

Streszczenie rozprawy doktorskiej

„Metody oceny kwalifikacji w zarządzaniu personelem”

mgr Joanna Cackowska

Rozprawa dotyczy problematyki kwalifikacji oraz metod ich oceny. Przedstawiono znaczenie kwalifikacji we współczesnym zarządzaniu personelem, ze szczególnym uwzględnieniem różnic i podobieństw między pojęciami „kwalifikacje” a „kompetencje”. Omówiono kwalifikacje w aspekcie europejskich i polskich regulacji prawnych oraz wykazano związki funkcji personalnej z kompetencjami. Scharakteryzowana struktura kompetencji pracowników i organizacji pozwoliła na opisanie ich wzajemnych zależności. Stały się one podstawą do podjęcia rozważań dotyczących metod oceny kwalifikacji pracowników.

Przedstawiono charakterystykę oceny kwalifikacji pracowników oraz jej kontekst w zarządzaniu personelem. Omówiono zasady oraz kryteria przeprowadzania ocen pracowników. Zaproponowano również mierniki i wskaźniki kryteriów, które mogą być wykorzystywane w systemie ocen pracowników. Przeprowadzono analizę metod oceny kwalifikacji w podziale na metody: absolutne i relatywne według następujących kryteriów: celów oraz funkcji systemu ocen, rodzaju ocen, jak również kryteriów stosowanych w ocenie kwalifikacji pracowników. Wyniki analizy pozwoliły na sformułowanie wniosków dotyczących grupowania metod pod względem ich wad i zalet. Omówiono możliwości wykorzystania wyników oceny kwalifikacji pracowników do: rozwoju kapitału ludzkiego organizacji, zarządzania wiedzą (z uwzględnieniem aspektu gospodarki opartej na wiedzy) oraz zarządzania personelem. Przedstawione rozważania stanowiły przyczynek ich rozwinięcia w kontekście grupy zawodowej nauczycieli.

Determinanty oceny kwalifikacji nauczycieli w polskiej edukacji zostały określone w ujęciu uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych. Scharakteryzowano pojęcie, rozwój oraz funkcje edukacji z uwzględnieniem jej rodzajów. Przedstawiono przegląd europejskich dokumentów i aktów prawnych dotyczących edukacji oraz omówiono strukturę elementów kwalifikacji nauczycieli. Pozwoliło to na przeprowadzenie analizy organizacyjnych i prawnych podstaw polskiej edukacji. Wykazano podobieństwa i różnice w strukturze, jak i elementach kwalifikacji nauczycieli. Zaproponowano kryteria oceny ich kwalifikacji, korespondujące zarówno z europejskimi, jak i polskimi aktami prawnymi oraz wskaźniki i mierniki służące ich pomiarowi. Na podstawie przeprowadzonej analizy metod stosowanych w ocenie kwalifikacji nauczycieli stwierdzono uzasadnioną konieczność wykorzystania metod stosowanych w praktyce zarządzania personelem.

Koncepcja badań empirycznych została opracowana na podstawie teorii zarządzania personelem oraz wniosków wynikających z analizy problematyki kwalifikacji nauczycieli. Sformułowano problem badawczy oraz określono hipotezy badawcze, których weryfikację

publicznych szkołach średnich w województwie mazowieckim. Badanie empiryczne przeprowadzono w dwóch etapach. Na podstawie wyników badania pilotażowego sformułowano wnioski, które zostały uwzględnione w badaniu właściwym. Przyjętą metodą badawczą były badania sondażowe, w których wykorzystano wywiad bezpośredni (osobisty) za pomocą techniki PAPI. Zastosowanym narzędziem badawczym był kwestionariusz składający się z 12 pytań dotyczących 21 zagadnień związanych z szeroko rozumianą oceną kwalifikacji nauczycieli. W analizie wyników badań zastosowano następujące nieparametryczne narzędzia statystyczne: test rang dla dwóch prób niezależnych; test sumy rang Wilcoxon, test U Manna-Whitneya, test rang dla k prób niezależnych; test H Kruskala-Wallisa, współczynnik zgodności W Kendalla, oraz test Z. Wyniki badań empirycznych:

- potwierdziły hipotezę 1 – „Ocena kwalifikacji nauczycieli jest elementem systemu ocen w edukacji” oraz hipotezę 3 – „Kryteria oceny kwalifikacji nauczycieli determinowane są wiedzą oceniających”;
- nie potwierdziły hipotezy 2 – „Wszystkie, lub zdecydowana większość metod oceny pracowników jest stosowana w ocenie kwalifikacji nauczycieli, hipoteza 4 – „Charakterystyki ilościowo – jakościowe kwalifikacji nauczycieli są wystarczającą podstawą do tworzenia mierników ich oceny” oraz hipotezy 5 – „Występuje spójność metod, kryteriów i mierników oceny kwalifikacji nauczycieli w systemie edukacji”.

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań teoretycznych i empirycznych sformułowano ogólną definicję kwalifikacji nauczycieli oraz przedstawiono ich strukturę w podziale na nauczycieli mianowanych i dyplomowanych z uwzględnieniem ewentualnie pełnionej funkcji dyrektora szkoły lub jego zastępcy. Stanowiło to podstawę do przyjęcia kryteriów doboru metod oceny kwalifikacji oraz określenia ich struktury. Została ona opracowana na podstawie przyjętych założeń. Wyniki przeprowadzonej analizy upoważniły do zaproponowania zintegrowanego podejścia do metod oceny kwalifikacji nauczycieli, obejmującego: strukturę kwalifikacji nauczycieli oraz przyporządkowane im metody, mierniki i wskaźniki metod wraz z opisem wartości oczekiwanych oraz relacje między metodami. Autorska propozycja została poddana weryfikacji przy pomocy badania eksperckiego. Wyniki tego badania potwierdziły przydatność zintegrowanego podejścia do metod oceny kwalifikacji nauczycieli.

Małgorzata Cichonka