

Prof. dr hab. Stanisław Juszczyk
Profesor zwyczajny Politechniki Śląskiej
w Gliwicach

Katowice, 30.12.2020 r.

Vidi
Dziekan
Wydziału Nauk Społecznych
prof. dr hab. Zenon Gajdzica

OCENA

rozprawy doktorskiej Pani mgr Joanny Jarosz nt. „*Psychoeducational Role of Coaching in developing Emotional Intelligence and Well-Being*”, napisanej pod opieką naukową promotora Pani dr hab. Prof. UŚ Alicji Gałązki w Instytucie Pedagogiki Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

Oceniana praca doktorska ma charakter empiryczny, a poddała eksploracji badawczej problematyka scharakteryzowania psychoedukacyjnej roli coachingu w rozwijaniu inteligencji emocjonalnej oraz dobrego samopoczucia wśród uczestników sesji coachingowych, jest zagadnieniem aktualnym oraz interesującym zarówno pod względem poznawczym, jak i aplikacyjnym.

Analizę a następnie ocenę dysertacji przedstawię w kilku odrębnych częściach i zakończę ją trzema wnioskami.

1. Konstrukcja pracy

Rozprawa doktorska, będąca przedmiotem oceny, posiada interesującą strukturę redakcyjną i składa się z czterech części, zawierających różne liczby rozdziałów i podrozdziałów, opatrzonych wstępem i bibliografią oraz załącznikami; liczy w sumie 241 stron. Część pierwsza rozprawy zawiera krytyczną analizę literatury przedmiotu a w niej analizę teorii: coachingu¹, inteligencji emocjonalnej, koncepcji dobrego samopoczucia (well-being), psychoedukacji oraz miejsca coachingu w pedagogice, a na początku rozdziału doktorantka przedstawiła podstawy swych badań, czyli związku coachingu z psychologią pozytywną oraz scharakteryzowała dorosłych na ich początkowym etapie kariery zawodowej. Część druga dysertacji przedstawia koncepcją metodologiczną projektu badawczego; część trzecia analizę wyników badań nomotetyczno-idiograficznych (ilościowo-jakościowych) oraz

¹ Pojęcie *coaching*, oznaczające „aktywną współpracę szefa z pracownikiem w celu wyeliminowania błędów w pracy i wspierania rozwoju pracownika” zdomowało się już w języku polskim i w związku z tym będę używał

wnioski. Część czwarta zawiera konkluzje, charakterystykę ograniczeń dotyczących badań i ich wyników oraz praktyczne ich zastosowania.

Bibliografia użyta w redakcji dysertacji jest bogata i liczy około 440 źródeł, głównie anglojęzycznych. Prac polskojęzycznych jest niewiele. Została dobrana do pracy zgodnie z intencjami autorki - zawiera głównie pozycje zwarte oraz artykuły. W bibliografii można znaleźć zarówno pozycje klasyczne, jak i najnowsze publikacje opracowane przez pedagogów, w tym dydaktyków, pedeutologów, specjalistów w zakresie coachingu, statystyków a także socjologów, psychologów oraz metodologów. Większość z cytowanych publikacji ma charakter pierwotny. Przedstawiona bibliografia posiada znaczącą wartość poznawczą pracy, a doktorantka skorzystała ze swego prawa do własnego spojrzenia na analizowany problem badawczy oraz prawa do opracowania spójnej i oryginalnej koncepcji w oparciu o własny wybór literatury przedmiotu. Kilka refleksji poświęcę natomiast źródłom metodologicznym. Jest ich sporo, powyżej dwudziestu, zarówno źródłowych prac anglojęzycznych, jak i prac polskich metodologów, w tym pedagogów takich jak: Stanisław Palka, Tadeusz Pilch i Teresa Bauman, Mieczysław Łobocki, Jan Gnitecki, socjologów, np. Stefan Nowak oraz psychologów, jak Jerzy M. Brzeziński, czy J. Shaugnessy, E. Zechmeister i E. Jeanne. Wymieniony jest także mało mi znany autor: Guziuk (2004), którego nie ma jednak w spisie bibliograficznym. Ponieważ doktorantka zaprojektowała badania mieszane nomotetyczno-idiograficzne, mogła wybrać spośród cytowanych metodologów tych czy tego, który w swoim opracowaniu metodologicznym charakteryzuje sposób postępowania badacza w projektowaniu badań mieszanych. Takim polskim autorem jest np. S. Palka. Natomiast korzystanie w projekcie badawczym z wielu koncepcji metodologicznych różnych autorów, jest przedsięwzięciem karkołomnym, z powodu ich zróżnicowanego postrzegania procesu badawczego i metod badań. Szczególnie w przypadku łączenia ujęć psychologów z pedagogami czy M. Łobockiego z psychologami lub socjologiem. Jednak doktorantka wybrnęła z tego problemu, znalazła swoją „ścieżkę” pomiędzy zróżnicowanymi koncepcjami metodologicznymi i opracowała swój projekt badań mieszanych. Następnym razem polecam wykorzystanie któregoś z pięciu wydań encyklopedycznej, udanej publikacji z zakresu badań mieszanych w naukach społecznych autorstwa: John W. Creswell, J. David Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, 5th Edition, Thousand Oaks: SAGE Publications Inc. 2020. Dostępne są także wersje elektroniczne tej

go swej recenzji, zamiast opisowego zwrotu: „trening” zawodowy pracownika czy „trening” w organizacji – zob. Jerzy Bralczyk, red., *Słownik. 100 tysięcy potrzebnych słów*, Warszawa: WN PWN, 2005, s.95.

książki, dlatego jest to najczęściej cytowana na świecie publikacja metodologiczna w anglojęzycznych pracach naukowych.

Konstrukcja pracy jest prawidłowa, a zawartość merytoryczna treści pracy oraz procedura metodologiczna nie budzą większych zastrzeżeń. Część teoretyczna rozprawy pozostaje we właściwej proporcji do części empirycznej. Całość pracy cechuje przejrzystość, spójność logiczna i komunikatywność językowa.

2. Ocena podstaw teoretycznych zaprojektowanych badań

Teoretyczna część pracy powinna posiadać szczególną wartość źródłową, starannie opracowaną, uporządkowaną i przemyślaną. Doktorantka tak zredagowała część teoretyczną, że uznała coaching (coaching edukacyjny, coaching związany z rozwojem kariery zawodowej lub coaching w miejscu pracy) za podejście pedagogiczne, wspierające aktywność kształcenia całościowego w społeczeństwie globalnym, w którym zachodzą masowe przemiany ekonomiczne i technologiczne. W związku z tym u jednostek powinien być kształtowany zbiór tzw. „kompetencji 21.wieku”, niezbędny wśród pracowników oświaty, biznesu i organizacji rządowych, obejmujący 3 obszary: umiejętności edukacyjnych i innowacyjnych, umiejętności z zakresu alfabetyzacji cyfrowej oraz umiejętności dotyczących jakości życia oraz realizacji kariery zawodowej.

Na podstawie literatury przedmiotu doktorantka przedstawiła związki coachingu z psychologią pozytywną w aspekcie funkcjonowania zawodowego: przywództwo, coachingowe praktyki, efektywność organizacyjna, kapitał psychologiczny, dobre samopoczucie zatrudnionej jednostki czy jej produktywność. Dlatego wskazała na relacje coachingu z przemysłem. Chciałbym tutaj dodać, że w wielu pracach naukowych publikowanych w krajach rozwiniętych autorzy prowadzą badania empiryczne w ramach współczesnego paradygmatu „Przemysł 4.0”, który obejmuje zagadnienia nie tylko z dziedziny nauk technicznych, nauk ścisłych i przyrodniczych, ale także nauk społecznych i humanistycznych. W związku z czym wskazywany związek coachingu i przemysłu sytuuje dysertację w najnowszym nurcie badań światowych.

Kolejną koncepcją scharakteryzowaną w dysertacji jest inteligencja emocjonalna (IE). Doktorantka poprzez charakterystykę emocji a następnie IE i różnych podejść teoretycznych oraz empirycznych, jej rozwoju, związków coachingu z IE, a następnie edukacji z rozwojem IE, omówiła zagadnienie IE osób dorosłych w na początkowym etapie ich kariery zawodowej.

W dalszej części autorka omówiła koncepcje dobrego samopoczucia (Well-Being – W-B) a następnie związki pozytywnej edukacji oraz coachingu z dobrym samopoczuciem, biorąc

pod uwagę proces uczenia się przy uwzględnieniu psychologii pozytywnej, przykłady oddziaływania coachingu na dobre samopoczucie znalezione w różnych źródłach naukowych, relacje edukacyjnego coachingu i W-B oraz mechanizmy polepszenia W-B jednostki.

Kolejnym analizowanym zagadnieniem była psychoedukacja oraz jej związki z umiejętnościami WB oraz coachingiem.

Najobszerniej doktorantka scharakteryzowała zagadnienie umieszczenia coachingu w pedagogice, analizując korelację coachingu z edukacją, uczeniem się dorosłych (andragogiką) aby przedstawić główne zagadnienia coachingu w różnych ujęciach pedagogicznych, np. w ujęciu konstruktywistycznym, eksperymentalnym, uczeniem problemowym, autonomicznym i niezależnym uczeniem się, uczeniem się przez całe życie, krytyczną pedagogiką oraz pozytywną edukacją, czy pedagogiką społeczną. Rozdział kończą rozważania na temat najważniejszych różnic między coachingiem a edukacją.

Rozdział ten jest kluczowym w krytycznej analizie teorii użytych następnie do sporządzenia modelu psychoedukacyjnej roli coachingu w rozwoju inteligencji emocjonalnej (IE) oraz dobrego samopoczucia (W-B). Model ten został opracowany na podstawie najnowszych publikacji prezentujących teorie oraz wyniki badań empirycznych wielu autorów na temat IE oraz W-B.

3. Analiza koncepcji metodologicznej badań własnych

Poziom naukowy rozprawy w zasadniczym stopniu zależy od przyjętej przez autorkę koncepcji metodologicznej badań własnych.

Procedura metodologiczna została przedstawiona w drugiej części dysertacji. Doktoranta skorzystała z wielu prac metodologicznych w sumie ponad dwudziestu autorów, aby skonstruować spójny projekt badań mieszanych: nomotetyczno-idiograficznych.

Przedmiotem badań doktorantka uczyniła rolę coachingu w rozwoju inteligencji emocjonalnej i dobrego samopoczucia dorosłych w wieku 24-35 lat na wstępnym etapie ich zawodowej kariery w ich miejscu pracy (s. 119). Głównymi celami badań było: (1) ustalenie istotności zależności pomiędzy coachingiem a określonymi aspektami inteligencji emocjonalnej oraz dobrym samopoczuciem i jego składowymi; (2) analiza psychoedukacyjnej roli coachingu, która może prowadzić do tych zmian.

Na potrzeby badań został sformułowany główny problem badawczy oraz 12 szczegółowych diagnostycznych pytań badawczych a także 14 szczegółowych pytań eksploracyjnych. Związane z nimi zostały 2 główne hipotezy badawcze oraz 14 hipotez szczegółowych.

Zmienną niezależną główną był coaching, a zmiennymi zależnymi: inteligencja emocjonalna (IE) oraz dobre samopoczucie (W-B). IE zawierać ma 4 aspekty (podzmiennie/obszary): ocenę własnych emocji, ocenę emocji innych, wykorzystanie emocji oraz regulacja emocji. Natomiast dla W-B ustalono 6 wymiarów (podzmiennych/obszarów): autonomia, opanowanie środowiska, rozwój osobisty, pozytywne relacje z innymi, cele życia, samoakceptacja. Doktorantka w swych badaniach wybrała dwie zmienne mające charakter moderatorów²: wiek badanych (zmienna nomotetyczna: 24-35 lat, która została została podzielona na dwa obszary wiekowe: 24-29 i 30-35) oraz płeć (zmienna idiograficzna).

W badaniach empirycznych doktorantka wykorzystowała metody nomotetyczne: quazi eksperyment oraz sondaż diagnostyczny (survey) ze strukturyzowanymi kwestionariuszami oraz metody idiograficzne a w nich: nieustrukturyzowane wywiady oraz analizę treści. Role ustrukturyzowanych kwestionariuszy odgrywały dobrze dobrane narzędzia t.j.: Krótki Inwentarz Symptomów (Brief Symptom Inventory – BSI: L.R. Derogatis & M.S. Spencer, 1982) oraz Psychologiczne Skale Dobrego Samopoczucia (Scales of psychological well-being – C.D. Ryff, 1989) – aneksy A i C, odpowiednio. Pierwsze narzędzie stosowane jest do diagnozy symptomów w badaniach psychiatrycznych oraz ich natężenia i mierzy: depresję, niepokój, fobię lękową, dezaprobatę, somatyzację, obsesyjność-kompulsywność, interpersonalną wrażliwość, paranoiczną ideację i psychotyzm. Drugie narzędzie, opracowane przez C.D. Ryffa (1989), a następnie teoretycznie uzasadnione i sprawdzone w badaniach C.D. Ryffa i C.L.M. Keyesa (1995) ma sześć podskal: autonomia, pozytywne relacje z innymi, cel życia, rozwój osobisty i samoakceptacja.

Natomiast do analizy ilościowej inteligencji emocjonalnej doktorantka wykorzystowała Skalę Inteligencji Emocjonalnej C.S. Wonga i K.S. Law (2002) – aneks B.

Badania empiryczne miały dwie fazy: diagnostyczną oraz eksploracyjną i weryfikacyjną. W pierwszej fazie poddano badaniom surveyowym populację generalną liczącą N=300 osób dorosłych na ich początkowym etapie kariery zawodowej. Wszystkie osoby zatrudnione były w technicznym zakładzie przemysłowym w Barcelonie (s. 132), jakkolwiek na s. 153 autorka pisze, że część nich pracowało biurze w San Francisco. Niestety doktorantka nie charakteryzuje bardziej szczegółowo swego terenu badań. W fazie diagnostycznej wykorzystano skale psychologiczne W-B (C.D. Ryffa) oraz skalę Inteligencji Emocjonalnej (C.S. Wonga i K.S. Law).

² Moderator jakiejś zależności to czynnik, który decyduje o jej występowaniu lub nie (W jakich warunkach występuje zależność? Czy kiedy analizowana zależność występuje?) Czyli założono, że coaching ma oddziaływać dla klientów (jednostek trenowanych) obojga płci i w określonym przedziale wiekowym.

W fazie drugiej do eksperymentu wybrano próbę $N=20$ (s.131), jednak szerszą charakterystykę tej próby znajdujemy dopiero na s. 137 - Tabela 3 i 4. Znamy zakres wiekowy badanych osób oraz ich podział ze względu na płeć ($N_k=14$, $N_M=6$), ale nie wiemy, czy osoby te od początku swej kariery pracowały w tym samym przedsiębiorstwie? Czyli nie znamy ich stażu pracy w danym przedsiębiorstwie. Dobór próby do eksperymentu miał charakter próby nielosowej, łatwej do pobrania ze względu na dogodny kontakt badacza z nią (convenience sampling). Oczywiście taka próba nie jest reprezentatywna, jednak ze wzrostem jej liczby uczestników może zbliżyć się do reprezentatywnej. Doktorantka napisała, że jednostki z próby dobranej do eksperymentu wykazywały zróżnicowaną osobowość, zróżnicowane pochodzenie społeczne i kulturowe, a także zróżnicowane doświadczenie zawodowe a ich pochodzenie narodowościowe także było silnie zróżnicowane. W grupie znaleźli się bowiem: Amerykanin, Argentyńczyk, Australijczyk, Ekwadorczyk, Anglik, Niemiec, Węgier, Irlandczyk, Polak, Rumun, Szkot, Serb, Hiszpan oraz Wenezuelczyk (s. 153). Spośród 20 badanych osób 4 pracowały dystansowo w domu a 16 pracowało zarówno w biurze zlokalizowanym w Barcelonie, jak i w San Francisco. Grupa była zróżnicowana także ze względu na różnorodność wykonywanej pracy oraz posiadanego wykształcenia. W grupie byli np.: pracownik zakładu produkującego sprzęt muzyczny, pracownik galerii sztuki, pracownik socjalny obozu dla uciekinierów, dziennikarz, inżynier, matematyk (teoretyk grafów), czy kulinarny bloger z Malezji (s. 153).

Eksperyment trwał 10 tygodni i składał się z 10 sesji coachingowych odbywających się co tydzień lub co dwa tygodnie. Długość każdej sesji trwała około 30-40 minut. Wartości końcowe zmiennych zależnych (IE i W-B) dla dobranej próby były porównywane z wynikami początkowymi a także wynikami uzyskanymi dla populacji generalnej. Oddziaływanie zmiennej niezależnej głównej (coachingu) na zmienne zależne (IE i W-B) było zweryfikowane testem statystycznym t-Studenta.

4. Ocena wartości poznawczych części empirycznej pracy

W części III umieszczono wyniki badań empirycznych. W rozdziale 1. tej części umieszczono opis procedury badań, a w rozdziale 2. analizę ilościową uzyskanych wyników w tym statystykę opisową. Dane umieszczono w dobrze opisanych tabelach i skomentowano. Na pytania badawcze odpowiadało w podrozdziale 2.2., ale nie policzono istotności różnic obszarów/wskaźników IE na poziomie $p<0,05$. W podrozdziale 2.3. dokonano weryfikacji/falsyfikacji hipotez. Rozkład zależności zmiennych zależnych: IE i W-B przedstawiono w tabeli 9, przyjmując, że mają one rozkład normalny. Dwie hipotezy główne

zostały zweryfikowane pozytywnie, czyli dowiedziono, że coaching oddziałuje w sposób istotnie statystyczny na poziomy wartości IE i W-B we wszystkich ich wymiarach/obszarach. Analizy dokonano na poziomie istotności $p < 0.001$. W pracy nie umieszczono wartości stopnia swobody tabeli statystycznej, dla której należałoby wskazać wartość tablicową testu t-Studenta. Zakładam, że wartości empiryczne testu t_{emp} porównano z wartością t_{∞} (tabele 10 i 11). Nie potwierdzono istotnej zależności między sesjami coachingu a wzrostem poziomu wartości IE i W-B w zależności od płci oraz wieku. Dla tych zależności przyjęto hipotezy zerowe (tabele 12 i 13). Dokonano także obliczeń współczynnika korelacji Pearsona pomiędzy pozytywnymi zmianami w wartościach IE i W-B, np. pomiędzy samoakceptacją a samooceną oraz całkowitymi wzrostami wartości IE i W-B – tabela 14. Dowiedziono, że istnieje silna zależność między wykorzystaniem emocji a celami życia. Natomiast regulacja emocji była silnie związana z rozwojem osobistym, samoakceptacją i całkowitą wartością W-B (tabela 15). Uważam, że informacje o teście służącym weryfikacji hipotez oraz współczynnika korelacji Pearsona powinny znaleźć się w rozdziale metodologicznym.

W rozdziale 3. Przedstawiono analizę jakościową wyników badań.³ Dopiero w nim scharakteryzowano próbę badawczą oraz opisano sesje coachingowe, oparte o Model Kompetencji Głównych (ICF, 2019a – wziętych ze strony internetowej). Scharakteryzowano także 6 przykładów sesji coachingowych (s. 154-155). Techniki coachingowe zaczerpnięto z podręcznika: *Emotional Intelligence & Well-Being Coaching Handbook* (niestety nie znalazłem go w spisie bibliograficznym) oraz posiłkowano się dodatkową techniką Wheel of Change Framework (Goldsmith & Reiter, 2015). Uważam, że te techniki powinny zostać opisane w rozdziale metodologicznym.

W podrozdziale 3.2. doktorantka przedstawiła wybrane wypowiedzi uczestników sesji coachingowych, z którymi przeprowadziła nieustrukturyzowane wywiady nt.: korzyści coachingu, oddziaływania psychoedukacji na uczenie się i korzyści osiągane przez uczestników sesji, przykładów dokonywania „odkryć” przez uczestników w ich codziennej pracy oraz wagi wewnętrznego coachingu i tkwiącego w nim potencjału zmian. Niestety nie znamy płci ani wieku wypowiedzających się osób. W zamieszczonych komentarzach autorka trafnie posiłkowała się opiniami autorów cytowanych prac z zakresu eksplorowanej problematyki.

W wywiadach połowicznie ustrukturyzowanych uczestnicy sesji coachingowych odpowiadali na 5 pytań, dotyczących: (1) ich oczekiwań dotyczących roli coachingu w

³ W badaniach mieszanych: nomotetyczno-idiograficznych analizę i dyskusję wyników badań można prowadzić łącznie, bez rozdziału na część nomotetyczną czy idiograficzną.

osiąganiu celów własnych; (2) jak oceniają poziom efektywności coachingu osiągniętego w realizowanym programie? (3) gdzie dostrzegli najbardziej wartościowe aspekty coachingu? (4) gdzie były najmniej wartościowe aspekty coachingu? (5) jakich ważnych zmian w myśleniu doświadczyli w trakcie realizacji programu coachingu?

Ewaluacja programu coachingu została omówiona po analizie wyników badań nomotetycznych i idiograficznych w nawiązaniu do cytowanych refleksji różnych badaczy tejże problematyki. Należy przyznać, że doktorantka umiejętnie dobierała te opinie, które posłużyły jej także do wsparcia interpretacji uzyskanych wyników badań własnych.

Interesująca jest część IV pracy, zawierająca konkluzje, ograniczenia przeprowadzonych badań oraz sugestie praktycznego zastosowania wybranych ich wyników. Zawartość merytoryczna tego rozdziału wskazuje na bardzo dobre opanowanie przez doktorantkę eksplorowanej problematyki, dostrzegania jej mocnych i słabych stron, a szczególnie dotyczy to świadomości ograniczeń wynikających z doboru próby badawczej i zastosowanych technik. To dobry przykład krytycznej analizy swego warsztatu badawczego i wskazanie możliwości jego rozbudowy, w celu uzyskania wartościowych wyników w przyszłych badaniach. Natomiast propozycje praktycznego wdrożenia wybranych wyników badań dowodzą dobrej znajomości problematyki coachingu, prawidłowego przeprowadzenia sesji coachingowych, umiejętnego ich monitorowania i intencjonalnego działania w celu uzyskania profitów zawodowych przez uczestników sesji oraz ich rozwoju w zakresie omawianych aspektów inteligencji emocjonalnej i dobrego samopoczucia.

W podsumowaniu swej opinii uznaję, że w trakcie prowadzenia szczegółowej i obszernej analizy nomotetyczno-idiograficznej autorka skonstruowała ważne poznawczo wnioski. Zademonstrowała tym samym rozległość i aktualność swych zainteresowań i eksploracji badawczych, przedstawiła swój warsztat badawczy i wskazała możliwości jego udoskonalenia, potwierdziła także umiejętność konstruowania złożonej analizy i syntezy wyników mieszanych badań empirycznych w naukach społecznych, przedstawiła konkretne wnioski, które zaproponowała do wdrożenia do praktyki pedagogicznej.

Uważam, że towarzysząca analizie zebranych danych prawidłowo skonstruowana debata pedagogiczna wskazuje na bardzo dobrą znajomość problematyki badań przez doktorantkę oraz na umiejętność demonstracji i przetwarzania danych oraz wnioskowania w samodzielnie prowadzonych przez siebie badaniach naukowych.

W konkluzji stwierdzam, że w trakcie przeprowadzonej analizy wyników badań empirycznych oraz ich merytorycznej analizy nomotetyczno-idiograficznej, wysnuto ważne i

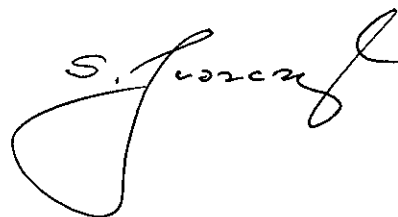
trafne wnioski, przydatne w praktyce pedagogicznej, mające służyć wyjaśnieniu zasad opracowania i realizacji programu coachingu w celu rozwoju inteligencji emocjonalnej oraz dobrego samopoczucia w zróżnicowanej kulturowo oraz pod względem wieku i płci grupie pracowników przedsiębiorstwa. Podsumowując moje opinie na temat dysertacji pragnę stwierdzić, że oceniana rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, a podjęty przez doktorantkę, stosunkowo trudny i ważny pod względem poznawczym, społecznym i edukacyjnym problem naukowy, wymagał gruntownego przygotowania teoretycznego oraz zastosowania w badaniach empirycznych zasad „mieszanej” analizy danych. Autorka poradziła sobie dobrze z obiema trudnościami, a konstruując szczegółową analizę nomotetyczno-idiograficzną oraz przedstawiając wartościowe pod względem naukowym i praktycznym konkluzje dała dowód, iż posiada wysokie kompetencje w zakresie nauk o wychowaniu oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

5. Wnioski końcowe

Wniosek 1.: Przedstawiona do oceny praca doktorska Pani mgr Joanny Jarosz spełnia warunki określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. nr 65, poz. 595 z późn. zm.), która z mocy art. 33 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 84, poz. 455) ma zastosowanie do niniejszego przewodu doktorskiego. Opowiadam się za przyjęciem niniejszej dysertacji i w związku z tym proszę uprzejmie Radę Naukową Instytutu Pedagogiki Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego o dopuszczenie doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Wniosek 2: Biorąc pod uwagę trudności związane z: opracowaniem projektu oryginalnych badań empirycznych, aktualnością problematyki badań, doborem międzynarodowej próby badawczej o zróżnicowanych korzeniach kulturowych, przeprowadzeniem badań w Hiszpanii, użyciem prawidłowych, standaryzowanych narzędzi badawczych, prawidłową analizą nomotetyczno-idiograficzną opartą na bogatej anglojęzycznej literaturze przedmiotu, wysnuciem ważnych pod względem poznawczym wniosków końcowych a wreszcie z w związku napisaniem jej w języku angielskim, stawiam wniosek o wyróżnienie pracy doktorskiej.

Wniosek 3. W związku z aktualnością problematyki badawczej przedstawionej w dysertacji, uzyskaniem ważnych poznawczo wyników a także z powodu zredagowania jej w języku angielskim, wnioskuje o opublikowanie dysertacji w tym samym języku. Ponieważ monografia naukowa powinna mieć inną strukturę niż dysertacja wnoszę, aby promotor doktoratu Pani prof. UŚ dr hab. Alicja Gałązka wsparła swą wiedzą proces redakcji monografii.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "S. Jurek". The signature is written in a cursive style with a large, sweeping initial "S" and a long horizontal stroke.