

Dr hab. Mariusz Zemło, prof. UwB
Zakład Socjologii Wiedzy i Edukacji
Instytut Socjologii
Uniwersytet w Białymstoku

Białystok, 3 listopada 2021 r.

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr Anny Jędrusik-Gorzolki, „Kształtowanie się i profesjonalizacja zawodu trenera biznesu i coacha. Socjologiczne studium porównawcze polskiego i ukraińskiego rynku usług rozwojowych”, Katowice 2021, mps ss. 401. Promotor: dr hab. Adam Bartoszek, prof. UŚ

Zgodnie z poglądami Herberta Spencera wraz z ewolucją społeczeństwa nieuchronnie prowadzącą do jego wzrostu następuje różnicowanie się czynności w jego obrębie. Towarzyszy temu bogacenie się jego budowy, czego jednym z objawów jest wyłanianie się nowych elementów w strukturze zawodów. Ewolujonista kreśląc taką wizję rozwoju nie zakładał punktu docelowego, ale nie mniej jednak wyobrażał sobie, że między innymi wskazana zależność będzie nieustannie towarzyszyć temu procesowi.

Obserwując historię ludzkości, jaka dokonała się już po sformułowaniu tych tez, a zdołało przecież upłynąć półtora wieku od tego momentu, wskazana intuicja w nich wyrażona odnajduje ciągle uaktualnienie. Każda kolejna dziesięciolecie zaskakuje współczesnych nowymi wyzwaniem i w odpowiedzi na nie pojawianiem się bogatego zestawu nowych funkcji, które w profesjonalny sposób są realizowane przez wybranych członków społeczeństwa.

Jednymi z takich nowych obszarów działań domagających się ostatnimi czasy pełnej legitymizacji w strukturze zawodów są aktywności podejmowane przez trenera biznesu i coacha - związane z realizacją usług rozwojowych, na które obserwuje się ciągle rosnący, z dużym dynamizmem, popyt. Mgr Anna Jędrusik-Gorzolka uzbrojona w naukowy warsztat badawczy postanowiła przyjrzeć się

właśnie i zinterpretować wiele kluczowych kwestii związanych z uprawomocnieniem się wskazanych aktywności, jako pełnoprawnych profesji.

Rozprawa składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów teoretycznych, rozdziału metodologicznego, rozdziału empirycznego oraz zakończenia. We wstępie Autorka sytuuje problematykę trenera biznesu i coacha w obrębie szeroko pojętej edukacji dorosłych. Wskazuje, że w związku z usługami rozwojowymi świadczonymi przez reprezentantów tych „profesji” nie zostało wyjaśnionych wiele kluczowych kwestii, między innymi: Czy są oni reprezentantami zawodu? Jakie są następstwa dyskusji prowadzonej wokół spraw etycznych związanych z wykonywanymi przez nich zadaniami? Jakie skutki w obrębie usług rozwojowych przyniosło wspomaganie środkami unijnymi? Te pytania mają wyznaczać kierunek poszukiwań badawczych podjętych w dysertacji, zastępując wyraźnie sprecyzowany cel. Natomiast zgodnie z wypowiedziami Aplikantki do stopnia doktora, brak w literaturze przedmiotu odpowiedzi na nie, stanowi uzasadnienie podjęcia się trudu badawczego.

Autorka w rozdziale I szukając źródeł teoretycznych, które stanowiłyby podstawę kształtowania się zawodu trenera biznesu i coacha sięgnęła po pierwsze: do rozważań nad: praktyką nauczyciela, kontekstem jego działania, relacjami z uczniem oraz wiedzą, jakie roztaczali: Znaniecki, Berger i Luckmann, Goffman, Meighan. Następnie zapowiada (także tytułem paragrafu), że skoncentruje uwagę na systemie edukacyjnym, który w dzisiejszych czasach daleko wykracza poza tradycyjnie ujęte szkolnictwo – miejscami nawiązuje do tego zagadnienia, ale głównie dyskusję prowadzi wokół kapitału ludzkiego. W trzecim paragrafie zajmuje się koncepcją rozwoju zasobów ludzkich, ze wskazaniem instrumentów tegoż rozwoju. W tekście duży nacisk został położony na omówieniu rozwój przywódców, ze wskazaniem cech, które powinni posiadać.

Rozdział II został poświęcony teoretycznemu namysłowi nad profesjonalizacją zawodu. W paragrafie pierwszym tegoż rozdziału, jak głosi jego tytuł, Autorka miała zająć się „zawodem jako składnikiem struktury społecznej”, a faktycznie po przedstawieniu definicji zawodu, informuje

czytelnika, posiłkując się Janem Szczepańskim, o możliwych aspektach, w jakich zawód może być poddawany naukowej analizie. W kolejnym paragrafie przechodzi do omawiania wybranych teorii profesjonalizmu, uwagę skupiając na przedstawieniu ich typologii. W zaprezentowanym zestawie znalazły się między innymi koncepcje Torstendahla, Brante'go, Czerkawskiej. Przypomniała także typologie profesji Carr-Sandersa, Siegrista oraz omówiła propozycje etapów przekształceń zawodu w profesję, jakie zaproponowali Caplow i Wilensky. W kolejnym paragrafie rozdziału II przechodzi do kwestii kluczowych, zajmuje się bowiem kryteriami profesjonalizacji zawodów związanych z edukacją osób dorosłych, koncentrując się na trenerze biznesu oraz coachu. Nadto wyszczególniła zestaw cech i kompetencji, jakimi winni legitymizować się trenerzy umiejętności rozwojowych.

W rozdziale III Autorka dysertacji ponownie przybliżyła czytelnika do podstawowych kwestii związanych z zawodem trenera biznesu i coacha. Czyni to wskazując na zakresy zadaniowe, jakie przed nimi stoją. Konkretyzację tych zagadnień otrzymujemy przez porównywanie obu zawodów ze sobą, a także z pokrewnymi (terapeutą, mentorem, konsultantem, doradcą praktyk), a następnie przez pokazanie rodzajów szkoleń – ofert z jakimi wychodzą na rynek usług rozwojowych oraz przez bliższe opisanie specyfiki pracy związanej z life coaching i executive coaching. W tym rozdziale mgr Anna Jędrusik-Gorzołek wykazała się bardzo dobrym rozeznaniem przedstawianej materii i dużą precyzją wywodu.

Po przeprowadzeniu czytelnika przez ważniejsze aspekty identyfikujące trenera biznesu oraz coacha, w kolejnym IV rozdziale Autorka dysertacji przedstawia sytuację tych zawodów na rynku usług. Zgodnie z formułą zawartą w tytule rozprawy uwagę swoją skupiła na Polsce i Ukrainie. Wspomnianą sytuację ujęła w układzie diachronicznym z pokazaniem uwarunkowań sytuacji w makro i mikro skali. Przy czym zwróciła uwagę na czynniki utrudniające i ułatwiające rozwój usług świadczonych przez reprezentantów tych zawodów (tu nie wiedzieć dlaczego Autorka zapowiada, że śledzić będzie rozwój interesującego ją sektora „w Polsce i na Ukrainie”, a przedstawia przygotowany

materiał w paragrafie pierwszym tego rozdziału zaczynając od omówienia sytuacji w Ukrainie). Po omówieniu uwarunkowań kształtowania się zawodu w obu interesujących Ją krajach, podejmuje kwestie potencjalnej współpracy reprezentantów omawianej branży na sąsiadujących ze sobą rynkach, ze wskazaniem czynników ułatwiających i utrudniających tego typu relacje.

Rozdział V to ponowne przybliżenie się do kwestii profesjonalizacji zawodów trenera biznesu i coacha. Tym razem koncentruje się na systemie aksjologicznym stanowiącym podstawy wspomnianego profesjonalizmu. Tu krótko mówi o wartościach i nieco dłużej o zasadach, których przestrzeganie podnosi walory interesujących Ją zawodów. Są to zasady dotyczące kompetencji, wiarygodności, realizacji podstawowych zadań, z jakich winni się wywiązywać, odnoszenia się do klientów i inne. Pokazuje także przykłady, kiedy najczęściej dochodzi do przekroczenia zasad etycznych, co oczywiście waży na poziomie profesjonalizmu. Kolejnym ważnym elementem omawianym przez Autorkę rozprawy w rozważanym aspekcie są tak zwane kontrakty. One także wprowadzają czytelne reguły w praktykę pracy trenerów, co pokazuje, że pole działań w rozważanych zawodach zostało poddane w kolejnym wymiarze mechanizmom regulującym i tym samym wyszło ze stanu dowolności i niedojrzałości. By dopełnić kreślony w tym rozdziale obraz zagadnień, mgr Jędrusik-Gorzołka odwołuje się do sytuacji, w których reprezentanci obu omawianych zawodów wykazują się najczęściej brakiem zachowań świadczących o standardach będących wskaźnikiem wysokiej rangi zawodu. Na zakończenie tego rozdziału Autorka przytacza przykłady zasad etycznych, jakie zawierają najbardziej popularne kodeksy etyczne opracowane dla trenerów prorozwojowych. W sposób przekonujący potrafiła tutaj wskazać elementy świadczące, że w przypadku omawianych zawodów mamy do czynienia z dojrzałym polem działań zawodowych. Pojawia się jednak pytanie, czy te zagadnienia nie powinny być umieszczone zaraz po treści omówionej w rozdziale II, byłyby one kontynuacją i dopełnieniem zagadnień zawartych w tym rozdziale? A tak umieszczenie ich po rozdziale omawiającym kształtowanie się rynku usług, na których graczami są reprezentanci dwóch omawianych zawodów

w Polsce i na Ukrainie, ani nie jest uzasadnione, ani nie ułatwia czytelnikowi szukania logiki stosowanej przez Autorkę.

Rozdział VI także dotyczy profesjonalizacji omawianych zawodów. Dotyczy bowiem badania efektywności, tj. sprawdzania, czy podejmowane działania rozwojowe podejmowane przez ich przedstawicieli przynoszą pożądany skutek. Tu wymienia cele takiej oceny, modele stosowane do jej wystawiania oraz wskazuje trudności związane z pomiarem osiągniętych efektów. Tym samym domyka kwestie związane z przygotowaniem teoretycznego pola pod badania empiryczne. Autorka w zaprezentowanych omówieniach wykazała się dużym zorientowaniem w opisywanej materii. Bez trudu można dostrzec, że wiedza, którą dysponuje nie jest tylko wiedzą zdobytą z literatury, ale także z doświadczenia osobistego. Wskazują na to liczne informacje, w których pokazuje wybrane wątki „od kuchni”, do których można dojść jedynie obejście w wybraną materią i „przerabiając” ją w praktyce.

Kolejny – VII rozdział został poświęcony kwestiom metodologicznym. W tym fragmencie pracy pojawiają się kluczowe zagadnienia dla całego procesu badawczego. Tutaj jest bowiem miejsce na określenie celu pracy. Autorka cel ten przedstawia w formie pytań – można i taką zastosować strategię (choć jest przecież i w tym rozdziale miejsce na pytania badawcze). Następnie omawia założenia badawcze. W dalszej kolejności stawia dziewięć głównych pytań badawczych, a także siedem pytań „uszczegóławiających”. Zwykle pytania szczegółowe pogłębiają konkretne pytania ogólne. W tym przypadku tak nie jest. Pytania szczegółowe starają się doprecyzować wybrane obszary zasadniczego tematu, ale bez wskazania pytań głównych, które będą pogłębiane. Po prezentacji pytań przechodzi do budowania hipotez badawczych. Tutaj buduje cztery hipotezy główne i sześć hipotez szczegółowych. Regułą jest, że hipotezy są odpowiedzią na konkretne pytania. Zatem powinny korespondować do problemów wcześniej wyszczególnionych przez badacza. W recenzowanej rozprawie nie mamy do czynienia z taką praktyką. Postawione hipotezy ani liczbą nie odpowiadają pytaniom, a i jest kłopot z odpowiednim przyporządkowaniem konkretnych hipotez do odpowiadających im pytań. Gdy

jeszcze Autorka wprowadziła dodatkowo w tym rozdziale założenia badawcze, czytelność obrazu metodologii jeszcze bardziej uległa zagmatwaniu i zapętleniu. Nadto w tym rozdziale dowiadujemy się jak dokonano doboru próby badawczej, kiedy realizowano badania, jaka nastąpiła liczba zwrotów (tutaj należy podkreślić nadzwyczaj skromną liczbę zwrotów), a także jakie kłopoty wystąpiły w związku z realizowanymi badaniami. Na koniec tego rozdziału została zaprezentowana grupa uczestniczących w badaniu respondentów. Uwzględniono przy tym ich: płeć, wiek, wykształcenie, siedziby firm, w których pracują, doświadczenie zawodowe, współpracę z innymi trenerami.

Jak jest przyjęte, po rozdziale metodologicznym dochodzi do opisanie wyników badań empirycznych. Zwykle zajmuje to kilka rozdziałów. Te są wyodrębnione ze względu na ważniejsze obszary problemowe związane z zasadniczym tematem pracy. Autorka rozprawy wszystkie uzyskane wyniki umieściła w jednym zbiorczym rozdziale – co jest z punktu widzenia strategicznego przedsięwzięciem trudnym do zaakceptowania, nadto wspomniany rozdział zaopatrzyła tytułem o identycznym brzmieniu, jak tytuł całej rozprawy, jedynie ze wskazaniem, że jest on budowany na bazie badań własnych – tego typu praktyka także jest mało szczęśliwa. Tenże rozdział składa się z trzech paragrafów. Pierwszy zatytułowany „Cele i organizacja analizy wyników badań” jednoznacznie sugeruje, że ponownie wejdziemy w kwestie metodologiczne – nie wiedzieć dlaczego, skoro było na to miejsce w poprzednim rozdziale. Ale tu, mimo zapowiedzi, nie odnajdujemy informacji związanej z „organizacją analizy wyników badań”, natomiast uwaga Autorki koncentrowała się na formach rozwoju, jakie są realizowane w badanych przez nią firmach w Polsce i na Ukrainie.

W paragrafie drugim rozdziału VIII, już tym razem zgodnie z zapowiedzią, mgr Anna Jędrusik-Gorzołka przechodzi do prezentacji wyników badań. W związku z tym omówieniem wyodrębnia 14 pól badawczych związanych z zasadniczym tematem rozprawy. Biorąc pod uwagę taką strukturę tego rozdziału czytelnik ma kłopoty z uzasadnieniem zastosowanego podziału. Paragrafy bowiem nie pokrywają się z liczbą pytań badawczych, ani z liczbą hipotez, ani

tym bardziej z poziomami analiz, na jakich może być rozpatrywane zjawisko profesjonalizmu trenera biznesu i coacha. Należy jednak podkreślić, że przedstawiony materiał empiryczny z dużym znanstwem, klarownością i precyzją zaznajamia z uzyskanymi wynikami badań. Umiejętnie łączy wyniki jakościowe i ilościowe. Choć czytelnika zastanawia i niepokoi jednocześnie, że w zestawieniu wypowiedzi uzyskanych w wywiadach swobodnych wyraźnie dominują opinie polskich informatorów nad wypowiedziami informatorów ukraińskich.

Wreszcie, w paragrafie trzecim, rozdziału VIII mamy do czynienia z weryfikacją hipotez i dyskusją. Autorka przypomina nam hipotezy główne postawione w rozdziale metodologicznym i tym razem przyporządkowuje do nich hipotezy szczegółowe. Ogólnie z weryfikacją hipotez można się zgodzić, choć z małymi zastrzeżeniami. W hipotezie 3 Autorka mówi o wpływie sfery gospodarczej na zwiększanie barier we współpracy polskiego i ukraińskiego rynku usług rozwojowych i oczywiście odnosi się do tej zależności wskazując, że takiego wpływu nie ma. Udowodnienie występowania wpływu lub jego braku w socjologii nie jest rzeczą prosta do rozstrzygnięcia, stąd należy podchodzić ostrożnie do rozstrzygnięć w tej materii. Nadto w tym paragrafie odnosi się Autorka do „założeń badawczych” także sformułowanych w rozdziale metodologicznym. Traktuje je analogicznie jak hipotezy – i wydaje się, że jest to słuszne działanie. Jednak czytelnik nie dowiaduje się jaki jest status „założeń”; czym się różnią od hipotez (hipoteza też jest przecież założeniem).

Pracę wieńczy zakończenie. W tym fragmencie dysertacji Anna Jędrusik-Gorzołka formułuje rekomendacje mogące poprawić jakość usług trenera biznesu i coacha. Jedne z nich dotyczą relacji usługodawców do klientów, inne do samych wykonawców omawianych zawodów, jeszcze inne do środowiska obu profesji. Nadto wyraźnie wypunktowuje różnice występujące między rynkiem usług rozwojowych w Polsce i na Ukrainie, co ma fundamentalne znaczenie z punktu widzenia podjętego tematu rozprawy. W zakończeniu znalazło się także miejsce na wiele uwag związanych z badanym tematem, które pojawiły się „przypadkiem”, głównie natury aksjologicznej.

Przechodząc do syntetycznej oceny rozprawy mgr Anny Jędrusik-Gorzołki należy zwrócić uwagę na następujące jej walory:

- 1) Autorka rozprawy z dużym entuzjazmem i zaangażowaniem realizowała swój projekt badawczy. Sposób w jaki napisała swoją rozprawę, rozmach, poszczególne wypowiedzi pozwalają twierdzić, że mocno identyfikowała się z podjętą problematyką. Nie było to pisanie o rzeczach dla niej obojętnych, ale zdecydowanie ważnych.
- 2) Prócz pełnej identyfikacji z podjętym przedsięwzięciem wyraźnie dostrzega się rozległą wiedzę w podejmowanych kwestiach. Tutaj Autorka prezentuje bardzo dobre zorientowanie w wielu szczegółowych zagadnieniach mieszczących się w zasadniczym temacie. Świadczy to, że wspomniana identyfikacja z badanym przedmiotem nie była tylko efektem chwilowego uniesienia, ale długotrwałego rozpoznawania obszaru badawczego. O tym rozpoznawaniu świadczy choćby bogata literatura przedmiotu, na jaką powołuje się w toku prowadzonego wywodu.
- 3) Jednak nie sama wiedza książkowa świadczy o posiadanych przez Annę Jędrusik-Gorzołkę kompetencjach merytorycznych. W wielu miejscach dała wyraz, że posiada także bogate rozeznanie wielu kwestii pochodzące z praktyki. Tę nie zawsze daje się odnaleźć na kartach książek. Do niej dochodzi się podczas zetknięcia z żywymi problemami, które pojawiają się w najróżniejszych sytuacjach wymagających konkretnych działań; wyjścia z konkretnym rozwiązaniem.
- 4) Praktyczne inklinacje Autorki dysertacji dostrzec można w szczególności w rekomendacjach i praktycznych wskazówkach, których wykorzystanie może przyczynić się do podniesienia jakości pracy trenerów biznesu i coachów oraz może podnieść prestiż środowisk i instytucji reprezentujących te zawody. W tym przypadku z dużą precyzją wypunktowuje jednoznaczne rozstrzygnięcia przyporządkowując je do konkretnych przestrzeni działań. Ten materiał jest cennym walorem pojawiającym się jako wartość dodana podjętego zadania badawczego.

5) Potrafiła w wyraźny sposób wyróżnić specyfikę rynków usług rozwojowych w Polsce i na Ukrainie. Owe różnice pokazała w wielu płaszczyznach: możliwości zdobycia kwalifikacji, spełnienia warunków formalnych do stania się cenionym pracownikiem usług rozwojowych, walorów osobowościowych szczególnie cenionych u trenerów i coachów, otwartości na współpracę itd.

6) Niewątpliwie na podkreślenie zasługuje opracowanie przez Annę Jędrusik-Gorzołkę autorskiej propozycji pełnego modelu realizacji procesu rozwojowego firmy świadczącej usługi rozwojowe. Wszak model został przedstawiony w czystej formie, bez opisywania i wyjaśniania poszczególnych etapów oraz bez bliższego omawiania poszczególnych działań przynależących do tych etapów, ale jego skonstruowanie jest świadectwem, że Autorka rozprawy potrafi całościowo spojrzeć na złożony, wielopoziomowy mechanizm; że nie trzyma się kurczowo wybranych drobnych aspektów rozbudowanego zagadnienia, ale z dystansu widzi liczne powiązania, związki i zależności. Jest to ewidentny wskaźnik dojrzałości Jej wiedzy w obszarze poruszanych zagadnień.

Oceniana rozprawa ma także i słabsze strony:

1) Struktura pracy budzi wiele wątpliwości. Autorka bowiem wyodrębniła 7 rozdziałów teoretycznych, jeden metodologiczny i jeden empiryczny. W tradycji pisania prac empirycznych utarło się, że rozdziały teoretyczne przygotowują grunt pod rozważania zasadnicze, jakie będą dokonywane w rozdziale badawczym. W związku z tym, naturalną kolejną rzeczą jest, że to, co przygotowuje winno być skromniejsze od podstawowego materiału, a tak nie jest w omawianym przypadku. Już po samej strukturze dostrzega się zachwianie takiego porządku sprawy. Natomiast gdy weźmie się pod uwagę objętość jako miarę, to także nie daje się doświadczyć właściwej proporcji między materiałem przygotowawczym i zasadniczym.

2) Naturalnym następstwem takiego traktowania sprawy było zachwianie proporcji między rozdziałami. Jak bowiem porównać 17 stronicowy Rozdział I czy 14 stronicowy Rozdział 3 do 180 stronicowego Rozdziału 8. Tego typu formalne

uchybień nie dają dobrego świadectwa o umiejętności ważenia proporcji i akcentów. Taki stan rzeczy trudny jest do zaakceptowania.

3) Zastrzeżenia budzi także kolejność poszczególnych rozdziałów. Logika poruszanych zagadnień w następujących po sobie odsłonach wskazuje, że rozdział dotyczący kształtowania się zawodów rozwojowych w konkretnych warunkach (polskich i ukraińskich) winien zamykać rozważania teoretyczne. Gdyż to on przynależy do sfery makro analiz – sytuujących rozważany fenomen w środowisku konkretnych państw. Poprzednie rozdziały odnosiły się natomiast do mikro i mezo skali analiz i nie ma uzasadnienia by były przedzielone wątkami z innego obszaru.

4) Nie zawsze treść rozdziałów, czy paragrafów korespondowała do tytułów rozpoczynających wybrane wątki tematyczne. Tak jest chociażby w przypadku paragrafu 2 w rozdziale pierwszym, gdzie zamiast poruszać kwestie pozaszkolnych instytucji edukacyjnych zajmuje się kapitałem ludzkim. Podobna sytuacja występuje w przypadku paragrafu 1 w rozdziale ósmym, kiedy tytuł zapowiada, że będziemy mieli do czynienia z omówieniem „celów i organizacji analizy wyników badań”, a faktycznie wywód dotyczy form rozwoju realizowanych w firmach badanych przez Autorkę.

5) W pracy wyraźnie brakuje wstępów do poszczególnych rozdziałów. Ich zastosowanie pełni ważne zadanie. Nie tylko przygotowuje czytelnika na treści, z jakimi się zetknie w danym fragmencie rozprawy, ale także odsłania przed nim logikę, którą kieruje się Autorka dysertacji. Nadto jest przydatne dla samej piszącej – nie pozwala zagubić się w prowadzonym wywodzie, zejście na poboczne wątki lub podejmować kwestie całkowicie nieoczekiwane. Trzeci i czwarty punkt uwag krytycznych dowodzi, że takie sytuacje mogą mieć miejsce.

6) W omówieniu podejmowanych zagadnień dotyczących usług rozwojowych nie trzyma się konsekwentnej linii prezentacji. Są sytuacje, że omawiając wybrane kwestie raz rozpoczyna od prezentacji trenera biznesu (s. 39, 49, 84, 206, 234, 274 i inne) raz od coacha (s. 108, 270 i inne). Zachowanie jednolitego układu zdecydowanie lepiej pozwala śledzić tok wyvodu, i co jest ważniejsze świadczy o panowaniu przez Autorkę nad tekstem.

7) Rzeczą nie podlegającą dyskusji jest reguła, że kierunek zakładanych badań wyznaczają pytania badawcze. Jednak samo ich wyszczególnienie nie gwarantuje pełnych efektów badawczych. Te dopiero mogą pojawić się gdy badacz sformułuje śmiało odpowiedzi na postawione problemy, najlepiej takie, które zanegują dotychczasowe utarte sądy i opinie na podejmowane tematy. Autorka omawianej rozprawy nie stroni od tej procedury. Jednak należy zauważyć, że zastosowana przez nią praktyka jest mało zrozumiała. Zwykłą naturą rzeczy jest fakt, że hipotezy są odpowiedzią na postawione pytania. A zatem ich liczba musi korespondować do liczby pytań. W omawianym przypadku tak nie jest. Mgr Ann Jędrusik-Gorzołka stawia 9 pytań głównych i 7 szczegółowych, a buduje 4 hipotezy ogólne i 6 szczegółowych.

8) Anna Jędrusik-Gorzołka dla zobrazowania prowadzonego wywodu stosuje słuszną strategię – przytacza wypowiedzi swoich informatorów. Prowadzona narracja przez to staje się żywsza, bardziej atrakcyjna i co najważniejsze udokumentowana. Jednak rzeczą, która niepokoi w tej praktyce jest wyraźna nadreprezentacja wypowiedzi polskich informatorów nad wypowiedziami rozmówców ukraińskich. Zupełnie nie daje się tutaj mówić o jakiejś równowadze.

Biorąc pod uwagę osiągnięcia Autorki dysertacji, ważąc mocniejsze i słabsze strony pracy, stwierdzam że przedłożona do recenzji rozprawa jako całość spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim. Wnoszę zatem o dopuszczenie p. mgr Anny Jędrusik-Gorzołki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

