

Dr hab. Marcin T. Zdrenka
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
Instytut Filozofii

Recenzja rozprawy doktorskiej

Mgr Tatiany Krawczyńskiej-Zauchy

**Etyka zawodowa coacha.
Wpływ coachingu na jednostkę i społeczeństwo**

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie 2016, stron 196

Problematyka i cel pracy

Centralnym zagadnieniem rozprawy doktorskiej mgr Tatiany Krawczyńskiej-Zauchy jest próba ujęcia istoty etyki coachingu, ze szczególnym uwzględnieniem analizy kodeksów organizacji coachingowych i etyki zawodowej coacha. Autorka podejmuje próbę rozpoznania filozoficznego zaplecza coachingu, głównie przez odwołanie do tradycji sokratycznej oraz deklaruje rozpoznanie wpływu coachingu na jednostkę i społeczeństwo. O ile realizację trzech pierwszych elementów należy uznać za bardzo udaną, o tyle wątpliwości budzi możliwość wiarygodnego zbadania wskazanego wpływu, zwłaszcza w wymiarze społecznym. Zostanie to szczegółowo omówione w części poświęconej ocenie merytorycznej.

Ocena struktury pracy

Praca zbudowana jest z pięciu rozdziałów, wprowadzenia i podsumowania, precyzyjnie skonstruowanej bibliografii oraz załączników prezentujących cytowane narzędzia pomiaru jakości i satysfakcji z życia.

Zarysowana struktura dobrze wpisuje się w zamysł pracy, bowiem zarówno prezentuje kontekst filozoficzny, w pogłębiony sposób prezentuje samą ideę coachingu i jej konteksty, rekonstruuje zaplecze etyczne myśli trenerskiej w postaci kodeksów oraz poddaje je analizie. Wyodrębniona została także część poświęcona

wpływowi coachingu na jednostkę (rozdział 4), choć zapowiadana w tytule druga część zagadnienia (wpływ na społeczeństwo) nie została w pełni zrealizowana, bowiem poświęcono jej właściwie tylko mały podrozdział 5.4. *Jakość życia i self-efficacy coacha a społeczeństwo*. W praktyce wątek ten omówiono na niecałych trzech stronach, bowiem pod koniec rozdziału Doktorantka wprowadza zupełnie nowy wątek (rozwiniecie refleksji o etyce cnót Arystotelesa). Wskazana tu dysproporcja wskazuje, że tytuł pracy jest częściowo nieadekwatny i powinien zostać zmodyfikowany tak, by nie obejmował kwestii wpływu na społeczeństwo. Jest to tym bardziej uzasadnione, że brak jest nawet solidnych podstaw do zbadania tego zagadnienia, co zauważa sama Autorka konstatując znikomą liczbę badań nad tym problemem (s. 135), a ponadto wymagałoby to zastosowania odrębnej socjologicznej metodologii. Dobrze natomiast, że całość uzupełnia rozdział piąty, w którym zostaje zrealizowany przegląd praktycznych implikacji etyki coacha, co łączy się bezpośrednio z założeniem, że etyka normatywna winna być uzupełniana przez silnie zwróconą ku praktyce etykę stosowaną. Do wątku tego jeszcze powrócę.

Innym, zupełnie drobnym niedostatkim strukturalnym jest nieobecność w załącznikach zapowiadanej w rozdziale 3 na s. 115 w przypisie 457 pełnej treści kodeksów etycznych organizacji coachingowych, ale jest to zapewne zwykłe niedopatrzanie redakcyjne.

Ogólnie rzecz ujmując struktura pracy jest bardzo klarowna i przemyślana, precyzyjnie oddziela kluczowe grupy zagadnień łącząc je w spójny wywód, z wyłączeniem drobniejszego niedostatku wskazanego wyżej. Należy zauważyć, że Doktorantka wyraźnie lepiej się czuje w rozdziałach poświęconych teorii i praktyce coachingu niż na polu czystej filozofii. Autorce zdarza się na przykład poprzestać na wskazaniu cytatu, które mogłoby zostać zastąpione lepiej dobranym źródłem. Kiedy na przykład charakteryzuje istotę filozofii, czyni to na podstawie artykułu J. F. Jacko *Filozofia a kompetencje zarządcze* ze zbioru *Filozofia a zarządzanie* (s. 16). Nie ujmując nic z wartości tego artykułu można stwierdzić, że bazą do scharakteryzowania jednej z podstawowych kwestii w pracy doktorskiej winno być lepiej dobrane źródło.

W dalszych partiach tekstu Doktorantce udaje się uniknąć takich uproszczeń. Kiedy na przykład charakteryzuje myśl Sokratesa nie poprzestają na opracowaniach, skądinąd wartościowych (I. Krońska), ale sięga wprost do dialogów Platona; kiedy zaś przywołuje zagadnienie etyki cnót trafnie posiłkuje się Arystotelesem oraz współczesnymi pracami A. MacIntyre'a czy M. Nussbaum. Podobnie, na ile mogę to ocenić, wątpliwości nie budzi dobór literatury z zakresu problematyki coachingu.

Wskazaną wyżej nierówność w podejściu do wyraźnie bliskich sercu Autorki problemów coachingu (co potwierdza nawet tytuł podrozdziału 2.3 *Moc coachingu* – s. 72) widać także w momencie, w którym rozpoczyna charakterystykę idei podejścia trenerskiego i jego kontekstów (od s. 66), a zwłaszcza w rozdziałach 3 i 4. Nie oznacza to, że części poświęcone analizie zaplecza filozoficznego coachingu (rozdział 1), czy kondycjami człowieka współczesnego (podrozdział 2.1) są niższej jakości. Przeciwnie, oceniam je wysoko; zwłaszcza drugi z wymienionych rozdziałów za-

sługuje na uznanie za pogłębioną charakterystykę kondycji współczesnego człowieka, wspartą refleksją M. Sandela, Z. Baumana J. Baudillarda czy L. Hostyńskiego. Dość często zdarza się, że krytyka współczesnego społeczeństwa konsumpcyjnego wspiera się na powszechnie reprodukowanych sloganach, uproszczeniach i potocznych intuicjach. Doktorantce udało się tej rafy uniknąć także dlatego, że nie poprzestała na analizach inspirowanych publicystyką, czy nawet psychologicznych czy psychoterapeutycznych, ale sięgnęła bezpośrednio do filozofów kultury. Jeśli zatem podtrzymuję powyższą tezę o nierówności w podejściu do różnych partii pracy, to dlatego, że wyraźniej rysuje się przywiązanie Doktorantki do paradygmatu psychologicznego, twardej analizy danych ilościowych, precyzyjnych tabelarycznych zestawień, skądinąd inspirujących i dobrze opracowanych, a także literatury z zakresu szeroko rozumianej psychologii – niż metod i sposobów ujęcia bliższych refleksji filozoficznej.

Zarysowany wyżej drobny niedostatek tytułu pracy może odsłaniać szerszy problem stylistyczny, który można byłoby łatwo wyeliminować i który – jeśli potraktować go łagodnie – pozostaje bez poważniejszego wpływu na wartość pracy. Chodzi o przesłonięcie wiarygodności sądów manierą stylistyczną, która na uderza w pierwszym akapicie rozdziału pierwszego. Pojawia się w nim dość pompatyczna (jak to się często zdarza w pierwszych zdaniach rozpraw naukowych) teza, że początki filozofii sięgają początków ludzkości (s. 16). Takie twierdzenie z miejsca prowokuje pytania: w jakim sensie użyto tu słowa „ludzkość”? Czy w biologiczno-ewolucyjnym, jako określenie gatunku *homo sapiens*? Czy może ujętym w porządku historii kultury? Co więcej, należy zauważyć, że filozofia nie jest wynalazkiem powszechnym kulturowo – przy pewnym jej rozumieniu można przyjąć, że jest osiągnięciem wyłącznie europejskim. W takim ujęciu kolejna teza z pierwszego akapitu, że „metafizyka i filozofia jest fundamentem każdej kultury” także nie daje się utrzymać. Chyba, że obu terminom („metafizyka” i „filozofia”) nadać bardzo pojemne i potoczne znaczenie; wówczas jednak źle by to świadczyło o przyjętej przez Doktorantkę perspektywie refleksji.

Podobnej natury jest chyba kwestia związana z tezą, że „coaching czerpie z filozofii, milcząco zakładając u swoich fundamentów humanizm”. Twierdzenie to pojawia się we wstępie rozdziału I (s. 16) oraz zostaje wyodrębnione we wprowadzaniu do pracy (s. 9). Niestety nigdzie w pracy nie znajdujemy żadnego pogłębienia, choćby w postaci wyjaśnienia, w jakim znaczeniu używany jest tu terminu „humanizm”, a w ślad za tym, w jaki sposób Doktorantka chciałaby tę tezę uzasadnić.

Wobec wskazanych tu nieścisłości wolę życzliwie przyjąć, że jest to raczej wynik wpływu owej wspomnianej manieri stylistycznej – szerokiego zamachu, jakim – w opinii Doktorantki, winny się charakteryzować słowa otwierające rozprawę. Szczęśliwie styl wywodu w dalszej części pracy, klarowny język, jednoczesna dbałość o przejrzystość i precyzję narracji pozwalają szybko zapomnieć o tych początkowych niedostatkach.

Ocena merytoryczna

Rozprawę doktorską Doktorantki czyta się z zainteresowaniem, a nawet pewnym zaintrygowaniem, bowiem jej temat może wzbudzać pewne kontrowersje. Jak zauważa sama Autorka środowisko filozoficzne jest dość sceptyczne idej zbliżania coachingu i klasycznej filozofii (s. 9), zaś sama myśl „trenerska”, jak będziemy ją tu zamiennie określać, stanowi w naszej kulturze wciąż pewną nowość. Tym większa jest zasługa Doktorantki, że podjęła się niełatwego zadania przybliżenia tej problematyki i częściowego jej skonfrontowania z tradycją filozoficzną. Ta odwaga z pewnością zasługuje na uznanie.

Do grona zalet pracy zaliczyłbym także uwypuklenie elementu, który w coachingu, w przeciwieństwie do na przykład relacji mentorskich, wysuwa się na plan pierwszy, mianowicie partnerską współpracę, ważną tak w samej relacji między trenerem a klientem, jak i promieniująca na inne formy ludzkich zachowań, co zauważa Autorka na s. 73 (oraz s. 89, wydobywając ten sam wątek w podsumowaniu rozdziału II). Jest to szczególnie ważne w kontekście postępującej indywidualizacji, kryzysu wspólnoty, a z drugiej strony – zaburzenia tradycyjnych relacji mistrz-uczeń czy kryzysu autorytetów. Takie nowe i atrakcyjne dla współczesnego człowieka elementy partnerskiej „koaktywności” – ten okropny termin zapożyczam za pracą i cytowaną w niej literaturą – czyli współpraca i współdziałanie, pozwalają budować niezbędną w rozwoju jednostek i wspólnot komunikację, ale bez odwoływania się do traktowanych z pewną podejrzliwością we współczesnym społeczeństwie otwartym autorytaryzmu, paternalizmu czy hierarchizmu.

Niewątpliwą zaletą pracy jest także precyzyjne zestawienie wątków sokracyjnych, bowiem to ten element tradycji filozoficznej Doktorantka wskazuje tu jako bazowy, z kluczowymi elementami coachingu. Udaje się to zarysować na tle szerszej dyskusji na temat relacji Sokratesa do sofistów i zarzutów, że metoda trenerska zbliża się bardziej do tej drugiej grupy koncepcji. Za kolejne ważne osiągnięcie uznaję – znowu, bardzo precyzyjne – zestawienie kodeksów trzech organizacji zrzeszających coachów, usytuowane ponadto na tle szerszej dyskusji o roli kodeksów etyk zawodowych (Doktorantka nie pomija tu ważnych źródeł: *Etyki bez kodeksów* L. Kołakowskiego czy wypowiedzi M. Środy w ramach szerszej dyskusji na ten temat na łamach czasopisma „Etyka” w roku 1994). Dokonuje też, posiłkując się rozpoznaniem Małgorzaty Sidor-Rządkowskiej syntezy pięciu wartości kluczowych dla pracy coacha (s. 163 i n.). Trzeba jednak tutaj dodać, że redukcja „zasady nadrzędności dobra klienta” do wartości określanej jako „dobro”, posunięta jest zbyt daleko, z uwagi na wieloznaczność tego ostatniego terminu.

Obok zarysowanych tu zalet pracy wskazać należy kilka mniejszych niedostatków bądź miejsc, które mogą budzić kontrowersje. Nie wszystkie komentarze do nich mają charakter zarzutów, większa ich część może stanowić zachętę do rzeczowej dyskusji i rozwijania zaprezentowanego w pracy projektu badawczego. Wymienię je w porządku od najobszerniejszych do bardziej zwięzłych:

1. Mimo nowatorskiego spojrzenia na metody samorozwoju oferowanego przez model trenerski, w argumentacji Doktorantki można odnaleźć także wątki bardzo tradycyjne, które wymagałyby poddania głębszej refleksji wobec rozwoju filozofii. Odwołania do kategorii formacji duchowej (na s. 111 „formacja *duchowna*” – to zapewne literówka), czy sformułowana wprost teza o tożsamości założeń coachingu z wizją człowieka u Tomasza z Akwinu (s. 18, oraz obszernie na stronach 53–57), wraz z rozwinięciem tej myśli przy pomocy rozpoznań J. M. Bocheńskiego doprowadza Doktorantkę do punktu, w którym stwierdza, że jakkolwiek „coaching korzysta z dokonań filozofii nie tylko w stopniu i obszarach wymienionych powyżej (...) [to jednak – MTZ] wybrana metoda majeutyczna Sokratesa, porównanie jej z sofistyką oraz potrzeba wyznaczania celów suponowana przez św. Tomasza i o. Bocheńskiego to najbardziej oczywiste źródła coachingu” (s. 59). W mojej opinii pojawia się tu pewien dysonans. Z jednej strony Doktorantka konstatuje pewne zapóźnienie w rodzimej literaturze filozoficznej w rozpoznaniu wagi podejścia trenerskiego (zob. s. 7), a nawet konstatuje zjawisko niechęci i stygmatyzacji wobec prób zbliżenia coachingu do refleksji filozoficznej (s. 9), a nawet pewną podejrzliwość wobec pracy z psychoterapeutą lub trenerem w naszym kraju (s. 66), z drugiej, nie dostrzega, że rozwój koncepcji kondycji ludzkiej i rozwoju podmiotu nie kończy się na Tomaszu z Akwinu, a obok tradycyjnych, np. formacyjnych, modeli samodoskonalenia, wyrosło tym czasem wiele innych wizji człowieka, by wskazać tu choćby sprzeciw Sartre’a wobec prymatu istoty nad istnieniem, który legł u podstaw myśli egzystencjalistycznej czy różne formy ekspresywistycznych koncepcji podmiotowości. Jeśli ten wątek jest tu podnoszony, to nie z powodu zarzutu niekompletności twierdzeń rozprawy, ale raczej jako zachęta do przemyślenia tej kwestii na nowo. Uważam bowiem, że adekwatność podejścia trenerskiego wobec tradycyjnego modelu doskonalenia człowieka nie musi stać w sprzeczności z możliwością adaptacji tej perspektywy także do innych koncepcji rozwoju podmiotu. Szczególnie cenny wydaje się tu element dekonstrukcji wertykalnej relacji mentora/autorytetu do klienta na rzecz horyzontalnej, partnerskiej współpracy, tak uzniaślanej w dobie egalitaryzmu, indywidualizmu i autonomii jednostki.
2. Wątpliwości budzi sformułowana na wstępie deklaracja metodologiczna. Doktorantka przyjmuje, że dla jej rozważań kluczowa będzie metoda opisu fenomenologicznego, która ma polegać na opisaniu danego zjawiska w jego kontekście sytuacyjnym, a następnie na wyszukaniu istotnych cech, które go charakteryzują, a następnie sformułowaniu uogólnionych wniosków. Dla umocowania tej perspektywy w szerszej tradycji filozoficznej przywołuje postać Józefa Tischnera (s. 15). Wagę tej deklaracji podkreśla jej obecność także w abstrakcie pracy. Nie sposób jednak odnaleźć w pracy jakichkolwiek wskazań do prac autora *Filozofii dramatu* (Tischner pojawia się tylko w tych deklaracjach; brak go nawet w bibliografii), zaś zdawkowa charakterystyka stosowanej metody nie upoważnia do wyróżnienia właśnie tej tradycji. Wszak większość rodzajów filozoficznego namysłu operuje takimi lub podobnymi narzędziami (opis zjawiska w kontekście

sytuacyjnym, wyszukanie istotnych cech badanego przedmiotu i formułowanie ogólnych wniosków).

3. Bardzo ważna w pracy jest deklaracja, która jednak z niezrozumiałych przyczyn znalazła się wyłącznie w przypisie (s. 95, przyp. 352). Chodzi o rozróżnienie za Melem Thomsonem, obok trzech klasycznych działów etyki (opisowej, normatywnej, metaetyki) także czwartego równorzędnego działu – etyki stosowanej. Takie usytuowanie tego elementu, wbrew utartemu odwoływaniu się wyłącznie do powyższego trójpodziału stanowi ważną kwestię, bowiem sytuuje etykę coachingu, tak jak i inne pokrewne jest koncepcje zwrócone silnie ku praktyce i wdrażaniu, a nie tylko formułowaniu norm działania w specjalnym i odrębnym miejscu. Legitymizuje to tym samym taką etykę i pozwala skutecznie przeciwstawić się zarzutom o jej marginalność czy drugorzędność względem na przykład klasycznych wielkich teorii etycznych. Wątek ten z całą pewnością zasługuje na pogłębienie i wyodrębnienie z marginalium, jakim pozostaje przypis. Nie wystarczy bowiem zwykła deklaracja, że za „słynnym” Melem Thomsonem podąża większość filozofów zajmujących się coachingiem i jednocześnie stwierdzenie, że jest to tradycja zasadniczo odmienna (przynajmniej w wymiarze rozumienia podziału etyki na poszczególne działy), niż propozycje Marii Ossowskiej czy Iji Lazari-Pawłowskiej. Uważam, że to zbytne uproszczenia, a łatwe porzucanie rodzimej tradycji, bez wchodzenia w nią w poważniejszą dyskusję nie służy dobrze refleksji naukowej, także dlatego, że pogłębia, moim zdaniem, głęboko błędne przekonanie, że polska tradycja etyczna ma niewiele do zaoferowania wobec cudownych wynalazków myśli anglosaskiej (choć trzeba oddać sprawiedliwość, że Doktorantka w innych miejscach rzetelnie posiłkuje się pracami Ossowskiej, Lazari-Pawłowskiej czy Elzenberga). Sformułowany tu zarzut ma znaczenie także o tyle, że wobec obserwowanego oporu części środowiska filozoficznego wobec coachingu, taki izolacjonizm, wraz ze stałym powtarzaniem tezy o nieobecności refleksji nad coachingiem w rodzimej literaturze nie sprzyja przezwyciężaniu tego oporu i budowaniu mostów umożliwiających porozumienie z bardziej tradycyjnie nastawionymi myślicielami.
4. Kwestia terminologii. Przyjmuję z pokorą, a nawet przychylnością gotowość do otwartości językowej, adaptowania nowych terminów, poszerzania i wysubtelniania słowników, co ma szczególne znaczenie w etyce, zwłaszcza po tezie Charlesa Taylora, że to, co etyczne przejawia się właśnie w językowej artykulacji. Odczuwam jednak opór przed mechanicznym importem terminologii anglosaskiej: tytułowego „coachingu”, „coachee”, „mentoringu”, „konsultingu” (szczególnie w tym ostatnim przypadku, bowiem jest to próba adaptacji oryginalnego słowa „consulting”, które wymawia się jednak inaczej niż jego spolszczony odpowiednik). Podkreślam, że nie chodzi mi o tępy opór przeciwko asymilacji obcych terminów – wszak większość słownika filozoficznego jest zapożyczona z greki lub łaciny, lecz raczej zachętę, by spróbować sięgać do rodzimych, jakże bogatych, zasobów językowych, a nawet podjąć próbę budowania neologizmów na wzór

Bronisława Trentowskiego. W ostateczności zachęcam do sięgania po tradycję grecką i łacińską, jak choćby po termin „*parrhesia*”, o czym osobno poniżej. Bez względu na dominację języka angielskiego prowadzić może często do absurdów, jak w sytuacji, gdy władze miasta Torunia postanowili nazwać jedną z fontann w mieście „Cosmopolis”, odwołując się do greckiej idei wszechświata i pojęcia miasta, zapominając przy tym o oryginalnej greckiej pisowni (przy użyciu litery kappa) i przepisali to po ...angielsku. Przy tej okazji wspomnę też, że nie jest zrozumiałe, dlaczego Doktorantka chce cytować słowa Sokratesa po łacinie (*Scio me nihil scire* – s. 24), skoro wypowiedziano je po grecku.

5. Pewien opór budzi swobodne stosowane zamiennie wobec imienia Sokratesa określenie „Parezjasta”, choć podkreślam, że może to być wynik niedostatku moich własnych kompetencji oraz innego kanonu lektur przy studiach nad ojcem europejskiej etyki. Zdaje się jednak, że termin ten nie jest dziś na tyle utarty, by dokonywać wymiany nazw z taką swobodą, jak wówczas, gdy o Arystotelesie mówimy „Stagiryta”, o świętym Tomaszu – „Akwinata” czy Descartesie – jako o „Kartezjuszu”. Sprawę komplikują zwłaszcza analizy Michela Foucaulta, który poddał głębszej analizie pojęcie „*parrhesia*” i zauważył, że jakkolwiek pojawia się ono wielokrotnie w dialogach Platona, nigdy jednak w formie „*parrhesiastes*”, a ponadto tylko pośrednio w odniesieniu do osoby Sokratesa. Dodatkowo z czasem u epikurejczyków słowo „*parrhesia*” przesunęło znaczenie z ‘głosić prawdę’ na ‘troszczyć się o siebie’ (*epimeleia heautou*).
6. Dwie kolejne uwagi mają charakter wyłącznie zachęty do dalszych poszukiwań. Wydaje się, że Doktorantka, jakkolwiek dostrzegła i wydobyła na jaw tradycję etyki cnót (wzmiankuje to na s. 30), także w klasycznej wersji Arystotelesa, to jednak szerzej przywołała ją dopiero to w finale podrozdziału 5.4 w kontekście problemu *self-efficacy* (s. 173-174). Tradycja ta wydaje się bardzo obiecująca w kontekście etyki stosowanej zwróconej w stronę samorozwoju i może stanowić ważne uzupełnienie w dalszych badaniach. Warto zauważyć, że nawet psychologia w ostatnio rozwijanej wersji tzw. psychologii pozytywnej odwołuje się wprost do kategorii cnót. Uwaga druga, to wskazanie postaci Marka Aureliusza, który zdaje się być wielkim nieobecny w rozprawie. Zagadnienie samorozwoju, doskonalenia, stawiania sobie celów z pewnością zyskałoby, gdyby wzbogacić je studiami nad *Rozmyślaniami* Aurelega, jak i przybliżeniem całej tradycji stoickiej.

Ostatnią i podsumowującą kwestię chciałbym wyrazić przy pomocy słów jednego z moich Mentorów – Profesora Ryszarda Wiśniewskiego. W jego opinii prawdziwym probierzem wartości recenzowanej pracy doktorskiej czy habilitacyjnej, jest to, w jakim stopniu stanowi ona wyzwanie i lekcję dla osoby recenzującej. Jeśli zatem, obok innych elementów oceny, miarą jakości rozprawy może być kryterium,

jak bardzo inspirująca i intelektualnie pobudzająca była ona dla recenzenta, to należy stwierdzić, że dysertacja mgr Tatiany Krawczyńskiej-Zauchy z pewnością spełnia standardy pracy naukowej.

Uwagi formalne

Jak już wskazano części pierwszej recenzji rozprawa jest napisana bardzo klarownym i precyzyjnym językiem. Należy także podkreślić wysokie walory edycyjne – precyzyjny skład tekstu, wysoki poziom edycji, bardzo nieliczne niedostatki redakcyjne (na przykład zdarza się Doktorantce używać stopni naukowych przy przywoływaniu cytowanych autorów – zob. „prof. Anthony Grant” – s. 13, „prof. Walter Stace” – s. 31, „prof. Oleksyn” – s. 58, ponownie przy osobie A. Granta – s. 136, 141, 158 i innych miejscach. Taki zapis nie jest praktykowany w rozprawach naukowych, ale ten błąd jest zapewne drobnym niedostatkiem ostatniej korekty, skądinąd świetnie, co chcę tu mocno podkreślić, opracowanego edycyjnie tekstu (co niestety nie jest dzisiaj normą, nie tylko w rozprawach doktorskich, ale i pracach drukowanych).

Ważnym i wzbogacającym walorem rozprawy jest zapożyczona z innych niż filozofia dyscyplin metoda prezentacji wybranych zagadnień w postaci tabel i zestawień. Filozofowie najczęściej stronią od tego typu form, choć wnosi ona często jasność i precyzję nieosiągalną przy pomocy tradycyjnego opisu. Za szczególnie cenne uważam porównanie założeń metody maieutycznej Sokratesa i założeń schematu sesji coachingowej (s. 36) i zestawienie poglądów Sokratesa, sofistów na tle założeń coachingu (s. 45). Trzeba jednak dodać, że część z tych prezentacji jest zbędna, jak obecny na s. 164 Rys. 2, który, poza walorami estetycznymi, niewiele wnosi do opisu.

Konkluzja

Stwierdzam, że walory pracy przewyższają z naddatkiem jej wskazane wyżej niedostatki. Tym samym spełnia ona ustawowe wymogi stawiane pracom doktorskim, co upoważnia do postawienia wniosku o dopuszczenie mgr Tatiany Krawczyńskiej-Zauchy do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Toruń, 18 kwietnia 2016

Dr hab. Marcin T. Zdrenka

