pełni zaangażowany w kluczowe procesy decyzyjne, w tym w opiniowanie aktów regulacyjnych, projektów finansowych czy programów współpracy międzynarodowej.

Rozwiązania takie jak włączenie przedstawiciela doktorantów w skład komisji rekrutacyjnych, komitetów sterujących projektów NAWA czy gremiów uczelnianych świadczą o wysokiej świadomości instytucjonalnej miejsca doktorantów w systemie autokontroli i rozwoju jakości kształcenia.

W szczególności Komisja ocenia jako bardzo pozytywną politykę otwartych drzwi, umożliwiającą bieżące zgłaszanie uwag i propozycji, co przekłada się na elastyczność i responsywność organizacji pracy Szkoły Doktorskiej na potrzeby społeczności doktoranckiej. Organizowane wspólnie z Samorządem spotkania informacyjne, wydarzenia naukowe i integracyjne, a także aktywność w ramach krajowych i międzynarodowych struktur reprezentacyjnych doktorantów, potwierdzają rozwój silnej, autonomicznej i inicjatywnej społeczności doktoranckiej, która stanowi istotny czynnik wspierający jakość kształcenia i zaangażowanie środowisk naukowych.

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

- **Adekwatność programu kształcenia oraz indywidualnych planów badawczych do efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK oraz ich realizacja:**

Program kształcenia realizowany w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie jest zaprojektowany w sposób spójny z wymaganiami efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji. W przedstawionych założeniach, dokumentacji widać koncentrację na budowaniu zaawansowanej wiedzy teoretycznej i metodycznej, kompetencji prowadzenia samodzielnych badań oraz kompetencji społecznych, które są kluczowe dla roli badacza zdolnego do aktywnego udziału w rozwoju nauki i otoczenia społeczno-gospodarczego.

Na uwagę zasługuje modułowa konstrukcja programu oraz kompleksowe ujęcie treści metodologicznych i praktycznych, obejmujące między innymi metodologię badań, analizę danych, etykę badań, ochronę własności intelektualnej oraz dydaktykę akademicką. Istotnym wzmocnieniem realności osiągania efektów uczenia się jest wydłużenie cyklu kształcenia z trzech do czterech lat, poprzedzone diagnozą potrzeb środowiska doktorantów.

Kluczową rolę w osiąganiu efektów poziomu 8 pełni Indywidualny Plan Badawczy, rozumiany nie jako dokument formalny, lecz narzędzie zarządzania rozwojem naukowym. Indywidualny Plan Badawczy obejmuje etapy badań, harmonogram prac nad rozprawą, cele publikacyjne oraz aktywności naukowe i dydaktyczne, a dodatkowo zawiera uzasadnienia powiązania treści planu z efektami uczenia się. Istotną dobrą praktyką jest wieloetapowe formowanie planu, w tym publiczna prezentacja i dyskusja nad jego założeniami, a następnie udokumentowane odniesienie się doktoranta do zgłoszonych uwag, co wprost przekłada się na jakość koncepcji badawczej i dojrzałość planowania badań.

Proces kształcenia wyróżnia się spójnością logiczną programu i Indywidualnych Planów Badawczych z wymaganiami poziomu 8, dojrzałym podejściem do rozwijania warsztatu badawczego oraz dobrze udokumentowaną praktyką otwartej dyskusji nad Indywidualnym Planem Badawczym, która realnie popiera podnosi jakość planów i wspiera rozwój kompetencji badawczych, organizacyjnych i dydaktycznych. Mocną stroną jest także formalne osadzenie doskonalenia programu w działaniach wewnętrznych struktur jakości, co daje podstawy do cyklicznej aktualizacji treści i metod dydaktycznych.

Program promuje interdyscyplinarność i rozwój kompetencji badawczych, organizacyjnych oraz dydaktycznych, m.in. poprzez możliwość powołania dodatkowego promotora lub promotora pomocniczego z innej dyscypliny. Rzetelność doskonalenia programu zapewnia cykliczna ewaluacja jakości kształcenia, monitorowanie realizacji efektów i badanie satysfakcji doktorantów, prowadzone w ramach Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia nadzorowanego przez Zespół ds. Oceny Jakości Kształcenia. Osiąganie efektów uczenia się jest dodatkowo wzmacniane przez udział doktorantów w projektach badawczych, stażach, seminariach i konferencjach oraz aktywność publikacyjną w kraju i za granicą, a także

przez uczestnictwo w zajęciach dydaktycznych.

Podsumowując, kształcenie w Szkole Doktorskiej UEK, ukierunkowane na przygotowanie i obronę rozprawy doktorskiej oraz uzyskanie stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych, jest zgodne z wymaganiami Polskiej Ramy Kwalifikacji na poziomie 8. Efekty uczenia się obejmują rozwój zaawansowanej wiedzy teoretycznej i metodycznej, umiejętności samodzielnego prowadzenia badań oraz kompetencji społecznych (8 efektów w obszarze wiedzy, 11 w obszarze umiejętności i 4 w obszarze kompetencji społecznych). Program kształcenia i Indywidualne Plany Badawcze zaprojektowano tak, aby kompleksowo te efekty realizować w formule modułowej – do 2024/2025 w cyklu trzyletnim, a od 2025/2026 w cyklu czteroletnim – łącząc treści teoretyczne, metodologiczne i praktyczne. Program obejmuje przedmioty obowiązkowe, dyscyplinowe, do wyboru, seminaria oraz praktykę dydaktyczną; równolegle uruchamiane są ścieżki kształcenia w kolejnych dyscyplinach wraz z uzyskiwaniem uprawnień do doktoryzowania.

W zakresie Kryterium 1 można również wymienić obszary do potencjalnej optymalizacji.

Rekomendacje zespołu oceniającego dla wprowadzenia dalszych zmian obejmują:

- **Wprowadzenie komponentów anglojęzycznych do dydaktyki** - realizacja wybranych zajęć w języku angielskim wzmocniłoby umiędzynarodowienie programu i pozwoliłoby lepiej przygotować doktorantów do aktywności badawczej w środowisku międzynarodowym. Działanie to stanowiłoby uzupełnienie dla wdrożonego już modelu internacjonalizacji instytucjonalnej Szkoły Doktorskiej.
- **Wzmocnienie podejścia wskaźnikowego w ocenie skuteczności zmian programowych** - bardziej systematyczne wykorzystanie mierzalnych wskaźników do oceny wpływu wprowadzanych modyfikacji programu pozwoliłoby na bardziej obiektywną i porównywalną ocenę skuteczności działań doskonalących.

Kryterium 1 oceny zostało spełnione.

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

System weryfikacji efektów kształcenia na poziomie 8 PRK w szkole doktorskiej obejmuje: bieżącą ocenę osiągnięć w ramach programu studiów oraz ocenę osiągnięć założonych w Indywidualnym Planie Badawczym, jak również końcową ocenę dorobku i rozprawy doktorskiej związaną z jej złożeniem.

Ocena efektów uczenia się przewidzianych do realizacji w ramach udziału doktorantów w zajęciach odbywa się poprzez egzaminy i zaliczenia obejmujące projekty, eseje, prezentacje, aktywność na zajęciach. Obecność na zajęciach ma charakter obowiązkowy, a ich organizacja przebiega co do zasady w formule stacjonarnej, z wyjątkiem zajęć dla doktorantów, którzy rozpoczęli cykl kształcenia w formule online (tj. w okresie pandemii Covid-19). Szczegółowe zasady weryfikacji efektów kształcenia są dostępne dla doktorantów poprzez stronę SD, na której umieszczone są odnośniki do programów kształcenia realizowanych w kolejnych latach i wszystkich kart przedmiotów w systemie Sylabus. Rzetelność realizacji efektów kształcenia w ramach przedmiotów tworzących program kształcenia jest oceniana przez Zespół ds. Oceny Jakości Kształcenia działający w strukturze SD, który w systematyczny, sformalizowany sposób, po upływie każdego semestru zbiera i analizuje informacje otrzymane od wszystkich nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia w danym semestrze (za pomocą formularza Informacje nauczyciela akademickiego o osiągnięciu zakładanych efektów kształcenia). Podobnie, po upływie każdego semestru doktoranci wypełniają anonimową Ankietę oceny jakości procesu kształcenia w Szkole doktorskiej UEK.

Weryfikacja efektów uczenia się związana z realizacją Indywidualnego Planu Badawczego odbywa się po każdym semestrze i przeprowadzana jest przez promotora, który sporządza pisemną opinię dotyczącą realizacji przez doktoranta zadań przewidzianych w IPB na dany semestr. Opinia ta ma charakter ustrukturyzowany i odnosi się zarówno do przewidzianych harmonogramem etapów realizacji rozprawy doktorskiej, jak i wszystkich aktywności dodatkowych zaplanowanych w IPB, takich jak przygotowanie publikacji, wyjazdy konferencyjne, przygotowanie wniosku grantowego, mobilności. Dodatkowo weryfikacja efektów uczenia się zawartych w IPB dokonywana jest w trakcie oceny śródkresowej. Należy pozytywnie ocenić proces formowania indywidualnych planów badawczych, który jest wieloetapowy, a jednym z wymaganych komponentów tego procesu jest otwarta dyskusja nad wstępną propozycją IPB, co istotnie wpływa na jego jakość, a w konsekwencji pozwala pełniej rozwijać umiejętności, kompetencje oraz wiedzę na poziomie 8 PRK.

Na podstawie analizy dokumentacji dostarczonej przez SD oraz rozmów z poszczególnymi grupami interesariuszy w trakcie wizytacji podmiotu należy stwierdzić, że weryfikacja efektów uczenia się przebiega w sposób rzetelny. Można również ocenić, że wymogi transparentności, jednoznaczności i dostępności zasad weryfikacji efektów uczenia się są spełnione, jednakże z pewnymi drobnymi zastrzeżeniami, które wyznaczają obszar do wprowadzenia zmian, tj:

- **Udoskonalenie sposobu weryfikacji efektu uczenia się U07.** Efekt ten dla każdego z kierunków przyjmuje wspólne brzmienie: *Absolwent potrafi posługiwać się językiem obcym na*

poziomie B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego w stopniu umożliwiającym uczestnictwo w międzynarodowym środowisku naukowym i zawodowym oraz stosować anglojęzyczną terminologię naukową i specjalistyczną z dziedziny nauk społecznych. Szkoła Doktorska nie prowadzi jednak zajęć w języku angielskim, nie wprowadziła też bezwzględnego wymogu aktywności doktorantów w środowisku międzynarodowym (np. poprzez anglojęzyczne publikacje, bądź uczestnictwo w międzynarodowych konferencjach naukowych). Dodatkowo, w kartach przedmiotów efekt uczenia się U07 występuje jedynie w jednostkowych przypadkach przedmiotów obieralnych, które mogą, lecz nie muszą zostać wybrane przez doktorantów do realizacji. Wprowadzenie do programów kształcenia wykładów/konwersatoriów prowadzonych po angielsku (np. przez profesorów wizytujących w zagranicy) mogłoby stanowić krok w kierunku doprecyzowania i urealnienia weryfikacji efektu uczenia się U07.

- **Doprecyzowanie form weryfikacji efektów uczenia się** - obecnie dla każdego z przedmiotów w programie kształcenia przypisana jest jedna z dwóch form potwierdzenia osiągnięcia efektów: egzamin lub zaliczenie. Szczegółowa lektura kart przedmiotów wskazuje jednak, że w praktyce nie występuje takie rozróżnienie, gdyż przedmioty, którym przypisana jest forma egzaminu często jako metody weryfikacji mają wskazane np. aktywność na zajęciach oraz przygotowywane poza zajęciami prace, takie jak esej lub projekt - typowe dla zaliczenia. Rekomendowane jest zatem uściślenie zasad i zróżnicowanie obu form weryfikacji efektów uczenia się tj. zaliczenia i egzaminu.
- **Sformułowanie i upowszechnienie zasad uzyskiwania zaliczeń** - jak wynika z rozmów z przedstawicielami doktorantów, nie są oni zaznajomieni z zasadami zaliczania przedmiotów, w przypadku, gdy nie udało się im uzyskać zaliczenia w pierwszym terminie, tj. dotyczących przysługującego im limitu terminów powtarzania zaliczenia/egzaminu w danym semestrze, czy też maksymalnej liczby brakujących ocen końcowych z przedmiotów pozwalającej na warunkowe zaliczenie semestru. Doktoranci również nie potrafili wskazać, czy w SD istnieją odpowiednie sformalizowane i ogólnie obowiązujące regulacje odnoszące się do wspomnianych kwestii. Dlatego w ramach zapobiegania potencjalnym konfliktom oraz podniesienia transparentności zasad weryfikacji efektów zaleca się, aby takie wytyczne zostały wdrożone i upowszechnione.
- **Włączenie promotorów do okresowej analizy jakości kształcenia** - ankietyzacja prowadzona cyklicznie w ramach Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia dotyczy wykładowców akademickich prowadzących zajęcia oraz doktorantów. Rekomenduje się, aby do tej oceny włączyć również grupę promotorów, tak aby mogli oni wyrażać swoje opinie na temat poziomu realizacji potrzeb doktorantów związanych z wiedzą, rozwijaniem kompetencji akademickich oraz warsztatu badawczego. Dostarczane po każdym semestrze przez promotorów oceny stopnia realizacji IPB nie spełniają takiej funkcji.
- **Wprowadzenie analizy wskaźnikowej dotyczącej aktywności naukowej doktorantów i efektywności kształcenia w Szkole Doktorskiej** - rozmowy prowadzone w trakcie wizytacji ujawniły, że w SD nie przeprowadza się analizy wskaźników w zakresie monitorowania realizacji kształcenia. Regularna analiza wskaźnikowa dotycząca np. liczby doktorantów kończących kształcenie o czasie, liczby doktorantów, którzy złożyli pracę doktorską, aktywności publikacyjnej, grantowej, mobilności pozwoliłaby na uzyskanie pełniejszego obrazu problemów, identyfikację ich przyczyn oraz zastosowanie odpowiednich środków zaradczych.
- **Zwiększenie regularności i powszechności form prezentacji wyników badań doktorantów** - doktoranci mają możliwość doskonalenia kompetencji akademickich w zakresie prezentowania wyników badań własnych i prowadzenia dyskusji naukowej w ramach

aktywnego uczestnictwa w konferencjach naukowych oraz wewnętrznych seminariach katedr i seminariach międzyuczelnianych. Dominujące jest jednak w tym przypadku podejście zindywidualizowane i nieobowiązkowe. Sugeruje się wprowadzenie regularności i powszechności tego typu aktywności naukowych np. poprzez organizację cyklicznych seminariów naukowych, podczas których doktoranci SD mieliby możliwość zaprezentowania wyników swoich prac.

Kryterium 2 oceny zostało spełnione.

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

Przedstawione w raporcie samooceny informacje w ogólnym zakresie potwierdzają adekwatność dorobku i aktywność kadry w kontekście kształcenia doktorantów. Wskazano, że kadra prowadząca zajęcia posiada dorobek naukowy, doświadczenie projektowe, publikacyjne, konferencyjne i promotorskie. Potwierdzeniem są informacje zawarte w opisie w raporcie samooceny oraz w załączniku zawierającym opis sylwetek wybranych wykładowców SD. Podkreślono, że w doborze kadry zarządzający SD kierują się kwalifikacjami posiadanymi przez pracowników naukowych (wykładowców, promotorów), co obejmuje ich dorobek naukowy. Kluczowym elementem jest to, aby dorobek ten był zgodny z profilem/programem kształcenia w SD oraz z reprezentowaną dyscypliną. Ważnym elementem jest także znajomość języka angielskiego, chociaż w SD kształcenie odbywa się w języku polskim. Przedstawiony materiał w raporcie samooceny oraz wnioski z przeprowadzonej wizytacji pozwalają uznać, że potencjał naukowy i dydaktyczny kadry jest w ogólnym ujęciu adekwatny do kształcenia doktorantów.

W przedstawionym do oceny raporcie samooceny w ogólnym ujęciu wskazano aktywność w zakresie działań podejmowanych przez SD na rzecz rozwoju kadry. Podano, że kadra bierze udział w konferencjach, sympozjach, projektach (naukowych/badawczych) oraz we współpracy międzynarodowej. Należy jednak zaznaczyć, że te kwestie są typowe dla pracy na stanowisku pracownika naukowo-dydaktycznego lub badawczego. Plusem jest, że kadra SD jest w tym zakresie aktywna i ma możliwość przekazywania swoich doświadczeń doktorantom. Wskazano, że kadra SD ma możliwość korzystania z bezpłatnych szkoleń. W raporcie samooceny podano link do listy szkoleń, z których mogą skorzystać zainteresowani pracownicy. Potwierdza to istnienie działań wspierających rozwój zawodowy osób prowadzących zajęcia. Jednak nie widać, aby kadra była zachęcana do skorzystania z istniejącej oferty. Należy rozumieć, że z oferty korzysta tylko zainteresowana osoba.

W przedstawionym do oceny raporcie samooceny informacje dotyczące rzetelności działań w celu weryfikacji kwalifikacji kadry są dość ograniczone. Jak wskazano, są prowadzone pewne działania, ale nie jest to transparentne. W zasadzie dopiero w trakcie wizytacji potwierdzono prowadzenie tego typu działań. W tym zakresie przeprowadzana jest ankieta wśród studentów SD oraz obserwacja. Mimo, że (jak potwierdzono podczas wizytacji) zwrotność ankiet nie pozwala na uznanie ich reprezentatywności, to jednak również te informacje ze strony doktorantów brane pod uwagę. Należy to ocenić jako działanie pozytywne. Jak podkreślono, każda uwaga jest cenna, aby poprawić proces kształcenia doktorantów. Jednak nie wskazano, jak taka ankieta jest przeprowadzana i w jaki sposób do ankiety są zachęcani doktoranci.

Podsumowując, ocena kwalifikacji kadry akademickiej jest ogólnie pozytywne. Jednakże można w tym zakresie wykazać również pewne braki i wynikające z nich rekomendacje:

- **Doprecyzowanie, według jakich kryteriów dobierani są prowadzący oraz jak ich dorobek i kompetencje wspierają realizację efektów kształcenia i treści programowych - w raporcie**

samooceny nie podano w sposób uporządkowany procedury doboru kadry. Warto byłoby wskazać, jak dorobek kadry przekłada się na konkretne elementy programu kształcenia oraz efekty kształcenia. W ten sposób transparentnie można przełożyć doświadczenie naukowo-badawcze w kontekście kształcenia, obejmując program oraz efekty. W opisie są ogólne deklaracje o wysokiej jakości dydaktyki i rozwijaniu kompetencji doktorantów, ale brak bardziej bezpośredniego powiązania z efektami kształcenia.

- **Doprecyzowanie, jakie konkretne działania rozwojowe są kierowane bezpośrednio do kadry szkoły doktorskiej** (sama lista nie jest wystarczająca). Dotyczy to zwłaszcza podniesienia kompetencji promotorskich. W raporcie samooceny podano listę szkoleń dostępnych dla kadry SD, jednak ma to charakter ogólny. Z podanych informacji nie wynika, które szkolenia są bezpośrednio dedykowane kadrze SD. Trudno zidentyfikować, czy istnieją szkolenia lub kursy lub spotkania ukierunkowane na przedstawienie informacji np. w zakresie funkcji promotora/promotora pomocniczego. Nie podano, czy formy doskonalenia są obowiązkowe czy fakultatywne. Z treści wynika, że jest fakultatywne. Warto podkreślić, jak działania w zakresie działań na rzecz rozwoju kadry przekładają się na podniesienie jakości kształcenia doktorantów.

- **Wprowadzenie transparentności w zakresie stosowane sposoby weryfikacji kwalifikacji kadry, w tym procedury oceny, wykorzystywanych w niej narzędzi, częstotliwości ich stosowania oraz sposobu wykorzystania wyników do doskonalenia jakości kształcenia.** Taka informacja/procedura powinna być znana kadrze SD i podana do informacji w formalnych dokumentach. Obecnie brak jest jasnego opisu mechanizmów i procedur weryfikacji kwalifikacji oraz wskazania kryteriów, trybu i częstotliwości oceny.

Kryterium 3 oceny zostało spełnione.

- **Jakość procesu rekrutacji:**

Proces rekrutacji do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie cechuje wysoki poziom organizacji, przejrzystość i zgodność z wymogami Komisji Ewaluacji Nauki. Nabór ma charakter obiektywny i konkurencyjny, ukierunkowany na wyłonienie kandydatów z dużym potencjałem akademickim, kompetencjami analitycznymi oraz motywacją. Opiera się na wewnętrznych przepisach uczelni, w tym corocznej uchwale Senatu i zarządzeniu Rektora.

Wdrożenie elektronicznego systemu rekrutacji zwiększyło dostępność i przejrzystość procedury. Na stronach UEK (BIP, strona Szkoły Doktorskiej) publikowane są wszystkie kluczowe informacje: limity miejsc, oferty opieki naukowej, harmonogram, wzory dokumentów oraz kryteria oceny. Lista opiekunów naukowych, aktualizowana online, wskazuje dyscypliny i obszary badawcze, co ułatwia kandydatom dopasowanie promotora i tematu badań.

Do roku 2024/2025 rekrutacja prowadzona była w dyscyplinach: Ekonomia i finanse, Nauki o polityce i administracji, Nauki o zarządzaniu i jakości oraz Geografia społeczno-ekonomiczna i gospodarka przestrzenna. Od roku 2023/2024 uruchomiono nabór również w dyscyplinie nauk prawnych. Od roku 2025/2026 obowiązują parytety przyjęć powiązane z liczbą samodzielnych pracowników nauki w danej dyscyplinie (np. Ekonomia i finanse – 6 miejsc, Nauki o zarządzaniu i jakości – 5 miejsc, pozostałe – odpowiednio 2, 1, 1 miejsce), co zapewnia proporcjonalność i zrównoważony rozwój kadry.

Postępowanie konkursowe składa się z dwóch etapów. W pierwszym – formalnym – weryfikowana jest kompletność dokumentów i wniesienie opłaty rekrutacyjnej. W drugim – merytorycznym – ocenie podlegają: dorobek naukowy, propozycja badawcza, motywacja i kompetencje kandydata. Propozycja badawcza, przygotowywana pod kierunkiem wybranego opiekuna, podlega ocenie dwóch recenzentów; ostateczną punktację stanowi średnia arytmetyczna. Całość procesu realizowana jest w systemie elektronicznym, co podnosi bezpieczeństwo i przejrzystość.

Do rozmowy kwalifikacyjnej dopuszczani są kandydaci, którzy uzyskali wymaganą minimalną liczbę punktów za propozycję badawczą. Rozmowa dotyczy koncepcji badawczej, zainteresowań i planów kandydata. Ostateczna punktacja uwzględnia wynik propozycji badawczej, rozmowę kwalifikacyjną oraz dotychczasowy dorobek. Na jej podstawie tworzona jest lista rankingowa, a przyjęci zostają kandydaci mieszczący się w limitach miejsc. Wyniki są ogłaszane publicznie, a kandydatom przysługuje prawo wglądu do dokumentacji i możliwość odwołania. W latach 2019–2025 złożono 365 wniosków i 22 odwołania, z czego jedno rozpatrzono pozytywnie, co potwierdza rzetelność procedury.

Szkoła Doktorska realizuje także program „Doktorat wdrożeniowy”. Do 2025 roku złożono 11 wniosków, a jeden doktorat został zrealizowany, co świadczy o istnieniu ścieżki łączącej

badania z praktyką, choć jej wykorzystanie jest jeszcze ograniczone.

Rekrutację koordynuje Komisja powoływana przez Rektora, w skład której wchodzi przedstawiciele dyscyplin, dyrektor Szkoły Doktorskiej oraz przedstawiciel samorządu doktorantów. Zasady rekrutacji są systematycznie analizowane i udoskonalane – po każdym naborze przeprowadza się ocenę procedur, a zmiany są opiniowane przez Radę Naukową i Samorząd Doktorantów.

Podsumowując, proces rekrutacji w Szkole Doktorskiej UEK wyróżnia się wysoką przejrzystością, obiektywnymi kryteriami i sprawną organizacją. Niemniej jednak można wskazać na pewne wyzwania i idące za nimi możliwe kierunki zmian, tj:

- **Zwiększenie internacjonalizacji procesu rekrutacji** – obecnie oferta kształcenia w SD skierowana jest głównie do kandydatów polskojęzycznych, co nie wyklucza jednak całkowicie podniesienia stopnia internacjonalizacji. Dalszy rozwój procesu rekrutacji może obejmować działania ukierunkowane na zwiększenie udziału kandydatów zagranicznych (polskojęzycznych), w tym poprzez odpowiednio celowaną ofertę rekrutacyjną. W dalszej perspektywie czasowej można rozważyć również wprowadzenie kształcenia w języku angielskim.
- **Podniesienie elastyczności wymagań rekrutacyjnych** – obecnie wysokie wymagania formalne mogą ograniczać dostęp dla kandydatów spoza środowiska akademickiego.
- **Optymalizacja organizacji procesu rekrutacji** - zaleca się podjęcie działań zmierzających do odciążenia administracyjnego komisji rekrutacyjnych oraz monitorowania zainteresowania poszczególnymi dyscyplinami, co może przyczynić się do bardziej zrównoważonej rekrutacji i sprawniejszej obsługi procesu.

Kryterium 4 oceny zostało spełnione.

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

Szkoła Doktorska Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (UEK) prezentuje proceduralnie spójny i instytucjonalnie wspierany model opieki promotorskiej, zgodny z wymaganiami Polskiej Ramy Kwalifikacji na poziomie 8 i oparty na Indywidualnym Planie Badawczym (IPB) jako kluczowym narzędziem ukierunkującym i monitorującym postępy doktoranta. Indywidualne Plany Badawcze (IPB) charakteryzują się wysokim poziomem rzetelności naukowej oraz właściwą strukturą, wykazując klarowność koncepcyjną, spójność i zgodność ze standardami badań na poziomie doktorskim.

Wyróżniającą cechą tego modelu jest możliwość nawiązania współpracy pomiędzy kandydatem do szkoły doktorskiej a potencjalnym promotorem już na etapie rekrutacji, co może sprzyjać wczesnemu dopasowaniu tematyki badawczej oraz większemu zaangażowaniu promotorskiemu. Choć rozwiązanie to stanowi dobrą praktykę w zakresie ciągłości badań, wymaga ono jednocześnie starannego równoważenia poprzez przejrzyste mechanizmy instytucjonalne, aby zapewnić równy dostęp kandydatom nieposiadającym wcześniejszych sieci akademickich.

Powoływanie, zmiana oraz nadzór nad promotorami są regulowane w ramach wielopoziomowej struktury zarządzania, obejmującej Radę Naukową oraz Radę Dyscypliny, z jasno określonymi terminami, mechanizmami mediacyjnymi i możliwością ponownego rozpatrzenia sprawy. Ramy te zapewniają gwarancje proceduralne i są zgodne z europejskimi standardami w zakresie rzetelności, odpowiedzialności oraz ochrony praw doktorantów. Regularne seminaria, konsultacje oraz oceny IPB umożliwiają ciągłe monitorowanie postępów merytorycznych i organizacyjnych, natomiast anonimowa semestralna informacja zwrotna oraz mediacja prowadzona przez Dyrektora Szkoły Doktorskiej stanowią kanały wczesnej identyfikacji i rozwiązywania problemów.

Szkoła zapewnia szeroki ekosystem wsparcia badawczego i zawodowego, obejmujący dostęp do finansowania badań, infrastruktury, usług bibliometrycznych i zarządzania danymi, szkoleń metodologicznych, rozwoju kompetencji transferowalnych oraz wsparcia w zakresie dobrostanu. Jednocześnie raport samooceny ma w dużej mierze charakter opisowy w odniesieniu do operacyjnych standardów opieki promotorskiej (np. minimalnego poziomu zaangażowania promotora, sformalizowanych umów promotorskich) oraz systematycznego wykorzystywania wyników informacji zwrotnej do udokumentowanych usprawnień. Interdyscyplinarność jest wspierana proceduralnie poprzez możliwość powoływania promotorów pomocniczych lub drugich promotorów, jednak jej praktyczna realizacja wydaje się pozostawać ograniczona.

Podsumowując, Szkoła Doktorska UEK spełnia kryterium zapewnienia jakości opieki naukowej na odpowiednim poziomie, oferując system opieki promotorskiej, który jest poprawny proceduralnie, wspierający i zgodny z krajowymi oraz europejskimi standardami. Jednocześnie

kilka obszarów wymaga dalszego wzmocnienia. W szczególności:

- **Zwiększenie dostępność zagregowanych danych dotyczących procesów promotorskich, takich jak wzorce zmian promotorów, co mogłoby wzmocnić przejrzystość i sprzyjać uczeniu się instytucjonalnemu.** Chociaż funkcjonują mechanizmy monitorujące, brak jasno określonych ścieżek naprawczych powiązanych z oceną postępów może wpływać na spójność reagowania na pojawiające się trudności. Wskazane byłoby również bardziej wyraźne włączenie zagadnień etyki badań do praktyk opieki promotorskiej.
- **Pełniejsze dokumentowanie wpływu informacji zwrotnych** - mimo że opinie doktorantów są regularnie zbierane, ich wpływ nie jest dostatecznie potwierdzony poprzez udokumentowane usprawnienia. Bardziej przejrzyste przedstawienie, w jaki sposób wyniki ankiet prowadzą do konkretnych zmian, wzmocniłoby system zapewniania jakości. Ponadto zaleca się wzmocnienie mechanizmów łączących informacje zwrotne pozyskiwane od doktorantów z konkretnymi działaniami rozwojowymi w obszarze opieki promotorskiej, w tym z ukierunkowanymi szkoleniami lub formami wsparcia dla promotorów, tam gdzie jest to konieczne.
- **Zwiększenie zaangażowania interdyscyplinarnego** - interdyscyplinarność w praktyce pozostaje ograniczona; seminaria międzydyscyplinarne, wspólne zespoły promotorskie lub instytucjonalne zachęty mogłyby wzmocnić ten wymiar.
- **Wzmocnienie standardów etycznych w kształceniu doktorskim** - zaleca się wdrożenie systematycznego wykorzystania specjalistycznych narzędzi informatycznych do wykrywania podobieństw, zapobiegania plagiatom oraz identyfikowania treści tworzonych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, zintegrowanych z procesami opieki promotorskiej i oceny doktorantów w celu zapewnienia rzetelności akademickiej i przejrzystości.
- **Większe zorientowanie na efekty kształcenia doktorantów** - Skuteczność wsparcia mogłaby być wyraźniej wykazywana poprzez zagregowane wskaźniki np. sukcesy grantowe, ścieżki publikacyjne, czas do uzyskania stopnia.

Kryterium 5 oceny zostało spełnione.

- **Rzetelność przeprowadzania oceny śródkresowej:**

Ocena śródkresowa w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie jest przedstawiona jako jeden z kluczowych elementów systemu zapewniania jakości kształcenia doktorantów na poziomie 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji. Jej rola jest właściwie zdefiniowana jako narzędzie bieżącej weryfikacji postępów realizacji Indywidualnych Planów Badawczych, oceny rozwoju kompetencji badawczych i monitorowania aktywności naukowej, w tym publikacyjnej, dydaktycznej oraz mobilności. Odbywa się w połowie cyklu kształcenia (początek 1 kwietnia, wyniki publikowane w pierwszej dekadzie czerwca), a posiedzenia komisji organizowane są w maju. Dla każdego doktoranta powoływana jest trzyosobowa komisja złożona z samodzielnych pracowników nauki, przy czym co najmniej jeden członek jest zatrudniony poza UEK. Podstawą oceny jest raport doktoranta wraz z załącznikami i prezentacją osiągnięć na posiedzeniu komisji; po ocenie sporządzany jest protokół z wnioskami i zaleceniami. Wynik jest jawny z uzasadnieniem, przekazywany doktorantowi i promotorowi, a w przypadku wyniku negatywnego przysługuje odwołanie do rektora w terminie 14 dni.

Na wysoką ocenę zasługuje sformalizowanie procesu, jego przewidywalność czasowa oraz kompletna ścieżka dokumentacyjna. Zgodnie z opisem, ocena odbywa się w połowie cyklu kształcenia, z jasno wskazanym terminem rozpoczęcia i publikacji wyników, a posiedzenia komisji mogą być organizowane w sposób odpowiadający potrzebom doktorantów. Proces opiera się na raporcie doktoranta, przekazywanym komisji z wyprzedzeniem, a następnie na prezentacji osiągnięć podczas posiedzenia komisji i sporządzeniu protokołu z rekomendacjami na dalszy etap pracy. Rzetelność i obiektywizację wzmacnia sposób powoływania komisji oraz jej skład. Wskazano, że komisja jest powoływana dla każdego doktoranta, a kompetencje jej członków odnoszą się do dyscypliny i tematyki rozprawy, przy jednoczesnym zapewnieniu udziału co najmniej jednego członka spoza uczelni.

Pozytywnie należy ocenić transparentność wyniku i mechanizmy zabezpieczające prawa doktoranta. Wynik wraz z uzasadnieniem jest udostępniany, a doktorantowi przysługuje możliwość zgłaszania uwag oraz skorzystania z trybu odwoławczego. Warto podkreślić również funkcję rozwojową oceny śródkresowej, która nie kończy się wyłącznie werdyktem, lecz dostarcza wniosków wspierających korekty Indywidualnego Planu Badawczego, co jest zgodne z dobrymi praktykami jakości kształcenia doktorantów.

Proces jest realizowany na dużą skalę, co wskazuje na jego operacyjność i stabilność. W okresie ewaluacji przeprowadzono 90 ocen śródkresowych, wszystkie z wynikiem pozytywnym, co potwierdza spójność organizacyjną i brak sygnałów o systemowych problemach w realizacji procedury. Jednocześnie w materiałach wskazano, że po zakończeniu oceny istnieje możliwość zgłaszania uwag do dyrektora szkoły, a opinie doktorantów były wykorzystywane do działań doskonalących, w tym do zmian w organizacji procesu.

Proces wyróżnia się wysoką przejrzystością, formalnym umocowaniem, właściwym doborem komisji z udziałem eksperta zewnętrznego oraz czytelną logiką oceny opartą na raporcie, prezentacji i udokumentowanych wnioskach. Mocną stroną jest także jasne powiązanie oceny z dalszym rozwojem doktoranta, w tym możliwością modyfikacji Indywidualnego Planu Badawczego i otrzymania wsparcia merytorycznego w przypadku barier metodologicznych lub organizacyjnych.

Podsumowując, proces oceny śródkresowej jest wysoce sformalizowany w regulaminie i procedurze. Rzetelność zapewniają jasne kryteria, punktowy system oceny, transparentność oraz możliwość zgłaszania uwag. Ocena pełni również funkcję rozwojową, umożliwiając korekty IPB i wsparcie w razie opóźnień. Niemniej jednak można również wskazać pewne wyzwania wyznaczające przestrzeń dla możliwych usprawnień, tj:

- **Ujednolicenie i standaryzacja dokumentacji oraz uzasadnień ocen** - wskazane jest dalsze ujednolicanie standardów uzasadniania wyników i kompletności dokumentacji, ponieważ w przeglądzie losowo wybranych dokumentów odnotowano pojedyncze braki formalne, a także zarekomendowano standaryzację opinii promotorów oraz protokołów komisji.
- **Ograniczenie ryzyka różnic interpretacyjnych w ocenach projektów interdyscyplinarnych** (mimo stosowania podejścia punktowego) - działania w tym zakresie mogą jednocześnie ograniczyć zmienność ocen i podnieść porównywalność decyzji między komisjami.

Kryterium 6 oceny zostało spełnione.

- **Umieędzynarodowienie:**

Umieędzynarodowienie w Szkole Doktorskiej UEK przedstawiane jest jako proces koordynowany instytucjonalnie i silnie wspierany przez zewnętrzne instrumenty finansowania, takie jak NAWA PROM, PROM KUE 2.0 oraz STER. Inicjatywy te umożliwiły znaczącą mobilność międzynarodową doktorantów i pracowników, udział w konferencjach oraz szkołach letnich, a także rozwój kompetencji związanych z międzynarodową komunikacją naukową i publikowaniem.

Istotnym krokiem w kierunku promowania umieędzynarodowienia było formalne powołanie Koordynatora ds. Umieędzynarodowienia, odpowiedzialnego za diagnozowanie potrzeb, wspieranie w zakresie składania wniosków o finansowanie oraz mobilności i współpracy międzynarodowej. Szkoła zwiększała również rozpoznawalność międzynarodową poprzez organizację warsztatów, kolokwiiw doktorskich i szkół letnich z udziałem zagranicznych uczestników, a także poprzez zaangażowanie w regionalne sieci akademickie. Możliwość pisania i obrony rozpraw doktorskich w języku angielskim oraz uwzględnianie komponentów międzynarodowych w części prac dodatkowo potwierdzają otwartą, zorientowaną na otoczenie perspektywę.

Niemniej jednak umieędzynarodowienie wydaje się silniejsze w zakresie mobilności oraz działań opartych na poszczególnych wydarzeniach, niż w obszarze strukturalnej integracji akademickiej. Historycznie ograniczona liczba zajęć prowadzonych w języku angielskim, wskazana w raporcie jako słabość, ogranicza rekrutację i integrację doktorantów zagranicznych oraz negatywnie wpływa na stopień umieędzynarodowienia środowiska kształcenia. W porównaniu z bardziej dojrzałymi europejskimi szkołami doktorskimi oczekiwany byłby dalszy rozwój w kierunku stałej oferty anglojęzycznej w dydaktyce, wprowadzenia praktyki współpromotorstwa zagranicznych badaczy oraz wspólnych form kształcenia doktorantów (umowy typu cotutelle).

W ujęciu ogólnym Szkoła Doktorska wykazuje aktywność w obszarze umieędzynarodowienia, zapewniając dla tych działań odpowiednie zasoby i wsparcie, z wyraźnymi osiągnięciami w zakresie mobilności, rozwoju kompetencji i ekspozycji międzynarodowej. Aby jednak osiągnąć wyższy poziom dojrzałości porównywalny z wiodącymi europejskimi szkołami doktorskimi, przyszłe działania powinny w większym stopniu priorytetowo traktować umieędzynarodowienie strukturalne. W szczególności:

- **Rozszerzenie i systematyzacja oferty zajęć prowadzonych w języku angielskim oraz modułów szkoleniowych dla doktorantów we wszystkich dyscyplinach w celu wzmocnienia międzynarodowego środowiska kształcenia oraz wsparcia integracji doktorantów zagranicznych.**
- **Dalsze wzmocnienie roli Koordynatora ds. Umieędzynarodowienia poprzez osadzenie umieędzynarodowienia w długofalowym planowaniu instytucjonalnym, z jasno określonymi celami i mechanizmami monitorowania wykraczającymi poza cykle finansowania projektowego. Choć szkoła doktorska wykazuje wyraźne zaangażowanie w**

umiędzynarodowienie, potrzebny jest dalszy rozwój w celu zwiększenia jego strukturalnej głębi i długoterminowego oddziaływania. Obecne podejście wydaje się bowiem opierać głównie na inicjatywach finansowanych ze środków zewnętrznych, które (mimo krótkoterminowej skuteczności) mogą rodzić pytania o trwałość po zakończeniu konkretnych cykli projektowych. Bardziej zakorzeniona, ogólnouczelniana strategia mogłaby zapewnić większą ciągłość i integrację działań międzynarodowych.

- **Wzmocnienie strategicznego wykorzystania partnerstw i sieci międzynarodowych poprzez rozwój wspólnych działań** (np. współdzielonych seminariów, wspólnych projektów badawczych i współautorskich publikacji), co zwiększyłoby trwałość oraz akademicki wpływ umiędzynarodowienia. Takie inicjatywy uzupełniłyby umiędzynarodowienie oparte na mobilności o bardziej strukturalne formy integracji akademickiej. Ponadto rekomenduje się, aby monitorowanie rezultatów umiędzynarodowienia było oparte na bardziej systematycznym, opartym na danych podejściu. Brak jasno zdefiniowanych wskaźników efektywności ogranicza możliwość oceny skuteczności zaangażowania międzynarodowego w takich obszarach jak wspólne wyniki badań, praktyki wspólnymocji czy udział w międzynarodowych zespołach grantowych.

- **Zwiększenie inkluzywności w zakresie międzynarodowych możliwości** – choć dostępny jest szeroki zakres działań, ich dostępność może różnić się wśród doktorantów, co sugeruje potrzebę bardziej elastycznych lub zróżnicowanych formatów, które uwzględniałyby odmienne uwarunkowania oraz etapy realizacji doktoratu.

Kryterium 7 oceny zostało spełnione.

- **Skuteczność kształcenia doktorantów:**

Skuteczność kształcenia w Szkole Doktorskiej może być analizowana wielowymiarowo, w szczególności poprzez: terminowość realizacji IPB, efektywność uzyskiwania stopnia doktora (ukończenia, skreślenia, nadania stopnia), osiągnięcia naukowe doktorantów (publikacje, konferencje, granty, umiędzynarodowienie), a także funkcjonowanie wewnętrznych mechanizmów zapewniania i doskonalenia jakości, uzupełnione o monitoring losów absolwentów i ich sytuację zawodową.

Kluczowym miernikiem skuteczności pozostaje terminowa realizacja indywidualnych planów badawczych. W latach 2019-2022 (tj. obejmujących pełne cztery cykle kształcenia zakończone do 09.2025 r.) przyjęto łącznie 78 doktorantów, z czego kształcenie ukończyło 19 osób, a skreślenia wynosiły 12, natomiast stopień doktora otrzymało 14 absolwentów. W ewaluowanym okresie 90 doktorantów przystąpiło do oceny śródkresowej i wszyscy uzyskali pozytywną ocenę. W ocenie Komisji liczba doktorantów, którzy uzyskali stopień doktora (12% z ogólnej liczby 119 studentów kształcących się w SD w latach 2019-2025) jest niepokojąca i w dużej mierze wynika z 3-letniego cyklu kształcenia, jednak należy mieć na uwadze, iż od roku akademickiego 2025/2026 cykl kształcenia w SD został wydłużony do 4 lat.

Poziom osiągnięć naukowych doktorantów realizowanych w ramach indywidualnych planów badawczych należy ocenić pozytywnie. Doktoranci angażują się w projekty o wysokim stopniu złożoności – często interdyscyplinarne i umiędzynarodowione – czego efektem są publikacje w czasopiśmie indeksowanych w Scopus i Web of Science, współautorstwo monografii, aktywny udział w konferencjach krajowych i zagranicznych oraz aplikowanie o granty (m.in. NCN, NAWA). Realizacja tych działań jest systematycznie monitorowana przez promotorów i stanowi podstawę pozytywnej oceny śródkresowej.

System zapewniania jakości w SD UEK opiera się na aktywnym włączaniu doktorantów w proces ewaluacji. Cykliczne, dobrowolne i anonimowe ankiety przynoszą bardzo wysokie oceny zajęć dydaktycznych (średnia 4,90/5,00) oraz obsługi administracyjnej (5,0/5,0). Wyniki te są systematycznie analizowane przez Zespół ds. Oceny Jakości Kształcenia, a następnie przekładane na konkretne działania doskonalące, np. rekomendacje dla kadry dotyczące większego wykorzystania przykładów praktycznych i pytań diagnostycznych, a także uzupełnienie księgozbioru w odpowiedzi na uwagi doktorantów. Udział przedstawicieli Samorządu Doktorantów w pracach zespołu gwarantuje, że głos studentów aktywnie kształtuje politykę jakościową.

Monitoring karier absolwentów, mimo stosunkowo krótkiego horyzontu czasowego, dostarcza cennych informacji o skuteczności kształcenia na rynku pracy. Około 25% absolwentów kontynuuje karierę naukową w środowisku akademickim, pozostali znajdują zatrudnienie w sektorze gospodarczym na stanowiskach eksperckich, menedżerskich i analitycznych. Dane te potwierdzają, że program – kładący nacisk na rozwój kompetencji badawczych,

metodologicznych i dydaktycznych – przygotowuje absolwentów zarówno do ścieżki akademickiej, jak i do pracy w otoczeniu społeczno-gospodarczym.

Podsumowując, skuteczność kształcenia w Szkole Doktorskiej UEK opiera się na spójnym, wielowymiarowym systemie. Skuteczność tę w okresie ewaluacji można ocenić jako zadowalającą, choć system wciąż nosi cechy jednostki w fazie rozwojowej (in statu nascendi). Analiza wskaźników terminowości, efektywności uzyskiwania stopnia doktora, osiągnięć naukowych doktorantów oraz funkcjonujących wewnętrznych mechanizmów oceny i podnoszenia jakości potwierdza, że założenia programowe i cele strategiczne są realizowane w sposób właściwy. Niemniej jednak można wskazać pewne obszary wymagające uwagi i doskonalenia, tj:

- **Podjęcie działań nakierowanych na zwiększenie odsetka studentów terminowo kończących kształcenie w SD** - można zauważyć, że istnieje wyraźny rozdźwięk pomiędzy ocenami postępów w realizacji Indywidualnych Planów Badawczych w połowie cyklu kształcenia (tj. na etapie oceny śródkresowej, która w 100% przypadków była pozytywna w analizowanym okresie) a faktyczną terminowością na etapie finalizacji kształcenia, mierzoną odsetkiem doktorantów, którzy ukończyli kształcenie w SD (24% w pełnych czterech cyklach kształcenia rozpoczętych w latach 2019-2022) i którzy uzyskali stopień doktora (odpowiednio 18%). Warto jednak zaznaczyć, że ponad 80% absolwentów SD UEK uzyskało stopień naukowy doktora.
- **Wprowadzenie monitoringu w oparciu o wskaźniki skuteczności kształcenia i dorobku doktorantów** – systematyczne gromadzenie i analiza danych są niezbędne do identyfikacji i eliminowania przyczyn występowania niekorzystnych zjawisk w obszarze skuteczności kształcenia, m.in. występujących opóźnień.

Kryterium 8 oceny zostało spełnione.

V. OPINIA KOŃCOWA I REKOMENDACJE

Na podstawie informacji dostępnych w Raporcie Samooceny oraz wizytacji w siedzibie Szkoły Doktorskiej UEK, podczas której przeprowadzono rozmowy z przedstawicielami ewaluowanego podmiotu, władz uczelni, doktorantami i kadrą akademicką oraz dokonano analizy dokumentacji związanej z procesem kształcenia w SD, Zespół ocenia pozytywnie proces kształcenia w Szkole Doktorskiej UEK. Wszystkie kryteria ewaluacji jakości kształcenia wyszczególnione w art. 261 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* z 20 lipca 2018 r. (Dz. U. 2018 poz. 1668 z późn. zm.) uznaje się za spełnione.

Zespół ogólnie dobrze ocenia realizację procesu kształcenia w SD UEK i nie dopatrył się znaczących uchybień w tym zakresie. Niemniej jednak, w niniejszym raporcie w sekcji IV (w wersji rozszerzonej) i V (ogólnie) przedstawiono rekomendacje w obszarach związanych z poszczególnymi kryteriami ewaluacji. Mają one charakter sugestii dla władz SD dotyczących potencjalnych zmian i działań w kierunku dalszego doskonalenia procesu kształcenia.

Rekomendacje

Rekomendacje zespołu oceniającego dla wprowadzenia zmian i/lub wskazanie obszarów do potencjalnej optymalizacji obejmują:

Kryterium 1

- Wprowadzenie komponentów anglojęzycznych do dydaktyki.
- Wzmocnienie podejścia wskaźnikowego w ocenie skuteczności zmian programowych.

Kryterium 2

- Udoskonalenie sposobu weryfikacji efektu uczenia się U07.
- Doprecyzowanie form weryfikacji efektów uczenia się.
- Sformułowanie i upowszechnienie zasad uzyskiwania zaliczeń.
- Włączenie promotorów do okresowej analizy jakości kształcenia.
- Wprowadzenie analizy wskaźnikowej dotyczącej aktywności naukowej doktorantów i efektywności kształcenia w Szkole Doktorskiej.
- Zwiększenie regularności i powszechności form prezentacji wyników badań doktorantów.

Kryterium 3

- Doprecyzowanie, według jakich kryteriów dobierani są prowadzący oraz jak ich dorobek i kompetencje wspierają realizację efektów kształcenia i treści programowych.
- Doprecyzowanie, jakie konkretne działania rozwojowe są kierowane bezpośrednio do kadry szkoły doktorskiej (sama lista nie jest wystarczająca).
- Wprowadzenie transparentności w zakresie stosowanych sposobów weryfikacji kwalifikacji kadry, w tym procedury oceny, wykorzystywanych w niej narzędzi, częstotliwości ich stosowania oraz sposobu wykorzystania wyników do doskonalenia jakości kształcenia.

Kryterium 4

- Zwiększenie internacjonalizacji procesu rekrutacji.
- Podniesienie elastyczności wymagań rekrutacyjnych.
- Optymalizacja organizacji procesu rekrutacji.

Kryterium 5

- Zwiększenie dostępności zagregowanych danych dotyczących procesów promotorskich, takich jak wzorce zmian promotorów, co mogłoby wzmocnić przejrzystość i sprzyjać uczeniu się instytucjonalnemu.
- Pełniejsze dokumentowanie wpływu informacji zwrotnych.
- Zwiększenie zaangażowania interdyscyplinarnego.
- Wzmocnienie standardów etycznych w kształceniu doktorskim.
- Większe zorientowanie na efekty kształcenia doktorantów.

Kryterium 6

- Ujednolicenie i standaryzacja dokumentacji oraz uzasadnień ocen.
- Ograniczenie ryzyka różnic interpretacyjnych w ocenach projektów interdyscyplinarnych (mimo stosowania podejścia punktowego).

Kryterium 7

- Rozszerzenie i systematyzacja oferty zajęć prowadzonych w języku angielskim oraz modułów szkoleniowych dla doktorantów we wszystkich dyscyplinach.
- Dalsze wzmocnienie roli Koordynatora ds. Umieędzynarodowienia poprzez osadzenie umieędzynarodowienia w długofalowym planowaniu instytucjonalnym, z jasno określonymi celami i mechanizmami monitorowania wykraczającymi poza cykle finansowania projektowego.
- Wzmocnienie strategicznego wykorzystania partnerstw i sieci międzynarodowych poprzez rozwój wspólnych działań (np. współdzielonych seminariów, wspólnych projektów badawczych i współautorskich publikacji).
- Zwiększenie inkluzywności w zakresie międzynarodowych możliwości.

Kryterium 8

- Podjęcie działań nakierowanych na zwiększenie odsetka studentów terminowo kończących kształcenie w SD.
- Wprowadzenie monitoringu w oparciu o wskaźniki skuteczności kształcenia i dorobku doktorantów.

VI. OCENA I UZASADNIENIE

Ocena końcowa:
pozytywna

Uzasadnienie:

W Szkole Doktorskiej spełniono wszystkie kryteria wyodrębnione w procesie ewaluacji, które zostały pozytywnie ocenione przez Zespół Oceniający. Szczegółowe informacje przedstawiono w poszczególnych częściach raportu z ewaluacji. Pojawiające się uwagi oraz zidentyfikowane braki nie zakłócają całościowego procesu funkcjonowania Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (SD UE w Krakowie). Zespół Oceniający przedstawił do wykorzystania przez SD UE w Krakowie rekomendacje, których wdrożenie pozwoli na podniesienie jakości procesu kształcenia w szkole doktorskiej. Członkowie Zespołu jednomyślnie stwierdzili, że proces kształcenia doktorantów w SD UE w Krakowie zasługuje na ocenę pozytywną. Proces kształcenia cechuje się spójną organizacją, wysokim poziomem merytorycznym oraz zaangażowaniem kadry akademickiej, co sprzyja podnoszeniu jakości kształcenia i rozwojowi doktorantów.

Zespół Oceniający rekomenduje przeprowadzenie kolejnej ewaluacji Szkoły Doktorskiej prowadzonej przez Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie za 6 lat, zgodnie z art. 259 pkt 2 ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.).

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