

prof. dr hab. Jarosław Karpacz
Wydział Prawa i Nauk Społecznych
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Kielce 15.02.2022 r.

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr. Mateusza Pruchnika

**pt.: „Zarządcze i organizacyjne aspekty rozwoju zawodowego przygotowujące młodzież szkół średnich kształcących w zawodach do rynku telepracy”
napisanej pod kierunkiem naukowym dr. hab. Bartosza M. Jasińskiego, prof. UEW**

Wstęp

Podstawą wydania opinii jest pismo Dziekana Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu informujące mnie o powołaniu przez Radę Naukową Dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości na recenzenta w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości dla mgr. Mateusza Pruchnika w oparciu o przedłożoną przez niego dysertację pt. *Zarządcze i organizacyjne aspekty rozwoju zawodowego przygotowujące młodzież szkół średnich kształcących w zawodach do rynku telepracy*. W związku z tym, przedmiotem recenzji była ocena realizacji wymagań określonych w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 r., poz. 1668, z późn. zm.)*, co w odniesieniu do tego konkretnego przypadku skierowane zostało na ustalenie czy:

- przedłożona autorska dysertacja stanowi wyraz ogólnej wiedzy teoretycznej Kandydata w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości oraz umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej,
- przedmiotem przedłożonej rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej.

Po zapoznaniu się z treścią pracy stwierdzam, iż oba te warunki zostały wypełnione w stopniu dostatecznym, co uprawnia mnie do udzielenia rekomendacji jej Autorowi do ubiegania się o nadanie stopnia doktora w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Ocena recenzowanej rozprawy

W mojej ocenie rozprawa doktorska *Zarządcze i organizacyjne aspekty rozwoju zawodowego przygotowujące młodzież szkół średnich kształcących w zawodach do rynku telepracy* stanowi oryginalne rozwiązanie poprawnie zidentyfikowanego problemu naukowego w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, którego istota sprowadza się do rozpoznania narzędzi sprzyjających kształtowaniu postaw potencjalnych pracowników do wykonywania pracy zdalnej (telepracy) już na etapie edukacji w szkole średniej.

Praca zdalna i jej konsekwencje są przedmiotem badań w naukach o zarządzaniu od kilkudziesięciu lat. Zagadnienia dotyczące postrzeganej izolacji (Cooper i Kurland, 2002; Golden i in., 2008), satysfakcji (Fonner i Roloff, 2010) oraz ich identyfikacji z organizacją (Wiesenfeld i in., 2001) pracowników działających zdalnie były jednymi z kluczowych zainteresowań badaczy zajmujących się telepracownikami i polityką pracy zdalnej. O ważności tej tematyki przekonują wyniki badań wskazujące, że w Europie odsetek pracowników decydujących się na pracę w domu, co najmniej okazjonalnie, wzrósł z 5,4% do 9% w latach 2009-2019 (Milasi i in., 2020). Co więcej, wybuch z początkiem 2020 roku pandemii COVID-19 spowodował w społeczeństwach na całym świecie potrzebę wprowadzenia ograniczeń przemieszczania się na dużą skalę. W tym okolicznościach praca zdalna stała się jeszcze bardziej powszechna. W wielu krajach zalecono, aby pracodawcy w miarę możliwości zlecieli swoim pracownikom pracę zdalną, aby zapobiec rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2. Odsetek pracowników, których dotyczyły blokady, oszacowano na 81% globalnej siły roboczej (ILO, 2020a). Wcześniejsze badania (przed pandemią) opierały się na założeniu, że praca zdalna to wybór pracownika negocjowany z pracodawcą. Zazwyczaj praca zdalna była również badana w ramach zwykłej pracy biurowej lub w porównaniu z pracą wykonywaną w siedzibie pracodawcy. Przykładowo w przeglądzie literatury Gajendrana i Harrisona (2007) praca zdalna została sklasyfikowana jako wysoce intensywna, jeśli pracownik pracował zdalnie przez dwa i pół dnia w tygodniu. Tym samym sytuacja, w której cała organizacja może pracować zdalnie przez większość czasu, jeśli nie w pełnym wymiarze godzin, jest wyjątkowa, tworząc nowe środowisko do badania doświadczeń pracowników zdalnych. Ostatnie badania nad pracą zdalną w kontekście COVID-19 wykazały, że praca zdalna w czasie kryzysu zwiększyła technostres u niektórych pracowników, zwłaszcza u tych, którzy nie są przyzwyczajeni do pracy zdalnej (Oksanen i in., 2021). Niektórzy badacze (np. Hodder 2020) twierdzili wręcz, że pandemia ta

stworzyła „surrealistyczne” środowisko pracy charakteryzujące się presją pozostawania w kontakcie, a jednocześnie pozostawania w izolacji społecznej, co doprowadziło do wzrostu intensywności pracy w domu. Obecnie, gdy wiele organizacji sygnalizuje stałe przejście na pracę zdalną bądź hybrydową, badacze (m. in. Eurofound, 2020; Milasi i in., 2020) wyrażają pilną potrzebę rozpoznania tego, co należy zrobić, aby przyjęcie tych nowych warunków pracy było trwałe, zdrowe, angażujące i produktywne oraz aby zapewniało pracownikom silne poczucie przynależności i związku z ich organizacjami.

Naświetlony kontekst pozwala jednoznacznie wpisać podjęte przez Kandydata zagadnienie przygotowania młodzieży do rozwoju zawodowego oraz pracy zdalnej we względnie nowej rzeczywistości w aktualnie eksplorowany przez badaczy obszar poszukiwań związanych z rozwijaniem kompetencji, dzięki którym potencjalni pracownicy będą lepiej przygotowani na konsekwencje potencjalnych stresorów związanych z pracą cyfrową i zdalną z dowolnego miejsca w zrównoważony sposób, bez poczucia potrzeby bycia „zawsze włączonym”. Potrzebę rozwijania badań w tym zakresie sygnalizują m. in. Grant i Clarke (2020).

Potwierdzeniem prowadzonych w tym kierunku prac badawczych Autora jest cel pracy, którego realizacja ma posłużyć *zbudowaniu modelu działań zarządczych i organizacyjnych przygotowującego uczniów szkół średnich kształcących się w zawodach do telepracy* (s. 9). Cel ten został uszczegółowiony w wymiarze poznawczym, metodologicznym, praktycznym. Celem poznawczym jest *poszerzenie wiedzy dotyczącej zarządczych i organizacyjnych aspektów kształtowania rozwoju zawodowego uczniów w kontekście telepracy* (s. 9). Cel metodologiczny określono jako: *skonstruowanie własnych narzędzi badawczych w postaci: kwestionariusza ankiety skierowanego do uczniów oraz kwestionariusza ankiety skierowanego do pracowników szkoły. Z kolei celem utylitarnym było dostarczenie osobom zarządzającym szkołami wytycznych dotyczących zarządzania i organizacji działań sprzyjających rozwojowi zawodowemu uczniów w kierunku telepracy* (s. 9).

Zostały one oparte na trafnym założeniu, że *skoordynowane i świadome działania w obszarze zarządzania i organizacji podejmowane przez szkołę będą wpływać na rozwój zawodowy uczniów w kierunku telepracy* (s. 138).

Przytoczone powyżej cele zostały sformułowane w sposób wpisujący je w obszar zainteresowań dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości ściśle korespondując z postawionymi problemami badawczymi.

Odnosząc się jeszcze do celu głównego, to w świetle przedstawionych w pracy wyników prac badawczych można sądzić, że Doktorant użył terminu model w ujęciu potocznym, bowiem model naukowy jest abstrakcyjną reprezentacją zjawisk i procesów służących ich wyjaśnieniu. Dzięki temu jest sposobem na pobieranie danych i pomiarów ze świata rzeczywistego i symulowania tego, co się dzieje. Dzięki uproszczeniu chaosu świata fizycznego w formie zapisu służy przewidzeniu tego, co może się wydarzyć w realnych warunkach. Zastąpienie w ten sposób rozumianego modelu w istocie schematem dość swobodnie dobranych i zestawionych komponentów, rzuca istotny cień na ostateczny efekt przeprowadzonych prac badawczych.

Paradoksalnie dająca się zauważyć odrębność działań nad stworzeniem „modelu” i wyników autorskich badań empirycznych powoduje, że cele w stopniu dostatecznym zostały osiągnięte.

Głównym problemem badawczym rozprawy było *znalezienie odpowiedzi na pytanie: w jaki sposób organizować działania zarządcze związane z rozwojem zawodowym uczniów szkół kształcących w zawodach przygotowujących do telepracy?* (s. 140) Problem ten został zdekomponowany na czternaście problemów szczegółowych, a mianowicie: (s. 140-141)

1. *Które działania podejmowane przez pracowników pedagogicznych najefektywniej podnoszą wiedzę uczniów na temat telepracy?*
2. *Jakie treści szkoleniowe najskuteczniej wspierają pracowników pedagogicznych w przygotowaniu uczniów do telepracy?*
3. *Współpraca szkół, z którymi podmiotami zewnętrznymi wpływa na stan wiedzy oraz przygotowanie uczniów do telepracy?*
4. *Wykorzystywanie przez szkoły, jakich metod umożliwia poszerzenie u uczniów wiedzy o telepracy?*
5. *Jakie czynniki wpływają na zrozumienie przez uczniów pojęcia telepracy?*
6. *Które działania podejmowane przez szkoły są ukierunkowane na kształtowanie zagadnień związanych z telepracą?*
7. *Jakie działania podejmowane przez szkoły przygotowują uczniów do telepracy?*
8. *Która grupa pracowników pedagogicznych ma największy wpływ na kształtowanie wiedzy o telepracy?*

9. *Jakie formy wsparcia organizowane w ramach Programu Realizacji Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego wpływają na przygotowanie uczniów do telepracy?*
10. *Które działania szkół w ramach wyposażenia uczniów w umiejętności cyfrowe mają wpływ na przygotowanie ich do telepracy?*
11. *Które działania szkół podejmowane przez szkoły w ramach kształcenia ogólnego najskuteczniej wpływają na kształtowanie cech przyszłych telepracowników?*
12. *Które działania podejmowane przez doradcę zawodowego najefektywniej kształtują kompetencje telepracowników?*
13. *Na kształtowanie jakich kompetencji szkoła powinna kłaść szczególny nacisk?*
14. *Jakie czynniki wpływają na wyposażenie uczniów w wiedzę o telepracy i kompetencje pracownicze?*

Sam sposób sformułowania zarówno problemu głównego, jak i problemów szczegółowych świadczy nie tylko o ścisłej łączności z tematem pracy, ale także o odpowiedniej znajomości analizowanego zjawiska. Jednak żadne z pytań badawczych nie przełamuje a wręcz przeciwnie utwierdza poczucie swoistej izolacji podejmowanych zagadnień od wpływu pracodawców, którzy stanowią wobec tej problematyki istotny czynnik tworzący kontekst tych badań. Ich włączenie w analizowane zjawisko pozwoliłoby niemal automatycznie określić stopień dopasowania przygotowanego modelu do potrzeb praktyki sektora prywatnego, publicznego i społecznego, w których telepraca będzie miała być realizowana. W związku z tym sugeruję by ewentualnym dalszym badaniem objąć opinię pracodawców na temat kompetencji potencjalnych pracowników realizujących pracę w trybie zdalnym. Ograniczony podmiotowo (koncentrujący się wyłącznie na środowisku szkolnym) obecny obraz badanego zagadnienia uszczupla wartość poczynionych ustaleń. Co więcej, obniża je także pominięcie zachowań przedsiębiorczych w kształtowaniu kompetencji do pracy zdalnej. Pewna część osób świadczących pracę w tej formie realizuje ją w oparciu o np. samozatrudnienie, którego podstawą jest względnie wysoka swoboda działania, a ta stanowi antecedencję zachowań przedsiębiorczych. Stąd uważam, że byłoby zasadne uwzględnienie w optyce badań kwestii związanych z edukacją przedsiębiorczą, która jest bezpośrednio związana ze zwiększaniem wiedzy, kompetencji i postaw uczniów w zakresie przedsiębiorczości (Walter i Block, 2016). Tym bardziej, że jak argumentują badacze (np. Walter i in., 2013) integracja różnych kierunków kształcenia zawodowego, w tym zagadnień związanych z gospodarką

cyfrową (np. z telepracą) może sprzyjać wzmocnieniu bezpośredniej relacji między edukacją a intencjami przedsiębiorczymi.

Podsumowując ten fragment recenzji uważam, że podjęta problematyka jest zarówno ważna, jak i w relatywnie niewielkim stopniu rozpoznana, co sprawia, że przedłożona do oceny rozprawa ma dostateczny potencjał do wypełnienia istniejącej luki poznawczej w obszarze dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

Samo zaś postępowanie badawcze zostało opracowane z zachowaniem odpowiednio ustalonych kluczowych etapów i przedstawione w sposób względnie przejrzysty (s. 141), jednak nie jest ono pozbawione mankamentów. Przykładowo już na etapie początkowym, przystępując do systematycznego przeglądu literatury (w pracy nazwanego analizą piśmiennictwa) Doktorant objął nim wyłącznie arbitralnie wskazane (brak określonych kryteriów) publikacje, przez co nie odsłonił stanu dotychczasowych badań nad przedmiotowym zagadnieniem, a co za tym idzie sposobami jego pomiaru. Niedociągnięcia pojawiają się także na innych etapach pracy badawczej. Naczelną wartością tej pracy są rezultaty przeprowadzonych badań empirycznych. Niestety wartość poczynionych tą drogą ustaleń znacząco umniejsza ograniczenie użytych narzędzi statystycznej analizy danych wyłącznie do prostych statystyk opisowych. W ten sposób niemożliwe było ustalenie jakichkolwiek związków między badanymi zjawiskami, co istotnie rzutuje na weryfikację komponentów autorskiego modelu. Przykłady te świadczą o niefrasobliwości metodycznej Doktoranta.

Z kolei przedstawione wyniki badań oraz odpowiadające im komentarze generalnie są prawidłowo opracowane. Co ważne, prezentowane ustalenia badawcze są w wielu wypadkach objęte autorskim trafnym komentarzem, co upoważnia do stwierdzenia o dostatecznym stopniu realizacji celów pracy. Najogólniej rzecz ujmując, w pracy zdiagnozowano co najwyżej istnienie w środowisku szkolnym pewnych mechanizmów i narzędzi umożliwiających przygotowanie potencjalnych pracowników do pracy zdanej. Takie ujęcie zagadnienia raczej otwiera niż domyka przestrzeń do wypełnienia wiedzą.

W dalszej części recenzji skupię się na ocenie poszczególnych komponentów pracy i wzajemnych powiązań między nimi.

Generalnie poszczególne części z jakich składa się praca tworzą względnie spójną całość z wyłączeniem rozdziału szóstego, który choć koncepcyjnie wydaje się powiązany to jednak w warstwie metodycznej wykazuje znaczącą odrębność.

Tytuł pracy „*Zarządcze i organizacyjne aspekty rozwoju zawodowego przygotowujące młodzież szkół średnich kształcących w zawodach do rynku telepracy*” jest zwięzły i komunikatywny. W zestawieniu z treścią celu i pytań badawczych wykazuje oczekiwaną względem nich kompatybilność.

Konstrukcja pracy jest poprawna. Wyodrębniono w niej wstęp, sześć rozdziałów i zakończenie.

We wstępie Doktorant przedstawił cel główny i cele szczegółowe oraz opis zawartości poszczególnych rozdziałów. Tę część dysertacji oceniam jako poprawną. Tym bardziej, że prowadzony w niej wywód jest logiczny.

W rozdziale pierwszym *Cywilizacyjne wyzwania globalizacji i postępu w przetwarzaniu i przesyłaniu informacji w kierunku elastyczności* zostały scharakteryzowane przesłanki uzasadniające podjęty problem badawczy. W pierwszej kolejności naświetlono w korespondencji z procesem globalizacji zmiany zachodzące w sferze informacyjno-komunikacyjnej życia społecznego i gospodarczego. Następnie wskazano wiedzę jako kluczowe tworzywo nowoczesnego społeczeństwa – społeczeństwa wiedzy. Zwrócono także uwagę, że zachodzące w tych sferach przeobrażenia znajdujące swoje odzwierciedlenie w stanie rynku pracy. Zaprezentowane w ten sposób podejście Kandydata do analizy podjętego problemu uważam za słuszne, gdyż to przeobrażenia otoczenia przyczyniają się znacząco do zwrócenia się organizacji (sektora prywatnego, publicznego i społecznego) w stronę „uzdalniania” pracy na wielu stanowiskach.

Z kolei w treści rozdziału drugiego *Definicje i charakterystyka telepracy* obok tytułowych konceptualizacji znalazły się także ważne dla całej pracy kwestie dotyczące potrzeby rozwijania zdolności dostosowawczych potencjalnych pracowników. W treści tego rozdziału względnie szeroko opisano telepracę (pracę zdalną) wskazując jej formy oraz zalety i ograniczenia. Zwrócono także uwagę na regulacje prawne tej formy świadczenia pracy. Generalnie przedstawioną w treści tego rozdziału charakterystykę badanych zagadnień uważam za poprawną. Jednak – o czym wspominałem we wcześniej części recenzji – nie powiązано ze sobą pewnych zagadnień, w tym np. telepracy z zachowaniami przedsiębiorczymi zarówno osób prowadzących działalność gospodarczą (np. samozatrudnienie), jak i osób świadczących pracę na rzecz organizacji. W ten sposób wyłączono z pola zainteresowania badawczego kwestie edukacji przedsiębiorczej.

Ponadto uważam, że struktura tego rozdziału została w sposób nieuzasadniony rozbudowana (dziesięć podrozdziałów), co w pewnym stopniu rozrzedziło zawartość prowadzonego wywodu. Przykładowo trudno wykazać potrzebę rozdzielenia podrozdziałów *Historia telepracy* (s. 46-43), którego treść w zdecydowanej większości zawiera się w jednym opracowaniu tabelarycznym (poprawnie syntetyzującym wiedzę na ten temat) i *Ewolucja telepracy* (s. 49-51), w którym większość wywodu stanowi schemat ilustrujący trzy generacje telepracy.

W rozdziale trzecim *Wymiary i uwarunkowania rozwoju zawodowego w kontekście zmian zachodzących w wymaganiach dotyczących pracy* przedstawiono istotę rozwoju zawodowego. Szczególną uwagę zwrócono na etap szkolny planowania kariery zawodowej uwzględniając niezbędną w tym okresie wiedzę i umiejętności jakie powinien pozyskać uczeń (potencjalny pracownik). Wskazano także na szereg kompetencji jakie powinien posiadać pracownik w związku z wykonywaniem pracy w trybie zdalnym. Przeanalizowano także standardy kwalifikacji zawodowych i wyzwania z jakimi mierzyć się musi współczesne szkolnictwo średnie w zakresie doradztwa zawodowego.

Rozdział czwarty *Podstawowe założenia metodyczne badania działań zarządczych i organizacyjnych przygotowujących do planowania rozwoju zawodowego uczniów w kierunku telepracy* jest w swej istocie metodycznym. W pierwszej jego części przedstawiono po raz kolejny cel główny oraz cele szczegółowe oraz sformułowane w formie pytań: główny problem badawczy i czternaście problemów szczegółowych. W kolejnym fragmencie opisano postępowanie badawcze, użyte techniki i narzędzia badawcze oraz organizację i przebieg badań empirycznych. Przyznam, że zagadnienia te – jakże istotne dla efektu finalnego postępowania badawczego – zostały przedstawione w sposób syntetyczny a miejscami wręcz nadmiernie ogólny. Przykładowo nie zawarto żadnych informacji o populacji generalnej, ani kryterium jakim się posłużono w doborze próby. Wybór jednostek badania nastąpił arbitralnie. To niewątpliwie obniża wartość poczynionych ustaleń. Ponadto, z badania wyłączono uczniów liceów ogólnokształcących przy jednoczesnym włączeniu w to badanie nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących, którzy stanowili ponad połowę badanych osób w tej grupie. Trudno się zgodzić również z argumentem, że „powodem wyboru [...] grupy było to, że jej przedstawiciele są uczestnikami i realizatorami szkolnictwa zawodowego” (s. 144). Nie podano liczby szkół, jakie reprezentowali badani. W konsekwencji uważam, że grupa nauczycieli była

mocno wewnętrznie zróżnicowana w przeciwieństwie do wysokiej homogeniczności grupy uczniów. Brak także informacji o czasie przeprowadzenia badania, a zatem, czy miało ono miejsce przed czy w trakcie pandemii COVID-19. Oprócz wyników badań sondażowych przedstawiono też wyniki analizy Programów Realizacji Wewnątrzszkolnych Systemów Doradztwa Zawodowego. Nie wskazano jednak czy programy te są adekwatne do placówek szkolnych reprezentowanych przez respondentów. To za ledwie niektóre z istotnych mankamentów metodycznych tych badań.

W rozdziale piątym *Wyniki badań własnych z wykorzystaniem kwestionariuszy ankiet* przedstawiono wyniki badań empirycznych. Niewątpliwie najsłabszą ich stroną jest pozostanie wyłącznie przy wykorzystaniu prostych statystyk opisowych, które uniemożliwiły zidentyfikowanie jakichkolwiek zależności między badanymi zjawiskami. Z kolei przedstawienie wyników analizy ww. programów sprowadzone zostało do arbitralnych stwierdzeń np. *cel ogólny w każdym z analizowanych programów oraz cele szczegółowe [...] były spójne z celami kształcenia ogólnego i kształcenia w technikach [...]* (s. 207-208).

W rozdziale szóstym *Model działań zarządczych i organizacyjnych przygotowujących uczniów szkół średnich kształcących w zawodach do telepracy* zaprezentowano autorską koncepcję działań przygotowawczych do wykonywania pracy zdalnej. Choć zaprezentowane tu treści miały w znacznym stopniu stanowić uwięźnienie działań badawczych zapowiadane w celu głównym pracy to jednak w efekcie nie zostały powiązane z wynikami przeprowadzonych badań. Sama zaś koncepcja jest arbitralnie dokonanym zestawieniem z wykorzystaniem ogólnych terminów (np. kompetencje twarde; kompetencje miękkie). W efekcie to niemal autonomiczna wobec wcześniej dokonanych ustaleń część pracy. Nie dostrzegam również uzasadnienia dla przeprowadzonych rozważań pojęciowych dotyczących zarządzania (łącznie z przytoczeniem definicji słownikowej!), co jest charakterystyczne dla budowania pojęć nowych lub nadawania nowego znaczenia tym już znanym, a w tym przypadku analiza ta nie prowadzi do żadnych nowych ustaleń.

Uważam, że z uwagi na doniosłość metodyczną zarówno kwestie podniesione powyżej, jak i inne powiązane z nimi bezpośrednio i pośrednio wymagają wyjaśnień ze strony Doktoranta.

Całość rozprawy domyka zakończenie, w którym przedstawiono szereg wniosków i spostrzeżeń Autora dotyczących badanego problemu. Jednak i w tym przypadku w niewielkim

stopniu zostały one powiązane z wynikami badań. Nie przedstawiono także ograniczeń badań oraz nie wskazano kierunków w jakich mogą one być kontynuowane w przyszłości.

Część uzupełniającą rozprawy stanowi wykaz 213 pozycji bibliografii. Niewielki udział pozycji anglojęzycznych zwłaszcza z czasopism poświęconych edukacji wskazuje, że dokonane studia literatury w obliczu bardzo dużej liczby publikacji związanych z podjętym tematem zostały przeprowadzone dość pobieżnie.

Warto dodać, że recenzowana rozprawa wraz ze spisem literatury, rysunków, tabel, wykresów oraz załącznikami liczy 270 stron, w tym zasadnicza część pracy znajduje się na 230 stronach.

W rozprawie mgr Mateusz Pruchnik poruszył wiele interesujących wątków i otworzył pola do dyskusji naukowej. Rozważania te intrygują do postawienia kilku pytań, które warto w mojej opinii poruszyć w ramach dalszej dyskusji nad pracą. A mianowicie:

- Jakie działania należy podjąć w systemie oświaty by odpowiednio rozwinąć zdolności adaptacyjne młodzieży w zestawieniu z oczekiwaniami rynku pracy w dającej się przewidzieć przyszłości?
- Jak obecne środowisko szkolne jest przygotowane na promowanie telepracy?

Podsumowując rozprawa doktorska:

- stanowi argument odzwierciedlający dostateczną znajomość przedmiotu,
- jest generalnie poprawna pod względem treści,
- udowadnia umiejętność korzystania przez Autora z wybranych metod naukowych i korzystania ze źródeł naukowych w stopniu dostatecznym,
- odpowiada aktualnie obowiązującym normom bibliograficznym,
- wykazuje powiązania problemów teoretycznych z zagadnieniami praktyki.

W świetle powyższego mogę stwierdzić, że przygotowana pod kierunkiem naukowym dr. hab. Bartosza M. Jasińskiego, prof. UEW praca doktorska autorstwa magistra Mateusza Pruchnika *Zarządca i organizacyjne aspekty rozwoju zawodowego przygotowujące młodzież szkół średnich kształcących w zawodach do rynku telepracy* spełnia w stopniu dostatecznym ustawowe wymagania stawiane rozprawom doktorskim. W związku z tym wnioskuję o jej dopuszczenie do obrony.

