

Recenzja osiągnięć Pani dr Elżbiety Lisowskiej
ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego nauk społecznych
w dyscyplinie pedagogika wykonana na zlecenie Dziekana Wydziału Humanistycznego
Uniwersytetu Szczecińskiego

1. Informacje o drodze edukacyjnej i zawodowej Kandydatki

Pani dr Elżbieta Lisowska od początku swojej kariery jest związana z kieleckim środowiskiem akademickim. W 1983 roku ukończyła studia magisterskie na Wydziale Pedagogicznym Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Jana Kochanowskiego w Kielcach uzyskując dyplom magistra pedagogiki o specjalności pedagogika opiekuńczo-wychowawcza. W 1985 roku rozpoczęła pracę w macierzystej uczelni, obecnie Uniwersytet im. Jana Kochanowskiego, na stanowisku asystenta w Zakładzie Pedagogiki Opiekuńczej. W Instytucie Badań Edukacyjnych w 1994 roku na podstawie rozprawy: *Czynniki i skutki pedagogiczne doboru uczniów do klas pierwszych wielkomiejskich szkół podstawowych* napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Mirosława Szymańskiego uzyskała stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki. Recenzentkami w przewodzie były: prof. dr hab. Maria Jackowska oraz prof. dr hab. Kazimiera Paclawska. Od roku 2009 jest zatrudniona na etacie starszego wykładowcy, obecnie w Zakładzie Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji. Równocześnie od 2003 r. pracowała w różnym wymiarze czasu pracy i formach kontraktu we Wszechnicy Świętokrzyskiej w Kielcach.

2. Ocena osiągnięcia naukowego wymienionego w Art.16 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku (Dz. U. Nr 65 poz. 595 z póź. zm. znowelizowanej w 2014 roku oraz pozostałego dorobku naukowego przedstawionego przez Kandydatkę do oceny

Jako swoje zasadnicze osiągnięcie naukowe wskazuje dr Elżbieta Lisowska monografię pt. *Kondycja zawodowa nauczycieli. W poszukiwaniu skutecznej profilaktyki wypalenia zawodowego*, wydanej przez Oficynę Wydawniczą „Impuls”, Kraków 2018, ss. 273. Empiryczna eksploracja tytułowej kategorii, analizowana przez pryzmat koncepcji stresu

JK

organizacyjnego oraz wypalenia zawodowego, nie jest szczególnie oryginalnym zamierzeniem badawczym. Koncepcje obciążeń zawodowych, stresu, wypalenia zawodowego były przedmiotem wielu, także polskich psychologicznych i pedagogicznych, projektów badawczych (por. Sęk, 1996, Tucholska 2009, Pyżalski, Merecz 2010 i in.) skierowanych bądź na diagnozę poziomu wypalenia, bądź identyfikację czynników zagrażających dobrostanowi nauczycieli. Pomimo dobrego rozpoznania problemu w dyscyplinie można zgodzić się z Habilitantką, że podejmowanie badań dotyczących dobrostanu pedagogów ma swoje społeczne uzasadnienie. Kondycja nauczycieli bezpośrednio związana jest z jakością ich pracy dydaktyczno-wychowawczej, a w obliczu coraz to nowych zadań, wymagań, oczekiwań wobec systemu oświaty monitorowanie kondycji nauczycieli wydaje się zasadne tym bardziej, że bez rzetelnej diagnozy nie istnieje możliwość projektowania i podejmowania skutecznych działań o charakterze profilaktycznym i interwencyjnym.

Monografia autorstwa Pani dr E. Lisowskiej to klasyczne studium empiryczne realizowane w paradygmacie funkcjonalno-strukturalnym z wykorzystaniem metodologii badań ilościowych, składające się z 5 rozdziałów, posumowania i wniosków, opatrzone obszerną bibliografią w języku polskim i angielskim.

Rozdział pierwszy ma charakter przeglądowy, w którym Autorka omawia pojęcie roli zawodowej nauczyciela z wykorzystaniem trzech punktów wektora epistemologicznego w ujęciu L. Witkowskiego (1988), tj. kompetencji, koncepcji i kondycji. W części drugiej koncentruje się na omówieniu koncepcji stresu i wypalenia zawodowego. Rozdział ten, choć budowany na dobrej kwerendzie, cechuje odtwórcze przytaczanie wybranych przez Autorkę koncepcji. Trudno odnaleźć w tej części dyskusję z prezentowanymi koncepcjami, nie ma polemiki autorskiej, interpretacji odmiennych punktów widzenia, co świadczyłoby nie tyle o erudycji Habilitantki, ale o wnoszeniu twórczego wkładu w rozwój myśli pedagogicznej. Zdumiewa miejscami „bezkonfliktowe żonglowanie” koncepcjami konstruowanymi w odmiennych paradygmatach teoretyczno-metodologicznych (s.31) lub brak krytycznej refleksji wobec prezentowanych doniesień badawczych.

Pomimo wskazanych wyżej słabości mogę stwierdzić, że Habilitantka wykazuje dobrą znajomość literatury dotyczącej problemów wypalenia zawodowego i stresu zawodowego nauczycieli.

Rozdział 2 pracy poświęcony jest metodologicznym założeniom projektu badawczego. Ma typową strukturę dla badań sondażowych. Dlatego dość zaskakujące jest stwierdzenie Badaczki zawarte w autoreferacie (s.5), że przyjęte w pracy stanowisko metodologiczne nie jest jednorodne w aspekcie metodologicznym, bowiem projekt jest osadzony, zdaniem

Habilitantki, zarówno w paradygmacie humanistycznym, jak i funkcjonalno-strukturalnym. W uzasadnieniu swojego stanowiska argumentuje, że syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli jest problemem osobistym nauczycieli i jest to według niej wystarczającą przesłanką, aby badania sondażowe o charakterze diagnostycznym nazywać badaniami subiektywistycznymi, badaniami znaczeń nadawanych faktom występującym w życiu społecznym (Rubacha 2005). Taka argumentacja w niekorzystnym świetle stawia kompetencje metodologiczne Habilitantki, a przecież, jak piszą Denzin i Lincoln, badacz "nie może sobie pozwolić na nieznajomość któregośkolwiek z paradygmatów[...].musi rozumieć podstawowe etyczne, ontologiczne, epistemologiczne i metodologiczne założenia każdego z nich i być w stanie wejść z nimi w dialog" (2009, s. 278-279).

Struktura projektu badawczego, którego celem była diagnoza kondycji i czynników zawodowych wpływających na dobrostan grupy zawodowej nauczycieli, składa się z trzech zasadniczych faz. W pierwszej wykorzystując kwestionariusz wypalenia zawodowego autorstwa Maslach Habilitantka dokonała diagnozy wypalenia zawodowego w celu wyodrębnienia grup nauczycieli o różnym typie wypalenia. Następnie (faza druga) przy użyciu standaryzowanych narzędzi diagnostycznych badała zależności pomiędzy wybranymi czynnikami zawodowymi (poczuciem zawodowej misji, uznawanymi wartościami zawodowymi, satysfakcją z pracy, obciążeniami zawodowymi i obszarami życia zawodowego nauczycieli) a typem wypaleniem zawodowego nauczycieli. Taka próba określenia wpływu zmiennych zawodowych na obszary wypalenia jest ciekawym zamysłem badawczym. Zidentyfikowanie czynników o największej sile obciążającej pracę nauczycieli pozwolić może na budowanie adekwatnych do konkretnych problemów ludzi i organizacji programów profilaktycznych i interwencyjnych. Trudnością, z jaką dobrze poradziła sobie Badaczka, jest zarządzanie ogromną ilością danych empirycznych, które zostały zgromadzone za pomocą kwestionariuszy ankiet. Dzięki dobrze zaprojektowanej i przeprowadzonej analizie statystycznej z wykorzystaniem pakietu SPSS Habilitantka krok po kroku (analiza liniowej regresji krokowej) weryfikowała istniejące korelacje pomiędzy czynnikami zawodowymi i profesjonalnymi a typem wypalenia zawodowego.

Słabością projektu, która znacznie obniża wartość poczynionych w trakcie fazy pierwszej i drugiej badań ustaleń, jest brak wyodrębnienia kryteriów doboru próby oraz informacji na temat sposobu organizacji badań. Z niezwykle lakonicznego opisu znajdującego się na stronie 105 dowiadujemy się, że w badaniach został zastosowany dobór losowy, w którego rezultacie uzyskano 330 zestawów kwestionariuszy. Badaczka nie spełniła jednak warunku reprezentatywności grupy badawczej. Nie uzasadniła także, dlaczego grupa badawcza

nauczycieli została ograniczona do dwóch typów szkół: podstawowych i gimnazjów. Nie wyjaśnia w jaki sposób odbyło się losowanie próby. Informuje jedynie o fakcie odmowy przez pewną część populacji nauczycieli udziału w badaniach, co może sugerować, że w konsekwencji dobór próby odbywał się w sposób przypadkowy. Zdumiewające jest także, że wszyscy badani, którzy wyrazili zgodę na wypełnienie narzędzi badawczych zostali zakwalifikowani do badań co sugeruje, że znajdują się w jakiejś fazie wypalenia zawodowego, (można tu mówić albo o niebywałym szczęściu badacza, albo uchybieniach w procedurze konstruowania próby badawczej).

Badaczka nie informuje również, w jakim okresie roku szkolnego zostały przeprowadzone badania, jak długo były realizowane, czy wszyscy nauczyciele wypełniali kwestionariusze w podobnym okresie trwania roku szkolnego. Czas w szkole nie jest strumieniem o jednolitych właściwościach. Jeśli badania były realizowane na początku bądź pod koniec roku szkolnego, to poczucie emocjonalnego wyczerpania i braku satysfakcji z osiągnięć mogło mieć inne nasilenie i formy. Dodatkowa ilość czynności związanych z rytmem pracy szkoły (rady pedagogiczne, spotkania z uczniami i rodzicami, przygotowanie uroczystości szkolnych), mogą być doświadczane w odmienny sposób na starcie, w trakcie trwania i na finiszu roku szkolnego. Zastanawiający jest także, dobór zmiennych pośredniczących i uprzywilejowanie stażu pracy i płci respondentów wśród szeregu innych zmiennych, istotnych z punktu widzenia ich wpływu na pracę nauczyciela (typ placówki zatrudnienia, miejsce zatrudnienia, wielkość szkoły, wielkość grona pedagogicznego, typ przywództwa i.in.). Co prawda Habilitantka ma świadomość tych ograniczeń (s. 248), jednak nie informuje o motywach redukcji zmiennych pośredniczących do wyżej wskazanych. Zastrzeżenia budzi także brak operacjonalizacji kategorii profesjonalizacja zawodu nauczycielskiego. Ignorując jej teoretyczne i metodologiczne zakorzenienie Habilitantka sprowadza profesjonalizm jedynie do wymiaru stażu pracy.

Niezwykle drobiazgowo zostały zaprezentowane wyniki zależności pomiędzy wypaleniem zawodowym jako syndromem trzech dymensji: emocjonalnym wyczerpaniem (EW) depersonalizacją (D) i brakiem poczucia osiągnięć (BPO), a wybranymi zmiennymi zawodowymi oraz etapami profesjonalizacji zawodowej, które stanowią treść dwóch kolejnych rozdziałów monografii. Niestety, przypadkowy dobór próby badawczej, na co wskazywałam wcześniej, spowodował wykluczenie z analizy nauczycieli, z dominacją depersonalizacji, co istotnie zubaża jakość uzyskanych rezultatów. Generalnie wyniki badań przynoszą dość pesymistyczne, choć spodziewane rezultaty. Wypalenie zawodowe to szczególnie syndrom, na który narażone są zarówno nauczycielki jak i nauczyciele.

niezależnie od stażu pracy. Analiza czynników zawodowych, które zagrażają kondycji nauczycieli także nie prowadzi do nowych ustaleń. Do najciekawszych i względnie nowatorskich można zaliczyć rezultaty dotyczące związku systemu wartości zawodowych nauczycieli z wypaleniem zawodowym. Jak wynika z badań wartościami cenionymi w pracy przez nauczycieli są przede wszystkim: bezpieczeństwo (zatrudnienia), przewidywalność, przyjazna atmosfera w gronie współpracowników i poprawne relacje z przełożonym. Nauczyciele pozytywnie wartościują także stereotypowy wizerunek nauczyciela-altruisty i prestiżu wpisanego w rolę, a nie będącego wynikiem indywidualnych osiągnięć pracownika. Trudno zatem się dziwić, że poziom stresu i wypalenia nauczycieli wzrasta, we wszystkich badanych grupach, w sytuacji stałego zwiększania się dysonansu pomiędzy preferowanymi wartościami zawodowymi, a zmieniającymi się warunkami pracy we współczesnej szkole. Niedosyt pozostawia także interpretacja tak drobiazgowo przeprowadzonych analiz statystycznych. Habilitantka wskazuje na organizacyjne obszary będące źródłem wypalenia zawodowego i formułuje szereg normatywnych zaleceń, które potencjalnie mogą uchronić przed spadkiem kondycji psychofizycznej badanych nauczycieli. Jednak w tych odczytaniach danych statystycznych brak jest szerszej i pogłębionej refleksji oraz odniesienia do rzeczywistości i praktyk szkolnych. Habilitantka pisząc, że kondycja nauczycielek w najstarszej grupie (staż pracy ponad 20 lat) wzrośnie, gdy cyt: „zacznie im zależeć na zawodowym awansie i będą zadowolone z własnego rozwoju, a organizacje i kierownictwo uznają za satysfakcjonujące”(s. 174) pomija fakt, że w obecnym systemie awansu zawodowego osoby z tej grupy wiekowej w przeważającej większości legitymują się już najwyższym stopniem awansu, tj. nauczyciela dyplomowanego i możliwość zdobywania kolejnych stopni, a zatem i satysfakcji, zostały wyczerpane. Nie konstatuje, że etatystyczny system organizacji instytucji szkoły ma niezwykle ograniczone możliwości awansu pionowego, zatem wspinanie się po kolejnych szczeblach kariery organizacyjnej jest ofertą dla nielicznych. Szkoda, że Habilitantka nie zdecydowała się na krytyczną interpretację uzyskanych wyników badań, co potwierdziłoby jednoznacznie jej dojrzałość naukową.

Diagnoza czynników zawodowych ryzyka wypalenia zawodowego umożliwiła dr E. Lisowskiej realizację celów trzeciej fazy projektu czyli odkrycie potencjału atrakcyjnego czynników pracy, ich siły i znaczenia, a w konsekwencji opracowanie modelu-narzędzia optymalizującego interwencje skierowane na wypalenie zawodowe nauczycieli. O ile sam cel poszukiwania modelu-narzędzia jest zasadny i interesujący to problemem jest niemożność zweryfikowania trafności zastosowanego podejścia i procedur analitycznych z powodu nieujawnienia ich przez Autorkę. Dane umieszczone w przypisach (s. 190-191)

dotyczące metodologii modelu SCOMA są niewystarczające do uzyskania dostępu do materiału źródłowego. Także w bibliografii nie zostały zamieszczone noty, które pozwoliłyby na zapoznanie się z procedurami wykorzystywanymi w badaniach.

Stosując przyjęty model analityczny oceny ryzyka Habilitantka ustaliła, że optymalna interwencja wymaga przede wszystkim skupienia się na funkcjonowaniu organizacji jako źródła generującego wypalenia zawodowe nauczycieli, a natychmiastowej interwencji wymagają dwie grupy respondentów - kobiety o stażu pracy w przedziale 11-20 lat i mężczyźni o stażu pracy powyżej 21 lat pracy. Analiza SCOMA pozwoliła na identyfikację obszarów zawodowych w jakich wymagana jest interwencja w obu grupach. I tak, w przypadku badanych mężczyzn działania interwencyjne powinny obejmować: orientację na awans i osiągnięcia w grupie, natomiast w grupie kobiet wzmocnienie orientacji na prestiż i dopasowanie w obszarze sprawiedliwości. Drobiazgowa i spektakularna analiza statystyczna nie została, tak jak i w drugiej fazie badań, poddana interpretacji, przez co utraciła swój potencjał aplikacyjny. Postulaty sprzężenia działań jednostkowych i organizacyjnych w profilaktyce i działaniach interwencyjnych są słuszne, niestety deklaratywne. Jak wcześniej pisałam, Habilitantka nie wyjaśnia co w rzeczywistości edukacyjnej oznacza postulat wzmocnienie orientacji na prestiż czy awans. Niebezpieczną wydaje się także propozycja wyposażenia dyrektorów szkół i nadzoru pedagogicznego w narzędzia do oceny poziomu zagrożenia nauczycieli wypaleniem zawodowym. Oczywiście trafne i wiarygodne narzędzie diagnostyczne może pomagać w budowaniu wspólnoty praktyków i chronić nauczycieli przed negatywnymi skutkami ich profesjonalnej działalności. Może jednak, na co nie jest wrażliwa Habilitantka, stać się orężem wymierzonym przeciw samym nauczycielom.

Podsumowując, rozprawa choć podejmuje istotny problem dla dyscypliny wpisuje się w nurt „pedeutologii postulującej”, która koncentruje się jedynie na opisie i kreowaniu wizji pożądanego stanu rzeczy, marginalizując problem rozumienia i wyjaśniania rzeczywistości. Za wartościowe poznawczo, wnoszące wkład w rozwój dyscypliny, choć trudno go jednoznacznie uznać jako znaczący, uznaję identyfikację czynników zawodowych jako predyktora wypalenia zawodowego i próbę budowania modelu optymalnej interwencji. Przeprowadzone badania z uwagi na uchybienia w doborze próby nie mogą być uogólnione, zatem skonstruowany i sprawdzony na grupie badawczej model-narzędzie interwencji ma ograniczoną rzetelność. Realizowany projekt, choć przeprowadzony z dużą starannością jeśli chodzi o analizę statystyczną, uargumentowany teoretycznie, nie otwiera nowych perspektyw poznawczych i aplikacyjnych w pedeutologii.

3. Ocena innych prac oraz wskaźniki osiągnięć naukowych

Do oceny osiągnięć naukowych dr Elżbieta Lisowska przedstawiła także 9 wybranych publikacji, które dokumentują jej dokonania w dwóch obszarach zainteresowań, które w autoreferacie określa jako: funkcjonowanie zawodowe nauczycieli głównie w aspekcie problematyki wypalenia zawodowego oraz obszar diagnostyki pedagogicznej w pracy nad dzieckiem i rodziną. Publikacje te obejmują okres od 2007 do 2017 roku.

Artykuły: *Wypalenie zawodowe w profesjach usługowych* (2015) oraz *Wypalenie zawodowe – co pedagog powinien wiedzieć* (2009) choć konsekwentnie umiejscowione w kręgu badawczych zainteresowań Habilitantki mają charakter przeglądowy o bardzo zbliżonej zawartości treściowej. Autorka przedstawia w nich rozwój badań nad problematyką wypalenia zawodowego, charakteryzuje wybrane koncepcje, przytacza istniejące w literaturze propozycje dotyczące profilaktyki wypalenia zawodowego.

Teksty o charakterze empirycznym: *Zawodowe uwarunkowania zadowolenia z pracy wśród nauczycieli* (2017), *Zawodowe determinanty wypalenia zawodowego w różnym wieku* (2016), *Wypalenie zawodowe czy wyczerpanie, zmęczenie pracą wychowawców domów dziecka* (2009) generalnie konstruowana są według tego samego planu badawczego. Są to prace diagnostyczne, w których Autorka pozostaje w kręgu znanych sobie teorii, procedur i narzędzi badawczych, nawet wówczas, kiedy wybór kategorii badawczej zadowolenie z pracy nauczycieli, inspirowane do poszukiwania i wykorzystania innych, bardziej specyficznych narzędzi badawczych. Wykorzystywane w badaniach wypalenia zawodowego kwestionariusze pozwalają w zasadzie na określenie poziomu zaangażowania nauczyciela w pracę, ale trudno ignorować fakt, że istnieją standaryzowane, zaadoptowane do warunków polskich narzędzia do badania zadowolenia na przykład Skala Satysfakcji z Życia (SWLS) E. Dienera i wsp. (1985) w adaptacji Z. Juczyńskiego (2001), która służy do badania poznawczego aspektu zadowolenia z życia.

W drugim z wyróżnionych obszarów zainteresowań badawczych Habilitantka przedstawiła do oceny autorską monografię, monografię współautorską oraz 2 autorskie artykuły.

Rozprawa *Diagnostyka pedagogiczna w pracy z dzieckiem i rodziną* ma szereg zalet. Przede wszystkim Autorka podejmuje trud uporządkowania oraz systematyzacji dokonań w zakresie diagnozy pedagogicznej i procedur postępowania w sytuacjach wymagających wsparcia dziecka i rodziny. Praca ma jednak charakter bardziej podręcznikowy i dydaktyczny niż naukowy. Nie zawiera autorskich odczytań, propozycji i rozwiązań. Podobnie dydaktyczną niż stricte naukową wartość ma współautorskie opracowanie *Podręcznego*

Leksykonu Pedagogiki Rodziny, w której Autorka zamieściła 15 haseł przedmiotowych. W przeglądowy i systematyzujący sposób skonstruowany jest artykuł *Rodzina ryzyka – perspektywa diagnostyczna* (2016.) zaś tekst dotyczący przemocy wewnątrzmałżeńskiej realizowany w grupie kobiet podopiecznych ośrodka pomocy, choć można zaliczyć do badań przyczynkarskich, pozbawiony jest podstawowej analizy statystycznej.

W kategoriach ilościowych na dorobek Habilitantki po uzyskaniu stopnia naukowego doktora składają się:

1. Autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopismach znajdujących się w bazie Journal Citation Reports (JRC) lub na liście European Reference Index form the Humanities

Habilitantka wskazała 2 artykuły jednak tekst opublikowany w Forum Pedagogicznym (2017) nie jest indeksowany na liście ERIH lecz znajduje się w wykazie B listy MNiSW.

2. Autorstwo/współautorstwo monografii

Dorobek w tym zakresie jest ilościowo dość obszerny jednak z liczby 4 monografii autorskich wskazywanych przez Habilitantkę jednej nie można uwzględnić w ocenie ponieważ praca: *Selekcje szkolne u progu kształcenia. Z badań czynników i skutków doboru uczniów oddziałów klasy pierwszej w wielkomiejskich szkołach podstawowych* (1999) to opublikowana praca doktorska. Monografia *Przemoc wobec dzieci. Rozpoznawanie i przeciwdziałanie* (2005) Wyd. Akademia Świętokrzyska ma charakter dydaktyczny, zaś pozostałe podejmujące problematykę wypalenia zawodowego łączy problematyka i adresaci.

3. Redakcja/współredakcja monografii

Habilitantka jest redaktorką 1 i współredaktorką 5 monografii wieloautorskich. Tylko dwie z tych prac wydane są w wydawnictwach uczelnianych, pozostałe w wydawnictwach lub zakładach poligraficznych o lokalnym zasięgu.

4 Autorstwo /współautorstwo w czasopismach z listy B MNiSW

Na dorobek naukowy w tym obszarze składają się 4 autorskie artykuły w czasopismach znajdujących się na liście B MNiSW opublikowane w dwóch czasopismach „Praca Socjalna”, „Pedagogika Rodziny” oraz wskazywany wcześniej tekst zamieszczony w „Forum Pedagogicznym” oraz jeden tekst współautorski jednak nie przekraczających objętości 0,5 arkusza wydawniczego.

5. Autorstwo rozdziałów w monografiach

W okresie po uzyskaniu stopnia naukowego doktora Habilitantka opublikowała 22 artykuły w monografiach pod redakcją, w tym dwa opublikowane w Czechach i Słowacji. Są to artykuły autorskie, jednak aż 7 z nich to teksty, które nie przekraczają objętości 0,5 arkusza wydawniczego. Mam świadomość, że budowany przez Habilitantkę dorobek obejmuje okres ponad 30 lat stąd część jej dokonań może nie spełniać kryteriów nakładanych przez obecną ustawę.

6. Inne publikacje naukowe

Dr Elżbieta Lisowska wskazała 3 artykuły opublikowane w czasopismach spoza listy MNiSW oraz autorstwo haseł przedmiotowych w encyklopediach i leksykonach, także pod własną redakcją.

7. Liczba cytowani według bazy Web of Science (WoS), Gogle Scholar

Indeks cytowań Habilitantki świadczy o jej słabej rozpoznawalności w środowisku naukowym. Nie posiada publikacji indeksowanych w bazie WoS. Liczba cytowań w Goole Scholar wynosi 22, a Indeks Hirscha– 3.

8. Kierowanie międzynarodowymi i krajowymi projektami badawczymi oraz udział w takich projektach

brak

9. Udział w międzynarodowych lub krajowych konferencjach naukowych

Habilitantka brała udział w 26 konferencjach naukowych, w tym 4 konferencjach międzynarodowych (3 w Czechach i 1 na Litwie). Pozostałe były organizowane w kraju o zasięgu głównie lokalnym. Sporadycznie Habilitantka prezentowała swoje naukowe dociekania wiodących ośrodkach akademickich.

Ocena dorobku dydaktycznego, popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej

1. Uczestnictwo w programach europejskich i innych programach międzynarodowych lub krajowych

Habilitantka wskazuje na udział w 3 projektach współfinansowanych ze środków europejskich i Europejskiego Funduszu Społecznego, jednak jej udział w tych projektach miał charakter konsultacyjny lub dydaktyczny.

2. Udział w międzynarodowych lub krajowych konferencjach naukowych lub udział w komitetach organizacyjnych tych konferencji.

Jak deklaruje Habilitantka, była zaangażowana w pracach komitetów naukowych 6 konferencji krajowych i jednego seminarium polsko-estońskiego.

3. Otrzymane nagrody i odznaczenia

Dr Elżbieta Lisowska otrzymała w 2015 roku Medal Komisji Edukacji.

4. Kierowanie projektami realizowanymi we współpracy z naukowcami z innych ośrodków - brak

5. Udział w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism - brak

6. Członkostwo w międzynarodowych i krajowych organizacjach oraz towarzystwach naukowych

Habilitantka jest członkiem Polskiego Towarzystw Pedagogicznego, w latach 2002-2008 pełniła rolę skarbnika oddziału.

7. Osiągnięcia dydaktyczne i w zakresie popularyzacji nauki i sztuki

Aktywność habilitantki w tym zakresie nie jest wysoka. Jej udział w projektach skierowanych na doskonalenie kadr sprowadzał się do działalności dydaktycznej i konsultacyjnej. Współpracuje z miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Kielcach

8. Opieka naukowa nad studentami

Dr Elżbieta Lisowska jest doświadczonym pracownikiem dydaktycznym. W toku swojej ponad trzydziestoletniej kariery jako nauczycielki akademickiej wypromowała 161 magistrów pedagogiki, ponad 180 licencjatów. Prowadziła także seminaria na studiach podyplomowych oraz uczestniczyła w stażu dydaktycznym w Uniwersytecie Karola w Pradze w okresie od 31.05 do 5.06 201 roku.

9. Opieka nad doktorantami w charakterze opiekuna naukowego - brak

10. Staże w zagranicznych i krajowych ośrodkach naukowych lub akademickich –

Habilitantka odbyła krótki, tygodniowy staż dydaktyczny na Uniwersytecie Karola w Pradze w 2010 roku. Deklaruje też udział w programie Uczenie przez całe życie – ERAZMUS nie informując jednak ani o czasie ani formie uczestnictwa.

11. Wykonanie ekspertyz lub innych opracowań na zamówienie organów władzy publicznej samorządu terytorialnego

Habilitantka wykonała 2 recenzje wewnętrzne dla wydawnictwa PWN.

12. Udział w zespołach eksperckich i konkursowych - brak

13. Recenzowanie publikacji w czasopismach międzynarodowych i krajowych oraz projektów badawczych - brak

14. **Inne osiągnięcia** – dr E. Lisowska posiada certyfikat uczestnictwa w kursie „Nauczanie nauczyciela” uzyskany w Hogeschool Amsterdam w 1993 roku, czyli przed nadaniem stopnia naukowego doktora.

Ocena stopnia spełnienia kryterium

Dorobek naukowy dr Elżbiety Lisowskiej jest ilościowo zadowalający, choć trzeba mieć na uwadze fakt, że był budowany przez ponad trzydziestoletni okres kariery naukowo-dydaktycznej. W dorobku Habilitantki dominują prace w zbiorowych monografiach pod redakcją. Niedosyt pozostawiają publikacje w czasopiśmie wysokopunktowanych, w których stosowane procedury recenzyjne stanowią gwarancję jakości tekstów oraz ich prestiżu.

Jakościowa ocena dorobku zgodnie z przyjętymi ustawowo kryteriami nie jest zadowalająca. Prace pochodzące z głównego nurtu dorobku Habilitantki mają zdecydowanie charakter przeglądowy i przyczynkarski. Nie obserwuje się systematycznego rozszerzania i pogłębiania podejmowanej problematyki. W pracach empirycznych Habilitantka nie poszukuje nowych, inspirujących kierunków badawczych, sięga wciąż po ten sam zestaw narzędzi diagnostycznych, które zamykają ją „w świecie tego co już odkryte”. Brak krytycznej refleksji uzyskanych rezultatów badawczych i odnoszenia ich do rzeczywistości edukacyjnej obniżają poznawczy i aplikacyjny walor badań, nie przekonują o dojrzeniu Habilitantki do roli samodzielnego pracownika naukowego. Niedostatki metodologiczne, szczególnie dotyczące konstrukcji pola badawczego i logiki doboru próby, rzutują na trafność prowadzonych analiz.

Drugi ze wskazanych obszarów zainteresowań, koncentrujący się wokół problemów diagnozy i wsparcia dzieci i rodzin, choć obudowany publikacjami, ma charakter zdecydowanie dydaktyczny.

Dorobek naukowy dr Elżbiety Lisowskiej ma lokalny charakter. Publikuje głównie w macierzystym wydawnictwie uczelnianym i wydawnictwach/zakładach poligraficznych o zasięgu lokalnym. Jest słabo rozpoznawalna w świecie nauki, o czym świadczą wskazania indeksu Hirscha i liczba cytowań. Ma znikome doświadczenie w kierowaniu i uczestnictwie w naukowych projektach badawczych. Biorąc pod uwagę kryteria stawiane osobom

ubiegającym się o stopień doktora habilitowanego stwierdzam, że dr Elżbieta Lisowska spełnia je w **niewielkim stopniu**.

Dorobek dydaktyczny, organizacyjny, popularyzatorski i inne osiągnięcia dowodzą, że choć Habilitantka jest doświadczonym nauczycielem akademickim, wypromowała pokaźną liczbę 189 magistrantów i licencjatów, to jej aktywność zarówno popularyzatorska, organizacyjna, poza klasyczną działalnością dydaktyczną, nie jest imponująca.

Wniosek końcowy:

Dorobek Pani dr Elżbiety Lisowskiej po uzyskaniu stopnia naukowego doktora nie daje podstaw do sformułowania pozytywnej oceny. Nie spełnia ustawowego wymogu wniesienia istotnego wkładu do dyscypliny. Słabą stroną rozprawy i całego dorobku jest jego przeglądowy i przyczynkarski charakter. Dorobek ma charakter lokalny, a Habilitantka jest słabo rozpoznawalna w środowisku naukowym. Dr Elżbieta Lisowska posiada duże doświadczenie jako nauczyciel akademicki jednak w jej aktywności dydaktycznej, organizacyjnej i popularyzatorskiej brak jest oryginalnych, nowatorskich i innowacyjnych dokonań.

Stwierdzam, że dorobek naukowy dydaktyczny oraz organizacyjny Pani dr Elżbiety Lisowskiej nie spełnia wymogów stawianych przez Ustawę z dnia 14 marca 2003 roku z póź. zm. tym samym opiniuję negatywnie wniosek wnosząc o nienadawanie jej stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika.

Handwritten signature