

Relacja mistrz–uczeń jako podstawa opieki naukowej nad doktorantami przez Profesor Grażynę Osbert-Pociechę

Katarzyna Grzesik

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

e-mail: katarzyna.grzesik@ue.wroc.pl

ORCID: 0000-0002-3998-8445

Mirosław Moroz

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

e-mail: miroslaw.moroz@ue.wroc.pl

ORCID: 0000-0002-1439-9097

Cytuj jako: Grzesik, K. i Moroz, M. (2024). Relacja mistrz–uczeń jako podstawa opieki naukowej nad doktorantami przez Profesor Grażynę Osbert-Pociechę. W: J. Lichtarski, S. Nowosielski, C. Zajac (red.), *W kręgu zmiany organizacyjnej. Księga jubileuszowa z okazji 45-lecia pracy naukowo-dydaktycznej Profesor Grażyny Osbert-Pociechy* (s. 34-44). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

1. Organizacja i efekty kształcenia doktorantów w Polsce w latach 2005–2021

Współczesną gospodarkę określa się mianem gospodarki wiedzy w celu podkreślenia roli wiedzy, umiejętności, kompetencji miękkich niezbędnych do efektywnego wykorzystania obecnie stosowanych technologii, dostrzegania szans rynkowych, zarządzania współzależnymi i interdyscyplinarnymi obszarami, procesami czy funkcjami przedsiębiorstwa. Jeżeli do tego obrazu doda się szybkość i nieprzewidywalność zmian społeczno-gospodarczych, a także posuniętą daleko globalizację i współzależność zjawisk gospodarczych, to nieodzowne okaże się kształcenie wysoko wykwalifikowanych kadr. Tym samym oprócz kształcenia na poziomie licencjatu i magisterium pojawia się problem kształcenia doktorantów.

Doktorant to uczestnik studiów doktoranckich (studiów III stopnia). Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w obwieszczeniu z dnia 19 stycznia 2015 r. następująco charakteryzuje poziom kompetencji doktoranta (Majewska, 2016, s. 187):

- wiedza na zaawansowanym poziomie w zakresie właściwym dla dziedziny związanej z obszarem prowadzonych badań naukowych, obejmującej najnowsze osiągnięcia nauki o charakterze szczegółowym;
- umiejętności związane z prawidłowym stosowaniem metodyki i znajomością metodologii badań naukowych;
- kompetencje społeczne odnoszące się do działalności naukowo-badawczej i społecznej roli uczonego.

W świetle powyższego i w powszechnym odczuciu doktorant postrzegany jest jako osoba o wyższych kompetencjach niż absolwent studiów I czy II stopnia. Ukończenie studiów doktoranckich przygotowuje do rozwiązywania problemów o większym poziomie złożoności i większym ładunku innowacyjności. Żeby jednak tak się stało, należy przygotować ramy prawne (ustrój) studiów doktoranckich, który doprowadzi do powyższego, pożądanego stanu rzeczy. A nie jest to sprawa ani oczywista, ani prosta. Krzyżują się tutaj kwestie masowości/elitarności studiów doktoranckich, ostrości i precyzji wymogów merytorycznych i formalnych uzyskania stopnia doktora, źródeł finansowania studiów doktoranckich (wyłącznie budżet a współfinansowanie ze źródeł pozabudżetowych) czy organizacji przebiegu studiów doktoranckich w zgodzie z oczekiwaniami potencjalnych kandydatów/doktorantów (stypendium, możliwość godzenia z innymi obowiązkami, np. rodzinnymi, czas trwania, dostęp do finansowania badań itp.).

W latach 2005–2023 wprowadzono trzy główne zmiany w zakresie organizacji procesu kształcenia na studiach doktoranckich określone przez wejście w życie zapisów ustaw: Prawo o szkolnictwie wyższym (Ustawa z dnia 27 lipca 2005), nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2011 r. oraz Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Ustawa z dnia 20 lipca 2018) określanej mianem Ustawy 2.0 lub Konstytucji dla nauki. Pierwsza z przywoływanych regulacji ustanowiła ogólne ramy prawne, umożliwiające dostosowanie formy i organizacji studiów doktoranckich na poszczególnych uczelniach (jednostkach naukowych) do wymogów większej masowości kształcenia w ramach procesu bolońskiego (definiowanie statusu doktoranta oraz jego praw i obowiązków, określenie wytycznych dla studiów doktoranckich). Nowelizacja Ustawy z 2011 r. dodała kolejne elementy ujednoczenia studiowania w ramach systemu bolońskiego – w tym zakresie m.in. opracowano Krajowe Ramy Kwalifikacji dla studiów III stopnia czy uznawanie punktów ECTS w ramach Europejskiego Systemu Transferu Punktów (Ośrodek Przetwarzania Informacji, 2019, s. 165). Nowelizacja ustanawiała również samorząd doktorantów i przyznawała im prawa pracownicze.

W 2018 r. wprowadzono głębokie zmiany w systemie kształcenia doktorantów, przejawiające się przede wszystkim w zmianie ustroju kształcenia i oceny pracy uczestników studiów III stopnia. Powołano szkoły doktorskie, tj. zorganizowaną formę kształcenia w co najmniej dwóch dyscyplinach, prowadzoną przez daną uczelnię.

Ważną zmianą jest wprowadzenie tzw. doktoratu wdrożeniowego (Kola, 2020, s. 104). Uprawnienie uczelni do prowadzenia szkoły doktorskiej związane jest nie z minimum kadrowym, ale z poziomem (kategoryzacją) badań naukowych prowadzonych w danym podmiocie. Ustawa 2.0 wprowadza powszechny system stypendialny dla każdego doktoranta, a także formalizuje ocenę jego dokonań, z pierwszoplanową oceną śródkresową, której negatywny wynik oznacza skreślenie z listy doktorantów.

Opisane zmiany przełożyły się na liczbę doktorantów studiujących na polskich uczelniach. W 2005 r. studia III stopnia stały się udziałem 31 560 osób, podczas gdy apogeum przypadło na 2014 r. (43 399 doktorantów). W 2021 r. o stopień doktora ubiegało się 15 612 kandydatów (Ośrodek Przetwarzania Informacji, 2019, s. 2; Główny Urząd Statystyczny [GUS], 2022, s. 12).

W literaturze przedmiotu podnosi się argument o słabej skuteczności studiów III stopnia, co zresztą stało się jednym z powodów wdrożenia Ustawy 2.0. Mimo dynamicznego wzrostu liczby doktorantów w latach 2009–2012, a później stabilizacji dynamiki do 2018 r., w zasadzie nie wzrosła liczba nadawanych stopni doktora, oscylując wokół liczby 6000 rocznie (Kierznowski, 2020, s. 142). Według danych Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego wśród doktorantów rozpoczynających studia III stopnia w roku akademickim 2014/2015 jedynie 18,5% uzyskało stopień doktora po 6 latach od rozpoczęcia studiów (Mirowska-Łoskot, 2021). Przyczyny takiego stanu rzeczy są różnorakie, jednym z powodów zaś jest brak zdefiniowanej roli opiekuna naukowego (Balicka, 2016, s. 10).

2. Relacja mistrz–uczeń między promotorem a doktorantem

Relacja mistrz–uczeń polega na zindywidualizowanym podejściu do kształcenia uczniów i jako taka funkcjonuje w praktyce od zarania dziejów (Pietrzykowski, 2022, s. 203). Konstrukcja takiej relacji polega na roli (postaci) mistrza, a więc osoby o bardzo wysokich kompetencjach merytorycznych w danej dziedzinie połączonych z odpowiednimi predyspozycjami osobowościowymi i etycznymi. Innymi słowy, mistrz jest osobą godną naśladowania przez ucznia, adepta sztuki, praktykanta, czeladnika, stanowiąc osobisty przykład nie tylko propagatora wiedzy, ale też będąc instruktorem poprawności sposobu aplikowania wiedzy (Gallas, 2019, s. 254). Klasycznymi przykładami relacji mistrz–uczeń są zawody artystyczne, w których wychowanek pobiera nauki u maestra, czy terminowanie czeladnika u mistrza zawodu rzemieślniczego. Ze swej definicji relacja mistrz–uczeń stanowi elitarną formę uczenia, dostępną w wąskim zakresie, co wynika z ograniczonego liczbowo kręgu mistrzów, a co za tym idzie – uczniów. Aby bowiem w pełni wybrzmiały zalety powyższej formy edukacji, uczniów nie powinno być więcej niż kilku.

Filozofia relacji mistrz–uczeń ma zastosowanie podczas kształcenia doktorantów, a nawet powinna stanowić podstawową formę przekazywania wiedzy i umiejętności

uczestnikom seminariów doktorskich (Kola, 2020, s. 106). Ze względu na specyfikę relacja promotor–doktorant dotyczy wątków metodycznych, merytorycznych, wychowawczych i formalnych. Wątki te w praktyce stawania się pełnoprawnym doktorem nauk przenikają się nawzajem i trudne jest ich precyzyjne rozgraniczenie, poniżej zostanie przedstawiona lista najważniejszych warunków zaistnienia rzeczywistej relacji mistrz–uczeń między promotorem a doktorantem (Cierzniewska, 2019, s. 95–97; Godzwon, 2016, s. 385–387; Wiśniewska, 2011, s. 73):

1. Wskazanie istotnych, aktualnych i dotychczas nierozwiązanych problemów naukowych, wartych podjęcia przez osobę rozpoczynającą przygodę z naukowym poznaniem. Ten aspekt wynika z merytorycznej dojrzałości mistrza, jej/jego oglądu rzeczywistości i selekcji/gradacji zidentyfikowanych problemów badawczych.
2. Zagwarantowanie wolności wyboru, począwszy od woli współpracy z obu stron, a skończywszy na podjętej tematyce doktoratu. Wolność wyboru stanowi istotny czynnik warunkujący współpracę i uzyskanie stopnia doktora z powodów motywacyjnych, a także tworzenie atmosfery wzajemnego zaufania dla doktoranta.
3. Gotowość do podjęcia wysiłku intelektualnego, niezbędnego do eksploracji nowych obszarów wiedzy (nawet dla mistrza zagłębienie się w danym wycinku wiedzy może być wyprawą w nieznanne). W tym aspekcie chodzi o wzajemną inspirację (z przewagą mistrza) do stawiania pytań, krytycznego patrzenia na rzeczywistość, formułowania celów, hipotez, konstruktów teoretycznych. Jednocześnie podjęcie wysiłku intelektualnego jest zaprzeczeniem stagnacji i postawy konserwatywnej, wyjściem poza strefę komfortu poznawczego.
4. Oparcie relacji na dialogu, oznaczającym autentyczne uznanie podmiotowości obu stron relacji. W szczególności dotyczy to uznania doktoranta za wartościowego interlokutora w procesie poznania i proponowania ujęcia celu, problemu i metod badawczych. W tym aspekcie pozostaje także zgoda *a priori* na samodzielne działania doktoranta.
5. Osobisty przykład promotora, jak należy uprawiać naukę – jak planować i prowadzić badania naukowe, jak występować na forum akademickim (konferencje, seminaria), jak funkcjonować w specyficznej organizacji, jaką jest uczelnia (pozywanie środków finansowych, prowadzenie zajęć dydaktycznych, kontakt z administracją). W tym sensie promotor wskazuje pragmatyczne sposoby spełniania poszczególnych funkcji pracownika nauki.
6. Przygotowanie doktoranta do aktywnego udziału w dyskusji naukowej, co w szczególności zakłada szacunek dla poglądów oponentów, a także pogodzenie się z krytyką własnych poglądów i nieodbieranie tego jako krytyki *ad personam*.
7. Wspieranie doktoranta w chwilach zwątpienia i zniechęcenia, co prędzej czy później jest udziałem każdego adepta, polegające na wskazywaniu mocnych stron wysiłku doktoranta. Nie przeczy temu zjawisko tzw. fermentu naukowego, czyli

zakwestionowania przez studenta III stopnia dotychczasowych swoich założeń, celów, tematyki itd. w następstwie pogłębiania wiedzy i nowego spojrzenia na problem badawczy.

8. Poświęcenie własnego czasu, realizujące się poprzez stały kontakt i dopracowywanie/dojrzewanie koncepcji doktoratu na każdym etapie.

Zdecydowana większość warunków wykreowania relacji leży po stronie mistrza. Powyższy katalog uwarunkowań (choć niepełny) uzmysławia, jak trudna jest rola mistrza/promotora i dlaczego niewiele osób dochodzi do mistrzostwa. Jednocześnie także po stronie doktoranta muszą pojawić się określone cechy/działania, aby do relacji mistrz–uczeń mogło dojść. W tym względzie należy wymienić następujące aspekty: rzeczywiste zaangażowanie, wręcz pasję badawczą, skłonność doktoranta do współpracy i zmiany własnych poglądów, poczucie obowiązku zwieńczenia relacji uzyskaniem stopnia doktora (Godzwon, 2016, s. 386).

W polskich uwarunkowaniach akademickich relacja mistrz–uczeń przechodzi kryzys, związany z czynnikami leżącymi zarówno po stronie promotora, jak i po stronie doktoranta. Z perspektywy promotorów problematyczne są zapisy Ustawy 2.0. Po pierwsze, nauczyciel akademicki ponosi ryzyko niemożności bycia promotorem (w sytuacji, gdy czterech doktorantów uzyskało negatywną ocenę śródkresową w ciągu 5 lat, a także gdy dwóch doktorantów uzyskało negatywne recenzje złożonej dysertacji). Po drugie, Ustawa o szkolnictwie wyższym i nauce nie przewiduje powiązania awansu zawodowego kadry akademickiej z promocją doktorantów. Czynniki te nie sprzyjają byciu promotorem i doskonaleniu warsztatu mistrza. Również po stronie doktorantów dostrzec można trendy podważające skuteczność relacji mistrz–uczeń. Wymienić tu można traktowanie kształcenia na studiach jako biznesowego kontraktu na linii usługodawca–usługobiorca nakierowanego na efekt – uzyskanie stopnia doktora (Cierzniewska, 2019, s. 104, 105). Po wtóre, pokolenie Z ma problemy z budowaniem autentycznych i głębokich więzi, niezbędnych w twórczej i systematycznej pracy nad doktoratem (Pietrzykowski, 2022, s. 206).

3. Problematyka rozpraw doktorskich powstałych pod opieką naukową prof. dr hab. inż. Grażyny Osbert-Pociechy

Pani Profesor w ramach swojej aktywności promotorskiej wypromowała dziewięcioro doktorów, z których troje kontynuuje pracę naukową. Przygotowane prace doktorskie mają charakter teoretyczno-empiryczny, podejmowaną w nich problematykę badawczą przedstawiono w tab. 1.

Rozprawy te charakteryzują się zróżnicowaniem podejmowanych tematów badań od modelu zarządzania, metod zarządzania przez gospodarowanie potencjałem pracy, rozwój kompetencji przywódcy po elastyczność i formy współpracy. W analizowa-

Tabela 1. Problematyka badawcza rozpraw doktorskich pod opieką naukową prof. dr hab. inż. Grażyny Osbert-Pociechy

Rozprawa doktorska	Przedmiot, podmiot, cel badań oraz metodyka badań
1 Miroslaw Moroz, <i>E-biznes jako czynnik kształtujący konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw</i>	2 Zakres przedmiotowy obejmuje zagadnienia stosowania rozwiązań e-biznesowych, m.in. takich kwestii, jak motywyy przyswiewające przedsiębiorcom we wdrożeniu i stosowaniu technologii internetowych, postrzeganiu korzyści wynikających ze stosowania technologii teleinformatycznych, określenie stopnia umiejętności korzystania z możliwości internetu, zidentyfikowanie rzeczywiste wykorzystywanych możliwości sieci, pomiar efektywności stosowanych technologii teleinformatycznych. Zakres podmiotowy badań obejmuje małe i średnie przedsiębiorstwa, mające swoją siedzibę w Polsce. Głównym celem pracy jest zaprezentowanie znaczenia e-biznesu dla konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw. W pracy doktorskiej przyjęto hipotezy badawcze. Wykorzystane metody badawcze: badania ankietowe, wywiad nieskategoryzowany, obserwacje własne.
Maria Tosta, <i>Franchising jako strategia rozwoju polskich firm</i>	Zakres przedmiotowy obejmuje zagadnienia związane ze stosowaniem rozwiązań franczyzowych z punktu widzenia zarówno franczyzodawcy, jak i franczyzobiorcy. Zakres podmiotowy badań obejmuje polskie firmy występujące w roli franczyzodawców (przedsiębiorstwa z kapitałem polskim, mające swoje siedziby tylko w Polsce, które stworzyły sieć franczyzową, podpisały umowy franczyzowe i prowadzą aktywną współpracę z franczyzobiorcami) oraz polskie firmy występujące w roli franczyzobiorców, tj. przedsiębiorstwa z kapitałem polskim, działające na terenie Polski, które podpisały umowę z przedsiębiorstwami występującymi w charakterze franczyzodawców. Głównym celem pracy jest wykazanie, że franczyza to atrakcyjna forma rozwoju firmy w warunkach gospodarki polskiej zarówno dla franczyzodawcy (stanowi dla niego alternatywę rozwoju kapitałowego), jak i dla franczyzobiorcy (umożliwia bowiem stworzenie niezależnego, samodzielnego podmiotu gospodarczego, ograniczając związane z tym ryzyko). W pracy doktorskiej przyjęto hipotezy badawcze. Wykorzystane metody badawcze: wywiad kierowany, metoda analizy dokumentacji, obserwacja.
Katarzyna Puszko- -Machowczyk, <i>Kształtowanie elastyczności obszarów funkcjonalnych przedsiębiorstw budowlanych</i>	Zakres przedmiotowy obejmuje problematykę elastyczności przedsiębiorstwa w wybranych obszarach funkcjonalnych przedsiębiorstwa (rynkowo-marketingowy, techniczno-produkcyjny, ludzki, organizacyjny i ekonomiczno-finansowy). Zakres podmiotowy badań obejmuje przedsiębiorstwa reprezentujące branżę budowlaną. Głównymi celami pracy są dokonanie identyfikacji działań, które urzeczywistniane w poszczególnych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstw mogą się przyczynić do ukształtowania atrybutu elastyczności, oraz ocena obecności działań uelastyczniających obszar rynkowo-marketingowy, techniczno-produkcyjny, ludzki, organizacyjny i ekonomiczno-finansowy w badanych przedsiębiorstwach. W pracy doktorskiej przyjęto hipotezy badawcze. Wykorzystane metody badawcze: studium przypadku, badania ankietowe, metoda analizy dokumentacji.

Tabela 1, cd.

1	2
<p>Katarzyna Grzesik, <i>Programy rozwoju przywódców w praktyce polskich przedsiębiorstw</i></p>	<p>Zakres przedmiotowy obejmuje problematykę rozwoju przywódców rozumianą jako zespół działań mających na celu zwiększenie wiedzy, umiejętności i doświadczeń oraz kształtowanie postaw związanych z pełnieniem roli przywódcy w przedsiębiorstwie</p> <p>Zakres podmiotowy badań obejmuje polskie przedsiębiorstwa (działające w Polsce i podlegające polskiemu prawodawstwu).</p> <p>Głównymi celami pracy są identyfikacja rozwiązań stosowanych przez polskie przedsiębiorstwa w zakresie rozwoju przywódców oraz ocena stopnia ich zaawansowania. W pracy doktorskiej przyjęto pytania badawcze.</p> <p>Wykorzystane metody badawcze: badania ankietowe (etap pierwszy), studium przypadku, wywiad skategoryzowany, metoda analizy dokumentacji (etap drugi).</p>
<p>Henryk Szymański, <i>Gospodarowanie potencjałem pracy przedsiębiorstwa z wykorzystaniem konsultingu zarządczego</i></p>	<p>Zakres przedmiotowy obejmuje potencjał pracy przedsiębiorstwa, a szczególnie gospodarowanie tym potencjałem rozumiane jako zbiór działań związanych z pozyskiwaniem i wykorzystywaniem tego potencjału do osiągnięcia celów przedsiębiorstwa oraz możliwości zastosowania zewnętrznego konsultingu zarządczego jako metody wspierającej racjonalne gospodarowanie tym potencjałem.</p> <p>Zakres podmiotowy badań obejmuje średnie przedsiębiorstwa produkcyjne lub produkcyjno-usługowe, dla których działalność produkcyjna jest działalnością podstawową.</p> <p>Głównym celem pracy jest opracowanie modelu zewnętrznego, stałego wsparcia konsultingowego średnich przedsiębiorstw produkcyjnych poprawiającego racjonalność i elastyczność gospodarowania potencjałem pracy.</p> <p>W pracy doktorskiej przyjęto pytania badawcze.</p> <p>Wykorzystane metody badawcze: badania ankietowe, wywiad bezpośredni, metoda analizy dokumentacji, obserwacja.</p>
<p>Anna Owczarek, <i>Współpraca przedsiębiorstw produkcyjnych branży drobiarskiej z sieciowymi organizacjami handlowymi</i></p>	<p>Zakres przedmiotowy obejmuje problematykę współpracy przedsiębiorstw produkcyjnych z sieciowymi organizacjami handlowymi.</p> <p>Zakres podmiotowy badań obejmuje polskie przedsiębiorstwa produkcyjne z branży drobiarskiej współpracujące z różnego rodzaju formatami sieci handlowych.</p> <p>Głównymi celami pracy są identyfikacja przyczyn i mechanizmów współpracy przedsiębiorstw produkcyjnych z sieciami handlowymi oraz związanych z nią uwarunkowań, a także dokonanie oceny tej współpracy głównie z punktu widzenia producenta. W pracy doktorskiej przyjęto pytania badawcze.</p> <p>Wykorzystane metody badawcze: studium przypadku (kwestionariusz ankiety, metoda analizy dokumentacji, obserwacja własna).</p>

Aleksandra Magusiak-Wrbka, <i>Benchmarking jako narzędzie wspomagające zarządzanie projektami</i>	<p>Zakres przedmiotowy obejmuje wykorzystanie metody benchmarkingu w celu usprawnienia procesu zarządzania projektami w organizacji.</p> <p>Zakres podmiotowy badań obejmuje przedsiębiorstwa, w których realizowane jest zarządzanie projektami.</p> <p>Głównymi celami pracy są identyfikacja skali i zakresu stosowania benchmarkingu jako narzędzia wspomagającego zarządzanie projektami, a także wskazanie potencjalnych obszarów zarządzania projektami, gdzie benchmarking można zastosować. W pracy doktorskiej przyjęto pytania badawcze.</p> <p>Wykorzystane metody badawcze: badania ankietowe (etap pierwszy), wywiad kierowany (etap drugi).</p>
Natalia Bielińska, <i>Formy współpracy przedsiębiorstw z podmiotami sektora edukacji. Stan obecny i perspektywy</i>	<p>Zakres przedmiotowy obejmuje wykorzystywane obecnie, jak również potencjalnie możliwe formy współpracy przedsiębiorstw z podmiotami sektora edukacji oraz uwarunkowania kształtowania tej współpracy.</p> <p>Zakres podmiotowy badań obejmuje średnie i duże przedsiębiorstwa współpracujące z podmiotami sektora edukacji.</p> <p>Głównymi celami pracy są identyfikacja i ocena obecnie wykorzystywanych i potencjalnie możliwych do wykorzystania form współpracy przedsiębiorstw z podmiotami sektora edukacji na rzecz pozyskania kompetentnych pracowników oraz zapewnienia im dalszego rozwoju. W pracy doktorskiej przyjęto pytania badawcze.</p> <p>Wykorzystane metody badawcze: badania ankietowe (etap pierwszy), studium przypadku: wywiad pogłębiony, metoda analizy dokumentacji, obserwacja uczestnicząca (etap drugi).</p>
Anita Bartniak, <i>Modele zarządzania działalnością gospodarczą przedsiębiorstw społecznych w Polsce</i>	<p>Zakres przedmiotowy obejmuje problematykę zarządzania działalnością gospodarczą przez przedsiębiorstwa społeczne.</p> <p>Zakres podmiotowy badań obejmuje przedsiębiorstwa społeczne reprezentujące różne branże, dobrane przy uwzględnieniu kryterium zróżnicowania.</p> <p>Głównymi celami pracy są usystematyzowanie wiedzy dotyczącej działalności przedsiębiorstw społecznych ze szczególnym uwzględnieniem działalności gospodarczej oraz identyfikacja modelowych rozwiązań w zakresie zarządzania przez przedsiębiorstwa społeczne prowadzoną działalnością gospodarczą. W pracy doktorskiej przyjęto pytania badawcze.</p> <p>Wykorzystane metody badawcze: studium przypadku (wywiad skategoryzowany, obserwacja, analiza dokumentacji).</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Bartniak 2018; Bielińska, 2017; Grzesik, 2011; Magusiak-Wrbka, 2016; Moroz, 2002; Owczarek, 2014; Puszko-Machowczyk, 2006; Szymański, 2011; Tosta, 2004).

nych rozprawach doktorskich można dostrzec wolność w realizacji własnych pomysłów badawczych doktorantów oraz prowadzeniu badań naukowych. Występuje również swoboda w opracowaniu i prowadzeniu badań, tj. nie ma narzuconego schematu odnoszącego się do wyboru sposobu formułowania problemów badawczych, celów oraz przyjmowania hipotez czy pytań badawczych, jak również wyboru metod badań empirycznych.

4. Refleksje nad relacją mistrz–uczeń na seminarium doktorskim prof. dr hab. inż. Grażyny Osbert-Pociechy

W zakończeniu autorzy niniejszego opracowania, jako uczniowie prof. dr hab. inż. Grażyny Osbert-Pociechy, chcą przedstawić swoje refleksje odnoszące się do relacji mistrz–uczeń. Doktoranci Pani Profesor otrzymali prawo do decydowania o zakresie tematycznym pracy, kierunku badań, podejściu do prowadzonych badań, ale jednocześnie czuli opiekę ze strony promotora. Pani Profesor dzieliła się swoją wiedzą i doświadczeniem, wskazując ograniczenia czy możliwe kierunki zmian. Przełożyło się to na dojrzewanie i ewolucję koncepcji przygotowanych prac doktorskich. Na każdym etapie opracowywania rozprawy doktorskiej Pani Profesor utrzymywała stały kontakt z doktorantami, poświęcała swój czas na spotkania i dyskusje, co powiązane było również z cotygodniowymi seminariami naukowymi katedry. Pani Profesor zachęcała do aktywnego udziału we wspomnianych seminariach, co pozwalało na rozwijanie warsztatu naukowego, a także umiejętności przyjmowania konstruktywnej krytyki.

Panią Profesor jako wychowankę wrocławskiej empirycznej szkoły zarządzania należy uznać za kontynuatorkę idei postrzegającej zarządzanie jako studium doświadczenia bazującego na empirii. W tym nurcie prof. dr hab. inż. Grażyna Osbert-Pociecha wychowywała swoich podopiecznych, czego odzwierciedleniem są przygotowane rozprawy doktorskie. W rozprawach tych widoczne są identyfikacja i opis procesów i trendów zachodzących w rzeczywistości gospodarczej oraz ich analiza i ocena w kontekście formułowania praktycznych zaleceń.

Pani Profesor zachęcała do brania aktywnego udziału w dyskusji naukowej, nie tylko podczas seminariów katedry, lecz także przez aktywny udział w konferencjach naukowych. Przed wystąpieniem na forum udzielała wskazówek dotyczących przygotowania prezentacji i samego wystąpienia. Podczas wspólnego udziału w konferencjach naukowych Pani Profesor wprowadzała doktorantów w środowisko naukowe, wyjaśniała specyfikę i zasady jego funkcjonowania, co dla młodych naukowców nie było oczywistością. Wspólne wyjazdy były również okazją do poznania i nawiązania relacji z innymi badaczami z obszaru zarządzania. Podczas całego procesu przygotowywania pracy doktorskiej, kiedy pojawiały się trudności i chwile zwątpienia, w obszarze czy to naukowym, czy to osobistym, można było liczyć na wsparcie czy na słowo pocieszenia ze strony Pani Profesor.

Dla piszących te słowa Pani Profesor jest uosobieniem kompetencji, pracowitości, poświęcenia własnego czasu oraz troski o ciągły rozwój naukowy, o doskonalenie warsztatu metodycznego i racjonalnego spojrzenia na problemy nie tylko nauki o zarządzaniu. Krótko mówiąc – w pamięci doktorantów Pani Profesor zapisała się jako Mistrz.

Literatura

- Balicka, A. (2016). Studia III stopnia na publicznych uczelniach wyższych – diagnoza i wstępne propozycje zmian. *Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis seria OECONOMICA*, 327(83) 2, 7–14. <https://doi.org/10.21005/oe.2016.83.2.01>
- Bartniak, A. (2018). *Modele zarządzania działalnością gospodarczą przedsiębiorstw społecznych w Polsce*. [Rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu]. Repozytorium Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. <https://wir.ue.wroc.pl/info/phd/WUT-b0a965721154451d87b203d3b93f129c/>
- Bielińska, N. (2017). *Formy współpracy przedsiębiorstw z podmiotami sektora edukacji. Stan obecny i perspektywy*. [Rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu]. Repozytorium Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. <https://wir.ue.wroc.pl/info/phd/WUTE7a1be4d19e844399f77ccd01f09688c/>
- Cierniewska, R. (2019). Mistrz „jakikolwiek”: „Nie chcę być opiekunem naukowym!” Rzecz o reformach szkolnictwa wyższego w Polsce. *Nauki o Wychowaniu. Studia Interdyscyplinarne*, 8(1), 90–108. <https://doi.org/10.18778/2450-4491.08.07>
- Doktoranci w Polsce. (2019). Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa.
- Gallas, M. (2019). Relacja mistrz–uczeń: coaching czy mentoring? *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio L – Artes*, 16(1/2), 253–271. <https://doi.org/10.17951/l/2018.16.1-2.253-271>
- Główny Urząd Statystyczny [GUS]. (2022). *Szkoły wyższe i ich finanse w 2021 r.* Główny Urząd Statystyczny.
- Godzwon, Z. (2016). Opinie profesorów tytularnych uczelni krakowskich o kształceniu młodej kadry naukowej jako wyraz współczesnej myśli pedagogicznej środowiska akademickiego. *Polska Myśl Pedagogiczna*, 2(2), 379–390.
- Grzesik, K. (2011). *Programy rozwoju przywódców w praktyce polskich przedsiębiorstw* [Niepublikowana rozprawa doktorska]. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.
- Kierznowski, Ł. (2020). Nauki prawne a szkoły doktorskie. Wybrane zagadnienia. *Krytyka Prawa*, 12(2), 136–152. <https://doi.org/10.7206/kp.2080-1084.386>
- Kola, A. (2020). Doktoranci w procesie zmian prawnych, społecznych, tożsamościowych. Wstępna analiza form i celów kształcenia doktorantów w Polsce w latach 2005–2020. *Przegląd Socjologiczny*, 69(4), 91–114. <https://doi.org/10.26485/PS/2020/69.4/4>
- Magusiak-Wrbka, A. (2016). *Benchmarking jako narzędzie wspomagające zarządzanie projektami* [Rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu]. Repozytorium Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. <https://wir.ue.wroc.pl/info/phd/WUT0071f654f4cd4eef976cf-1f021a1fd7c/>
- Majewska, A. (2016). Studia doktoranckie w aspekcie efektywności kształcenia w świetle obowiązujących przepisów w Polsce. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie*, 2(23), 186–198.
- Mirowska-Łoskot, U. (2021, 9 lutego). Nauce zabraknie świeżej krwi. Maleje liczba doktorantów. *Gazeta Prawna*. Pobrano 22 marca 2023 z <http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/8090481,nauce-zabraknie-swiezej-krwi-maleje-liczba-doktorantow.html>

- Moroz, M. (2002). *E-biznes jako czynnik kształtujący konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw* [Niepublikowana rozprawa doktorska]. Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu.
- Ośrodek Przetwarzania Informacji. (2019). *Szkolnictwo wyższe w Polsce w latach 2012–2018*. Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy.
- Owczarek, A. (2014). *Współpraca przedsiębiorstw produkcyjnych branży drobiarskiej z sieciowymi organizacjami handlowymi* [Rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu]. Repozytorium Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. <https://wir.ue.wroc.pl/info/phd/WUT777ab94a57c84354821d8e20124cd64f/>
- Pietrzykowski, A. (2022). Szanse i ryzyka kształcenia online dla akademickiej relacji mistrz–uczeń. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, 21(1), 201–214. <https://doi.org/10.14746/kse.2022.21.12>.
- Puszko-Machowczyk, K. (2006). *Kształtowanie elastyczności obszarów funkcjonalnych przedsiębiorstw budowlanych*. [Niepublikowana rozprawa doktorska]. Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu.
- Szymański, H. (2011). *Gospodarowanie potencjałem pracy przedsiębiorstwa z wykorzystaniem konsultingu zarządczego*. [Niepublikowana rozprawa doktorska]. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.
- Tosta, M. (2004). *Franchising jako strategia rozwoju polskich firm*. [Niepublikowana rozprawa doktorska]. Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. 2005 nr 164 poz. 1365.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U. 2018 poz. 1668.
- Wiśniewska, M. (2011). Tożsamość nauczyciela akademickiego. *Forum Dydaktyczne*, (7–8), 66–76.