

Recenzja rozprawy doktorskiej

mgr Małgorzaty Pietrzyckiej

**pt: „*Cechy osobowe dyrektora a kultura organizacyjna przedszkola*”
napisanej pod kierunkiem dr hab. Wojciecha Walat, prof. UR oraz
promotora pomocniczego: dr Anny Pięta – Szwara**

Uwagi wstępne

Podstawą przygotowania recenzji rozprawy doktorskiej Pani magister Małgorzaty Pietrzyckiej jest pismo Pani Prorektor ds. Kolegium Nauk Społecznych dr hab. Elżbiety Feret, prof., UR.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska obejmuje w swojej części merytorycznej: wstęp, cztery rozdziały teoretyczne zawarte w części pierwszej, rozdział metodologiczny zawarty w części drugiej, trzy rozdziały sprawozdawcze zawarte w części trzeciej, oraz uogólnienie wyników badań, w którym znajduje się zakończenie i wnioski z przeprowadzonych badań i zawiera się na 250 stronach. Uzupełnieniem części merytorycznej są: bibliografia zawierająca 128 dobrze dobranych i wykorzystanych pozycji literatury, oraz 11 źródeł elektronicznych, a także: spis 29 diagramów i wykresów. W aneksie znajduje się: 5 załączników zawierających narzędzia badawcze wykorzystane w czasie przeprowadzonych badań, 3 załączniki zawierające tabele lub wykresy danych surowych, i 213 zestawień surowych danych (tabele/wykresy) zamieszczonych w aneksie.

Zgodnie z Ustawą z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki¹ recenzując rozprawę Pani mgr Małgorzaty Pietrzyckiej poddano ocenie:

1. Zasadność podjętej tematyki i trafność wyboru tematu rozprawy doktorskiej

¹ Dz. U. z 2017r., poz.1789 ze zm.

2. Zawartość i poprawność merytoryczną rozprawy
3. Stopień oryginalności problemu naukowego
4. Poziom ogólnej wiedzy teoretycznej kandydatki w danej dyscyplinie naukowej
5. Umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez kandydatkę
6. Uwagi szczegółowe i polemiczne

1. Ocena zasadności podjętej tematyki i trafności wyboru tematu rozprawy doktorskiej

Przedłożona mi do recenzji rozprawa doktorska Pani mgr Małgorzaty Pietrzyckiej należy do prac z pogranicza myśli pedantologicznej i teorii zarządzania w oświacie. Autorka podjęła w niej tematykę dotyczącą znaczenia cech osobowych (w tym przypadku dyrektora przedszkola) w kształtowaniu kultury organizacyjnej placówki oświatowej (w tym przypadku przedszkola). Już na samym początku swoich rozważań podkreśliła, że każdy człowiek jest odrębną jednostką, której cechy osobowe determinują jego aktywność życiową i zawodową. Odwołała się w tym względzie do R. Guta według, którego *„cechy osobowe to cechy indywidualne, które wpływają na to, jak dana osoba zbiera informacje z otoczenia, jak je przetwarza i zapamiętuje, jak myśli, reaguje, komunikuje i nawiązuje relacje z otoczeniem, jaki ma wzorzec odczuwania i reagowania emocjonalnego”*².

Warto podkreślić, że badania dotyczące cech osobowości człowieka są prowadzone od wiele lat przez przedstawicieli różnych dziedzin nauki. Przedstawiciele filozofii, psychologii i pedagogiki niemal permanentnie prowadzą badania na temat źródeł, rodzajów i wpływu cech osobowości człowieka na różne aspekty jego życia i pracy. Coraz częściej mają one charakter interdyscyplinarny gdzie osobowość nie zawsze jest tak samo definiowana, aczkolwiek zazwyczaj o nią chodzi. Ten interdyscyplinarny charakter badań jest korzystny, bowiem możliwe jest spojrzenie na ową osobowość człowieka z różnych perspektyw, jednak związane jest z nim ryzyko pewnego chaosu terminologicznego. Może właśnie dlatego rozważania prowadzone w przedłożonej mi do recenzji rozprawie doktorskiej mają głównie charakter pedagogiczny, w których Doktorantka uczyniła cechy osobowe

² R. Gut, *Cechy osobowe dyrektora szkoły a styl zarządzania*, Wydawnictwo CODN, Warszawa 2009, s.14.

dyrektora przedszkola jako te, które w określony sposób wpływają na kulturę organizacyjną tego przedszkola. Podkreśliła w tym miejscu, że „*Znajomość przez dyrektorów własnych cech osobowych, typów osobowości może być dla nich drogowskazem, który pokazuje możliwość osiągnięcia sukcesów na niwie zawodowej, a w tym przypadku perfekcyjne zarządzanie przedszkolem i współudział w budowaniu kultury organizacyjnej przedszkola*”³. Należy w tym miejscu zauważyć, że podkreślenie to nawiązuje bezpośrednio do tytułu rozprawy doktorskiej, w której m.in. Autorka skoncentrowała się na badaniu jednego z ważnych „instrumentów” zarządzania placówką oświatową.

Uważam, że tematyka badawcza podjęta przez Autorkę pracy jest aktualna i naukowo interesująca, a jej wybór potwierdzony trafnością tytułu rozprawy stanowią silną stronę przedłożonej do oceny dysertacji doktorskiej.

2.Ocena zawartości i poprawności merytorycznej rozprawy

Pod względem merytorycznym rozprawa zasługuje na pozytywną ocenę, aczkolwiek z poczucia obowiązku dokonania wnikliwej oceny muszę poczynić drobne uwagi, które zostały wyartykułowane w pkt. 6 niniejszej recenzji. W tej części recenzji dokonałem jedynie krótkiej oceny merytorycznej poszczególnych części rozprawy. Oto one:

Wstęp do recenzowanej rozprawy doktorskiej zawiera uzasadnienie wyboru tematyki, oraz krótką charakterystykę struktury rozprawy. Szkoda, że nie zostały wyraźnie wyeksponowane w nim cele opiniowanej rozprawy, a także nie zostały zdefiniowane pojęcia kluczowe, które z pewnością pomogły by czytelnikowi lepiej odczytywać istotę i sens prowadzonych opisów i analiz.

Część I zatytułowana: „*Teoretyczne założenia badań cech osobowych dyrektora w kontekście budowania kultury organizacyjnej przedszkola*” składa się z czterech obszarów rozważań (szkoda, że dla lepszej przejrzystości nie zostały one nazwane rozdziałami). Doktorantka wychodzi od rozważań dotyczących cech osobowych dyrektora ukazując je w świetle literatury przedmiotu. Następnie podejmuje rozważania dotyczące kultury organizacyjnej z ukierunkowaniem ich na przedszkole. Część tę kończą rozważania dotyczące kultury organizacyjnej dyrektora przedszkola. W mojej ocenie ta część rozprawy doktorskiej stanowi dobrą podstawę do zaprojektowania całego procesu badań własnych Autorki, a także prowadzonych analiz wyników badań ukazanych

³ Rozprawa doktorska M. Pietrzyckiej, *Cechy osobowe dyrektora a kultura organizacyjna przedszkola*, Rzeszów 2022, s.25.

w części III. Proponuję rozważyć zasadność zmiany tytułu tej części rozprawy na „Osobowościowy kontekst budowania kultury organizacyjnej przedszkola”. Pewną słabością rozważań zawartych w tej części rozprawy jest ograniczenie się jedynie do ukazywania ich w świetle literatury polskojęzycznej. Wgląd w światową literaturę przedmiotu bez wątpienia dałby pełniejszy obraz podjętej problematyki.

Część II. Metodologiczne podstawy badań własnych zawarte na 30 stronach stanowią przemyślany i bardzo dokładny a jednocześnie metodologicznie poprawny projekt procesu postępowania badawczego. Doktorantka ukazano w nim: przedmiot i cele badań, problemy i hipotezy badawcze, zmienne i ich wskaźniki, metody, techniki i narzędzia badawcze. Opisała zastosowaną organizację i przedmiot badań. Scharakteryzowała środowisko, w którym przeprowadziła badania, oraz przedstawiła sposób analizy pozyskanego materiału badawczego. Doktorantka wskazała, że w badaniach własnych zastosowano projekt badawczy w ujęciu jakościowym, a ze względu na poszukiwanie związków pomiędzy cechami osobowości dyrektora a kulturą organizacyjną przedszkola zastosowano jako strategię badawczą analizę przypadków z wykorzystaniem metod (nie wskazując jakich) opartych na wywiadach.

W moim odczuciu opis zastosowanych metod i technik badawczych, dla „przeciętnego” czytelnika jest zbyt zawiły i należałoby dokonać dokładniejszej charakterystyki przyjętych tu terminów. Twierdzę tak ponieważ w zasadzie przejmuje się, że projekt badawczy jest syntetycznym planem badań, ujmującym interaktywne powiązania między założonymi metodologicznymi badaniami i właściwymi dla nich strategiami badań oraz metodami gromadzenia, analizy i interpretacji danych empirycznych. Natomiast studium przypadku zwykle traktuje się jako jedną z wielu metod stosowanych w badaniach jakościowych, aczkolwiek zdaniem niektórych badaczy, studium przypadku może być również ujmowane znacznie szerzej – jako specyficzna strategia badawcza łącząca podejście jakościowe i ilościowe. Tymczasem Doktorantka stwierdziła, że zastosowała projekt badawczy w ujęciu jedynie jakościowym, aczkolwiek analizy wyników przeprowadzonych badań prowadziła również w wymiarze ilościowym.

Część III ma charakter empiryczny, w którym Autorka recenzowanej rozprawy poddaje analizie wyniki badań dotyczące związku cech osobowych dyrektora z budowaniem kultury organizacyjnej przedszkola. Analizy te dotyczą

znaczenia cech osobowych dyrektora, kolejno w relacjach z: nauczycielami, rodzicami, organem prowadzącym przedszkole. Przeprowadzone analizy są wnikliwe i rzetelnie opracowane z licznym odwołaniami do literatury przedmiotu. Na koniec przeprowadzonych analiz Autorka dokonała uogólnienia wyników badań stwierdzając, że przyjęta hipoteza główna sformułowana w części metodologicznej, brzmiąca „*Pozytywne cechy osobowe dyrektora warunkują kulturę organizacyjną przedszkola*” została zweryfikowana pozytywnie.

W zakończeniu przekazanej mi do recenzji rozprawy doktorskiej . oprócz klasycznego podsumowania i zasugerowania żeby zagadnienie kultury organizacyjnej przedszkola w przyszłości rozpoznać lepiej poprzez kolejne badania, a także wprowadzić tę problematykę do programów kształcenia na studiach o kierunku nauczycielskim, a także na studiach podyplomowych z zakresu zarządzania w oświacie

Na podstawie przeprowadzonej lektury całej rozprawy pozytywnie oceniam jej zawartość i merytoryczną poprawność.

3. Ocena stopnia oryginalności problemu naukowego

Przystępując do oceny oryginalności rozprawy doktorskiej warto odnieść się do zawartej w niej tezy, bowiem ona dla osoby przygotowującej rozprawę doktorską powinna stanowić podstawę wszelkich zabiegów metodologicznych mających charakter nowatorski i oryginalny. Dla recenzenta oceniającego pracę doktorską ważne jest, sprawdzenie na ile postawiona teza jest oryginalna a także, czy przyjęta hipoteza badawcza i zdefiniowany problem badawczy dowodzą o zidentyfikowaniu nowatorskiego problemu naukowego oraz nowatorskiego sposobu jego rozwiązania.

Autorka rozprawy projektując swój proces postępowania badawczego sformułowała następującą tezę: „*Pozytywne cechy osobowe dyrektora warunkują kulturę organizacyjną przedszkola.*” Następnie chcąc dowieść, że postawiona teza jest zasadna, w sposób następujący sformułowała główny problem badawczy: *Jakie cechy osobowe dyrektora warunkują kulturę organizacyjną przedszkola?* To oryginalne, aczkolwiek nieco ogólne ujęcie problemu dociekań naukowych skłoniły Autorkę rozprawy doktorskiej do jego uszczegółowienia w postaci trzech problemów szczegółowych:

1. *Jakie jest znaczenie cech osobowych dyrektora w relacjach z nauczycielami w budowaniu kultury organizacyjnej przedszkola?*
2. *Jakie jest znaczenie cech osobowych dyrektora w relacjach z rodzicami w budowaniu kultury organizacyjnej przedszkola?*
3. *Jakie cechy osobowe dyrektora znacząco oddziałują na relacje z organem prowadzącym i członkami samorządu lokalnego w budowaniu kultury organizacyjnej przedszkola?*

Trzeba przyznać, że sformułowane problemy badawcze dobrze korespondują z przyjętym przez Autorkę głównym celem podjętych badań, którym było „określenie cech osobowych dyrektora, w relacjach z nauczycielami, rodzicami, organem prowadzącym i członkami samorządu, warunkujących budowanie kultury organizacyjnej przedszkola”.

Autorka rozprawy postępując zgodnie z przyjętym celem podjętych badań, konsekwentnie zmierzała do znalezienia odpowiedzi na problemy badawcze i zweryfikowanie przyjętej wcześniej hipotezy badawczej, w której założyła, że; „pozytywne cechy osobowe dyrektora warunkują kulturę organizacyjną przedszkola”.

Odnosząc się do tezy postawionej przez Autorkę recenzowanej rozprawy doktorskiej stwierdzam, że stanowiła ona podstawę wszelkich zabiegów metodologicznych, które zmierzały do rozwiązania zdefiniowanych problemów badawczych i ostatecznie dowiedzenie, że teza ta została trafnie sformułowana.

Konkludując uważam, że recenzowana rozprawa doktorska charakteryzuje się wysokim poziomem oryginalności prezentowanego w niej problemu naukowego, który jednocześnie posiada znaczące walory rozwiązania użytecznego.

4.Ocena poziomu ogólnej wiedzy teoretycznej kandydata w danej dyscyplinie naukowej

Jednym z niezbędnych warunków przy przygotowywaniu pracy naukowej jest zrobienie dobrej kwerendy literatury, bowiem na podstawie dobrze zrobionej kwerendy powinny być dokonywane wszelkie analizy, które posłużą do zbudowania schematu przyszłej pracy. Bez niej niemożliwe jest stwierdzenie na ile przygotowywana rozprawa doktorska jest odkrywcza, a także czy zostały przyjęte odpowiednie założenia. Stanowi ona także podstawę do postawienia

odpowiednich pytań badawczych, sposobu ujęcia problematyki, czy też projektowania kolejnych etapów postępowania badawczego.

W recenzowanej rozprawie zawarta jest bardzo dokładna i szczegółowa kwerenda literatury –niestety w głównej mierze jedynie krajowej – dotyczącej problematyki odpowiedniej do podjętego tematu rozprawy doktorskiej. Widać, że Autorka rozprawy robiąc kwerendę literatury skoncentrowała się głównie na zebraniu tej literatury, w której są ukazane różne aspekty dotyczące pożądanych cech osobowych nauczyciela (w tym przypadku dyrektora) i wyszukaniu tekstów, które ukazują zależność kultury organizacyjnej i cech osobowych osoby kształtującej ową kulturę. W tym miejscu warto podkreślić, że wszelkie narracje Doktorantki dotyczące przywoływanych fragmentów wyszukanych tekstów mają charakter merytoryczny i są prowadzone w sposób zwięzły bez odnoszenia się do aspektów nie związanych z głównym nurtem rozprawy.

Przy ocenie poziomu ogólnej wiedzy teoretycznej kandydata odnoszącej się do dyscypliny naukowej, w której plasuje się problematyka rozprawy ważna jest umiejętność zastosowania i wykorzystania tej wiedzy w prowadzonych badaniach empirycznych. Oceniam, że w tym zakresie Doktorantka wykazała się wystarczającymi umiejętnościami. Uzasadniając wybór tematu i problematyki, oraz zakresu podejmowanych analiz, odnosi się często do stwierdzeń i opinii zawartych w literaturze przedmiotu. Te rozdziały rozprawy w, których prezentowane są wyniki badań własnych umiejętnie podbudowane są adekwatnymi do nich zagadnieniami teoretycznymi. Oznacza to, że Autorka rozprawy nie tylko potrafi poprawnie przeprowadzić kwerendę literatury, ale również wie jakie fragmenty wynotowanych z niej tekstów wykorzystać do podkreślenia słuszności swoich teoretycznych wywodów, czy też formułowanych wniosków.

Reasumując uznaje, że poziom ogólnej wiedzy teoretycznej Doktorantki dotyczący dyscypliny naukowej, w której plasuje się jej rozprawa doktorska jest zadawalający.

5.Ocena umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Doktorantkę

Nawiązując do tego co zostało omówione i ocenione we wcześniejszych częściach niniejszej recenzji, w których odniosłem się zarówno do zasadności podjętej tematyki i trafności wyboru tematu rozprawy doktorskiej, jak również

do poszczególnych etapów projektowanego procesu badawczego (umiejętności określenia celów rozprawy, postawienia problemów badawczych, przyjęcia hipotez badawczych, a także zmiennych niezależnych i zależnych, oraz metod i technik, które zostały zastosowane w toku prowadzonych badań z pomocą odpowiednich narzędzi badawczych) należy uznać, że Doktorantka posiada wystarczające umiejętności do samodzielnego przygotowania procedury planowanych badań. Podobnie oceniam umiejętności niezbędne do samego przeprowadzenia badań i wykonania stosownych analiz pozyskanych w toku badań danych oraz sformułowania na ich podstawie właściwych wniosków i rekomendacji.

Od strony językowej i formalnej recenzowana dysertacja doktorska w zasadzie spełnia wymogi określone dla prac naukowych. Praca jest napisana jasnym, zrozumiałym i poprawnym stylistycznie językiem. Jednak tak, jak często to bywa w tego typu opracowań, również w przygotowaniu tej rozprawy Doktorantka nie ustrzegła się popełnienia drobnych błędów. Ukazałem je w następnej części recenzji i mam nadzieję, że sformułowane uwagi będą pomocne Autorce tej rozprawy w jej dalszej działalności naukowej. Tym czasem pozytywnie oceniam umiejętności Doktorantki w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

6. Uwagi szczegółowe i polemiczne

Odnosząc się z uznaniem do umiejętności, które towarzyszyły Doktorantce w przygotowaniu poszczególnych częściach rozprawy doktorskiej, muszę w poczuciu dobrze wypełnionych obowiązków przypisanych recenzentowi podnieść kilka drobnych uwag. Oto one:

1. We wstępie, (s.9) (Pewna niezręczność gdzie Doktorantka pisze: „*Przeprowadzone badania miały na celu zebranie opinii nauczycieli, rodziców w przedszkolach....*”) Uważam, że nie badania miały na celu zebranie opinii..., lecz Autorka rozprawy, przeprowadzając badania miała na celu zebranie opinii....

2. Stawiając tezę (s.10) Doktorantka pisze: „*Pozytywne cechy osobowe dyrektora warunkują kulturę organizacyjną przedszkola*”. Można założyć, że uważny czytelnik może samodzielnie zidentyfikować jakie to, są te pozytywne cechy osobowe dyrektora. Doktorantka nie ułatwia czytelnikowi tego zadania, bowiem dopiero z poszczególnych podrozdziałów części empirycznej, a także

z zakończenia można dowiedzieć się co kryje się pod sformułowaniem „pozytywne cechy osobowe”.

3. Autorka rozprawy doktorskiej prowadząc narrację w części teoretycznej, moim zdaniem powinna pisać w czasie dokonanym, a nie przyszłym, np. (s.15) pisze „*W tym rozdziale przeanalizowane zostaną...*”; (s. 38) „*Poniżej przeanalizowane zostaną*” ; (s. 50) „*W tym rozdziale dokonam...*”; (s. 61) „*W tej części pracy omawiane zagadnienia będą dotyczyły...*”, a w rozdziale metodologicznym w którym dopiero projektuje proces postępowania badawczego powinna pisać w czasie przyszłym a nie przeszłym, np. (s. 103) „*Przedmiotem badań w niniejszej pracy były...*”; (s.104) „*Głównym celem przeprowadzonych badań było...*” ; (s.107) „*W trakcie prowadzonych badań poszukiwane były...*” i in. na kolejnych stronach.

4. Podrozdział 1.1. jest zatytułowany „*Cechy osobowe dyrektora przedszkola*” tym czasem większa część narracji dotyczy cech osobowych dobrego nauczyciela. Podobnie jest w podrozdziale 1.2.

5. W podrozdziale 1,4. brakuje wyraźnego zdefiniowania czym są kompetencje, predyspozycje czy umiejętności, a także kierowanie, aktywność zawodowa, zarządzanie, itp. Brak takiego jednoznacznego zdefiniowania tych terminów rodzi takie konsekwencje, gdzie Autorka pracy myli kompetencje z zadaniami (s.73.) „*Kompetencje dyrektora przedszkola: powinien kierować placówką i reprezentować ją na zewnątrz...*”, czy (s.85.) „*Samorządy stanęły na straży jakości funkcjonowania przedszkoli w ramach swoich kompetencji...*”.

6. Nie zostało wyraźnie wyjaśnione: czy dyrektor przedszkola to osoba zarządzająca przedszkolem, czy też kierująca przedszkolem W konsekwencji w treści rozprawy stosowane są one przemienne.

7. Wiele aspektów zawartych w podrozdziale 1.3 powtarza się w podrozdziale 1.5. Tendencja do powtórzeń dotyczy również innych podrozdziałów rozprawy doktorskiej, np. (s. 38 -47); (s. 50-61); (s.60-65); (s. 58-65) i in.

8. Uważam, że narracje prowadzone w podrozdziale 4.5.1 rozprawy doktorskiej powinny dotyczyć głównie wzajemnych relacji dyrektora i nauczycieli, mających swoje miejsce w procesie realizacji różnych zadań wychowawczych, opiekuńczych i dydaktycznych przedszkola. Natomiast

Doktorantka ponownie skoncentrowała się głównie na różnych aspektach dotyczących osoby dyrektora.

9. Autorka swojej rozprawy doktorskiej przyjęła (znów było, a nie jest) „*Opracowanie wniosków wynikających bezpośrednio z przeprowadzonych badań oraz zaproponowanie postulatów...*” (s. 105). Uważam, że jest to metodologiczna powinność, a nie cel praktyczny, z którego wynika np. że zostanie wprowadzone do praktyki edukacyjnej jakieś nowe rozwiązanie, lub np. jakiś gotowy materiał edukacyjny.

10. Sądzę, że Doktorantka na (s. 111) nieco się pogubiła pisząc: „*Sformułowana główna hipoteza badawcza powinna dać odpowiedź i pokazać rozwiązanie na postawiony problem główny*”. Pomijam w tym miejscu fakt, że sformułowanie to ma styl daleki od naukowego, to przecież w toku poprawnie prowadzonych badań zmierzamy do rozwiązania wcześniej zdefiniowanych problemów badawczych. Hipoteza jest jedynie przypuszczeniem (czy też założeniem) dotyczącym wyniku jaki najprawdopodobniej zostanie osiągnięty po rozwiązaniu problemów badawczych, a poprzez prowadzenie analiz pozyskanych danych dokonujemy weryfikacji sformułowanej wcześniej hipotezy dowodząc, że została ona potwierdzona, bądź nie potwierdzona.

11. Na wykresie 5 (s. 155) nie podano czego dotyczy skala znajdująca się na rzędnej. Podobnie jest na wykresach: 6 (s.160); 7 (s.166); 8 (s.170); 11 (s.179); 15 (s.199); 17 (s.205); 19 (s.213); 21 (s.223); 23 (s.226); 25 (s.229); 27 (s.233) i 28 (s.235)

12. Uważam, że zaprezentowane na (s. 248-249) cztery (w ocenie Autorki rozprawy) wnioski raczej są spostrzeżeniami a nie wnioskami bowiem nie zawierają cech, które powinien posiadać wniosek. Wprawdzie przyjmuje się, że wniosek to konkluzja wynikająca z przesłanek, ale najczęściej uważa się, że wniosek to pomysł, propozycja, projekt złożony do dyskusji i podjęcia decyzji, formalna prośba o podjęcie określonych działań lub wykonanie określonych czynności.

Pragnę podkreślić, że sformułowane uwagi szczegółowe, w mojej ocenie nie umniejszają w stopniu zasadniczym wartości całej rozprawy doktorskiej. Są one jedynie uchybieniami, których Doktorantka powinna się ustrzec w czasie przygotowywania kolejnych tekstów o charakterze naukowym.

7. Konkluzja

Nawiązując do wcześniej sformułowanych ocen i opinii częściowych stwierdzam, że rozprawa doktorska Pani mgr Małgorzaty Pietrzyckiej spełnia wymagania formalne, merytoryczne i metodologiczne określone prawem dla uzyskania stopnia naukowego doktora. Jest ona dowodem znajomości przez Doktorantkę podjętej problematyki badawczej, wiedzy teoretycznej oraz stanowi samodzielne i oryginalne rozwiązanie aktualnego oraz ważnego problemu naukowego. W mojej ocenie Doktorantka podjęła istotną (tak z punktu widzenia nauki, jak i praktyki pedagogicznej) problematykę, zaproponowała właściwą procedurę badawczą w ramach, której zgromadziła obszerny materiał badawczy, właściwie go pogrupowała, przeanalizowała i zaprezentowała. Wykazane w recenzji drobne uwagi mają w dużym stopniu charakter dyskusyjny i zasadniczo nie wpływają na ogólnie pozytywny jej obraz.

Biorąc pod uwagę wszystkie przyjęte kryteria oceny rozprawy doktorskiej Pani mgr Małgorzaty Pietrzyckiej zatytułowanej: **„Cechy osobowe dyrektora a kultura organizacyjna przedszkola”** wnoszę do Rady Naukowej Kolegium Nauk Społecznych Uniwersytetu Rzeszowskiego o jej przyjęcie i dopuszczenie do publicznej obrony.

dr hab. Czesław Plewka prof. ANS

