

Kraków, 19.03.2022 r.

dr hab. Joanna M. Łukasik, prof. UP
Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

Recenzja pracy doktorskiej

mgr Renaty Sochy

nt. *Poczucie dobrostanu nauczycieli jako element kultury organizacyjnej szkoły*
przygotowanej pod kierownictwem naukowym
promotora dr hab. Inetty Nowosad, prof. UZ
oraz promotora pomocniczego dr Marzanny Farnickiej

Wprowadzenie

Problematyka *Poczucia dobrostanu nauczycieli jako elementu kultury organizacyjnej szkoły* stanowi niezwykle ważne zagadnienie z perspektywy badań i rozwoju pedagogiki szkolnej oraz pedeutologii, a poprzez to także dyscypliny jaką jest pedagogika. Przedłożona do oceny rozprawa doktorska sytuuje się w centrum współczesnej myśli pedeutologicznej, w której poczucie dobrostanu nauczyciela uwikłanego w zmianę społeczną, zmianę współczesnej szkoły oraz wyzwań stających przed nauczycielem jest szczególnie ważna. Tym bardziej ważna, że dotyczy dobrostanu w miejscu pracy, satysfakcji z niej z perspektywy osobistego i zawodowego funkcjonowania w kontekście kultury organizacyjnej szkoły.

Miejsca wpływają na osoby, które w nich przebywają. W miejscach człowiek doświadcza wielu wrażeń zmysłowych, a także rozwija swoje możliwości, kształtuje myślenie o świecie, o sobie oraz tożsamość osobową. Miejsce pracy, jego wyposażenie, wystrój (warunki materialne), a także kultura, klimat, atmosfera w nim panująca (warunki niematerialne) mają znaczący wpływ na jakość i efektywność działań podejmowanych przez pracowników instytucji. Tak również jest w przypadku miejsca pracy nauczycieli, jakim jest szkoła. Dla nich szkoła – podobnie jak dla uczniów – jest również miejscem życia. Człowiek i jego miejsce

pracy współzależą od siebie. Zatem to, jak nauczyciel czuje się w pracy, jest uzależnione od tego, co go w tej pracy spotyka, zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym. Z drugiej strony to, co człowiek wnosi do pracy – osobowość, zaangażowanie, wiedzę i doświadczenie – przekłada się na jakość jego pracy, jak również instytucję, w której pracuje. Jeśli praca wpływa ujemnie na dobrostan, zdrowie i funkcjonowanie człowieka, to negatywne konsekwencje wtórnie przełożą się na jakość jego pracy i działalność całej instytucji, która go zatrudnia. Działania podobnych, z tą różnicą, że pozytywnych, mechanizmów można oczekiwać wówczas, gdy praca przynosi nauczycielowi odpowiednie materialne i pozamaterialne gratyfikacje (satysfakcja) oraz stanowi istotne źródło sensu życia. Osoba, która tego doświadcza, zwykle lepiej pracuje na rzecz rozwoju własnego i uczniów, efektywniej współdziała z innymi nauczycielami czy rodzicami uczniów, a w rezultacie przyczynia się do jakościowego rozwoju szkoły, w której jest zatrudniona.

Kultura organizacyjna szkoły posiada swoją dynamikę związaną z historią oraz zmianami w samej organizacji, jak i zmianami dotyczącymi wprowadzania reform. Kulturę organizacyjną szkoły tworzą najczęściej wzory myślenia, wzory zachowań i symbole, dzięki którym następuje upowszechnienie i utrwalanie wzorów myślenia i zachowań wśród członków grupy. Dla rozwoju kultury organizacyjnej instytucji najbardziej pożądaną, a więc tej zorientowanej na rozwój osób i instytucji, podstawę stanowi połączenie indywidualnych dążeń nauczycieli oraz dążeń szkoły. Dlatego uwzględnienie dążeń indywidualnych, jak i instytucji, służy wzbogacaniu wiedzy, umiejętności oraz wykorzystywaniu ich do dalszego doskonalenia i rozwoju szkoły, a w konsekwencji do satysfakcji, spełnienia i sukcesu jej podmiotów.

Wobec powyższego, już w tym miejscu recenzji należy podkreślić szczególną wartość dysertacji przygotowanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Inetty Nowosad, prof. UZ oraz promotor pomocniczej dr Marzanny Farnickiej. Doktorantka podejmuje bowiem temat sporadycznie wybierany przez pedeutologów jako obszar badań, szczególnie w perspektywie dwóch wiodących dla ocenianej dysertacji kategorii pojęciowych, a więc: poczucie dobrostanu oraz kultura organizacyjna szkoły. Już sam fakt podjęcia teoretycznego i empirycznego opracowania wyróżnionych kategorii pojęciowych świadczy o tym, że projekt naukowo-badawczy mgr Renaty Sochy jest wielowątkowym i interdyscyplinarnym, znacząco wpisującym się w najnowsze trendy badań, mających swoje konsekwencje dla kształcenia nauczycieli, zarządzania zasobami ludzkimi (diagnoza, przywództwo, jakościowy rozwój nauczyciela, ucznia i szkoły) oraz polityki oświatowej.

Formalna struktura pracy

Przedłożona do oceny rozprawa doktorska liczy 278 stron i składa się ze wstępu, czterech głównych rozdziałów, podsumowania wyników badań i wniosków, a także wykazu bibliograficznego (361 pozycji), aneksów z wzorami narzędzi badawczych oraz spisów rysunków, tabel i wykresów.

Rozprawa ma spójną i logiczną strukturę. Składają się na nią rozdziały o zróżnicowanej i dobrze uzasadnionej problematyce, co jest mocną stroną pracy. Uzasadnienia formułowane są prawidłowo i odnoszą się do problematyki pracy, przyjętych celów oraz wybranej orientacji metodologicznej. W pierwszych dwóch rozdziałach teoretycznych Doktorantka omówiła kluczowe kategorie pojęciowe wyprowadzając je z przyjętego myślenia teoretycznego. W kolejnym rozdziale przedstawiła założenia metodologiczne realizowanego projektu naukowo-badawczego. W rozdziale czwartym zaprezentowała rezultaty badań własnych, następnie poddając je dyskusji oraz formułując wnioski. Całość pracy opatrzona jest podsumowaniem i konkluzjami końcowymi. Należy podkreślić, że Doktorantka na każdym etapie konstruowania pracy ukazuje swoją intelektualną drogę, potrafi precyzyjnie formułować własne myśli, uzasadniać wybory, wskazywać źródła zainteresowań badawczych. Jest świadoma swoich celów, tego, o czym pisze oraz potrafi wskazać, jaką to ma wartość.

Ocena teoretycznej zawartości dysertacji

W rodzimej literaturze pedeutologicznej można odnaleźć liczne opracowania dotyczące rozwoju nauczyciela, tożsamości zawodowej, funkcjonowania w rolach zawodowych i rodzinnych, wypalenia zawodowego, jednakże niewiele można odnaleźć badań nad dobrostanem, samopoczuciem, satysfakcją zawodową nauczycieli, szczególnie w perspektywie kultury organizacyjnej szkoły. Doktorantka właśnie ten obszar zagospodarowała z sukcesem, szczególnie, że podjęła trud rozpoznania kategorii niezwykle rzadko podejmowanych w projektach naukowo-badawczych, a zatem należy podkreślić, że obydwie kategorie będące przedmiotem zrealizowanego projektu stanowią cenne źródło poznania i wiedzy z obszarów sporadycznie eksplorowanych na gruncie pedeutologii.

W pierwszym rozdziale części teoretycznej *Szkoła i jej kultura* Doktorantka poddaje dyskusji pojęcie „kultura szkoły”. Odsłonięcie złożoności tego pojęcia przyczyniło się do koncentracji na takich zagadnieniach istotnych dla dalszych refleksji teoretycznych oraz

empirycznych założeń, jak: kultura szkoły, kultura organizacyjna szkoły, funkcje kultury szkoły, determinanty kultury szkoły, modele koncepcyjne w badaniach kultury szkoły. Doktorantka podjęła próbę ukazania szkoły, jako organizacji, która znajduje się w określonym miejscu i czasie, a także jako miejsca pracy i przestrzeni kreowanej oraz doświadczanej przez podmioty ją tworzące. Należy docenić trud Autorki w odniesieniu do podjętych teoretycznych analiz wokół kategorii ukazujących istotę i wartość kultury szkoły, szczególnie, że problematyka ta jest wciąż sporadycznie eksplorowana na gruncie polskiej pedagogiki. Ukazując specyfikę szkoły przez pryzmat jej kultury mgr R. Socha odniosła się do teoretycznych opracowań dokonań polskich pedagogów w tym zakresie, szczególnie zaś: M. Czerepaniak – Walczak, B. Przyborowskiej, I. Nowosad, K. Polaka, A. Tłuściak-Deilowskiej, B. Adrjan (teoretyczne i empiryczne ujęcie), a także opracowań międzynarodowych, badaczy tj.: K.S. Cameron, R.E. Quinn, T. Deal, K. Peterson, E.H. Schein, L.T. Schoen, C. Teddlie, G. Hofsteda, G. Johanson, K. Scholes. Ważne z perspektywy przyjętych założeń teoretycznych jest to, że zwróciła uwagę na różnice pomiędzy kulturą szkoły a klimatem szkoły, a także uwypukliła znaczenie kultury szkoły dla budowania własnej tożsamości, przynależności społecznej i identyfikacji. Za wartościowe też uważam, zaprezentowanie modeli koncepcyjnych w badaniach kultury szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem modeli: G. Hofsteda, G. Johnsona i K. Scholesa oraz E. Scheina wraz z krytyczną ich oceną.

W tej części pracy doceniam sposób, w jaki Doktorantka prowadzi dyskusję z różnymi ujęciami typów kultur organizacyjnych w kontekście rytuałów, symboliki, języka, wartości oraz warunkujących je czynników. Przywołane uzasadnienia teoretyczne są dojrzałe i niezwykle cenne z perspektywy założeń metodologicznych oraz proponowanego sposobu analizy i interpretacji uzyskanych wyników badań. Uważam, że w tym rozdziale, w przypadku przygotowywania pracy do druku, można wspomnieć sygnalnie o teoretyczno-badawczych dokonaniach w zakresie podejmowanej problematyki takich autorytetów jak: R. Harison, T.A. Deal i A. Kennedy, Ch.B. Handy czy J. Peters.

Drugi rozdział pracy *Znaczenie dobrostanu nauczycieli w szkole jako organizacji*, Doktorantka dedykuje przede wszystkim kategorii marginalnie podejmowanej w badaniach przez pedeutologów, jaką jest wyeksponowany w tytule rozdziału dobrostan (well-bein). Dla projektu badawczego, szczególnie ważnym stał się Teoretyczny Model Dobrostanu Agnieszki Czerw. Ciekawym wprowadzeniem w problematykę poczucia dobrostanu nauczycieli w miejscu pracy jest ujęcie go w wymiarze hedonistycznym (tu Doktorantka opisała Kołowy model dobrostanu emocjonalnego według Petera Warra) oraz eudajmonistycznym (tu skoncentrowała się na opisie koncepcji sześciu cnót prawdziwego szczęścia wg. M.Seligmana;

Teorii autentycznego szczęścia M. Seligmana; Teoria psychologicznego dobrostanu C. Ryff i B. Singera; Teoria samostanowienia R. Ryana i E. Deciego). Dla projektu badawczego, niezwykle cenne jest również podjęcie rozważań teoretycznych dotyczących miejsca pracy nauczycieli w perspektywie jego znaczenia dla poczucia dobrostanu.

Należy podkreślić, że osadzenie teoretyczne zawiera relację z niezwykle szerokiego wachlarza literatury skoncentrowanej wokół kluczowych zagadnień z zakresu kultury organizacyjnej, jak i poczucia dobrostanu w odniesieniu do pracy zawodowej nauczycieli. Przywołane w części teoretycznej pracy założenia przyczyniły się w dalszej konsekwencji do szczegółowego opracowania założeń metodologicznych własnego projektu badawczego.

Ocena projektu badań własnych

Badania Doktorantki miały charakter diagostyczno-weryfikacyjny. W warstwie diagnostycznej celem było rozpoznanie dobrostanu nauczycieli i kultury organizacyjnej szkoły, zaś w warstwie weryfikacyjnej ukazanie zależności i związków między: zaangażowaniem w pracę a dobrostanem nauczycieli; osobistym przywiązaniem do organizacji a dobrostanem nauczycieli i zaangażowaniem w organizację a dobrostanem nauczycieli. W pracy określony został również cel praktycznym, którym było opracowanie rekomendacji wspierających poczucie dobrostanu nauczycieli w pracy oraz wytycznych do poprawy efektywności pracy szkoły i możliwości wprowadzania zmiany.

Mgr R. Socha omówiła założenia i model badań wraz z ich uzasadnieniem. Poprawnie sformułowała przedmiot i cele badań, problematykę badawczą, a także hipotezy. W tym miejscu chciałabym wskazać możliwość pewnego uzupełnienia w przypadku przygotowywania pracy do druku, a mianowicie dopisanie układu zmiennych wraz z ich wskaźnikami. Ponadto zauważyłam, że należy sprawdzić poprawność zapisu nazwisk przywoływanych metodologów, bowiem pojawiają się podwójne ich zapisy (np. s. 153 przypis 674, podobnie w wykazie bibliograficznym). Doktorantka dobrze dobrała metodę, technikę i narzędzia badawcze, z tym, że w przypadku przygotowania pracy do druku sugeruję mocniejsze wyeksponowanie przyjętej metody i techniki. Wśród narzędzi badawczych wykorzystwała trzy kwestionariusze: Kwestionariusz Dobrostanu w Sytuacji Pracy (KDSP) autorstwa Agnieszki Czerw, Kwestionariusz CS. Skala przywiązania do organizacji Mayer i Allen oraz Kwestionariusz UWES. Praca i samopoczucie autorstwa Achaufeliego i Bakker. Wybrane narzędzia i ich zastosowanie miało swoje uzasadnienie w wybranym podejściu badawczym, w którym

Doktorantka przyjęła, że o sposobie funkcjonowania organizacji, jak i o orientacji zawodowej nauczyciela można dowiedzieć się poprzez zbadanie poczucia dobrostanu w sytuacji pracy oraz zbadanie zaangażowania w pracę i organizację, a także, że interakcje jakie zachodzą pomiędzy dobrostanem a zaangażowaniem w pracę i zaangażowaniem w organizację oraz zaangażowaniem w pracę i zaangażowaniem w organizację są dwustronne.

Doktorantka badania sondażowe przeprowadziła wśród 226 nauczycieli, dobranych do badań w sposób losowy, prosty, co pozwoliło na poznanie poczucia dobrostanu nauczycieli w odniesieniu do kultury organizacyjnej miejsca pracy. Aby osiągnąć założone cele z sukcesem wykorzystwała metody statystyczne, wraz z którymi odwołała się do statystyki opisowej służącej do analizy statystycznej zebranego materiału badawczego oraz wnioskowania statystycznego umożliwiającego weryfikację przyjętych hipotez poprzez analizę korelacji zjawisk.

W rozdziale czwartym Doktorantka przedstawiła rezultaty przeprowadzonych badań w odniesieniu do poczucia dobrostanu nauczycieli, z uwzględnieniem wymiarów: pozytywna organizacja, dopasowanie i rozwój, pozytywne relacje i wkład w organizację. Dokonała również analizy zaangażowania nauczycieli w pracę, na wymiarach: wigor, oddanie, absorpcja oraz analizy zaangażowania badanych nauczycieli w organizację z uwzględnieniem zaangażowania emocjonalnego, normatywnego i trwania. Ponadto określiła zależności między dobrostanem a zaangażowaniem w pracę, dobrostanem a zaangażowaniem w organizację oraz zaangażowaniem w pracę a zaangażowaniem w organizację. W przypadku przygotowywania pracy do druku w postaci monografii proponuję drobne uzupełnienia: tytuły rysunków oraz źródła danych przy histogramach na s. 160-165; uzupełnienia przy tabelach i wykresach źródła danych (w całej części empirycznej), a także poszerzenie dyskusji wyników badań o dane z dostępnych badań w tym psychologicznych i z zakresu zarządzania.

W związku z tym, iż Doktorantka sformułowała praktyczny cel badań, za szczególnie cenne uznaję wyprowadzone w *Podsumowaniu* rekomendacje dla praktyki edukacyjnej, w tym rekomendacje dla MEiN (poziom makro), dla organu prowadzącego szkołę (poziom mezo), dla dyrektora szkoły (poziom mikro). Wyeksponowane czynniki, które warunkują wysoki dobrostan, przywiązanie organizacyjne i zaangażowanie w pracę w kontekście jakości szkoły, jako organizacji oraz jej kultury stanowią cenne źródło wiedzy wraz z przełożeniem na język praktyki, działania, a więc i zmiany. Bardzo ważne są aplikacje praktyczne adresowane do dyrektorów szkół. Podkreślenie ich roli, jako menedżerów oraz podkreślenie wartości przywództwa, jako efektywnego sposobu osiągnięcia zarówno sukcesu organizacji, jak i dobrostanu nauczycieli, oceniam jako inspirujące i możliwe do wdrożenia na poziomie każdej organizacji, szkoły.

Reasumując: teoretyczne założenia projektu badawczego, przejrzystość struktury założeń metodologicznych, zastosowanie wystandaryzowanych narzędzi badawczych i próba ich adaptacji do badań w pedagogice zdecydowały, że prezentowany w dysertacji projekt badawczy został pomyślnie zrealizowany. Oprócz tego wartościowa analiza i interpretacja wyników badań własnych pozwalają stwierdzić, iż przeprowadzone badania spełniają wymagania dla prac doktorskich, zaś wnioski końcowe prowokują do kontynuacji badań, a także namysłu i zainicjowania oraz wdrożenia zmian w obszarze przygotowania kadry nauczycielskiej/dyrektorów szkół do zarządzania sobą, jak i potencjałem zespołów nauczycielskich.

Konkluzja

Oceniając ogólnie rozprawę doktorską mgr Renaty Sochy *Poczucie dobrostanu nauczycieli jako element kultury organizacyjnej szkoły* stwierdzam, że porusza ważną, rzadko podejmowaną i aktualną problematykę pedagogiczną. Jest dobrze osadzona w przyjętych przez Autorkę perspektywach teoretycznych, poprawna metodologicznie. Wyróżnia się umiejętnością podejmowania dyskusji. Oceniana rozprawa potwierdza umiejętności Doktorantki w zakresie samodzielnego projektowania i prowadzenia badań naukowych. Spełnia wszystkie warunki stawiane rozprawom doktorskim zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. Wyrażając pozytywną opinię o wykonanej pracy, wnoszę o dopuszczenie Autorki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

