

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Magdaleny Popek  
„Procesy mediatyzacji w branży szkoleniowej w Polsce w pierwszym roku  
pandemii COVID-19”**

1. Wybór i uzasadnienie problematyki badawczej rozprawy doktorskiej

Tematyka podjęta w pracy jest bardzo aktualna i potrzebna. Przedmiotem dysertacji jest obraz i przebieg procesu mediatyzacji szkoleń w pierwszym roku pandemii COVID-19 w praktyce zawodowej trenerów biznesu. Autorka skupiła się na perspektywie związanej z ograniczeniami działalności firm szkoleniowych, które standardowo mają bezpośredni kontakt z uczestnikami spotkań warsztatowych, konsultacji i konferencji. Trenerzy biznesu to bardzo zróżnicowana grupa zawodowa, która skupia się na szkoleniach powiązanych z kompetencjami społecznymi. Brak możliwości bezpośrednich spotkań stacjonarnych wiązała się m.in. z ogromnymi trudnościami badanej branży, ale także dość szybkim znalezieniem sposobów na kontakt z klientami. Procesy te można przełożyć na większość branż związanych z bezpośrednim kontaktem z klientem, które były dotknięte w mniejszym lub większym stopniu obostrzeniami rządowymi. Analiza sposobów radzenia sobie w sytuacji pandemii (globalnego kryzysu) jest konieczna – również na podstawie wywiadów pogłębionych i analizy zawartości mediów społecznościowych – by przekonać się, jakie strategie najlepiej zastosować w sytuacjach tak bardzo kryzysowych. Wybór tematu pracy badawczej jest bardzo trafny i cenny. Dodatkową wartością jest to, że Autorka to praktyk pochodzący z badanej branży. Dysertacja jest interdyscyplinarna, jednak wnosi niewątpliwie wkład w rozwój polskiego medioznawstwa, edukacji medialnej, szczególnie w zakresie zastosowania zdalnych metod pracy branż związanych z bezpośrednim kontaktem z klientami i reakcji osób, które zaczęły pracować online. Autorka pokazuje też, jak bogatym źródłem wiedzy dla badacza mogą być media społecznościowe (szczególnie fora branżowe).

## 2. Metodologia i warsztat rozprawy doktorskiej

Celem głównym dysertacji było przedstawienie obrazu przebiegu i zakresu procesów mediatyzacji na podstawie badań dyskusji trenerów biznesu, ich nastawienia wobec korzystania z nowych mediów oraz cyfrowych narzędzi komunikacyjnych w praktyce szkoleniowej w pierwszym roku pandemii COVID-19 w porównaniu z analogicznymi miesiącami roku poprzedzającego pandemię. Dodatkowo Autorka skupiła się także na wskazaniu cyfrowych narzędzi, których stosowanie deklarowali trenerzy biznesu podczas pandemii i wyzwań z którymi się spotykali. W pracy określono zatem zakres i przebieg procesów mediatyzacji w branży szkoleniowej w pierwszym roku pandemii COVID-19 w Polsce. Ważnym problemem, który został przeanalizowany w pracy jest również efektywność szkoleń online i ich ewaluacja (skupienie się na oczekiwanym przez organizację efekcie końcowym oraz potrzebach pracowników).

W pracy zastosowano dwie główne metody badawcze – analizę zawartości forum branżowego oraz wywiady pogłębione z przedstawicielami branży trenerów biznesu, członkami specjalistycznej grupy założonej na portalu Facebook. Dodatkowo posłużono się analizą zawartości danych zastanych i dostępnych opracowań. Przeanalizowano wpisy w największej i najbardziej aktywnej społeczności trenerów biznesu w Polsce na portalu Facebook – grupie Trener Trenerowi Trenerem. Jak pisze Autorka: „Do badania i analizy obrazu przebiegu i zakresu procesów mediatyzacji szkoleń w dyskusjach trenerów skłoniły (...) aktualność tematyki, doświadczenia własne (jako przedstawicielki branży) oraz szeroka skala rozpowszechnienia edukacji zdalnej w analizowanym okresie (tempo i skala zmian)”. Należy podkreślić także bardzo szybkie nabywanie i rozwijanie kompetencji cyfrowych trenerów biznesu i szeroko pojętej branży szkoleniowej.

## 3. Merytoryczna wartość rozprawy doktorskiej

Dysertacja składa się z sześciu rozdziałów. W pierwszym z nich bardzo szczegółowo przedstawiono problemy teoretyczne związane z komunikowaniem organizacyjnym, przedstawiono je jako proces, opisano również system komunikowania organizacyjnego. W rozdziale drugim Autorka zajęła się problemem mediatyzacji

komunikacji, przedstawiła teorie związane z mediatyzacją, kalendarium pandemii COVID-19 przez pryzmat decyzji Rady Europejskiej i polskiego rządu. Opisano również specyfikę pracy zdalnej i związane z nią szanse oraz zagrożenia. Cennym uzupełnieniem są praktyczne rekomendacje dla przedsiębiorców dotyczące pracy online. W rozdziale trzecim przedstawiono mediatyzację szkoleń (również stacjonarnych), porównano kompetencje cyfrowe i rozwój szkoleń, adaptację form szkoleniowych do świata cyfrowego, jak również mediatyzację szkoleń w pandemii. Zaakcentowano też możliwość adaptacji szkoleń offline do rzeczywistości online. W rozdziale czwartym zaprezentowano historię i współczesność różnego typu szkoleń. Opisano potrzeby edukacji pracowników, wspomniano o szkołach fabrycznych, okresie II wojny światowej i powojennym. Autorka akcentuje techniki wspierające rozwój organizacyjny przedsiębiorstw, opisuje specyfikę zawodu trenera biznesu, szkoły trenerskie, branżę usług rozwojowych w Polsce. Przedstawia także zawody związane z tą branżą, w tym coacha, mówcę motywacyjnego, mentora, facylitatora, konsultanta i psychologa biznesu. Skupiając się już na zawodzie trenera biznesu, jako praktyk, Autorka opisuje formy i etapy jego pracy, patrząc przez pryzmat docelowych uczestników szkoleń, czyli osób dorosłych. Nie zapomina również o forach warsztatowych pracy trenera biznesu, a także coachów czy mentorów. Z kolei w rozdziale piątym opisano metodologię badań prowadzonych przez Autorkę, problem badawczy, pytania postawione w pracy, hipotezy, cel i przedmiot badań, przedstawiono próbę badawczą (5915 postów w grupie na Facebooku i sześć wywiadów pogłębionych) oraz metody i narzędzia badawcze. Rozdział szósty to analiza i prezentacja wyników badań (osobno przedstawiono wyniki badań ilościowych i jakościowych). W indywidualnych wywiadach pogłębionych skupiono się na wyodrębnieniu doświadczeń trenerów biznesu z okresu przed pandemią, w okresie przejściowym (pierwsza fala pandemii) oraz okresie adaptacji do szkoleń online. Rozdział podsumowuje weryfikację hipotez badawczych. Należy podkreślić, że każdy z rozdziałów kończy szczegółowe podsumowanie, które dodatkowo podwyższa wartość pracy. Taki układ dysertacji nie budzi żadnych zastrzeżeń. Szczególnie warte podkreślenia jest to, że każda hipoteza badawcza została odpowiednio, szczegółowo opisana i obalona lub przyjęta w części końcowej pracy.

Autorka wykazała się odpowiednią wiedzą specjalistyczną, widać, że ma doświadczenie w branży. Umiejętnie pokazała plusy i minusy prowadzenia szkoleń, konsultacji czy konferencji w formie zdalnej. Bardzo kompetentnie określiła cele pracy, pytania badawcze, hipotezy i szczegółowo je podsumowała. Dysertacja przygotowana jest bardzo starannie, jest wręcz gotowa do druku. Zamieszczone w pracy tabele dodatkowo dają możliwość lepszego zapoznania się z analizowanym tematem.

Autorka umiejętnie pokazała proces przechodzenia branży szkoleniowej do formuły pracy online. Podkreśliła, że w sumie dzięki pandemii nastąpił skok w zakresie znajomości e-learningu, narzędzia do komunikacji zdalnej nie stanowią dla trenerów żadnego problemu (obsługa telekonferencji, komunikacja online z dźwiękiem i obrazem w czasie rzeczywistym lub w formie nagrań stała się czymś normalnym). Rozwój szkoleń online jest nieuchronny, stanowi także ewentualne zabezpieczenie dla wielu branż na przyszłość. Dodatkowo oszczędza się czas i pieniądze, uczestnicząc czy prowadząc szkolenia zdalne. Jednak, co podkreśla Autorka, następuje przesyt takimi formami komunikacji, w nadmiarze zaczynają one być męczące, co muszą brać pod uwagę przedstawiciele branż pracujących bezpośrednio z klientami.

W zakończeniu pracy Doktorantka bardzo trafnie i metodologicznie poprawnie podsumowuje wyniki swoich badań teoretycznych i praktycznych. Pracę zamykają aneksy – ankieta IDI oraz klucz kategorizacyjny zawarty w analizie zawartości. Doktorantka oparła swoją pracę na bardzo aktualnej i szerokiej bazie źródłowej (także anglojęzycznej). Należy zwrócić uwagę na profesjonalną podbudowę teoretyczną, Autorka dokonała skrupulatnej analizy dostępnych materiałów, źródeł, przeprowadziła wartościowe badania empiryczne. Profesjonalnie pokazała plusy i minusy edukacji osób dorosłych w formie zdalnej, która będzie nam już towarzyszyć na stałe (w różnych formach). Praca idealnie wpisuje się w popularyzację idei lifelong learning.

Z recenzenckiego obowiązku nadmienię tylko, że można zastanowić się nad strukturą pracy, czy podrozdziałów nie jest trochę za dużo (szczególnie w części teoretycznej), jednak ogólnie oceniam dysertację bardzo wysoko. To praca, którą powinni przeczytać wszyscy praktycy e-learningu, trenerzy, mentorzy, mówcy motywacyjni, eksperci z zakresu psychologii itp., którzy aktualnie w dużej części na stałe już przenieśli swoją

działalność online. Na rynku wydawniczym brakuje tego typu publikacji, łączącej teorię z praktyką i bardzo zachęcam do opublikowania dysertacji, która powinna być odpowiednio upowszechniona wśród specjalistów-praktyków. Pomysł analizy zawartości tak wielu wpisów pojawiających się na grupie Facebooka - Trener Trenerowi Trenerem - był bardzo trafny, a zarazem wymagał dużej cierpliwości od badaczki. Zbadanie tak wielu wpisów wymagało odpowiedniego, profesjonalnego podejścia i selekcji materiałów badawczych. Także wywiady pogłębione charakteryzują się bardzo trafnym sformułowaniem pytań i odpowiednimi wnioskami, które obszernie opisała Autorka. Na podstawie sześciu wywiadów pogłębionych potrafiła przedstawić problemy dotyczące trenerów biznesu, ich dylematy, emocje towarzyszące okresowi pandemii.

#### 4. Wniosek końcowy

Temat rozprawy jest oryginalny, cel i zakres pracy są jasno określone. Praca prezentuje właściwy poziom metodologiczny, stanowi oryginalne rozwiązanie bardzo aktualnego i istotnego problemu naukowego, a Doktorantka wykazuje się odpowiednią wiedzą teoretyczną i praktyczną. Przedłożona rozprawa podlega ocenie zgodnie z wymogami zawartymi w artykule 187, ustęp 3 ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” (Dziennik Ustaw 2018, poz. 1668). Wnioskuje zatem o dopuszczenie Pani mgr Magdaleny Popek do dalszych etapów postępowania o nadanie stopnia doktora.

*Andrzej Polnycki*