KEN

2023-2027

RAPORT Z EWALUACJI

JAKOŚCI KSZTAŁCENIA W SZKOLE DOKTORSKIEJ

Szkoła Doktorska Politechniki Częstochowskiej

Politechnika Częstochowska

Nazwa szkoły doktorskiej

Szkoła Doktorska Politechniki Częstochowskiej

Okres ewaluacji

1.10.2019–18.09.2025

Nazwa podmiotu prowadzącego szkołę doktorską

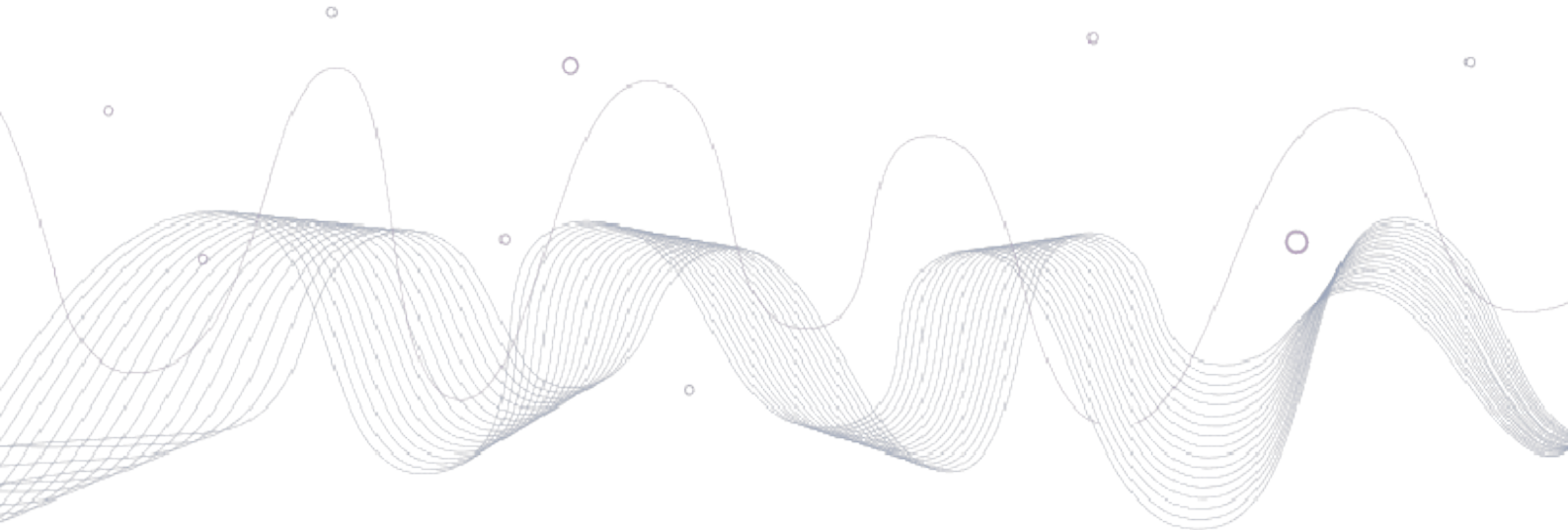
Politechnika Częstochowska

Podmioty współprowadzące szkołę doktorską (gdy jest prowadzona wspólnie)

-

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

11.12.2025



Skład zespołu oceniającego:

Przewodniczący:
Rafał Stanisławski

Sekretarz:
Jerzy Baranowski

Członkowie:
Krzysztof Piotr Okarma
Tadeusz Łagoda
Hubert Gojżewski
Michał Klimczyk

Opracowano: 8.07.2026

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 25

VI. Ocena i uzasadnienie 29

I. OGÓLNE INFORMACJE O SZKOLE DOKTORSKIEJ

Nazwa szkoły	Szkoła Doktorska Politechniki Częstochowskiej
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 inżynieryjno-technicznych (od: 01-01-2018) Dziedzina nauk społecznych (od: 01-01-2018)
Dyscyplina/dyscypliny naukowe lub artystyczne, w których prowadzone jest kształcenie	automatyka, elektronika i elektrotechnika (od: 01-01-2018 do: 10-11-2022) informatyka techniczna i telekomunikacja (od: 01-01-2018) inżynieria materiałowa (od: 01-01-2018) inżynieria mechaniczna (od: 01-01-2018) inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka (od: 01-01-2018) automatyka, elektronika, elektrotechnika i technologie kosmiczne (od: 11-11-2022) nauki o zarządzaniu i jakości (od: 01-01-2018)
Nazwa/zakres programu kształcenia	Zakres programu kształcenia obejmujący nauki społeczne A Zakres programu kształcenia obejmujący nauki inżynieryjno-techniczne A Zakres programu kształcenia obejmujący nauki inżynieryjno-techniczne B Zakres programu kształcenia obejmujący nauki społeczne B
Liczba osób prowadzących zajęcia	70
Liczba doktorantów odbywających kształcenie w szkole doktorskiej (według stanu na dzień 19.09.2025)	132
Liczba promotorów sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 19.09.2025)	96
Liczba promotorów pomocniczych	52

sprawujących opiekę nad przygotowaniem rozpraw doktorskich (wg stanu na dzień 19.09.2025)	

II. INFORMACJA O WIZYTACJI I JEJ PRZEBIEGU

Wizytacja Szkoły Doktorskiej Politechniki Częstochowskiej została przeprowadzona w dniu 12 marca 2026 r. przez Zespół Oceniający Komisji Ewaluacji Nauki (KEN). Spotkania odbywały się w pomieszczeniach zapewnionych przez Szkołę Doktorską, a ich przebieg był zgodny z ustalonym harmonogramem.
Wizytacja rozpoczęła się o godz. 8.30 spotkaniem Zespołu Oceniającego z Władzami Szkoły Doktorskiej oraz Władzami Podmiotu prowadzącego szkołę. Podczas spotkania przedstawiono szczegółowy harmonogram wizytacji, zaprezentowano Szkołę Doktorską oraz jednostkę prowadzącą, a także omówiono rolę ocenianych dyscyplin w funkcjonowaniu szkoły.
O godz. 9.30 odbyło się dwugodzinne spotkanie z zespołem przygotowującym raport samooceny oraz administracją Szkoły Doktorskiej. W trakcie spotkania szczegółowo omówiono kluczowe obszary podlegające ocenie, w tym adekwatność programu kształcenia i Indywidualnych Planów Badawczych do efektów uczenia się na poziomie 8 PRK, sposoby weryfikacji tych efektów, kwalifikacje kadry, jakość procesu rekrutacji, opiekę naukową, przebieg oceny śródokresowej, umiędzynarodowienie oraz efektywność kształcenia. Zespół Oceniający analizował w tym czasie dokumentację obejmującą m.in. raport samooceny, raporty jakości kształcenia, regulaminy rekrutacji i oceny śródokresowej, dokumenty potwierdzające kwalifikacje kadry, opinie doktorantów i rad naukowych dyscyplin, dane dotyczące umiędzynarodowienia oraz dokumenty dotyczące liczby obron.
O godz. 11.30 odbyło się spotkanie z administracją Szkoły Doktorskiej, podczas którego omawiano kwestie organizacyjne, obieg dokumentów oraz praktyczne aspekty funkcjonowania jednostki. Następnie, o godz. 12.00, Zespół Oceniający przystąpił do analizy losowo wybranych Indywidualnych Planów Badawczych oraz dokumentacji ocen śródokresowych, co umożliwiło bezpośrednią ocenę sposobu planowania i weryfikacji postępów doktorantów.
Po przerwie obiadowej (13.00–14.00), o godz. 14.00 odbyło się spotkanie z nauczycielami akademickimi prowadzącymi zajęcia w Szkole Doktorskiej, promotorami oraz przedstawicielami rad naukowych dyscyplin. Dyskusja koncentrowała się na jakości kształcenia, współpracy promotor–doktorant oraz specyfice kształcenia w poszczególnych dyscyplinach.
O godz. 15.00 przeprowadzono spotkanie z doktorantami wszystkich lat i dyscyplin oraz przedstawicielami samorządu doktorantów. Podczas spotkania Zespół Oceniający zapoznał się z opiniami doktorantów dotyczącymi funkcjonowania szkoły, jakości kształcenia, opieki promotorskiej oraz wsparcia instytucjonalnego.
O godz. 16.00 odbyło się wewnętrzne spotkanie podsumowujące Zespołu Oceniającego, podczas którego dokonano wstępnej analizy zebranych informacji i dokumentów. Następnie, o godz. 16.30, przeprowadzono spotkanie końcowe z Władzami Szkoły Doktorskiej oraz Władzami Podmiotu prowadzącego, w trakcie którego przedstawiono ogólny przebieg wizytacji oraz omówiono dalsze etapy postępowania oceniającego. Zakończenie wizytacji nastąpiło o godz. 16.45

III. WSPÓŁPRACA PODMIOTU Z SAMORZĄDEM DOKTORANTÓW

Przedstawiciele doktorantów wchodzą w skład kluczowych z doktoranckiego punktu widzenia uczelni organów i zespołów (w tym przewidzianych na poziomie ustawowym).
Samorząd doktorantów pozytywnie zaopiniował (nie – uzgodnił) kolejne brzmienia regulaminu szkoły doktorskiej, programu kształcenia i zasady oceny okresowej nauczycieli akademickich.
W Regulaminie Szkoły Doktorskiej wskazuje się organy Samorządu odpowiedzialne za realizację określonych kompetencji. Przykładowo: zgodnie z Regulaminem przedstawiciela doktorantów do Rady naukowej deleguje Uczelniana Rada Doktorantów – może to stanowić naruszenie autonomii Samorządu do określania własnej struktury i podziału kompetencji.
Kierownik szkoły doktorskiej oraz prorektor właściwy ds. doktoranckich powoływany jest po zasięgnięciu opinii (a nie – w uzgodnieniu) właściwego organu Samorządu, co jest wprost niezgodne z art. 23 ust. 5 PSWN. Analogicznie – zaopiniowaniu (a nie – uzgodnieniu) ulega Regulamin Szkoły. Wymaga przy tym zauważenia, że wszystkie wyrażone w powyższych sprawach opinie miały charakter pozytywny.
W planie budżetowym Uczelni przewidziano budżet Uczelnianej Rady Samorządu Doktorantów, który wynosi obecnie 6000 PLN. Dotychczas budżet ten nie był wykorzystywany w pełni. W planie budżetowym nie został wyodrębniony ogólny budżet na sprawy doktorantów (który powinien być rozdzielony decyzją samorządu), a wyłącznie budżet samorządu doktorantów. Należy przy tym zauważyć, iż finansowanie naukowych spraw doktoranckich odbywa się ze środków katedr i wydziałów w ramach odrębnych, indywidualnych wniosków doktorantów.
Doktoranci mają nieograniczone prawo wyrażania swoich opinii i zgłaszania spraw zarówno w ramach procesu ankietyzacji, jak i w formie bezpośrednich zgłoszeń do kierownictwa Szkoły Doktorskiej. Doktoranci bardzo pozytywnie oceniają współpracę z Władzami Szkoły Doktorskiej i otwartość na zgłaszane przez nich potrzeby.
Przykładem działań rozwojowych podjętych na wniosek doktorantów jest m. in. wprowadzenie dodatkowych przedmiotów w programie kształcenia.

Zalecenia:
1. Niezależnie od środków finansowych umożliwiających funkcjonowanie samorządu doktorantów (art. 110 ust. 9 w zw. z art. 215 ust. 2 PSWN) zaleca się planowanie w planie budżetowym Uczelni budżetu spraw doktoranckich (art. 110 ust. 5 w zw. z art. 215 ust. 2 PSWN), którego podziału będzie dokonywał samorząd doktorantów – środki te mogą być przeznaczane na dodatkowe inicjatywy doktorantów, np. organizacyjne, kulturalne, integracyjne, itp.
2. Zaleca się dostosowanie Regulaminu Szkoły Doktorskiej do zasady autonomii funkcjonowania samorządu doktorantów poprzez niewskazywanie organu samorządu doktorantów odpowiedzialnego za realizację wybranych kompetencji – uregulowanie to powinno być dokonane na poziomie Regulaminu Samorządu Doktorantów, który powinien mieć autonomię w zakresie określania kompetencji poszczególnych organów. Przykładowo: obecnie, zgodnie z Regulaminem, przedstawiciela doktorantów do Rady naukowej szkoły doktorskiej deleguje Uczelniana Rada Doktorantów. Zaleca się, aby przepisy tego rodzaju zostały sformułowane w sposób ogólny – w tym przypadku poprzez sformułowanie: „(...) deleguje samorząd

doktorantów”.
3. Zaleca się uzgadnianie (a nie – opiniowanie) z Samorządem Doktorantów kandydatur na kierownika szkoły doktorskiej, prorektora właściwego ds. doktoranckich oraz treści Regulaminu Szkoły Doktorskiej.

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:**
  Ocena Kryterium wypada umiarkowanie pozytywnie, z istotnymi zastrzeżeniami jakościowymi. Z przeprowadzonych rozmów i analizy dokumentacji wynika, że szkoła posiada funkcjonujący program kształcenia oraz praktykę przygotowywania i zatwierdzania Indywidualnych Planów Badawczych. Pozytywnie należy odnotować, że IPB są przygotowywane etapowo, możliwe są konsultacje z kierownikiem szkoły doktorskiej, a w przypadkach planów zbyt ogólnych lub niedopracowanych kierownik podejmuje interwencję i kieruje dokument do poprawy. Wskazano również, że plan może być dalej modyfikowany, co pozwala reagować na rozwój projektu badawczego.
  Najważniejszym problemem pozostaje jednak brak dostatecznie czytelnego, systemowo osadzonego powiązania IPB z efektami uczenia się na poziomie 8 PRK. W odpowiedziach uzyskanych podczas wizytacji wprost wskazano, że takiego dowiązania w dokumentacji nie ma i że praktycznie całość oceny jakości IPB skupia się w ręku jednej osoby — kierownika szkoły doktorskiej. Dodatkowo w rozmowach z promotorami ujawniło się, że plan badawczy rozumiany jest przede wszystkim przez pryzmat logiki projektu i rozprawy, natomiast rola efektów uczenia się 8 PRK nie jest przez uczestników procesu świadomie operacjonalizowana. Z punktu widzenia kryterium oceny nie oznacza to jeszcze automatycznie błędu koncepcyjnego, ponieważ IPB nie powinien być nadmiernie atomizowany i mapowany punkt po punkcie do efektów, ale szkoła powinna umieć wykazać globalny i jakościowy związek planu badawczego z osiąganiem efektów 8 PRK. Tego podczas wizytacji nie pokazano dostatecznie przekonująco.
  Istotne jest także to, że doktoranci postrzegają IPB niejednoznacznie: uznają go za potrzebny, ale zwracają uwagę na jego ograniczającą funkcję i zbyt małą elastyczność czasową. Jednocześnie nie sygnalizują, by program jako całość był oderwany od potrzeb badawczych; przeciwnie, wskazują, że zajęcia są przydatne i nie mają charakteru czysto „studiowego". Oznacza to, że problem nie tkwi w samym istnieniu programu i planów badawczych, lecz raczej w ich niewystarczającej operacjonalizacji oraz w ograniczonej przejrzystości systemu.
  Na ocenę wpływa również szczególna rola kierownika szkoły doktorskiej. Wizytacja jednoznacznie pokazała, że to właśnie jego bardzo duże, ponadstandardowe zaangażowanie podtrzymuje bieżącą sprawność tego obszaru: konsultuje plany, weryfikuje ich jakość, reaguje na braki i w praktyce kompensuje część słabości systemowych. Jest to niewątpliwie atut personalny szkoły, ale zarazem źródło ryzyka organizacyjnego. Model oparty w tak dużym stopniu na pracy jednej osoby może być skuteczny doraźnie, lecz nie daje pełnej gwarancji trwałości i powtarzalności jakości w dłuższej perspektywie.
  Konkluzja: Kryterium należy ocenić jako spełnione na poziomie zadowalającym, lecz wymagającym wyraźnych usprawnień.

  Rekomendacje:
  1.1. Wzmocnić jakościowe i widoczne w dokumentacji powiązanie IPB z efektami uczenia się na poziomie 8 PRK, bez popadania w nadmierny formalizm mapowania każdego działania do pojedynczego efektu.
  1.2. Wprowadzić bardziej przejrzyste standardy oceny jakości IPB, tak aby odpowiedzialność za ich interpretację i akceptację nie była skupiona wyłącznie w ręku kierownika szkoły doktorskiej.
  1.3. Zwiększyć wsparcie administracyjne i organizacyjne dla kierownika szkoły doktorskiej,

ponieważ obecna sprawność tego obszaru opiera się w dużej mierze na jego wyjątkowym osobistym zaangażowaniu, które kompensuje braki systemowe, ale jednocześnie stwarza ryzyko dla stabilności procesu.

- **Sposób weryfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK:**
  Ocena Kryterium wypada umiarkowanie pozytywnie, ale z poważnymi zastrzeżeniami dotyczącymi jakości i dokumentowania procesu weryfikacji. Szkoła wskazała kilka mechanizmów monitorowania postępów doktoranta, w tym seminaria z udziałem kierowników rad dyscyplin oraz okresową ocenę promotora przed zamknięciem roku. W rozmowach podkreślano także rolę bezpośrednich rozmów z doktorantem, wsparcia w sytuacjach kryzysowych i reagowania na brak postępów. Oznacza to, że szkoła nie ogranicza się do biernego odnotowywania statusu doktoranta i podejmuje działania monitorujące.
  Podstawowa słabość tego kryterium dotyczy jednak tego, że informacja zwrotna ma zbyt mało jakościowy i zbyt słabo udokumentowany charakter. Wprost wskazano, że po rocznym sprawozdaniu doktorant otrzymuje ocenę zero-jedynkową, natomiast po ocenie śródokresowej odbywa się spotkanie z doktorantem, ale bez pozostawienia trwałego śladu dokumentacyjnego. Z punktu widzenia kryterium oceny taki model jest niewystarczający, ponieważ rzetelna weryfikacja efektów uczenia się na poziomie 8 PRK powinna opierać się na analizie progresu badawczego, samodzielności, doboru metod i zdolności reagowania na krytykę, a nie jedynie na formalnym potwierdzeniu wykonania określonych etapów. Materiały referencyjne wyraźnie wskazują, że opinia promotora i dokumentacja ocen powinny pełnić funkcję krótkiego raportu rozwojowego, a nie wyłącznie zaświadczenia.
  Dodatkową wątpliwość budzą odpowiedzi promotorów, które nie pokazują jeszcze w sposób przekonujący, jak szkoła odróżnia formalne wykonanie IPB od rzeczywistego rozwoju samodzielności badawczej. Wskazanie, że IPB „wspiera systematyczność", nie stanowi wystarczająco mocnej odpowiedzi na pytanie o sposób weryfikacji efektów uczenia się. Z drugiej strony doktoranci wskazywali, że najbardziej użyteczną informację zwrotną otrzymują podczas oceny śródokresowej i seminariów dyscyplinarnych, a potrzeba dodatkowego udokumentowanego feedbacku nie jest przez nich silnie artykułowana. Nie zmienia to jednak faktu, że z perspektywy oceny jakości procesu szkoła powinna być w stanie wykazać bardziej trwały i analityczny ślad tej weryfikacji.
  Także w tym obszarze widoczna jest szczególna rola kierownika szkoły doktorskiej. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że wiele działań monitorujących, korygujących i wspierających jest faktycznie spinanych przez jego osobiste zaangażowanie. Dzięki temu proces działa sprawniej, niż wynikałoby to z poziomu jego formalizacji, jednak równocześnie oznacza to nadmierne obciążenie jednej osoby i zwiększa ryzyko organizacyjne w przypadku przeciążenia lub zmiany personalnej. Sprawny system weryfikacji efektów uczenia się powinien być bardziej trwale osadzony w procedurach i podziale zadań.

  Konkluzja: Kryterium należy ocenić jako spełnione w stopniu ograniczonym. Szkoła posiada funkcjonujące mechanizmy obserwacji postępów doktoranta, ale nie wykazała jeszcze dostatecznie, że generują one wysokiej jakości, udokumentowaną i rozwojową informację zwrotną.

  Rekomendacje:
  2.1. Wprowadzić krótką, jakościową i dokumentowaną informację zwrotną po rocznych przeglądach postępów oraz po ocenie śródokresowej.
  2.2. Ujednolicić minimalny standard opinii promotorskich i innych form oceny postępów, tak aby możliwe było odtworzenie logiki rozwoju kompetencji badawczych doktoranta.

2.3. Zwiększyć wsparcie administracyjne i organizacyjne dla kierownika szkoły doktorskiej, ponieważ obecnie to jego intensywna praca w dużej mierze kompensuje niedostatki proceduralne, co poprawia bieżące funkcjonowanie, ale tworzy ryzyko dla trwałości systemu.

- **Kwalifikacje nauczycieli akademickich lub pracowników naukowych prowadzących kształcenie w szkole doktorskiej:**
  Kwalifikacje kadry kształcącej (nauczyciele akademiccy oraz pracownicy naukowi prowadzący kształcenie) zostały ocenione pozytywnie; są one zgodne z misją uczelni i celami dydaktycznymi. Kadra kształcąca doktorantów dobierana jest z uwzględnieniem zbieżności zainteresowań naukowych i obszarów badawczych z prowadzonymi przedmiotami. Jest ona zatwierdzana przez prodziekanów ds. nauki, którzy z kolei samodzielnie prowadzą seminaria kierunkowe oraz warsztaty doktorskie. Zgodnie z § 8 ust. 9 aktualnego Regulaminu Szkoły Doktorskiej zajęcia dydaktyczne w Szkole Doktorskiej mogą prowadzić osoby co najmniej ze stopniem doktora, posiadające dorobek naukowy z okresu ostatnich 5 lat z zakresu reprezentowanej dyscypliny naukowej. Ewentualne zmiany prowadzących dokonywane są z uwzględnieniem wyników ankietowania, a także rozmów z doktorantami i prodziekanami. Powołanie promotora pracy doktorskiej następuje przez kierownika Szkoły Doktorskiej po zaopiniowaniu przez Radę Szkoły Doktorskiej; brak jednak opinii Rady Dyscypliny, której członkowie są w naturalny sposób lepiej zorientowani w danej tematyce badawczej. Opinia Rady Dyscypliny byłaby szczególnie przydatna w przypadku promotorów zewnętrznych, nie zawsze dobrze znanych prodziekanom ds. nauki. Dwa przedmioty są prowadzone w języku angielskim, jednak brak jest zajęć prowadzonych przez wykładowców zagranicznych. Przy bardzo niskich limitach rekrutacyjnych (po 2 osoby rocznie w dyscyplinie) wielu pracowników uczelni legitymujących się co najmniej stopniem doktora habilitowanego (od 18 do 35 w poszczególnych dyscyplinach) ma niewielkie szanse na pełnienie roli promotora (statystycznie nawet raz na kilkanaście lat, zakładając względnie stabilną liczbę potencjalnych promotorów w kolejnych latach). Stwarza to istotne zagrożenie dotyczące zastępowalności i rozwoju kadry uczelni w przyszłości.
  Aktywność kadry kształcącej w procesie składania wniosków grantowych wymaga poprawy (intensyfikacji), przy czym współczynnik sukcesu w ich uzyskiwaniu należy ocenić jako dobry. W dokumentacji brak sylwetek naukowych osób prowadzących niektóre przedmioty, np. „Statystyczne metody obróbki danych” (w sylabusie jest niewłaściwy stopień/tytuł naukowy, uzyskany w roku 2016), „Nowoczesne materiały inżynierskie” czy też „Sposoby pozyskiwania środków na prowadzenie badań naukowych” – jednak w bazach bibliograficznych znaleźć można po kilka lub kilkanaście publikacji osób je prowadzących z ostatnich 5 lat. Brak także sylwetki naukowej Kierownika Szkoły Doktorskiej oraz niektórych prodziekanów ds. nauki będących jednocześnie przewodniczącymi rad dyscyplin. Celowe wydaje się zastosowanie narzędzia informatycznego ułatwiającego spójne przygotowywanie i aktualizację sylabusów przedmiotów oraz sylwetek naukowych kadry.

Rekomendacje:
3.1. Włączenie Rad Dyscyplin do procesu wyznaczania promotorów i promotorów pomocniczych niezatrudnionych w podmiocie.
3.2. Włączenie wykładowców zagranicznych do realizacji zajęć w języku angielskim.
3.3. Rozważenie utworzenia bazy promotorów wraz ze wskazaną tematyką badawczą stanowiącą ofertę dla potencjalnych kandydatów niebędących absolwentami Politechniki Częstochowskiej.
3.4. Coroczna aktualizacja i weryfikacja sylabusów przedmiotów z uwzględnieniem zmian treści oraz danych dotyczących osób prowadzących zajęcia oraz rozważenie użycia narzędzia informatycznego ułatwiającego integrację i spójną prezentację danych.

3.5. Zwiększenie liczby wniosków grantowych (do różnych agencji finansujących badania), które uzyskują finansowanie, zwłaszcza realizowanych wspólnie z doktorantami.

- **Jakość procesu rekrutacji:**
  Wszystkie kluczowe informacje i akty dostępne są stronie internetowej, dostępnej wyłącznie w języku polskim. W Regulaminie określono kluczowe zasady związane z procesem kształcenia. Zwraca się uwagę na potrzebę opracowania dobrych praktyk (np. dotyczących opracowywania IPB) oraz wytycznych dotyczących wybranych dokumentów (np. autoreferatu w rekrutacji).
  Informacje oraz akty prawa wewnętrznego należy uznać za dostępne bez ograniczeń oraz w większości adekwatne do potrzeb odbiorców (tylko w języku polskim).
  Szczegółowe zasady rekrutacji uchwalane są i publikowane w terminie przewidzianym ustawowo (tylko w języku polskim).
  Warunki rekrutacji wymagają poprawek redakcyjnych i merytorycznych. Brakuje np. wskazania fakultatywności wybranych dokumentów (np. certyfikaty języków), wskazuje się obowiązek złożenia dokumentu tożsamości (powinno być – kopii).
  Osoba zatrudniona w Uczelni może być przyjęta do szkoły doktorskiej pod warunkiem zmniejszenia wymiaru etatu do 0.5, co należy uznać za zasadę dyskryminującą.
  Zasady należy ocenić jako ogólnodostępne w języku polskim, publikowane terminowo, jednak wymagające przeglądu i korekty redakcyjnej, a także usunięcia przepisów dyskryminujących osoby zatrudnione w Uczelni.
  Rekrutacja prowadzona jest odrębnie dla każdej dyscypliny. Rekrutację prowadzą komisje, składające się z członków reprezentujących dyscypliny, przedstawicieli samorządu doktorantów oraz administracji Szkoły.
  Ustalono próg punktowy przyjęcia na poziomie 75 punktów, przy maksymalnej liczbie punktów równej 100. Zasady przydzielania punktów zostały podzielone na kategorie oraz precyzyjnie sformułowane.
  Przewidziane są dwa tryby rekrutacji: regularny, umożliwiający rozpoczęcie kształcenia z dniem 1 października i specjalny, umożliwiający rozpoczęcie kształcenia poza ustalonymi terminami, związany z wynikami konkursów grantowych finansujących stypendia doktoranckie – poza podstawowym limitem przyjęć. W świetle przedstawionych powyżej informacji sposób przeprowadzania konkursu należy ocenić jako właściwy i adekwatny do potrzeb.
  Kandydatom z niepełnosprawnością lub chorobami przewlekłymi zapewnia się pomoc i udogodnienia w procesie rekrutacji stosownie do ich indywidualnych potrzeb.
  Kandydaci do szkoły doktorskiej zobowiązani są przedstawić dokumenty potwierdzające kwalifikacje merytoryczne. W rekrutacji ocenie podlega m. in. umiejętność przedstawienia zagadnienia badawczego, sformułowania celu naukowego, zakres badań, umiejętność posługiwania się językiem naukowym, wiedza ogólna w danej dyscyplinie oraz aktywność naukowa kandydata.
  W świetle powyższych informacji należy ocenić sposób weryfikacji predyspozycji kandydatów jako wszechstronny i adekwatny do potrzeb.
  Jednostka konsultuje przebieg rekrutacji w ramach spotkań z nowo przyjętymi doktorantami. W ramach wizytacji wskazano przykłady skutecznych działań rozwojowych podjętych na tej podstawie.
  Kryterium uznaje się za spełnione w stopniu znacznym, wskazując przy tym konieczne do uwzględnienia zalecenie oraz rekomendacje pożyteczne z punktu widzenia procesów rozwojowych.

Zalecenia:
4.1. Usunięcie dyskryminacyjnej zasady wykluczającej możliwość kształcenia w szkole

doktorskiej przez osoby zatrudnione na więcej, niż ½ etatu.

Rekomendacje:
4.1. Opracowywanie katalogów dobrych praktyk związanych z procesami w Szkole Doktorskiej (np. przygotowywanie IPB) oraz wytycznych dot. wybranych dokumentów (np. autoreferat w procesie rekrutacji)
4.2. Udostępnienie anglojęzycznej wersji strony internetowej szkoły doktorskiej, wraz z dokumentacją w wersji anglojęzycznej.
4.3. Poprawę redakcyjną zasad rekrutacji – brakuje wskazania fakultatywności złożenia wybranych dokumentów (np. certyfikaty potwierdzające znajomość języków obcych, które mogą nie występować w przypadku wszystkich kandydatów), wskazuje się obowiązek złożenia dokumentu tożsamości (powinno być najpewniej – kopii).

- **Jakość opieki naukowej lub artystycznej i wsparcia w prowadzeniu działalności naukowej:** **Ocena Kryterium wypada raczej pozytywnie, choć nie wszystkie elementy tego obszaru zostały równie dobrze udokumentowane.** Na korzyść szkoły przemawia to, że w odpowiedziach uzyskanych podczas wizytacji pojawiły się sygnały istnienia realnych mechanizmów wsparcia: prowadzone są rozmowy z doktorantami, szkoła reaguje na sytuacje kryzysowe, a w praktyce podejmowane są działania w przypadkach problemów w relacji promotorskiej. Odnotowany został także konkretny konflikt na linii doktorant–promotorka, co samo w sobie jest ważnym sygnałem, ponieważ wskazuje, że sytuacje trudne nie są ukrywane ani całkowicie wypierane z obrazu szkoły.
  Również po stronie doktorantów nie ujawnił się obraz środowiska posiadającego pewne dysfunkcje. W ich wypowiedziach nie pojawiły się silne sygnały systemowego braku wsparcia badawczego czy organizacyjnego; przeciwnie, zwracali uwagę na przydatność seminariów dyscyplinowych oraz na to, że zajęcia wspierają ich pracę badawczą. Z perspektywy Kryterium jest to istotne, ponieważ jakość opieki i wsparcia powinna być widoczna w doświadczeniu doktorantów, a nie jedynie w deklaracjach instytucjonalnych.
  Najważniejsza wątpliwość dotyczy jednak poziomu dokumentowania i proceduralnego uporządkowania działań podejmowanych w sytuacjach trudnych. Materiał z wizytacji nie pozwala w pełni odtworzyć jasno opisanej, dobrze udokumentowanej ścieżki postępowania w razie konfliktu promotorskiego czy innych problemów wymagających interwencji. Kryteria oceny wyraźnie wskazują, że procedury zgłaszania nieprawidłowości mają wysoką wartość tylko wtedy, gdy są znane, stosowane i skutkują rzeczywistymi działaniami naprawczymi; samo ich formalne istnienie nie wystarcza. W przypadku szkoły bardziej widoczne są skuteczne działania praktyczne niż uporządkowany materiał dowodowy pokazujący system jako całość.
  Również tutaj należy wyraźnie podkreślić wyjątkową rolę kierownika szkoły doktorskiej. Zebrane odpowiedzi sugerują, że to jego bardzo duże osobiste zaangażowanie jest jednym z głównych czynników stabilizujących jakość wsparcia i reagowania na problemy. Jego działania kompensują operacyjnie część braków organizacyjnych i proceduralnych, dzięki czemu szkoła funkcjonuje sprawniej, niż wynikałoby to z poziomu formalizacji rozwiązań. Taki model nie może jednak być uznany za w pełni bezpieczny organizacyjnie, ponieważ uzależnia jakość wsparcia od jednej osoby i zwiększa ryzyko przeciążenia.
  Konkluzja: Kryterium należy ocenić jako spełnione na poziomie dobrym. Szkoła sprawia wrażenie jednostki zdolnej do reagowania na sytuacje trudne i zapewniającej zasadniczo właściwe warunki wsparcia działalności naukowej, ale powinna lepiej dokumentować mechanizmy interwencji, bezpieczeństwa i wsparcia promotorskiego.

Rekomendacje:
5.1. Doprecyzować i lepiej dokumentować procedury postępowania w sytuacjach konfliktowych oraz działania podejmowane wobec problemów w relacji doktorant–promotor.
5.2. Wzmocnić systemowe monitorowanie jakości opieki promotorskiej i poczucia bezpieczeństwa doktorantów, tak aby było ono mniej zależne od interwencji ad hoc.
5.3. Zwiększyć wsparcie administracyjne i organizacyjne dla kierownika szkoły doktorskiej, ponieważ obecnie jego ponadprzeciętne zaangażowanie w znacznym stopniu kompensuje niedostatki systemowe, ale jednocześnie tworzy ryzyko dla stabilności i powtarzalności wsparcia.

- **Rzetelność przeprowadzania oceny śródokresowej:**
  Komisje do oceny śródokresowej powoływane są przez kierownika Szkoły Doktorskiej, a ocena dokonywana jest w październiku. Całą dokumentację (IPB wraz z dokumentacją potwierdzającą realizację IPB oraz autoreferatem) potrzebną do oceny doktoranci składają do 30 września tuż przed oceną śródokresową do prodziekanów ds. nauki, natomiast oceny odbywają się w październiku. To może powodować, że komisja może mieć tylko 1 dzień na zapoznanie się z dokumentacją, zwłaszcza biorąc pod uwagę konieczność jej przekazania z wydziału do Szkoły Doktorskiej. W takim przypadku mogłaby zaistnieć sytuacja nierzetelnej oceny doktoranta. Doktorant dodatkowo dołącza opinie promotora lub promotorów. W danej dyscyplinie na ogół powoływany jest jeden ekspert zewnętrzny do wszystkich doktorantów, zgodnie z przyjętymi zasadami, posiadający co najmniej stopień doktora habilitowanego w tej samej dyscyplinie. Jest to uzasadnione, jeżeli ekspert ten ma większe doświadczenie naukowe. Przewodniczącym komisji jest prodziekan związany z dyscypliną naukową reprezentowaną przez doktoranta. Skład komisji oceniającej nie jest opiniowany przez odpowiednią Radę Dyscypliny; nie należy to również do zadań Rady Szkoły Doktorskiej. Nie ma formalnego wzoru raportu z posiedzenia komisji. Kryteria ocen są natomiast przedstawione w regulaminie. Przewidywane są oceny pozytywne i negatywne, co jest zgodne z Ustawą.

<u>Konkluzja: Kryterium należy ocenić jako spełnione na poziomie dostatecznym.</u> Szkoła prawidłowo realizuje proces oceny śródokresowej, jednak w tym obszarze sformułowano zalecenia i rekomendacje.

Zalecenia:
6.1. Wprowadzenie wzoru raportu z oceny śródokresowej.
6.2. Termin złożenia dokumentów do oceny śródokresowej i samej oceny śródokresowej powinien dzielić co najmniej dwutygodniowy odstęp.

Rekomendacje:
6.1. Rekomenduje się co najmniej opiniowanie składu komisji, szczególnie kandydatów na ekspertów zewnętrznych przez Radę Dyscypliny oraz ich dodatkową weryfikację (np. w bazie RAD-on) w celu uniknięcia powtórzenia zaistniałej sytuacji powołania eksperta na podstawie reprezentowanej dyscypliny pomimo habilitacji uzyskanej w innej dyscyplinie.

- **Umiędzynarodowienie:**
  Umiędzynarodowienie kadry prowadzącej zajęcia jest realizowane w SD w stopniu dobrym. Zauważalna część kadry dydaktycznej i promotorów realizuje krótko- i średnioterminowe mobilności naukowe i dydaktyczne w Europie i poza nią (np. Kanada, Wietnam). Mobilności te występowały również przez powstaniem SD. Udział kadry dydaktycznej i promotorów w skutecznym pozyskiwaniu międzynarodowych grantów badawczych pozostaje niewielki, co wskazuje na potrzebę zwiększenia aktywności w tym zakresie. Jednocześnie są oni widoczni w międzynarodowych sieciach i stowarzyszeniach naukowych oraz uczestniczą w konferencjach. Kadra publikuje także prace powstające we współpracy z zagranicznymi partnerami w uznanych czasopismach. Wyróżnienie kilkorga promotorów w rankingu Stanford University Top 2% Scientists wzmacnia międzynarodową pozycję SD.
  Umiędzynarodowienie procesu kształcenia oraz działalności naukowe doktorantów są realizowane w SD w stopniu wymagającym dalszego rozwoju - intensyfikacji oraz wprowadzenia ulepszeń. SD prowadzi dwa przedmioty w języku angielskim, przy czym podkreśla aspiracje do zwiększania liczby przedmiotów prowadzonych w tym języku oraz włączenia wykładowców zagranicznych do procesu kształcenia. Moduły kształcenia w SD obejmują podstawowe komponenty internacjonalizacji, np. przedmiot *Technical academic writing*. W analizowanych IPB oraz zapisach Regulaminu SD, który określa ich podstawową treść, elementy umiędzynarodowienia są ograniczone jedynie do udziału w konferencjach i publikacji prac. Pomimo tego SD aktywnie wspiera doktorantów, którzy sami nawiązują współpracę międzynarodowe, czego owocem są np. powołania zagranicznych promotorów pomocniczych. Doktoranci w niewielkim stopniu prezentują wyniki swoich badań na konferencjach oraz seminariach poza granicami RP; tylko nieliczni odbywają także średnio- lub długoterminowe zagraniczne staże badawcze. Biblioteka Główna PCz zapewnia doktorantom dostęp – zarówno zdalny, jak i stacjonarny – do komercyjnych baz danych oraz czasopism naukowych.
  Potrzeby doktorantów-cudzoziemców są uwzględniane i w większości spełniane. SD posiada funkcjonujące biuro (Centrum Studentów Zagranicznych) wsparcia doktorantów-cudzoziemców, np. w zakresie legalizacji pobytu na terenie RP czy pomocy w zakwaterowaniu. SD jest umiarkowanie ukierunkowana na pozyskiwanie kandydatów na doktorantów z zagranicy (aktualnie 4 cudzoziemców w SD). Kontakt ze SD w języku angielskim jest możliwy, a komisje rekrutacyjne są przygotowane na rekrutację kandydatów z zagranicy, aczkolwiek ich kształcenie w SD prowadzone jest oficjalnie w języku polskim.
  Rozpoznawalność SD za granicą i jej skuteczność są zauważane, ale wymagają poprawy. SD uzyskuje korzyści z wielu umów międzynarodowych o współpracę naukowo-badawczą oraz w zakresie kształcenia zawartych przez różne jednostki PCz, w tym Biuro Studentów Zagranicznych. Sama PCz realizuje w mediach społecznościowych skuteczną kampanię w zakresie promocji uczelni, jednakże z pominięciem SD. Aktualnie SD nie prowadzi sformalizowanego procesu utrzymywania i śledzenia losów zawodowych swoich absolwentów; jest to realizowane na poziomie kontaktów osobisty absolwent-promotor.

Rekomendacje:
7.1. Rozszerzyć IPB o krótkoterminowe staże zagraniczne lub aplikowanie o granty międzynarodowe, lub inny weryfikowalny obowiązek, który wzmocni umiędzynarodowienie realizowanej pracy badawczej.
7.2. Intensyfikować wsparcie dla doktorantów w zakresie aplikowania o granty naukowe.

7.3. Wprowadzić obowiązek sporządzania rozprawy doktorskiej w języku angielskim w przypadku, gdy promotorem lub promotorem pomocniczym jest osoba z jednostki zagranicznej.
7.4. Zrewidować umowy międzynarodowe o współpracy naukowo-badawczej (odnowienie, wypowiedzenie, aneksowanie, itd.).
7.5. Wprowadzić weryfikowalność obowiązku doktoranta: § 11 ust. 5 aktualnego Regulaminu SD.
7.6. Zmodyfikować obecny program kształcenia doktorantów tak, aby wzmocnić ich swobodę komunikacji w języku angielskim.
7.7. Przetłumaczyć stronę internetową SD, załączone tam zasady i tryb przyjmowania do SD, regulamin, program kształcenia oraz inne stosowne akty prawne na język angielski.
7.8. Poszerzyć akcje promocyjne SD o możliwość realizowania doktoratów przez cudzoziemców (social media).
7.9. Budować pozytywny wizerunek SD poprzez bieżące informowanie o sukcesach doktorantów i pracowników (social media).

- **Skuteczność kształcenia doktorantów:**
  Skuteczność kształcenia doktorantów ocenić należy jako wysoką. Sprzyja temu dobry kontakt Kierownika oraz administracji Szkoły Doktorskiej z doktorantami, co wynika częściowo z relatywnie małej liczby doktorantów. Stosunkowo niskie limity przyjęć, które z jednej strony mogą stanowić istotny problem z punktu widzenia rozwoju kadry, pozwalają z kolei na przyjęcie najlepiej przygotowanych kandydatów, w większości terminowo realizujących przygotowywanie rozpraw doktorskich. Doktoranci wnioskujący o przedłużenie kształcenia (łącznie 38 osób) ze względu na terminy opublikowania artykułów stanowiących podstawę rozpraw doktorskich, przedłużające się badania naukowe, czy urlopy macierzyńskie, w zdecydowanej większości złożyli rozprawy (26 osób) i uzyskali stopień doktora. Dla ośmiorga doktorantów przedłużony termin złożenia rozprawy jeszcze nie upłynął. Wśród 4 osób, które nie wywiązały się z tego obowiązku, 3 realizowały badania w dyscyplinie informatyka techniczna i telekomunikacja, a jedna w pokrewnej dyscyplinie automatyka, elektronika, elektrotechnika i technologie kosmiczne. W przypadkach tych nie zawsze zauważono bieżące prezentacje uzyskiwanych wyników w czasopismach czy też na konferencjach bezpośrednio związanych z tematyką badań. Rekomendowane jest skuteczniejsze motywowanie doktorantów do prezentacji wyników cząstkowych na konferencjach i w czasopismach tematycznych, co umożliwi uzyskiwanie na bieżąco odzewu od recenzentów zgłaszanych prac. Jest to szczególnie istotne w dyscyplinach związanych z informatyką, gdzie bieżąca prezentacja wyników jest kluczowa. W opiniach promotorów dotyczących sprawozdań rocznych wymagane jest tylko wpisanie imienia i nazwiska doktoranta oraz złożenie podpisu – rekomendowane jest stosowanie opinii o charakterze opisowym, które pozwoliłyby na pełniejszą ocenę postępów w realizacji badań. Aktualnie stosowane druki pełnią wyłącznie rolę formalną.

Rekomendacje:
8.1. Stosowanie opisowych opinii promotorów dotyczących sprawozdań rocznych doktorantów.
8.2. Zwiększenie motywacji doktorantów do bieżącego publikowania wyników badań oraz prezentowania ich na konferencjach związanych z tematyką doktoratów.

V. OPINIA KOŃCOWA I REKOMENDACJE

Na podstawie analizy dokumentacji, wyników wizytacji oraz rozmów z władzami Szkoły Doktorskiej, kadrą, administracją i doktorantami, Zespół Oceniający stwierdza, że Szkoła Doktorska spełnia wszystkie kryteria ewaluacyjne jakości kształcenia doktorantów. Funkcjonujące rozwiązania organizacyjne, dydaktyczne i naukowe tworzą spójny system zapewniania jakości, zgodny z wymaganiami poziomu 8 PRK.

Zalecenia dotyczące współpracy podmiotu z Samorządem Doktorantów przedstawiono w części III raportu. Uwagi dotyczące pozostałych kryteriów zestawiono poniżej.

Kryterium 1
Program kształcenia oraz IPB są spójne z wymaganiami poziomu 8 PRK i uwzględniają specyfikę dyscyplin oraz potrzeby badawcze doktorantów. Szkoła posiada procedury przygotowywania i weryfikacji IPB, wspierane zaangażowaniem kierownika. Ograniczeniem pozostaje brak wyraźnego powiązania IPB z efektami uczenia się oraz nadmierne oparcie jakości procesu na jednej osobie, co wskazuje na potrzebę usprawnień.
Rekomendacje:
1.1. Wzmocnić jakościowe i widoczne w dokumentacji powiązanie IPB z efektami uczenia się na poziomie 8 PRK, bez popadania w nadmierny formalizm mapowania każdego działania do pojedynczego efektu.
1.2. Wprowadzić bardziej przejrzyste standardy oceny jakości IPB, tak aby odpowiedzialność za ich interpretację i akceptację nie była skupiona wyłącznie w ręku kierownika szkoły doktorskiej.
1.3. Zwiększyć wsparcie administracyjne i organizacyjne dla kierownika szkoły doktorskiej, ponieważ obecna sprawność tego obszaru opiera się w dużej mierze na jego wyjątkowym osobistym zaangażowaniu, które kompensuje braki systemowe, ale jednocześnie stwarza ryzyko dla stabilności procesu.
Kryterium 2
Szkoła stosuje mechanizmy monitorowania postępów doktorantów, jednak weryfikacja efektów uczenia się ma charakter mało sformalizowany i słabo udokumentowany. Informacja zwrotna jest ograniczona i nie zawsze pozwala na ocenę rozwoju kompetencji badawczych na poziomie 8 PRK. Proces w dużym stopniu opiera się na zaangażowaniu kierownika szkoły, co wskazuje na potrzebę jego usystematyzowania.
Rekomendacje:
2.1. Wprowadzić krótką, jakościową i dokumentowaną informację zwrotną po rocznych przeglądach postępów oraz po ocenie śródokresowej.
2.2. Ujednolicić minimalny standard opinii promotorskich i innych form oceny postępów, tak aby możliwe było odtworzenie logiki rozwoju kompetencji badawczych doktoranta.
2.3. Zwiększyć wsparcie administracyjne i organizacyjne dla kierownika szkoły doktorskiej, ponieważ obecnie to jego intensywna praca w dużej mierze kompensuje niedostatki proceduralne, co poprawia bieżące funkcjonowanie, ale tworzy ryzyko dla trwałości systemu.
Kryterium 3
Kwalifikacje kadry są zgodne z misją uczelni i celami dydaktycznymi, a dobór prowadzących

uwzględnia dorobek naukowy i zgodność z tematyką zajęć. Procedury wyboru kadry i promotorów funkcjonują, lecz wymagają doprecyzowania, m.in. większego włączenia Rad Dyscyplin i poprawy przejrzystości dokumentacji. Występują też ograniczenia systemowe (np. niskie limity rekrutacyjne, nierówne zaangażowanie kadry, braki w dokumentacji), wskazujące na potrzebę usprawnień, przy uznaniu, że kryterium jest spełnione.
Rekomendacje:
3.1. Włączenie Rad Dyscyplin do procesu wyznaczania zewnętrznych promotorów i promotorów pomocniczych.
3.2. Włączenie wykładowców zagranicznych do realizacji zajęć w języku angielskim.
3.3. Rozważenie utworzenia bazy promotorów wraz ze wskazaną tematyką badawczą stanowiącą ofertę dla potencjalnych kandydatów niebędących absolwentami Politechniki Częstochowskiej.
3.4. Coroczna aktualizacja i weryfikacja sylabusów przedmiotów z uwzględnieniem zmian treści oraz danych dotyczących osób prowadzących zajęcia oraz rozważenie użycia narzędzia informatycznego ułatwiającego integrację i spójną prezentację danych.
3.5. Zwiększenie liczby wniosków grantowych (do różnych agencji finansujących badania), które uzyskują finansowanie, zwłaszcza realizowanych wspólnie z doktorantami.

Kryterium 4

Proces rekrutacji jest przejrzysty, oparty na jasno określonych kryteriach i zapewnia wszechstronną ocenę kandydatów. Informacje i zasady są ogólnodostępne oraz publikowane terminowo, jednak wyłącznie w języku polskim. Dostrzegalne są braki redakcyjne i systemowe, w tym konieczność doprecyzowania wymagań oraz usunięcia zapisów o charakterze dyskryminującym, co wskazuje na potrzebę usprawnień.
Zalecenia:
4.1. Usunięcie dyskryminacyjnej zasady wykluczającej możliwość kształcenia w szkole doktorskiej przez osoby zatrudnione na więcej, niż ½ etatu.
Rekomendacje:
4.1. Opracowywanie katalogów dobrych praktyk związanych z procesami w Szkole Doktorskiej (np. przygotowywanie IPB) oraz wytycznych dot. wybranych dokumentów (np. autoreferat w procesie rekrutacji)
4.2. Udostępnienie anglojęzycznej wersji strony internetowej szkoły doktorskiej, wraz z dokumentacją w wersji anglojęzycznej.
4.3. Poprawę redakcyjną zasad rekrutacji – brakuje wskazania fakultatywności złożenia wybranych dokumentów (np. certyfikaty potwierdzające znajomość języków obcych, które mogą nie występować w przypadku wszystkich kandydatów), wskazuje się obowiązek złożenia dokumentu tożsamości (powinno być najpewniej – kopii).

Kryterium 5

Jakość opieki naukowej i wsparcia badawczego jest dobra, a szkoła potrafi reagować na sytuacje problemowe i zapewnia doktorantom realne wsparcie. Pozytywnie oceniane są doświadczenia doktorantów i praktyki, jednak ograniczeniem pozostaje słabe udokumentowanie i sformalizowanie procedur, zwłaszcza w sytuacjach konfliktowych. System opiera się na zaangażowaniu kierownika, co wskazuje na potrzebę jego usystematyzowania.
Rekomendacje:
5.1. Doprecyzować i lepiej dokumentować procedury postępowania w sytuacjach konfliktowych oraz działania podejmowane wobec problemów w relacji doktorant–promotor.
5.2. Wzmocnić systemowe monitorowanie jakości opieki promotorskiej i poczucia bezpieczeństwa doktorantów, tak aby było ono mniej zależne od interwencji ad hoc.

5.3. Zwiększyć wsparcie administracyjne i organizacyjne dla kierownika szkoły doktorskiej, ponieważ obecnie jego ponadprzeciętne zaangażowanie w znacznym stopniu kompensuje niedostatki systemowe, ale jednocześnie tworzy ryzyko dla stabilności i powtarzalności wsparcia.

Kryterium 6

Proces oceny śródokresowej jest uregulowany i obejmuje powoływanie komisji oraz jasno określone kryteria oceny. Ograniczeniem jest krótki czas na zapoznanie się z dokumentacją, brak wzoru raportu oraz niewystarczające włączenie Rad Dyscyplin w opiniowanie składów komisji. Wskazuje to na potrzebę usprawnienia organizacji procesu.

Zalecenia:

6.1. Wprowadzenie wzoru raportu z oceny śródokresowej.
6.2. Termin złożenia dokumentów do oceny śródokresowej i samej oceny śródokresowej powinien dzielić co najmniej dwutygodniowy odstęp.

Rekomendacje:

6.1. Rekomenduje się co najmniej opiniowanie składu komisji, szczególnie kandydatów na ekspertów zewnętrznych przez Radę Dyscypliny oraz ich dodatkową weryfikację (np. w bazie RAD-on) w celu uniknięcia powtórzenia zaistniałej sytuacji powołania eksperta na podstawie reprezentowanej dyscypliny pomimo habilitacji uzyskanej w innej dyscyplinie.

Kryterium 7

Umiędzynarodowienie kadry jest na dobrym poziomie, o czym świadczy jej aktywność w mobilnościach, publikacjach i sieciach naukowych. Jednocześnie umiędzynarodowienie kształcenia i działalności doktorantów pozostaje ograniczone i wymaga rozwoju, zwłaszcza w zakresie mobilności, projektów międzynarodowych i wykorzystania języka angielskiego. Widoczne są też niedostatki systemowe, w tym ograniczona promocja szkoły za granicą i brak monitorowania losów absolwentów.

Rekomendacje:

7.1. Rozszerzyć IPB o krótkoterminowe staże zagraniczne lub aplikowanie o granty międzynarodowe.
7.2. Intensyfikować wsparcie dla doktorantów w zakresie aplikowania o granty naukowe.
7.3. Wprowadzić obowiązek sporządzania rozprawy doktorskiej w języku angielskim w przypadku, gdy promotorem lub promotorem pomocniczym jest osoba z jednostki zagranicznej.
7.4. Zrewidować umowy międzynarodowe o współpracy naukowo-badawczej (odnowienie, wypowiedzenie, aneksowanie, etc.).
7.5. Wprowadzić weryfikowalność obowiązku doktoranta: § 11 ust. 5 aktualnego Regulaminu SD.
7.6. Zmodyfikować obecny programy kształcenia doktorantów tak, aby wzmocnić ich swobodę komunikacji w języku angielskim.
7.7. Przetłumaczyć stronę internetową SD, załączone tam zasady i tryb przyjmowania do SD, regulamin, program kształcenia oraz inne stosowne akty prawne na język angielski.
7.8. Poszerzyć akcje promocyjne SD o możliwość realizowania doktoratów przez cudzoziemców (social media).
7.9. Budować pozytywny wizerunek SD poprzez bieżące informowanie o sukcesach doktorantów i pracowników (social media).

Kryterium 8

Skuteczność kształcenia doktorantów jest wysoka, czemu sprzyjają dobre relacje z kierownictwem i administracją oraz selektywny proces rekrutacji. Większość doktorantów terminowo realizuje rozprawy, a w przypadku przedłużeń w znacznej części kończy kształcenie uzyskaniem stopnia doktora. Wskazuje się potrzebę wzmocnienia motywacji do prezentacji

wyników badań oraz lepszego dokumentowania postępów.
Rekomendacje:
8.1. Stosowanie opisowych opinii promotorów dotyczących sprawozdań rocznych doktorantów.
8.2. Zwiększenie motywacji doktorantów do bieżącego publikowania wyników badań oraz prezentowania ich na konferencjach związanych z tematyką doktoratów.

VI. OCENA I UZASADNIENIE

Ocena końcowa:
pozytywna

Uzasadnienie:
Na podstawie analizy dokumentacji, wyników wizytacji oraz rozmów przeprowadzonych z władzami Szkoły Doktorskiej, kadrą akademicką, administracją i doktorantami Zespół Oceniający jednoznacznie stwierdza, że Szkoła Doktorska spełnia wszystkie kryteria ewaluacyjne określone dla oceny jakości kształcenia doktorantów. Funkcjonujące rozwiązania organizacyjne, dydaktyczne i naukowe tworzą spójny system zapewniania jakości kształcenia, odpowiadający wymaganiom kwalifikacji na poziomie 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji.

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