

Prof. dr hab. Zbigniew Makiela

Kraków 23.01.2023.

Katedra Zarządzania

Akademia WSB Dabrowa Górnicza

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Małgorzaty Dutki-Muchy pt.: „**Kompetencje przywódcze dyrektora a skuteczność zarządzania szkołą**”, napisanej pod kierunkiem Promotor: prof. UEK dr hab. Barbara Siuta-Tokarska i Promotor pomocniczy: prof. UEK dr hab. Katarzyna Żmija

Formalne podstawy wykonania recenzji

Formalną podstawą wykonania niniejszej recenzji jest pismo Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie prof. dr hab. inż. Stanisława Popka z dnia 28 listopada 2023 roku informujące o powierzeniu mi roli Recenzenta.

Zgodnie z wymogami stawianymi pracom doktorskim określonymi w ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 r. (Dz. U. 2017 r., poz. 1789, z późn. zm.) w związku z ustawą z dnia 3 lipca 2018 r., (poz. 1669, z późn. zm.) rozprawa powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej, oraz umiejętność prowadzenia samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Mając to na uwadze, przy ocenie rozprawy doktorskiej Małgorzaty Dutki-Muchy przyjęto następujące kryteria:

- określenia trafności wyboru i oryginalności problemu badawczego podjętego w rozprawie,
- oceny poprawności i kompletności celów oraz hipotez badawczych,
- metodyki badań,
- strukturę rozprawy oraz jej stronę warsztatową.

Recenzję zamyka konkluzja końcowa.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska obejmuje w swej części merytorycznej część wstępną, strukturę pracy, sześć rozdziałów pracy, podsumowanie i wnioski końcowe.

Część uzupełniającą stanowią:

- bibliografia, obejmująca 577 publikacji, w tym 119 pozycji obcojęzycznych,
- raporty i inne opracowania statystyczne (8),

- leksykony, słowniki, encyklopedie (14),
- akty prawne (7),
- netografia (23),
- pozostałe publikacje (2),
- spis rysunków,
- wykaz Tabel,
- kwestionariusz ankietowy do badania kompetencji przywódczych dyrektorów szkół

Całość rozprawy doktorskiej obejmująca część merytoryczną oraz część uzupełniającą mieści się na 391 stronach.

Literatura przedmiotu jest bardzo obszerna (577 pozycji), aktualna i zgodna z tematyką rozprawy doktorskiej. Pomimo dość znacznego udziału pozycji zagranicznych (119 pozycji), w wykazie literatury deficyt cechuje publikacje z renomowanych czasopism naukowych odnoszących się ogólnie do zarządzania zasobami ludzkimi, takich jak: Public Administration Review, Public Management Review, Human Resource Management Review, Journal of Organizational Behavior, Human Resource Management, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Review of Managerial Science.

Ocena zasadności podjętej tematyki badawczej

W obecnych czasach dokonuje się szybki postęp cywilizacyjny i coraz bardziej wzrasta znaczenie procedur myślowych, ukierunkowanych na uogólnione oraz trafne wykrywanie istoty zjawisk zachodzących w otoczeniu. Praktycznie oznacza to konieczność nieustannego weryfikowania relacji zachodzących pomiędzy percepcją menedżera, a właściwościami otoczenia. W każdym procesie dużą rolę odgrywają zdolności i umiejętności strukturalizowania informacji, wyrażające się w twórczej analizie i syntezy danych oraz krytycznym i refleksyjnym osądzie własnych poglądów. Współczesny menedżer posiada większe możliwości kształtowania realizowanych polityk i dysponowania zasobami. Rezultaty działania są niezmiernie ważne, ponieważ przyczyniają się do generowania wzrostu gospodarczego i wpływają na dobrobyt obywateli. Menedżerowie publiczni realizują swoje funkcje w dynamicznie zmiennych warunkach działania, pod wpływem różnorodnych kryzysów dysponując ograniczoną liczbą zasobów. Ponadto zobowiązani są do przestrzegania podstawowych wartości sektora publicznego, jak rozliczalność, bezstronność, legalność, uczciwość, przejrzystość, równość i inkluzywność (OECD 2018: Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability). Efektywne działania menedżerów

publicznych wymagają zatem posiadania przez nich odpowiednich kompetencji do skutecznego zarządzania (kompetencje organizacyjne, techniczne, relacyjne, etyczne, polityczne, zadaniowe) co sprawia, że jest to niezmiernie złożony konstrukt badawczy.

Perspektywa menedżerska prezentuje tezę o upodabnianiu się roli dyrektora szkoły publicznej do roli menedżerskiej realizowanej w organizacjach gospodarczych. Zmiany w polskiej gospodarce, wynikające przede wszystkim z transformacji ustrojowej i integracji Polski z Unią Europejską wymagają nowego spojrzenia na zarządzanie placówką oświatową. Opracowanie kompleksowo przedstawia rolę i zadania dyrektora w zarządzaniu szkołą, zwłaszcza publiczną, w zmieniającej się rzeczywistości społecznej XXI wieku. Z przeprowadzonej analizy wynika, że proces menedżeryzacji kadry kierowniczej oświaty będzie się rozszerzał.

Luka badawcza, problem badawczy, cele i hipotezy badawcze oraz ich oryginalność

Przedłożona do recenzji praca doktorska mgr Małgorzaty Dutki-Muchy pt.: „**Kompetencje przywódcze dyrektora a skuteczność zarządzania szkołą**” wpisuje się zakres nauk o zarządzaniu i jakości. Autorka podjęła wymagającą tematykę kompetencji przywódczych dyrektora w kontekście skuteczności zarządzania szkołą. Problematyka zarządzania organizacją szkolną ma charakter wieloaspektowy. Trudności podejmowania trafnych decyzji przez Dyrektora wywołują różnorodne skutki u interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, co ma wpływ na zarządzanie. Dodatkowo, funkcjonowanie szkoły jest ograniczone przepisami, które jednoznacznie określają zarówno sposób finansowania, jak i wydatkowania funduszy oraz zasady związane zarządzaniem kadrami. Szkoła jako organizacja usług publicznych musi być otwarta na interesariuszy którymi są uczniowie, rodzice, nauczyciele ale również samorządy czy przedstawiciele oświaty ramienia władz państwowych. Dyrektorzy szkół muszą powiāzać liczne zadania, posiadać wszechstronne umiejętności i wiedzę umożliwiającą skuteczne funkcjonowanie szkoły jako organizacji uczącej się.

W tym miejscu wskazuję pierwszą uwagę, istotną dla kompetencji przywódczych dyrektora, wynikających z profesjonalizacji zarządzania. Wymaga się aby organizacje publiczne się uczyły się, natomiast organizacyjne uczenie się jest priorytetem, paradygmatem oraz warunkiem skutecznego zarządzania (J. Olejniczak, *Organizacje uczące się. Model dla administracji publicznej*, Wydawnictwo naukowe Scholar, Warszawa, 2012).

Moje pytanie brzmi: Proszę wskazać w kompetencjach przywódczych dyrektora paradygmat organizacyjnego uczenia się szkoły w kontekście skutecznego zarządzania.

Praca rozpoczyna się wstępem, który zawiera uzasadnienie wyboru tematu, prawidłowo określone przez Autorkę – „Podjęcie niniejszej problematyki badawczej wynikało z potrzeby rozwoju i doskonalenia kompetencji przywódczych dyrektorów, które uważa się za kluczowe dla skutecznego zarządzania szkołą”. W dalszej kolejności wskazano luki poznawcze (luka: teorio-poznawcza, empiryczna, aplikacyjna) uzasadniające podjęcie problematyki badawczej. Na potrzeby prowadzonych badań sformułowano główny problem badawczy o brzmieniu – ***Czy występują, a jeśli tak, to jakie, zależności między kompetencjami przywódczymi posiadanymi przez dyrektora a skutecznością zarządzania szkołą?***

W dalszej kolejności przedstawiono cel główny i osiem celów szczegółowych.

Cel rozprawy został sformułowany w układzie: cel główny (nadrzędny) towarzyszące mu cele szczegółowe.

Za cel główny rozprawy przyjęto identyfikację i ocenę kompetencji przywódczych dyrektora szkoły oraz ustalenie relacji między tymi kompetencjami, a skutecznością zarządzania szkołą. Realizację celu głównego Doktorantka oparła na 9 celach szczegółowych, które z punktu metodyki pracy powinny koncentrować się wokół celu poznawczego, celu metodycznego, celu empirycznego i celu utylitarneho.

Proszę Doktorantkę o komentarz.

Przedstawiono hipotezę główną i trzy hipotezy operacyjne.

Hipoteza główna – Kompetencje przywódcze dyrektora mają pozytywny wpływ na skuteczność zarządzania szkołą.

Hipotezy operacyjne:

HO1: Występuje dodatnia zależność między kompetencjami przywódczymi dyrektora w wymiarze strategicznym a skutecznością zarządzania szkołą.

HO2: Występuje dodatnia zależność między kompetencjami przywódczymi dyrektora w wymiarze społecznym a skutecznością zarządzania szkołą.

HO3: Występuje dodatnia zależność między kompetencjami przywódczymi dyrektora w wymiarze osobistym a skutecznością zarządzania szkołą.

Sformułowanie hipotez badawczych oceniam dobrze, są naukowo interesujące możliwe do weryfikacji przy użyciu metod naukowych. Aczkolwiek w przypadku hipotezy głównej wydaje się, że zastosowano skrót myślowy.

Przywództwo definiowane jest na wiele sposobów: jako umiejętność wyrażania wizji, wpływania na innych w celu urzeczywistnienia własnych wizji, inspirowania do pracy zespołowej, zachęcania do współpracy w celu zrealizowania wizji oraz bycia przykładem dla innych w jej realizacji, przywództwo jako synteza sztuk. Jakość przywództwa zależy nie tyle od wybitnych cech osobowości, którymi cieszyć się mogą tylko nieliczni, co od indywidualnych doświadczeń przywódców, ich wrażliwości, wyznawanych wartości i zdolności, dzięki którym mogą oni wywierać wpływ na ludzi.

Moim zdaniem kompetencje przywódcze dyrektora mogą nie mieć pozytywnego wpływu na skuteczne zarządzanie szkołą. Może to wynikać np. z braku doświadczenia w zarządzaniu szkołą, lub to, że zasadniczym celem przywództwa staje się nie budowanie relacji między członkami organizacji, a konkurowanie o władzę. Proszę o komentarz.

Dla realizacji celów oraz weryfikacji postawionych hipotez zastosowano trzy metody badawcze jakościowe i pięć metod ilościowych.

Pozytywnie oceniam, iż we wstępie zawarto opis metodologii badawczej oraz wartość dodaną pracy doktorskiej w obszarach: teoretyczno- poznawczym, metodycznym, empirycznym co niewątpliwie zachęca do dalszej lektury opracowania.

Ocena merytoryczna rozprawy

W rozdziale pierwszym, na bazie studiów literaturowych, Doktorantka omówiła specyfikę funkcjonowania i zarządzania szkołą, koncentrując się na zarysowaniu ogólnej specyfiki funkcjonowania szkoły, z uwzględnieniem wyjątkowości realizowanych celów, na tle innych organizacji. W rozdziale pierwszym, w oparciu o studia literaturowe zaproponowano analizę pojęciową szkoły jako organizację, instytucję edukacyjną i system społeczny (zapowiedź na s.11). Wielość zaproponowanych pojęć, np. instytucja edukacyjna i wychowawcza /wcześniej tylko instytucja edukacyjna, system społeczny (s. 24) a na str. 26 jako grupa społeczna, układ społeczny, zjawisko – powoduje znaczny chaos pojęciowy, który należy uporządkować wg jasnych kryteriów. Podrozdział 1.1 zbudowany na analizie literatury przedmiotu cechuje się mało usystematyzowaną analizą pojęciową. Moim zdaniem systematyczny przegląd literatury byłby skuteczną metodą oceny literatury w tym zakresie.

W rozdziale drugim podjęto tematykę kompetencji przywódczych dyrektorów szkół. Przegląd definicji jest właściwą decyzją metodyczną, w tabeli 2.1 przedstawiono różnorodność definicyjną zakresu merytorycznego terminu „kompetencja”. Na str. 85 wskazano, że *„kompetencje dyrektora szkoły to suma wiedzy, umiejętności i postaw ujawniających się w*

sekwencji zachowań, warunkujących skuteczną realizację zachowań". W mojej ocenie definicja porządkuje dalszą analizę problematyki rozdziału, sugeruję, że należy wskazać na element doświadczenia, czyli wiedzy ukrytej. Za celowe oceniam przedstawienie kompetencji przywódczych dyrektora szkoły.

Rozdział trzeci zatytułowany *Problematyka skuteczności zarządzania szkołą* został opracowany z wykorzystaniem metod badania skuteczności zarządzania szkołą, tj. techniki badawczej opartej na kwestionariuszu (ankieta i wywiad), co uważam za właściwe narzędzia.

W podrozdziale 3.4 *Mierniki skuteczności zarządzania szkołą*, Autorka stwierdza, że „Realizując cele i zadania publiczne, szkoły powinny funkcjonować zgodnie z zasadami skuteczności i efektywności,”, przedstawiając w dalszej części podrozdziału analizę koncepcji efektywności organizacji szkolnej jako obiektu zarządzania publicznego, a w dalszej części (s. 167) w tabeli 3.3. „Wybrane mierniki skuteczności zarządzania szkołą”.

W podsumowaniu Autorka stwierdza, że skuteczność w powiązaniu z ekonomicznością stanowią komponenty efektywności kształcenia.

Proszę o wyjaśnienie zaproponowanych powiązań skuteczności z ekonomicznością. Czy Doktorantka sugeruje znaczącą rolę wiedzy ukrytej /np. doświadczenia/, co wpływa na zmiany skuteczności działań dyrektora w czasie pełnienia funkcji?. [Przyjmując definicję skuteczności (**skuteczność** to stopień zgodności rezultatu z zamierzeniem niezależnie od relacji między nakładami a efektami). Definicja ekonomiczności ("Być **ekonomicznym** oznacza zużywać lub wydawać mniej niż przedtem, w poprzednim okresie, zmniejszać rozchody, unikać wykonywania zbędnych czynności nie służących realizacji wytyczonych celów" / Słownik pojęć ekonomicznych, s. 75./]

Rozdział czwarty pt. *Założenia koncepcyjno-metodyczne pracy badawczej* jest rozdziałem metodycznym. Omówiono w nim założenia koncepcyjno-metodyczne pracy badawczej, przedstawiono cel główny i cele szczegółowe, zakres badań, hipotezę główną i hipotezy badawcze oraz scharakteryzowano metody realizacji badań empirycznych. Autorka opisuje próbę badawczą oraz narzędzia badawcze. Najważniejszym elementem rozdziału 4 jest propozycja teoretycznego modelu kompetencji przywódczych dyrektora szkoły. Za niezwykle celowy oceniam zamiar przedstawienia metodycznych podstaw budowy modelu kompetencji przywódczych dyrektora szkoły wg wymiarów: wymiar strategiczny, wymiar społeczny, wymiar osobisty oraz wyniki badań wpływających na ocenę skuteczności zarządzania szkołą zarówno w poszczególnych obszarach, jak i ogółem.

W rozdziale piątym *Kompetencje przywódcze dyrektorów szkół w województwie małopolskim wyniki badań empirycznych*, Autorka zaprezentowała analizę i interpretację zebranego materiału empirycznego w zakresie kompetencji przywódczych posiadanych przez dyrektorów liceów ogólnokształcących w wymiarze strategicznym, społecznym i osobistym, nawiązując do koncepcji modelu kompetencji przywódczych dyrektora szkoły, porównano wyniki w ramach wymiarów, uzyskane na podstawie dokonanej samooceny dyrektorów i ocen nauczycieli.

Zachodzi pytanie Czy badano w zaproponowanej kolejności (s.169) najpierw skuteczność działań dyrektorów a następnie/później/ dokonano oceny ich efektywności?. Proszę o komentarz.

Kolejne pytanie: Dlaczego Doktorantka pominęła w badaniach samooceny dyrektora i oceny dyrektora przez nauczycieli (wykres 5.1.) bardzo ważny obszar „walki o talenty i dbałość o ich rozwój” oraz „walka o najsłabszego ucznia i jego rozwój”, jest to niewątpliwie ważny element zarządzania procesem nauczania i uczenia się szkoły.

W podsumowaniu rozdziału szóstego Doktorantka pojęła próbę ukazania przyczyn różnic w wynikach badań nauczycieli oceniających dyrektorów od wyników ich własnej oceny. Czy wspomniana różnica w wynikach badań nie jest skutkiem niewielkiej znajomości przez nauczycieli oczekiwań i przyszłych celów dyrektorów szkół?.

W rozdziale szóstym pt. *Analiza skuteczności zarządzania szkołą w kontekście kompetencji przywódczych dyrektora – ocena uzyskanych wyników badań*, dotyczy oceny skuteczności zarządzania w badanych szkołach w oparciu o zrealizowane badania ankietowe wśród dyrektorów i nauczycieli oraz na podstawie syntetycznego wskaźnika skuteczności zarządzania szkołą. W rozdziale opracowano analizę skuteczności zarządzania szkołą wykorzystując wyniki badań empirycznych w zakresie skuteczności zarządzania szkołą w ocenie dyrektorów, wyniki badań w zakresie skuteczności zarządzania szkołą w ocenie nauczycieli, dokonano analizy porównawczej tych wyników, przedstawiono wyniki badań w zakresie relacji między kompetencjami przywódczymi dyrektora, a skutecznością zarządzania szkołą oraz kierunki doskonalenia kompetencji przywódczych dyrektorów w kontekście poprawy skuteczności zarządzania szkołą. Dokonując podsumowania wskazanych obszarów badań Doktorantka stwierdza, że problematyka ta jest zagadnieniem ważnym, koniecznym do określenia. Stwierdzając, że nie ma uniwersalnych dróg prowadzących do rozwoju organizacji i poprawy jej funkcjonowania. Uważam, że wspomniane podsumowanie (ostatni akapit s. 296) cechuje

wysoki poziom relatywizmu, co wpływa na osłabienie wartości uzyskanych wyników badań. Zgadzam się z poglądem Doktorantki, że kompetencje przywódcze istotne dla skutecznego zarządzania szkołą wzmacniają szkołę jako organizację uczącą się, w której interesariusze wewnątrzni i interesariusze zewnątrzni partycypują w procesie decyzyjnym i dialogu, dzięki któremu definiuje się kierunki rozwoju szkoły. Wdrażanie zarządzania partycypacyjnego zwiększa autonomię w pracy poprzez decentralizację podejmowania decyzji, powodując wzrost wydajności w takim stopniu, w jakim zwiększa ono poczucie własnej skuteczności.

W zakończeniu pracy Doktorantka wyczerpująco trafnie przedstawiła najważniejsze wnioski i rekomendacje z przeprowadzonych badań. Przedstawiona mi do oceny rozprawa doktorska doskonale wpisuje się aktualny niezwykle istotny obszar badawczy Kompetencji przywódczych dyrektora a skutecznością zarządzania szkołą.

Strona warsztatowa – formalna ocena pracy

Poprawność redakcyjna nie budzi zastrzeżeń. Doktorantka dokonała podsumowań prowadzonych rozważań na końcu rozdziałów i podrozdziałów. Powoduje to, że każdy rozdział pracy przybliżał Autorkę do realizacji celu pracy, przy obszernym materiale teoretyczno-empirycznym jest jasne, które koncepcje Autorka preferuje i dlaczego wybiera akurat takie rozwiązania a nie inne. Praca została starannie przygotowana pod względem sporządzania przypisów, tabel, wykresów i bibliografii. Jeśli chodzi o opanowanie techniki pisania, to Autorka ma „lekkie pióro”. Tekst czyta się sprawnie i płynnie, chociaż sporadyczne niedociągnięcia gramatyczne i interpunkcyjne należałoby poprawić przy ewentualnym zamierzeniu publikacji pracy.

Do najważniejszych osiągnięć naukowych z przeprowadzonego postępowania badawczego przez Doktorantkę należy zaliczyć:

- bardzo dobre umiejscowienie podjętej problematyki w kontekście studiów literatury krajowej,
- opracowanie autorskiego modelu kompetencji przywódczych dyrektora szkoły w wymiarze strategicznym, wymiarze społecznym, wymiarze osobistym,
- opracowanie kompetencji strategicznych dyrektora szkoły i jej atrybuty w wymiarze strategicznym,
- opracowanie kompetencji przywódczych dyrektorów i ich atrybuty w wymiarze społecznym,
- opracowanie atrybutów kompetencji przywódczych dyrektorów w wymiarze osobistym,

- opracowanie poziomów skuteczności zarządzania w badanych szkołach w województwie małopolskim,

Do wartościowych analiz przeprowadzonych przez Doktorantkę należy zaliczyć badania:

- macierz korelacji między wskaźnikami oceny skuteczności zarządzania szkołą,
- konstrukt teoretyczny wpływu kompetencji przywódczych dyrektora na skuteczność zarządzania szkołą,
- parametry strukturalne modelu wpływu kompetencji przywódczych na skuteczność zarządzania szkołą – samoocena dyrektorów,
- wyniki oceny wpływu kompetencji przywódczych na skuteczność zarządzania na podstawie danych dotyczących samooceny dyrektorów,
- miary dopasowania modelu teoretycznego wpływu kompetencji przywódczych na skuteczność zarządzania szkołą do danych empirycznych w kontekście samooceny dyrektorów,
- model wpływu kompetencji przywódczych dyrektora na skuteczność zarządzania szkołą na podstawie danych dotyczących samooceny dyrektorów,
- model wpływu kompetencji przywódczych dyrektora na skuteczność zarządzania szkołą na podstawie danych dotyczących ocen nauczycieli.

Ocena rozprawy pod względem techniczno-redakcyjnym

Pod względem techniczno-redakcyjnym praca została napisana poprawnie. Zauważone przez recenzenta błędy o charakterze językowym mają charakter jednostkowy. Praca jest napisana starannym i poprawnym językiem.

Ocena całościowa pracy

Ocena całościowa pracy jest pozytywna. Rozprawa ma silne strony, do których zaliczyć można zarówno zakres podjętej tematyki, dobre jej rozpoznanie, logiczne wnioskowanie. Bardzo dobrze jest dobrana została procedura badawcza, dobrze zidentyfikowany, ciekawy problem charakterze naukowym. Doktorantka wykazała się dobrym doбором aktualnych rzetelnych źródeł. Wyniki badań są ciekawe mają użyteczność praktyczną.

Reasumując: Doktorantka zrealizowała wszystkie cele pracy, rozprawiła się powodzeniem problemami objętymi sformułowanymi pytaniami badawczymi na tej podstawie potwierdziła słuszność sformułowanych przypuszczeń. Podjęty problem ma charakter naukowy, został dobrze zidentyfikowany osadzony dobrze dobranej warstwie dorobku naukowego. Temat

rozprawy odpowiada treści, celowi, pytaniom badawczym, przypuszczeniom, konstrukcja pracy jest poprawna.

Wniosek końcowy

Recenzowana rozprawa Pani mgr Małgorzaty Dutka-Mucha **spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim** zgodnie obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawnymi, w zakresie wykazania się przez Kandydatkę do stopnia doktora ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie naukowej nauki o zarządzaniu i jakości oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Autorka wykazała się dociekliwością i rzetelnością w procesie planowania, realizowania i analizy wyników badań naukowych. Recenzowana praca stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wskazując na odpowiedni poziom wiedzy teoretycznej Autorki oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia przez nią pracy naukowej. Uwzględniając fakt, że Pani mgr Małgorzata Dutka-Mucha podjęła się aktualnej i ważnej problematyki naukowej oraz zrealizowała przyjęte cele rozprawy, wnoszę o dopuszczenie Jej do kolejnych etapów postępowania o nadanie stopnia naukowego doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Recenzowana rozprawa spełnia w świetle powyższych konkluzji wymogi stawiane rozprawom doktorskim Ustawą dnia 14 marca 2003 roku stopniach naukowych tytule naukowym oraz stopniach tytule zakresie sztuki (Dz.U. 2003 nr 65 poz.595).

