

ЗНАЧЕНИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ ЦЕННОСТИ ЗА КАЧЕСТВЕНА СОЦИАЛНА РАБОТА

Антония Сиврева, Радиана Нойкова

Тракийски Университет, Медицински Факултет,

гр. Стара Загора, 6000, България

antoniya.sivрева@trakia-uni.bg, radina.noykova@trakia-uni.bg

Абстракт

В условията на политическа, социално-икономическа и ценностна криза, практиката на социалната работа представя предизвикателства относно професионалната компетентност и готовност на социалните служители за качествена социална дейност.

Настоящата статия защитава тезата, че възможността за постигане на съответствие на социалната работа като професия, със стандартите за качество, зависи от влиянието на професионалните ценности, които ръководят поведението на социалните служители, върху готовността им за постигане на качество и добри резултати в работата. Контингент на емпирично изследване са 154 социални служители от териториалните структури на Дирекция „Социално подпомагане“ към Област Стара Загора и социални услуги на територията на Община Стара Загора. Емпиричното изследване е осъществено чрез Скала за ценностите в работата WIS/SVP и въпросник, разработен за целите на проучването. Представени са резултатите от изследването и техния анализ. Обобщените резултати показват, че субективната насоченост/готовност към качествена работа и постигане на добри резултати е детерминирана от ценностите на развитието, моралните ценности, ценности, свързани с материалния контекст, статуса и свързаността.

Ключови думи: социална работа, стандарти за качество, професионални ценности

Въведение

Съществуващата през последните години в страната ни политическа и икономическа криза засилва проблема с бедността в България, а тя е в основата на задълбочаващата се демографската криза и е водещ фактор за социалното неравенство и разслояване в обществото (Йоцов и кол., 2022; Изследване на Институт за икономика и международни отношения, фондация „Фридрих Еберт“, 2013). Това обуславя необходимостта от качествена подкрепа за изпаднали в затруднение лица и включването им в българското общество, където те да заемат своето достойно място. От друга страна, посочените обстоятелства поставят голяма част от социалните общности в ситуации на невъзможност да удовлетворят основните си жизнени потребности и качество на живот, пораждат усещане за нестабилност и липса на справедливо разпределение на социалните блага.

По дефиниция мисията на социалната работа (Global Definition of Social Work, 2014) е обвързана с дейност по промяна на социалната среда и подкрепа на уязвимите общности, с цел тяхното социално включване (Минев, 2012; Илиева, 2019; Шулман, 1992; Шакуров и кол., 2009; Бенкова, 2013; Petrova, и кол., 2007). От времето на модерността грижата и отношението към социално изключените лица, е „мерило за хуманност“ (Rashkova, 2020).

Качеството на социалните услуги е правно регламентирано в Наредба за качеството на социалните услуги (2022), в която са разписани специфични стандарти за качество на всяка социалната услуга, с различен брой критерии, заложили индикатори, основни принципи за разработване на програми за повишаване на качеството и методи за получаване на достоверна информация. Контрол и мониторинг на системата се извършва от доставчика на услугата, Общината и Агенция за качество на социалните услуги (АКСУ).

В най-общ план разработените стандарти са структурирани според трите аспекта на социалната услуга: организация и управление, структура и квалификация на служителите и ефективност на услугата. Част от заложените в Наредбата общи стандарти позволяват в програмите на социалните услуги да се заложи и дейности по контрол на качеството на социалната услуга, оценка на работната среда, а в приложението на всяка отделна услуга, например социалната услуга Информирание, консултиране и обучение за реализиране на

социални права и за развиване на умения (ИКОР), специално внимание се отделя и на дейности по индивидуална годишна оценка на всички служители (Стандарт 9, критерий 1), за доказване на постигнатите резултати. Отношение към качеството имат също и Стандарт 10 – Развитие на служителите, критерий 3 – професионална подкрепа чрез периодична супервизия, Стандарт 11 - Дейности, критерий 1 и 2, отнасящи се до подпомагане на потребителите за личностно развитие и обучение за постигане на заложените цели, Стандарт 13, критерий 2, предполагащ ориентиране за качеството на социалната услуга по получената обратна връзка от потребителите.

Този преглед на критериите отнасящи се до резултатите и качеството на работата на социалните услуги е заложен като изходна база за формулиране на основните променливи в настоящото изследване.

Освен че е нормативно регулирана, работата на социалния работник е подчинена на етичните принципи и норми, разписани в Етичния кодекс на социалния работник. Етичните принципи и норми на поведение маркират базисни ценности и модели на поведение, които водят до качествен подпомагащ процес.

Паралелно с това, редица изследвания проведени в нашата страна показват задълбочаваща се ценностна криза и стремеж за подмяна на традиционни за обществото ни ценности с нови модели (Стойкова, 2015).

Кризата в ценностите се разглежда също като нестабилност в йерархическата им подредба, всяко „нещо“ се усеща като ценност, когато възникне опасност от неговата загуба (Фотев, 2019). Проявата на неустойчивост в подредбата на ценностите може да доведе до нейната деконструкция и състояние на безпорядък, в който ценностите се обезсмислят. Разрешаването на такава ситуация би предполагало преразглеждане на тяхното значение.

Темата за личностните ценности и ценностите, които изповядват социалните работници, учители в специални училища, предприемачи и др. професионални групи е широко застъпена в специализираната литература (напр. Benkova et al., 2022; Taneva, Angelova, 2000; Taneva, 2005 и др.), но непроучена остава проблематиката на професионалните ценности.

Професионалните ценности най-общо могат да се разглеждат като ценности насочващи личността към професията, към предпочитане на конкретна дейност и сравнение с други дейности или като ценности на дадената професия (Тодорова, Михайлова-Алакини, 2010)

В социалната работа биват разглеждани четири групи ценности (Николаевна, 2007): - значими ценности, включващи уважение към личността на клиента, приемане на уникалността на човешката природа и др.; - ценности–идеали, показващи тенденциите в социалната работа – социална справедливост, подобряване на благополучието на човека и обществото, сигурност и др.; - процедурни ценности, посочващи основните принципи на възлагане на социална подкрепа и социална помощ; - нормативни и етични ценности, обуславящи поведението на социалния служител - правото му за самоопределяне, изграждане на атмосфера на доверие с клиента, недискриминация и др.

Налице са изследвания на професионални ценности на медицински специалисти, където се очертава рамката на професионалния, ценностен профил на работещите в здравеопазването. Основавайки се на методиката на М. Рокич (Rokeach, 1973) Тодорова и Михайлова-Алакини, интерпретират терминалните ценности като свързани с професионалната реализация, а инструменталните разглеждат, като желани качества и пътища за реализация (Тодорова, Михайлова-Алакини, 2010).

В свое проучване на трудовите ценности при български студенти, Байракова използва методиката WIS/SVP, която очертава професионално-ценностния облик на всеки отделен респондент (Bayrakova, 2015). Същата методика е приложена и настоящото изследване, в частта му за професионалните ценности на социалните служители.

Материал и методи

Целта на настоящата статия е да изследва значението на професионалните ценности за насочеността към качество и високи резултати при постигане на стандартите за качествена социална работа.

Контингент на емпиричното проучване са 154 социални служители от Регионална Дирекция „Социално подпомагане” гр. Стара Загора – 51,30 % и част от работещите в социални услуги в гр. Стара Загора – 48, 70 % , от които 88,96 % жени и 11,04 % мъже , разпределени в следните възрастови групи: до 25г- 1.30%, от 25 до 35 г. – 14,29%, от 35 до 45 г. – 35,71%, от 45 до 60 г. – 40,26% и над 60 г. – 8,44%.

Методически инструментариум

Методическият инструментариум, чрез който е проведено проучването е конструиран в три модула:

Първи модул – професионални ценности. Използван е тест за професионални ценности WIS/SVP, разработен от международен екип от учени и адаптиран за България (OS Bulgaria, 2007) и предоставен за проучването от Giunti Psychometrics S.r.l. - Firenze. Този инструмент измерва значимите за всеки респондент ценности в работата, техните професионални стремежи и позицията на професията, спрямо останалите социални роли. Моделът съдържа 21 ценностни скали: Използване на собствените способности (ABIL); постигане на резултати в работата (ACHV); напредък в кариерата (ADVA); естетика (AEST); алтруизъм (ALTR); авторитет (власт) (AUTH); автономност (независимост) (AUTO); творчество (CREA); икономически печалби (обезпеченост) (ECON); стил на живот (LIFE); личностно развитие (PERS); физическа дейност (PHYA); престиж (PRES); риск (RISK); социално взаимодействие (SOCI); социални връзки (SOCR); разнообразие (VARI); условия на труд (WORK); културна идентичност (CULT); физически способности (PHYR); икономическа сигурност (SECU). На основание на измерените стойности се определят ценностни ориентации: MATER: материалистична, SELFO: към себе си;, OTHER: към другите, INDEP: към независимост, CHALL: към предизвикателства) и типологията в следните типове: (T1: творчески , T2: спокоен, T3: амбициозен, T4: твърд, T5: автономен, T6: социален). Тестът съдържа 63 въпроса, като по три въпроса се явяват конкретизиращи за всяка ценност. Отговорите са разпределени в 4-степенната скала на Likert, където 1= не е важно; 2= достатъчно важно; 3= важно; 4= много важно (OS Bulgaria, 2007). Въпросникът е преведен и установената негова валидност и надеждност за настоящото изследване е с много висока стойност Cronbach $\alpha = 0.959$.

Втори модул – субективна насоченост към качество на работата при социалните служители. За целта са използвани две твърдения (Насоченост на респондентите към много добри резултати в работата; Ориентиране по постигнатите резултати за качеството на работата), като за отговори се използва скала от ликертов тип : 1-не е важно; 2-достатъчно важно; 3-важно; 4-много важно

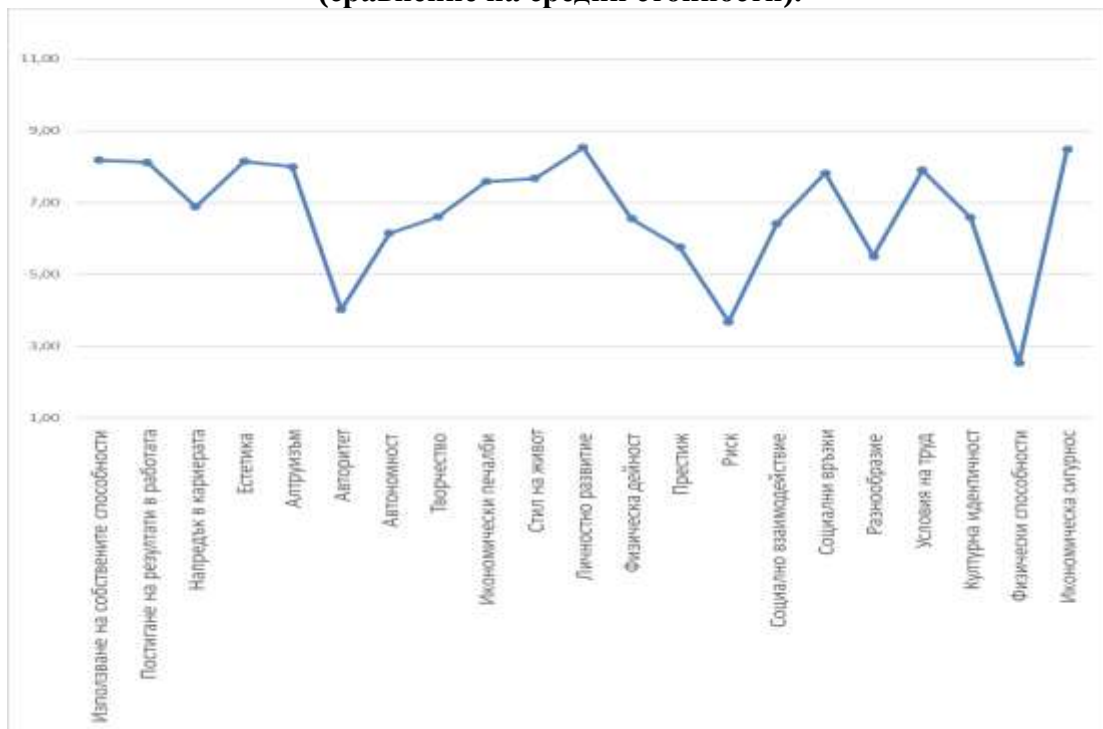
Трети модул – демографски характеристики на извадката – пол, възраст и професионална ангажираност.

За статистическата обработка на данните е използван статистически софтуер SPSS.

Резултати и дискусия

Субективната значимост на професионалните ценности е представена на Фиг. 1, чрез сравнения на средните стойности. За високо значими ценности приемаме осем ($X_{\text{ср.}} > 7$), за средни по интензивност допускаме шест ($5.5 < X_{\text{ср.}} < 7$), а слаби по интензивност са ценностите, при които ($X_{\text{ср.}} < 5.5$) с най-ниските нива на значимост отъждествяваме четири и под четири (Фиг. 1).

Фиг.1 Субективна значимост на професионалните ценности за социалните работници (сравнение на средни стойности).



Високо значими (с бал $X_{ср.}$ над 7) са 10 от професионалните ценности: използване на собствените възможности, постигане на резултати в работата, естетика, алтруизъм, икономическа печалба, стил на живот, личностно развитие, социални връзки, условия на труд, културна идентичност и икономическа сигурност. Със средна значимост са: напредък в кариерата, автономност, творчество, физическа дейност, престиж, социално взаимодействие и разнообразие. Като най-слабо значими професионални ценности за изследваната популация се очертават авторитет, риск и физически способности (Фиг. 1).

По двете основни променливи се наблюдават следните разпределения: Силна насоченост към качествена работа при 88,96% от служителите, а 11,03% не изразяват такъв стремеж. Освен това изключително голяма част от анкетираните (93,51%), се ориентират за качеството на работа по получените резултати, в сравнение с 6,49%, които по-скоро не се ориентират по резултатите (Фиг. 1).

Влиянията на професионалните ценности върху субективната готовност за качествена работа и върху склонността на социалните работници за ориентирание по резултатите са представени в Табл. 1. Наблюдават се следните тенденции:

- Социалните работници, за които професионалната ценност „Използване на собствените възможности” е с висока интензивност, статистически значимо повече се стремят към качествена работа ($F=5,58$, $p<0,001$), в сравнение с тези, за които тази ценност е средно и слабо интензивна, а служителите показващи силни и средни нива на интензивност на тази ценност, статистически значимо повече се ориентират за качеството на работата през резултата ($F=4,71$, $p<0,001$; Табл. 1).

- Средната и силна интензивност на професионалната ценност „Напредък в кариерата” статистически значимо определя по-голям стремеж към качество в работата ($F=3,87$, $p<0,05$) и ориентирание за качеството на работата по резултатите ($F=12,95$, $p<0,001$), в сравнение със слабата значимост на кариерата като професионална ценност (Табл. 1).

- Същата тенденция се наблюдава и за влиянието на професионалната ценност „Естетика”. Социалните работници, за които тази ценност е силна статистически значимо повече се стремят към качество в работата ($F=3,14$, $p<0,05$), в сравнение с тези, за които ценността е слабо и средно значима. От друга страна средната и силна значимост на ценността

„Естетика”, детерминира статистически значимо по-изразена ориентация по резултатите за качествена работа ($F=5,38$, $p<0.001$), в сравнение с по-слабо значимите (Табл. 1).

- При професионалната ценност „Алтруизъм” влиянието е в същата посока: колкото по-силна е тази ценност, статистически значимо толкова по-изразена е насочеността към качество в работата ($F=6,24$, $p<0,001$), а силната и средната значимост на ценността, определя статистически значимо по-изразена ориентация за качеството по резултатите ($F=4,79$, $p<0,001$), в сравнение със слабата степен на значимост (Табл. 1).

- Социалните работници, за които професионалната ценност „Авторитет” е силно и средно важна, статистически значимо повече се стремят към качествена работа ($F=2,25$, $p<0,05$), в сравнение с тези, за които тази ценност е слаба (Табл. 1).

- Силната и средна степен на интензивност на професионалната ценност „Автономност” статистически значимо повече се стремят към качество в работата ($F=2,53$, $p<0,05$), с сравнение с показалите слаба степен на значимост (Табл. 1).

- Статистически значимо, по-силен стремеж към качество в работата е детерминиран от професионалната ценност „Творчество”, при социални служители, за които ценността е със силна и средна степен на значимост ($F=6,66$, $p<0,001$), в сравнение с тези, за които тази ценност е слабо значима. В същото време, социалните работници, за които тази ценност е със средна степен на важност, статистически значимо по-добре се ориентират за качеството от резултатите, в сравнение с тези със слаба степен на значимост ($F=2,19$, $p<0,05$; Табл. 1).

- Социалните работници, за които професионалната ценност „Личностно развитие” е много важна, статистически значимо повече се стремят към качествена работа ($F=6,37$, $p<0,001$), в сравнение със служителите със слаба и средна степен на субективна важност. Едновременно с това социалните работници, за които ценността „Личностно развитие” е със силна степен на интензивност, статистически значимо повече се ориентират за качеството по резултатите ($F=2,69$, $p<0,05$), в сравнение с тези със слаба значимост на ценността (Табл. 1).

- Силно изразената професионална ценност „Социални връзки”, статистически значимо повече детерминира стремеж към качество в работата ($F=2,84$, $p<0,05$), в сравнение със слабата степен на значимост на ценността (Табл. 1).

- Високата важност на ценността „Условия на труд”, статистически значимо определя стремеж към качество ($F=2,67$, $p<0,05$) и по-добра ориентация по получените резултати ($F=3,21$, $p<0,05$), в сравнение със по-слабата степен на значимост на ценността (Табл. 1).

- Статистически значимо, по-силен стремеж към качество в работата ($F=3,74$, $p<0,001$) се наблюдава при социални служители, за които професионалната ценност „Културна идентичност” е със силна степен на интензивност, в сравнение с тези, за които тази ценност е слабо и средно важна (Табл. 1).

- Подобна тенденция се наблюдава и по отношение на ценността „Икономическа сигурност”. Социалните служители, за които професионалната ценност „Икономическа сигурност” е силно изразена, статистически значимо повече се стремят към качество ($F=2,47$, $p<0,05$) от показващите средна и слаба степен на важност на ценността. Заедно с това изследваните, заявяващи силна степен на значимост на икономическата сигурност, статистически значимо по-добре се ориентират за качеството по резултатите ($F=3,10$, $p<0,001$), в сравнение с тези, които заявяват слаба степен на важност на тази ценност (Табл. 1).

Табл. 1. Влияние на индивидуалната значимост на професионалните ценности върху насочеността към качествена работа и ориентацията по резултатите (дисперсионен анализ).

Независима променлива/ Професионални ценности	Зависими променливи	Значимост на ценността	Хср.	F p<0.05	t-test p<0.05
Използване на собствените възможности	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,00	5,58	t _{1,3} = 3,51
		Средна	1,75		
		Висока	2,00		
	Преценка за качеството на работата по резултата	Слаба	1,00	4,71	t _{1,3} = 6,09
		Средна	1,86		
		Висока	2,00		
Напредък в кариерата	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,25	3,87	t _{1,2} = 2,28 t _{1,3} = 4,03
		Средна	1,78		
		Висока	1,54		
	Преценка за качеството на работата по резултата	Слаба	1,00	12,95	t _{1,2} = 6,24
		Средна	1,91		
		Висока	2,00		
Естетика	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,60	3,14	t _{1,3} = 3,14 t _{2,3} = 1,17
		Средна	1,81		
		Висока	1,97		
	Преценка за качеството на работата по резултата	Слаба	1,41	5,38	t _{1,3} = 4,84 t _{1,2} = 2,93
		Средна	1,89		
		Висока	1,97		
Алтруизъм	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,50	6,24	t _{1,3} = 2,72
		Средна	1,86		
		Висока	1,96		
	Преценка за качеството на работата по резултата	Слаба	1,50	4,79	t _{1,3} = 3,65 t _{1,2} = 3,50
		Средна	2,00		
		Висока	1,98		
Автономност	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,50	2,53	t _{1,2} = 6,01
		Средна	2,00		
		Висока	2,00		
Творчество	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,25	6,66	t _{1,3} = 3,70 t _{1,2} = 2,55
		Средна	1,82		
		Висока	1,93		
	Преценка за качеството на работата по резултата	Слаба	1,75	2,19	t _{1,2} = 2,60
		Средна	2,00		
		Висока	1,93		
Личностно развитие	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,33	6,37	t _{1,3} = 3,62 t _{2,3} = 2,90
		Средна	1,50		
		Висока	1,93		
	Преценка за качеството на работата по резултата	Слаба	1,67	2,69	t _{1,3} = 3,13
		Средна	2,00		
		Висока	1,98		
Социални връзки	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,50	2,84	t _{1,3} = 2,83
		Средна	1,80		
		Висока	1,97		
Условия на труд	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,63	2,67	t _{1,3} = 2,99
		Средна	1,87		
		Висока	1,97		
	Преценка за качеството на работата по резултата	Слаба	1,80	3,21	t _{1,3} = 2,61
		Средна	1,94		
		Висока	2,00		
Авторитет	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,65	2,25	t _{1,2} = 2,37
		Средна	1,92		
		Висока	2,00		
Културна идентичност	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,50	3,74	t _{1,3} = 2,21 t _{2,3} = 2,44
		Средна	2,92		
		Висока	1,88		

Икономическа сигурност	Индивидуална насоченост към качество на работата	Слаба	1,50	2,47	$t_{1,3} = 2,62$ $t_{2,3} = 2,55$
		Средна	1,77		
		Висока	1,95		
	Преценка за качеството на работата по резултата	Слаба	1,50	3,10	$t_{1,3} = 2,25$
		Средна	1,92		
		Висока	1,93		

В обобщение може да се каже, че дейността на социалните служители е в пряка зависимост с техните професионални ценности, които са основен субективен фактор за постигане на качествен подпомагащ процес, съобразен с нормативната уредба в областта. Осем от всички 21 професионални ценности според WIS/SVP, влияят едновременно както върху насоченост към качество в работата така и върху ориентацията за качеството по резултатите от дейността. Те могат да бъдат смислово обобщени в три групи: ценности на развитието (Използване на собствените способности, Напредък в кариерата, Творчество, Личностно развитие), морални ценности (алтруизъм и естетика) и ценности, свързани с материалния контекст (условия на труд и икономическа сигурност). Още четири са ценностите, които детерминират повишен стремеж към постигане на качество в работата на социалните работници, но не определят ориентация към качеството по резултатите. Те могат да се обобщят в две групи: ценности свързани със статуса (авторитет и автономност) и ценности на свързаността (социални връзки и културна идентичност).

Изводи

1. Изключително голяма част от социалните служители притежават насоченост за постигане на качество в работата и се ориентират за него по резултатите от цялостната дейност.
2. Най-силни са професионалните ценности: използване на собствените възможности, постигане на резултати в работата, икономическа печалба, стил на живот, личностно развитие, естетика, алтруизъм, социални връзки, условия на труд, културна идентичност и икономическа сигурност.
3. Повече от половината от професионалните ценности влияят върху субективната готовност за качествена работа и ориентацията за качеството по резултатите от дейността.
4. Насочеността към качествена работа и постигане на добри резултати е детерминирана от ценностите на развитието, моралните ценности, ценности свързани с материалния контекст, статуса и свързаността.

Литература

- Бенкова, К. (2013) Социалната работа, като професионална дейност и практика, в Етика на социалната работа, Стара Загора, Печатница „Контраст“.
- Илиева, В. (2019) Социологически аспекти на социалната работа, Университетско издателство „Епископ Константин Преславски“ Шумен ISBN 978-619-201-275-5.
- Институт за икономика и международни отношения фондация „Фридрих Еберт“ (2013) Борбата с бедността в България макроикономика, фискална политика, човешки капитал, евроинтеграция, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/sofia/10452.pdf>
- Йоцов В., Минасян Г., Луканова П., Златинов Д., Сарийски Г. (2022) Институт за икономически изследвания при БАН, Българската икономика по време на пандемията, Икономическа мисъл / Economic Thought 67 (2), 120-149.
- Минев, Т. (2012) Теоретични и методически основи на социалната работа, „Фабер“, гр. Велико Търново, ISBN: 978-954-400-
- Наредба за качество на социалните услуги, Приета с ПМС № 135 от 22.06.2022 г., обн., ДВ, бр. 48 от 28.06.2022 г.
- Стойкова, П. (2015) Ключови ценности в днешното българско общество, Проблеми на постмодерността, Том V, Брой 3

Тодорова, М., Михайлова-Алакини, В. (2010) Професионални ценности и удовлетвореност от труда при медицински специалисти, Управление и образование, Том VI (4), 310-314

Фотев, Г. (2019) Констелация на европейските ценности в Констелация на европейските ценности, Изд. на Нов български университет, 19-54

Шакуров, Р., Валеева, Н., Куприянов, Р. (2009) Иерархическая модель функций социального работника, гуманитарные и социально-экономические проблемы, в. Казан технолог. ун-та №4, 363- 369

Шухарева, О. (2007) Социокультурные ценности социальной работы: социологический анализ, Автореферат, Екатеринбург, 1-18.

Шулман, Л. (1992) Изкуството да се помага на индивиди, семейства и групи, Фондация невронауки и поведение , ISBN- 954-8255-04-9

Bayrakova, S. (2015) Most important work values in Bulgaria University students, Psychological Thought 8(1), 68-81.

Benkova, K., Georgiev, Y., Raleva, S., Vlaeva, N., Taneva, T. (2022) Study of the values of the social workers in Bulgaria, <https://doi.org/10.34069/AI/2021.43.07.9>, Amazonia Investiga, Volume 10 - Issue 43: 96-104 / ISSN / eISSN: 2322-6307

Global Definition of Social Work (2014) Bulgarian Translation

OS Bulgaria. (2007) Skala za otseniavane na profesionalnite tsennosti WIS/SVP, Trentini, G., Belloto, M., & Bolla, M. [Scale for assessment professional values WIS/SVP, Trentini, G., Belloto, M., & Bolla, M.], Sofia, Bulgaria: Valdex LTD

Pervova, I., Kelasyev, V., Ornellas, A., Spolander, G. and Engelbrecht, L. (2016) Глобальное определение социальной работы, его онтология, значение и последствия. Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii (The journal of sociology and social anthropology) [online], XIX(1), 149-165

Rashkova, L. (2020) Professional social work - care for personal well, 35-40

Rokeach, M. (1973) The nature of Human Values. NY, Free Press, 5.

Taneva, T., Angelova, P. (2000) A place of education and qualification in the value system of entrepreneurship in our country, collection. Pedagogical-psychological and edicalanthropological problems of the personality, Trakia University, St. Zagora, pp.177-180.

Taneva T. (2005) Value parameters of pedagogical work of teachers of special schools, 30 Pedagog - jednej czy wielu drog, №3, Akademi podlaskiej. 67 (2), pp. 81-95.