

Warszawa, 25 czerwca 2021 r.

Dr hab. Urszula Jeruszka, prof. APS
Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej
Instytut Pedagogiki

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Teresy Listwan
pt. „Zawody ginące jako czynnik interweniujący w rozwój zawodowy absolwentów
Ochotniczych Hufców Pracy” napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Zdzisława Wolka
i promotora pomocniczego dr Darii Zielińskiej-Pękał**

1. Ocena ogólna

Praca doktorska podejmuje niezwykle ważny, złożony i aktualny problem aktywności zawodowej młodzieży – jej przygotowania do pracy, zatrudnienia i rozwoju zawodowego. Problem ten ująć można jako kształtowanie kompetencji i pozyskiwanie kwalifikacji zwiększających szanse na uzyskanie od początku jakościowo znaczącego zatrudnienia lub samozatrudnienia, utrzymanie zatrudnienia, a także umiejętności poruszania się na rynku pracy oraz chęci i możliwości rozwoju kariery zawodowej.

Trudna jest sytuacja młodej generacji na rynku pracy nie tylko w Polsce, ale i w całej Europie. Blisko 30% aktywnej zawodowo młodzieży do 24. roku życia pozostaje bez pracy. Aż 60% z nich to osoby długotrwale bezrobotne (bez szans na pierwszą i kolejną pracę), żyjące w ubóstwie i często w wyniku takiego stanu rzeczy na pograniczu patologii społecznej. Ubóstwo społeczne uniemożliwia i zahamowuje wzrost aspiracji edukacyjnych. Emigracja wykształconych ludzi źle rokuje na przyszłość, bowiem jeszcze bardziej pogarsza sytuację demograficzną. Bywa, iż młody człowiek sam nie potrafi pokierować swoim życiem, szczególnie zawodowym. Młodych wykluczonych społecznie należy otoczyć szczególną opieką. Winna ona pochodzić ze strony instytucji kształcących i biznesowych. Opieka ta musi mieć charakter przede wszystkim merytoryczny, ale również – w fazie początkowej – finansowy. Przygotowanie fachowe daje szanse na pobudzenie aktywności zawodowej i budowanie warunków skutecznego rozwoju pracowniczego. Choć młodzi ludzie preferują zmiany, to pragną stabilizacji, ale pod warunkiem swobody w budowaniu własnej kariery.

Podkreślić należy wagę podjętego przez mgr Teresę Listwan problemu z perspektywy zarówno indywidualnej, jak i społecznej. Podjęta w pracy problematyka i powiązana z nią dyskusja naukowa zmierza do zatrzymania postępującego marnotrawstwa kompetencji

młodzieży. Stała się ona też punktem wyjścia dla postawienia dwóch ważnych pytań. Pierwsze z nich to pytanie o to, które składniki kompetencji powinny pojawić się na wstępie kariery zawodowej, a które w dalszych fazach. Pytanie drugie dotyczy kompetencji rozumianych jako wyposażenie, z którym absolwenci wchodzi na rynek pracy i przekłada się na pytanie o to, czy – i w jakiej mierze – przynosi ono „zwrot” w postaci satysfakcjonującego zatrudnienia i godziwego wynagrodzenia.

Na podkreślenie walorów pracy zasługuje kompleksowość zrealizowanych przez Autorkę analiz i badań empirycznych, refleksyjna dyskusja wyników oraz propozycje wdrożenia w życie konkretnych, zweryfikowanych w badaniach rozwiązań. Nie jest to tylko zwykłe działanie mające na celu dzielenie się wiedzą, ale i upowszechnianie przykładów „dobrej roboty” w rozumieniu prof. Tadeusza Kotarbińskiego.

2. Ocena konstrukcji pracy

Rozprawa doktorska składa się ze wstępu, siedmiu rozdziałów, zakończenia i bibliografii.

Część teoretyczna: rozdziały 1-4 obejmuje 221 stron (od 9 do 230 strony). Część opisująca metodologiczne założenia badań własnych: rozdział 5 zamieszczona jest na 40 stronach (od 231 do 271 strony), przy czym podrozdział 5.1 „Uwarunkowania rozwoju zawodowego w świetle teorii D.E. Supera” powinien zostać zamieszczony w teoretycznych rozważaniach i przeniesiony do rozdziału 3, zgodnie ze stwierdzeniem Autorki „ koncepcja Donalda Supera stanowi podłoże teoretyczne prowadzonych rozważań” (s. 231). Założenia metodologiczne badań własnych zawarte są w istocie tylko w podrozdziale 5.2 „Projekt badań własnych” – strony 247- 271. Wyodrębniony podrozdział 5.2.3 „Strategia badań jakościowych” trudno uznać jako podrozdział – jego treść, zapisaną na dwóch stronach, można ująć na początku podrozdziału 5.2, informując, że badania własne będą realizowane z wykorzystaniem strategii badań jakościowych lub w podrozdziale 5.2.2 „Problemy badawcze” wyjaśniając dlaczego nie postawiono hipotez badawczych. Dobrym rozwiązaniem byłoby umieszczenie całości opisu zastosowanych w badaniach własnych metod, technik i narzędzi w jednym podrozdziale, przyporządkowując metodom techniki badawcze, a poszczególnym technikom narzędzia badawcze służące do realizacji określonej techniki.

Część wynikowa prezentująca wyniki badań własnych i dyskusję wyników ujęta jest w rozdziałach 6 i 7 – strony 271-437. Całość liczy 454 strony.

W rozprawie brakuje aneksu, w którym zamieszczone byłyby narzędzia badawcze służące realizacji badań.



Poza wymienionymi uwagami, konstrukcja rozprawy nie budzi zastrzeżeń. Jest logiczna i przejrzysta, podporządkowana realizacji tematu.

3. Ocena merytoryczna pracy

Ocena merytoryczna rozprawy doktorskiej mgr Teresy Listwan jest pozytywna. Praca jest dojrzałą analizą, opartą na dobrej znajomości literatury przedmiotu i na własnych doświadczeniach badawczych. Praca wnosi nowe elementy do wiedzy zawodoznawczej, uwarunkowań rozwoju zawodowego człowieka i dynamicznego modelu mobilności zawodowej. Ukazuje związki łączności między zawodem i człowiekiem. Wyjaśnia i uzasadnia, iż społeczny podział prac ludzkich jest procesem niezbędnym, mającym długą i szacowną historię, prowadzącym do powstawania zawodów, ich przemian i zanikania.

Sformułowane cele pracy zostały w pełni zrealizowane, czyli problemy badawcze zostały rozwiązane.

Rozprawa doktorska jest wartościowym materiałem dla badaczy historii i przemian zawodów począwszy od starożytności poprzez średniowiecze do czasów XXI wieku. Wartościowe jest podejście Autorki, ukazujące zawód jako kategorię interdyscyplinarną, należącą do podstawowych kategorii pedagogiki pracy oraz innych nauk społecznych.

Autorka ze znanym, rzetelnie, wnikliwie opisuje zawody ginące na rynku pracy w Polsce, uwzględniając ich istotę, rodzaje, narzędzia pracy, słabe i mocne strony oraz sektory społeczno-gospodarcze ich funkcjonowania na regionalnych rynkach pracy np. bartnictwo, bednarstwo, dekarstwo, fajkarstwo, garnciarstwo, krawiectwo, kowalstwo, młynarstwo, plecionkarstwo itd. (s. 89 i następne). Zawody tradycyjne, zanikające, rzemieślnicze przeżywają obecnie renesans. Odczuwany jest społeczny szacunek, snobizm, a nawet moda na efekty ludzkiej pracy ręcznej. Warto dodać, że często efekty pracy ręcznej są droższe niż efekty pracy maszynowej. Wraz z modą nadeszła możliwość uratowania ginących zawodów. Na wniosek Związku Rzemiosła Polskiego, w związku z wzrastającym popytem na rynku pracy, wprowadzono do klasyfikacji zawodów i specjalności wiele nowych zawodów, np. florystę, fryzjera zwierząt, podkuwacza koni, juhasa, bacę – w 2013 roku, monter instalacji gazów medycznych – w 2015 r., operatora maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych oraz mechanika motocyklowego – w 2016 r. Zawody i warsztaty rzemieślnicze stają źródłem utrzymania, podstawą prestiżu i pozycji społecznej.

Niezwykłe wartościowe i użyteczne są opisy zawodów ginących oraz przykłady inicjatyw lokalnych związanych z reaktywacją zawodów ginących (s. 131 i kolejne) zarówno dla teoretyków, jak i dla praktyków, dla doradców zawodowych i ich młodych klientów, dla

wychowawców i wychowanków. Warto upowszechniać – co czyni Autorka rozprawy – informacje o zawodach ginących, o ich walorach, wymaganych kompetencjach, możliwości podjęcia pracy w ginącym zawodzie, gdyż – jak sądzę – wielu młodych ludzi nie zna treści pracy w tych zawodach, sposobu jej wykonywania oraz możliwości rozwoju zawodowego w obszarze tych zawodów. Młodzi ludzie, dysponując informacjami, mogą bardziej świadomie podejmować decyzje dotyczące wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia, uwzględniając swoje preferencje, zainteresowania, cechy psychofizyczne i zdrowotne. Autorka rozprawy słusznie zauważa (s. 137): „zawód podoba się komuś lub nie. Odniesienie tego rodzaju do zawodu wywiera wpływ na możliwości rozwoju w nim. Zawód lubiany to szansa na pomyślny rozwój zawodowy i odwrotnie.” Zdarza się też, że ci, którzy pragną pomóc innym w wyborze lub zmianie zawodu także nie dysponują informacjami o zawodach ginących

Autorka rozprawy wyjaśnia pojęcie „rozwój zawodowy” i twierdzenia dotyczące rozwoju zawodowego, postrzegając wybór zawodu nie jako jednorazowy akt, lecz jako proces rozwoju zawodowego. Rozważania teoretyczne, zawierając szczególną humanistyczną treść, mogą wnieść ważne elementy do modeli poradnictwa zawodowego. Autorka odróżnia – słusznie – pojęcia: rozwój zawodowy i kariera zawodowa, twierdząc (s.145): „rozwój zawodowy i kariera zawodowa to pojęcia, które trudno używać zamiennie, jednak rozwój zawodowy to podstawa kariery zawodowej każdego człowieka.”

Zaletą rozprawy jest połączenie analizy prawnych aspektów funkcjonowania zawodów w praktyce społecznej i gospodarczej z analizą pedagogicznych i psychologicznych czynników i teorii rozwoju zawodowego oraz propozycją konkretnych rozwiązań w formie ofert kształcenia dedykowanych osobom młodym, z uwzględnieniem systemu Ochotniczych Hufców Pracy.

Charakterystyki 23 osób uczestniczących w badaniach (s. 268-270) są dobrze opracowanym materiałem, mogą stanowić „dobrą praktykę” dla innych badaczy prowadzących badania jakościowe. Ukazują zróżnicowane warunki rodzinne i mieszkaniowe oraz różne aspekty funkcjonowania człowieka w kontekstach pracy. Osoby badane – pisze Autorka – w trakcie badań były w wieku 19-25 lat.

Rzetelne jakościowe analizy wypowiedzi osób badanych pokazują zróżnicowane obrazy młodego człowieka doświadczającego, ukazują specyfikę relacji młodego człowieka ze światem nauki i pracy w biegu jego życia, wskazują na wybrane aspekty społecznej praktyki partycypacji w zawodowej rzeczywistości. Można znaleźć w nich inspiracje do dalszej pogłębionej refleksji.



Autorka „maluje” słowami obrazy przebiegu dróg edukacyjnych i zawodowych młodych ludzi. Dokonując analizy wypowiedzi osób badanych wyodrębniła dwa rodzaje realizowanych przez nich dróg edukacyjnych i zawodowych (s. 272 i następne): 1) drogę aktywności zawodowej realizowaną przez pracę w zawodzie ginącym lub pracę w innym zawodzie niż zawód ginący oraz 2) drogę bierności zawodowej osób powstrzymujących się od wykonywania jakiejkolwiek pracy. Analizy przyczyn bierności licznej grupy młodych ludzi w poszukiwaniu zatrudnienia stanowią wartościowy materiał, mogą być użyteczne zarówno dla teoretyków, jak i praktyków w identyfikowaniu sposobów wsparcia młodych ludzi – absolwentów OHP w budowaniu scenariuszy ich zatrudnienia i zapobieganiu narażenia ich na wykluczenie społeczne, aby nie funkcjonowali na rynku pracy jako grupa wykluczonych, nieradzących sobie w życiu i w pracy zawodowej.

W treści części wynikowej rozprawy, szczególnie treści rozdziału 6.2 (s. 271 i następne) ujawnia się pytanie, ważne z punktu widzenia społecznego i indywidualnego, jak zmotywować młodych do pracy zawodowej skoro niektórzy uzyskali kwalifikacje w dwóch czy w trzech zawodach, w zawodzie współczesnym i w zawodzie ginącym, i nie podjęli zatrudnienia i wciąż zastanawiają się nad sprecyzowaniem swoich planów zawodowych. Autorka rozprawy relacjonuje (s. 299), iż pomimo deklaracji, że „uzyskanie wykształcenia w dwóch zawodach jest atutem, ponieważ pozyskanie takich kwalifikacji umożliwi zatrudnienie na rynku pracy” liczna grupa badanych nie jest zainteresowana pozyskaniem zatrudnienia, nie chce lub nie potrafi znaleźć satysfakcjonującej pracy. Niektóre podrozdziały części wynikowej – z racji poruszanych w nich zagadnień – mogłyby być z powodzeniem przedmiotem opracowań monograficznych, jak choćby „Kompetencje w zawodzie ginącym jako »sens życia pracownika«.”

Autorka analizując rozwój zawodowy absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy relacjonuje, iż z punktu widzenia zapotrzebowania społecznego na kształcenie, edukacja zawodowa szkolna i pozaszkolna powinna zaspokoić zróżnicowane potrzeby edukacyjne młodzieży, więc oferta kształcenia powinna uwzględniać jej aspiracje, uzdolnienia, motywacje i perspektywy zawodowe, tj. swobodny wybór zawodu i równe szanse w dostępie do wykształcenia.

Jest rzeczą naturalną, że w tak wielowątkowej rozprawie doktorskiej ujęcie niektórych kwestii wzbudza spostrzeżenia natury polemicznej i dyskusję – ciekawa jestem stanowiska Autorki pracy w sygnalizowanych kwestiach. Praca skłania do sformułowania pewnych uwag krytycznych. Są one przedstawione w kolejności chronologicznej – według części rozprawy, a nie według ich ważności. Podkreślam przy tym, że nie każda recenzowana przeze mnie praca

naukowa była tak inspirująca i zachęcająca do głębszych przemyśleń. To niewątpliwym atut opiniowanego przedsięwzięcia.

W podrozdziale „Klasyfikacja zawodów” (s. 30 i następane) można było wyodrębnić tylko dwie części: pierwszą – klasyfikacja zawodów i specjalności występujących na polskim rynku pracy, ujmującą również treść dotyczącą spisu zawodów ogólnokrajowych oraz drugą – klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego. W rozdziale tym brakuje przywołania odpowiednich, obowiązujących obecnie podstaw prawnych – jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2018 r. poz. 227) oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 316). Przywołana przez Autorkę (s. 42) klasyfikacja zawodów i specjalności z 2004 roku nie jest aktualnie obowiązującą. Komentarza wymaga używanie zamiennie terminów: „zawody szkolne” i „zawody szkoleniowe”. Autorka pisząc „zawód szkoleniowy to kierunek kształcenia zawodowego” (s. 37) powołuje się na „Zawodoznawstwo” autorstwa T.W. Nowackiego, ale dzieło to było wydane w 1999 roku, czyli ponad 20 lat temu, zatem warto byłoby opatrzyć komentarzem to określenie. Brakuje głębszego wyjaśnienia różnic między dwoma rodzajami zawodów: zawodami, w jakich kształci się w systemie szkolnym, tzw. zawodami szkolnymi oraz zawodami występującymi na rynku pracy, w których można znaleźć zatrudnienie, tzw. zawodami gospodarczymi.

Autorka przytacza siedem definicji pojęcia „kwalifikacje” (s. 46-53). Ale po pierwsze, niektóre cytowania zaczerpnięte są z opracowań opublikowanych w latach 70. i 80. XX wieku, np. definicja autorstwa prof. T. Tomaszewskiego zawarta jest w publikacji wydanej w 1965 r., definicja autorstwa prof. W. Okonia – z 1975, definicja autorstwa prof. J. Kordaszewskiego – z 1969 r., brakuje aktualnych, współcześnie skonstruowanych definicji tego pojęcia. Po drugie, warto byłoby w rozważaniach definicyjnych uwzględnić zasadność rozróżnienia pojęcia kwalifikacji w ogóle od kwalifikacji zawodowych. Stwierdzenie Autorki (s. 49): „Uzyskanie kwalifikacji ogólnych i zawodowych stanowi pewien standard kwalifikacji, który określa poziom wykształcenia. Standard kwalifikacyjny to poziom kwalifikacji. Układy poziomów kwalifikacyjnych to standardy, a te tworzą modele standardów” – wymaga korekty i wyjaśnienia. Kwalifikacje są – najkrócej ujmując – udokumentowanymi kompetencjami, przykładem jest dyplom ukończenia szkoły. Standardy kwalifikacji zawodowych są normą opisującą kwalifikacje konieczne do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu, nie są obligatoryjnym dokumentem.

Autorka powinna się ustosunkować do zasadności używania współcześnie terminów „kwalifikacje formalne” oraz „kwalifikacje rzeczywiste”, cytując (s. 47) opracowanie prof. Z. Wiatrowskiego opublikowane w 1980 r.: „Kwalifikacje formalne zostają wyznaczone rangą dyplomu ukończenia kształcenia na określonym poziomie, natomiast kwalifikacje rzeczywiste to podejmowanie konkretnego działania na stanowisku pracy.”

Autorka w podrozdziale 4.2 „Kompetencje zawodowe” przywołuje – i słusznie – określenia tego pojęcia nie tylko autorstwa pedagogów pracy. Warto byłoby w rozważaniach problematyki kompetencji uwzględnić, iż należą one do podstawowych kategorii nie tylko pedagogiki pracy, ale też nauk o zarządzaniu, psychologii, socjologii i innych nauk społecznych. Zasadne jest dostrzeganie niezbędności lokowania tematyki kompetencji na pograniczu różnych dyscyplin nauki, traktując ją jako interdyscyplinarną.

W podrozdziale 2.3 „Perspektywa pracy zawodowej człowieka w społeczeństwie informacyjnym” (s. 83 i następne) brakuje odniesienia się do gospodarki 4.0, która jest ściśle powiązana z cyfryzacją, z nowymi technologiami, z działalnością innowacyjną. Zmiany uwarunkowań wykonywania zadań zawodowych jako efekt gospodarki 4.0 skłaniają bowiem do refleksji nad charakterem pracy ludzkiej, której rezultaty w dużej mierze zależą od wsparcia technologicznego, nad zasadami współpracy urządzeń technologicznych z człowiekiem, nad kompetencjami oczekiwanymi współcześnie przez pracodawców. Warto byłoby ukazać swój autorski pogląd dotyczący możliwości i perspektywy pracy człowieka w gospodarce 4.0. Zarzut ten wynika także z faktu, że Autorka analizuje zatrudnienie absolwentów w zawodzie współczesnym i przyjmuje (s. 433), „iż zawód współczesny, to taki, który odnajduje popyt na rynku pracy, jak również jest wykonywany według nowoczesnych technologii wytwarzania produktu.”

Wyjaśnienia wymaga rozumienie przez Autorkę zagadnienia transferu dotyczącego umiejętności, metod postępowania, praktycznych postaw, zasad, wyjaśnienia różnic w transferze umiejętności umysłowych i transferze umiejętności praktycznych oraz odróżnienia transferu ujawniającego się w nauczaniu od transferu w funkcjonowaniu umiejętności. Mam wątpliwości, czy właściwe jest określenie (s. 379): „transfer kompetencyjny, czyli umiejętności zawodu ginącego zostają przeniesione do zawodu współczesnego.” Podobne wątpliwości budzi merytoryczna słuszność określenia (s. 399): „Modyfikacja rozwoju zawodowego wskutek oddziaływań zawodu ginącego na adaptację społeczno-zawodową w zawodzie współczesnym może się objawiać w formie transferu umiejętności zawodowych zawodu ginącego do zawodu współczesnego.”



Autorka pisze (s. 432): „Kształcenie zawodowe jest realizowane w zakresie form takich jak: Szkoła Podstawowa, Gimnazjum, Branżowa Szkoła Zawodowa (kl. I i II) oraz Zasadnicza Szkoła Zawodowa (kl. III) lub Zasadnicza Szkoła Zawodowa (kl. I – III).” Warto byłoby zweryfikować to stwierdzenie, gdyż po pierwsze, budzi wątpliwość realizacja kształcenia zawodowego w szkole podstawowej, po drugie, od 2017 roku gimnazja były stopniowo wygaszane. Zasadne, a nawet potrzebne byłoby wyjaśniające nawiązanie do zapisu (s.433): „Uczestnicy Szkoły Podstawowej (kl. VII, kl. VIII) oraz Gimnazjum (kl. III) funkcjonujący w systemie kształcenia Ochotniczych Hufców Pracy na zasadzie przyuczenia do wykonywania zawodu współczesnego, byłiby zobowiązani do aktywnej edukacji w zawodzie ginącym.”

4. Ocena przedmiotu i celów badań oraz problemów badawczych

Przedmiotem badań – wyrażście określonym – są przebiegi dróg zawodowych i życiowych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy, którzy uzyskali kwalifikacje w zakresie zawodów ginących. Można byłoby dodać: mając już kwalifikacje w zawodach współczesnych, skoro badani byli (s.249) „absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy, którzy uzyskali kwalifikacje w zawodach współczesnych i w zawodach ginących.”

Z tak sformułowanego przedmiotu badań wyłoniły się cele postępowania badawczego. Autorka sformułowała dwa rodzaje celów: cele poznawcze i cel praktyczny. Sformułowania czterech celów poznawczych są prawidłowe. Sformułowanie celu praktycznego: „Wykorzystanie transferu zawodu ginącego w zawodzie współczesnym jako wzbogacenie oferty kształcenia młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy” – nie jest jasne. Należałoby wyjaśnić, czy Autorce chodzi o to, że opanowane umiejętności zawodu ginącego znajdują zastosowanie w rozwiązywaniu zadań zawodu współczesnego, czy o to, że wcześniej opanowane umiejętności zawodu współczesnego pozytywnie wpływają na szybkość opanowania umiejętności zawodu ginącego, czy też o to, że podobieństwo zadań zawodu ginącego w stosunku do wcześniej opanowanych zadań zawodu współczesnego sprzyja ich uczeniu się.

Ważnym elementem postępowania naukowego i punktem wyjścia jakiegokolwiek procesu badawczego jest sformułowanie problemów badawczych. Autorka problem główny sformułowała następująco: Jak przebiegają drogi zawodowe i życiowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy, którzy uzyskali kwalifikacje w zakresie zawodów ginących? Z problemu głównego wyniknęły cztery główne problemy poznawcze i jeden główny problem praktyczny, odpowiadające odpowiednio czterem celom poznawczym i celowi praktycznemu.

Każdemu głównemu problemowi poznawczemu przyporządkowała problemy szczegółowe, które – jak pisze (s. 251) – „stwarzają możliwość realizacji procesu badawczego.” Sformułowania problemów są prawidłowe.

Praca dotyczy zagadnienia ciągle dość słabo rozpoznanego w polskiej literaturze przedmiotu – zawody ginące jako mechanizmy kształtujące drogi zawodowe i rozwój zawodowy absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy. Wypełnia lukę w tym zakresie. Wnosi rzetelną nową wiedzę popartą analizami, wynikami badań, opisami *case studies* na temat pozyskiwania i wykorzystywania kompetencji wymaganych w ginących zawodach w pracy zawodowej i rozwoju zawodowym, uwzględniając, iż obok tradycyjnego, pionowego coraz większe znaczenie ma rozwój poziomy, którego podstawę stanowi wielofunkcyjność pracowników.

5. Ocena metod, technik i narzędzi badawczych

Praca oparta jest na literaturze przedmiotu: książkach, artykułach, aktach prawnych, na analizie danych zastanych zawartych w dokumentach statystyki publicznej i w raportach z badań innych badaczy różnych instytucji oraz na wynikach własnych badań empirycznych Autorki.

W pracy Autorka zastosowała badania jakościowe, charakteryzujące się podejściem holistycznym, nastawionym na docieranie w głąb badanego zjawiska, poznawaniem rzeczywistości edukacyjno-zawodowej w określonym kontekście. Podejście jakościowe uprawnia badacza do rezygnacji z hipotez badawczych – Autorka nie sformułowała hipotez badawczych.

Autorka zastosowała metody badawcze takie, jak: analiza materiałów zastanych (*desk research*), tj. analiza treści literatury przedmiotowej, dokumentacji, dokumentów formalno-prawnych oraz metodę studium przypadku. Autorka słusznie twierdzi (s. 255), iż wybrana metoda badań „stanowi warunek doboru technik badawczych. Posługiwanie się technikami badawczymi, jak również ich wskazanie jest uwarunkowane wyborem metody badawczej. Technika badawcza jest podporządkowana metodzie badań i wypełnia w stosunku do niej rolę służebną.” Autorka zastosowała następujące techniki badawcze: wywiad narracyjny, obserwacja, analiza dokumentów. Zastosowane w pracy metody i techniki badawcze zasługują na pozytywną ocenę. Dobór metod jest prawidłowy w stosunku do przedmiotu badań.

Badania prowadzi się z zastosowaniem odpowiednich narzędzi. Autorka prawidłowo podaje, iż technice wywiadu odpowiada narzędzie: kwestionariusz wywiadu, zaś technice

obserwacji: kwestionariusz obserwacji. Jednak nie prezentuje i nie charakteryzuje zastosowanych w badaniach narzędzi. Informacja dotycząca narzędzia za pomocą którego realizowała technikę wywiadu zbierania materiału badawczego (s. 257, 259), iż „zastosowanie wskazanych sześciu faz wywiadu narracyjnego umożliwiło pozyskanie stosownych opowieści opisujących rozwój zawodowy absolwentów ochotniczych hufców pracy” oraz że „Zastosowane narzędzie wynika z problemów badawczych” nie jest wystarczającym wyjaśnieniem metodologicznym. Podobny zarzut odnosi się do narzędzia badawczego odpowiadającego technice obserwacji. Autorka pisze (s.258, 259), iż zastosowała „obserwację otwartą – swobodną, jednak bez zastosowania dyrektywnego kwestionariusza obserwacji, ponieważ w badaniach jakościowych zostają wyznaczone pewne kierunki działania wynikające z założonych problemów badawczych” oraz że „ze względu realizacji badań jakościowych stosowanych w niniejszym procesie badawczym obserwacja była prowadzona na podstawie wyznaczonych kierunków działania, których źródło stanowią założone problemy badawcze.” Autorka powinna przedłożyć wykorzystane w pracy narzędzia badawcze: kwestionariusz wywiadu uwzględniając jego typ: nieskategoryzowany, jawny, indywidualny oraz kwestionariusz/arkusz obserwacyjny.

6. Uwagi redakcyjne

Praca jest napisana ładnym językiem i została poddana korekcie językowej.

Poniżej wymieniam kilka dostrzeżonych usterek redakcyjnych dotyczących całej rozprawy.

- Termin „neetsów” (s. 5) należy pisać dużą literą – jako określenie młodych osób, które nie kształcą się, nie pracują ani nie szkolą się.
- Stwierdzenie: „Według Sienkiewicza i Gruza kompetencje” (s. 58) powinno brzmieć: „Według Ł. Sienkiewicza i M. Gruzy kompetencje”, ponieważ po pierwsze nazwisko Gruza odmienia się, po drugie należy dodać pierwsze litery imion, tak jak w cytowaniach innych autorów.
- Tytuł rozdziału 6 „Rozwój zawodowy absolwentów Ochotniczych” (s.271) nie powinna kończyć kropka.
- Zbędne jest ujmowanie w Bibliografii kolejnych wydań dzieła prof. Z. Wiatrowskiego „Podstawy pedagogiki pracy”, tj. wydania z 1994 r. i z 2005. Wydanie z 2005 r. – jak pisze Z. Wiatrowski – jest to wydanie czwarte.

Przedstawione w recenzji uwagi krytyczne Autorka będzie mogła przyjąć lub odrzucić w czasie obrony rozprawy doktorskiej posługując się merytorycznymi argumentami.

Konkluzja

Całościowa ocena rozprawy doktorskiej mgr Teresy Listwan jest jednoznacznie pozytywna. Rozprawa jest dojrzałą analizą. Jest dobrze przygotowana pod względem teoretycznym i metodologicznym i poprawnie zredagowana. Wnosi nowe elementy do wiedzy z zakresu zawodoznawstwa – jednego z podstawowych obszarów badań pedagogiki pracy, a także wiedzy na temat kształtowania i rozwoju kompetencji zawodowych – jednego z podstawowych konstruktów teoretycznych pedagogiki pracy, szerzej – nauk społecznych. Rozprawa doktorska mgr Teresy Listwan, przygotowana pod opieką promotora prof. dr hab. Zdzisława Wołka oraz promotora pomocniczego dr Darii Zielińskiej-Pękał, stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego wykorzystywania transferu kompetencji w kształceniu formalnym i pozaformalnym, ujawniającego się w zastosowaniu opanowanych kompetencji zawodu współczesnego w nauczaniu zawodu ginącego wykazującego podobieństwo lub tożsamość niektórych struktur umiejętnościowych, a tym samym poszerzenia i rozbudowy zakresu posiadanych kompetencji, ich transferu na inny krąg zawodowych działań, stymulując rozwój zawodowy obejmujący swym obszarem pole wielozawodowe – na przykładzie absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy. Autorskie podejście do tego zagadnienia trzeba uznać jako nowe zarówno w aspekcie jego sformułowania, jak i w aspekcie jego rozwiązania i upowszechniania. Mgr Teresa Listwan wykazała się dobrą znajomością wiedzy teoretycznej w dyscyplinie naukowej pedagogika oraz umiejętnością samodzielnego przeprowadzenia badań empirycznych, stanowiących podstawę dociekań w rozdziałach o charakterze wynikowym.

Uważam, że opiniowana rozprawa doktorska spełnia wymagania ustawowe stawiane rozprawom doktorskim określone w art. 13 ust.1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jednolity: Dz. U z 2017 r., poz. 1789).

W związku z powyższym wnoszę o przyjęcie rozprawy doktorskiej i dopuszczenie mgr Teresy Listwan do publicznej obrony.


Dr hab. Urszula Jeruszka, prof. APS