

Dr hab. Agnieszka Pawłowska, prof. nadzw.
Instytut Nauk o Polityce
Uniwersytet Rzeszowski

RECENZJA
rozprawy doktorskiej mgr Anny Stawskiej
pt. *Zarządzanie rozwojem zawodowym urzędników w urzędzie gminy,*
Kraków 2014, ss. 189 (+ Aneks ss. 193)

Przedłożoną do recenzji rozprawę doktorską oceniłam mając na uwadze następujące kryteria: 1) poprawność metodologiczną; 2) wartość naukową; 3) dobór źródeł i literatury naukowej; 4) poprawność formalno-językową.

1. Poprawność metodologiczna rozprawy

W y b ó r t e m a t u. Wybór tematu oceniam jako trafny. Rozwój zasobów ludzkich jest ważnym elementem zarządzania instytucjami publicznymi, wymagającym ciągłych badań i formułowania kolejnych rekomendacji, gdyż jest funkcją zmieniającego się środowiska prawnego, ekonomicznego, społecznego i politycznego, w jakim funkcjonuje administracja publiczna. Dlatego z zadowoleniem przyjąłam rozprawę, której celem była prezentacja wyników badań empirycznych Autorki i na tej podstawie – jak należało się spodziewać – sformułowanie rekomendacji odnoszących się do tytułowego zagadnienia. Zważywszy na temat rozprawy, jej t y t u ł uważam za sformułowany poprawnie.

C e l r o z p r a w y. Doktorantka we wstępie sformułowała dwa cele: „(1) Ustalenie warunków zarządzania rozwojem zawodowym urzędników w urzędzie gminy oraz (2) Propozycja projektu zarządzania rozwojem zawodowym urzędników w urzędzie gminy.” Odnosząc się do celu naukowego rozprawy krytycznie oceniam: po pierwsze, niespójność z tytułowym zagadnieniem, tj. ograniczenie celu tylko do warunków zarządzania rozwojem; po drugie, ograniczenie do opisu stanu rzeczy, nie zaś jego wyjaśnienia. Cel praktyczny rozprawy jest zapewne nowatorski, lecz błędnie sformułowany – projekt i propozycja to słowa bliskoznaczne, więc należało się ograniczyć do jednego z nich.

S t r u k t u r a r o z p r a w y. Analiza spisu treści wskazuje, że Autorka oparła konstrukcję pracy na układzie problemowym. Składa się ona ze wstępu, pięciu rozdziałów, z których każdy liczy 3 lub 4 podrozdziały, zakończenia, spisu tabel, bibliografii oraz aneksu –zawierającego kwestionariusz badawczy oraz materiały badawcze – większego rozmiarami aniżeli praca właściwa. Wprawdzie w naukach humanistycznych (przypuszczam, że w innych naukach również) nie zostały sformułowane wymogi dotyczące proporcji między objętością tekstu właściwego pracy, który zawiera analizę zgromadzonego materiału badawczego, a objętością aneksów, gdzie zamieszcza się dane i bardziej szczegółowe informacje, jednak w moim przekonaniu zachwiane zostały tutaj właściwe proporcje. Tym bardziej, że dane zawarte w aneksie zostały przedstawione także w pracy – równie obszernie, chociaż bez ich wizualizacji w postaci wykresów. Krytycznie oceniam taki zabieg, gdyż skłania on do

podejrzeń, że Doktorantka chce sztucznie powiększyć ciężar – dosłownie i w przenośni – swojej rozprawy. W tym przypadku jednak ilość nie przechodzi w jakość.

Przechodząc do szczegółowego omówienia konstrukcji rozprawy zacznę od wstępu, który nie spełnia wymogów stawianych wprowadzeniu do tego rodzaju dysertacji. Nie zdefiniowano w nim problemu badawczego, nie wskazano doniosłości tematu dla nauk o zarządzaniu i praktyki zarządzania, nie określono stanu badań nad tytułowym zagadnieniem. Wspomniane dwa cele nie zostały uzasadnione, pytania badawcze zostały sformułowane tylko w odniesieniu do treści rozdziału IV, nie zaś całej pracy. Autorka nie stawia żadnych hipotez nie zarysowuje pola badawczego, nie przedstawia metodologii badań. Gros treści wstępu zajmuje omówienie konstrukcji pracy, jednak Autorka nie uzasadnia ani wyboru treści zawartych w rozprawie, ani kryterium ich uporządkowania. W rezultacie, na podstawie wstępu czytelnik dowiaduje się niewiele więcej niż wie po przeczytaniu tytułu i spisu treści.

Zwykle pierwszy rozdział pracy naukowej służy prezentacji teorii leżącej u podstaw podjętego zagadnienia. Wyjaśnia się w nim znaczenie pojęć, które składają się na tytuł rozprawy. Należałoby więc oczekiwać, że Autorka w pierwszej kolejności odniesie się do zarządzania, zasobów ludzkich i rozwoju zawodowego oraz połączy te pojęcia umiejscawiając je w teorii zarządzania; że naświetli różnice między zarządzaniem w organizacjach biznesowych a zarządzaniem w instytucjach publicznych. Autorka zdecydowała inaczej – jej pracę otwiera rozdział, który – jak sugeruje tytuł – przedstawia system administracji publicznej w Polsce na tle wybranych państw (a nie krajów) Europy. Jednak analiza tytułów podrozdziałów wskazuje, że nie są one spójne z tytułem całego rozdziału pierwszego. Tytuł rozdziału drugiego zawiera błąd: urząd gminy nie jest organem. Organami w gminie są rada oraz wójt, burmistrz lub prezydent miasta. Niewątpliwie jednak rozdział poświęcony urzędowi gminy jako samorządowej jednostce organizacyjnej powinien znaleźć się w pracy, najprawdopodobniej jako kolejny po rozdziale teoretycznym. Tytuł rozdziału trzeciego sugeruje zawartość, która powinna być przedmiotem rozdziału wprowadzającego, a więc zagadnienia teoretyczne. Kolejny rozdział Autorka poświęca na prezentację i omówienie wyników badań własnych, zaś rozdział ostatni służy realizacji celu praktycznego pracy, tj. projektowi zarządzania rozwojem zawodowym urzędników.

Brak wyjaśnienia przesłanek, na podstawie których Autorka przyjęła taką właśnie konstrukcję swojej pracy rodzi trudność dla recenzenta. Bez takiego wyjaśnienia konstrukcja pracy – oceniona na razie tylko na podstawie spisu treści – nie broni się. Brak wyraźnego wprowadzenia teoretycznego i omówienia literatury przedmiotu; niejednoznaczny charakter rozdziału pierwszego i brak bezpośredniego związku jego treści z tytułowym zagadnieniem, niespójność tytułów podrozdziałów z tytułami rozdziałów oraz błędy w tytułach każą ocenić negatywnie układ treści rozprawy.

Jak zostało już wspomniane, Doktorantka nie zadeklarowała we wstępie jakie m e t o d y b a d a w c z e wykorzystała w swojej pracy. Natomiast w rozdziale czwartym, poświęconym prezentacji badań własnych, wskazała na ankietę jako technikę badawczą i kwestionariusz jako narzędzie badań. Doktorantka zadeklarowała również, na s. 112, że dokonała analizy dokumentów organizacyjnych, a właściwie aktów prawa miejscowego (statutów, regulaminów), jak też przeprowadziła wywiady z ekspertami pracującymi dla organizacji wspierających samorząd terytorialny. Jednak wyniki analizy wspomnianych aktów, jak też

wywiadów, nie zostały w pracy udokumentowane, a zatem nie mogą być brane pod uwagę podczas formułowania oceny pracy. Brak deklaracji w zakresie wykorzystanych podejść metodologicznych uważam za poważne uchybienie, chociaż wybór ankiety jako techniki badawczej uważam za trafny, lecz nie wystarczający dla opisu badanej rzeczywistości. Badania ilościowe należałoby bowiem uzupełnić badaniami jakościowymi, np. wywiadami.

Na podstawie wyboru tematu, analizy celów, struktury oraz metodologii rozprawy trudno sformułować jednoznaczną ocenę jej poprawności metodologicznej. Jednak poważne uchybienia w zakresie sformułowania celów, brak uzasadnienia dla przyjętej konstrukcji pracy oraz brak jasno sformułowanej metodologii badań nie dają podstaw do sformułowania oceny jednoznacznie pozytywnej.

2. Wartość naukowa rozprawy

Na ogół ocenę wartości naukowej rozprawy rozpoczynam od ustosunkowania się do problemu badawczego oraz hipotez. Tutaj jednak muszę odstąpić od tego zwyczaju, gdyż Doktorantka ani wyraźnie nie sformułowała problemu badawczego, ani hipotez. To poważne uchybienie. Nie wiemy bowiem jaką kwestię, ważną dla nauk o zarządzaniu, Autorka chce rozstrzygnąć, jakie formułuje twierdzenia, które będzie chciała potwierdzić w toku swoich wywodów. Wobec powyższego przejdę do oceny poszczególnych fragmentów rozprawy.

Rozdział pierwszy Autorka rozpoczyna opisem tradycji samorządności terytorialnej w Polsce poczynając od średniowiecza. Opis ten uważam za zbędny, tym bardziej, że brakuje w nim refleksji nad następstwami dziejów państwa polskiego dla jego administracji. Doktorantka popełnia przy tym błędy (np. s. 15-16: doktorantka błędnie definiuje zasadę domniemania kompetencji; s. 16: trójstopniowy podział nie dotyczy organów samorządowych, lecz podziału administracyjnego państwa). Należy też jej wytknąć pomijanie dokonań pierwszej reformy administracyjnej z 1990 r., związanej z restytucją samorządu w gminach.

Kolejny podrozdział – bez związku z poprzednim – doktorantka rozpoczyna od opisu „modelu idealnej biurokracji” Maxa Webera. Wątpię, by dobrym wstępem do tytułowego zagadnienia zarządzania publicznego był wkład Webera do myśli administracyjnej. Autorka zresztą najwyraźniej nie rozumie o czym Weber pisał. Opisał on tzw. idealny typ biurokracji. Idealny typ to nie to samo co idealna biurokracja. Idealny typ to pewna metoda badania zjawisk społecznych polegająca na ich modelowym ujęciu. W dalszej części Doktorantka dokonuje płytkiej analizy zjawisk dotyczących zarządzania publicznego (na podstawie tylko jednej pracy), wprowadza kolejne kategorie analityczne nie definiując ich. W jej wywodach brakuje związków przyczynowo-skutkowych – nie znajdujemy w nich definicja zarządzania publicznego, ani prezentacji jego funkcji.

Nie wiem jaki związek z tematem pracy i celami ma treść rozdziału 1.3, gdzie nieudolnie został przedstawiony system samorządu terytorialnego w Wielkiej Brytanii i Francji. Liczba błędów, które Autorka popełnia w tym fragmencie jest dla recenzentki szczególnie dokuczliwa, gdyż jako źródło przywołany został artykuł jej autorstwa. Po pierwsze, Doktorantka zakłada, że stan sprzed kilkunastu lat jest nadal aktualny – otóż nie jest. Podział administracyjny i liczba jednostek samorządu terytorialnego w Wielkiej Brytanii zmieniły się, co bardzo łatwo sprawdzić korzystając ze źródeł internetowych. Nawet artykuł recenzentki, napisany w 2010 r. jest już nieaktualny. Po drugie, Autorka powołuje się na strony, których

w tym artykule nie ma. Po trzecie, dane które Doktorantka przywołuje na s. 26 dotyczą podziału administracyjnego Anglii, a nie całego Zjednoczonego Królestwa, jak to wskazuje. Po czwarte, informacje służące opisowi systemu samorządu terytorialnego w Wielkiej Brytanii są od kilkunastu lat nieaktualne. Doktorantce najwyraźniej brakuje umiejętności czytania ze zrozumieniem i dociekliwości niezbędnej w pracy naukowej.

Fragment, w którym Autorka opisuje samorząd terytorialny we Francji jest pełen niejasności i błędów. Niejasne jest przede wszystkim źródło, z którego pochodzą informacje. Przywoływana strona www.taieux.be nie jest poświęcona – jak Doktorantka pisze – samorządom lokalnym w Europie, zaś przywoływany na początku artykułu prof. J. Jeżewskiego o samorządzie we Francji został wykorzystany bez podania stron, do których Autorka się odwołuje. Żadnego tu porządku, natomiast liczne błędy: Doktorantka myli prezydenta rady generalnej departamentu z Prezydentem Republiki pisząc, że ten pierwszy mianuje i odwołuje prefekta departamentu (s. 37); sesje rady gminy nie są obowiązkowo zwoływane raz do roku lecz raz w trymestrze (s. 39); na s. 43 Autorka opisuje urząd komisarza Republiki w departamencie najwyraźniej uznając go za kolejnego – obok prefekta – urzędnika państwowego, podczas gdy jest to ta sama osoba – prefekt to komisarz Republiki.

Podrozdział 1.4. Doktorantka poświęciła reformie administracyjnej państwa z 1999 r. Podobnie jak poprzednie fragmenty, ten również nie wykazuje bezpośredniego związku z tytułowym zagadnieniem. Nieuchwytny jest też kontekst społeczeństwa obywatelskiego, w jakim Autorka – przynajmniej w tytule podrozdziału – umieściła jego rozważania. Szeregu twierdzeń zamieszczonych w niniejszym fragmencie nie rozumiem: np. „... niezależnie od usytuowania organów i przydzielenia im odpowiednich kompetencji, nadrzędne zwierzchnictwo przypisane jest władzy administracyjnej posiadającej ogólną odpowiedzialność i uprawnienia” (s. 49); lub się z nimi na zgadzam, np. „Dzięki temu [reformie administracyjnej – przyp. AP] system zarządzania państwem stał się bardziej przejrzysty i oparty na obywatelskiej kontroli administracji oraz wydatków publicznych” – na jakiej podstawie Autorka formułuje to twierdzenie, bo raczej nie na podstawie analizy literatury przedmiotu, ani też badań własnych?

Słusznie Doktorantka rozpoczyna rozdział drugi – poświęcony opisowi urzędu gminy – od podstaw prawnych. Jednak więcej tu opisu jurydycznych dylematów, aniżeli rzetelnej analizy aktów normatywnych, które wprowadzie Autorka wymienia (np. ustawy ustrojowe), lecz nie wszystkie i nie pochyła się nad ich zawartością. Brakuje przywołania przepisów prawa międzynarodowego odnoszących się do samorządów terytorialnych i – zważywszy na tytułowe zagadnienia – ustaw o pracownikach samorządowych z 1990 r. i 2008 r. Brak tych ostatnich uważam za poważne uchybienie, chociaż w podrozdziale 3.3. Doktorantka odwołuje się do przepisów ustawy z 2008 r. Narrację kolejnych części rozdziału cechuje bałagan. Podrozdział poświęcony strukturze organizacyjnej urzędu Doktorantka rozpoczyna od przedstawienia zadań realizowanych przez samorząd gminny bez wyraźnego związku z dalszymi wywodami; kwestie związane z zarządzaniem gminą pomieszano z tymi odnoszącymi się z zarządzaniem urzędem gminy. Niekiedy trudno dociec, czy Autorka pisze o stanie rzeczywistym, czy pożądanym, np. kiedy na s. 74 wskazuje co zawiera strategia organizacyjna urzędu gminy – nie wiadomo, czy chodzi o strategię istniejącą, czy postulowaną; a może w ogóle nie chodzi o strategię rozwoju urzędu gminy lecz strategię

rozwoju gminy? Rozdział ten obfituje w twierdzenia normatywne, co jest błędem konstrukcyjnym pracy, gdyż poprzedza opis i wyjaśnienie badanej rzeczywistości.

Także i w tym rozdziale Autorka nie ustrzegła się błędów merytorycznych. Na s. 58 pisze, że „odwołanie od działań nadzorczych składane jest przez samorządy do NSA”, co owszem było prawdą, ale przed 2003 r., gdyż wtedy nie funkcjonowały jeszcze wojewódzkie sądy administracyjne. Zdanie „Statut zawiera najistotniejsze informacje dotyczące działania gminy oraz stanowi formalną podstawę jej istnienia” zawiera dwa błędy: a) statut nie zawiera informacji lecz regulacje, względnie przepisy i b) nie stanowi formalnej podstawy istnienia gminy, gdyż tą jest rozporządzenie Rady Ministrów. Niewybaczalny błąd Doktorantka popełnia na s. 70, gdzie pisze, że „sprawowanie funkcji osobowej [przez radę gminy – przyp. A.P.] odbywa się poprzez wybór i odwołanie zarządu gminy...”, podczas gdy już w 2002 r. kolegialny organ wykonawczy na szczeblu gminy, tj. zarząd, został zastąpiony przez organ jednoosobowy, tj. wójta, burmistrza lub prezydenta miasta. Wprawdzie rada i burmistrz jako organy gminy pojawiają się w pracy, ale najwyraźniej Autorka za stan obowiązujący przyjmuje ten, który jest opisywany w literaturze, z której właśnie korzysta. Istotną ułomnością recenzowanej pracy jest brak samodzielnej analizy aktów normatywnych, podstawowej wiedzy o prawie i – *last but not least* – podstawowej wiedzy o organach gminy.

Rozdział trzeci – inaczej niż sugeruje tytuł – nie dotyczy zarządzania rozwojem zawodowym urzędników. W podrozdziale pierwszym poruszone zostały zagadnienia edukacji zawodowej urzędników, poziomu kwalifikacji, lecz już nie ich związek z tytułowym zagadnieniem. *De facto*, Autorka nigdzie nie zdefiniowała pojęcia rozwoju zawodowego urzędników. Zwraca natomiast uwagę na problemy organizacji, w szczególności analizuje ideę organizacji uczącej się i zarządzania wiedzą. Po raz kolejny Doktorantka prowadzi narrację pracy tak, że nie wiadomo, czy opisuje rzeczywistość zbadaną, czy pożądaną. Nie przytacza bowiem żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Nie powołuje się też na żadną literaturę. Ta wykazana w przypisach źródłowych odnosi się do teorii zarządzania, nie zaś zarządzania w instytucjach publicznych. Fragment zamykający rozdział trzeci ma znowu wymiar normatywny – jego celem była prezentacja pożądanej sylwetki urzędnika w urzędzie gminy. Jego treść jest jednak całkowicie oderwana od realiów funkcjonowania urzędów gminnych.

Ocenę zawartości rozdziału czwartego, poświęconego prezentacji wyników badań własnych rozpocznę od oceny konstrukcji kwestionariusza ankiety i sposobu przeprowadzenia badań. Wedle mojej oceny, tylko połowa spośród zawartych w kwestionariuszu ankiety pytań dotyczy bezpośrednio tytułowego zagadnienia; druga połowa dotyczy procedury przyjmowania do pracy, warunków prawnych zatrudnienia, oceny pracowników. Natomiast Doktorantka nie zamieściła pytań o: wykształcenie pracowników, warunki do kształcenia się na własną rękę (np. podejmowania studiów na kolejnym stopniu nauczania), instrumentów motywowania pracowników do rozwoju zawodowego, itp. Autorka popełnia też błędy w kafeteriach odpowiedzi, np. w kafeterii do pyt. 3 o metody i techniki wykorzystywane w procedurze rekrutacyjnej, znalazły się zarówno odpowiedzi dotyczące sposobu ogłaszania o wolnych miejscach pracy, jak i odpowiedzi dotyczące sposobu oceny kwalifikacji kandydatów; w kafeterii do pyt. 12 o stanowiska, jakie w urzędzie zajmowały osoby przeszkolone, znalazły się m.in.: a) wykonawcze, b) naczelnego kierownictwa, c) kierownicze stanowiska urzędnicze – nie są to odpowiedzi rozdzielne.

Doktorantka przeprowadziła badania wśród gmin województwa małopolskiego, wysyłając kwestionariusz ankiety do wszystkich gmin. Dziwi więc wskazanie na s. 109, że operatem losowania jest lista gmin województwa małopolskiego. Operat losowania występuje wtedy, gdy badania prowadzi się na próbach losowych – tutaj nie miało to miejsca, gdyż kwestionariusze wysłano do wszystkich urzędów, stąd wskazanie przez Autorkę, że 80 wypełnionych kwestionariuszy to próba wystarczająca jest błędne. Autorka porządkuje badane gminy wedle trzech kryteriów: zamożności, wielkości urzędu oraz statusu, nie formułując jednak przesłanek wyboru tych kryteriów, a więc hipotez wskazujących na związek zarządzania rozwojem zawodowym urzędników z zamożnością gminy, wielkością urzędu i statusem gminy. Posługując się kryterium zamożności, wyróżnia gminy bogate, średniozamożne i biedne, lecz nie wskazuje, jaki jest wskaźnik pozwalający umieścić badaną gminę w jednej z grup, a zatem nie wiemy, co to znaczy, że gmina jest bogata lub biedna. Ten sam zarzut dotyczy wyróżnienia urzędów dużych, średnich i małych. Najbardziej przekonujące jest pogrupowanie urzędów wedle statusu gminy, na urzędy gmin wiejskich, miejsko-wiejskich i miejskich, bo w rzeczywistości tak gminy są klasyfikowane.

Wiemy, że kwestionariusz odesłało 80 urzędów, nie wiemy jednak z jakich gmin – nie zostały one bowiem wymienione czy to w tekście, czy w aneksie. Prezentacji wyników badań brakuje pogłębionej analizy odnoszącej się do odpowiedzi udzielonych na poszczególne pytania kwestionariusza. Wprawdzie w podrozdziale 4 Doktorantka formułuje bardziej obszerne wnioski, lecz są one dalece niewystarczające, nie wnoszą bowiem nic nowego do wiedzy o warunkach rozwoju zawodowego urzędników gmin i z pewnością nie stanowią podstawy do rekomendacji, jakie Autorka sformułowała w omawianym fragmencie, jak też w ostatnim rozdziale pracy, gdzie przedstawia propozycję zarządzania rozwojem zawodowym urzędników. Propozycja ta jest świadectwem braku znajomości realiów – prawnych, politycznych, finansowych i społecznych – funkcjonowania urzędów gmin, bądź też całkowitego ich ignorowania przez Doktorantkę.

Oceniając wartość naukową rozprawy chcę wskazać na jej niewłaściwą konstrukcję, liczne błędy w zakresie prezentowania faktów, aktów normatywnych i interpretacji literatury; błędy w przygotowaniu, sposobie przeprowadzenia i prezentacji wyników badań empirycznych oraz formułowania na tej podstawie wniosków. Rozprawę cechuje znikoma wartość poznawcza oraz praktyczna. W związku z tym, jej wartość naukową oceniam negatywnie.

3. Dobór źródeł i literatury naukowej

Autorka wykazała w bibliografii, że wykorzystała w pracy 82 monografie; 14 artykułów w monografiach pod redakcją oraz w czasopismach; źródła, które błędnie określa jako „dokumenty organów państwa” oraz publikacje internetowe. W przypisach źródłowych Doktorantka powołała się jednak na niespełną połowę monografii i artykułów wykazanych w bibliografii, co oceniam jako nierzetelność w konstruowaniu bibliografii. Nierzetelnie też wykorzystała przywoływaną literaturę, czego przykłady zostały podane powyżej. Doktorantka niedostatecznie wykorzystała akty normatywne (ustawy i rozporządzenia, a także akty prawa miejscowego), nie sięgnęła do bogatego zbioru artykułów zawartych w czasopismach naukowych. W pracy całkowicie brakuje literatury obcojęzycznej (jedna pozycja z 1996 r. tej oceny nie zmienia).

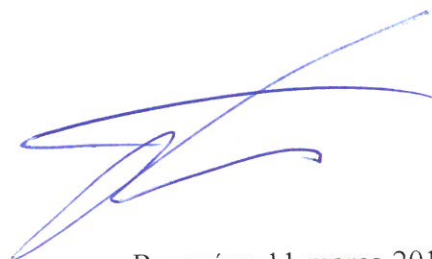
Wobec powyższego, dobór źródeł i literatury naukowej oceniam negatywnie.

4. Poprawność formalno-językowa

Rozprawę cechuje zawiła narracja. Doktorantka nieuważnie dobiera słowa (np. akty normatywne zawierają informacje, zamiast regulacje lub przepisy), popełnia błędy ortograficzne, szczególnie w zakresie pisowni wyrazów wielką i małą literą; w wyrazach złożonych zamiast dywizu stosuje myślnik. Sposób sporządzania przypisów i bibliografii budzi liczne zastrzeżenia. Autorka stosuje różne formaty pełnego opisu bibliograficznego przywoływanych opracowań, ale także skróconego. Niewłaściwe jest uporządkowanie pozycji w bibliografii. Praca jest wyedytowana niestarannie.

Stwierdzam, że strona formalno-językowa pracy zawiera liczne błędy, co utrudnia percepcję jej treści. Toteż oceniam ją negatywnie.

Podsumowując oceny poprawności metodologicznej, wartości naukowej, doboru źródeł i literatury naukowej oraz poprawności formalno-językowej stwierdzam, iż rozprawa doktorska mgr Anny Stawskiej nie spełnia wymagań stawianych tego rodzaju dysertacjom (art. 13, ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki Dz. U. Nr 65, poz. 595) i w związku z tym wnoszę o nie dopuszczenie jej do dalszych etapów postępowania w przewodzie doktorskim.



Rzeszów, 11 marca 2015 r.