
**METHODOLOGY ROIT - ASSESSMENT TOOLS FOR PRACTICAL
APPLICATION OF THE KNOWLEDGE AND SKILLS PARTICIPATION OF
UNEMPLOYED PEOPLE IN VOCATIONAL TRAINING COURSES**

Kamelia Petkova, PhD

Institute for the Study of Societies and Knowledge, Bulgarian Academy of Sciences

kamelia.petkova@gmail.com

Abstract: The report addresses the advantages of using ROIT methodology in assessing the relevance of what they have learned into practice due to the participation of unemployed persons in vocational training courses. Presented a specific methodology designed to measure quality and satisfaction of stakeholders across the learning process. The report argues for the need to obtain feedback from participants and measuring the degree of applicability of lessons learned during the training courses into practice, with a view to rapid and successful realization of the unemployed in the labor market.

Keywords: ROIT methodology, unemployed, vocational training courses

**МЕТОДИКАТА ROIT – ИНСТРУМЕНТ ЗА ОЦЕНКА НА ПРАКТИЧЕСКАТА
ПРИЛОЖИМОСТ НА ПОЛУЧЕНИТЕ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ ОТ УЧАСТИЕТО
НА БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА В КУРСОВЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ**

д-р Камелия Петкова

Институт за изследване на обществата и знанието- БАН

kamelia.petkova@gmail.com

Abstract: Докладът разглежда въпроса за преимуществата при използването на методиката ROIT при оценката на приложимостта на наученото в практиката, вследствие участието на безработни лица в курсове за професионална квалификация. Представена е конкретна методика, чиято цел е да измери качеството и удовлетвореността на участниците от целия обучителен процес. Докладът защитава тезата за необходимостта от получаване на обратна връзка от участниците и измерване на степента на приложимост на наученото по време на обучителни курсове в практиката, с оглед по-бързата и успешна реализация на безработните лица на пазара на труда.

Ключови думи: методика ROIT, безработни лица, курсове за професионално обучение

В съвременното глобализиращо се общество на знанието, инвестирането в човешкия капитал и осигуряването на възможности за професионално обучение са важна предпоставка за повишаването на качеството на работната сила. В редица европейски и национални документи (*Лисабонска стратегия, Европейска стратегия по заетостта, Национална стратегия за учене през целия живот (2014-2020 г.)*, *Актуализирана стратегия по заетостта на Р България (2013-2020 г.)*), основен акцент се поставя върху важноста, която има професионалното обучение „за постигането на по-висока пригодност за заетост, в съответствие с изискванията на пазара на труда“. Нормативната рамка, регламентира и осигурява правото на гражданите да повишават непрекъснато своето образование и професионална квалификация (*Закон за професионалното образование и обучение, Закон за народната просвета, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за занаятите, Кодекс на труда, Конвенция за техническото и професионално образование*). Това, което е необходимо, с цел повишаване на конкурентоспособността на работната сила на съвременния трудов пазар е нуждата от систематично наблюдение и оценка на проведените курсове за професионално обучение. Придобиването на квалификация по професия или по част от професия, както и непрекъснатото осъвременяване на знания, умения неминуемо изисква измерване на качеството на провежданите професионални обучения, така, че да се гарантира адекватен отговор на нуждите на съвременния трудов пазар. Разбира се, оценката не бива да бъде самоцелна, а следва да бъде неразделна част от измерването на ефективността на всички етапи от процеса на обучение. Това предоставя възможност за идентифициране и отстраняване на проблеми, пропуски или недостатъци, регистрирани на различни етапи от обучителния процес. По-този начин се създават условия за усъвършенстване на продължаващото професионално обучение, правейки го иновативно,

адекватно отговарящо на нуждите на участниците в курса и на изискванията на бъдещи потенциални работодатели.

През последните години процесът по извършване на оценка на проведени обучения в различни области започва все повече да придобива популярност от гледна точка на получаване на изчерпателна информация за качеството на целия обучителен процес. В специализираната литература са налични множество предлагани методики, чиято цел е осъществяване на контрол и оценка на ефективността от провежданите квалификационни курсове. С навлизането в океана от разработки за това как и по какъв начин да бъде оценено дадено обучение възникват няколко важни изследователски въпроса: Първо, как да „изберем“ от множеството предлагани методики точно тази, която ни интересува и е адекватна на нашите нужди и потребности? Второ, доколко избраните социологически методи, техники и процедури за събиране на нужната информация са подходящи и релевантни за специфичната група, която ще бъде изследвана? Трето, в същата връзка, какви конкретни стъпки следва да извървим, за да получим отговор на въпросите, които ни интересуват като краен резултат. На практика, често пъти оценяването се извършва без обосноваване на методиките, които се използват, което впоследствие срива както достоверността, така и представителността на получената информация.

Дългогодишният ми опит в оценяването на обучения, организирани и проведени от Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи към МТСП дава възможност да представя една световно известна методика „Възвръщаемост на направените инвестиции от обучения“ (ROIT), която от 2 години успешно се прилага от Центъра при оценката на курсове за професионално обучение на безработни лица. В основата на тази методика са изследванията и практиката на проф. Доналд Къркпатрик [1] и Джек Филипс [11]. Нейната основна функция е да осигури конкретното и прецизно събиране на данни, необходимо за оценка на качеството и ефективността на всички етапи от процеса на обучение.[12] Това предоставя възможност за идентифициране и отстраняване на проблеми, пропуски или недостатъци, регистрирани на различни етапи от обучителния процес. Сред основните й предимства, които я отличават от редица други могат да бъдат посочени :

- *Оценяване и отчитане на индивидуални количествени и качествени показатели [2];*
- *Дефиниране и измерване на конкретните ползи, които лицето получава като резултат от участието му в обучението [4].*
- *Измерване на удовлетвореността на участниците, степента на усвоени знания и умения, както и практическата приложимост на получените знания в работния процес[5];*
- *Сравнение между вложените средства в обучението и ползите от него, изразено във финансови и в не-финансови показатели [6].*

ПРИМЕР:

Измерени ползи, в следствие на участието на безработни лица в курсове за професионално обучение:

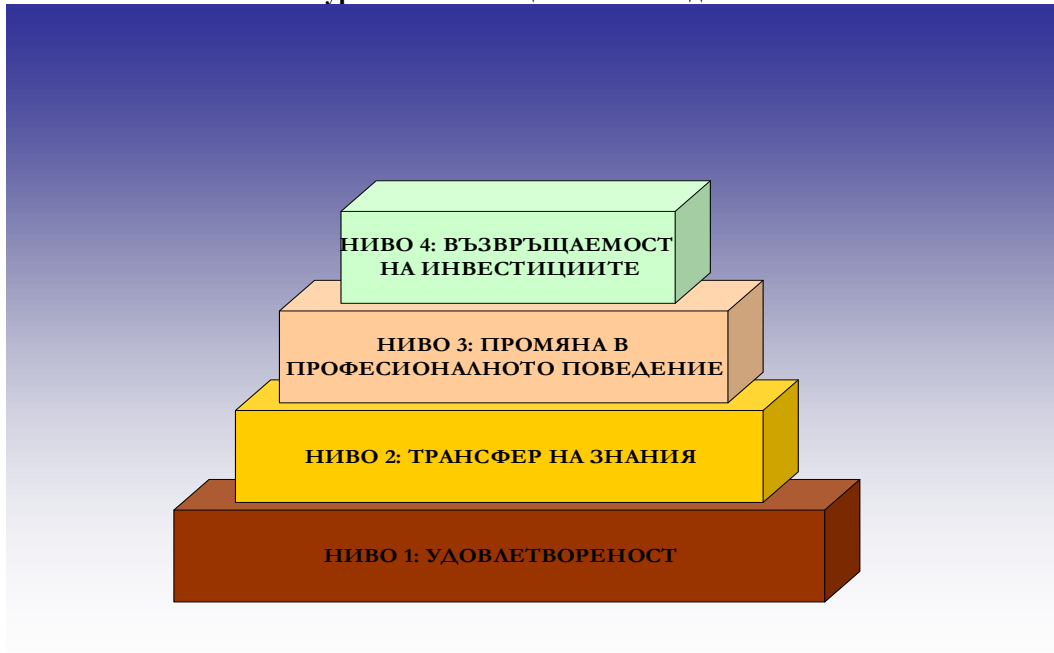
- *Повишени знания и/или умения по професия или по част от професия;*
- *Придобиване на квалификация за реализация на трудовия пазар;*
- *Подобри компетентности, повишаващи пригодността за заетост на безработните лица;*
- *Повишена мотивация за успешна професионална и личностна*

Прилагането на идентичен инструментариум за оценка, предоставя възможност за сравнимост на отделни курсове за професионално обучение, както по отношение на едни и същи показатели (удовлетвореност на участниците, степен на усвоени знания и умения по професията, отчитане на настъпилите промени във поведението и др.), така и от гледна точка на извършването на периодична

оценка – рейтинг на различни обучаващи лицензирани институции, провеждащи професионални обучения за безработни.

Методиката ROIТ позволява извършване на оценка на курсовете за професионално обучение на 5 нива [11]. Всяко едно от тях дава възможност за получаване на изчерпателна статистическа информация за определен аспект на обучителния курс. [7] В зависимост от спецификата на даденото професионално обучение, от времеви и финансов ресурс, с който разполага изследователя е възможно метода да бъде прилаган, както в неговата цялост (чрез извършване на оценка на 5 нива), така и в рамките на определено ниво. [9]

Фигура 1. Нива на оценка по метода ROIТ



Източник: [7:5]

1. КАКВО ИЗМЕРВА ВСЯКО ЕДНО ОТ НИВАТА НА ОЦЕНКА ПО МЕТОДИКАТА ROIТ?

Ниво 1: Удовлетвореност – дава отговор на въпроса: Как се чувстват участниците в програмата по време на нейното провеждане? [1]

Ниво 2: Трансфер на знания – отговаря на въпроса: До каква степен участниците повишават своите знания, усъвършенстват уменията и компетентностите си? [2]

Ниво 3: Промяна в професионалното поведение – даващ отговор на въпроса: До колко проведеното обучение е променило поведението на обучаемите по отношение на пазара на труда и тяхното бъдеще? До колко е отчетена промяна в готовността и нагласата за започване на работа по професията? [1]

Ниво 4: Продуктивност – даващ отговор на въпроса: Какви крайни резултати са налице? [1]

Ниво 5: Възвръщаемост на инвестициите – Сравнение между вложените средства в обучението и ползите от него, изразени във финансови и в не-финансови показатели. [12]

Изяснявайки същността и значението на отделните нива на оценка, следва да се има предвид, че всяко едно от тях изисква разработването на специализиран инструментариум, позволяващ набирането на достоверна социологическа информация от количествен и качествен тип за изследваните единици. Тъй

като сам по себе си тази методика е един общ инструмент за оценяване, е необходимо той да бъде адаптиран към всяко конкретно обучение. Това от своя страна изисква определени образователни и квалификационни умения от страна на лицата, прилагащи ROIT, както и обективност при анализа на резултатите.

2. КАКЪВ Е ПОДХОДЯЩИЯ ИНСТРУМЕНТАРИУМ?

Една от най-отговорните дейности, от която в голяма степен се определя възможността след края на обучението да може да бъде оценено доколко то е ефективно, както за участника, така и за обучаващата организация е разработването на подходящ инструментариум. Под „подходящ” се има предвид такъв, заложените и структурирани въпроси, в който да бъдат подчинени на основните изследователски цели и задачи и да носят нужната за анализа информация. Особено важно е при разработването на различните видове въпросници, към всяко едно ниво да бъде осигурена своевременна информация за спецификите на обучението и на целевата група, участваща в курса.

В настоящата методика, при разработването на видовете въпросници, следва да бъдат отчетени характеристиките, които носи в себе си професионалното обучение за безработни лица. Неговите специфики, в голяма степен се определят в зависимост от това, каква е целта и задачите на този тип обучение. Според Закона за професионалното образование и обучение, този вид обучение има за задача, от една страна придобиването на професионална квалификация, правоспособност за професия, а от друга непрекъснато усъвършенстване и надграждане на нови знания/компетентности по професия или по част от професия¹⁵. Процесът на придобиване на квалификация се регламентира с рамкови програми¹⁶, утвърдени от МОН. Видът на рамковата програма дава допълнителна изходна информация на изследователя, както за някои социално-демографски характеристики на лицето, участващо в курса (възраст, входящо образователно и квалификационно равнище), така и за съдържанието и продължителността на професионалното обучение. В този смисъл, ако обект на оценка са програми за придобиване на първоначална квалификация по професия или по част от професия, във въпросниците към отделните нива, **не следва да бъдат включени показатели, измерващи промяната в актуалността на придобитите допълнителни знания, умения.** Ако обект на оценка са програми за непрекъснато професионално обучение за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация, тогава горе-посочените показатели следва да бъдат включени. Тяхната цел ще бъде да отчетат настъпилите промени по отношение на придобити допълнителни нови знания/умения по професията (запознаване с нови теории, овладяване на нови умения, компетентности). Друга характеристика на професионалното обучение е това, че то включва теоретично и практическо обучение, като броят на учебните часове за практическа е по-голям от тези за теоретична подготовка. Следователно, при разработването на въпросници, изследователят отново следва да се съобрази с тази специфика и да включи по-голям брой въпроси, целящи получаване на детайлна информация за оценка на степента на промяна по отношение на придобиването на практически умения, оценка на учебно-производствените бази, в които се организира практическото обучение като учебна практика. Професионалното обучение завършва с полагане на изпити за придобиване или повишаване на професионалната квалификация, което се удостоверява със свидетелство или удостоверение за част от професията. Следователно, при разработването на въпросници за самооценка на равнището на знания, умения и компетентности след обучението би могло да се включат и въпроси, идентифициращи готовността на лицето за полагането на такива изпити и нивото на придобити знания, които впоследствие ще бъдат оценени от Комисията за провеждане на изпитите.

¹⁵ Виж по-подробно Глава I и II от Закона за професионалното образование и обучение.

¹⁶ Според Закона за професионалното образование и обучение, рамковите програми са:

- А-начално проф. обучение и I степен на проф. квалификация;
- Б-начално проф. обучение и II степен на проф. квалификация;
- В-професионално образование с II или III ст. на проф. квалификация;
- Г-проф. обучение с IV степен на проф. квалификация;
- Д-начално проф. обучение с квалификация по част от проф.;
- Е-непрекъснато проф. обучение, актуализиране и I, II, III ст. на професионална квалификация.

ПРИМЕРНИ ВЪПРОСНИЦИ ЗА ОЦЕНКА НА КУРСОВЕ ЗА НАЧАЛНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ НА БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯ ПО ПРОФЕСИЯ ИЛИ ЧАСТ ОТ ПРОФЕСИЯ

С оглед приложимостта на методиката ROIT при оценката на курсове за професионално обучение могат да бъдат използвани различни инструментариуми, позволяващи информационно обезпечаване на отделните нива за оценка на курсове за професионално обучение на безработни лица [10]:

- Входящ тест за предварителна самооценка на знанията/уменията и компетентностите по професията, преди участието на курсиста в обучението. В този тест, желателно е и включването на въпроси, целящи получаване на информация за предварителните нагласи и мотивация на лицата по конкретната професия;
- Пряка анкета структурирана в отделни блокове въпроси, целящи получаването на информация за удовлетвореността на участника от обучението;
- Тест за самооценка на получените знания/умения и компетентности по професията, след проведеното обучение;
- Въпросник за оценка на промяната в поведението, след проведеното обучение;
- Въпросник за оценка на качеството и ефективността на курса за професионално обучение, с целева група лектори, преподаватели;
- Въпросник за оценка на резултатите и дългосрочния ефект от инвестициите в обучението, 3 месеца след приключване на курса.

3. ТЕСТВАНЕ НА ИНСТРУМЕНТАРИУМА ЗА ОЦЕНКА

Тестването на разработения инструментариум за оценка е задължителна процедура, която следва да бъде извършена непосредствено след разработването на въпросниците и преди стартирането на курсовете за професионално обучение. За съжаление често пъти съкратените срокове и липсата на достатъчно средства предопределят отказа от него [7]. В конкретния случай, когато пред изследователят стои предизвикателството да приложи на практика инструментариум за оценка на качеството на професионалното обучение за безработни лица (на база метода ROIT), **тестването има задължителен характер**. Тестването включва отговор на следните основни въпроси:

➤ Какво трябва да се тества? На тестване подлежат всички страни на въпросниците: съдържание, подредба на въпросите, разбираемост на употребяваните думи; удобство за работа с въпросника.

➤ Как трябва да бъде изпълнено тестването на въпросниците? То трябва да става в среда, във възможно най-голяма степен приличаща на онази, в която ще бъде проведена същинската оценка. В конкретния случай, най-подходящо би било провеждане на тест в идентично професионално обучение, което се организира непосредствено преди стартирането на останалите обучения, обект на оценка.

➤ Кой трябва да е изпълнител на тестването? За препоръчване е в тестването на въпросниците да участват неговите създатели.

➤ Кои да бъдат изследваните лица? Задължително е тестването да се извърши на основата на извадка, която във възможно най-голяма степен възпроизвежда качествените характеристики на същинското изследване за оценка на качеството на професионалното обучение- като професионален, икономически статус и пр.

➤ Колко голяма да бъде извадката? В случай, когато целевата ни съвкупност е силно хомогенна, както е в случая, една малка извадка от приблизително 15-20 души би довела до постигане на поставената цел. При силно хетерогенна съвкупност препоръчително е използването на по-голяма извадка.

4. ПРОЦЕДУРИ ЗА СЪБИРАНЕ НА НУЖНАТА ИНФОРМАЦИЯ.

Добрият инструментариум и добрият избор на метод за регистриране на информацията са необходими условия за доброто изследване и оценка на курсовете за професионално обучение. Те не могат да го „спасят“, обаче при грешна или слаба полева работа¹⁷. Редица изследователи практики смятат, че най-големите рискове идват от нея. Когато се извършва оценка на един или няколко обучителни курса е възможно процеса на събиране на данни да бъде извършен от лицата, занимаващи се с организирането

¹⁷ Под „полева работа“ се разбира самият процес на събиране на статистически данни за отделните обучения.

на обученията или от конкретния изследовател, участвал в разработването на инструментариумите. В случая важното е различните видове въпросници за измерване на отделните нива да бъдат раздадени на участниците в определен момент от курса и да бъдат технически оформени, съобразно предназначението на въпросника (например за оценка на ниво 2 въпросниците следва да бъдат оформени на една страница-лице и гръб).

При необходимост от оценка на множество различни обучителни курсове, препоръчително е полевата работа да бъде извършена от специализирани за тази работа лица (анкетъори), които непосредствено преди стартирането на обучението следва да бъдат инструктирани за спецификите по отделните инструментариуми. В хода на работата на терен е необходимо да бъде осъществяван подробен и качествен контрол върху събирането на данните. Следва да бъде минимизирана възможността за липса на отговори, непопълнени или не събрани въпросници.

След приключването на работата на терен, задача пред изследователя е извършването на дейности, като първична проверка на получените данни, отстраняване на негодните за използване въпросници, кодиране на данните и съставяне на класификатори.

5. ПРИЛОЖЕНИЕ НА МЕТОДИКАТА

Така представената методика дава основните методически ориентири при оценката на курсове на професионално обучение за безработни лица. Успешното ѝ приложение в голяма степен се предопределя от познанията на изследователят за разработване на инструментариум, информационно обезпечаваш отделните нива на оценка. Посочените в методиката методи за регистриране на информация имат препоръчителен, но не и задължителен характер. Изследователят сам преценява от палитрата от методи, кой да избере, притегляйки ползите и недостатъците на всеки един от тях (анкета, интервю, тест, фокус групи, самооценка и т.н.). При извършването на анализа, препоръчително е изследователят, да се води по предназначението на отделните нива на оценка. При изготвянето му следва да бъде отчетена спецификата на курса и не на последно място възможността за извършване на сравнителни анализи при еднотипни курсове на обучение.

Изписахме всичко това, за да дадем един успешен пример за конкретното прилагане на една световно известна методика, адаптирана при оценката на курсове за професионално обучение на безработни лица. Предоставяйки възможност за цялостно диагностициране на обучителния процес, ROIT дава ясни сигнали за качеството и ефективността на провежданите курсове. Това, което следва да се има предвид, обаче е, че нейното успешно приложение, в голяма степен се предопределя от познанията на конкретния изследовател в областта на използването на социологическите методи, техники и процедури. Веднага следва да направим уточнението, че посочените в този материал методи за регистриране на информацията имат препоръчителен, но не и задължителен характер. Всеки сам преценява кой да избере, притегляйки ползите и недостатъците на всеки един от тях (анкета, дълбочинно интервю, включено наблюдение, тест за самооценка и т.н.). При използването на тази методика за собствени цели препоръчително е също така, лицето да се води от предназначението на отделните нива, отчитайки спецификата на обучението и на целевата група (професионално обучение; обучение в семинарна форма и т.н) и не на последно място възможността за извършване на сравнителни анализи при еднотипни курсове на обучение.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

- [1] A little book of Evaluation, 2001. http://www.derby.ac.uk/files/icegs_a_little_book_of_evaluation2001.pdf
- [2] Bailey, A. 2005. The Kirkpatrick/Phillips Model for Evaluating Human Resource Development and Training. <http://www.busgurus.ca/media/pdf/the-kirkpatrick-phillips-evaluation-model-en.pdf>
- [3] Bloom, M., Fischer, J. & Orme, J. 1995. Evaluating Practice: Guidelines for the Accountable Professional (2nd edition). Needham Heights: Allyn & Bacon
- [4] Chase, E., Mutter, & D.A. Nichols, W.R. 1999. Program evaluation: getting started and doing it right. American School Board Journal, 186 (8) 26-28
- [5] Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick. 2005. *Transferring Learning To Behavior: Using The Four Levels To Improve Performance*. Berrett-Koehler Publishers
- [6] Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick. 2007. *Implementing the Four Levels: A Practical Guide for Effective Evaluation of Training Programs*. Library of Congress.

Eleventh International Scientific Conference
KNOWLEDGE IN PRACTICE
16-18 December, 2016 Bansko, Bulgaria

- [7] Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick. 2010. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Publishing Systems PTY
- [8] Everitt, A. & Hardiker, P. (1996). *Evaluating for Good Practice*. Basingstoke: Macmillan
- [9] Ford, G. 2000a. *Stepping Stones: Final Evaluation Report*. Stourbridge: Institute of Careers Guidance
- [10] Michael W. Moore. 1999. *Return on Investment for Correctional Education in Florida*. Florida Department of Corrections Bureau of Research and Data Analysis. www.dc.state.fl.us/pub/taxwatch/
- [11] Phillips, J. and R. Stone. 2002. *How to Measure Training Results: A Practical Guide to Tracking the Six Key Indicators*. Printed by Quebecor
- [12] Phillips, J. 2011. *Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs (Improving Human Performance)*. ISBN-10:0750676019