

Dr hab. Anna Paszkowska-Rogacz, prof. UŁ
Instytut Psychologii, Wydział nauk o Wychowaniu
Uniwersytet Łódzki

28.06.2024 r.

**Recenzja osiągnięć dr Henryka Jarosiewicza w postępowaniu habilitacyjnym
prowadzonym w Instytucie Psychologii, na Wydziale Nauk Historycznych i Pedagogicznych
Uniwersytetu Wrocławskiego**

Celem niniejszej recenzji jest ocena czy osiągnięcia naukowe wnioskodawcy spełniają kryteria określone a art. 219 ust. 1 Ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym, a zatem czy Habilitant posiada stopień doktora, posiada w dorobku osiągnięcia naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny psychologii oraz czy wykazuje się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub w instytucji kultury, w szczególności zagranicznej. Recenzja zawierać będzie informacje dotyczące przebiegu kariery naukowej, ocenę osiągnięcia naukowego wskazanego przez Habilitanta oraz ocenę pozostałej działalności naukowej i rekomendacje na temat nadania stopnia doktora habilitowanego.

1. Informacje ogólne

• **Wykształcenie i rozwój akademicki**

Dr Henryk Jarosiewicz uzyskał tytuł magistra psychologii na Uniwersytecie Wrocławskim w 1986 roku, pisząc pracę magisterską pt. „Poród jako problem życiowy” pod kierunkiem prof. dr hab. Mariana Kulczyckiego. W 1996 roku obronił doktorat na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim na temat „Psychologiczne uwarunkowania skuteczności stosowania regulacji poczucie”. Promotorem dysertacji był prof. dr hab. Czesław Cekiera. Ukończył również dwuletnie studia podyplomowe z Retoryki na Uniwersytecie Jagiellońskim w roku 2010.

- **Zatrudnienie w jednostkach naukowych**

Dr Jarosiewicz rozpoczął swoją karierę akademicką na Uniwersytecie Wrocławskim w 1986 roku jako asystent w Instytucie Psychologii w Zakładzie Psychologii Klinicznej. Od 1998 roku jest adiunktem w Zakładzie Psychologii Zarządzania tego samego instytutu.

Dr Henryk Jarosiewicz jest wybitnym naukowcem, którego działalność badawcza i publikacyjna znacząco wzbogaciła obszary psychologii zarządzania i psychologii rozwoju kariery. Jego wszechstronny dorobek naukowy obejmuje liczne publikacje, które nie tylko poszerzają teoretyczną wiedzę, ale także mają praktyczne zastosowanie w zarządzaniu kapitałem ludzkim oraz diagnozie zawodowej. Opublikował pięć monografii, 27 rozdziałów w monografiach i 14 artykułów, które obejmują szeroki zakres tematów, od psychologii dążeń i skłonności zawodowych, przez psychologię kierowania szkołą, po analizy typów aktywności zawodowej i świadomości organizacyjnej. Prace te cieszą się uznaniem zarówno w środowisku akademickim, jak i wśród praktyków zarządzania i doradztwa zawodowego (Indeks Hirscha, h-index = 5, na podstawie Google Scholar).

Dr Jarosiewicz był zaangażowany w wiele projektów badawczych i wdrożeniowych, w tym w adaptację Obrazkowego Testu Zawodów M. Achtnicha do polskich realiów oraz w realizację projektów finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego innowacyjne podejście do diagnozy zawodowej zaowocowało stworzeniem narzędzi takich jak Filmowy Test Skłonności Zawodowych i program komputerowy Doradca Zawodu. Prezentował wyniki swoich badań i przemyśleń na kilkudziesięciu konferencjach międzynarodowych i krajowych.

2. Ocena głównego osiągnięcia naukowego

Przedstawione do oceny osiągnięcie, dotyczy dwóch kluczowych obszarów: (1) zjawiska pracy i zarządzania pracą oraz (2) teorii i praktyki doradztwa zawodowego. Obejmuje ono monografię „Psychologia dążeń i skłonności zawodowych” (2012) oraz cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych. Moja wątpliwość, wyrażona w tym miejscu dotyczy nieprecyzyjności w określeniu przez habilitanta publikacji obejmujących wzmiankowane obszary pracy i praktyki doradztwa zawodowego. W autoreferacie brakuje wyraźnego

wyszczególnienia konkretnych prac naukowych, które ich bezpośrednio dotyczą. Wskazanie i szczegółowe omówienie poszczególnych publikacji byłoby korzystne dla pełniejszego zrozumienia wkładu dr Jarosiewicza w te dziedziny. Zakładam zatem, że publikacje wymienione i opisane w autoreferacie w punktach 1a, 1b, 2a i 2b składają się na główne osiągnięcie, a pozostałe prace stanowią dorobek towarzyszący.

Zjawisko pracy i zarządzanie pracą

Dr Jarosiewicz w swojej pracy "Psychologia dążeń i skłonności zawodowych" (2012) wprowadził model podmiotu osobowego, który umożliwia lepsze zrozumienie potrzeb zawodowych jako skłonności do wchodzenia w określone relacje z rynkiem pracy. Model ten opiera się na koncepcji czynności i wytworów Kazimierza Twardowskiego, co pozwala na precyzyjne zdefiniowanie i analizę różnych aspektów pracy oraz zarządzania pracą.

Przyjęcie terminologii związanej z czynnościami i wytworami umożliwia dokładniejsze rozumienie pracy jako celowego wysiłku przetwarzania zasobów na wartościowe wytwory, które są istotne zarówno dla pracownika, jak i uczestników rynku. Dr Jarosiewicz podkreśla, że praca ludzka jest artefaktem, co oznacza, że jest to działanie przedmiotowe, ukierunkowane przez cel pracy. Ta perspektywa wprowadza nową jakość do zarządzania pracą, uwzględniając zarówno materialne, jak i niematerialne wytwory pracy.

Teoria i praktyka doradztwa zawodowego

Dr Jarosiewicz znacząco przyczynił się do rozwoju teorii i praktyki doradztwa zawodowego poprzez wprowadzenie relacyjnej koncepcji doradztwa zawodowego oraz jakościowych metod diagnozy kwalifikacji zawodowych. Jego praca w tym zakresie, takie jak "Typy aktywności zawodowej. O rozwoju zawodowym, czyli od Aktora do Autora i z powrotem" (2018), rozwija koncepcje przedstawione w jego wcześniejszych publikacjach, oferując nowatorskie podejście do analizy i wsparcia rozwoju zawodowego. W tej pracy autor analizuje różnorodność aktywności zawodowych, klasyfikując je i weryfikując ich wpływ na rozwój kariery oraz satysfakcję zawodową. Dr Jarosiewicz wykazuje, że różnorodność aktywności zawodowych pozwala na lepsze dopasowanie ścieżki kariery do indywidualnych predyspozycji i aspiracji pracowników. Praca ta jest ważnym wkładem w literaturę na temat zarządzania karierą i może być cennym narzędziem dla doradców

zawodowych. Zaprezentowana w pracy relacyjna koncepcja doradztwa zawodowego kładzie nacisk na kształtowanie przedmiotowego obrazu podmiotu oraz rynku pracy. Jego badania i publikacje dostarczają narzędzi, które umożliwiają lepsze zrozumienie i diagnozowanie skłonności zawodowych, co jest kluczowe dla efektywnego doradztwa zawodowego. Jakościowe metody diagnozy, które dr Jarosiewicz wprowadził i rozwijał, są innowacyjne i praktyczne, co znacząco podnosi jakość usług doradczych. Szczególnie ważna jest jego praca nad adaptacją Obrazkowego Testu Zawodów (BBT) Martina Achtnicha na polski rynek, co zostało opisane w monografii "Psychologia dążeń i skłonności zawodowych" (2012) i w artykule „Pomiar skłonności zawodowych – zastosowanie Obrazkowego Testu Zawodów” (2014). Autor wprowadza i omawia zastosowanie Obrazkowego Testu Zawodów (OTZ) jako narzędzia diagnozującego skłonności zawodowe na trzech poziomach: temperamentu, charakteru i osobowości zawodowej. Dr Jarosiewicz szczegółowo opisuje metody analizy wyników: czynnikową, rozwojową i typologiczną, co pozwala na dokładne zrozumienie predyspozycji zawodowych badanych osób. Technika OTZ wnosi nieoceniony wkład w rozwój narzędzi diagnostycznych, które mogą być stosowane zarówno w doradztwie zawodowym, jak i w procesach rekrutacyjnych. Publikacja ta znalazła praktyczny wyraz w adaptacji i wdrożeniu Obrazkowego Testu Zawodów szwajcarskiego psychologa Martina Achtnicha w wersji filmowej. Metoda ta, pozwala na identyfikację preferencji zawodowych osób badanych poprzez analizę ich reakcji na zestaw ilustracji przedstawiających różne sytuacje zawodowe. Test został przystosowany do polskich warunków kulturowych i wzbogacony o dodatkowe elementy przez dr. Jarosiewicza, co znacząco zwiększyło jego efektywność i użyteczność w praktyce doradczej.

3. Ocena dorobku towarzyszącego

Habilitant posiada szeroki dorobek towarzyszący mieszczący się w obszarze psychologii zarządzania i doradztwa kariery. Jest on bezpośrednio związany z osiągnięciem habilitacyjnym i w zasadzie można go podzielić na wyróżnione przez dr Jarosiewicza dwa obszary jego zainteresowań. Podkreślę jedynie wagę wybranych prac, które pokazują

wysoką dbałość o oryginalność a zarazem praktyczne zastosowania prowadzonych badań, trafność procedur oraz próbę pogłębionego zrozumienia badanych zjawisk.

W artykule "Intuicyjna orientacja menedżera - dostęp do wiedzy ukrytej" (2010), dr Jarosiewicz analizuje znaczenie intuicji w procesie zarządzania. Jego badania pokazują, że intuicyjna orientacja menedżera może stanowić kluczowy czynnik w dostępie do wiedzy ukrytej, która jest nieoceniona w podejmowaniu strategicznych decyzji. Menedżerowie często działają w warunkach niepewności, gdzie pełne informacje są rzadko dostępne, a intuicja może być niezwykle pomocna w przewidywaniu i adaptacji do zmieniających się okoliczności. Jarosiewicz wykazał, że menedżerowie, którzy polegają na intuicji, często osiągają lepsze wyniki, gdyż potrafią szybciej i trafniej reagować na dynamiczne zmiany w otoczeniu biznesowym. Jego badania opierają się na solidnych podstawach teoretycznych oraz empirycznych, obejmujących zarówno analizę literatury, jak i badania własne. Praca ta wnosi cenny wkład do literatury na temat zarządzania, podkreślając rolę niemierzalnych, lecz niezwykle istotnych aspektów w procesie decyzyjnym. Intuicyjna orientacja, jak pokazuje Jarosiewicz, może być rozwijana i wspierana przez organizacje poprzez odpowiednie szkolenia i rozwijanie umiejętności miękkich menedżerów.

W artykule "Charakterologiczne uwarunkowania elastyczności zarządzania kapitałem ludzkim" (2012), dr Jarosiewicz bada związek między cechami charakterologicznymi a elastycznością w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Autor podkreśla, że elastyczność ta jest kluczowa w zmiennym rynku pracy, gdzie pracownicy muszą być gotowi do przyjmowania nowych ról zawodowych. Dr Jarosiewicz przedstawia koncepcję "kapitału kariery", który jest związany z psychologicznym doradztwem kariery i stanowi wskaźnik dojrzałości zawodowej. Artykuł ten dostarcza cennych wniosków na temat zarządzania zasobami ludzkimi i podkreśla znaczenie elastyczności jako kryterium sukcesu zawodowego. Badania dr. Jarosiewicza wskazują, że określone cechy charakteru, takie jak otwartość na doświadczenia, sumienność czy stabilność emocjonalna, mają bezpośredni wpływ na efektywność zarządzania zespołem. Habilitant wykorzystuje zaawansowane metody statystyczne oraz jakościowe, aby zbadać te relacje, co pozwala na wyciągnięcie wniosków o wysokim poziomie rzetelności. Jego praca dostarcza praktycznych wskazówek dla menedżerów, jak lepiej zarządzać swoimi zespołami, uwzględniając indywidualne

predyspozycje pracowników. Ponadto, proponuje innowacyjne metody rekrutacji i selekcji, które mogą pomóc w identyfikacji kandydatów o odpowiednich cechach charakteru. Te metody mogą znacząco poprawić procesy HR w organizacjach, prowadząc do lepszego dopasowania pracowników do stanowisk, co z kolei może zwiększyć satysfakcję z pracy i produktywność.

Książka "Qualitative Methods in the Professional Diagnosis" (2013), którą dr Jarosiewicz redagował, jest zbiorem artykułów dotyczących jakościowych metod diagnostycznych. Praca ta wnosi istotny wkład w rozwój metodologii badań jakościowych, prezentując różnorodne podejścia i narzędzia, które mogą być wykorzystane w profesjonalnej diagnozie. Dr Jarosiewicz, jako redaktor, zadbał o to, aby książka zawierała kompleksowe i aktualne informacje, które mogą być użyteczne zarówno dla badaczy, jak i praktyków. W książce przedstawiono różnorodne metody jakościowe, takie jak wywiady pogłębione, obserwacje uczestniczące, analiza treści czy metody etnograficzne. Każdy rozdział zawiera szczegółowe opisy metod, studia przypadków oraz wskazówki praktyczne, co czyni książkę wartościowym narzędziem zarówno dla początkujących badaczy, jak i doświadczonych profesjonalistów. Redaktor podkreśla znaczenie podejścia holistycznego w diagnozie, które pozwala na pełniejsze zrozumienie badanych zjawisk i problemów. Książka ta jest cennym źródłem wiedzy dla każdego, kto zajmuje się diagnostyką zawodową, a jej interdyscyplinarny charakter sprawia, że jest ona użyteczna w wielu dziedzinach.

W publikacji "Activity Type and Career Constructing" (2018), dr Jarosiewicz bada związek między typami aktywności a budowaniem kariery. Autor analizuje, jak różne formy aktywności, takie jak praca zawodowa, działalność społeczna czy hobby, wpływają na rozwój kariery zawodowej. Wykazał, że aktywność zawodowa nie jest jedynym czynnikiem wpływającym na rozwój kariery, a różnorodne doświadczenia życiowe mogą znacząco wzbogacić kompetencje i umiejętności jednostki. Badania Habilitanta pokazują, że aktywności takie jak wolontariat, zaangażowanie w projekty społeczne czy rozwijanie pasji poza pracą zawodową, mogą mieć istotny wpływ na budowanie kompetencji miękkich, takich jak umiejętności interpersonalne, zarządzanie czasem czy kreatywność. Praca ta jest ważnym głosem w dyskusji na temat holistycznego podejścia do planowania kariery, podkreślając znaczenie różnorodności doświadczeń i aktywności w kształtowaniu ścieżki

zawodowej. Dr Jarosiewicz proponuje także konkretne strategie, jak łączyć różne formy aktywności w celu optymalnego rozwoju kariery, co jest niezwykle cenne dla osób planujących swoją ścieżkę zawodową oraz dla doradców kariery.

W swojej najnowszej monografii "Świadomość organizacji" (2022), dr Jarosiewicz bada, jak organizacje mogą rozwijać swoją świadomość i adaptacyjność w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu biznesowym. Autor analizuje różne aspekty świadomości organizacyjnej, takie jak kultura organizacyjna, komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna oraz procesy decyzyjne. Podkreśla, że rozwijanie świadomości organizacyjnej jest kluczowe dla sukcesu i długoterminowego rozwoju firmy. Praca ta dostarcza praktycznych wskazówek dla menedżerów, jak kształtować i rozwijać świadomość w swoich organizacjach.

4. Działalność dydaktyczna i szkoleniowa

Dr Jarosiewicz prowadził liczne szkolenia i wykłady dla doradców zawodowych, nauczycieli oraz studentów, przyczyniając się do podnoszenia ich kwalifikacji i umiejętności w zakresie diagnozy i doradztwa zawodowego. Jego praca dydaktyczna i szkoleniowa jest wysoko ceniona, o czym świadczy liczba osób, które ukończyły jego kursy i uzyskały certyfikaty.

5. Aktywność naukowa realizowana w różnych instytucjach

Dr Jarosiewicz wykazuje się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni i instytucji naukowej, zarówno w kraju, jak i za granicą. W latach 2000-2006 sprawował nadzór merytoryczny nad studiami podyplomowymi na Papieskim Wydziale Teologicznym we Wrocławiu. Ponadto, współpracował z licznymi instytucjami wdrażającymi doradztwo zawodowe do szkół i uczelni, takimi jak Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu oraz Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń (WCIES).

Podsumowanie

Dorobek naukowy dr Henryka Jarosiewicza jest niezwykle wartościowy i wszechstronny. Jego badania i publikacje wnoszą istotny wkład w rozwój zarządzania oraz psychologii zawodowej, oferując zarówno teoretyczne, jak i praktyczne rozwiązania. Prace Jarosiewicza cechują się wysokim poziomem merytorycznym oraz innowacyjnością, co sprawia, że są one cenione zarówno w środowisku akademickim, jak i praktycznym.

Główne osiągnięcie naukowe dr Henryka Jarosiewicza, jakim jest rozwój koncepcji dążeń i skłonności zawodowych i w efekcie adaptacja i rozwój Obrazkowego Testu Zawodów (OTZ), zasługuje na wysoką ocenę. Jego praca nad tym narzędziem nie tylko wprowadza nowatorskie metody diagnostyczne, ale również integruje teoretyczne koncepcje z praktycznym ich zastosowaniem w doradztwie zawodowym. Dzięki jego badaniom i publikacjom, doradcy zawodowi zyskali dostęp do skutecznych narzędzi diagnostycznych, które pozwalają na lepsze zrozumienie predyspozycji zawodowych młodzieży oraz dorosłych. Dorobek naukowy dr. Jarosiewicza stanowi znaczący wkład w rozwój psychologii, szczególnie w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim i doradztwa zawodowego. Jego badania nad charakterem zawodowym oraz opracowanie metod diagnostycznych opartych na jakościowych technikach diagnozy zawodowej, takich jak OTZ, wnoszą nową jakość do praktyki psychologicznej. Pozostała aktywność naukowa dr. Jarosiewicza jest również imponująca. Jego prace dotyczące zarządzania kapitałem ludzkim, takie jak "Psychologia kierowania szkołą" (2010) oraz "Świadomość organizacji" (2022), wnoszą istotne wkład do teorii zarządzania i praktyki edukacyjnej. Dr Jarosiewicz wykazał się również zdolnościami organizacyjnymi, realizując projekty finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, takie jak projekt "Dobry Wybór na Starcie", który zaowocował stworzeniem nowoczesnego systemu diagnozy zawodowej.

Na podstawie analizy dorobku naukowego dr Henryka Jarosiewicza, jego znaczącego wkładu w rozwój psychologii oraz aktywności naukowej realizowanej w różnych instytucjach, rekomenduję nadanie mu stopnia doktora habilitowanego. Jego prace wnoszą istotne innowacje do teorii i praktyki psychologii, a także mają bezpośrednie zastosowanie w edukacji i doradztwie zawodowym, co czyni jego osiągnięcia naukowe wyjątkowo wartościowymi dla rozwoju dyscypliny. Stwierdzam, że przedstawiony do recenzji dorobek naukowy spełnia wymogi ustawowe stawiane habilitantom oraz wnioskuję o dopuszczenie dr Henryka Jarosiewicza do dalszych etapów postępowania habilitacyjnego.

