

SATISFACTION OF THE STUDENTS FROM SOUTH-WEST UNIVERSITY “NEOFIT RILSKI” FROM THE ORGANIZATION OF THE PRACTICAL TRAINING

Yoanna Vasileva Tzvetanova

SWU “Neofit Rilski”, Blagoevgrad, Bulgaria ytzvetanova@swu.bg

Abstract: One of the main priorities of our country's state policy is to facilitate the smooth transition of students into the workforce, ensuring their successful integration into the labor market. A viable solution to this challenge lies in the effective organization of practical training, which guarantees a comprehensive immersion in real work processes.

Research Objective: The aim of this study is to assess the satisfaction levels of students specializing in "Social Activities" within the Department of "Medical-Social Sciences" at South-West University "Neofit Rilski" regarding the organization and implementation of their practical training.

The research focuses on gathering the opinions of the class of 2020 students who have completed their practical training. A total of 58 respondents, including both full-time and part-time students, participated in the survey.

The survey comprises 13 questions designed to gauge students' satisfaction with their practical training experience. The questionnaire can be divided into four sections, the first three of which correspond to specific criteria and their respective measures. The final question allows trainees to freely express their opinions about the value of the practical training. The assessment system for evaluating trainees' satisfaction consists of three criteria, each measured through a qualitative evaluation of several relevant indicators. In total, the system includes 12 indicators.

The analysis of the survey results clearly indicates an overwhelmingly positive overall assessment by the interns, satisfying all three stakeholders: the students themselves, the mentors, and the academic supervisor.

However, the analysis also identified certain areas of concern that require further attention and improvement in the future.

Keywords: social work, practical training, satisfaction.

УДОВЛЕТВОРЕНОСТ НА СТУДЕНТИТЕ ОТ СПЕЦИАЛНОСТ „СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ“ ПРИ ЮЗУ „НЕОФИТ РИЛСКИ“ ОТ ОРГАНИЗАЦИЯТА НА ПРАКТИЧЕСКОТО ОБУЧЕНИЕ

Йоанна Василева Цветанова

ЮЗУ „Неофит Рилски“, България, ytzvetanova@swu.bg

Резюме: Едно от ключовите направления на държавната политика у нас е улесняване прехода на студентите към работното място с цел успешната им реализация на пазара на труда. Решение на този проблем може да се търси в добрата организация на практическото обучение, което гарантира пълноценно включване в реалния трудов процес.

Цел на изследването: Да се направи оценка на удовлетвореността на студентите от специалност „Социални дейности“ в катедра „Медико-социални науки“ при Югозападен университет „Неофит Рилски“ от организацията и провеждането на практическо обучение.

Обект на изследване е мнението на студентите от випуск 2020 за проведено практическо обучение.

Анкетното проучване съдържа общо 13 въпроса, с помощта на които се установява степента на удовлетвореност на студентите от практическото обучение. Въпросникът условно може да бъде разгледан в четири части, първите три от които се отнасят до три критерия и съответните им измерители, като последният въпрос е отворен за свободно изразяване на мнението на стажантите за стойността на практическото обучение. Системата за оценка на удовлетвореността на стажантите от практическото обучение включва три критерия, всеки от които се измерва с помощта на качествена оценка на определен брой релевантни показатели. Общият брой на показателите в системата е 12. В проучването са взели участие всички студенти от випуск 2020 година, редовно и задочно обучение, общо 58 респонденти. Анализът на резултатите от проведеното анкетно проучване сред стажантите категорично очертава изключително добра цялостна оценка, удовлетворяваща трите субекта – студенти, ментори и академичен отговорник. хода на анализа бяха идентифицирани и някои проблемни области, върху които следва да се работи и в бъдеще.

Ключови думи: социална работа, практическо обучение, удовлетвореност.

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Практическото обучение е обект на много изследвания и в тази връзка проучването на мнението на студентите за удовлетвореността от провеждането му и възможността да направят предложения за усъвършенстването му е от ключово значение за постигане на по-добри резултати. Добрата организация на практическото обучение допринася за формиране на необходимите знания, умения и компетентности, гарантиращи на студентите непосредствено, своевременно и пълноценно включване в реалния трудов процес Делчева, Ц.(2020). По този начин висшето училище отговаря на „тенденциите за модернизиране в условия на динамична и променяща се образователна среда, с фокус върху предстоящата реализация на студентите на пазара на труда“ (Ivanova, V. A. & V. G. Ivanova, 2018).

В свое изследване за удовлетвореността на студентите по социалната работа по време на стаж Green, S., et al. (2018) и Thompson, K., et al. (2020) споделят, че студентите, които показват по-високи нива на удовлетвореност от своето практическо обучение се чувстват по-уверени в своите умения и са по-склонни да изберат професионална кариера в социалната работа след завършване. Изследвайки различни фактори, които влияят на удовлетвореността от практическото обучение по социалната работа Brown, K., et al. (2019), Hall, M., et al. (2016), Johnson, S., et al. (2020), Smith, M., et al. (2017), Watson, K., et al. (2019) и Lee, S., & Davis, C. (2019) подчертават значението на взаимоотношенията между студенти, преподаватели и ментори, както и наличието на конструктивна обратна връзка.

За оценка на удовлетвореността от практическото обучение на студентите от специалност „Социални дейности“ в катедра „Медико-социални науки“ при Югозападен университет „Неофит Рилски“, е разработена система от критерии и показатели, отнасящи се до организацията и провеждането на това обучение. Обратна връзка от студентите е получена чрез провеждане на анкетно проучване, което обхваща всички студенти от випуск 2020 година. За измерване на показателите, в преобладаваща част от въпросите (с изключение на B11) са използвани вербални оценки със следните значения: *не, по-скоро не, не мога да преценя, по-скоро да, и да*. Последният 15-ти въпрос е преднамерено оставен отворен, като там респондентите споделят личното си мнение като обобщение за ползите от практическата подготовка при бъдещата им реализация на пазара на труда.

2. ЦЕЛ НА НАСТОЯЩОТО ПРОУЧВАНЕ

Системата за оценка на удовлетвореността на стажантите от практическото обучение включва три критерия, всеки от които се измерва с помощта на качествена оценка на определен брой релевантни показатели. Общият брой на показателите в системата е 12. Първият критерий – *Организация и провеждане на практическото обучение* – се измерва посредством 7 показателя (вж. Таблица 1). Първият етап от практическото обучение изисква начален инструктаж, при който студентите се запознават със същността, особеностите и цялостната организация на обучението в социалните структури. Друг съществен елемент от учебната практика са консултациите с преподавателя-ръководител на практиката. Взаимоотношенията ръководител-стажант следва да бъдат интензивни, навременни и ефективни, осигуряващи свободна комуникация между двете страни. Ръководителят следва да осигурява професионална подкрепа и насоки във всеки един аспект от практическото обучение. Освен отговорния за практиката преподавател, другото важно лице, участник в процеса на обучение е базовият наставник или т.нар. ментор. За да бъде ефективно и полезно обучението, за да се чувства стажантът добре приет и професионално напътстван на работното място, менторът следва да демонстрира поведение, включващо отделяне на необходимото време, внимание и отзивчивост. Подобно на комуникацията с академичния ръководител на практиката, общуването с ментора на място в организацията също трябва да бъде активно и навременно.

За да разгърне трудовия си потенциал и да прояви инициативност и креативност, всеки човек се нуждае от благоприятен работен климат, предразполагаща среда и добри условия за комуникация на работното място. За да опознае същността на работата, спецификата на трудовия апарат стажантът следва да има осигурен достъп до обекти и документи.

За всеки служител от съществено значение за неговата мотивация е коректността на работодателя, в случая – ментора. Уважението от страна на обучаващата организация определя чувството на принадлежност на стажанта към нея и към тази сфера на работа в бъдеще.

Таблица 1. Критерии и показатели за удовлетвореност на стажантите от практическото обучение

КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ
Организация и провеждане на практическото обучение	- Начален инструктаж - Консултации с отговорния преподавател - Поведение на базовия наставник - Комуникация с базовия наставник - Условия на работното място - Достъп до обекти и документи - Коректност на обучаващата организация
Дейност на базовите наставници	- Организация и контрол от базовия наставник - Синхрон между работни задачи в социалните структури и цели на обучението по специалността - Внимание и отношение от базовия наставник
Представяне на стажанта	- Участие на стажанта в обучаващата организация - Адекватност на предварителната теоретична подготовка - Връзка между практическо обучение и реализация на пазара на труда - Оценяване на студентската практика

Източник: създадена от автора

Вторият критерий – *Дейност на базовия наставник* – се измерва качествено с помощта на три показателя (вж. Таблица 1). Като отговорно лице в обучаващата организация, базовият наставник следва добре да организира практиката и работните задачи на стажантите като същевременно осъществява и контрол върху цялостния процес на изпълнение. Стриктният контрол гарантира навременно установяване и коригиране на отклонения от работния процес и желания резултат. Той осигурява усещане за грижа и интерес към стажанта, както и желание за постигане на ефективност на обучението. За постигане на желаната ефективност и полезност на практиката наборът от работни задачи, които се възлагат на стажантите следва да бъде в унисон с целите на обучението по специалността. Теорията и практиката следва да вървят ръка за ръка и взаимно да се допълват, постигайки цялостност на портфолиото от знания, умения и компетентности. Изпълнението на поставените работни задачи на стажантите трябва да бъде придружено от вниманието и професионалното отношение на базовия наставник. Той също следва да поддържа контакт и с ръководителя на практиката, с който има съгласие относно съдържанието и отделните етапи на обучение в организацията. Оценката на последния, трети критерий – *Представяне на стажанта* – се осъществява с участието на четири показателя (вж. Таблица 1). Първият показател засяга участието на стажанта в обучителната организация, като вариантите за отговор са два: редовно присъствие и активно участие в разнообразието от дейности или пасивно присъствие в ролята на наблюдател. Вторият показател осигурява информация за адекватността на предварителната теоретична подготовка на студентите на реалните практически задачи, които изпълняват. Тук се повдига важният въпрос: „Осигурява ли теоретичната подготовка точните и необходими за практиката знания и умения?“ Третият показател идентифицира наличието на така важната връзка между практическото обучение и базисните практически умения, които то предоставя за бъдещата професионална реализация на завършилите дипломанти на пазара на труда. Последният показател от тази група цели да измери удовлетвореността на стажантите относно системата за оценяване на тяхното представяне по време на практическото обучение и по-специално обективността на получената оценка. Финалният въпрос от анкетната карта дава възможност на стажантите да споделят свободно впечатленията и мнението си за ползите от практическото обучение при тяхната бъдеща реализация на пазара на труда, като и да посочат слабите места на обучението или да отправят препоръки за бъдещо усъвършенстване. Мнението на стажантите като преки потребители на практическото обучение е изключително важен коректив за успеха на обучението в социалните структури.

Анкетното проучване съдържа общо 13 въпроса, с помощта на които се установява степента на удовлетвореност на студентите от практическото обучение. Въпросникът условно може да бъде разгледан в четири части, първи три от които се отнасят до трита критерия и съответните им измерители (показатели), а последната част (13 въпрос) е отворена за свободно изразяване на мнението на стажантите за стойността на

практическото обучение. В проучването са взели участие всички студенти от випуск 2020 година, това са общо 58 респонденти.

3. РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

Съгласно първия критерий – **Организация и провеждане на практическото обучение**, оценката на 95% от студентите е положителна и удовлетворителна. По отношение на първия показател – *Начален инструктаж*, който включва запознаване на стажантите със същността, организацията и особеностите на студентската практика, респондентите са дали преобладаващо положителни отговори (96,55%), като само 3,45% от стажантите не са могли да преценят качеството и ефективността на инструктажа. Предоставянето на ясни и точни инструкции са от основно значение и осигуряват ефективност на работата. За добрата организация и ползотворно протичане на практическото обучение е отговорен и ръководителят на практическото обучение, който следва да осигурява навременно съдействие и консултации на стажантите за целия период на практиката. В тази връзка студентите-стажанти са изразили много висока степен на удовлетвореност от преподавателя – 98,27%, като само една минимална част от тях – по-малко от 2% не са дали точна оценка на този показател. Отговорният преподавател осигурява не само първоначалния контакт с ментора на място в организацията, но подкрепя и напътства стажантите през цялото време до приключване на практиката.

Освен отговорният преподавател за практическото обучение в този процес е менторът – представител на социалната структура. Той на ежедневна база следва да се „грижи“ за стажанта и да демонстрира професионално поведение като отделя достатъчно време за взаимодействие със стажантите, проявява необходимото внимание и отзивчивост. 98,28 % от респондентите дават положителна оценка на поведението на ментора по време на обучението, като само една минимална част от тях (1,72%) не могат да преценят дали са удовлетворени от отношението му. Показателят за комуникация с ментора, който допълва предходния показател за професионално поведение, също е положително оценен от стажантите – 94,82% са доволни от общуването с него. Резултатите тук показват обаче, че малка група от студентите – 3,44% са срещнали затруднения в комуникацията с ментора и изразяват своята неудовлетвореност от тази интеракция. Сред стажантите има и такива, които не могат да дадат категорична оценка за този показател, те са минимална група, съставляваща 1,72% от анкетираните. За да бъде мотивиран човек на работното място, организацията следва да осигурява благоприятни условия за работа, в това число и добър психологически климат. По отношение на този показател, 86,2% от анкетираните са доволни от условията на труд в приемащата социална структура. Близо 7% от останалите не харесват предоставените им условия за работа по време на практиката и още 7% не могат да преценят доколко благоприятни са условията в организацията, в която се провежда практическото обучение. За да се запознаят в дълбочина със същността на работа в социалната структура, не е достатъчно стажантите да бъдат само наблюдатели и реципиенти на инструкции. Ефективното практическо обучение включва и осигуряване на достъп до специализирани обекти и набор от документи, с които се борави в професионалната сфера. Резултатите от анкетата показват, че на 3,45% от стажантите не е осигурен такъв достъп, 1,72% от останалите не могат да дадат оценка на този показател. Мнозинството от стажанти (94,83%), обаче, отговарят положително и потвърждават осигуряването на достъп до специфична документация и специализирани обекти. Респондентите правят оценка и на коректността на обучаващата организация, която е от съществено значение за изграждане на доверие между ръководител (ментор) и изпълнител (стажант). 3,45% от стажантите са разочаровани от обучаващата организация по отношение на този показател, а останалите 96,56% от студентите идентифицират обучаващата организация като професионално коректна във взаимоотношенията си с тях, уважаваща и удовлетворяваща потребностите на стажантите.

Съгласно втория критерий – **Дейност на базовите наставници**, оценката на 92% от студентите-стажанти в катедра „Медико-социални науки“ е отново положителна и удовлетворителна. Безпроблемното и ефективно протичане на работния процес се гарантира от добрата организация, мониторинг, наставничество и контрол от страна на ментора. Отговорите на анкетираните показват, че 91,38% от стажантите са на мнение, че ментора активно изпълнява своята ръководна роля и интензивното му участие в обучението дава положителен резултат. Малко над 5% от студентите не са удовлетворени от представянето на ментора, а други 3,45% не могат да преценят доколко ефективно е то. Успехът на всеки процес, на всяка една дейност зависи от хармоничното взаимодействие между теория и практика. Теоретичното знание и практическата имплементация следва да вървят ръка за ръка. Резултатите от оценката на този показател са удовлетворяващи, 91,38% от стажантите са потвърдили наличието на унисон и съответствие между работните задачи от практиката и целите на теоретично обучение по специалността. Единствено 1,72% от респондентите отричат наличието на такава закономерност, а други, близо 7%, не могат да преценят. По отношение на проявеното внимание и отговорност на ментора в обучаващата организация, преобладаваща

част – 93% от стажантите са изразили своята удовлетвореност. Около 5% не могат да преценят ефективността на тази интеракция, а останалите, само 1,72%, по-скоро не са доволни от поведението му или не са комуникирали достатъчно с него. Отговорността на всеки вид ръководител на работното място предизвиква реципрочна отговорност и изпълнителност от страна на изпълнителя.

Съгласно третия критерий – **Представяне на стажанта**, оценката на 90% от студентите-стажанти в катедра „Медико-социални науки“ също е положителна и удовлетворителна. За да говорим за ефективно участие и представяне на служител (стажант) на работното място, физическото присъствие е недостатъчно. Всеки служител следва да бъде мотивиран на работното място, да се включва активно в изпълнението на трудовите задачи, следвайки работните инструкции и използвайки набора си от професионални умения. Резултатите по отношение на този показател за оптимистични – приблизително 83% от стажантите идентифицират себе си като активно присъстващи и участващи в разнообразието от трудови дейности в организацията. Останалите 17,24% от респондентите демонстрират липса на интерес към трудовите дейности и задачи, инициирани за стажантите и като резултат определят себе си като пасивни участници – наблюдатели на процеса.

Както по-горе посочихме, връзката между теория и практика следва да бъде здрава и хармонична. Практиката е трудна и немислима без фундамента на теорията, но и теоретичното знание следва да бъде релевантно и да отговаря на изискванията и спецификата на практическата дейност. Този показател е основен и задължителен за ефективността на практическото обучение. Постоянният стремеж тук е неговата оценка да бъде положителна и клоняща към 100%. Резултатите са удовлетворяващи – близо 95% от стажантите откриват тясна връзка между предварителната теоретична подготовка и задачите в практическото обучение, 3,45% не могат да дадат оценка на тази зависимост, а само 1,72% от стажантите не откриват релевантност между полученото теоретично знание и дейностите в социалната структура. Съществен е въпросът за наличието на здрава връзка между проведената практическа подготовка, съответно получени знания и умения и реализацията на пазара на труда на студентите след завършване на висшето образование. Това е така, защото по време на следването си студентите много трудно биха могли да започнат работа в сектора на социалните услуги, без да имат необходимия изискуем трудов стаж. По този показател 86,21% от стажантите потвърждават съществуването на връзка между практическото обучение и ползите от него за бъдещата им професионална реализация, 10,34% от студентите не могат да преценят тази връзка, а останалите 3,45% я отричат, което представлява своеобразна критика към практическото обучение и неговата ползотворност.

Системата за оценка на придобитите знания и умения от стажантите по време на практическото обучение се определя като обективна и справедлива от приблизително 95% от анкетираните. Само 5% от стажантите не могат да преценят дали оценяването на практиката изпълнява изискването за обективност. Финалната част от анкетната карта (въпрос 15) е отворена за изразяване на индивидуални мнения и конкретни препоръки относно подобряване качеството на практическото обучение. В тази част 17% от анкетираните не са изразили никакво допълнително мнение, в това число препоръка. Други 16% от стажантите не са отправили препоръка, а като цяло са изразили удовлетвореност от качеството на провежданото практическо обучение. Останалата част – 67%, са изразили конкретни забележки с препоръки към организацията и провеждането на учебната практика, като голяма част от тях съвпадат или се припокриват.

В своите коментари няколко от стажантите са засегнали въпроса за провеждане на *„повече практически упражнения“*, като по този начин смятат, че ще надградят теоретичните знания със съответстващи практически умения. Друга част от стажантите са препоръчали осигуряване на *„достъп до документация и контакт с потребителите на институциите“*, което би разширило портфолиото им от практически умения за работа с документи, а контактът с потребителите би предоставил възможност за решаване на реални казуси и опознаване по-отблизо на средата, в която ще работят в бъдеще. Един от стажантите споделя: *„когато отиваш на практика в социалните структури и различните институции, на студента се гледа не като човек, който иска качествено практическо обучение, а като лице, което иска да заеме работното място на даден чиновник. Ние сме като наблюдатели, защото всеки си пази мястото, колкото по-малко знаеш, толкова по-сигурни и уверени се чувстват те“*. Това много точно описва „ролята“ на стажанта като пасивен наблюдател в практическото обучение. Тук фирмената култура на институцията следва изрично да набляга върху приемственост между поколенията, защото стажантите не са „заплаха“ за работната среда, те са бъдещия човешки ресурс в професионалната сфера.

Друг стажант отправя препоръка с насоченост към поведението на ментора или базовия наставник в практическото обучение: *„повече внимание и повече разясняване във връзка с работния процес“*. Само наблюдение на работния процес от страна на стажанта не е достатъчно. Стажантът трябва реално да се включи и да участва в трудовия процес, като успоредно получава разяснения за всички детайли, а това изисква обръщане на необходимото внимание от ментора – представител на обучаващата организация.

Анализът на резултатите от проведеното анкетно проучване сред стажанти от катедра „Медико-социални науки“ относно удовлетвореността им от практическото обучение в социалните структури категорично очертава изключително добра цялостна оценка. Всеки един от използваните в изследването три критерия получава положителна оценка сред преобладаващата част от респондентите – над 90% от респондентите са удовлетворени от организацията и провеждането, структурата и участниците в учебната практика.

В хода на анализа бяха идентифицирани и някои проблемни области, върху които следва да се работи в бъдеще. По начало връзката между трите заинтересовани страни – преподавател, стажант и ментор, следва да бъде директна и здрава, основаваща се на доверие и сътрудничество. Стажантите са изразили задоволство от съвместната работа с преподавателя-ръководител на практическото обучение, но съществува една част от тях, които са срещнали трудности в комуникацията с ментора в социалната структура и определят обучаващата организация като некоректна. Препоръчително е изборът на ментори да става предварително въз основа на някои критерии като комуникативност, грижа за служителите, желание за съдействие и обучение и упражняване на контрол върху процеса. За да се постигне ефективност, менторът следва да има предварително разработена програма за стажантите с ясна визия за целите на обучение, етапите, обучителните звена и необходимите обучителни ресурси. Той трябва да бъде готов да осигури необходимото внимание на стажантите и във всеки един етап от учебната практика да осигурява разяснения относно работните задачи и организирането на трудовия процес. По препоръка на стажантите, менторът следва да включи повече практически упражнения, които може предварително да обсъди с академичния наставник, за да отговарят на теоретичната рамка, придобита в университета и да удовлетворява целите на специалността.

4. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Всяка организация, функционираща в съвременния свят следва да възпитава „култура на приемственост“ между поколенията, както и чувство за фирмена принадлежност в своите служители. Служителите с опит е добре да получават стимули за опита, който предават на новонаетите, защото водещо следва да бъде качеството на предоставяната услуга на потребителите, а то зависи от професионализма на служителите. Стажантите трябва да бъдат ангажирани с реални практически дейности, изискващи тяхното активно участие. Методът на наблюдение не е ефективен, когато става въпрос за практическо обучение. Хората се учат, когато сами се трудят и сами изпълняват работни задачи. Стажантската програма трябва да включва богат набор от работни задачи и практически задания, степенувани по трудност с идея за надграждане на уменията. Тези практически задания следва да предоставят знания и умения, които са реално изискуеми от пазара на труда, т.е. те следва да подготвят стажантите за бъдещата им реализация.

За да се постигне така важната и желана мотивация сред стажантите, приемащата обучителна организация трябва да предлага благоприятни условия на работа, в това число добър психологически климат, осигурено работно място на стажанта и много важно – достъп до реални обекти и документи, с които работи социалната структура. По настояване на стажантите е добре да се запознаят с реалните потребители на социални услуги, като главните лица, с които ще работят и за които ще се грижат в бъдеще. Този контакт е много важен за запознаване с цялостната картина на специфичната работа в социалната сфера.

За успеха и стойността на практическото обучение от основно значение е синергията между трите заинтересовани страни – стажанти, преподаватели и ментори. Когато те действат заедно, с общи усилия и в единомислие, тогава се постига ефективност и ползите са за всички.

REFERENCES

- Делчева, Ц. (2020). Практическото обучение на студентите по социална педагогика. Поглед „Отвътре-навън“. Издателска къща „Кота“ ISBN: 978-954-305-554-8
- Brown, K., et al. (2019). Social work field education and job satisfaction: The mediating role of commitment to the profession. *Journal of Social Work Education*, 55(1), 36-48.
- Green, S., et al. (2018). Field instructor support and the development of competence in social work students: A systematic review. *Journal of Social Work Education*, 54(3), 556-567.
- Hall, M., et al. (2016). Exploring the relationship between social work student satisfaction and sense of belonging. *Social Work Education*, 35(5), 529-541.
- Ivanova, V. A. & V. G. Ivanova. (2018). Good practices and innovations during the realization of the practical training of the pedagogy students. *Scientific Bulletin of Naval Academy*, Vol. XXI, Publishing House Constanta, pp. 140-144.
- Johnson, S., et al. (2020). Perceived autonomy support and satisfaction in field placement among social work students. *Journal of Social Work Education*, 56(1), 36-50.

- Lee, S., & Davis, C. (2019). Communication and collaboration in social work field education: Implications for student satisfaction. *Journal of Social Work Education*, 55(3), 489-502.
- Smith, M., et al. (2017). Learning and satisfaction in field education: The role of the field educator. *Australian Social Work*, 70(4), 442-454.
- Thompson, K., et al. (2020). Autonomy, responsibility, and satisfaction: Examining the relationship in social work practical education. *Social Work Education*, 39(2), 227-240.
- Watson, K., et al. (2019). Field instructor support and social work student satisfaction in field education: An exploratory study. *Journal of Social Work Education*, 55(2), 356-369.
- Lozano, R., Ceulemans, K., & Seatter, C. S. (2015). Teaching organisational change management for sustainability: designing and delivering a course at the University of Leeds to better prepare future sustainability change agents. *Journal of Cleaner Production*, 106, 205-215.
- Adler, N. J., & Gundersen, A. (2007). *International dimensions of organizational behavior*. Cengage Learning.