



**Uniwersytet
SWPS**

10/07/2023

Dr hab. Katarzyna Januszkiewicz, prof. Uniwersytetu SWPS
Katedra Zarządzania
Wydział Nauk Społecznych w Warszawie
Uniwersytet SWPS

**Recenzja pracy doktorskiej
mgr Pauliny Kwiatkowskiej-Chylińskiej
pt. „Metody rozwoju kluczowych kompetencji artystów
pracujących w sektorze kreatywnym” napisanej pod kierunkiem
dr hab. Ilony Świątek-Barylskiej, prof. UŁ**

Podstawa wykonania recenzji

Recenzję wykonano w związku z pismem Dziekana Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego dr hab. Tomasza Czapli, prof. UŁ z dnia 4 maja 2023 roku na podstawie Art. 13 Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, z dnia 14 marca 2003 r., Dz. U. z 2017, poz. 1789 ze zmianami.

1. Wybór tematu i zakres dysertacji

Problematyka podjęta w rozprawie Magister Pauliny Kwiatkowskiej-Chylińskiej mieści się w ramach dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Temat jest aktualny i wpisuje się w nurt interdyscyplinarnego rozpoznania problemów i wyzwań w ramach nauk o zarządzaniu i jakości.

Recenzowana praca ma charakter teoriopoznawczy i użyteczny. Z

perspektywy teoretyczno-poznawczej, o wartości pracy decyduje określenie ram teoretycznych i interpretacyjnych omawianych pojęć (o czym będzie mowa w dalszej części recenzji). Natomiast z perspektywy utylitarnej – opracowanie szczegółowego i specyficznego wyzwania zarządczego.

Tematyka sektora kreatywnego wydaje się w ostatnim czasie zyskiwać coraz bardziej na znaczeniu. Nie sposób już dziś pomijać, czy marginalizować jego znaczenie dla rozwoju gospodarczego, czy społecznego. O ile jednak rozwój samego sektora często podnoszony jest w skali makro, to istnieje z pewnością istotna luka poznawcza dotycząca rozwoju konstytuujących go ludzi. Celowo nie używam w recenzji określenia artysta, twórca, bowiem jak słusznie zauważa Doktorantka w swojej pracy, pojęcia te nie są tożsame, a ich synonimizacja w dyskursie potocznym, nie powinna i nie może mieć miejsca w poświęconej tej tematyce pracy naukowej.

Ponadto, sam sektor, tak chętnie ujmowany homogenicznie, charakteryzuje się znacznym zróżnicowaniem jeśli chodzi o przedmiot, zakres czy rodzaj podejmowanych zadań. Intuicyjna rozłączność pracy muzyka i pisarza, przestaje być tak oczywista, gdy mowa o peryferyjnych, czy mniej częstych manifestacjach działalności artystycznej. Doktoranta od początku pracy przejawia nie tylko świadomość, ale również uważność w ujmowaniu problemu badawczego. Szuka zatem tego co łączy przedstawicieli badanej grupy, nie pomijając jednak różnic wynikających z wykonywanej przez nich pracy.

Ważne w tym kontekście, wydaje się również szeroko kontekstowa analiza rozwoju kompetencji artystów, uwzględniająca specyfikę

samej branży. Jakże często bowiem w pracach dotyczących rozwoju zawodowego pracowników przyjmujemy, że każda organizacja działa tak samo, w takim samym kontekście i każdy pracownik podlega tym samym prawom i zasadom. Pułapki tej udało się uniknąć Doktorantce, która nie tylko poddała w pracy wnikliwej analizie środowisko, w którym dokonuje się rozwój, ale również dokonała rozróżnienia między pracownikami etatowymi i nie zatrudnionymi na etacie, dzięki czemu problem został właściwie zaadresowany.

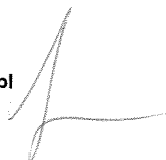
Konkludując, należy zatem stwierdzić, iż tytuł (temat) rozprawy doktorskiej został sformułowany w sposób zrozumiały, z jednoczesnym zasygnalizowaniem podjętego problemu badawczego a zakres prowadzonych w pracy rozważań wyczerpuje znamiona pracy naukowej.

2. Struktura i układ treści rozprawy

Dysertacja liczy 304 strony i składa się z sześciu rozdziałów, wstępu, zakończenia, bibliografii (oraz netografii), wykazu tabel, wykresów rysunków oraz załączników.

Układ omawianych w kolejnych częściach pracy treści należy uznać za prawidłowy i pozostający w związku z celami pracy i postawionymi pytaniami badawczymi.

W rozdziale pierwszym zaprezentowano pojęcie kompetencji oraz proces ich rozwoju w oparciu o wybrane modele teoretyczne. Doktorantka przedstawia tu ramy definicyjne i interpretacyjne pojęć, odnosząc się zarówno do prac naukowych jak i praktyki zarządczej. Wskazuje i sygnalizuje jednocześnie pewne nieścisłości i problemy



terminologiczne. Rozdział ten, niewątpliwie kluczowy dla problemu badawczego jaki postawiła Doktorantka, zawiera najważniejsza elementy (np. tabelaryczne zestawienie przeglądu definicji kompetencji pracowniczych na stronie 13, czy też również zaprezentowane w formie tabeli, zestawienie metod rozwoju kompetencji na stronie 33), wydaje się jednak niesymetrycznie wysycony pogłębioną refleksją naukową. Bardzo bogate badania literaturowe nie zostały w wystarczającym stopniu „skonsumowane” w treści rozdziału. Brakuje w tym miejscu polemiki z teorią, czy propozycji wypracowanych własnych rozstrzygnięć.

Rozdział drugi składa się z sześciu części, w których Doktorantka umiejętnie prowadzi narrację od przeglądu stanu wiedzy dotyczącej rozwoju kompetencji artystów, przez definicje sektora kreatywnego, do syntezy w postaci rozważań nad rozwojem kompetencji artystów w sektorze kreatywnym.

W tym miejscu chciałabym zwrócić uwagę, na pogłębione i szerokokontekstowe podejście do omawianych zagadnień. Doktorantka w dojrzały sposób przeprowadza czytelnika przez zawłości i meandry pracy artysty oraz słusznie wskazuje na niejednoznaczności w określeniu sektora kreatywnego oraz wynikające z tego konsekwencje zarówno natury prawnej, społecznej, ekonomicznej, jak i zarządczej. To tu w pracy pojawia się ważna dla procesu badawczego rama teoretyczna, do której Doktorantka referuje (choć nie bezpośrednio) w analizie wyników badań empirycznych. Rozdział ten jest świadectwem znajomości omawianych zagadnień i swobody w poruszaniu się Autorki w środowisku kreatywnym.



W rozdziale trzecim zaprezentowana została metodyka badań własnych. Rozdział ten ma charakter systematyzujący i ze względu na zróżnicowanie wykorzystanych w procesie metod i technik, wydaje się być kluczowy dla właściwego zrozumienia treści z rozdziału czwartego, w którym Doktorantka przedstawia kolejno wyniki badań własnych.

Kolejna część dysertacji - rozdział piąty, to prezentacja bogatego materiału empirycznego. Doktorantka przedstawia kolejno wyniki uzyskane w toku postępowania badawczego, by na końcu pracy w rozdziale szóstym dokonać ich rekapitulacji odnosząc się do pytań badawczych..

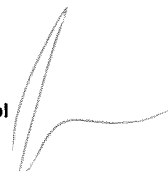
Kolejne części pracy, to wskazane na wstępie tego paragrafu, bibliografia, wykaz tabel, rysunków, wykresów oraz załączniki.

3. Metodyka badawcza (cele, pytania badawcze)

Na wstępie tej części oceny, chciałabym zaznaczyć, że rozprawa napisana jest zgodnie z zasadami przyjętymi w kanonie dyscypliny. Doktorantka stara się rozpoznać problem badawczy z uwzględnieniem wiedzy i doświadczenia różnych interesariuszy procesu, wykorzystując istniejące ramy teoretyczne, do opracowania rekomendacji dla praktyki zarządzania.

W sposób szczególny na podkreślenie i pozytywną ocenę zasługuje:

1) Sposób sformułowania celów pracy i ich spójność z pytaniami badawczymi - zaadresowanie celów pracy zarówno w warstwie teoriopoznawczej jak i utylitarnej pozwoliło finalnie na sformułowanie rekomendacji dla praktyki zarządzania.



2) Systematyczne i syntetyczne przedstawienie procesu badawczego zarówno w formie graficznej (str. 83), jak i opisowej na kolejnych stronach rozprawy.

3) Wykorzystanie zróżnicowanego aparatu badawczego, w tymłączenie podejścia ilościowego i jakościowego.

4) Wykorzystanie analizy dobrych praktyk do identyfikacji metod rozwoju i włączenie ich w autorski katalog kompetencji i metod ich rozwoju.

5) Ciekawe i pobudzające do refleksji wykorzystanie danych jakościowych i opis kompetencji.

6) Autorskie i zorientowane na przedmiot prowadzonych badań skatalogowanie i omówienie metod rozwoju kompetencji.

Na szczególną uwagę zasługuje również wzbogacenie treści teoretycznych elementami wizualnymi, które stanowią ważny element graficzny wysycony w sposób kreatywny informacjami (np. prezentacja cech sektora kreatywnego na stronie 60), czy konkluzja wyników badań własnych (np. strona 214). Te części pracy powinny zostać wykorzystane również po obronie są bowiem przygotowane w sposób, umożliwiający ich szerszy odbiór.

Ogólna ocena pracy w warstwie teoretycznej i metodycznej jest zatem pozytywna, zgłaszam jednak poniżej kilka uwag natury polemicznej i zastrzeżeń recenzenta.

1) Autorka sugeruje przyjęcie w pracy interpretatywnego ujęcia pojęcia kompetencja, jednak trudno zgodzić się z rozumieniem podejścia interpretatywnego przedstawionym na stronie 20. Doktorantka wskazuje, że rozumienie kompetencji zależy od

interpretacji aktorów społecznych (str. 20) – i z tym można się zgodzić, poszczególne kompetencje mogą być manifestowane przez zróżnicowane wskaźniki zarówno poznawcze jak i behawioralne. Dalsze wyjaśnienie, że „(...)pojęcie, które dla jednych oznaczałoby na przykład postawę, dla innych będzie kompetencją (...)”, jest już w mojej ocenie nie tyle dyskusyjne, co generujące chaos terminologiczny i prowadzi do ryzyka, którego nie uniknięto w pracy - kontaminacji pomiędzy poszczególnymi kategoriami pojęć (cecha osobowości, temperament, postawa, kompetencja). Trudno oczywiście oczekiwać od aktorów społecznych świadomości metodologicznej i rygoru w posługiwaniu się pojęciami i ich definicjami, jednak tego typu pogłębienie treści przez Badaczkę, byłoby bardzo korzystne dla kolejnych etapów pracy.

- 2) Konsekwencją uwagi numer jeden jest wykorzystanie w badaniach ankietowych listy opartej poniekąd na „danych surowych” z etapu pierwszego badania – zogniskowanego wywiadu grupowego. Doktorantka na stronie 99 pracy wskazuje, że jest świadoma ograniczeń z tego płynących, jednak nie podejmuje w związku z tym kolejnych działań. Jako „ciekawe” określa to, że osoby badane mieszają kategorię pojęć, ale to co może być „ciekawe” dla czytelnika, dla badacza powinno stanowić punkt wyjścia do dalszej pracy z materiałem. Tym bardziej, że jak wskazuje sama doktorantka, kompetencje wskazane przez artystów częściowo pokrywają się z przytaczanymi w części teoretycznej klasyfikacjami. Tu pojawiła się właśnie możliwość przeniesienia „danych surowych” na kolejny poziom, umożliwiającą nie tylko uporządkowanie terminologiczne, ale

również intersubiektywną komunikowalność wyników pracy badawczej w ramach dyscypliny (a nawet szerzej).

- 3) Niewystarczający opis metodyki badań, w tym doboru i charakterystyki próby – szersze informacje na ten temat zawiera załącznik, ale nie jest to opisane w treści pracy, ani nie zostało skomentowane w kontekście uzyskanych wyników (poza informacją o braku reprezentacji jednej z branż); niewystarczająco opisano (i oznaczono w treści pracy) również uczestników badania jakościowego, nadane kody są nieczytelne dla odbiorcy i trudno się do nich odnieść.
- 4) Metodyka poszczególnych etapów postępowania badania – zróżnicowanie metod poznania i pozyskania danych empirycznych jest ważnym elementem pracy, jednak w przypadku niektórych etapów metodyka budzi pewne wątpliwości. Sposób zebrania opinii ekspertów „inspirowany elementami metody delfickiej” ma charakter incydentalnie wyrażonej opinii 7 osób. Metoda delficka zakłada kilka interakcji między uczestnikami, którzy na kolejnych etapach mogą zapoznać się z opiniami pozostałych ekspertów, podzielić się swoimi argumentami i w konsekwencji utrzymać lub zmienić pierwotną ocenę. To właśnie kumulatywne i iteracyjne dzielenie się doświadczeniem nadaje sens metodzie. Jednorazowe wyrażenie opinii przez *de facto* tak nieliczną grupę osób nie powinno stanowić podstawy do dalszych prac.
- 5) Ogromny niedosyt budzi również rozdział Podsumowanie i dyskusja wyników badań (ss. 224-226) oraz Zakończenie (ss.227-230). Ta część pracy stanowić powinna zwieńczenie złożonego,

wieloletniego procesu badawczego i jednoznacznie wskazywać na wzbogacenie dyscypliny. Są tu oczywiście zawarte najważniejsze elementy, jednakże trudno nie oprzeć się wrażeniu pewnego „pośpiechu”, brakuje również pogłębionej refleksji na temat ograniczeń (co mogłoby mieć istotne znaczenie dla osób podejmujących ten temat w przyszłości) i kierunków dalszych prac, nie wszystkie bowiem luki udało się Autorce wypełnić.

Ostatnia uwaga dotyczy pozycji badacza i jego udziału w procesie badawczym. Mam pewien kłopot z oceną zaangażowania Doktorantki w temat. Z jednej strony znajomość tematyki i obecność w eksplorowanym badawczo środowisku stanowi ogromną przewagę i daje szansę na wgląd, niedostępny dla osoby z zewnątrz. Z drugiej jednak, Autorka tak głęboko identyfikuje się z tematem, że cel pracy upatruje nie tylko w wypełnieniu zidentyfikowanych luk, ale również w realizacji osobistej misji (s. 80), czy rozwoju młodej badaczki. Te wszystkie cele, choć niezwykle ważne, nie muszą w mojej ocenie tak silnie wybrzmiewać w pracy naukowej. Ponadto autorka wielokrotnie powołuje się w pracy na swoje doświadczenie w branży, wskazując między innymi wprost na stronie 183, że „nieustrukturyzowana obserwacja wynikająca z doświadczenia zawodowego autorki” stanowi uzupełnienie uzyskanych rezultatów. Doceniam ten wkład, jednak mam pewną wątpliwość w związku z trudną do oszacowania proporcją między tym co obiektywne i poddane rygorowi metodologicznemu, a tym co subiektywne w poznaniu.

4. Język i formalna

Pracę pod względem językowym i formalnym oceniam pozytywnie. Treści prezentowane są w przejrzysty sposób, a tekst często

urozmaicony jest obiektami graficznymi – tabelami, rysunkami, wykresami. Dla odbioru istotne znaczenie ma również ujednolicenie treści zarówno w zakresie czcionki, wielkości znaków i obiektów, jak i kolorystyki. Są to może elementy nie aż tak ważne dla oceny pracy naukowej, ale bardzo czasochłonne i finalnie wpływające na percepcję materiału.

W pracy zdarzają się nieliczne błędy stylistyczne i językowe (np. rozróżnienie na „freelancerów”, „etatowców” i „menadżerów” pomijając kwestie merytoryczne uznają za błędne), jednak są to „potknięcia”, które finalnie nie wpływają na ogólną ocenę.

5. Wykorzystanie źródeł

Doktorantka w pracy odwołuje się do bogatej literatury przedmiotu. Spis bibliograficzny zawiera odwołania do 282 pozycji w tradycyjnym dostępie oraz 44 pozycji w dostępie online (prawidłowo oznaczonym w tekście). Poza wskazaną liczbą przywołań (w sumie 326 źródeł), na uwagę zasługuje:

- Adekwatność doboru źródeł – w pracy przywołano literaturę przedmiotu zgodną z tematyką pracy, przy uwzględnieniu wiodących dla problematyki publikacji;
- Aktualność – pozycje umożliwiające analizę problemu zgodnie z aktualnym stanem wiedzy, zdecydowana większość źródeł to prace wydane po 2000 roku, a publikacje z lat wcześniejszych mają charakter kanonicznych dla obszaru;
- Zasięg – w pracy wykorzystano pozycje umożliwiające analizę problemu zarówno w kontekście lokalnym (krajowym), jak i globalnym, co znacznie poszerzyło pole refleksji;

- Zróżnicowanie – analizie poddano źródło naukowe, opracowania o charakterze administracyjno-regulacyjnym oraz opracowania praktyczne.

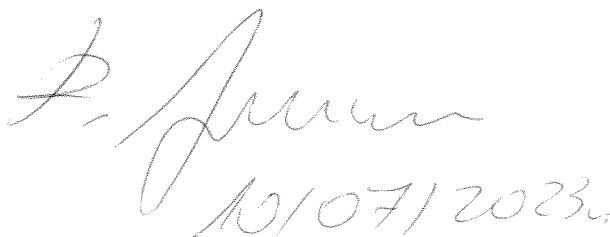
Konkludując ten punkt oceny, warto podkreślić, iż Doktorantka odwołując się do zróżnicowanych tematycznie pozycji, często napisanych hermetycznym językiem, porusza się w nich swobodnie i intencjonalnie wykorzystuje zawartą w nich wiedzę. Stanowi to dobre świadectwo przygotowania Doktorantki do podejmowania tak złożonych problemów badawczych.

6. Wnioski i konkluzja końcowa

Wskazane powyżej sugestie i uwagi nie zmieniają pozytywnej oceny pracy. Przedłożona do recenzji dysertacja spełnia ustawowe kryteria właściwe dla rozpraw doktorskich, to znaczy:

- wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości,
- wykazuje umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Doktorantkę,
- stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego z odniesieniem do rekomendacji dla praktyki zarządzania,

co uzasadnia postawienie wniosku o przyjęcie rozprawy doktorskiej, dopuszczenie jej do publicznej obrony i kontynuowanie czynności w ramach przewodu doktorskiego Pani Magister Pauliny Kwiatkowskiej-Chylińskiej.



10/07/2023