

14.03.2024


Olsztyn, 09.03.2024

dr hab. Krzysztof Krukowski, prof. UWM
Instytut Nauk o Zarządzaniu i Jakości
Wydział Nauk Ekonomicznych
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Powtórna recenzja rozprawy doktorskiej

mgr Magdaleny Łagodzińskiej nt.:

Rozwój tożsamości profesjonalnej dyrektorów szkół

przygotowanej pod kierunkiem naukowym promotora

dr hab. Romana Dorczaka, prof. UJ

1. Przedmiot recenzji

Podstawą wydania opinii jest pismo prof. dr hab. Marka Bugdola, Przewodniczącego Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, z dnia 05.03.2024 r. (817.5100.41.2018). Niniejsza recenzja jest recenzją powtórnią poprawionej, zgodnie z sugestiami jednego z recenzentów, rozprawy doktorskiej Pani mgr Magdaleny Łagodzińskiej pt.: *Rozwój tożsamości profesjonalnej dyrektorów szkół*, przygotowanej pod kierunkiem naukowym promotora dr hab. Romana Dorczaka, prof. UJ.

Zgodnie z wymaganiami art. 13.1 Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz.U. z 2017, poz. 1789, z późn.zm.) rozprawa doktorska „powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne rozwiązanie problemu w oparciu o opracowanie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne, lub oryginalne dokonanie artystyczne, oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.” Dlatego też, przy ocenie rozprawy doktorskiej mgr Magdaleny Łagodzińskiej przyjąłem następujące kryteria: znaczenie podjętej problematyki, poprawność sformułowanych celów i problemów badawczych, metodyka badawcza, struktura pracy oraz aspekty formalne.

Przedstawiona do recenzji poprawiona i uzupełniona rozprawa doktorska obejmuje w swej części merytorycznej: wprowadzenie, siedem rozdziałów oraz zakończenie. Część uzupełniająca składa się z literatury, spisu rysunków, wykresów oraz tabel. Praca zawiera również kwestionariusz wywiadu oraz książkę kodów. Rozprawa zawiera streszczenie w języku polskim i angielskim. Spis literatury obejmuje 252 pozycje. Całość rozprawy obejmuje 217 ponumerowanych stron. W porównaniu do pierwszej wersji zmieniła się struktura dysertacji, co należy ocenić pozytywnie. Autorka również uzupełniła rozważania o nowe pozycje literatury. W poprawionej wersji dysertacji Doktorantka uwzględniła znaczną część uwag, które zawarłem w poprzedniej recenzji. Chociaż dokonane poprawki nie zawsze pozwoliły na wyeliminowanie wskazanych w niej mankamentów pracy.

2. Znaczenie podjętej tematyki

Moja ocena znaczenia podjętej tematyki zawartej w poprawianej wersji pracy jest tożsama z treścią zawartą w pierwotnej wersji recenzji.

3. Cel pracy, pytania badawcze

Cele badań, problemy badawcze oraz pytania badawcze Autorka opisała szczegółowo w rozdziale piątym „Metodyka badań własnych”. Zostały one przeformułowane w porównaniu do wersji pierwotnej pracy.



Głównym celem badań prezentowanych w pracy było „zidentyfikowanie i przedstawienie zmian rozwojowych tożsamości profesjonalnej w roli dyrektora szkoły w kontekście przywództwa i kompetencji przywódczych w zależności od czasu spędzonego w tej roli”. W pracy wyróżniono również cel szczegółowy: „zbadać samoświadomości dyrektorów szkół na temat swojej roli oraz świadomości przyszłych dyrektorów szkół na temat roli, do której aspirują z perspektywy przywódcy edukacyjnego”. W przypadku celu szczegółowego Autorka wskazuje, że celem jest „zbadać”. Uważam, że celem badania nie może być „zbadać”. Oceniając cel główny należy stwierdzić, że zostały one sformułowane prawidłowo. Jednak W przypadku celu szczegółowego zbędne jest słowo „przedstawienie”, ponieważ Autorka charakteryzując zmiany przywództwa edukacyjnego musiała przedstawić (opisać) jej charakterystyczne cechy.

Autorka sformułowała również cel teoriopoznawczy przeprowadzonych badań: „jako „przegląd stanu wiedzy, koncepcji i orientacji teoretycznych w zakresie obszarów rozwoju tożsamości profesjonalnej dyrektorów szkół oraz przywództwa i kompetencji edukacyjnych, które oddziałują na zarządzanie szkołą”. Cel ten został zrealizowany poprzez badania literaturowe. Jednak w pracy Doktorantka nie przedstawiła metodyki analizy literatury, np. doboru słów kluczowych, baz publikacji z jakich korzystała.

W pracy postawiony został również cel metodyczny „skonstruowanie pewnego schematu charakterystycznego rozwoju tożsamości profesjonalnej dyrektorów szkół w kontekście przywództwa i kompetencji w przywództwie edukacyjnym”. Uważam, że realizacja tego celu nie została do końca przedstawiona w pracy. Doktorantka powinna opracować schemat, czyli wzór (szkielet) rozwoju tożsamości profesjonalnej badanych dyrektorów szkół, np.: w formie rysunku.

Istotne z punktu widzenia celów badań zawartych w pracy jest postawiona w pracy teza, że „myślenie o przywództwie i kompetencjach przywódczych ważnych w roli dyrektora szkoły zmienia się w czasie funkcjonowania w tej roli”.

W pracy problem badawczy został sformułowany w formie pytania badawczego: „W jaki sposób rozwija się tożsamość profesjonalna dyrektora szkoły w odniesieniu do wybranych paradygmatów przywództwa i wybranego modelu kompetencji w przywództwie edukacyjnym?” W procesie badawczym postawiono dodatkowo dwa pytania badawcze:

- „1. Jak przedstawia się spojrzenie kandydatów i dyrektorów szkół publicznych na rolę dyrektora szkoły w kontekście przywództwa edukacyjnego w zależności od czasu spędzonego w tej roli?
2. Jak przedstawia się spojrzenie kandydatów i dyrektorów szkół publicznych na kompetencje dyrektora szkoły w kontekście przywództwa edukacyjnego w zależności od czasu spędzonego w tej roli?”

Pytania badawcze sformułowane w pracy uważam za poprawne. Wynikają one z tematu dysertacji oraz celów pracy. W poprawionej wersji pracy zidentyfikowana została jednoznacznie przez Doktorantkę luka badawczej. Autorka nie sformułowała hipotez badawczych, jest to w pełni uzasadnione i wynika z przyjętej metody badawczej.

3. Metodyka badawcza

Badania zawarte w pracy mają charakter badań jakościowych. Zakres czasowy badań obejmował lata 2018-2023. Badania przeprowadzono na grupie 40 nauczycieli. Jest to grupa uzupełniona o 10 osób. Wynika to z faktu, że Autorka wyodrębniła dodatkową grupę respondentów. Zostali oni wybrani ze względu na czas pełnienia funkcji dyrektora szkoły. Pierwszą grupę stanowiły osoby, które nie pełniły w danym momencie roli dyrektora szkoły, a dopiero starały się o awans na to stanowisko. Druga grupa składała się z osób będących w roli dyrektora szkoły – początek pierwszej kadencji. Trzecia grupa badanych to osoby będące w roli drugą kadencję. Czwartą grupę stanowiły, zaś osoby będące trzecią i kolejną kadencję



dyrektorem szkoły. Takie podejście do wyboru nauczycieli do badań zostało w poprawionej wersji pracy szczegółowo uzasadnione.

Wyjaśnienie wymaga stwierdzenie, że „... płęć badanych, jako swoistą ciekawostkę i specyficzność organizacji, jaką jest szkoła ...”. Dlaczego Autorka nie analizowała odpowiedzi z punktu widzenia płci? Można również zadać pytanie, czy wiek albo wykształcenie formalne nauczycieli miało wpływ na odpowiedzi?

Doktorantka w badaniach użyła narzędzia badawczego w formie wywiadu indywidualnego. Prowadzone badania zostały podzielone na dwie części. Każda z nich dotyczyła jednego z dwóch zadanych pytań badawczych, czyli sposobu postrzegania dyrektora szkoły w kontekście przywództwa edukacyjnego oraz kompetencji dyrektora szkoły w kontekście przywództwa edukacyjnego. Każda z dwóch części badania miała przypisane właściwe pytania wywiadu indywidualnego według schematu (rysunek 2, s. 120).

Doktorantka przeprowadziła czterdzieści wywiadów indywidualnych za pomocą autorskiego formularza wywiadu standaryzowanego, zachowującego pewną określoną i identyczną kolejność pytań do respondentów. Każdy wywiad składał się z sześciu pytań – czterech otwartych i dwóch zamkniętych.

Należy stwierdzić, że przyjęta procedura badawcza jest prawidłowa. Wybór metodyki postępowania badawczego pozwolił zrealizować postawione cele badawcze.

4. Struktura rozprawy

Struktura rozprawy uległa zmianie ze względu na układ rozdziałów. Praca składa się z siedmiu rozdziałów merytorycznych, wprowadzenia oraz zakończenia. We wprowadzeniu Autorka przedstawiła uzasadnienie tematu pracy. Wprowadzenie zostało przez Autorkę znacząco poprawione. Wyodrębniono w części dotyczące luki badawczej, celu i znaczenia badań. We wprowadzeniu zawarto również tezę badań, pytania badawcze, cele badań oraz przedstawiono streszczenie zawartości poszczególnych rozdziałów pracy.

Pierwsze cztery rozdziały obejmuje część teoretyczna. W poprawionej wersji Doktorantka dodała rozdział 2 „Kompetencje”. Uważam, że tytuł tego rozdziału jest zbyt ogólny. W naukach o zarządzaniu pojęcie kompetencji jest różnie rozumiane, np. szkoła zasobowa. W rozdziale pierwszym przedstawiono specyfikę zarządzania i przywództwa w organizacji. W pierwszym podrozdziale „Zarządzanie publiczne – zarządzanie edukacyjne” Autorka analizuje wybrane aspekty związane z zarządzaniem organizacjami publicznymi. W tej części analizy przedstawiono koncepcję zarządzania publicznego, na którym Doktorantka oparła swoje rozważania, czyli z założeń koncepcji nowego zarządzania publicznego. W drugiej części tego rozdziału „Różne formy kierowania” Autorka skupia się na zarządzaniu i na jego istocie. Nasuwa się pytanie, czy Doktorantka uważa, że kierowanie i zarządzanie są pojęcia tożsame? Wyjaśnienia wymaga również stwierdzenie, że „ciekawą formą kierowania jest przywództwo”?

W tej części pracy w wielu fragmentach pojawiają się stwierdzenia niepoparte analizą literatury, np. „W przeciwieństwie do zakładów prywatnych, instytucje publiczne nie mają zgody na przedsięwzięcia niosące za sobą zwiększone ryzyko, nie mogą eksperymentować w działaniach oraz często nie posiadają wystarczających środków finansowych na innowacje.”

W rozdziale drugim przedstawiono pojęcie kompetencji oraz kompetencje, kwalifikacje i wartości jako kluczowe czynniki w kontekście rozwoju kariery zawodowej i funkcjonowania na rynku pracy. W tym rozdziale zwrócono również uwagę na zarządzanie kompetencjami i samorozwój pracowników. Słabą stroną tego rozdziału jest oparcie się na analizie tylko kilku pozycji literatury. Autorka nie dokonała analizy literatury w zakresie kompetencji kierowników organizacji publicznych. Z dostępnych badań wynika, że można wskazać istotne różnice w analizie kompetencji menadżerów publicznych i menadżerów organizacji biznesowych.

W pierwszej części rozdziału 3 Autorka przedstawiła regulacje prawne dotyczące pracy dyrektora szkoły oraz role i zadania dyrektora szkoły, wynikające głównie z ustawy prawo

oświatowe i karty nauczyciela. Role kierownicze dyrektora przedstawiono w pracy z punktu widzenia trzech grup ról kierowniczych według H. Mintzberga. W ostatnim podrozdziale Autorka opisała na podstawie literatury kompetencje dyrektora szkoły.

Rozdział czwarty dotyczy rozważań na temat rozwoju tożsamości profesjonalnej nauczycieli. W pierwszym podrozdziale skupiono się nad analizą literatury na temat rozwoju w przywództwie. W tej części Autorka wyodrębniła część „pojęcie tożsamości i jej wielowymiarowość”. Doktorantka przedstawiła w nim szczegółową analizę pojęcia „tożsamość”. W części 4.3. skupiono się na tożsamości profesjonalnej nauczycieli i dyrektorów szkół. Jest to istotna część pracy z punktu widzenia celów pracy. Rozważania w części 4.4 pracy odnoszą się do rozwoju tożsamości dyrektora szkoły. Należy podkreślić, że tematyka ta jest istotna z punktu widzenia wyboru próby do badań. Wynika to z faktu, że na podstawie analizy literatury w tej części pracy został dokonany podział na trzy grupy badanych osób.

Rozdział piąty pracy zawiera poprawiony i uzupełniony opis metodyki badań. Autorka przedstawiła w nim cele badań, problemy oraz pytania badawcze. W tej części przedstawiono również sposób doboru osób do badań oraz ich charakterystykę. W części 5.3 opisano szczegółowo metodykę gromadzenia i analizy zebranego materiału badawczego.

Rozdział szósty stanowi opis wyników badań. Jest on tożsamy w strukturze z wersją pierwotną pracy. Został on skonstruowany w formie, w której każdy podrozdział stanowi odpowiedź na konkretne pytanie badawcze. Każdy z nich ma taką samą strukturę, czyli wprowadzenie, w którym przedstawione jest pytanie z arkusza wywiadu oraz cel zadania tego pytania z punktu widzenia problemu badawczego. Drugim elementem każdego z podrozdziałów jest tabela zawierająca podsumowane i uporządkowane odpowiedzi na pytania. Każda z tych tabel zawiera najważniejsze cechy odnoszące się do pytania badawczego. Uważam to za istotny element wyników badań. Trzecią część w podrozdziale stanowią przykładowe cytaty z wypowiedzi respondentów odnoszące się do pytań badawczych. Każdy podrozdział zawiera również podsumowanie poszczególnych wskazań. Autorka zawarła je na rysunku (osie rysunku są nie podpisane).

Rozdział siódmy zawiera wnioski z analizy oraz odniesienie do celów badań. Rozdział ten jest w większej części tożsamy z wersją pierwotną. Wyniki badań pozwoliły odpowiedzieć na pytania badawcze postawione w pracy. W kontekście przywództwa edukacyjnego, ukazały, że u badanych nauczycieli zachodzi zmiana w wyborze preferowanego paradygmatu przywództwa w szkole, a także w najczęściej wskazywanym paradygmacie przywództwa w roli dyrektorskiej, w zależności od ich stażu pracy w roli dyrektora szkoły. Jak również z badań wynika, że występują różnice w preferowanych kompetencjach w roli dyrektora szkoły w zależności od stażu. W tej części Autorka odniosła się do celów pracy oraz wskazała wyniki badań, które świadczą o ich realizacji. Tylko w przypadku celu metodycznego można mieć wątpliwości. W pracy nie przedstawiono jednoznacznie schematu rozwoju tożsamości profesjonalnej dyrektorów szkół w kontekście przywództwa i kompetencji w przywództwie edukacyjnym. Pozytywnie należy ocenić podrozdział 7.2, czyli ograniczenia procesu badawczego. W tym rozdziale podkreślono również praktyczne aspekty przeprowadzonych badań. Trudno się zgodzić, że praktycznym znaczeniem pracy jest „wkład w rozwój teorii i wiedzy z zakresu nauk społecznych: nauk o zarządzaniu i jakości, z obszaru przywództwa edukacyjnego”. Wynika to między innymi z braku opisu metodyki przeglądu literatury. Istotną częścią zakończenia są implikacje z badań dla menadżerów placówek szkolnych. W zakończeniu dokonano podsumowania badań zawartych w pracy. Brakuje w nim syntetycznego zestawienia wniosków z badań.

5. Ocena formalna pracy

Przygotowując poprawioną wersję dysertacji Autorka poprawiła większość uchybień edycyjnych, redakcyjnych oraz stylistycznych. Jednak w pracy występują nieliczne błędy w

tym zakresie. Powyższe uchybienia nie mają jednak wpływu na ogólną ocenę merytoryczną pracy.

6. Konkluzja końcowa

Reasumując podtrzymuję swoją opinie, że recenzowana poprawiona praca doktorska zawiera interesujące rozważania o charakterze empirycznym i teoretycznym w dziedzinie nauk humanistycznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Rozprawa stanowi samodzielne rozwiązanie problemu naukowego, wskazuje na odpowiedni poziom wiedzy teoretycznej Autorki z zakresu nauk o zarządzaniu. Doktorantka wykazała się umiejętnościami formułowania celu badań, pytań badawczych, prezentacji wyników oraz w zakresie analizowanych problemów, konstruowania i doboru metod badawczych.

Za istotny element przedstawionej pracy należy uznać badania dowodzące, że tożsamość profesjonalna dyrektora szkoły oraz postrzeganie kompetencji dyrektora szkoły w kontekście przywództwa zmieniają się, rozwijają się i rozbudowują wraz z nabywanym doświadczeniem na stanowisku. Uzyskane wyniki przeprowadzonych badań wskazały również, że zmiany rozwojowe zachodzące w myśleniu i postrzeganiu roli dyrektora szkoły zależą od czasu, który spędził na stanowisku.

Mocną stroną pracy jest szczegółowy opis wyników badań, pozwalający na realizację celów badań. Należy również zwrócić uwagę na szczegółowy opis ograniczeń badawczych. Nadal uważam, że słabą stroną pracy jest przedstawiona analiza literatury, szczególnie z zakresu zarządzania publicznego oraz zbyt ogólna analiza kompetencji menadżerów organizacji publicznych jakimi są dyrektorzy szkół.

Stwierdzam, że oceniana dysertacja spełnia wymogi stawiane pracom doktorskim określone w art. 13 ust. 1 Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz.U. z 2017, poz. 1789, z późn.zm.). Wnoszę zatem do Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego o dopuszczenie przedłożonej mi do recenzji rozprawy Pani mgr Magdaleny Łagodzińskiej do publicznej obrony.

