

СТАНОВИЩЕ

относно дисертация за присъждане на образователно научна степен „доктор“, област на висше образование 3.Социални, стопански и правни науки, Професионално направление 3.2. Психология на тема: *„Образователна реформа и мотивация на университетския преподавател“*

Автор на дисертационния труд: Ирина Петрова Топузова

Научен ръководител: доц.д-р.Русанка Манчева

Темата на дисертационния труд е посветена на актуална за висшето образование тема с висока значимост за актуалния момент от живота на академичната общност. Образователната реформа и промените във висшето образование, свързани с нея, влияят както върху организационната култура на университетите в България, така и върху индивидуалната ефективност на всеки отделен преподавател. Да се изследват факторите, влияещи върху тези промени, през призмата на мотивационната структура на личността е подход, който може да се определи като иновационен, което показва, че докторантката задълбочено е обмислила насочеността на изследователските си търсения, за да открие онази „ниша“, която е предмет на ограничено количество научни интерпретации.

В съдържателно отношение дисертацията обхваща обем от 211 страници, включващи увод, три глави, обобщения, изводи и списък от 173 литературни източника от които 110 на кирилица и 63 на латиница. Големият обем литература свидетелства за отговорното отношение, на докторантката, към изследвания проблем. Освен теоретичен анализ разработката съдържа и резултати от проведено изследване с преподаватели от различни университети в страната, онагледени в 16 таблици, 12 фигури, 30 графики и 3 приложения.

В първата, теоретична част, обособена като самостоятелна глава, докторантката успешно представя, с необходимата за научно изследване широта, идеите на различни автори относно мотивите, мотивацията и мотивационната структура на личността. По-конкретно е обърнато внимание на връзката мотивация-отношение към професионалния труд. Последното съдържа “позициите и начина на интерпретиране, на дадена личност, на елементи на собствената дейност или на аспекти от заобикалящия я свят“(с.9) и затова се разглежда както на индивидуално, така и на социокултурно ниво. Логично се поднася идеята, че нормативната или социално-структурната промяна влияе върху личностната

мотивация, на всеки човек, за неговите професионални постижения и кариерно развитие. Не толкова нормативното съдържание, колкото формата за неговото приложение е решаващият фактор за желанието на отделния човек, в това число и университетския преподавател „да бъде значим фактор“ в трудовия процес. Докторантката прави интересно заключение, а именно че промяната на нормативността (реформата) е външната страна, влияеща върху личностната детерминираност, на академичния преподавател, за постигане на професионална удовлетвореност от университетската принадлежност и професионалното самоусъвършенстване в името на това. Процесът на мотивиране, на всеки отделен такъв, се влияе от осъзнатия баланс между целите и интересите на университетското ръководство и неговите индивидуално-професионални цели и интереси. Може да се предположи, че положителният баланс формира хармоничен мотивационен модел, който се придържа към действащите академични ценности и иновации, докато негативният, обрано стимулира към деструктуриране и опозициониране на организационните промени.

Задълбочените теоретични анализи, на докторантката, се допълват от критичните и целенасочени анализи на разработки на български и чуждестранни автори за същността на мотивационния процес и мотивационните теории (съдържателни, процесуални), съотнесени към трудовата активност на хората. Те се представят в контекста на общата насоченост на изследвания проблем и различните типове потребности, свързани с професионалната трудова активност. Главата завършва в актуална съпоставка на съдържателната страна на реформата във висшето образование в България с реформи във висши училища в други страни и ролята на „преподавателския фактор“ за хармонизиране на общоуниверситетско академично пространство. Проличава висока информираност, по анализирания проблем, и собствена позиция в представянето му.

Следващата втора глава съдържа идеите за изследователските търсения на докторантката. В нея са поместени целта, задачите и хипотезите на проведено изследване с 218 изследвани лица (121 жени и 97 мъже) с различен трудов стаж и в възрастов диапазон. Използваната комплексна методика включва: Въпросник за изследване мотивацията за работа, Въпросник за изследване на удовлетвореността от труда, Въпросник за изследване на организационната ефективност и Въпросник за изследване на отношението към образователната реформа. Получените резултати коректно са обработени за получаване на статистически значими отношения чрез батарея от методи: описателна статистика, факторен анализ за структурата на

въпросниците, еднофакторен дисперсионен анализ, корелационен анализ, Т-тест за свързаност между извадки и регресионен анализ. Прави впечатление релевантното съотношение между цялостната изследователска програма и нейния дизайн.

Компетенциите и уменията, на докторантката, да анализира и интерпретира получени от проведеното психологично изследване данни, проличават в глава трета. В нея много подробно и с научна коректност и изследователска аналитичност Ирина Топузова доказва наличие на пет основни фактора, влияещи върху мотивационното поведение на университетските преподаватели: *основни и допълнителни доходи, същност на работата, взаимоотношения и стратегическо управление, автономност в изпълнението на работата и характеристики на работата*. Мотивите за самата работа докторантката поставят в три плоскости: *мотиви, свързани със същността на работата, мотиви отнасящи се до свободата по отношение на изпълнението и мотиви, свързани с естеството при изпълнението и*. Извлечени са доминиращите мотиви в структурата на мотивацията: редовно и гарантирано получаване на заплата, интересна и увличаща работа, уважение от страна на колегите, избор на работна изследователска проблематика, значимост на работата за обществото, поемане на лична отговорност. Най-ниско са оценени мотиви включващи: свободно планиране на кариера, амбициозност и отвореност на прекия ръководител към новости, позитивна политика по отношение на академичния състав и справедливо заплащане на положения труд. Докторантката установява, че *„мотивационните аспекти, произлизащи от вътрешната мотивация, свързана с потребността от постижения на личността, са оценени в по-висока степен и съответно се явяват доминиращи в мотивационната структура и много по-силно мотивиращи за членовете на академичния състав в сравнение с тези, произлизащи от външната мотивация и тези, произлизащи от социалната среда“*.(с.118) Това определя възможността да се направят обобщения относно личностната значимост на професионалната реализация на преподавателя в университетската структура, неговата готовност да сътрудничи или да се противопоставя при промяна на правила и отношения. Той е по-чувствителен към собствените си ценности, отколкото тези на околните или ценностите на организацията. Въпросът е как ценностите отвън да станат професионална потребност на преподавателя и данните показват това. Явен е фактът, че половата принадлежност не играе решаваща роля при мотивацията за професионална дейност на университетските преподаватели поради близките резултати по пол, по всички фактори. Докторантката обосновава прави заключения относно динамиката на мотивацията по всеки един фактор, което допълва

доброто впечатление за аналитичните и способности. За практиката са интересни и заключенията, определящи най-висока мотивация за работа между 40-60 години и най-ниска при лица под 30 години. Критичен, за нивата на мотивация, се определя периодът между 11-15 година от трудовия стаж в университетска среда, а хабилитираните преподаватели с ръководни функции имат по-висока степен на мотивация, за работа, в сравнение с нехабилитираните без ръководни функции. Всички направени заключения са насочени към възможностите на организационната диагностика и работата с организационната структура на университетските звена. Връзката между образователната реформа и мотивите на университетския преподавател, която е кулминацията на статистическия анализ, показват редица зависимости, значими за работата му. Представените обобщения затвърждават много доброто впечатление от умението на Ирина Топузова да синтезира логическите си анализи.

Поместените приноси, както в разработката, така и в автореферата, показват точно значимостта на дисертационната разработка. Те реално отразяват онези иновационни моменти, които съдържа разработката, както и адекватното им представяне като такива.

Заключение:

Дисертационната разработка на Ирина Топузова на тема „Образователна реформа и мотивация на университетския преподавател“ притежава безспорни научни достойнства. Онова което засилва нейната значимост е отговорното и научно коректно отношение на нейния създател. *На основата на представените ,по-горе, констатации и мнения, относно задълбочените теоретични познания по изследвания проблем и доказаните компетенции при анализиране на резултати от проведено психологично изследване, в областта на трудовата и организационната психология, давам с дълбока увереност своята положителна оценка и предлагам на Ирина Топузова да бъде присъдена образователната и научна степен „доктор“*

25.04.2016 г.

Член на научно жури:

/ Доц.д-р. Р.Манчева /