

Dr hab. prof. UŚ Małgorzata Górnik-Durose  
Instytut Psychologii  
Wydział Nauk Społecznych  
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Ocena osiągnięć oraz dorobku naukowego, dydaktycznego i popularyzatorskiego  
dr. Pawła Jurka  
(w związku z postępowaniem o nadanie mu stopnia doktora habilitowanego  
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia)

#### 1. Ogólna charakterystyka Habilitanta

Dr Paweł Jurek ukończył studia psychologiczne i uzyskał tytuł zawodowy magistra psychologii w 2003 r. na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego. W 2008 r. obronił na tymże Wydziale rozprawę doktorską pt. „*Ewaluacja wybranych metod oraz narzędzi diagnozy i oceny kompetencji zawodowych*”. Od 2008 r. pracuje w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego – w latach 2007-2008 jako asystent, od 2008 jako adiunkt. Jako konsultant i ekspert angażuje się również w realizację zadań zleczanych przez podmioty zewnętrzne (publiczne i biznesowe).

#### 2. Ocena rozprawy habilitacyjnej jako głównego osiągnięcia naukowego

Habilitant, jako swoje główne osiągnięcie naukowe, zgłosił monografię pt. „*Diagnoza kompetencji pracowników. Modele kompetencji uniwersalnych, menedżerskich i handlowych*”, wydaną przez Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego w 2019 roku. Monografia ma na celu uporządkowanie wiedzy z zakresu pojmowania i operacjonalizacji kompetencji zawodowych, przedstawienie autorskiego modelu kompetentnego działania, wraz ze wskazaniem jego domen, oraz prezentację dwóch narzędzi do pomiaru kompetencji pracowniczych – Kwestionariusza Samooceny Kompetentnego Działania (KSKD) oraz Baterii Testów Kompetencyjnych (BTK) wraz z ich pełną walidacją. Monografia składa się z wprowadzenia, dwóch wyraźnie wyodrębnionych części oraz obszernych załączników, zawierających uzupełniające wyniki analiz statystycznych oraz przewodniki do stosowania w praktyce narzędzi do pomiaru kompetencji, stworzonych przez Habilitanta.

Część I monografii („*Teoria i praktyka zarządzania kompetencjami pracowników*”) zawiera teoretyczne analizy odnoszące się do pojęcia i natury kompetencji pracowników, wprowadza pojęcie kompetencji uniwersalnych i specyficznych, podsumowuje dotychczasowy dorobek w zakresie konceptualizacji i porządkowania kompetencji zawodowych, proponowanych

zarówno przez psychologów pracy i organizacji, jak i praktyków zarządzania zasobami ludzkimi. Wprowadza również do zagadnień zarządzania zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje.

Autor, łącząc różne podejścia teoretyczne, przyjmuje, że kompetencje pracowników, stanowiące przedmiot jego zainteresowania, to wiedza i umiejętności, nabywane i urzeczywistniane w zachowaniach, które w określonych sytuacjach zawodowych umożliwiają osiągnięcie zamierzonych efektów. Zachowania te stanowią centralny element zaproponowanego, autorskiego modelu kompetentnego działania. Wynikają one z wiedzy, jakie działania podjąć, aby osiągnąć cel, umiejętności w zakresie realizacji tych działań oraz intencji ich podjęcia. W prezentowanym modelu zakłada się ponadto, iż urzeczywistnienie kompetentnego działania warunkowane jest kontekstem sytuacyjnym (warunkami wykonywania pracy) oraz czynnikami indywidualnymi, takimi jak zdolności intelektualne oraz predyspozycje osobowościowe. Proponowany model odwołuje się do wielu różnych koncepcji psychologicznych, a szczególnie wyraziście do teorii planowanego działania Ajzena, z którego czerpie opis mechanizmu motywującego kompetentne działanie. Zachowania, które Habilitant traktuje jako wskaźniki kompetencji, mogą mieć charakter uniwersalny, tzn. mogą przyczyniać się do osiągania pożądanych rezultatów zawodowych niezależnie od specyfiki pracy i zajmowanego stanowiska, lub specyficzny dla określonych ról zawodowych, np. roli menedżera lub handlowca. Zgodnie z zaproponowanym modelem kompetentne działania realizują się w pięciu domenach, odpowiadającym kluczowym obszarom funkcjonowania człowieka – domenie kompetencji poznawczych, emocjonalnych, motywacyjnych, społecznych i organizacyjnych. Wyróżnione domeny obejmują zachowania, mające swe źródło w predyspozycjach biologicznych, cechach i nawykach, ukształtowanych na podstawie tych predyspozycji i utrwalonych w toku doświadczeń, wiedzy, umiejętnościach i postawach nabytych w procesie uczenia się, oraz uwarunkowaniach zewnętrznych i sytuacyjnych.

W centralnym – jak sądzę – rozdziale teoretycznym monografii, mianowicie rozdziale V, Autor szczegółowo opisuje wyróżnione domeny, wskazując najpierw podstawowe procesy psychiczne wchodzące w ich zakres (tu mam wrażenie, że dobór jest słabo uzasadniony, zwłaszcza w odniesieniu do kompetencji emocjonalnych), następnie zachowania, w jakich się przejawiają, oraz predyspozycje leżące u ich podstaw; opis kończy wskazaniem znaczenia kompetencji z poszczególnych domen w pracy zawodowej. Rozdział, zaplanowany w taki sposób, stanowi duże wyzwanie teoretyczno-formalne. Z jednej strony bowiem wymaga odpowiedniego osadzenia w teorii i badaniach, z drugiej – zachowania formalnej konsekwencji i elegancji. W prezentowanej pracy zakres rozważań w odniesieniu do pewnych domen jest zbyt szeroki, np. w przypadku domeny poznawczej, a w odniesieniu do innych niespójny – jak w przypadku kompetencji emocjonalnych. W odniesieniu do domeny poznawczej Habilitant próbował na dwóch stronach podsumować w zasadzie cały dorobek psychologii poznawczej,

w odniesieniu do domeny emocjonalnej z kolei wybory procesów i ich uwarunkowań wydawały się nazbyt arbitralne. W efekcie w opisie kompetencji poznawczej czytelnik napotyka nadmierne uproszczenia (np. „Myślenie jest działaniem symbolicznym – nie widać go gołym okiem”, s. 80), a w odniesieniu do kompetencji emocjonalnych trudno zrozumieć, dlaczego zostały one sprowadzone do kontroli emocji, reagowania w sytuacjach trudnych i reagowania na zmianę (dwa ostatnie aspekty wykraczają poza sferę stricte emocjonalną, uruchamiając również procesy o charakterze poznawczym).

W kolejnych dwóch rozdziałach Habilitant analizuje dwa rodzaje kompetencji specjalistycznych – kompetencje menedżerskie i kompetencje handlowe. Przeprowadza analizy zarówno na podstawie doniesień z badań naukowych, jak i typologii stosowanych w praktyce zarządzania zasobami ludzkimi. Wychodząc od analizy ról i zadań menedżera i handlowca, dokonuje przeglądu cech skutecznego menedżera i handlowca oraz zachowań, składających się na analizowane kompetencje specjalistyczne. W obydwu rozdziałach brakuje mi wyraźniejszego odwołania się do zaprezentowanego modelu kompetencji uniwersalnych, które – jak sama nazwa wskazuje – powinny odgrywać istotną rolę również w przypadku menedżerów i handlowców.

Rozdziały teoretyczne to rzetelne odniesienie się do dorobku psychologii i zarządzania w zakresie rozumienia i porządkowania zagadnień związanych z kompetencjami zawodowymi. Habilitant przedstawia również przekonującą propozycję teoretycznego modelu kompetencji pracowników. Pomimo wskazania drobnych niedociągnięć, uważam, że zaproponowany model jest dobrze uzasadniony i osadzony teoretycznie. Odwołuje się do wielu uznanych w psychologii koncepcji i teorii oraz wyników badań empirycznych. Myślę, że stanowi on dobry punkt wyjścia do odpowiedzialnej analizy kompetencji w różnych sferach działalności zawodowej (nawet jeśli sam Autor słabo go wykorzystuje do analizy kompetencji menedżerskich i handlowych).

W części II („*Narzędzia diagnozy kompetencji pracowników*”) Habilitant przedstawia konstrukcję oraz walidację dwóch autorskich narzędzi, stworzonych w oparciu o własny model kompetencji – Kwestionariusza Samooceny Kompetentnego Działania (KSKD) oraz Baterii Testów Kompetencyjnych (BTK). KSKD to typowe narzędzie samoopisowe, diagnozujące postrzeganie własnych kompetencji w pięciu podstawowych domenach. Pozwoliło ono na weryfikację założenia o istnieniu pięciu domen kompetencyjnych, wskazanych w modelu teoretycznym. Badania przeprowadzone za jego pomocą wskazały również istnienie nadrzędnego czynnika odpowiedzialnego za ogólną ocenę własnych kompetencji.

BTK z kolei opiera się na metodzie oceny sytuacji. Polega ona na konfrontowaniu badanych z opisami sytuacji, związanych z pracą zawodową. Zadaniem badanych jest wskazanie właściwego (efektywnego) zachowania w opisanej sytuacji. BTK mierzą zatem wiedzę o tym, jak się zachować w obliczu określonych zadań i wyzwań związanych z praktyką zawodową. W skład

BTK wchodzi sześć testów. Cztery z nich odnoszą się do kompetencji uniwersalnych. Są to: Test Kompetencji Osobistych, diagnozujący radzenie sobie ze stresem i adaptowanie się do zmian oraz nastawienie na rezultat, Test Kompetencji Poznawczych, diagnozujący myślenie koncepcyjne i innowacyjność, Test Kompetencji Organizacyjnych, diagnozujący planowanie i organizowanie oraz kontrolowanie, Test Kompetencji Społecznych, diagnozujący kompetencje w zakresie komunikowania się i współdziałania oraz poszukiwania informacji. Dwa pozostałe odnoszą się do kompetencji specjalistycznych – menedżerskich (organizacja pracy zespołu, budowanie zaangażowania w zespole, rozwijanie pracowników) oraz handlowych (nawiązywanie i budowanie relacji z klientem, orientacja na klienta, umiejętności sprzedażowe).

Tworzenie obydwu narzędzi podporządkowane zostało rygorystycznym regułom metodologicznym, przy pełnej świadomości Habilitanta ograniczeń związanych ze stosowaniem wybranych podejść do badania kompetencji; Habilitant wyraźnie formułuje zastrzeżenia zgłaszane przez badaczy odnośnie do metod samoopisowych, jak również odnośnie do rzetelności pomiaru przy wykorzystaniu testów oceny sytuacji. Obydwa narzędzia zostały poddane szeroko zakrojonym badaniom walidacyjnym – w odniesieniu do KSKD w grupach, które w sumie złożyły się na próbę o liczebności  $N=1563$ , a w odniesieniu do BTK na imponujących liczebnie próbach od  $N=4114$  do  $N=27558$  w zależności od rodzaju testu. W obydwu przypadkach przeprowadzono stosowne analizy eksploracyjne i confirmacyjne w środowisku R. W efekcie ustalono ostateczną strukturę i kształt obydwu narzędzi, które odznaczały się dobrą rzetelnością. W przypadku KSKD Habilitant skonstruował również wersję skróconą, składającą się z 10 stwierdzeń, której rzetelność okazała się także satysfakcjonująca.

Interesujące dane Habilitant uzyskał w trakcie badań mających na celu sprawdzenie trafności swoich narzędzi. Okazało się, iż samoocena kompetentnego działania wiąże się wyraźnie z uogólnionym poczuciem własnej skuteczności, samowartościowaniem i poczuciem kompetencji, orientacją na działanie, cechami osobowości z modelu „Wielkiej Piątki” (sumiennością, otwartością na doświadczenie), motywacją osiągnięć, asertywnością oraz radzeniem sobie ze stresem skoncentrowanym na zadaniu. Pracownicy oceniający wysoko własne kompetencje przejawiają także bardziej pozytywne nastawienie wobec organizacji oraz silniejsze zaangażowanie w pracę.

Z kolei w odniesieniu do BTK, badających wiedzę praktyczną, okazało się, iż kategorie wiedzy, dotyczące różnych domen kompetentnego działania nie korelują ze sobą istotnie, korelują słabo, albo nawet ujemnie (np. radzenie sobie ze stresem oraz nastawienie na rezultat). W przypadku samooceny kompetencji – jak już wspomniano – oceny w odniesieniu do wszystkich domen wiązały się ze sobą pozytywnie, co pozwalało przypuszczać, że u podstaw tychże samoocen leży czynnik nadrzędny odpowiedzialny za globalną ocenę własnych kompetencji. W przypadku wiedzy praktycznej, mierzonej przez BTK, okazało się, iż jej struktura

jest bardziej złożona i niektóre kompetencje mogą się wykluczać. Interesującym zarówno z poznawczego, jak i praktycznego punktu widzenia rezultatem jest wyodrębnienie dwóch nadrzędnych czynników, łączących w sobie kompetencje z różnych domen. Pierwszy czynnik to proaktywność (nastawienie na działanie), drugi – receptywność (nastawienie na odbiór i przetwarzanie informacji).

Z analiz Autora wynika, że badanie wiedzy praktycznej jako wskaźnika kompetencji jest efektywniejszym sposobem docierania do rzeczywistych kompetencji pracowników niż samoocena kompetencji. Nasuwa się zatem pytanie o celowość stosowania takiego narzędzia samoopisowego jak KSKD. Habilitant przekonująco przedstawia przydatność samooceny kompetencji, wskazując na jej wykorzystanie w badaniu potrzeb rozwojowych i planowaniu działań ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji uniwersalnych pracowników, jak również w badaniu efektywności treningu kompetencji.

Szeroko zakrojone badania walidacyjne pozostawiają jednak lekki niedosyt. Przede wszystkim zastanawia brak empirycznej analizy powiązań pomiędzy dwoma zaproponowanymi przez Habilitanta metodami badania kompetencji. Niewątpliwie ciekawym zagadnieniem byłoby spojrzenie na adekwatność samooceny kompetencji w różnych domenach i stanu wiedzy praktycznej pracowników. Autor zdaje sobie sprawę z tego braku i wyjaśnia go ograniczeniami samego procesu gromadzenia danych, jednakże uważam, że tego typu badania warto w przyszłości zrealizować.

\*

Podsumowując – monografia, przedstawiona przez dr. Pawła Jurka jako podstawowe osiągnięcie habilitacyjne, jest rzetelnym rozpracowaniem tematu rozumienia i pomiaru kompetencji pracowniczych, zarówno uniwersalnych, jak i specjalistycznych (menedżerskich i handlowych). Wprawdzie wyraźnie balansuje ona pomiędzy opracowaniem stricte naukowym, a podręcznikiem dla specjalistów HR (np. w załącznikach znaleźć można dokładne wytyczne co do stosowania obydwu narzędzi oraz interpretacji uzyskanych za ich pośrednictwem wyników przez praktyków), ale jej praktyczny wymiar wcale nie umniejsza jej wartości naukowej. Zarówno model teoretyczny, zaproponowany przez Habilitanta, jak i stworzone przez niego narzędzia do badania kompetencji pracowników, odpowiadają wysokim standardom naukowym. Aspekt aplikacyjny to istotna wartość dodana prezentowanej pracy. Monografia uwidacznia świetny warsztat metodologiczno-statystyczny Habilitanta; zaprezentowane procedury tworzenia oraz walidacji KSKD oraz BTK imponują starannością i wskazują na wysokie kompetencje Autora w zakresie posługiwania się zaawansowanym instrumentarium statystycznym. Zgodnie z Ustawą o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki, rozprawa habilitacyjna ma stanowić dowód naukowej dojrzałości i samodzielności habilitanta, ukazywać jego/jej kompetencje teoretyczne i metodologiczne,

a także stanowić istotny wkład w rozwój danej dziedziny wiedzy. W mojej opinii monografia pt. „*Diagnoza kompetencji pracowników. Modele kompetencji uniwersalnych, menedżerskich i handlowych*” jak najbardziej spełnia te kryteria.

### 3. Ocena aktywności naukowej

#### a) Aktywność publikacyjna

Poza monografią, wskazaną jako główne osiągnięcie naukowe, Habilitant opublikował jeszcze jedną pozycję, która ma charakter monograficzny – „*Siedmiowymiarowy Kwestionariusz Osobowości. Narzędzie do diagnozy osobowościowych predyspozycji zawodowych*” (wraz z Michałem Olechem). Jako współautor adaptacji do warunków polskich Skali Inteligencji Stanford-Binet, wydanie piąte (SB5), współtworzył podręczniki do tychże skal. Współtworzył także Kwestionariusz Diagnozy Funkcjonalnej do badania funkcjonowania osób niepełnosprawnych i był współautorem podręcznika do tego narzędzia.

Pozostałe jego publikacje to 24 artykuły, w tym 11 (a nie jak sugeruje Habilitant 20) w czasopiśmie znajdujących się w bazie JCR lub na liście ERIH oraz 8 rozdziałów w pracach zbiorowych. W przypadku 12 artykułów lub rozdziałów jest pierwszym, bądź jedynym autorem. W przypadku pozostałych jest współautorem, a swój udział w powstaniu pracy szacuje na 50% - 60% w przypadku publikacji dwuautorskich oraz między 5% a 40% w przypadku większej liczby współautorów (średnio 22%, najczęściej 20%). Najczęściej jego wkład do publikowanych tekstów polega na przeprowadzeniu analiz statystycznych i napisaniu części empirycznej.

Habilitant podaje również, iż był (współ)autorem niepunktowanych przez MNiSW podręczników do Testu Kompetencji Ogólnych i Metodologii tworzenia Bilansu Kompetencji (wydawnictwo PBS) oraz opracowania pt. „*Metody pomiaru kompetencji zawodowych. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego*”, wydanego przez MPiPS.

Zdecydowana większość publikacji dr. Pawła Jurka to doniesienia na temat metod i narzędzi pomiarowych stosowanych w psychologii pracy i organizacji. Są to jego narzędzia autorskie (obok opisanego w monografii habilitacyjnej KSKD i BTK oraz Siedmiowymiarowego Kwestionariusza Osobowości, służącego do pomiaru predyspozycji zawodowych, Indeks Stresorów Organizacyjnych wynikających z Roli Zawodowej, skala SAT-20, mierząca cztery czynniki satysfakcji zawodowej, skala SENO, mierząca nasilenie pozytywnego i negatywnego nastawienia wobec organizacji) lub adaptowane do polskich warunków (Skala Poczucia Rozszerzenia Ja w Miejscu Pracy, Skala Czterech Form Milczenia Pracowników, Skala Klimatu Przeciążenia Pracą, Skala Klimatu Zaufania w Organizacji). Habilitant brał również udział w opracowaniu narzędzi pomiarowych stosowanych w diagnozie w innych obszarach psychologii (Skale Inteligencji Stanford-Binet, narzędzie do badania umiejętności odraczania gratyfikacji, funkcjonowania osób niepełnosprawnych, integracji społecznej w przestrzeni

internetu). Ponadto zajmował się zagadnieniami równoważności pomiaru w badaniach międzykulturowych oraz opracowaniami od strony statystycznej różnorodnych zagadnień naukowych, podejmowanych przez innych badaczy. W publikacjach tych jawi się jako ekspert, aplikujący swą wiedzę metodologiczno-statystyczną do rozwiązywania różnych problemów badawczych w sposób nie tylko niezwykle rzetelny, ale również kreatywny.

Uzyskane przez Habilitanta wskaźniki bibliometryczne, choć nie są imponujące, to nie odbiegają od wskaźników uzyskiwanych przez młodych kandydatów do stopnia doktora habilitowanego w Polsce: sumaryczny IF = 18,484; liczba cytowań według Web of Science = 12, według Google Scholar = 108, Scopus = 11. Indeks Hirscha według Web of Science i SCOPUS = 2, według Google Scholar = 5.

#### b) Udział w konferencjach

Habilitant był autorem lub współautorem 15 referatów zaprezentowanych na konferencjach międzynarodowych oraz 17 przedstawionych na konferencjach krajowych. Świadczy to o jego znaczącym merytorycznym zaangażowaniu w dyskurs naukowy w Polsce i na świecie.

#### c) Kierowanie międzynarodowymi lub krajowymi projektami badawczymi lub udział w takich projektach

Habilitant kierował dwoma projektami, koncentrującymi się na opracowaniu narzędzi i metod diagnozy pracowników i osób poszukujących pracy (w ramach współpracy Uniwersytetu Gdańskiego ze spółką Wellhead) oraz diagnozy funkcjonowania osób niepełnosprawnych (w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Prorytet IX, Działania 9.2. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki). Kierował również projektem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet II, Działanie 2.1., realizowanym przez zewnętrzną firmę szkoleniową.

Ponadto brał udział jako wykonawca w czterech projektach badawczych – trzech finansowanych z funduszy NCN, jednym w ramach Polish-Norwegian Research Programme. Dwa z nich realizowane były w zespołach międzynarodowych.

#### d) Pozostałe osiągnięcia związane z aktywnością Habilitanta w obszarze nauki

Habilitant brał czynny udział w organizacji dwóch znaczących konferencji międzynarodowych (*Motivation in Social Context: Theory and Practice*, Kraków 2013 oraz *Gender, Culture & Migration*, Gdańsk, 2015). Jest redaktorem statystycznym czasopisma *Health Psychology Report*, wydawanego przez rodzimy instytut, oraz recenzentem w uznanych czasopiśmiech psychologicznych. Należy do kilku międzynarodowych towarzystw naukowych.

\*

Podsumowując – dorobek naukowo-badawczy dr. Pawła Jurka oceniam pozytywnie. Ze względu na specyfikę swoich zainteresowań badawczych, tzn. kwestie pomiaru psychologicznego, większość jego opublikowanych prac zrealizowanych zostało we współpracy z innymi badaczami, których wspiera swoją zaawansowaną wiedzą metodologiczno-statystyczną. Umiejętność pracy w zespole to cenna cecha współczesnych naukowców, ale Habilitant w kilku publikacjach udowadnia również swoją samodzielność i oryginalność naukową. Zatem jego dorobek naukowy oceniam pozytywnie, uważam, że stanowi dobrą podstawę do ubiegania się o stopień doktora habilitowanego.

#### 4. Ocena dorobku dydaktycznego, popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej

Dr Paweł Jurek od 2006 roku prowadzi zajęcia dydaktyczne w dwóch uczelniach – Uniwersytecie Gdańskim oraz Uniwersytecie SWPS. Jego aktywność dydaktyczna generalnie pokrywa się tematycznie z aktywnością naukowo-badawczą. Większość zajęć to zajęcia z metodologii badań w naukach społecznych, głównie psychologii, oraz zajęcia związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi i pomiarem kompetencji w środowisku pracy. Prowadzi również zajęcia na studiach podyplomowych o zbliżonej tematyce. Opublikował cztery prace o charakterze popularno-naukowym w czasopiśmie *Personel i Zarządzanie*.

Jest promotorem 18 prac magisterskich oraz promotorem pomocniczym w dwóch przewodach doktorskich realizowanych na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego.

Sporządził 18 ekspertyz i opracowań na zamówienie podmiotów zewnętrznych (np. Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Urzędu Miasta Gdańska, Instytutu Badań i Rozwoju IOCUS, Volkswagen Bank Polska, BRE Bank, Grupa LOTOS, PLL LOT, itp.). Prowadził liczne warsztaty eksperckie (np. dla menedżerów HR europejskich banków centralnych, Narodowego Banku Ukrainy, czy Narodowego Banku Kazachstanu). Potrafi zatem wykorzystywać i upowszechniać swoją wiedzę, również w szerokim międzynarodowym kontekście.

W zakresie współpracy międzynarodowej Habilitant wskazuje dwie wizyty naukowe – w Hanoi (Wietnam) oraz Stavanger (Norwegia). Trudno jednak dopatrzeć się wyraźnej samodzielnej współpracy, skutkującej efektami stricte naukowymi (poza udziałem we wspomnianych powyżej projektach, realizowanych w zespołach międzynarodowych).

\*

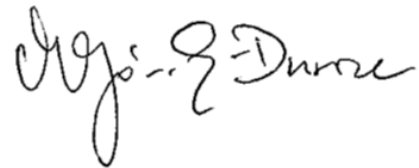
Podsumowując – aktywność dydaktyczna, ekspercka i popularyzatorska dr. Pawła Jurka jest spójna z jego działalnością naukową, co na pewno wiąże się z korzyściami dla efektów uzyskiwanych w obydwu obszarach. Habilitant czerpie z jednej strony z wiedzy teoretycznej i wyników swoich badań, z drugiej – co widać w publikacjach, a zwłaszcza w monografii



habilitacyjnej – potrafi wykorzystywać doświadczenie zdobyte w praktyce w planowaniu i realizacji badań naukowych. Sferę aktywności dydaktycznej i popularyzatorskiej oceniam jednoznacznie pozytywnie.

## 5. Konkluzja

Dokumentacja, na podstawie której dokonałam oceny dorobku, wskazuje na to, że działalność naukowo-badawcza, dydaktyczna, popularyzatorska i organizacyjna dr. Pawła Jurka spełnia standardy akademickie i kryteria określone w art. 16 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki. Jego dorobek naukowy (w tym monografia, stanowiąca główne osiągnięcie naukowe) stanowi znaczący wkład w rozwój psychologii jako dyscypliny naukowej, a on sam wykazuje się istotną aktywnością naukową, co uzasadnia starania o uzyskanie stopnia doktora habilitowanego. Wnioskuje zatem o przeprowadzenie kolejnych etapów postępowania habilitacyjnego.



Katowice, 13 stycznia 2020