

dr hab. Małgorzata Łosiewicz, prof. UG

Instytut Mediów, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej

Uniwersytet Gdański

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Magdaleny Popek

pt. *Procesy mediatyzacji w branży szkoleniowej w Polsce w pierwszym roku pandemii*

COVID-19

napisanej w Kolegium Mediów i Komunikacji Społecznej

Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie

pod kierunkiem dr hab. Andrzeja Adamskiego, prof. WSliZ

Przedłożona rozprawa podlega ocenie zgodnie z wymogami zawartymi w art. 187, ust. 3 ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” (Dz.U. 2018 poz. 1668) w odniesieniu do oryginalności rozwiązania problemu naukowego, wykazanej w pracy ogólnej wiedzy teoretycznej Autorki w dyscyplinie naukowej - nauki o komunikacji społecznej i mediach oraz umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Tematem recenzowanej rozprawy doktorskiej mgr Magdaleny Popek jest mediatyzacja branży szkoleniowej w Polsce w pierwszym roku pandemii COVID-19. Tak określona cezura czasowa staje się punktem odniesienia dla analizy zmian, przed i w czasie pandemicznego zagrożenia, gdzie wprowadzane odgórnie zakazy i restrykcje miały bezpośredni wpływ na funkcjonowanie firm, organizację pracy, komunikację, zarządzanie zasobami ludzkimi, ich rozwój i szkolenia. Autorka w kontekście zestawienia dwóch „rzeczywistości”, otwarcia i pełnej swobody oraz ograniczeń w zakresie spotkań w bezpośrednim kontakcie, poddaje badaniu grupę trenerów biznesu, która podobnie jak cały sektor edukacyjny, została zmuszona do

zapośredniczenia komunikacji przy pomocy nowych mediów i cyfrowych narzędzi komunikacyjnych. Analiza procesów mediatyzacji została dokonana w odniesieniu do zmieniającej się metodyki uczenia, ewaluacji i projektowania szkoleń ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu ważnych koncepcji *lifelong learning* oraz *crowdlearning*. Badania obejmowały treść dyskusji prowadzonej na portalu Facebook w obrębie grupy Trener Trenerowi Trenerem (TTT), która jest największą i najbardziej aktywną społecznością trenerów biznesu w Polsce. By określić zakres i przebieg procesów mediatyzacji w sektorze wraz ze wskazaniem cyfrowych narzędzi, adaptacji szkoleń, trenerów i uczestników, Autorka zastosowała analizę zawartości danych zastanych (*desk research*), dyskusji TTT na Facebooku oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami zdefiniowanej społeczności. Wybór obszaru badawczego oceniam jako trafny i ważny. W kontekście pandemii i rosnącego znaczenia technologii cyfrowych szczególnie istotne są obserwowane (również w Polsce) globalne trendy w dziedzinie mediatyzacji edukacji. Proces zmiany warunków szkoleniowych w czasie pandemii COVID-19 wpłynął na przejście z tradycyjnych na zdalne i hybrydowe formy nauczania. Branża wykorzystała technologie cyfrowe do prowadzenia zajęć, co miało znaczenie dla jakości szkoleń, procesów zarządzania edukacją i polityki szkoleniowej.

Identyfikacja korzyści i wyzwań związanych z nowymi formami nauczania to temat istotny i aktualny, który wymaga określenia interdyscyplinarnej perspektywy badawczej. Dlatego Autorka szeroko definiuje tematykę badań i w swych eksploracjach czerpie z dorobku trzech dyscyplin (nauk pedagogicznych, nauk o jakości i zarządzaniu oraz nauki o komunikacji społecznej i mediach), co stwarza możliwości dostrzeżenia i pokazania nowych ujęć omawianej problematyki. To podejście należy ocenić jako interesujące, dojrzałe poznawczo oraz poszerzające dorobek dyscypliny nauki o komunikacji społecznej i mediach.

Rozprawa łącznie z bibliografią liczy 378 stron. Składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, streszczeń (w językach, polskim i angielskim), spisu tabel, rysunków, wykresów oraz dwóch załączników. Rozdział pierwszy zawiera rozważania teoretyczne na temat komunikowania organizacyjnego. W rozdziale drugim Doktorantka omawia problematykę mediatyzacji komunikacji oraz prezentuje kalendarium pandemii COVID-19 i istotę pracy zmediatyzowanej. Rozdział trzeci poświęcony jest przedstawieniu mediatyzacji szkoleń, a w czwartym została szczegółowo omówiona problematyka branży

szkoleniowej w Polsce. Rozdział piąty zawiera prezentację metodologii badań własnych. W ostatnim, szóstym rozdziale przedstawiony został przebieg i zakres procesów mediatyzacji szkoleń oraz adaptacja branży szkoleniowej i jej klientów do formy szkoleń zapośredniczonych przez nowe media. W zakończeniu Autorka podejmuje wyzwanie sformułowania wniosków końcowych oraz dzieli się refleksją dot. rozwoju szkoleń zdalnych i wskazuje kierunki przyszłych badań. Praca posiada bibliografię z zestawieniem źródeł, opracowań i netografii wykorzystanych w trakcie jej przygotowania. Na końcu zamieszczone zostały także wykazy (tabel, rysunków i wykresów), jak również załączniki, zawierające ankietę IDI, która posłużyła do badania jakościowego oraz klucz kategoryzacyjny, wykorzystany na potrzeby analizy zawartości.

Przyjęta konstrukcja pracy jest właściwa dla realizacji zadania badawczego i prezentacji jego wyników. Układ pracy jest zasadniczo poprawny, choć zastrzeżenia budzi osadzenie *Kalendarium pandemii COVID-19* w pkt. 2.2.1 (s. 90). Jest to nowy, tematycznie odrębny fragment, który wpływa na pogorszenie logiki i przejrzystości wyводу. *Kalendarium* jest bez wątplenia potrzebnym fragmentem opracowania, jednak w mojej opinii osią podziału treści w odniesieniu do rozdziałów drugiego i trzeciego powinna być nie mediatyzacja (komunikacji/szkoleń) lecz oś czasu wyznaczona przez pandemię COVID-19. To oznacza, że w rozdziale drugim można zaprezentować zagadnienia związane z mediatyzacją komunikacji i szkoleń, a rozdział trzeci rozpocząć od kalendarium pandemii COVID-19 kontynuując przez pracę zmediatyzowaną, zawitości prawne, mediatyzację szkoleń w pandemii, nowe media, (nowe) narzędzia w komunikacji i e-learningu, adaptację form szkoleniowych do szans i zagrożeń pracy zdalnej, telepracy, kończąc na rekomendacjach dla przedsiębiorców. Proponowana zmiana konstrukcji jest spójna z przyjętymi przez Autorkę założeniami badawczymi prezentującymi wydarzenia w oparciu o oś czasu (przed i w trakcie pandemii), zwiększa przejrzystość i pozwala na płynne przejście do rozdziału czwartego.

Struktura podziału treści jest logiczna i w miarę przejrzysta. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na nadmierne rozdrobnienie struktury sięgające poziomów, czwartego (pkt. 2.2.1.1 s.90 oraz punkty ze stron 93, 165, 168, 170, 172, 175, 176, 184, 185, 196, 200, 293, 296, 298, 301, 303, 309, 313, 316, 318, 321, 324) oraz piątego (pkt.4.4.1.3.1., s.197; pkt.4.4.1.5.1., s.201; pkt. 4.4.1.5.2., s.204). Mając na uwadze fakt, iż tworzone w ramach rozdziałów podrozdziały, punkty i podpunkty pozwalają na precyzyjne przedstawienie zawartości pracy warto pamiętać, że zbyt duża liczba poziomów podziału może prowadzić do

zwiększenia złożoności i utrudnić czytelnikowi zrozumienie struktury pracy. Ważne jest zachowanie równowagi między dokładnością a przejrzystością. Sugeruję zatem przemyślenie równowagi między detalami a przejrzystością. Uwagę zwraca też powtarzalność tytułów (*Trener biznesu – definicja*) w punkcie 4.2 i podpunkcie 4.2.1. Może to świadczyć o braku precyzji w organizacji treści lub nieuwzględnieniu odpowiedniej hierarchii informacji. W przypadku prac wydawniczych (do czego zachęcam i co rekomenduję) warto unikać powtarzalnych tytułów, aby każdy punkt i podpunkt miał swoją nazwę, która precyzyjnie odda jego treść.

W odniesieniu do struktury należy docenić, że Autorka konsekwentnie kończy każdy (z wyjątkiem 5.) rozdział krótkim podsumowaniem syntetyzującym omawianą treść, co świadczy o staranności Doktorantki i pomaga zachować spójność tekstu.

Wstęp zawiera wszystkie elementy zwyczajowo wymagane w tej części rozprawy. Doktorantka uzasadnia podjęcie tematyki prezentowanej w dysertacji, klarownie określa założenia przedstawionej do oceny pracy, w tym jej przedmiot (s.9), główny cel badawczy (s.15), cele szczegółowe (s.15), formułuje główny problem badawczy (s.16) oraz 10 pytań pomocniczych (s.16-17). W dalszej części stawia główną hipotezę (s.17) i 10 hipotez pomocniczych (s.17-18). Autorka pokrótce uzasadnia wykorzystaną metodologię, omawia literaturę i prezentuje zawartość poszczególnych rozdziałów. Konstrukcja celów i problemu badawczego, pytań pomocniczych oraz hipotez jest logiczna i poprawna, a dzięki przejrzystości pozwala dobrze ustrukturyzować proces badawczy. Jedynie w przypadku pytania pomocniczego P1 (Czy w okresie pandemii nastąpiły zauważalne zmiany w intensywności dyskusji na temat wykorzystania nowych mediów i cyfrowych technologii w pracy szkoleniowej?) należałoby dookreślić sformułowanie „zauważalne zmiany”. W obecnej postaci jest ono nieostre a weryfikacja oceny „zauważalnych zmian” jest obarczona subiektywizmem. Zasadniczo przedstawione hipotezy są spójne z celem rozprawy i zostały sformułowane w sposób umożliwiający ich weryfikację.

Rozdział pierwszy stanowi teoretyczny fundament rozprawy, w którym Doktorantka wieloaspektowo omawia rozumienie oraz znaczenie komunikowania organizacyjnego odnosząc się do tradycji badawczych i interdyscyplinarnego charakteru nauki o komunikacji społecznej i mediach (s.25). W swych rozważaniach podejmuje kwestie teoretycznych modeli

komunikowania, nurtów badawczych, które stają się kontekstem dla ukazania narodzin nauki o komunikowaniu jako dyscypliny naukowej. Następnie Autorka wyróżnia terminy komunikowanie i komunikacja (1.1.2.) oraz dokonuje przeglądu ich definicji. Rozważania obejmują wielość podejść związanych m.in. z rozwojem technologii, wymiarem społecznym czy kulturowym. W dalszej części rozdziału Doktorantka omawia istotę komunikowania jako procesu ujmowanego w kontekście związanej z częstotliwością i zakresem wielopoziomowości (s.40), zapośredniczenia, rodzaju kanału (s.41), stosowanych sygnałów (s.43) czy celu nadawcy (s.45). Rozważania tego rozdziału wieńczy część poświęcona komunikowaniu organizacyjnemu, które Autorka osadza w społecznym systemie komunikowania. Znajdziemy tu przegląd definicji pojęcia „organizacja”, dla której jak słusznie zauważa Doktorantka „komunikowanie (...) pełni funkcję łączącą system ze światem zewnętrznym i integruje organizację wewnątrz” (s.50). Kolejno mgr Magdalena Popek wskazuje na zależności struktury organizacyjnej i ich oddziaływanie, na charakter komunikacji z rozróżnieniem na poziomy i kierunki komunikowania organizacyjnego (s.54). Autorka omawia modele struktur organizacyjnych w podziale na tradycyjne i nowoczesne. Te ostatnie odpowiadają formą współczesnym zmianom społeczno-gospodarczym i cechują się m.in. decentralizacją zarządzania, elastycznością i wykorzystaniem technologii informacyjnych.

W rozdziale pierwszym należy odnotować, że wprowadzone do wywodu pojęcia, „medialna immersja edukacji pracowników” (s.24), „entropia” (s.30), „teoria przejść” (s. 33) wymagają objaśnienia. Kolejna sugestia odnosi się do prezentacji założeń i przedstawicieli szkoły chicagowskiej (s.27), gdzie warto uzupełnić fragment rozważań o nazwisko ważnego badacza i teoretyka tego nurtu, Herberta Blumera. Jako jeden z głównych twórców interakcjonizmu symbolicznego wniósł do nauk o komunikacji kluczowy dorobek w zakresie znaczenia symboli i interakcji społecznych w kształtowaniu rzeczywistości. Ponadto, przy prezentacji szkoły frankfurckiej należałoby wspomnieć o jej wybitnych przedstawicielach, takich jak Max Horkheimer, Jürgen Habermas czy Erich Fromm, których prace mają duże znaczenie w kontekście poruszanej w dysertacji tematyki. Cennym uzupełnieniem przy prezentacji matematycznego modelu transmisji sygnałów Shannona i Weavera (s.30) gdzie Autorka prowadzi narrację w sposób będący odniesieniem do ilustracji, byłoby dodanie w tym miejscu odpowiedniego schematu graficznego. Korekty, ze względu na błędną datę, wymaga również informacja dot. dyscypliny nauki o komunikacji i mediach (s. 30). Nauki o mediach zostały uznane za dyscyplinę naukową w dniu 8 sierpnia 2011 roku, kiedy ukazało się

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki i sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych. Zaś dyscyplina nauki o komunikacji społecznej i mediach, „w obecnej formie”, tzn. z poszerzonym o bibliologię, informatologię oraz nauki o poznaniu i komunikacji społecznej paradygmatem funkcjonuje na mocy Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 roku w sprawie dziedzin nauki i dyscyplin naukowych oraz dyscyplin artystycznych od 2018 roku.

Należy też zauważyć, że w rozdziale pierwszym cennym zabiegiem było wprowadzenie do punktów i podpunktów krótkich odniesień odautorskich do opisanych sytuacji, potwierdzających zdolność Autorki do syntezy analizowanego materiału i umiejętność dochodzenia do konkluzji. Warto uzupełnić szczególnie punkty 1.2., 1.2.3. oraz 1.3 o takie odniesienia.

Rozdział drugi mgr Magdalena Popek poświęca na omówienie problematyki mediatyzacji komunikacji. Autorka rozpoczyna swe rozważania od prezentacji roli mediów w środowisku pracy i wskazuje na znaczenie mediatyzacji jako meta-procesu obejmującego swym zasięgiem m.in. sfery przedsiębiorstw, kultury czy technologii osadzone w szerszym kontekście społecznym. Do obserwacji zmiany komunikacyjnej został wykorzystany w pracy model McQuail'a (s.69), przy pomocy którego określono zakres wpływu i interakcji między mediami a sposobami komunikowania, funkcjonowaniem społeczeństwa i rozwojem technologii. Kolejno Doktorantka dokonuje przeglądu podejść badawczych i perspektyw definiowania mediatyzacji (s.74). Ostatecznie jako wykładnię do swych analiz mgr Popek przyjmuje definicję Hjarvarda, gdzie meta-proces rozumiany jest jako nieustanna integracja mediów ze sferami życia społecznego i zapośredniczanie ich aktywności przez media. Autorka odnosi się również do zmian technologicznych i digitalizacji, które przyczyniają się do dalszego rozwoju procesu mediatyzacji. W tekście poruszane są również zagadnienia związane z relacjami mediatyzacji do globalizacji, indywidualizacji czy komercjalizacji (s.73). Doktorantka zauważa i podnosi również wątek komunikacji w firmach i wykorzystywanych tam narzędzi zapośredniczających komunikację. Prezentuje korzyści wynikające z wykorzystania tych narzędzi i podkreśla poprawę efektywności, łatwość użytkowania oraz możliwość tworzenia społeczności i dzielenia się wiedzą (s.87). Dalszą część rozdziału stanowi prezentacja kalendarium wydarzeń związanych z pandemią COVID-19 i jej wpływu na wykorzystanie narzędzi cyfrowych w zmediatyzowanym miejscu pracy i edukacji. Działania te Autorka

podejmuje po to, by precyzyjnie omówić aspekty związane z komunikacją i kontrolą w pracy zdalnej oraz korzyściami i wyzwaniem dla przedsiębiorców i pracowników. W tekście pojawiają się (s.110) także rekomendacje dotyczące budowania kultury organizacyjnej w pracy zdalnej i hybrydowej. Autorka zauważa i podnosi wątek strategicznego planowania i zarządzania komunikacją wewnętrzną w celu zapewnienia zaangażowania i produktywności pracowników w organizacjach. W kontekście omawianych w rozdziale badań nad produktywnością pracowników wykonujących pracę zdalną (s.111), warte przytoczenia są też analizy uwzględniające sytuację w Polsce (The Covid-19 pandemic's impact on workers' lives, 2020). Godną podkreślenia jest duża dbałość Autorki o aktualność prezentowanych danych (s.105), gdzie ostatnie uzupełnienia pochodzą ze stycznia 2023 roku.

Cześć tę oceniam pozytywnie i podtrzymuję uwagę dotyczącą konstrukcji fundamentu pracy z *Kalendarium*, którą zawarłam na s.3.

Rozdział trzeci dysertacji poświęcony został mediatyzacji edukacji i szkoleń dla pracowników. Autorka zwraca uwagę na fakt, iż szkolenia stacjonarne są ważnym elementem edukacji *lifelong learning*. Z kolei mediatyzacja sektora szkoleniowego może wzbudzić obawy związane z jakością kształcenia, możliwościami adaptacji treści i form szkoleniowych oraz dostosowania dotychczasowych metod uczenia do okoliczności, w których uczestnicy są rozproszeni i nie mają ze sobą bezpośredniego kontaktu. W kolejnym punkcie (s.117) Doktorantka dokonuje przeglądu ewolucji szkoleń przed i w czasie pandemii COVID-19 wskazując na zmienność elementów pracy trenera biznesu (s.119), kompetencje cyfrowe i ich ramy (DigComp, s.121) wyznaczone przez Komisję Europejską czy adaptację form szkoleniowych do formuły hybrydowej (*blended learning*). Autorka omawia wybrane formy edukacji zdalnej i wskazuje na możliwości ich wykorzystania w pracy szkoleniowej. Dysponując jako trenerka biznesu wiedzą i doświadczeniem mgr Magdalena Popek dokonuje weryfikacji zdalnych form pod kątem ich użyteczności oraz słabych i mocnych stron. Efektem tych prac jest przygotowanie wartościowych zestawień tabelarycznych prezentowanych form w odniesieniu do 10 kryteriów (bogactwa, interaktywności, socjalności, ludyczności, autonomii i poczucia wpływu, nasycenia informacjami, prywatności, personalizacji doświadczeń, schematyczności, synchroniczności). W oparciu o dane zastane i analizę *desk research* Autorka analizuje nowe media i narzędzia komunikacji wykorzystywane do pracy szkoleniowej w czasie pandemii. To ciekawy i informatywnie bogaty fragment pracy, w którym Doktorantka w

sposób systematyczny i logiczny prezentuje wybrane zagadnienie. Rozdział kończą rozważania dotyczące adaptacji form szkoleniowych offline do rzeczywistości online. Mgr Popek za oś analizy pomocną w doborze narzędzi szkoleniowych przyjmuje istotne aspekty (interaktywność, synchroniczność i sprzężenie zwrotne, spontaniczność, kompetencje cyfrowe i program szkoleniowy oraz czas trwania szkolenia), by rozważyć ich dostosowanie w kontekście celowości potrzeb i oczekiwań branży szkoleniowej.

Rozdział trzeci został przygotowany z dużą starannością. Uwagę zwraca (s.117) zastosowanie w tekście po raz pierwszy skrótowca modelu ISD, którego pełne znaczenie zostało wyjaśnione wraz z szerszym odwołaniem dopiero w rozdziale czwartym na str. 173. Warto w tym przypadku odwołać się do ogólnej zasady stosowania skrótowców i przy pierwszym użyciu skrótu wyjaśnić jego pełne znaczenie.

Rozdział czwarty łączy zawartą w pracy teorię z empirią i jest poświęcony problematyce środowiska szkoleń w Polsce. Odnosząc się do historycznej perspektywy Autorka przedstawia zmiany w podejściu do edukacji pracowników, które łączy z podnoszeniem przez nich kompetencji i kwalifikacji. Temat ten omawiany jest w kontekście rozwoju przedsiębiorstwa i rozumiany jako inwestycja. Autorka przedstawia definicje zarządzania zasobami ludzkimi, odnosi się do rozwoju organizacyjnego i stosowanych w przedsiębiorstwach technik wspierających. W dalszej części rozdziału Doktorantka podejmuje próbę zdefiniowania pojęcia trener biznesu i określenia warunków koniecznych do wykonywania tej profesji. Jest to zadanie trudne i ważne szczególnie w sytuacji braku uregulowań prawnych i terminologicznych wobec zawodu trenera biznesu w Polsce. Wobec takiego stanu rzeczy Autorka sięga do różnych źródeł (własnych doświadczeń, wiedzy i praktyki społeczności trenerów biznesu tworzących grupę profesjonalistów na Facebooku i programów szkół i firm organizujących szkolenia dla trenerów oraz opisów profili zawodowych i kompetencyjnych kandydatów). Doskonała znajomość branży pozwala Doktorantce w sposób uporządkowany odnieść się do zróżnicowanej grupy reprezentującej usługi rozwojowe w Polsce (s.190). To pozwala na doprecyzowanie form i etapów pracy, zdiagnozowanie potrzeb, specyfiki uczenia (zgodnie z Cyklem Kolba), ewaluacji szkoleń (i pomiaru ich efektywności przy wykorzystaniu modeli Kirkpatricka). Rozdział kończy prezentacja wyzwań stojących przed branżą.

W rozdziale czwartym należy zwrócić uwagę na nazwisko Patricii McLagan (s.168). Zalecam również dokładniej przyjrzeć się rysunkowi 3. (s. 201), który przedstawia niewłaściwą kolejność poziomów. W rzeczywistości licząc od podstawy poziom 1 – reakcja stanowi podstawę piramidy, poziom 2- nauka, poziom 3 -zachowanie, poziom 4 - wyniki/efekty (szczyt piramidy). Zaś w przypadku nowego modelu Kirkpatricka figura piramidy zostaje odwrócona i pierwszy poziom, o najmniejszej powierzchni stanowią wyniki, drugi – zachowanie, trzeci – uczenie się, zaś czwarty – reakcja. W przeglądzie definicji zarządzania zasobami ludzkimi warto dodać jeszcze tę, którą sformułował Peter Drucker. W przypadku punktu 4.3. (s.190) warto dodać krótkie wprowadzenie. Rekomenduję również uzupełnienie pkt. 4.4.1.5.1 o krótkie wprowadzenie (np. odnoszące się do istoty czy charakterystyki modelu).

Rozdział piąty, metodologiczny, rozpoczyna standardowa dla tej części prezentacja procedury badawczej z uwzględnieniem problemu, celu, przedmiotu, pytań i hipotez. Autorka opisuje przebieg badań, charakteryzuje badaną próbę, którą są, zgodnie z modelem Katza i Lazarsfelda, liderzy opinii. Do badania zaproszono liderów, którzy są aktywnymi przedstawicielami grupy samopomocowej trenerów biznesu. Do analizy zawartości w sposób celowy Doktorantka dobiera grupę Trener Trenerowi Trenerem, która jest społecznością skupioną na portalu Facebook i liczy ponad 22 tysiące członków. Ponadto, Doktorantka szczegółowo przedstawia wybrane metody i narzędzia badawcze, analizę *desk research*, a dla części jakościowej badania, indywidualne wywiady pogłębione.

Rozdział szósty, badawczy, dzięki warstwie analitycznej posiada dużą wartość poznawczą w obszarze zmian specyfiki rynku szkoleń w Polsce spowodowanej pandemią COVID-19. Trzy podrozdziały w sposób kompleksowy, od omówienia części ilościowej - analizy zawartości, przez prezentację części jakościowej – wyników indywidualnych wywiadów pogłębionych po weryfikację hipotez badawczych i wniosków końcowych ukazują część analityczną rozprawy. Analizowana wielowątkowo jako źródło dyskusja (posty główne i komentarze) na grupie facebookowej Trener Trenerowi Trenerem okazała się wartościowa poznawczo w kontekście badanego wątku związanego z zakresem i przebiegiem procesów mediatyzacji w branży szkoleniowej w Polsce. Materiał badawczy liczy ponad 5900 wypowiedzi. Analiza prezentuje m.in. wyniki obejmujące zakres związany z rozpoznaniem rodzaju stosowanych w szkoleniach cyfrowych narzędzi komunikacyjnych oraz nastawienie i

emocje trenerów wobec zmian technologicznych, określenie wyzwań i pozytywne aspekty szkoleń online oraz tematykę dominującą w dyskusjach grupy TTT. W odniesieniu do wyników badań uwagę zwraca przygotowana przez Autorkę solidna dokumentacja ilustracyjna. Tabele i wykresy są przejrzyste, czytelne i sporządzone z dużą starannością. Drugi podrozdział (s.293) poświęcony jest jakościowej części badań. Konstrukcja scenariusza do indywidualnego wywiadu pogłębionego IDI z przedstawicielami branży szkoleniowej (trenerzy biznesu) w Polsce jest prawidłowa. Zastosowany podział czasowy pytań jest właściwy i nawiązuje do celu badawczego przeprowadzanej diagnozy. Prezentacja wyników (cytowane wypowiedzi i syntetyczne ich podsumowania) jest przejrzysta i zgodna z zasadami przyjętymi dla tej formy badań. Należy jednak zwrócić uwagę, że w prezentacji wyników zabrakło metryczkowej charakterystyki respondentów (obejmującej zestaw informacji kategoryalnych), mimo, że Autorka o takowej wspomina na s.213. Czytelnik oczywiście może wydedukować, które wypowiedzi zostały udzielone przez kobiety, a które przez mężczyzn, może także po zapoznaniu się z odpowiedziami na pytanie pierwsze pozyskać informacje nt. stażu pracy trenerów. Jednak warto, zgodnie z przyjętymi zasadami, w części opisowej zamieścić takie informacje. Ich użyteczność dla analizy jest istotna i pozwala uzyskać więcej informacji, przeprowadzić analizę różnic między grupami respondentów czy wnioskowanie na temat populacji, którą reprezentują. Ostatni podpunkt tego rozdziału zawiera weryfikację hipotez, która odbywa się w sposób spójny i zgodny z ustaloną numeracją. Weryfikacja postawionych hipotez pozwala Doktorantce na podjęcie szerokiej dyskusji nad wynikami badań. Całość rozdziału dopełnia syntetyczne podsumowanie z przeprowadzonych badań własnych.

Rozprawa kończy się wyczerpującym **Zakończeniem**, zawierającym oryginalne wnioski. Autorka odnosi się do celu pracy, podsumowuje rezultaty dotychczasowych rozważań, wskazuje obszary wymagające dalszych eksploracji badawczych i „wyraża nadzieję na (...) pogłębienie się procesu mediatyzacji szkoleń” (s.348). Zakończenie porządkuje warstwę konkluzywną i zawiera odniesienia do hipotez i pytań badawczych. Wiedza Doktorantki o branży szkoleniowej w Polsce i towarzyszących jej procesach mediatyzacji została wzmocniona wynikami badań.

Strukturę przedstawionej rozprawy, z uwzględnieniem wszystkich przedstawionych uwag należy ocenić wysoko. Praca została poprawnie skonceptualizowana, posiada wysoką wartość poznawczą i stanowi rzetelne studium procesów mediatyzacji branży szkoleniowej w

Polsce, dzięki czemu uzupełnia dorobek badawczy w odniesieniu do polskojęzycznej literatury tematu.

Autorka wykazuje dobrą orientację w interdyscyplinarnej literaturze dotyczącej podjętego tematu, co pozwala na budowę solidnego fundamentu teoretycznego do podjętych badań. Doktorantka poprawnie dokonuje krytycznej oceny źródeł oraz umiejętnie przeprowadza syntezę dotychczasowych ustaleń.

Zastosowana w dysertacji metodologia łączy w sobie wykorzystanie metod ilościowych i jakościowych i jest właściwa do realizacji zamierzenia badawczego, które zostało przeprowadzone z powodzeniem. Wyniki tych badań dały Doktorantce rzetelną podstawę do formułowanych wniosków.

W zakresie formalnych aspektów rozprawy należy stwierdzić, iż przypisy i bibliografia zostały sporządzone poprawnie. Praca została napisana poprawną polszczyzną, językiem formalnym, właściwym dla prac naukowych. Prowadzony wywód jest zaplanowany i usystematyzowany. Ze względu na powtarzające się w tekście literówki (m.in. na str.119, 123, 147, 166, 190, 124, 268, 266, 280, 288), zdania nieczytelne (s. 123, 171), styl (m.in. s. 121, 124, 285, 288) praca wymaga starannej korekty. Warto zwrócić uwagę na zdania rozpoczynające się od małej litery (s. 126, 133, 147,194, 330, 345). Mankamentem jest też powtarzający się błędny zapis liczebników porządkowych (m.in. s. 58, 84, 102, 106, 117, 118, 126, 172, 173, 179, 180). Przed opublikowaniem pracy warto również rozważyć uzupełnienie tekstu o odwołania do tabel 2 i 3 oraz rysunku 2. Te uwagi natury technicznej nie wpływają jednak na wysoką merytoryczną jakość dysertacji.

Konkluzja

Rozprawa mgr Magdaleny Popek pt. *Procesy mediatyzacji w branży szkoleniowej w Polsce w pierwszym roku pandemii COVID-19* jest poprawna pod względem formalnym, merytorycznym i metodologicznym i **spełnia wymogi** określone w art. 187, ust. 3 ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” (Dz.U. 2018 poz. 1668), w szczególności wykazuje wiedzę Doktorantki w dyscyplinie nauki o komunikacji społecznej i mediach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

W związku z powyższym wnioskuję o **dopuszczenie** mgr Magdaleny Popek do dalszych etapów postępowania w przewodzie doktorskim.

M. Łoniewiã.

Gdynia, 4 maja 2023