

Dr hab. Renata Michalak, prof. UAM

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu
ORCID iD: 0000-0002-6578-3822
Adres mailowy: renmi@amu.edu.pl

Poznań, 25.01.2024r.

**Recenzja dorobku naukowo-badawczego, dydaktycznego i organizacyjnego
w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego
dr Elżbiecie Strutyńskiej-Laskus, prowadzonego w Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie**

Na podstawie Uchwały nr 648/2023 podjętej przez Senat Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w dniu 18 października 2023 r. w sprawie powołania komisji habilitacyjnej w ww. postępowaniu

Wybrane fakty z życiorysu Kandydatki

Pani dr Elżbieta Strutyńska-Laskus jest absolwentką Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie w 2001 roku uzyskała magisterium. Jedenaście lat później osiągnęła stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki na Wydziale Nauk Pedagogicznych Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie, na podstawie rozprawy zatytułowanej: *Mobbing wśród nauczycieli: zakres, uwarunkowania i środki zaradcze*. Od 2013 roku jest zatrudniona na stanowisku adiunkta w tejże Uczelni.

Oceny dorobku dr Elżbiecie Strutyńskiej-Laskus dokonam zgodnie z kryteriami określonymi w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, art. 219 ust.1 pkt. 1-3.

**I. Ocena głównego osiągnięcia naukowego – monografii autorskiej pt.:
*Uwarunkowania dobrostanu zawodowego nauczycieli***

Ocenę głównego osiągnięcia naukowego dr Strutyńskiej-Laskus podzieliłam na dwie części. W pierwszej odniosę się do rozdziałów teoretycznych pracy, a w drugiej do metodologicznego i empirycznego wraz z wnioskami.

Monografia zatytułowana *Uwarunkowania dobrostanu zawodowego nauczycieli* liczy 259 stron i posiada klasyczny układ treści. Zawiera wstęp i trzy rozdziały teoretyczne, jeden rozdział stanowiący założenia metodologiczne badań własnych, jeden ukazujący wyniki badań, jeden poświęcony wnioskowi i implikacjom praktycznym oraz zakończenie, bibliografię i aneksy.

Ocena części teoretycznej monografii

Część teoretyczna pracy dr Strutyńskiej-Laskus osadzona została w pedagogice oraz psychologii pracy i zarządzania, i sporządzona w kontekście analizy bogatej literatury z obu tych dziedzin. Piśmiennictwo wykorzystane do opisu i eksplikacji podjętych w pracy wątków jest adekwatne i wartościowe. Znacząca liczba publikacji jest wydana w języku angielskim.

Co warto podkreślić, Habilitantka syntetycznie podchodzi do omawianych kwestii i wyodrębia te, które stanowią oś Jej namysłu i pozwalają zrozumieć tok postępowania badawczego.

Część teoretyczną pracy otwiera rozdział dotyczący istoty i specyfiki pracy nauczyciela. Autorka omawia tu rozwój zawodowy nauczyciela, cykle jego życia zawodowego oraz sposób funkcjonowania w roli zawodowej. Dokonuje także przeglądu badań, których przedmiotem uczyniono różne aspekty funkcjonowania nauczyciela w środowisku szkolnym, zrealizowane zarówno w podejściu ilościowym, jak i jakościowym. Wykorzystuje przy tym koncepcje i poglądy rodzimych naukowców, m.in., Brzezińskiej, Czarneckiego, Milerskiego, Plewki, Kwiatkowskiej, Rubachy, Rutkowskiej, Szempruch, Piwowarskiego i in. oraz zagranicznych w osobach: Day'a, Giroux'a, Hamersley'a, Schön'a, Huberman'a, Hargreaves'a i in.

W rozdziale tym zawarła także rozważania dotyczące współczesnych wyzwań, jakie stają przed nauczycielem oraz opisała stadia rozwoju pedagogii, ukazując dynamikę zmian wiedzy o nauczycielu.

Rozdział ten pobudza do refleksji nad stanem zawodu nauczyciela, osadzonego w wieloaspektowych uwarunkowaniach życia społeczno-politycznego, które rodzą liczne oczekiwania wobec zawodu nauczyciela, co czyni go niezwykle trudnym, odpowiedzialnym i niejednoznacznym. Jednocześnie, na co zwraca uwagę Habilitantka, przeważająca liczba badań i opracowań kreśli obraz nauczyciela wypalonego, bezradnego, bezwolnego, stanowiącego narzędzie realizacji polityki oświatowej państwa. Przyjęta zatem przez Nią perspektywa oglądu zawodu nauczyciela w kategoriach zasobów i czynników warunkujących jego dobrostan wydaje się obiecująca i bardzo interesująca.

Rozdział drugi, Habilitantka dedykuje charakterystyce funkcjonowania nauczyciela w szkole, jako miejscu pracy. Porusza tu zagadnienia dotyczące aspektów organizacyjnych i rozwojowych, które wpływają na sposób pełnienia roli zawodowej.

Z uwagi na to, że ramą teoretyczną pracy, w tym również projektu badań, Habilitantka uczyniła teorię wymagań w pracy i zasobów pracy (job demand – resources), omówieniu jej założeń poświęca znacząca część rozdziału. Teoria ta daje znakomite podstawy do wyjaśnienia tego, w jaki sposób wymagania zawodowe oraz zasoby (zawodowe i osobiste) mają unikalny i multiplikatywny wpływ na stres i motywację w pracy. Habilitantka dostrzega wartość tej teorii do opisu i wyjaśnienia specyfiki funkcjonowania w zawodzie nauczyciela. Teoria ta jest wielokrotnie wykorzystywana do badania w różnych zawodach, i zyskała zastosowanie w badaniach nauczycieli m.in., w Finlandii i Holandii. Jej użyteczność jest zapewne rezultatem uniwersalności i kompleksowości (Bakker i Demerouti, 2017). Uniwersalność modelu wynika z możliwości zastosowania go w wielu różnorodnych zawodach. Kompleksowość zaś wyraża się tym, że obejmuje on swoim zasięgiem zarówno dawne, jak i współcześnie pojawiające się czynniki w środowisku pracy. Habilitantka dostrzega tę zaletę, wskazując na dużą zmienność warunków w pracy polskich nauczycieli. Czynniki te, autorzy koncepcji zaliczają do dwóch kategorii – wymagań i zasobów (Demerouti i in., 2001; Schaufeli i Bakker, 2004). Wymagania w pracy dotyczą zarówno fizycznych, psychologicznych, społecznych, jak i organizacyjnych aspektów pracy i obejmują m. in., przeciążenie pracą, trudne warunki pracy, hałas, niekorzystne relacje społeczne, problemy organizacyjne, jak również monotonię pracy (Baka, 2019). Podołanie tym wymaganiom wiąże się z koniecznością poniesienia przez pracownika znacznego wysiłku i kosztów psychofizycznych. Zasoby dotyczą także fizycznych, psychologicznych, społecznych i organizacyjnych wymiarów pracy, dzięki którym można osiągać cele zawodowe, zmniejszyć koszty dotyczące nadmiernego obciążenia pracą oraz stymulować osobisty rozwój i uczenie się (Schaufeli i Bakker, 2004). Należą do nich zarówno czynniki związane z samą pracą (tzw. zasoby zadania, np. możliwości rozwoju, różnorodność zadań), jak i czynniki interpersonalne (tzw. zasoby społeczne; np. wsparcie od współpracowników, klimat społeczny), oraz czynniki organizacyjne (np.: jakość przywództwa, kontrolę w pracy).

Omówienie tej teorii wydaje się jak najbardziej użyteczne i celowe w kontekście projektu badań.

W rozdziale drugim można odnaleźć także rozważania dotyczące różnic w zakresie postaw wobec pracy między osobami młodszymi a starszymi, ujęte w perspektywie life-span. Dr

Strutyńska-Laskus zwraca tu także uwagę na problem starzenia się populacji nauczycieli i utrzymania aktywności zawodowej.

Część teoretyczną pracy zamyka rozdział trzeci, w którym Habilitantka koncentruje swe rozważania na problematyce dobrostanu zawodowego nauczycieli. Przy czym odnosi się głównie do kategorii ważnych z punktu widzenia przyjętych przez Nią założeń badawczych. Podejmuje próby konceptualizacji dobrostanu zawodowego nauczycieli poprzez pogłębioną charakterystykę takich fenomenów, jak: satysfakcja z pracy, zaangażowanie w pracę, przywiązanie do zawodu i ocenę stanu zdrowia. Zwraca przy tym uwagę na trzy perspektywy eksploracyjne dobrostanu zawodowego, a więc: afektywną, poznawczo-afektywną i integracyjną. Odwołuje się tu do pionierskich badań dobrostanu w tych trzech wyróżnionych aspektach. Z dokonanego przeglądu wyprowadza wnioski, w których podkreśla, brak zgody i jednoznaczności, co do sposobu konceptualizacji i operacjonalizacji dobrostanu.

W rozdziale tym omawia także wybrane czynniki warunkujące dobrostan zawodowy, jak: staż pracy, prężność, wsparcie społeczne, sens pracy, autonomię w pracy, możliwości rozwoju w pracy i jakość przywództwa.

Część teoretyczna pracy stanowi w mojej ocenie niezwykle cenne źródło wiedzy na temat funkcjonowania nauczyciela w środowisku szkolnym, czynników go warunkujących, a więc i zasobów i trudności, wyzwań, oczekiwań, strat oraz zysków. Rozważania te kreśli w kontekście teorii JD-R.

Ocena części metodologicznej i empirycznej pracy

Przedmiotem badań Habilitantka uczyniła dobrostan zawodowy nauczyciela, odnosząc go nie tyle do profesji, a więc postępowania wiedzionego misją, co czynności zawodowych podejmowanych przez niego w określonym miejscu pracy. Przyjęła, na co wskazuje treść podrozdziału 4.1., że dobrostan zawodowy nauczyciela może być rozpatrywany w odniesieniu do czterech jego komponentów, które jednocześnie traktuje jako jego wyznaczniki: satysfakcja z pracy, zaangażowanie w pracę, przywiązanie do zawodu i stan zdrowia. Przyjęła także, że dobrostan zawodowy może być warunkowany prężnością, stresorami i zasobami miejsca pracy. Habilitantka sformułowała 2 główne cele badań: (1) wyjaśnienie dobrostanu zawodowego nauczycieli w kontekście teorii JD-R oraz (2) określenie różnic w poziomie dobrostanu z uwagi na staż i etap kariery zawodowej.

Do pierwszego celu Autorka badań nie formułuje problemów badawczych, a jedynie 4 hipotezy zakładając: po pierwsze, że im wyższy poziom prężności nauczycieli to tym lepiej oceniają oni

satysfakcję z pracy, zaangażowanie w pracę, przywiązanie do zawodu i stan zdrowia. Po drugie, że im bogatsze zasoby środowiska pracy, tym lepiej nauczyciele oceniają satysfakcję z pracy, zaangażowanie w nią, przywiązanie do zawodu i stan zdrowia. Po trzecie, (i tutaj Habilitantka niebytnie precyzyjnie formułuje hipotezę), że negatywny efekt stresorów na satysfakcję z pracy, zaangażowanie w pracę, przywiązanie do zawodu i stan zdrowia są niwelowane przez środowisko szkolne bogatsze w zasoby. Po czwarte, (sposób sformułowania hipotezy budzi moje zastrzeżenia, z uwagi na brak precyzji i potoczność języka), że prężność nauczycieli jest czynnikiem pozytywnie przekładającym się na poczucie dobrostanu zawodowego, dlatego, że nauczyciele potrafią poradzić sobie ze stresorami miejsca pracy. Prężność Habilitantka definiuje za Ogińską-Bulik i Jurczyńskim, jako zasób osobisty, który sprzyja wytrwałości i determinacji w działaniu, ułatwiający elastyczne przystosowanie się do wymagań życiowych i mobilizowanie się w trudnych sytuacjach, a także zwiększa tolerancję negatywnych emocji i niepowodzeń.

Do celu drugiego Habilitantka formułuje 2 problemy badawcze: (1) Czy i w jakiej mierze doświadczenie w zawodzie nauczyciela (staż pracy) różnicuje poziom satysfakcji z pracy, zaangażowania w pracę, przywiązania do zawodu i stan zdrowia? Oraz (2) Czy i jaki charakter mają różnice między trzema grupami nauczycieli, wyodrębnionymi ze względu na etap pracy w zakresie poziomu satysfakcji z pracy, zaangażowania w pracę, przywiązania do zawodu i stanu zdrowia?

Badania Habilitantka zrealizowała w paradygmacie ilościowym, wykorzystując metodę sondażu diagnostycznego i technikę ankiety. Dane empiryczne uzyskała dzięki zastosowaniu różnorodnych narzędzi. Do zbadania prężności wykorzystowała Skalę Pomiaru Prężności Ogińskiej-Bulik i Jurczyńskiego. Zasoby pracy zbadała wykorzystując wybrane skale z Kopenhaskiego Kwestionariusza Psychospołecznego w adaptacji Widerszal-Bazyl oraz Skalę Autonomii w Pracy opracowanej przez Spreitzera. Do pomiaru stresorów miejsca pracy wykorzystowała Skalę Stresory w Pracy Nauczyciela autorstwa Kyriacou i Sutcliffe'a. Zmienne zależne, jak: satysfakcja z pracy, zaangażowanie w pracę, przywiązanie do zawodu i stan zdrowia zbadała wykorzystując: Skalę Zadowolenia z Pracy i Skalę Ogólny Stan Zdrowia z Kopenhaskiego Kwestionariusza Psychospołecznego; skróconą Skalę Zaangażowania w Pracę autorstwa Schaufelliego i Bakkerera oraz Skalę Przywiązania do Zawodu – Huzińskiego i Bańki. Badaniami objęła dużą próbę nauczycieli, w liczbie 946, którzy pracowali w 70 szkołach podstawowych, gimnazjalnych lub ponadgimnazjalnych. Nauczyciele różnili się między sobą także stażem pracy, etapem kariery zawodowej, rodzajem nauczanego przedmiotu oraz lokalizacją pracy.

Realizację badań Habilitantka zleciła firmie zewnętrznej. Hipotezy badawcze zweryfikowała za pomocą analiz regresji wraz z metodami bootstrapowymi (Hayes, 2013). Zastosowała bootstrapping oparty na losowaniu 5000 próbek ze zwracaniem.

Projekt badań opracowany przez Habilitantkę, ma swe uzasadnienie w kontekście teorii JD-R oraz wynikach badań z jej wykorzystaniem. Warto zauważyć, że w badaniach tych dość jednoznacznie potwierdzona została dodatnia zależność zasobów w pracy z zaangażowaniem pracowników (Bakker, 2011; Bakker i Demerouti, 2018; Schaufeli i Bakker, 2004). Wykazano w nich również, że różne rodzaje zasobów, jak: wsparcie od współpracowników i przełożonych, kontrola w pracy, klimat psychologiczny, możliwości rozwoju, duże zróżnicowanie zadań, feedback, coaching wyznaczają wysoki poziom zaangażowania w pracy. I o ile dość dużo badań poświęconych jest funkcji zasobów i zaangażowania w kontekście wzmacniania efektywności pracy, a więc, korzyści głównie dla instytucji (np.: Bakker, 2011; Hakanen, Perhoniemi i Toppinen-Tanner, 2008), o tyle niewiele opracowań dotyczyło wpływu tych zjawisk na zdrowie pracowników (znane mi są jedynie badania Baki, 2019). Ponadto, eksploracje dobrostanu zawodowego są także znacząco rzadziej podejmowane niż dobrostanu osobistego czy społecznego. Badania podjęte przez Habilitantkę wypełniają zatem tę lukę.

Z uwagi na to, że część metodologiczna pracy stanowi główną wykładnię kompetencji Habilitantki podlegających ocenie, z obowiązku recenzenta pragnę wskazać na pewne jej mankamenty. Otóż, założenia metodologiczne badań zostały w mojej ocenie zaprezentowane w sposób mało czytelny i nieuporządkowany, a niektóre zupełnie pominięte. Decydując się na paradygmat ilościowy badań, Habilitantka powinna określić i wyeksponować wszystkie założenia badań, a nie tylko przedmiot i cele (zresztą cele też są rozproszone), metodę, technikę i narzędzia badań, ale także problemy główne i szczegółowe, zmienne ogólne i szczegółowe, niezależne i zależne oraz ich wskaźniki. Niektóre zmienne wymagały zdefiniowania, mimo, że Habilitantka omawia je i konceptualizuje w części teoretycznej pracy, jednak nie wskazuje, jaką definicję ostatecznie przyjmuje. Ma także prawo stworzenia autorskiej definicji na podstawie swej wiedzy. To pozwoliłoby przede wszystkim odczytać, w jaki sposób Habilitantka rozumie zmienną główną, a więc dobrostan zawodowy nauczycieli i jego wybrane wymiary, ale także zmienne szczegółowe. Na dobrostan zawodowy składa się bowiem więcej, niż jedynie wskazane przez Nią 4 aspekty. Nie ujawnia także kryteriów wyboru tych 4 wyznaczników dobrostanu zawodowego. Jednocześnie należałoby także formułować je w kategoriach intarpsychicznych, a nie obiektywistycznych, a więc mówić o poczuciu satysfakcji, zaangażowania, przywiązania i zdrowia.

Autorka nie ujawnia także dlaczego pomija zbadanie szerszego zakresu zasobów osobowych. Dlaczego wybiera prężność, a nie inne cechy osobowe nauczycieli. Ponadto, opracowanie wskaźników zmiennych zależnych, podobnie jak ich definicji, pozwoliłoby dostrzec ich odrębność, która nie jest wyraźna, na co uwagę zwraca sama Habilitantka.

Informacje na temat rodzaju badanych zmiennych szczegółowych (zależnych i niezależnych) można odnaleźć w podrozdziale 4.3., w tabeli, w której w sposób przejrzysty Autorka pracy ukazuje narzędzia wykorzystane do realizacji badań. Ten podrozdział, w mojej ocenie, został najczytelniej opracowany.

W mojej ocenie, Habilitantka błędnie interpretuje, w kontekście swych badań, staż pracy nauczycieli, który przecież nie jest równoznaczny z ich doświadczeniami, a czyni to w sformułowaniu pytania badawczego nr 1 na str. 159. Staż pracy można potraktować jako wskaźnik doświadczenia nauczycieli. Sposób sformułowania tego pytania badawczego budzi także moje zastrzeżenie w odniesieniu do użytego pojęcia miary, zamiast „...w jakiej **mierze** doświadczenie różnicuje poziom...,” należałoby użyć: w jakim **stopniu/zakresie**.

Zrozumienie metodologicznego aspektu pracy zajęło mi wiele czasu i wysiłku, co było związane z koniecznością wielokrotnego powracania do rozdziału 3. Polecam klasyczną formę konstruowania rozdziału metodologicznego, w którym poszczególne założenia metodologiczne są wyraźnie określone, tak jak ich wzajemne relacje i najlepiej w osobnych podrozdziałach lub zestawione w jednej tabeli (tzw. płachcie metodologicznej).

Natomiast pozytywnie oceniam sposób przedstawienia i omówienia wyników badania. Wykorzystane skale cechowała duża rzetelność, a równomierny rozkład większości danych, pozwolił Habilitantce na wielozmiennowe analizy. Wyniki w zasadzie potwierdziły sformułowane hipotezy, co oznacza, że wraz ze wzrostem prężności nauczycieli wzrasta poziom ich poczucia satysfakcji z pracy, zaangażowania w nią, jak również przywiązania do zawodu i ogólnego stanu zdrowia. Ponadto, poczucie wyższego dobrostanu zawodowego oraz osłabienie wpływu stresorów miejsca pracy na poczucie przywiązania do zawodu i ogólny stan zdrowia nauczycieli, zależy od wysokiego poziomu zasobów środowiska pracy. Takiej zależności Autorka pracy nie potwierdziła w odniesieniu do poczucia satysfakcji z pracy i zaangażowania w pracę. W kontekście danych weryfikujących hipotezę nr 4, Habilitantka formułuje wniosek, że wyższa prężność nauczycieli warunkuje wyższy poziom poczucia satysfakcji, zaangażowania i przywiązania do zawodu oraz zdrowia, gdyż jak pisze na str. 201 „...prężni nauczyciele postrzegają efekt działania stresorów jako mniej problematyczny...”. Wniosek ten wydaje się dość splotony i fragmentaryczny, gdyż nie mówi o tym, w jak

nauczyciele radzą sobie ze stresorami, bo sama ich ignorancja zapewne nie jest wystarczająca do przyjęcia lub obalenia hipotezy.

Osiągnięcie drugiego celu badań, w którym Habilitantka zamierzała zbadać czy staż pracy i etap kariery zawodowej nauczycieli różnicuje poziom (poczucia-przypis R.M.) ich dobrostanu zawodowego, jak pisze na str. 202 traktuje „jako uzupełnienie wcześniejszych wyników, niemające jednak szczególnego znaczenia dla całości wyводу”. W tym kontekście rodzi się pytanie: po co więc stawia sobie to wyzwanie? Dalej formułuje nieuprawniony wniosek: „Niewielkie było znaczenie doświadczenia zawodowego dla nauczycielskiego dobrostanu”. Podkreślam raz jeszcze, że doświadczenie zawodowe nauczycieli i staż ich pracy nie są tożsamymi kategoriami. To poważny błąd merytoryczny.

Uzyskane dane z tego obszaru badań, potwierdzają krzywoliniową relację między stażem pracy a satysfakcją z pracy, zaangażowaniem w pracę i przywiązaniem do zawodu. Natomiast poczucie ogólnego zdrowia przez nauczycieli spada do osiągnięcia przez nich około 28 letniego stażu zawodowego. Można to wiązać ze wzrostem poczucia kompetencji zawodowych, eksperckich.

Analiza różnic w odniesieniu do dobrostanu zawodowego nauczycieli z uwagi na etap ich kariery zawodowej, wykazała, że występują one jedynie w zakresie (poczucia- przypis R.M.) przywiązania do zawodu i stanu zdrowia. Nauczyciele na średnim etapie niżej ocenili swój poziom przywiązania do zawodu niż nauczyciele z wczesnego i późnego etapu pracy, natomiast swój stan zdrowia najniżej ocenili nauczyciele późnego etapu swojej kariery. Zwracam tu uwagę Habilitantki na nieuprawniony sposób sformułowania, jakiego użyła w odniesieniu do analizy danych z tego obszaru badań, na str. 204: „Najbardziej doświadczeni nauczyciele (...) odznaczali się istotnie gorszym zdrowiem w porównaniu z pozostałymi grupami nauczycieli”. W badaniach opiera się bowiem jedynie na miarach subiektywnych.

II. Aktywność naukowa

Na dorobek ilościowy w tym zakresie składa się:

- 1 monografia podoktorska pt.: *Mobbing wśród nauczycieli. Zakres i uwarunkowania*;
- 3 rozdziały opublikowane w monografiach naukowych;
- brak redakcji monografii naukowych;
- 5 autorskich artykułów naukowych i 11 wieloautorskich, 3 artykuły przyjęte do druku;
- 14 referatów wygłoszonych na konferencjach naukowych;
- członkostwo w komitetach naukowych i organizacyjnych w 2 konferencjach;

- 1 udział w pracach zespołu badawczego w projekcie realizowanym ze środków finansowych POKL;
- członkostwo w Polskim Towarzystwie Pedagogicznym;
- 2 staże naukowo-badawcze w krajowych uczelniach: UMK w Toruniu i ChAT w Warszawie;
- brak udziału w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism;
- 2 recenzje wydawnicze w czasopismach naukowych: Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze oraz Pedagogika Społeczna;
- 1 uczestnictwo w programie ERASMUS+;
- Pełniła funkcję kierownika w 5 grantach naukowych (w tym w 1 z NCN) i wykonawcy w 3 grantach naukowych.

Ocena dorobku naukowego, wybranego przez Habilitantkę

Do oceny dorobku naukowego dr Strutyńska-Laskus wskazała 12 artykułów, w tym 2 w trakcie procesu publikacji, które tworzą spójny obraz Jej zainteresowań, skupionych wokół różnych aspektów funkcjonowania nauczycieli. Zdecydowana większość (7) wybranych publikacji ma charakter empiryczny. Habilitantka prezentuje i omawia w nich wyniki badań własnych lub współautorskich. Dotyczą one następujących kwestii:

- (1) zjawiska mobbingu wśród nauczycieli, które może być wzmacniane lub osłabiane przez określony rodzaj kultury organizacyjnej szkoły. Autorka wykazała, że natężenie mobbingu może występować w kulturach opartych na rywalizacji, hierarchicznym układzie relacji społecznych. Natomiast w placówkach budowanych na kulturze innowacji, mobbing występuje incydentalnie, a kultura klanu chroni przed występowaniem tego zjawiska;
- (2) relacji między percepcją obciążeń zawodowych nauczycieli a postrzeganiem przez nich klimatu organizacyjnego szkoły. Badania pokazały, że wraz ze wzrostem nasilenia doświadczanych przez nauczycieli wymagań zawodowych takich, jak: obciążenia organizacyjne, sytuacje konfliktowe i brak sensu pracy, spada ocena postrzegania przez nich klimatu organizacyjnego szkoły;
- (3) relacji między stresorami występującymi w miejscu pracy, a zaangażowaniem w pracę nauczycieli w zależności od typu kultury szkoły. Wyniki badań pokazały, że stresory nie obniżają zaangażowania nauczycieli w pracę, gdy doświadczają oni wspierającej kultury;

- (4) sprawdzenia mechanizmu, zgodnie z którym dominująca rola zawodowa moderuje relacje między źródłami a poziomem samoskuteczności;
- (5) określenia moderacyjnej roli wymiarów prężności nauczycieli między kierowanymi wobec nich wymaganiami w pracy, a przewlekłym ich przemęczeniem. Wyniki badań wykazały, że rolę moderującą spełniają: optymistyczne nastawienie do życia i zdolność radzenia sobie w sytuacjach trudnych oraz kompetencje osobiste do radzenia sobie z negatywnymi emocjami oraz ich tolerancja;
- (6) cech dojrzałego nauczyciela;
- (7) wydarzeń krytycznych mających znaczenie dla funkcjonowania nauczycieli w roli zawodowej.

Badania zostały rzetelnie wykonane, na dużych próbach nauczycieli i zgodnie z zasadami metodologii określonymi dla nauk społecznych. Zaprezentowane projekty badawcze i analizy danych empirycznych są interesujące, nowatorskie i odsłaniają dobry poziom warsztatu badawczego Habilitantki.

W ramach zgłoszonych do oceny artykułów znajdują się jeszcze 2 wieloautorskie, poświęcone testowaniu narzędzi badawczych oraz 1 o charakterze przeglądowym. W artykule zatytułowanym: *Ewaluacja ewaluującego: inwentarz nadzoru pedagogicznego sprawowanego przez dyrektora szkoły. Założenia teoretyczne i własności psychometryczne narzędzia*, Habilitantka podejmuje się ewaluacji autorskiego narzędzia -Inwentarz Nadzoru Pedagogicznego-, które służy do oceny jakości sprawowania funkcji zawodowej przez dyrektorów szkół, dokonywanej przez nauczycieli. Wyniki badania pokazały trafność, użyteczność i dobrą rzetelność narzędzia. W drugim artykule pt.: *Kwestionariusz Roli Zawodowej Nauczycieli – założenia teoretyczne i właściwości psychometryczne wstępnej wersji narzędzia*, Habilitantka wraz z zespołem poddała weryfikacji wstępną wersję narzędzia do opisu typologii roli zawodowej nauczycieli- Kwestionariusz Roli Zawodowej Nauczycieli. Uzyskane wyniki testu ukazały trafność i rzetelność narzędzia.

W artykule o charakterze przeglądowym, Autorka podjęła udaną próbę systematyzacji wiedzy na temat mobbingu w miejscu pracy. Dokonała przeglądu piśmiennictwa zagranicznego i krajowego, tworząc w ten sposób pogłębiony i całościowy obraz zjawiska.

III. Informacja o współpracy z otoczeniem społecznym i gospodarczym

Brak aktywności w tym zakresie

IV. Informacje naukometryczne

1. Sumaryczny Impact Factor = 2,067

2. Liczba cytowań = 71
3. Indeks Hircha = 3
4. Sumaryczna pkt MNiSW = 847

V. Ocena osiągnięć dydaktycznych, organizacyjnych i popularyzatorskich Habilitantki

Dr Strutyńska-Laskus w okresie zatrudnienia w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie podejmuje aktywność dydaktyczną prowadząc wykład z Podstaw Pedagogiki oraz ćwiczenia z następujących przedmiotów: Kierunki pedagogiki współczesnej Pedagogika ogólna, Pedagogika alternatywna, Podstawy pedagogiki oraz Teoretyczne podstawy wychowania. Przedmioty te są ważne i fundamentalne dla studiujących kierunek pedagogika. Prowadziła także zajęcia w ramach Programu Erasmus + dla studentów i doktorantów na Uniwersytecie w Salonikach.

Ponadto, utrzymuje stały kontakt z wrocławskim środowiskiem psychologów oraz środowiskiem nauczycieli zrzeszonych w Polskim Stowarzyszeniu Dalton. Jest także członkinią Polskiego Towarzystwa Pedagogicznego.

Wspiera rozwój naukowy i zawodowy studentów prowadząc seminaria licencjackie.

Prowadzi działalność organizacyjną na rzecz Instytutu Pedagogiki APS w Warszawie, za co uzyskała nagrodę zespołową II stopnia, przyznaną przez Rektora Uczelni.

Pełniła także funkcję recenzentki w czasopiśmie naukowych.

Konkluzja

Dorobek naukowy Habilitantki jest spójny, poznawczo wartościowy, ukazujący dobry warsztat metodologiczny oraz dobrą jakość analiz teoretycznych. Pomimo krytycznych uwag w odniesieniu do głównego dzieła, ogólnie oceniam je pozytywnie. Szczególnie warstwa teoretyczna pracy zasługuje na uznanie, z uwagi na wieloaspektowe i wielopoziomowe analizy zawodu nauczyciela. Dużą wartością pracy jest oryginalne podejście do nauczycieli, oparte na dostrzeganiu ich potencjału oraz zasobów miejsca ich pracy zawodowej, co nie należy do częstych podejść badawczych. Doceniam także wyraźne określenie i pogłębione opisanie teorii, która leży u podstaw rozważań Habilitantki, zarówno natury teoretycznej, jak i empirycznej. Autorka swobodnie porusza się nie tylko w samej teorii JD-R, co świadczy o jej znawstwie, ale czyni liczne porównania i odniesienia do innych koncepcji, obecnych w pedagogice i psychologii pracy. Zgrabnie, a przede wszystkim zasadnie, wykorzystuje je do eksplikacji swych tez i danych empirycznych.

Pragnę podkreślić, że wyniki uzyskane ze zrealizowanych przez Autorkę badań, dotyczących dobrostanu zawodowego nauczycieli, posiadają duży walor poznawczy, jakim jest przede wszystkim weryfikacja modelu wymagania w pracy – zasoby w warunkach polskich i w odniesieniu do zawodu nauczyciela, ale także dały podstawę do sformułowania implikacji praktycznych. Autorka wskazuje na ich potencjał w zakresie zwiększania prężności nauczycieli, by skuteczniej radzili sobie w codzienności szkolnej. Wskazuje tu na konieczność organizowania działań o charakterze psychoedukacyjnym w formie treningów i warsztatów, które budują przede wszystkim umiejętności: komunikacyjne, radzenia sobie ze stresem, budowania poczucia własnej wartości i samoskuteczności, budowania sieci wsparcia społecznego oraz planowania działań buforowych.

Oceniam osiągnięcia naukowe dr Strutyńskiej-Laskus jako znaczące dla rozwoju dyscypliny, jaką jest pedagogika.

Wniosek końcowy

W ostatecznej konkluzji stwierdzam, że dr Elżbieta Strutyńska-Laskus **spełniła wymagania** dotyczące kryteriów osiągnięć formułowanych wobec osoby ubiegającej się o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk społecznych w zakresie pedagogiki, określonych w art. 219 ust. 1 pkt 2. W związku z powyższym działając zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, **wniosuję o podjęcie dalszych kroków w procedurze awansowej.**