Е-списание СОЦИАЛНА РАБОТА
2020, брой 1, година VIII, 1–17
www.swjournal-bg.com

Отношение на студенти в специалност Социални дейности към бъдещия труд в организации за социална работа (сравнителен анализ между СУ „Св. Климент Охридски“ и ТГПУ „Л. Н. Толстой“)

доц. д-р Божидара Кривирадева, доц. д-р Елена Торина, доц. д-р Йонка Първанова, доц. д-р Юлия Шарановска

Резюме: В настоящата статия се представят резултати от емпирично изследване, проведено сред студенти, обучаващи се в специалност Социални дейности в Софийски университет „Св. Климент Охридски“ и в Тулски държавен педагогически университет „Л. Н. Толстой“. Чрез него се установяват характеристиките, които студентите от двата университета считат за важни при формирането на чувство за удовлетвореност от бъдещата им професионална дейност.

Ключови думи: удовлетвореност от професионален труд, социална работа, професионална дейност, студенти – бъдещи социални работници

Attitude of students majoring in Social Activities to future work in the organization of social work (comparative analysis between Sofia University "St. Kliment Ohridski" and TSPU "L. N. Tolstoy ")

Assoc. Prof. Bozhidara Kriviradeva, PhD, Assoc. Prof. Elena Torina, PhD, Assoc. Prof. Yonka Parvanova, PhD, Assoc. Prof. Yuliya Sharanovska

Abstract: The article presents results from empirical research of students at Sofia University and Tula State educational university about their expectations regarding potential satisfaction of their future professional realisation at organizations for social work, the research tries to online possible work characteristics that students consider will contribute to their work satisfaction.

Key words: job satisfaction, social work, professional realisation, students – future social workers

Увод

През последното десетилетие у нас професията социален работник придоби ново, съвременно звучене. Социалната работа у нас не се асоциира само с предоставянето и/или отнемането на социална помощ на нуждаещите се, временно изпаднали в невъзможност да осигурят съществуването си като пълноправни членове на обществото, а също така и като професия, която цели да подпомогне хората в тяхната социализация и реинтеграция в обществото, като им

предоставя своевременна и адекватна социална подкрепа, консултиране, социални услуги на нуждаещи се възрастни и деца. Изграждането на система за социална закрила и защита, предназначена за различните уязвими групи у нас, доведе и до създаването на стратегически и тактически нормативни документи, които би трябвало да доведат до повишаване качеството на предоставяните социални грижи и услуги и чрез които да се регулира професията социален работник. Един такъв опит е създаването и приемането на Закона за социалните услуги, чието действие бе отложено с няколко месеца и се планира активното му обсъждане с обществото и с различни заинтересовани групи. Този закон е една от първите крачки по посока издигане мястото на социалната работа в помагащите професии. В този нормативен документ също така се залага изграждането на структура, която да създаде критерии за качество на социалните услуги и да следи за неговото постигане, уреждат се въпроси, свързани с квалификацията и допълнителната преквалификация на служителите в организациите за социална работа и др., които водят до издигане престижа на професията социален работник.

През последните години редица неправителствени организации, представители на различни университети, включително и членове на Факултета по педагогика на Софийски университет „Св. Климент Охридски“, УНИЦЕФ[1] на различни национални и международни форуми, на работни срещи, организирани от Министерство на труда и социалната политика, Агенция социално подпомагане, Държавна агенция за закрила на детето, все повече обръщат внимание на това, че е необходимо социалната работа да бъде професионализирана, като за целта работещите в системата за социална закрила и защита: трябва да бъдат обучавани в бакалавърски и магистърски програми, които да отговарят на определени стандарти, разработени от държавата, чрез които да бъдат овладени определени специализирани знания и умения; да бъде

[1]http://knowhowcentre.nbu.bg/unicef-supporting-social-workers/

създадена професионална организация, която да регулира трудовата дейност на социалните работници, процеса на лицензиране и/или сертификация; държавата да гарантира осъществяването на непрекъсната професионална квалификация на социалните работници, а така също и на служителите, работещи в различните видове организации за социална работа; заемането на определена длъжност би трябвало да включва задължително въвеждащо обучение или ръководителите на различните видове организации за социална работа задължително да са преминали обучение в магистърска програма, насочена към управление на институции за социална работа, и предприемането на други мерки, свързани с професионализирането на професията социален работник.

С оглед на това, че социалната работа е една от помагащите професии и дейност в обществото, от хората, които я реализират, се очаква да са състрадателни, емпатийни, алтруисти, да имат желанието да помагат на хората, които се нуждаят от своевременна и адекватна помощ и подкрепа, за да могат да се справят с възникналите временни трудности и да продължат самостоятелно напред живота си, и други общочовешки добродетели. В контекста на високите очаквания към професията интерес представлява мотивацията, с която студентите, обучаващи се за професионална реализация в организации за социална работа, пристъпват към нея и правят своя избор.

Настоящата статия представя резултати от емпирично изследване, осъществено сред студенти в специалност Социални дейности в Софийския университет и в Тулския държавен педагогически университет относно тяхната оценка за потенциала, който различни характеристики на работата имат по отношение на тяхната бъдеща удовлетвореност от труда. Един такъв подход в проучването дава възможност да се очертаят онези характеристики на труда, които студентите оценяват като „биха ми носили удовлетворение“ в по-висока или в по-ниска степен. Разбирането на техните очаквания относно бъдещата им удовлетвореност от професионалния труд дава възможност да се потърсят

пътища и средства за подобрение и развитие на условията и характеристиките на труда в този тип организации и, евентуално, да се привлекат, задържат и мотивират за включване в професията млади кадри (Кривирадева, Б., 2019).

Методология на изследването

Основната цел на изследването е да очертае онези елементи от професионалния труд в организации за социална работа, които студентите считат, че ще допринасят в най-голяма степен или които имат най-голяма значимост за тяхната бъдеща удовлетвореност от труда.

Във Факултета по педагогика на Софийски университет се обучават студенти в специалността Социални дейности от 1997 г. През учебната 2019–2020 година в специалност Социални дейности се обучават общо 314 студенти, от които 110 в задочна и 204 в редовна форма на обучение.

В Тулския държавен педагогически университет „Л. Н. Толстой“ от 2011 г. се подготвят бакалаври в направлението Социална работа, специализация „Социална работа в системата на социалните служби“. Към днешна дата в направлението се обучават 100 студенти – 41 в редовна и 59 в задочна форма.

Проучването на отношението на студентите към тяхната бъдеща работа и потенциалната удовлетвореност от нея е проведено чрез адаптиран от авторите въпросник, базиран на въпросник за изследване на удовлетвореността, разработен от М. Радославова и А. Величков (Радославова, М., А. Величков, 2005, 115–130). Въпросникът за диагностика на удовлетвореност от труда е верифициран от автора му и дава възможност да се анализира както удовлетвореността като цяло, така и отделни нейни параметри.

Скалите в оригиналния въпросник са както следва:

- Удовлетвореност от характера на работата – включва 15 айтема
- Удовлетвореност от прекия ръководител – включва 18 айтема
- Удовлетвореност от колегите – включва 18 айтема

- Удовлетвореност от резултатите – включва 3 айтема.
- Удовлетвореност от заплащането – включва 10 айтема
- Обща удовлетвореност от труда – включва 8 айтема

За нуждите на настоящото изследване и с оглед специфичния статут на изследваната извадка въпросникът е адаптиран в два аспекта.

От една страна, скалата за обща удовлетвореност от труда е изключена, тъй като тя съдържа общи оценъчни афективни твърдения, характеризиращи общото емоционално отношение на респондента към работата като цяло. Поради факта, че основна цел на проучването е отношението и удовлетвореността от бъдещата работа в социални организации, както и поради това, че студентите не са със статут на работещи професионалисти, тази скала е неприложима. Ето защо тя е изключена от въпросника. На нейно място е включена скала, насочена към мнението на студентите за това доколко заплащането удовлетворява работещите в социалната сфера. Една такава скала дава възможност да се прецени в каква степен, според самите студенти, настоящите социалните работници се чувстват удовлетворени от своето възнаграждение, което би очертало тяхното потенциално очакване към възнаграждението и неговото значение за бъдещата им удовлетвореност от професионалния труд.

Вторият аспект на адаптация на въпросника е свързан с начина на формулиране на твърденията. В оригиналния въпросник работещите трябва да оценят в каква степен определени твърдения, характеризиращи работата, средата, колегите и други аспекти от техния труд, са верни или приложими в техния случай. Тъй като в настоящото изследване се търси потенциалното значение на отделните елементи за бъдещата удовлетвореност на студентите, към всяка от скалите е включена инструкция от типа: **В каква степен са важни за Вас посочените по-долу характеристики (на работата, директора, колегите, заплащането) за постигане на удовлетвореност във Вашата бъдеща работа в организации за социални дейности/услуги?** В допълнение, твърденията в

скалите са преформулирани така, че да отразяват потенциални характеристики на работния процес, а не настоящи такива (например: „Извършване на разнообразни дейности“, вместо „Извършвате разнообразни дейности“).

Всяко от твърденията се оценява от респондента по 5-степенна скала, съответно: 1 – никак; 2 – малко; 3 – в известна степен; 4 – доста; 5 – напълно.

Така адаптирания въпросник дава възможност да се открояят онези характеристики на труда, които студентите оценяват като значими, за да бъдат удовлетворени от бъдещата си дейност в организации за социална работа.

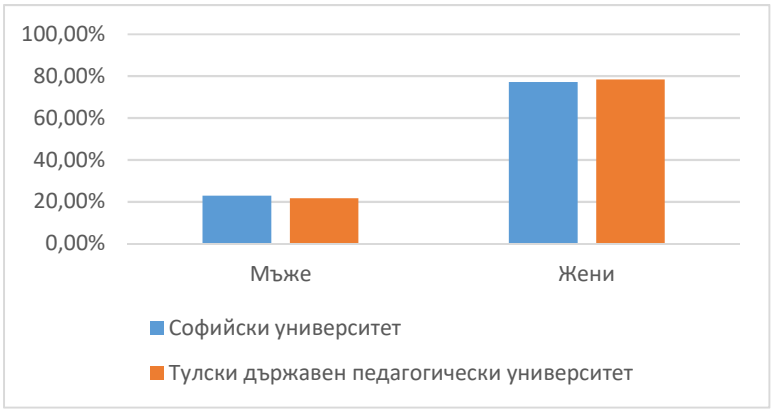
Скалите за удовлетвореност от характера на работата, от ръководителя и от колегите включват в себе си различен на брой подскали.

- *Скала за измерване на удовлетвореността от характеристиките на работата* включва подскалите Предизвикателство, Себеизява, Автономия и Обратна връзка. Подскалата за обратна връзка е дериватна и нейният резултат се получава от оценките, дадени на определени айтеми.
- *Скалата за измерване на удовлетвореност от ръководителя/директора* включва следните подскали: Ориентация към задачите и Ориентация към хората.
- *Скалата за измерване на удовлетвореност от колегите* включва следните подскали: Служебни отношения; Подкрепа от колегите; Доверие на колегите.

За всяка от скалите се изчислява полученият за извадката среден резултат и неговата стойност (в проценти) спрямо максималния възможен за скалата резултат. В допълнение, относителното разпределение на отговорите по 5-степенната скала по отделните твърдения дава възможност да се открояят онези характеристики в отделните скали, които се оценяват от студентите като най-значими за бъдещата им удовлетвореност от професионалния труд в организации за социална работа.

Основни резултати от емпиричното проучване

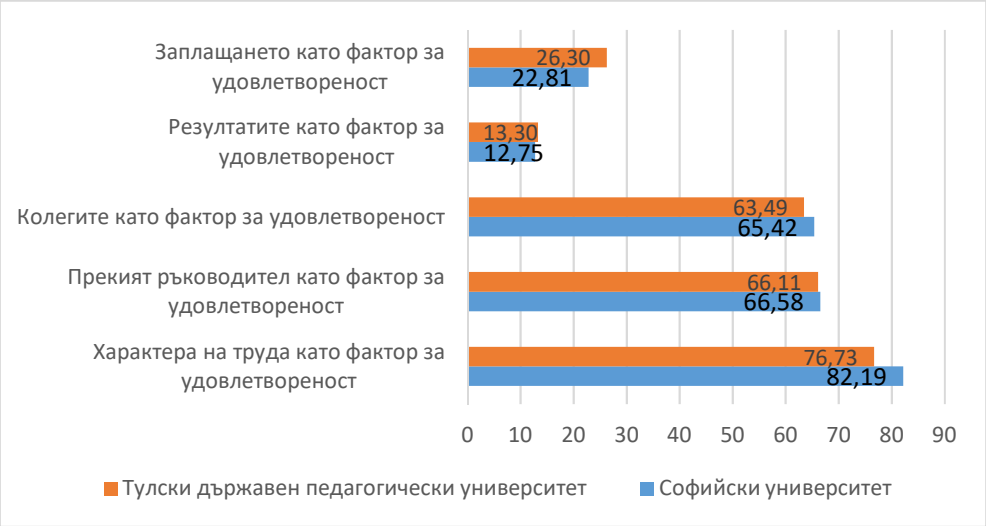
В проучването участват 47 студенти от Тулския държавен университет в Русия и 57 студенти от СУ „Св. Климент Охридски“, Факултет по Педагогика, обучаващи се в специалност Социални дейности. Средната възраст и на двете групи изследвани лица е почти 23 години. Разпределението по пол е представено на графика 1.



Графика 1. Разпределение на респондентите по пол

В изследването от страна на СУ участват студенти от първи до пети курс, редовна и задочна форма на обучение. В ТДПУ участват студенти от първи и трети курс, също в редовна и задочна форма.

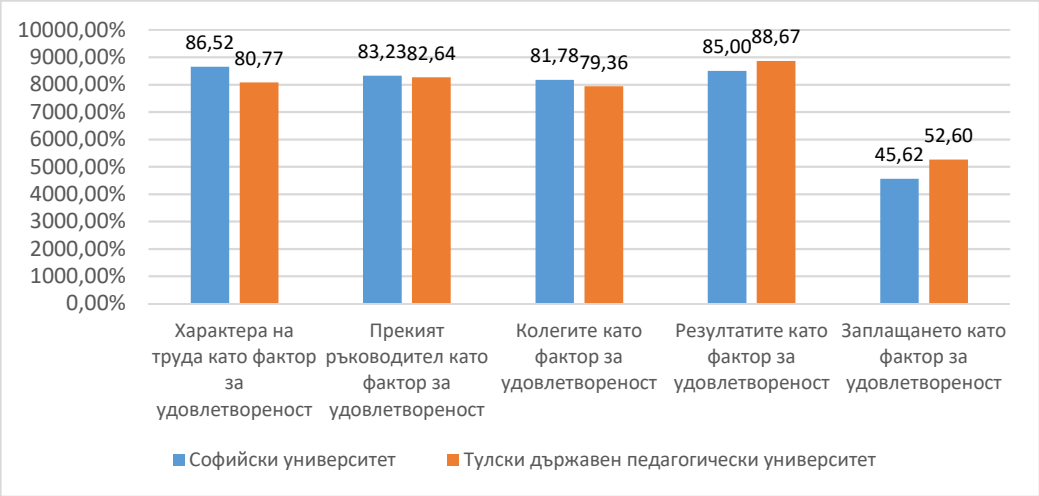
Като цяло и в двете изследвани групи лица се наблюдават изключително близки оценки на различните аспекти от труда като потенциален фактор за мотивация за бъдеща професионална реализация в организации за социална работа (графика 2). Графиката представя средния резултат, получен за всяка скала от въпросника, измерен в точки. Тъй като всяка скала съдържа различен брой твърдения (както е посочено в по-горе), броят точки по различните скали не бива да се сравнява и да служи като ориентир.



Графика 2. Среден резултат по скалите за удовлетвореност

Прави впечатление, че за студентите в Русия заплащането и резултатите се очертават като по-значими за бъдещата им удовлетвореност от труда, отколкото за техните колеги в България. Същевременно, за българските студенти характерът на труда се оказва с по-голямо значение за потенциалната им удовлетвореност при професионалната им реализация в организации за социална работа. По същия начин колегите и отношенията с тях са по-важни за тях, отколкото за студентите в Русия.

Интерес представлява кой от изследваните аспекти на труда се отчита от студентите в двете държави като най-значим за тяхната бъдеща мотивация за професионален труд. На графика 3 са представени стойностите в съответните изследвани скали спрямо максималния възможен резултат (в проценти).



Графика 3.
Значимост на отделните характеристики на работата за бъдещата удовлетвореност от труда

Както се вижда от графиката, за студентите в ТДПУ резултатите от труда се очертават като най-значими за бъдещата удовлетвореност от професионалната реализация, с резултат от почти 90% спрямо максимално възможния брой точки в скалата. За техните колеги от България този аспект от труда също е значим (85%), но се изпреварва от характера на труда с резултат от 86,52% спрямо максималния брой точки по скалата. Макар и малка, разликата е налице. Това сочи, че като цяло резултатите на изследваните лица са особено близки, но в България възможността за разнообразие на дейността има по-стимулиращо значение за бъдещите социални работници от възможността за постигане на ясни и видими резултати.

Особен интерес представлява фактът, че заплащането не се нарежда сред водещите аспекти, които могат да донесат удовлетвореност на студентите в бъдещата им работа в организации от сферата на социалното подпомагане и услуги. Независимо от тенденцията сред младото поколение водещата им мотивация за труд да е адекватното и реалистично заплащане, резултатите от изследването сочат, че що се отнася до професионална реализация в организации за социална работа, студентите в специалност Социални дейности и в двете

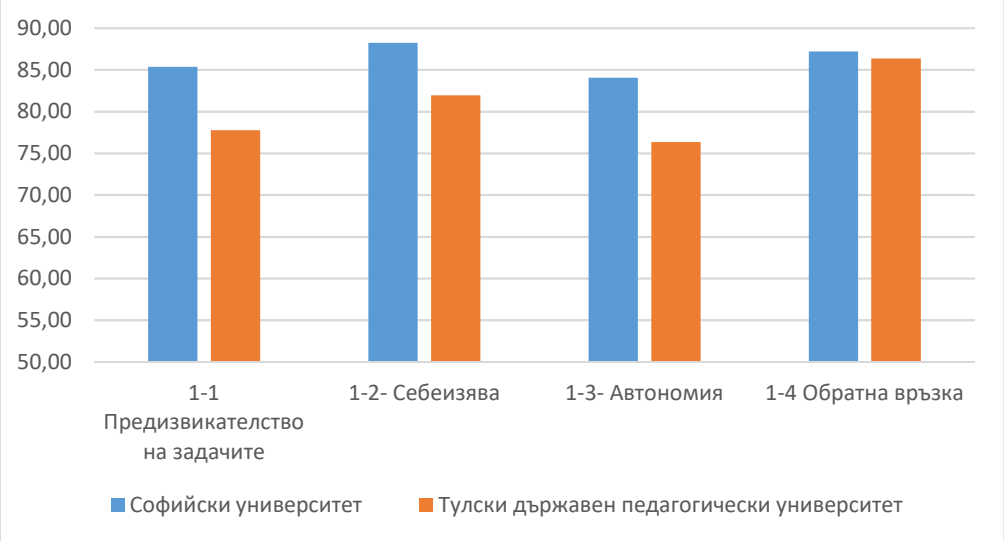
държави не разпознават заплащането като потенциален мотиватор и/или източник на удовлетвореност в бъдещата работа. Това навежда на мисълта, че сред обучаващите се в тази сфера е налице по-скоро алтруистичен мотив и подбуди за включване в организации за социална работа, отколкото очакване за високо заплащане, което да ги мотивира в насочването към тази професия.

Изследваните студенти имат реалистични представи и оценка за удовлетвореността на настоящите социални работници от тяхното заплащане. И в двете държави студентите считат, че тази удовлетвореност е относително ниска (51–52% от максималния възможен резултат в точки). Следователно студентите разбират, че заплащането в организациите за социална работа към днешна дата не е високо, в сравнение с други професии, и че, най-вероятно, социалните работници не са удовлетворени от него. Това обаче не действа отблъскващо, тъй като самите студенти не сочат заплащането като значим фактор за бъдещата им удовлетвореност от труда. Този факт още веднъж потвърждава, че мотивацията за избор на професионална реализация в сферата на социалното подпомагане и социалните услуги не се крие в размера на трудовото възнаграждение, а по-скоро може да се търси в разнообразни аспекти и характеристики на специфичния труд, извършван от работещите в такъв тип организации.

С оглед на разликите в двете изследвани групи студенти относно водещия аспект на труда, който те отчитат като значим източник на бъдеща удовлетвореност от професионалната си реализация, е необходимо да се направи по-детайлен анализ на всеки от тези аспекти. Като отправна точка анализът ще стартира с Характера на труда, който е най-значим за бъдещата удовлетвореност от труда сред студентите от Софийския университет.

Характерът на труда обхваща четири относително самостоятелни аспекта, оценявани чрез подскали: Предизвикателство на задачите, Себеизява, Автономия и Обратна връзка. Оценката на изследваните лица за значимостта на всеки от тези аспекти за тяхната бъдеща удовлетвореност от работата е представена на графика 4

чрез средния процент, достигнат от максимално възможния резултат за подскалата в точки.

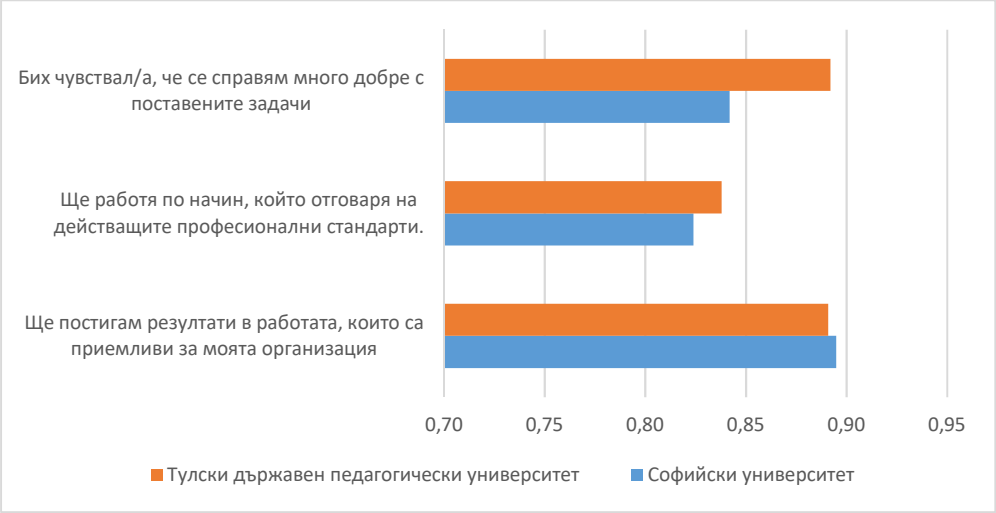


Графика 4. Значимост на отделните под-скали в общата скала за характера на работата

Сравнението на оценките на студентите от България и Русия ясно показва, че за българските студенти възможността за Себеизява е с най-голяма значимост за бъдещата удовлетвореност (88,2% от максималния резултат). На второ място се нарежда Обратната връзка, която, от своя страна, е първа по значимост за студентите в Русия макар и с по-нисък резултат (86,35%). Като цяло за студентите в ТДПУ характерът на работата и неговите аспекти имат по-ниско значение, отколкото за студентите в СУ. Оценката на българските студенти дава ясен знак, че ръководителите на организации за социална работа би следвало да обърнат внимание и целенасочено да създават по-добри условия за самоизява и проява на творчество на служителите в рамките на техните професионални задължения, като това потенциално ще подобри удовлетвореността от работата като цяло. В допълнение, наличието на пълноценна, обективна, навременна и конструктивна обратна връзка относно постигнатите резултати, изпълнението на задачите и

вложените в работата знания и умения, също е от ключово значение за постигане на по-висока удовлетвореност на служителите – настоящи и бъдещи такива.

Резултатите от труда се очертават като най-значими за бъдещата удовлетвореност от труда при студентите от ТДПУ и като втори по значимост за студентите в СУ. Процентът респонденти, посочили „по-скоро съгласен“ и „изцяло съгласен“ на трите твърдения, включени в скалата, е представен на графика 5.



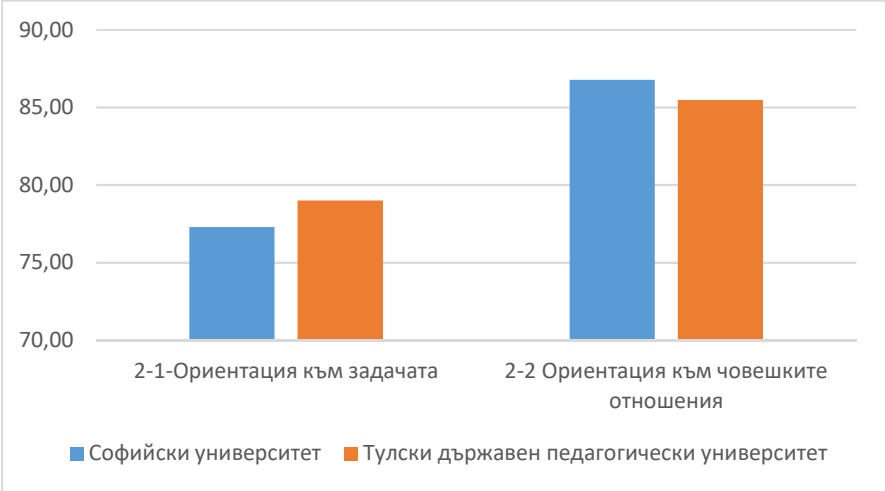
Графика 5. Значимост на резултатите за бъдещата удовлетвореност от труда

От представените данни ясно се вижда, че за студентите в Русия усещането, че се справят много добре с поставените задачи, има най-висока значимост за бъдещата удовлетвореност от труда (89,2% от респондентите са съгласни с това твърдение). Почти същият дял студенти определят постигането на резултати, които са приемливи за организацията, като възможен източник на удовлетвореност от бъдещата професионална реализация (89,1%).

За сравнение, 89,5% от българските студенти оценяват постигането на приемливи резултати като източник на удовлетвореност от труда, което е и най-високият резултат от трите твърдения в скалата. С най-нисък дял съгласие и в двете изследвани групи е твърдението „Ще работя по начин, който отговаря на действащите професионални стандарти“.

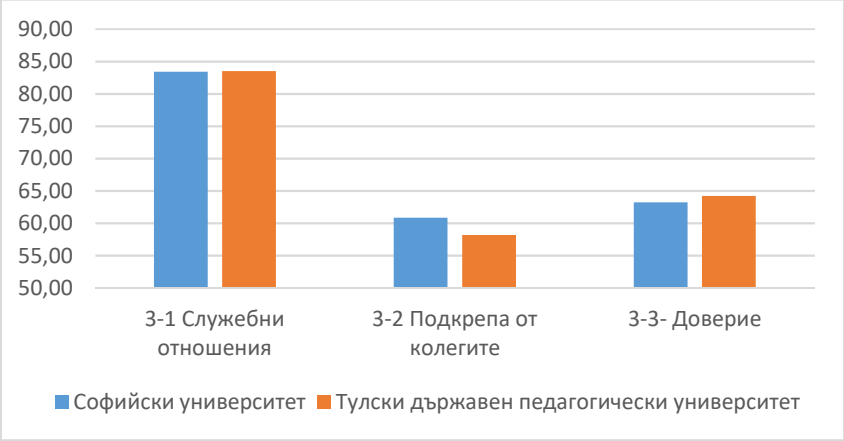
Така представените данни сочат, че за студентите в Русия вътрешното индивидуално усещане за „добре свършена работа“ е ключово, което е в унисон с изнесените по-горе данни за високата значимост, която те отдават на обратната връзка в рамките на характера на труда. От друга страна, за студентите в България водещо е постигането на резултати, приемливи за организацията като цяло и макар обратната връзка да има своето място и значение, тя не е с такава висока тежест по отношение на бъдещата им удовлетвореност от труда.

Анализът на потенциалната удовлетвореност от труда в организации за социална работа при студенти в специалност Социални дейности у нас и в Русия сочи, че ролята на прекия ръководител не е сред най-изразените аспекти, които бъдещите социални работници отчитат като важни за своята удовлетвореност. Въпреки това, що се отнася до характеристиките на прекия ръководител, и двете изследвани групи в много по-голяма степен оценяват като създаващ удовлетворителна работна среда ръководител, който е по-скоро ориентиран към хората и към взаимоотношенията в организацията, отколкото онзи, който би бил ориентиран към задачата и към нейното стриктно изпълнение (графика 6).



Графика 6. Значимост на насочеността на ръководителя за бъдещата удовлетвореност от труда

По отношение взаимодействието с колегите като източник на удовлетвореност и в двете изследвани групи с най-висока оценка се оказват служебните отношения (83% от максималния възможен резултат по подскалата) (графика 7).



Графика 7. Значимост на отношенията с колегите за бъдещата удовлетвореност от труда

Доверието и подкрепата от колегите се движат между 60 и 65%, а при студентите от ТДПУ подкрепата от колегите спада като значимост под 63% от максималния възможен резултат. От така представените данни може да се заключи, че за бъдещата удовлетвореност от професионалния труд студентите определят като най-значими не толкова неформалните отношения и климат на междуличностно общуване, колкото реда, взаимната зависимост и възможността да се изпълняват поставените задачи в рамките на служебните отношения в организацията.

Изводи и заключения

На базата на представените по-горе данни могат да се очертаят няколко основни извода:

- При избора на бъдеща професия сред студентите от специалност Социални дейности материалната обезпеченост няма водещо място. Очакванията на екипа, че изборът за професионална реализация в организации за социална работа е стимулиран от индивидуалните алтруистични мотиви, от желанието да се помага, да се прави добро за хората, които са беззащитни, на практика се оправдаха.

- Един от водещите стимулиращи фактори за осъществяване на бъдещата професия социален работник за изследваните лица са получените резултати, разнообразната дейност, която се осъществява в различните видове организации за социална работа, възможността за себеизява, своевременната и обективна обратна връзка относно постигнатите резултати, възможностите да проявят творчество при работата в конкретния случай. Това са именно онези характеристики, които те посочват, че биха им носили най-голямо удовлетворение от професионалния труд.

- Според голяма част от изследваните лица в двата университета ръководителят на организацията за социална работа би трябвало да бъде ориентиран преди всичко към хората, а не към задачата. Тази ориентация към хората кореспондира пряко и със спецификата на труд, осъществявана в организациите за социална работа, тъй като те са създадени, за да работя за хората и да бъдат от помощ на хората и оттук бъдещите служители в тези организации очакват, че личността ще има по-голямо значение, отколкото конкретното изпълнение на задачата според определи професионални правила, изключвайки индивидуалността, личността на нуждаещия се. Преките ръководителите според студентите би трябвало да са професионално компетентни, да могат да ги изслушват, да поставят ясно и точно задачите, да оценяват достатъчно справедливо работата им, да дават добри инструкции за изпълнение на задачите.

Прави впечатление, че изследваните студенти посочват, че за тях отношенията с колегите ще бъдат мотивиращ фактор. Бъдещите социални работници смятат, че удовлетвореността им от професионалния труд зависи до голяма степен от добрите и ефективни професионалните отношения между колегите, в които се съблюдава редът, зависимостта един от други при изпълнение на задачите в рамките на служебните отношения в организацията. Неформалните отношения и организационният климат според тях не оказват значимо влияние или поне не е толкова силно, колкото може би ние имахме като очакване. От друга страна този резултат може да бъде очакван, тъй като бъдещите социални работници биха насочили всичките си усилия към самоусъвършенстване и преди всичко към ефективното решаване на професионалните предизвикателства и осъществяването на ефективна социална подкрепа и помощ на нуждаещите се.

Използвана литература

Радославова, М., А. Величков (2005) Методи за диагностика. Изд. Пандора Прим, 2005. http://knowhowcentre.nbu.bg/unicef-supporting-social-workers/, посетено декември 2019.

Кривирадева, Б., Й. Първанова (2019) Удовлетвореность от труда в социальных организациях – оценка служащих. – В: Czlowiek w srodowiskuedukacyjnym. Kielce, 2019, 105–114, III международна конференция Академическо образование за обществото. Обучение, възпитание, съпровождане – 6–7 ноември 2019 г., организирана от Университет „Як Кохановски“, г. Киелце и Омски държавен университет „Ф. М. Достоевски“.

Кривирадева, Б. (2019) Удовлетвореност от професионален труд в организациите за социална работа. – *Управление и образование*, том 15 (3), Варна, 31–36.

За авторите

Доц. д-р Божидара Кривирадева е преподавател във Факултета по педагогика на СУ „Св. Климент Охридски“. Изследователските ѝ интереси са в областта на управлението на институциите за социална работа, управлението на образованието, организационната култура и лидерството в образователни организации и организации за социална работа.

Контакт: b.kriviradeva@fp.uni-sofia.bg

Доц. д-р Елена Торина е преподавател в Тулския държавен педагогически университет „Л. Н.Толстой“ в Русия. Научните ѝ интереси са в областта на информационните технологии в образованието, информационното пространство и предизвикателствата на информационното общество.

Контакт: tor@tsput.ru

Доц. д-р Йонка Първанова е преподавател във Факултета по педагогика на СУ „Св. Климент Охридски“. Работи основно в сферата на управление на образованието, с основен фокус върху администрирането и управленските технологии в образователна среда, както и в организации за социална работа.
Контакт: y.parvanova@fp.uni-sofia.bg

Доц. д-р Юлия Шарановска е преподавател в Тулския държавен педагогически университет „Л. Н. Толстой“ в Русия. Работи в полето на професионалната етика и социалната работа.
Контакт: yul-sharanovskaya@yandex.ru