

Реферат о завршеној докторској дисертацији

Наставно-научно веће Филозофског факултета именovalo нас је у комисију за оцену и одбрану докторске дисертације коју је пријавила Милана Д. Малешев, под насловом: „НЕФОРМАЛНО УЧЕЊЕ НА РАДНОМ МЕСТУ И СОЦИЈАЛНИ ИДЕНТИТЕТИ”.

Након анализе текста ове дисертације подносимо следећи реферат о њеној оцени.

1. Основни подаци о кандидаткињи и дисертацији

Милана Малешев (рођена Сретеновић) рођена је у Панчеву, где је завршила Гимназију „Урош Предих“. Студије психологије на Филозофском факултету у Београду завршила је 2002. године, са просечном оценом 9,61. Истраживачки дипломски рад „*Ставови матураната према ратним злочинима над цивилним становништвом*“, (ментор: проф. др Драган Попадић) одбранила је на Филозофском факултету у Београду са оценом 10.

Током студија је била студент демонстратор на предметима Развојна психологија I и Основе психотерапије и саветовања, као и члан Лабораторије за развојну психологију од њеног оснивања.

Као свршени студент четврте године, на основу конкурса је добила стипендију „За генерацију која обећава“ Краљевске норвешке амбасаде у Београду.

Била је истраживач-стипендиста Министарства за просвету, науку и технолошки развој Републике Србије на пројектима „Вредносни систем младих у условима транзиције и развој програма психолошког саветовалишта – истраживачки и превентивни програм“ Филозофског факултета у Нишу и „Процеси формирања нових компетенција и образаца

понашања у друштву које се мења“ Института за психологију Филозофског факултета у Београду.

Од 2004. до 2017. године била је запослена као консултант у области управљања људским ресурсима у глобалној ревизорској и консултантској организацији. Креирала је 80% садржаја једногодишњег студијског програма за професионалце у области људских ресурса који се спроводи у региону Централне и Источне Европе и бившег Совјетског Савеза, а према прописаним исходима учења CIPD-а (Chartered Institute of Personnel and Development) из Велике Британије.

Тренутно ради као самостални консултант у области професионалне обуке и развоја у корпоративном и јавном сектору, и као предавач на студијском програму Certificate in HR Management CIPD Института у Региону Централне и Источне Европе.

Усавршавала се у Centre for Coaching у Лондону и стекла Certificate in Coaching, 2010. године. Током 2012. године постала је сертифицирани предавач за CIPD - Certificate in HR Management (CHRM), а 2014. године стекла је и Certificate in Learning and Development Practice (CLDP), оба на CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) у Лондону. Прошла је и обуку за РЕВТ психотерапеута (Rational Emotive Behaviour Therapy) на примарном и напредном нивоу.

Милана Малешев је до сада саопштила 4 рада на научним скуповима националног значаја, од којих су два самостална, а два настала у коауторству са члановима тима са којима је радила на реализацији истраживачких пројеката. Објавила је један рад у часопису који је категорисан као национални часопис међународног значаја. Интересовања и области у којима Милана Малешев остварује научну продукцију су тематски разноврсне и интердисциплинарне, претежно ситуиране у уже научне области социјалне психологије и психологије образовања. Овај обим продукције у складу је са њеном оријентацијом ка практичном раду и пуном професионалном ангажовању у оквиру велике међународне ревизорске организације.

Докторска дисертација Милане Малешев под називом „НЕФОРМАЛНО УЧЕЊЕ НА РАДНОМ МЕСТУ И СОЦИЈАЛНИ ИДЕНТИТЕТИ” садржи укупно 206 страна, од тога 163 стране основног текста, пет прилога и 124 библиографске јединице.

2. Предмет и циљ дисертације

Предмет докторске дисертације Милане Д. Малешев је експлорација процеса неформалног учења на радном месту и његовог односа са вишеструким социјалним идентитетима. Истраживања ове релације нису нова ни непозната, али су се досадашња истраживања фокусирала на професионални идентитет као исход, а не као на фактор учења. У одређењу предмета тезе, Милана Малешев полази од претпоставке, утемељене

на теоријским основама, превасходно на Бурдијеовој социолошкој теорији, да учење увек претпоставља активну конструкцију знања утемељену у пракси, односно повезану са специфичним карактеристикама социјалног окружења.

Такође, већина досадашњих истраживања полази од концепта идентитета као унитарног. У овом раду идентитет је дефинисан као фрагментисан, тј. као скуп различитих социјалних идентитета који настају у различитим социјалним релацијама (Струкер & Бурке, 2000; Нортон Пиерце, 1995) и представљају резултат идентификације са различитим групама којима појединац припада (Хогс & Абрамс, 1995; Хаслам, 2004). У раду је истраживан однос између овако дефинисаног социјалног идентитета појединца и социјалног контекста у коме се оно одвија, под претпоставком да ће оваква концептуализација појма идентитета омогућити боље разумевање услова под којима се дешава учење на радном месту и исхода тог учења.

У раду је разматрана релација између социјалних идентитета и коришћења прилика за учење код запослених на не-менаџерским позицијама у једној међународној организацији чија је основна делатност пружање професионалних услуга заснованих на експертском знању.

Издвојена су два циља истраживања. Први циљ је био да се утврди да ли постоји веза између вишеструких социјалних идентитета појединца и процеса њиховог неформалног учења на радном месту и, уколико се утврди постојање такве везе, да се опише њена природа и структура. Други циљ се односи на креирање једног свеобухватног модела учења на радном месту који описује под којим условима и на који начин социјални идентитети појединца могу да се доведу у везу са коришћењем, стварањем или одбацивањем прилика за учење на радном месту. У оквиру овог циља је и дефинисање препорука за организације како да подрже учење које није структурирано ни формализовано, а служи развоју организације.

3. Основне хипотезе у истраживању

Реализовано истраживање је било експлоративно и стога није усмерено на проверу унапред задатих хипотеза. Кандидаткиња је, међутим, изнела четири истраживачка питања која произилазе из претходно описаних циљева, елаборирала доступна сазнања у вези са поменутиим истраживачким питањима, као и разумевање начина на које су потенцијални резултати истраживања у вези са циљевима истраживања. Постављена су следећа истраживачка питања:

- a) На који начин су прилике за учење запослених социјално структуриране?

б) На који начин запослени користе, одбацују или стварају прилике за своје учење?

в) У којој мери је одговор запослених повезан са њиховим вишеструким социјалним идентитетима?

г) На који начин учешће у процесу рада утиче на професионални идентитет?

Одговори на истраживачка питања тражени су у еколошки валидним условима, тј. у непосредном организационом окружењу. Примењена је квалитативна методологија. Смернице за спровођење истраживања и логику превођења дескриптивних категорија у теоријске концепте дефинисани су у складу са утемељеном теоријом Гласера и Штрауса (1967), што значи конструкцију знања од појединачних исказа и супстантивних теорија ограничених на уже области, али добро утемељених у реалности, до конструисања теорија и модела средњег обима и вишег нивоа апстракције, који имају и већи интерпретативни капацитет.

4. Кратак опис садржаја дисертације

Текст докторске тезе је структуриран у седам тематски кохерентних поглавља, не рачунајући листу референци и прилоге.

Уводни и уједно најобимнији део тезе приказује савремене теоријске поставке и кључне концепте који су инспирисали методолошка решења и фокусирали истраживачка питања. С обзиром на основну тему рада, најбогатији теоријски интерпретативни оквир нуди социолошка теорија праксе Пјера Бурдјеа која се управо бави разумевањем и импликацијама карактеристика социјалног миљеа радног окружења, као и интеракције социјалне структуре и појединца, важним за разумевање учења на радном месту. У центру Бурдјеове теорије је пракса и уверење да стицање знање не може да се поистовети са пасивним регистровањем чињеница, већ да оно подразумева активну конструкцију. Конструкција знања се одвија кроз праксу и увек има практичну функцију која је дефинисана специфичностима социјалног окружења у којем се појединац налази (Bourdieu, 1990). Следи приказ теорија учења на радном месту које су инспирисане различитим теоријским оријентацијама у психологији образовања, а које је ауторка, према кључним поставкама, организовала у две категорије: теорије учења инспирисане когнитивистичким и, у мањој мери, бихејвиористичким разумевањем феномена људског учења (Argyris & Schön, 1974; Marsick & Watkins, 2018; Kelly, 1963; Mezirow, 2006; Illeris, 2014), док другу групу чине теорије настале у окциру социо-културног приступа (Lave & Wenger, 1991; Hodkinson, Biesta & James, 2008; Billett, 2011). Приказ теорија укључује и њихову развојну димензију, фокусиран је на оне теоријске аспекте и концепте које су од непосредног значаја за разумевање учења у радним условима и критички је интониран

тако да разматра њихова интерпретативна ограничења и ограничења у концептуализацији кључних појмова. У уводном делу приказане су и теоријске оријентације које се баве одређењем и развојем идентитета код појединаца и њихови кључни концепти, као што су релациони и фрагментисани идентитет (Gergen, 2009), теорија социјалног идентитета Хенрија Тајфела (2008), теорија социјалне категоризације (Turner, Oakes, Haslam & McGarty, 1992), теорија идентитета (Stryker & Burke, 2000), као и значај вишеструких социјалних идентитета који појединца повезују са социјалним окружењем у којем живи, учи и ствара (Norton Pierce, 1995).

У другом поглављу дефинисани су предмет и циљеви истраживања, постављена су истраживачка питања у складу са утемељеном теоријом, од којих је централно оно питање које се односи на везу између коришћења прилика за учења и вишеструких социјалних идентитета појединца у условима које пружа радна организација.

У поглављу које описује примењена методолошка решења посебна пажња посвећена је прагматизму у складу са идејама Џона Дјуија (1938) као основној истраживачкој парадигми. Планирано је да истраживање буде реализовано у реалном организационом окружењу тако да обухвати приказ социјалног и културног контекста који је важан за разумевање понашања испитаника у њему. Стога ово поглавље садржи и кратак опис структуре и важних процеса у организацији у којој је спроведено истраживање. Примењена је квалитативна методологија, а коришћене су две истраживачке технике – полуструктурирани интервју и упитник отвореног типа. Полуструктурирани интервјуи су обављени у две временске тачке, док је упитник задат између интервјуа. Одабир испитаника извршен је у складу са критеријумом релевантности за постављена истраживачка питања, као и могућностима приступа реалном организационом амбијенту. Одлучено је да се у истраживање укључе само не-менаџерски нивои запослених, јер је процес учења на радном месту најинтензивнији на самом почетку каријере и полако се успорава како се запослени приближавају менаџерском нивоу. Коначан узорак чине укупно 33 запослена на не-менаџерским позицијама: 10 запослених кроз програм праксе (практиканти), 12 сарадника и 11 виших сарадника, од тога, 23 жене и 10 мушкараца. Кодирање транскрибованих материјала и анализа одговора вршени су помоћу MAXQDA компјутерског програма. У зависности од фазе реализације истраживања, примењивана је микроанализа транскрипата (рана фаза анализе), а касније упоредна анализа, фокусирано кодирање (издвајање кодова који су аналитички најзначајнији или најфреквентнији) и, најзад, аксијално кодирање у којем се повезују категорије са поткатегоријама и дефинише се природа веза.

У четвртном поглављу приказани су најзначајнији налази истраживања. Поглавље почиње приказом налаза највишег нивоа општости, односно приказом општег модела односа између неформалног учења на радном месту и вишеструких социјалних идентитета

запослених који је генерисан на основу налаза, а затим следи и приказ динамике општег модела. Анализе које следе тичу се појединих аспеката модела, као што су социјални и организациони контекст са доминантним организационим дискурсима и професионалним идентитетом који промовише организација; вредновање односа улагања и добити из перспективе појединца; опис процеса учења на радном месту и идентификовање фактора учења у вези са социјалним идентитетима (нпр. блискост са колегама, однос према променама, „жонглирање“ улога, тестирање и прилагођавање кључних начела и различите могућности за решавање конфликта између личних начела и захтева професионалне улоге).

У петом поглављу су апострофрани и дискутовани најзначајнији налази структурирани према следећим аспектима: Социјална структурираност прилика за учење, Услови у којима долази до формирања нових идентитета везаних за посао, Механизам формирања нових и промене старих идентитета, Вишеструкост идентитета и рад на одржавању њихове компатибилности, и Шта се дешава док појединац не достигне стандарде професионалних улога?

У шестом делу изведене су импликације истраживачких налаза и формулисане препоруке из перспективе појединца и његових добити од прилика за учење у радној организацији (индивидуализација процеса учења на радном месту) и из перспективе организације где се говори о начинима креирања организационог амбијента који промовише учење.

У оквиру седмог дела рада приказана су ограничења истраживања и препоруке за будућа истраживања.

5. Остварени резултати и научни допринос дисертације

Резултати овог истраживања могу бити сумирани на следећи начин:

Основни налази који се односе на реконструкцију процеса учења на радном месту током дужег временског периода указују да се учење на радном месту не одвија кроз низ изолованих епизода, већ је то континуирани процес тестирања, дотеривања и прилагођавања делова интерпретативне структуре у сусрету са новим искуствима. Циљ овог процеса је боље предвиђање догађања у свету око нас и сходно томе, прилагођеније понашање. Међутим, тестирање и дотеривање интерпретативне структуре не одвија се у социјалном вакууму, јер су значења одређена кроз процес социјалног преговарања. Значење конструката се мења са променом социјалног контекста, а у складу са тим у којим терминима појединац себе види (из које социјалне улоге) и коју групу или категорију људи сматра кредибилним извором информација за социјално преговарање.

Практични значај ових налаза огледа се у промени перспективе и значења концепта професионалног учења и развоја запослених. Традиционални начин посматрања подразумева да запослени у људским ресурсима дефинишу потребна знања и вештине за запослене и креирају програме обука кроз које се оне стичу. Знања и вештине су апстраховане и деконтекстуализоване, и као такве се преносе различитим категоријама запослених. Али, добијени налази говоре да је учење на радном месту континуирана активност и да се оно у највећој мери одвија у току обављања радних задатака и истичу значај неформалног учења на радном месту и проналажењу начина. Промена перспективе значила би померање професионалаца запослених у људским ресурсима са креирања излованих активности учења, на стварање организационог амбијента који континуирано промовише, подстиче и олакшава учење.

Основни научни допринос овог рада је у домену развоја теорије. У раду су критички анализирани и разматрани различити теоријски модели социјалних идентитета и њихових односа са учењем. Сам процес учења је такође сагледан из различитих перспектива, пре свега из социо-културне перспективе. Истраживачки налази су доследно повезивани са теоријским концептима, а допринос појединих теоријских модела је експлициран у контексту истраживачких налаза.

На основу налаза направљен је теоријски модел односа између идентитета појединца и његовог учења на радном месту. Елементи модела су: појединац у садашњем тренутку, визија себе у будућности, социјални и организациони контекст, инвестираност и учење на радном месту као процес социјалног постајања. Истраживање указује на могућност да појам идентитета, како је дефинисан у обједињеној теорији идентитета Бурка и сарадника, који функционише као схема који је основа перцепције, размишљања и деловања у свету, може да буде добра допуна социо-културних теорија учења на радном месту.

Поред тога, научни допринос се огледа у синтези разнородних теоријских оквира разматрања социјалних идентитета, као и теорија учења насталих у оквиру когнитивистичке, социо-културне и бихејвиористичке перспективе.

Коначно, квалитету овог рада допринео је индуктивни приступ анализи и интерпретацији података са ослањањем на теоријске моделе и концепте, као и сам поступак анализе података који је комбиновао различите аналитичке технике које су омогућиле генерализацију података у јединствени модел који описује однос социјалних идентитета и учења на радном месту.

6. Закључак

На основу анализе докторске дисертације Милане Д. Малешев, Комисија је закључила да је, бавећи се темом неформалног учења на радном месту и вишеструким

социјалним идентитетима, кандидаткиња показала да: (а) поседује одлично познавање релевантних теоријских полазишта и кључних концепата и користи њихов интерпретативни потенцијал тумачећи налазе сопственог истраживања; (б) смислено и истраживачки иновативно повезује различите психолошке дисциплине, као што су социјална психологија, организациона психологија и психологија образовања; (в) критички разматра постојеће моделе и концепте са становишта унутрашње логичке доследности, као и из перспективе налаза доступних истраживања; (г) одговара на истраживачка питања реализујући еколошки валидно истраживање у реалном организационом окружењу и доследно спроводећи квалитативну анализу података; (д) повезује и генерализује налазе у нови модел односа између идентитета појединца и његовог учења на радном месту, и тај модел такође евалуира и дефинише ограничења у његовој примени; (е) формулише препоруке у вези са професионалним развојем и развојем социјалних идентитета појединца, као и са развојем радне организације као средине која подржава и унапређује учење на радном месту.

Комисија закључује да је дисертација Милане Д. Малешев под називом „НЕФОРМАЛНО УЧЕЊЕ НА РАДНОМ МЕСТУ И СОЦИЈАЛНИ ИДЕНТИТЕТИ“ урађена у складу са одобреним предлогом, да је самостално и оригинално научно дело и да су се стекли услови за њену јавну одбрану.

Београд, 24. август 2020. године

Комисија:

др Александер Бауцал, редовни професор
Филозофски факултет Универзитета у Београду

др Драган Попадић, редовни професор
Филозофски факултет Универзитета у Београду

др Драгица Павловић Бабић, ванредни професор
(ментор)
Филозофски факултет Универзитета у Београду

