

dr hab. Beata Bugajska
Instytut Pedagogiki
Wydział Humanistyczny
Uniwersytet Szczeciński

Recenzja dysertacji doktorskiej mgr Anny Linki

pt.: „Kompetencja międzykulturowa pracowników służb społecznych”,
przygotowanej pod kierunkiem prof. zw. dr hab. Barbary Kromolickiej
na Wydziale Humanistycznym Uniwersytetu Szczecińskiego

Aktualnie, w obliczu nasilającego się ruchu migracyjnego - wieloczynnikowo uwarunkowanego, dynamicznego procesu, stanowiącego wyraz przeobrażeń współczesnej kultury, narastających napięć, konfliktów, niepewności, ryzyka, jak i poszukiwania własnej tożsamości, poprawy własnej sytuacji życiowej, problematyka kompetencji międzykulturowej wydaje się szczególnie ważna, zarówno z perspektywy jednostki i relacji „Ja – Inny”, „Ja – Obcy”, jak również w aspekcie globalnych rozwiązań, jeżeli mówimy np. o uchodźcach i otwartości na inne kultury w obliczu niepokojów wywoływanych zjawiskiem terroryzmu. Niewątpliwie, osoba podejmująca decyzję o opuszczeniu własnego kraju, bez względu na motyw tej decyzji i zamiar czy też możliwość powrotu, znajduje się w tzw. momencie przelomowym, kiedy to, jak pisze Anthony Giddens, postawa „wszystko po staremu”, tak ważna dla poczucia bezpieczeństwa człowieka, ulega poważnemu zachwianiu, kiedy to człowiek „*musi wyruszyć naprzeciw nowemu, wiedząc, że dana decyzja lub strategia działania jest nieodwracalna a w każdym razie odtąd trudno będzie wrócić do życia po staremu*”. Tego rodzaju zmiana nieodłącznie związana jest z ryzykiem i wymaga rozwiniętej kompetencji międzykulturowej, która pozwala odnaleźć się w nowej, obcej rzeczywistości, zrozumieć ją, negocjować zakres dostosowania się do obowiązujących norm, wartości i zasad życia społecznego, przy równoczesnym zachowaniu własnej tożsamości i świadomości indywidualnych zasobów. To z kolei wymaga współmiernej kompetencji międzykulturowej u osób kultury przyjmującej,

wyrażającej się m. in. w gotowości do dialogu, negocjowania znaczeń i otwartości na kulturowe dziedzictwo i przyzwolenie na dołączenie do wspólnoty zgodnie z zasadą *unitas multiplex*. Nie bez znaczenia, w procesie wsparcia migrantów, w czasach kiedy obserwujemy wyjątkowo silne natężenie ruchów migracyjnych niezależnie od charakteru migracji (migracje zarobkowe, biznesowe, turystyczne, uchodźstwo polityczne, studia i inne), to właśnie edukacja międzykulturowa, oparta na paradygmacie współistnienia i dialogu kultur staje się wyzwaniem dla pedagogiki, stanowiąc zarazem antidotum dla nasilających się obaw, uprzedzeń i stereotypów. W tym kontekście Autorka recenzowanej rozprawy poddała analizie kompetencję międzykulturową pracowników służb społecznych, osób zawodowo zobowiązanych do pracy z migrantami.

Aktualność podjętej problematyki badawczej, zakres tematyczny prezentowanych w recenzowanej pracy analiz, szeroki kontekst interpretacyjny, prowokujące do dyskusji pytania i tezy, jak również bogata literatura przedmiotu, polska i obcojęzyczna, dają podstawę do wysokiej oceny pracy. Rola recenzenta wiąże się jednak z obowiązkiem szczegółowej oceny poszczególnych części tak obszernej dysertacji, która wraz z biografią i aneksami liczy 833 strony.

W „Traktacie moralnym” Czesław Miłosz pisał:

*„Więc tak się moja rzecz zaczyna:
Potrzebna tobie dyscyplina
Eliminacji. Po teorii
Nie sięgaj grzecznie i pokornie.
Zmieni się zespół zdań najrzadszy
Gdy zmienisz punkt, z którego
patrzysz (...).”*

O ile można odnieść wrażenie, patrząc na objętość rozprawy doktorskiej, że „dyscyplina eliminacji” sprawiła Autorce dużą trudność, o tyle godna podziwu jest konsekwencja w realizacji celu oraz odwaga kwestionowania utartych schematów interpretacyjnych i poszukiwania nowych zastosowań, co stanowi konsekwencję przyjętego podejścia ujmowania życia społecznego jako dynamicznego procesu dopominającego się redefinicji znaczeń i kontekstualizacji. Jednak i na zarzut braku „dyscypliny eliminacji” można spojrzeć szerzej. Niejednokrotnie, na początku drogi naukowej, kiedy brak doświadczenia w prowadzeniu badań równoważy zapał i pasja dążenia do poznania prawdy, trudno o zawężenie przedmiotu badań, zwłaszcza,

kiedy tak jak w przypadku Autorki, zainteresowania badawcze nie są przypadkowe lecz związane z bezpośrednią praktyką pracy z obcokrajowcami. Autorka przedmiotem badań czyni kompetencję międzykulturową pracowników służb społecznych z perspektywy posiadanej przez nich kompetencji zawodowej, społecznej, indywidualnej, strategicznej i scalającej do pracy z migrantami, przyjmując za teoretyczną podstawę badań model komunikacji międzykulturowej Jürgena Boltena. Obszerność pracy stanowi zatem konsekwencję określonego przedmiotu badań, jak również przyjętej przez Autorkę szerokiej definicji służb społecznych, co tym samym znalazło wyraz w doborze próby badanej, w skład której weszli przedstawiciele służb społecznych, osoby pracujące z migrantami. W prowadzonych wywiadach fokusowych uczestniczyli urzędnicy biura dla międzynarodowych studentów (4 osoby), natomiast w wywiadach indywidualnych - narracyjnych skoncentrowanych na problemie uczestniczyło 13 osób: nauczycielka mająca doświadczenie pracy z wietnamskim uczniem, prawniczka, broniąca obcokrajowca w procesie deportacyjnym, funkcjonariuszka straży granicznej, dyrektorka schroniska dla bezdomnych, działacz Związku Ukraińców, koordynatorka wolontariatu międzynarodowego w organizacji pozarządowej, stażystka w Wydziale Sprawa Obywatelskich i Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego, nauczycielka ucząca chłopca z Ukrainy, dyrektorka publicznej szkoły podstawowej, nauczycielka ze szkoły międzynarodowej, psycholog z poradni psychologiczno – pedagogicznej, pośredniczka pracy z Powiatowego Urzędu Pracy, pracownik socjalny.

To, co najpiękniejsze w nauce to m.in. niezależność badacza w dochodzeniu do prawdy z czym wiąże się wzięcie odpowiedzialności za wszelkie konsekwencje, w tym narażenie się na krytykę w przekonaniu, że sprzyja ona autorefleksji i rozwojowi własnego warsztatu badawczego. Sądzę, że zawężenie przedmiotu badań chociażby do rozpoznania czy też rozumienia kompetencji międzykulturowej przez wybraną grupę zawodową (np. pracowników socjalnych, nauczycieli, urzędników (...)), byłoby jednym ze sposobów zmniejszenia objętości pracy i być może pozwoliłoby na pełniejsze rozpoznanie kompetencji międzykulturowej poszczególnych grup zawodowych. Jednak z drugiej strony utracone zostałyby to, co w moim odczuciu stanowi istotną wartość pracy. Autorce udało się rozpoznać instytucjonalne uwarunkowania funkcjonowania kompetencji międzykulturowej pracowników służb społecznych do pracy z migrantami i co ważne są to informacje

pozyskane od przedstawicieli różnych zawodów, szeroko rozumianych służb społecznych, osób pracujących z obcokrajowcami, co pozwala na zaproponowanie optymalnych zmian w tym zakresie i tym samym umożliwia realizację celu praktycznego badań.

We wstępie Autorka słusznie zwraca uwagę na wyzwania przed jakimi stają pracownicy służb społecznych w związku z problemem migracji i ich konsekwencji. Pytanie jednak, czy słowo problem jest tu właściwe. O ile niewątpliwie, nasilające się ruchy migracyjne w konsekwencji generują liczne problemy, czy nawet zagrożenia i dopominają się opracowania spójnej polityki migracyjnej, o tyle zjawisko migracji, jako jeden z wyznaczników współczesnej kultury analizować można również w kategoriach zasobów, jako szansę na wzbogacenie własnej kultury, rozwiązanie problemów rynku pracy, wymianę doświadczeń w wielu obszarach życia społecznego. Autorka już we wstępie określa teoretyczne ramy swojej dysertacji, wskazując koncepcję kompetencji międzykulturowej Jürgena Boltena jako kluczową dla określenia kompetencji kulturowej pracowników służb społecznych. W uzasadnieniu wyboru problematyki badawczej Autorka duży nacisk położyła na ukazanie specyfiki regionu Pomorza Zachodniego w aspekcie ruchów migracyjnych. Wskazując historyczne uwarunkowania, aktualny stan i przewidywane prognozy dowodzi konieczności wypracowania konkretnych, długofalowych i skoordynowanych działań instytucji publicznych, w czym zawiera się również podjęta przez Autorkę problematyka kompetencji międzykulturowej służb społecznych. Zgadam się z Autorką, że *„problem nie musi przybierać charakteru masowego by zasłużyć na miano istotnego”*. Z całą pewnością podjęta przez mgr Annę Linkę problematyka badawcza jest niezwykle istotna i w niewystarczającym jak dotąd zakresie eksplorowana na polu nauk społecznych, zwłaszcza pedagogiki. Przy tak obszernej pracy szczególnie wskazane byłoby przestawienie już we wstępie struktury pracy, jak również wyznaczonych celów badań, podobnie zasadne byłoby jednak wstępne zdefiniowanie pojęć wyznaczających przedmiot badań, takich jak komunikacja międzykulturowa i służby społeczne.

Przechodząc do części teoretycznej pracy, na którą składają się trzy rozdziały, należy podkreślić wyjątkową erudycję Autorki, przejawiającą się w niezwykle umiejętnym wykorzystaniu bogatej literatury nie tylko z dziedziny pedagogiki ale i socjologii, psychologii, filozofii, antropologii kultury. W rozdziale pierwszym

zatytułowanym „Migracje i jej współczesne konteksty”, Autorka rozprawy doktorskiej rozpoczyna od analizy migracji w kontekście procesu zmiany społecznej. Przyjmuje, że migracje są katalizatorem zmiany społecznej. Nie sposób nie zgodzić się z tym założeniem. Jednak, ujmując rzeczywistość społeczną dynamicznie i analizując przeobrażenia współczesnej kultury, chociażby w perspektywie przejścia od kultury tradycyjnej do nowoczesnej i ponowoczesnej można wskazać na dwukierunkowy charakter tejże zależności. Migracje stymulują zmianę społeczną ale i sama zmiana społeczna jest wypadkową procesów zachodzących w kulturze, w tym kulturowego i społeczno – politycznego przyzwolenia na zmianę, tym samym stając się od nich zależna. Zatem prezentowane teorie zmiany społecznej mogłyby zostać ukazane w szerszym kontekście przeobrażeń kultury, czy wręcz teorii kultury. Brak zdecydowanych odwołań do teorii kultury jest w pracy odczuwalny. Na uwagę zasługuje podrozdział poświęcony formowaniu się polityki migracyjnej w kontekście transformacji gospodarczo-ustrojowej, europeizacji i globalizacji. Godne docenienia są tutaj odwołania do lokalnej prasy, szczególnie lat dziewięćdziesiątych. Autorka nie ogranicza się do przedstawienia historycznych faktów ale podejmuje się ich interpretacji, jednocześnie krytyki odnoszącej się do założeń polityki migracyjnej, jak również ograniczania funkcji służb społecznych w stosunku do obcokrajowców, co nie pozostawało czy wręcz nie pozostaje obojętne na kształtowanie ich kompetencji międzykulturowej w pracy z obcokrajowcami. Podrozdział poświęcony istotnym problemom psychologicznym i społecznym współczesnych migrantów jest wyrazem rozległej wiedzy Autorki w zakresie analizowanej problematyki, jak i jej doświadczenia w pracy z obcokrajowcami. W mojej ocenie w części teoretycznej właśnie ten rozdział ma największą wartość z uwagi na rozległość i rzetelność analizy. Autorka przedmiotem analizy czyni m. in. złożoną sytuację rodzin, dzieci, studentów, stacjonujących w Polsce żołnierzy, więźniów, nawiązuje do problemów z poszanowaniem odmienności kulturowych i wskazuje na brak zrozumienia dla praktyk religijnych. Rozdział ten stanowi interesujące studium psycho- socjo – pedagogiczne. Z myślą jedynie o jego doskonaleniu w przyszłości poddaję pod rozważenie trzy kwestie. Po pierwsze, z moich osobistych obserwacji wynika (uczyłam języka polskiego osoby z Niemiec, Wielkiej Brytanii, Stanów Zjednoczonych, Belgii Tybetu), że szok kulturowy może przejawiać się w różny sposób w zależności od kompetencji międzykulturowej migranta, w tym kultury pochodzenia, może mieć różne natężenie emocjonalne, nie wykluczając emocji pozytywnych i stymulujących

do kreatywności i szybkiej adaptacji kulturowej. Po drugie, rozdział z założenia dotyczy problemów migrantów, zatem przedstawiona skala problemów nie tyle dziwi co może prowadzić do empatycznego namysłu nad złożonością sytuacji życiowej migrantów, zatem dla równowagi korzystne byłoby w przyszłości zwrócenie uwagi na zasoby migrantów w perspektywie korzyści dla kultury przyjmującej. Wprawdzie Autorka zwraca uwagę na zasoby migrantów ale czyni to w odniesieniu do osobistych zasobów, istotnych w procesie wsparcia. Po trzecie, zwrócenie uwagi na problem integracji migrantów (dotyczy pracowników korpusu NATO, czy też studentów) wymaga szerszej analizy i odwołania do kulturowego modelu akulturacji i sposobów definiowania i badania integracji.

W rozdziale pierwszym znalazły się również istotne z punktu widzenia przedmiotu badań teoretyczne założenia dotyczące pracy służb społecznych z migrantami. Z korzyścią dla struktury pracy i zachowania logiczności wyводу byłoby jednak aby podrozdział 1.4. (wyzwania pracowników służb społecznych w pracy z migrantami) stanowił część rozdziału drugiego, zatytułowanego „Pojęcie służb społecznych w pracy z migrantami”. Za taką zmianą przemawia to, że bardziej logicznym byłoby w pierwszej kolejności zdefiniowanie pojęcia służb społecznych a następnie ukazanie specyfiki pracy, tym bardziej, że Autorka przyjmuje szerokie rozumienie służb społecznych, wychodzące poza pracę socjalną, pomoc społeczną i sferę działań zinstytucjonalizowanych w kierunku działań formalnych i nieformalnych na polu wychowania i kształcenia. Z uwagi na tak szerokie ujęcie nie jest również uzasadnione stosowanie określenia podopieczny wobec migranta. Tylko w ściśle zdefiniowanych sytuacjach, regulowanych m.in. ustawą o pomocy społecznej można migranta uznać za podopiecznego, w odniesieniu do pomocy społecznej raczej stosuje się określenia klient. W zależności od sytuacji życiowej i problemu do rozwiązania i tym samym profesji zawodowej zaliczanej do służby społecznej zasadnym byłoby stosowanie określeń klient, uczeń, pacjent, student, petent, obywatel a w ostateczności, kiedy znajduje się w sytuacji kiedy sam, przy wsparciu zewnętrznym nie jest w stanie zaspokajać swoich ponadpodmiotowych potrzeb – podopieczny. Troska o tego rodzaju ustalenia językowe w pracy z obcokrajowcami wydaje się o tyle istotna, że budowana w procesie wsparcia narracja tym samym może determinować charakter międzyludzkich relacji, w tym przypadku jasno określonego układu ról.

W porównaniu do rozdziału pierwszego rozprawy, jej drugi rozdział wydaje się w części dotyczącej charakterystyki pracowników służb społecznych w ich pracy z migrantami zbyt ogólnikowy, widoczne jest to zwłaszcza w analizie pracy socjalnej z migrantami. Profesjonalizacja pracy socjalnej i stojący za tym proces kształcenia uwzględnia kształtowanie kompetencji pracownika socjalnego, które bez względu na rodzaj rozwiązywanego problemu (praca z bezrobotnym, bezdomnym, osobą ubogą, uzależnioną czy migrantami), zachowują swój uniwersalizm, zwłaszcza w odniesieniu do aksjologicznego wymiaru pracy z klientem. Podobnie, obowiązujące zasady pracy socjalnej, wyznaczają ramy wsparcia różnych grup klientów. Zatem, nawet przy braku sprzyjających regulacji prawnych, które ułatwiłyby pracę z migrantami, trzeba zachować szczególną uważność przy próbach generalizacji, ponieważ można spotkać i takich pracowników, którzy zgodnie z zasadą np. udostępniania zasobów, w trosce o dobro klienta, poszukują nowych źródeł wsparcia we współpracy z instytucjami samorządowymi, jak i trzecim sektorem. Ta zalecana ostrożność w formułowaniu sądów nie kwestionuje krytycznej analizy dokonanej przez Autorkę, a raczej wskazuje na niewystarczające badania w tym zakresie.

W rozdziale trzecim poświęconym głównie modelowi kompetencji międzykulturowej Jurgena Boltena w kontekście pracy polskich pracowników służb społecznych dostrzegam pewną nieproporcjonalność analiz, w porównaniu do rozdziału pierwszego. Z punktu widzenia postępowania badawczego wyjaśnienie sposobu rozumienia kompetencji kulturowej wydaje się kluczowe i dużo bardziej zasadne niż np. szczegółowa analiza teorii zmiany społecznej, czy też formowania się polityki migracyjnej na Pomorzu Zachodnim, przedstawione w rozdziale pierwszym. Tymczasem Autorka ogranicza się do bardzo syntetycznego wyjaśnienia takich pojęć jak kultura, kompetencja kulturowa, nie dokonuje krytycznej analizy innych, niż przyjęty w pracy, modeli kompetencji międzykulturowej. Niezależnie od tej uwagi należy podkreślić wartość prezentacji modelu kompetencji międzykulturowej Jurgena Boltena, włącznie z przemyślaną polemiką z występującymi w literaturze obcojęzycznej krytycznymi stanowiskami. Szkoda tylko, że Autorka nie odniosła przyjętego modelu do propozycji kompetencji wymaganych, chociażby od pracowników służb społecznych w procesie kształcenia i ich przygotowania do pełnienia roli zawodowej. Większość z nich pokrywa się z tymi, zaproponowanymi przez Boltena, co więcej do podobnych ustaleń prowadzą liczne badania

psychologiczne w zakresie kompetencji indywidualnych, społecznych, strategicznych, zawodowych zawodów zorientowanych na pracę z drugim człowiekiem. Niewątpliwą zaletą modelu jest scalenie pozostałych kompetencji w perspektywie interkulturowej i zwrócenie uwagi na potrzebę kontekstualizacji.

To, co wydaje się interesujące, zarazem odważne i z pewnością wymagające dalszej dyskusji i badań, to przyjęcie założenia, że pracownicy służb społecznych pracujący z migrantami znajdują się w analogicznej sytuacji jak migranci. Już we wstępie Autorka podnosi, że *„charakteryzujące szok kulturowy poczucie zagubienia i niepewności w kontakcie z obcym kulturowo światem i jego przedstawicielami dotyka nie tylko przybyszów, ale także osób podejmujących z nimi pracę”*. To przekonanie znalazło się m.in. u podstaw przyjętego założenia, że model kompetencji Jurgena Boltena, który został zbudowany z myślą o ekspatriantach i międzynarodowej kadrze kierowniczej można, przy odpowiedniej kontekstualizacji odnosić również do pracowników służb społecznych. Można dyskutować, czy kompetentny przedstawiciel służb społecznych, posiadający doświadczenie w pracy z obcokrajowcami, wykazujący się znajomością języków i zrozumieniem dla akceptacji różnorodności będzie odczuwał niepewność, analogiczną jak migrant, ponieważ praca z migrantami, jako rodzaj jednej z życiowych aktywności – aktywności zawodowej nie generuje zmian w innych sferach życia z racji, chociażby tego, że pracownik nie przechodzi procesu adaptacji w nowej kulturze, nie musi zmieniać swojego życia, jest tylko zobowiązany do kompetentnego, skutecznego wykonywania swoich obowiązków zawodowych, nawet jeżeli w godzinach pracy działa w zmienionych warunkach(inter)kulturowych, to prywatnie jego życie nie wymaga adaptacji do nowych warunków kulturowych, jak to się dzieje w przypadku migrantów. W ślad za tym rodzi się pytanie czy w recenzowanej dysertacji mamy rzeczywiście do czynienia z kontekstualizacją modelu kompetencji międzykulturowej w rozumieniu Jurgena Boltena, czy raczej z próbą autorskiej koncepcji budowania modelu kompetencji międzykulturowej pracowników służb społecznych. Skłaniałabym się do drugiej opcji, tym bardziej, że Autorka poddała rozpoznaniu instytucjonalne uwarunkowania funkcjonowania kompetencji międzykulturowej pracowników służb społecznych, co wydaje się szczególnie cenne i przekraczające ramy modelu.

Kończąc recenzję części teoretycznej zaznaczę, że godnym podkreślenia jest przywiązywanie przez Autorkę wagi do staranności wskazywania źródeł, z których

korzysta. Jednak, z uwagi na rozległość prowadzonych analiz przydatne okazać by się mogły krótkie podsumowania wieńczące kolejne rozdziały.

Odnosząc się do zaproponowanej w rozdziale czwartym koncepcji metodologicznej badań własnych, należy podkreślić, że Autorka z dużą rozwagą prezentuje poszczególne etapy procesu badawczego, niezwykle szczegółowo uzasadniając obrany przez siebie kierunek myślenia, dowodząc zarazem swojej dojrzałości metodologicznej. Jednak, niektóre analizy teoretyczne w tej części pracy wydają się za długie a ich bardziej syntetyczne ujęcie w niczym nie pomniejszyłoby wartości pracy. Szczególnie uwaga ta odnosi się do podrozdziałów 4.5.1.1, 4.6 i 4.7

Autorka przyjmuje jakościową strategię badawczą, w ślad za czym idzie zastosowanie metody etnopedagogicznej, w ramach której prowadzi zintegrowany wywiad grupowy (badania fokusowe) i wywiady narracyjne skoncentrowane na problemie. Z wielką starannością łączy zastosowane metody poprzez triangulację, za czym kryje się niezwykle rzetelna, wymagająca cierpliwości analiza danych (kodowanie) oraz ich interpretacja, wykorzystująca wielorakie perspektywy teoretyczne i interdyscyplinarną wiedzę. To, co w rozdziale metodologicznym może budzić drobną wątpliwość to pewna niekonsekwencja sformułowanych problemów badawczych. Sformułowanie problemu głównego w brzmieniu: Jaka jest kompetencja międzykulturowa pracowników służb społecznych do pracy z migrantami? i w analogicznym brzmieniu problemów szczegółowych, przy przyjętym założeniu o dynamicznym charakterze modelu kompetencji wymagałoby zastosowania sformułowania podkreślającego ową dynamikę. Zatem problem badawczy można by sformułować w brzmieniu: Jak kształtuje się kompetencja międzykulturowa (...)? To rozstrzygnięcie wydaje się jednak wtórne w stosunku do rozstrzygnięcia założonych celów badań i tym samym problemów badawczych. Na stronie 223 cele poznawcze odnoszą się do poznania kompetencji (społecznych, indywidualnych, strategicznych, scalających zawodowych pracowników służb społecznych do pracy z migrantami), co znajduje odzwierciedlenie w sformułowanych problemach badawczych, jednakże, na stronie 227, w rozdziale poświęconym zmiennym badawczym Autorka delikatnie przeformułowała cel pisząc *„moim celem jest poznanie odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, jak opisują kategorie kompetencji międzykulturowej udzielający wywiadów pracownicy służb społecznych. Interesuje mnie zrozumienie kategorii stosowanych przez nich jako uczestników życia społecznego”*. Tak więc, można

uznać, że autorka bada sposób rozumienia kompetencji, pomimo tego, że w zebranych materiale empirycznym znajdują się również podstawy oceny kompetencji międzykulturowej każdej z 13 udzielających wywiadów osób, jak również ich subiektywna ocena pracy przedstawicieli własnych profesji, co jednak nie daje podstaw do oceny kompetencji. Zatem, należałoby rozważyć możliwość przeformułowania celów poznawczych i problemów, tak aby nie pozostawić zasygnalizowanych wątpliwości bez rozwiązania.

W części empirycznej pracy Autorka rozpoznaje wszystkie kompetencje składające się na model kompetencji międzykulturowej Jurgena Boltena dokonując jego kontekstualizacji. W zakresie kompetencji zawodowej kontekstualizacja wyraża się w zwróceniu uwagi i tym samym wprowadzeniu do modelu takich kategorii jak: biegłość w wykonywaniu zadań, zaangażowanie w pracę z ludźmi, doświadczenie w pracy z ludźmi, znajomość prawa, organizacji i funkcjonowania w ich ramach oraz znajomość technologii. Wskazane przez badanych nowe kategorie istotne w pracy z obcokrajowcami aktualizują wyniki badań z zakresu m.in. psychologii motywacji, pedagogiki pracy, zostały one rozpoznane również jako istotne kompetencje pracowników socjalnych przydatne w pracy z różnymi kategoriami klientów. Analiza kompetencji strategicznej nie doprowadziła do wyłonienia nowej kategorii, dała jednak podstawę do interesującej interpretacji podkreślając znaczenie edukacji w tym obszarze oraz zwracając uwagę na wyzwania wynikające z życia w społeczeństwie ryzyka. Przeprowadzona analiza kompetencji indywidualnej pozwoliła na wprowadzenie takich nowych kategorii jak: tolerancja niepewności, optymistyczne nastawienie, gotowość (inter) kulturowego uczenia się, empatia, samokontrola, otwartość, cierpliwość, co pozostaje zgodne, podobnie jak w przypadku kompetencji zawodowej z odkryciami psychologii, kiedy mówimy zwłaszcza o empatii, cierpliwości, optymizmie, samokontroli, które to są istotne w wielu wymiarach życia człowieka. Sądzę, że Autorka bardziej niż na wyjaśnianiu wprowadzonych do modelu kategorii, powinna była odnieść się do badań w tym zakresie (psychologia, pedagogika społeczna, socjologia...), które pomimo, że nie odnoszą się wprost do pracy z obcokrajowcami składają się na ogólną wiedzę dotyczącą funkcjonowania człowieka w sferze indywidualnej, społecznej, zawodowej. Podobna uwaga dotyczy również kompetencji społecznej i wprowadzonej do modelu kategorii nazwanej: szacunek do drugiego człowieka. Dorobek pedagogiki społecznej, pracy socjalnej

w tym zakresie nie pozostawia wątpliwości co do uznania godności, szacunku do drugiej osoby za aksjologiczną podstawę pracy z drugim człowiekiem. Cenne jednak w tym przypadku jest dookreślenie rozumienia wyłonionych kategorii w kontekście pracy z obcokrajowcami, analiza wnosi nową jakość i tym samym jest niezbędna dla realizacji celu praktycznego badań. Analiza kompetencji scalającej została dokonana w drodze porównania wyników badań uzyskanych w ramach analizy kompetencji zawodowej, indywidualnej, strategicznej i społecznej. Autorka syntetycznie wskazuje słabe i mocne strony badanych pracowników służb społecznych. Za najważniejszą z punktu widzenia naukowych poszukiwań Autorki uważam analizę uwarunkowań funkcjonowania kompetencji międzykulturowej przedstawioną w rozdziale 5.6. W zakończeniu Autorka w uporządkowany sposób przywołuje najważniejsze ustalenia pracy.

Przed ostateczną oceną pragnę zaznaczyć, że praca posiada niepotrzebne powtórzenia dotyczące składu próby badanej (por. s. 303, 318, 348, 384, 412, 436 ...); jak również drobne błędy literowe i językowe, wynikające w części z błędów technicznych, powstałych w trakcie pisania pracy. Z uwagi na liczebność próby badanej określenie dużej części badanych, część badanych wymaga doprecyzowania (por. np. s. 382, 714, 766, 768). Doceniam podsumowania rozdziałów jednakże w części empirycznej, w kilku miejscach są one wręcz wiernym powtórzeniem zakończeń podrozdziałów – np. s. 330 powtórzenie z s. 329, analogicznie s. 313 – i s. 315.

Reasumując, autorka podjęła niezwykle ważny i dotąd w tak szerokim zakresie nieeksplorowany problem badawczy. Przedstawiona i zrealizowana koncepcja badawcza została opracowana samodzielnie w oparciu o pogłębioną literaturę przedmiotu, polską i obcojęzyczną, własne przemyślenia i przyjęte teoretyczne założenia. W pracy znajdujemy dojrzały zamysł badań empirycznych oraz konsekwencję w jego realizacji. Dobra znajomość teorii społecznych, strategii badań jakościowych, umiejętność stosowania metod i technik badawczych, umiejętność prezentacji zgromadzonego materiału empirycznego wraz z inteligentnym komentarzem naukowym świadczą o tym, że oceniana dysertacja ma samoistną wartość naukowo- poznawczą (jedyne, co można zarzucić doktorantce to nadmierny perfekcjonizm, prowadzący do pewnych powtórzeń, zbyt długich analitycznych zamiast syntetycznych wywodów a co za tym idzie nieuzasadnionego poszerzania

tekstu). Dokonana ocena pracy nie pozostawia wątpliwości, że Autorka dała dowód swojego merytorycznego przygotowania oraz kompetencji metodologicznych, jak również prowadzenia badań naukowych. W związku z powyższym jestem przekonana, że praca mgr Anny Linki, pt. „Kompetencja międzykulturowa pracowników służb społecznych” w całej rozciągłości spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim, a nawet zasługuje na wyróżnienie i niezwłoczne opublikowanie, oczywiście w dużo bardziej zwartej formie. Wnoszę zatem, zgodnie z *Ustawą o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki*, o dopuszczenie autorki dysertacji do dalszych etapów postępowania w przewodzie doktorskim.

Szczecin, 27.01.2017 r.

A handwritten signature in blue ink, reading "Jęta Jętańska". The signature is written in a cursive, flowing style.