

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Анастасия Миланова Бънкова

член на научно жури за защита на дисертационен труд (Заповед на Ректора

на СУ „Св. Кл. Охридски“ РД № 38-52/ 26.01.2024 г.)

на тема **„Развитие на модел за оценка на резултатите от обучение и
учене“**,

професионално направление 3.7. „Администрация и управление”

за присъждане на образователната и научната степен **„доктор”**

на **Ивона Христова Лицова**,

докторант към Стопански факултет,

СУ „Св. Кл. Охридски”

(защитата ще се проведе на 22.04.2024 год.)

I. Обща оценка на кандидата.

Ивона Лицова е завършила специалност „Стопанско управление“ – бакалавърска и магистърска степен в Стопанския факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“. По време на обучението си е показала отлични резултати. След завършването си е работила по въпросите на подбора, обучението и развитието на човешките ресурси в голяма фирма. Ивона Лицова се е обучавала и в докторската програма на същия факултет, която е завършила успешно.

II. Оценка на дисертационния труд.

а. Техническа характеристика на труда.

Представеният дисертационен труд на тема **„Развитие на модел за оценка на резултатите от обучение и учене”** е разработен на 166 страници – около 215 стандартни машинописни страници, 136 страници основен текст, 15 страници приложения (7 броя) - и 15 страници библиография. В структурно отношение трудът съдържа увод (в него е

изведена актуалността на темата, предназначението и целта на труда, изследователските задачи), две глави, първата посветена на обзора на теориите, които лежат в основата на изследването, разработен от авторката модел за аспектите на оценка на планирани обучения от специализирани за това организации. Втората глава е посветена на изследване на разработения от авторката модел за аспектите на оценяване на резултатите от обучението. Направени са съответните анализи, изводи и заключения.

Работата е онагледена от 50 фигури и таблици. Списъкът на информационните източници съдържа 5 заглавия – на български (едно от които в превод от английски), 177 – на латиница , общо 182 заглавия.

По дисертацията са направени публикации.

Авторефератът в обем на 57 страници правилно отразява съдържанието на труда, включена е оценка на приносите на труда от авторката му, списък с публикациите на авторката по темата.

От представените документи личи, че Ивона Лицова е изпълнила изискванията на докторската програма и държавните изисквания за степента доктор от ЗРАСРБ.

Техническите характеристики на дисертационния труд дават възможност да се направи преценка, че работата отговаря на формалните изисквания към такъв труд.

Относно съдържанието на дисертационния труд може да се даде следната оценка:

в. Актуалност на темата.

Оценяването на резултатите от обучения е важно за успеха на всяка организация, но трудно постижимо и съпроводено от много грешки и слабости, както изтъква докторантката.

Докторантката е избрала тази тема за да актуализира аспектите, в които се прави оценката в условията на използването на информационни

технологии при подготовката, провеждането, приложението и поддържането на наученото от образователните проекти.

с. Яснота на целите.

Тъй като темата за оценяването на „обучението и ученето“ е изключително широка, авторката още в началото ограничава работата си, което приемам.

Обектът на изследване в работата са фирми, провеждащи обучения и техните сътрудници-оценители на обучения, ръководители от организации, ползващи услугите на обучителни фирми, както и експерти от отделите им по човешки ресурси. Изследването е проведено в средни по размер и големи фирми в България от различни сектори.

Авторката е формулирала така целта на изследването: „...на базата на сравнителна характеристика между съществуващи модели и методи за оценка на резултатите от обученията, да предложи и тества нов модел за оценка на обучителните курсове...“ (Автореферат, с. 6). Всъщност от представеното в работата става ясно, че този модел съдържа основните аспекти, в които трябва да се прави оценката и те подлежат на изследване.

В края на краищата, от казаното от авторката става ясно, че тя разглежда:

- планирано обучение на сътрудници на организации,
- в курсове на обучаващи фирми извън организацията, в която обучаемите работят,
- целящи постигането на знания, умения и поведение,
- полезни за обучаемия, организацията, в която работи, и обществото.

По-нататък докторантката коректно е извела 3 основни хипотези на изследването, както и е изложила основните изследователски задачи.

Всъщност тя иска да провери:

- в кои аспекти е разумно да се оценяват образователните проекти,

- като проучва теорията и опита в света и България,
- извежда обогатен модел за аспекти на оценяване в условията на активно използване на възможностите, които дават информационните технологии, целящи, от своя страна, да подобрят и направят по-ефективни всички фази на работата по такъв проект – от подготовката, определянето на целите, потребностите, разработването на учебна програма, провеждането на обучението, оценката на резултатите, проследяване на приложението на резултатите на практика.

Хипотезите са свързани с аспектите на оценяване, включени в модела на авторката. На базата на всичко това авторката е извела и изследователските задачи.

d. Оценка на структурата на дисертационния труд.

Дисертационният труд има ясна, традиционна за такъв труд структура, която беше вече описана по-горе.

e. Съдържателна оценка на дисертационния труд.

Глава първа на дисертацията представлява преглед на теоретичните и емпиричните изследвания, публикувани по темата. Представени са модели, известни в литературата и практиката за оценка на обучения, проследено е тяхното обогатяване и развитие през годините. След това на базата на анализа на съвременните условия, докторантката предлага модел, в който място намира и оценката, свързана с приложението на информационни технологии във всички фази на подготовката, провеждането, оценяването и проследяването на резултатите от обучението. Интересът на докторантката към тези актуални развития е напълно оправдан, тъй като известните изследвания са все още малко.

Глава втора е посветена на изследването и оценката на предложението от авторката модел. Проверява се значението на аспектите, в които трябва да се провеждат оценките на обученията. Авторката разработва 3 анкети. Първата анкета изследва мнението на обучители-оценители от

обучаващите фирми и други оценители - мениджъри и експерти по управление на човешките ресурси от фирмите, ползващи обучителни услуги, за значението и използването на споменатите аспекти. Втората се попълва от ръководни служители и такива, които се занимават с управлението на човешките ресурси във фирми, чиито служители са преминали обучения, за мнението им в какви отношения организацията трябва да оценява обученията. Третата анкета е ориентирана към ръководни служители на обучаемите, които трябва да изразят обобщеното си мнение, за резултатите от обучението, доколко разходите за обучение, според тях, са били оправдани за фирмата. Всички твърдения в анкетите са оценени по петстепенната скала на Ликерт.

След това са проведени 20-тина полуструктурирани интервюта за да се доизясни отношението на ръководителите към изследваните въпроси.

Събраните от анкетите (около 100 души за анкета) данни са обработени статистически с помощта на пакета SPSS, подробно са анализирани получените резултати и са направени изводи. Те са допълнени с резултатите от полуструктурираните интервюта. Работата завършва с дискусия върху обобщените резултати и заключение.

Представеното по този начин изследване е същинската част на дисертацията.

f. Оценка на приносния характер на дисертационния труд.

Приемам формулираните от автора в текста на дисертацията и автореферата (с.40) приноси с известни доуточнявания, а именно:

-изготвен е обзор на модели и развитието им за оценка на планирани обучения от обучителни фирми, моделите са сравнени;

- на базата на това е разработен авторски модел на аспектите, в които трябва да се правят оценките на обучения;

-проведено е изследване за верифициране на модела в средни и големи български фирми от различни браншове;

-потвърдени са хипотезите, свързани с характеристиките на модела на авторката;

-направени са изводи за усъвършенстване на практиката.

г. Критични бележки и препоръки.

1. Дисертацията страда от недостатъчна прецизност на изказа. В бъдеще авторката трябва да бъде по-внимателна в това отношение.

Знае се, че съществуват трудности при точните преводи на различни управленски понятия, че различните автори влагат различен смисъл в тях. Това още повече изисква внимателно отношение към употребата им.

Ще дам няколко примера.

Темата на дисертацията на български съдържа „обучение и учене“ (предполага се и учене извън обучението), преводът в заглавието на автореферата на английски е „тренинг“, а в самата работа се срещат уточнения, че става дума за планирани обучения от специализирани фирми чрез курсове (каквото и да значи това). Така или иначе това са три доста големи по обхват и припокриващи се в значителни части, но не и съвпадащи, сфери на знание и дейност.

Аз не съм сигурна, че всички анкетирани са разбрали по сроден начин въпросите на анкетите.

Друг пример за проблематичен изказ. Авторката казва (*Дисертация, с. 166*):

„11. Какви методи за оценка на обучението използвате:

-Проучване, въпросник, индивидуално или групово интервю.

-Обучение по време на работа.

-Преглед на работата, наблюдаване на уменията, наблюдаване на поведението, обучение по време на работа.

-Ключови показатели за бизнеса и човешките ресурси.

-Модел на Къркпатрик.“

Що е метод за оценка на обучението? „Обучението по време на работа“ такъв метод ли е? При това последното се повтаря два пъти в изброените варианти за отговори. „Ключовите показатели“ метод за оценяване ли са? А знаят ли анкетираният кой е Къркпатрик?

2. След като научих, че оценяването на обучения е професия (по принцип – може), за мен си остава известна тайна как се различават мениджърите и експертите по човешки ресурси като такива професионалисти (анкета 1) от тези, попълващи останалите две анкети в конкретното изследване, как са били подбрани и адресирани? Ако са едни и същи хора, не е ли много участието в 3 анкети и евентуално едно интервю? Може би щеше да има известна яснота, ако беше предоставена необходимата информация за участниците в изследването.

3. Оценката на влиянието (резултатите) на отделно и конкретно обучително мероприятие във времето е трудна и обикновено е косвена, защото зависи от комплексната система за учене на организацията и множество други фактори във и извън нея. Освен това, самото обучение (подготовката и провеждането му, които са основа за косвената оценка) може да е безупречно, но очакваните положителни резултати за сътрудника, групата и организацията (да не говорим за обществото) могат по различни причини да не се появят, дори напротив – резултатите да бъдат отрицателни. В същото време, дори оценени като недостатъчно добри образователни проекти при тяхната подготовка и изпълнение, могат да доведат до неочаквани добри резултати за хората и организациите в различни насоки. Ето защо системният поглед е наложителен.

4. Проучената библиография показва само четири публикации на български език от български автори и нито една на български или друг език на сътрудници на обучаващата катедра. Аз дори не бих се спирала на тази бележка, въпреки необходимостта да бъде правена, ако не бях убедена, че доброто познаване на работите на сътрудниците на катедрата би допринесло с полезни идеи при създаването на авторския модел и подход към изследването.

III. Заключение.

Независимо от направените бележки,
въз основа на качеството на същинската част на представената работа, на която давам положителна оценка,

аз намирам, че

авторката **Ивона Христова Лицова** е доказала, че може да разпознава значими проблеми, да провежда самостоятелно изследвания, да разработва препоръки към практиката,

поради което препоръчвам присъждането ѝ на образователната и научната степен **доктор**.

Рецензент:.....

/проф. д-р Анастасия Бънкова/

Дата:

15 март 2024 г., София