

Mgr Małgorzata Pietrzycka

Instytut Pedagogiki Kolegium Nauk Społecznych Uniwersytetu Rzeszowskiego

Streszczenie pracy doktorskiej na temat:

Cechy osobowe dyrektora a kultura organizacyjne przedszkola

promotor: dr hab. Wojciech Walat, prof. UR

promotor pomocniczy: dr Anna Pięta-Szawara

Problematyka kultury organizacyjnej przedszkola i jej znaczenia we współczesnym społeczeństwie przewija się w niewielu naukowych dyskusjach. Wizja przedszkola z perspektywy kultury organizacyjnej jest mało zbadana a nawet odległa, zauważa się wręcz brak badań naukowych w tej dziedzinie edukacji. Obserwowane przejawy kultury, niosące wiedzę na temat życia przedszkola, stały się cennym, źródłem informacji i materiałem badawczym dającym możliwości budowania kultury organizacyjnej w przedszkolu, stały się wyzwaniem zmierzającym do podjęcia próby odkrycia zależności cech osobowych dyrektora i ich znaczenia w budowaniu kultury organizacyjnej przedszkola.

Przemiany kulturowe, społeczne w społeczeństwie XXI wieku spowodowały zmianę w postrzeganiu przedszkola jako jedynie placówki opiekuńczej i dostrzegamy w chwili obecnej inną, istotną rolę tej instytucji; jest to edukacja przygotowująca dziecko do dobrego startu związanego z nauką w szkole. Transformacja kulturowa przedszkola uzależniona jest zarówno od sytuacji społeczno-politycznej państwa współfinansującego oświatę, jak również w dużej mierze od reform edukacyjnych i nauczycieli, dyrektorów, którzy te reformy realizują, a poprzez relacje budują kulturę organizacyjną przedszkoli. Obserwowana duża konkurencja wśród przedszkoli i świadczonych przez nie usług w dobie niżu demograficznego nakazuje coraz większą dbałość o jakość oferty edukacyjnej reprezentowanej przez placówki.

Celem przeprowadzonych badań było wzbogacenie wiedzy dotyczącej budowania kultury organizacyjnej przedszkola. Prowadzone badania pozwoliły na poznanie typów osobowości dyrektorów w przedszkolach, mających różne cechy osobowe. Przeprowadzone badania miały na celu zebranie opinii od nauczycieli, rodziców w przedszkolach oraz pracowników organu prowadzącego i członków samorządu lokalnego. Kwerenda badawcza skoncentrowała się wokół znaczenia komponentu poznawczego, emocjonalno-motywacyjnego i behawioralnego charakteryzującego dyrektora w relacjach z nauczycielami, rodzicami, organem prowadzącym i samorządem. Interpretacja wyników badań zmierzała do pokazania zależności relacji dyrektora z

nauczycielami, rodzicami, organem prowadzącymi i członkami samorządu lokalnego w kontekście jego cech osobowych a kulturą organizacyjną przedszkola.

Prezentowana rozprawa doktorska składa się z trzech części. Część pierwsza to teoretyczny kontekst rozważań. Przeanalizowano w niej zagadnienia związane z cechami osobowymi dyrektora, zarządzanie placówką oświatową, zdefiniowano i scharakteryzowano kulturę organizacyjną przedszkola.

Część druga niniejszej pracy doktorskiej przedstawia metodologiczne założenia badań własnych i składa się z siedmiu punktów. Zawierają one kolejno: przedmiot i cel badań, problematykę badawczą, hipotezy badawcze, zmienne i wskaźniki zmiennych badań, metody, techniki i narzędzia badawcze, charakterystykę środowiska badań, organizację i przebieg badań.

W realizowanych badaniach zastosowano strategię badawczą polegającą na analizie przypadków, którymi były przedszkola wyodrębnione na podstawie przesłanej deklaracji udziału w badaniach kultury organizacyjnej jednostki. Podstawową metodą jaką zastosowano był sondaż diagnostyczny, zaś techniką były ankiety dla nauczycieli, rodziców w przedszkolach oraz pracowników organu prowadzącego i członków samorządu lokalnego a standaryzowany *Test typologii osobowości IDI6TM* przeznaczony był dla dyrektorów badanych placówek umożliwiającą określenie jego profilu osobowego.

Trzecia część rozprawy doktorskiej ma charakter empiryczny, obejmuje analizę uzyskanych wyników wraz z ich interpretacją. Trzecia część pracy składa się z czterech punktów. Pierwszy punkt stanowi analizę wyników badań znaczenia cech osobowych dyrektora w relacjach z nauczycielami w budowaniu kultury organizacyjnej przedszkola. Stwierdzono, że istotne znaczenie mają takie cechy, jak: pomysłowość, twórcza, inspirująca postawa, perspektywiczne myślenie, umiejętność tworzenia dobrej atmosfery, docenianie dobrych relacji z innymi, wspieranie pracowników, obowiązkowość, dostrzeganie sensu własnego działania, bycie wzorem osobowym dla kadry w zarządzanej placówce, wspieranie pracowników. Drugi punkt stanowi analizę wyników badań znaczenia cech osobowych dyrektora w relacjach z rodzicami w budowaniu kultury organizacyjnej przedszkola, a mianowicie są to takie cechy, jak: twórcze, inspirujące, kreatywne podejście do zarządzania, otwartość na pomysły, planowość, perspektywiczne myślenie, tworzenie dobrej atmosfery i docenianie znaczenia pozytywnych relacji we współpracy z rodzicami, dostrzeganie dobra w drugim człowieku, wspieranie rodziców, skuteczność w działaniu, autorytet, poważne traktowanie obowiązków, moc sprawcza, umiejętność delegowania zadań. Trzeci punkt stanowi analizę wyników badań znaczenia cech osobowych dyrektora w relacjach z organem prowadzącym i samorządem w budowaniu kultury organizacyjnej przedszkola. W tym zakresie na podkreślenie zasługują takie cechy, jak: otwartość na

pomysły, twórczość w działaniu, inspirująca postawa, planowość w pracy, umiejętność podnoszenia na duchu i dodawania wiary we własne siły, dostrzeganie dobra w drugim człowieku, skuteczność w działaniu, delegowanie zadań, umiejętność nawiązywania poprawnych relacji z samorządem i samorządowcami. Czwarty punkt zawiera uogólnione wyniki badań, zakończenie, wnioski i postulaty pedagogiczne. W tej części skupiono się na pokazaniu pozytywnych cech osobowych u wszystkich typów dyrektorów biorących udział w badaniu, a mianowicie są to: otwartość na pomysły, twórcza postawa, planowość, dostrzeganie szans i zagrożeń w pracy przedszkola, wizjonerstwo, gotowość do poświęceń, otwartość, nie narzucanie własnej woli, wykorzystywanie dialogu do sprawnego zarządzania placówką, dbałość o klimat wśród kadry przedszkola, pielęgnowanie dobrej atmosfery i klimatu w podległych jednostkach we współpracy z rodzicami, docenianie znaczenia dobrych relacji w zarządzaniu, obowiązkowość, odpowiedzialność za poziom w zarządzanej placówce, wspieranie pracowników, zdolność wpływania na innych, bycie wzorem dla innych. W tym punkcie zaprezentowano ponadto pozytywne cechy wspólne dla różnych typów dyrektorów wyłonione w trakcie prowadzonych badań oraz wyodrębniono pozytywne cechy osobowe dyrektorów w osnowie kompetencji poznawczych, emocjonalno-motywacyjnych i behawioralnych.

Praca zawiera spis tabel, wykresów, bibliografię i aneks, w którym zawarto: surowe wyniki badań ujęte w tabelach/wykresach, ankiety dla nauczycieli, rodziców, organu prowadzącego/członków samorządu lokalnego, tekst standaryzowanego *Testu typologii osobowości ID16TM*© oraz szczegółowy opis poszczególnych typów osobowości dyrektorów.