

СТАНОВИЩЕ

за дисертационния труд на Ивона Христова Лицова,
редовен докторант, професионално направление 3.7. Администрация и
управление (ДП-Стопанско управление),
на тема „Развитие на модел за оценка на резултатите от обучение и учене“,

От доц. д-р Ирина Руменова Георгиева,
Доцент по 3.7 Администрация и управление,
Катедра Правни и хуманитарни науки, Стопански факултет,
Технически университет – София,
член на Научното жури
със Заповед No. РД 38-52/26.01.2024 г. на Ректора на СУ „Св. Кл.
Охридски“

Предложеният дисертационен труд се състои от увод, две глави, заключение, списък на фигурите, списък на информационните източници, и приложения. Основният текст е в обем 136 страници. В седем приложения е представено описание на използваните от автора примерни формуляри за оценка на обучителен курс, анкети, сравнителни таблица, въпросници.

Представената разработка разглежда проблема за оценяване на резултатите от корпоративни обучения като част от процеса Обучение и развитие в бизнес организациите. В уводната част авторът обосновава актуалността и значимостта на проблематиката, а именно създаване на модел за оценка на резултатите от обучение и учене, който да показва възвращаемостта на направената организационна инвестиция по посока усъвършенстване на представянето на служителите, повишаването на квалификацията и мотивацията им да работят в компанията, както и цялостното им въздействие върху резултатите за бизнеса чрез постигане на по-голяма организационна производителност. Авторът обосновава изследователския си интерес към проблема, акцентирайки върху необходимостта да се предложи модел за оценка на резултатите от обучение и учене, който да спомогне за по-доброто изграждане на обучителни програми и оценяване на резултатите от тях.

Първа глава на труда разглежда теоретични и емпирични изследвания в сферата на оценяване на обучения. Изведени са принципите, характеристиките на успешното обучение, както и етапите процеса на формулиране на цялостна стратегия за обучение. Дефинирана е същността и ключовите елементи на обучителната програма и са изяснени основните подходи за въвеждане на програма за обучение. Представени са и практическите аспекти свързани с провеждането и осъществяването на обучението, като се сравняват по-традиционни с по-иновативни обучителни стратегии за придобиването на нови знания и умения като поведенческото моделиране, основана на социалната теория на Bandura. Направен е преглед на различни образователни технологии, в контекста на все по-честото

провеждане на онлайн-обученията, които „подкрепят или изцяло заместват присъствените курсове“ /с.27/. Авторът разглежда съществуващите методи за оценката на резултатите от обученията, тъй като на база на направеното проучване става ясно, че без оценяване на ефективността на обучението, ръководителите на организациите не са склонни да инвестират в обучението и развитието на служителите. В контекста на теоретичния обзор е осъществен сравнителен анализ на елементите, характеристиките и приложението на осем водещи модела за оценка на корпоративни обучения. Теоретичната част систематизира широк кръг от възгледи за същността на оценяването на резултатите от обучението. Цел на научната разработка е на базата на сравнителна характеристика между съществуващи модели и методи за оценка, да предложи и тества нов модел за оценка на обучителни курсове. Посредством сравнителни анализи между съществуващите модели авторът посочва, че това, за което липсват актуални данни от проучвания, а е необходимо да бъде оценено, е технологията. В труда се посочва, че макар да е добавена като фактор, оказващ влияние от Mahapatra и Lai (2005), „технологията“ не присъства в Новия модел на Къркпатрик и „на нея не се отделя нужното внимание по отношение на влиянието, което тя има върху разбирането и възприемането на съдържанието на обучителната програма“ /с.77/. По отношение обосновката на добавянето на променливата „технология“ от изследователския модел считам, че авторът би могъл да направи по-прецизно и концептуално изясняване на обхвата и същността на фактора „технология“. Очакват се повече теоретични и изследователски обосновки, освен представените на стр. 77 на дисертацията, посочващи, че „технологията от 2005 г. насам се е развила изключително много и нейното приложение в сферата Обучение и учене не се ограничава само до изготвяне на презентация за курса“. Както и че „след пандемията от Covid-19 много от обученията преминават в онлайн среда, а технологията след този период не е допълнение към обучението с цел по-добра визуализация, а необходимост за извършване на трансфер на знанието“ /с.77/. Разбираемо е ключовото значение на технологията за обучения в онлайн-среда, но проведеното емпирично проучване не се ограничава единствено до обучения в дигитална среда. Следователно е добре да се изясни и значението на технологията при присъствени обучения и защо този фактор е толкова ключов за трансфера на знание от гледна точка на мотивационните и образователни аспекти на темата. Неяснотата се засилва и от анализирания преди това различни „образователни технологии“ с недигитална същност, използвани с цел ефективно предаване на знания и умения. Представени са методи за обучение като симулации, поведенчески-социално учене и др., като в труда не е разгледана връзката между тези различни образователни подходи и съвременните информационни и комуникативни средства за обученията.

Във втора глава е изложена методологията на емпиричното изследване и са представени събраните количествени и качествени данни.

Предмет на изследването са разбиранията за обученията от гледна точка на изграждането, провеждането и оценяването им от оценители на обучения,

служители на ръководни позиции и специалисти в отдел Човешки ресурси в големи компании в България. Емпиричното изследване цели да установи на база на събраните емпирични данни как корпоративните обученията влияят върху усъвършенстване поведението и повишаване компетентността на служителите, както и увеличаване на бизнес производителността. Чрез конкретни тестови методики авторът се опитва да установи какви са критериите, които ръководителите използват, за да преценят, че разходите за едно обучение са оправдани. Защищаваната от автора теза е, че резултатите от обученията на служителите могат да бъдат измерими за бизнеса посредством променливи от елементите Учение, Технология и Поведение. В тази връзка авторът формулира и тества 3 хипотези по отношение влиянието на зависимите променливи „учене“, „технология“ и „поведение“ върху независимата променлива „резултати“.

За да се проучи влиянието на резултатите от обученията върху бизнеса и да бъдат събрани емпирични данни са използвани три въпросника.

1) Първият от тях е насочен към оценители на обученията извън организацията и включва 27 въпроса.

2) Вторият е насочен към служители от организацията (мениджъри, лидери, експерти, специалисти в сферата на Човешките ресурси) и съдържа 21 въпроса.

3) Третият съдържа 9 въпроса и е насочен към служители в организацията, които са на експертни и ръководни длъжности.

4) Направено е качествено изследване, като са проведени 20 полуструктурирани интервюта с мениджъри и специалисти от отдел Човешки ресурси, както и 6 интервюта с представители на обучаващи организации.

За анализ на данните е използван специализиран софтуер (IBM SPSS и MS Excel). Моделът за оценка, който се верифицира в труда, включва следните четири елемента: технология, учене, поведение и резултати (общо за бизнеса и обществото). Изследването трябва да проследи и докаже влиянието на елементите технология, учене и поведение върху резултатите. Връзката между елементите на модела е проверена чрез множествена регресия.

Съгласно получените данни, оценителите на обученията, които са обект на изследване, са на мнение, че оценката на поведението на обучаемите след обучение е най-важната стъпка от процеса на оценяване. Резултатите свидетелстват, че обучението трябва да се случва в среда, близка до реалната, за да е максимално ефективно. Според изследваните, обучението се възприема като успешно (разходите за него са оправдани), ако е след него е настъпила някаква позитивна промяна в организацията – икономическа, финансова, производствена, кадрова и пр. Направеният регресионен анализ потвърждава статистическата значимост на изведения модел, съгласно който елементите технология, умения и поведение предсказват променливата „резултати“.

Като препоръка бих посочила да се надгради и разшири анализа 1.) по отношение на психологическите, мотивационни и информационни механизми

на фактора „технология“ за ефективността на резултатите от обученията; 2.) както и да се изведе по-ясно връзката между ефективността на обученията и резултатите за обществото като цяло, което също е застъпена теза в работата. Липсва номериране на информационните източници в труда, което е утвърдена изследователска практика. На мнение съм, че списъкът с фигурите, който е техническо указание в работата трябва да бъде преместен в края и да се започне с Увод, каквато е обичайната структура на дисертационен труд.

По темата на дисертацията си авторът е посочил четири публикации. Посочените публикации дават основание да бъде направено заключение, че основната част от дисертацията и резултатите от изследването са споделени с научната общност.

Трудът е написан на професионален език и получените резултати, както и тяхната интерпертация, демонстрират задълбочено познаване на проблема за оценяване на резултатите от корпоративни обучения като част от процеса на Обучение и развитие в бизнес организациите. Оценката ми за автореферата и формулираните приноси в него също е положителна. Научната и практическа стойност на дисертационния труд е по посока на разработения и верифициран нов модел за оценка на обученията в организациите. Приложната стойност на дисертационния труд се откроява при формулирането на насоки за практическо приложение на резултатите от изследването.

В заключение, професионалните и изследователски качества на автора, демонстрирани чрез осъществения труд, ми дават основания да гласувам положително, за да се присъди образователната и научна степен „доктор“ на Ивона Христова Лицова.

22.03.2024г.

ЧЛЕН НА ЖУРИТО:

/доц. д-р. Ирина Георгиева/