

Olena Kovalenko

DOI: 10.34866/nxrm-yv35

<https://orcid.org/0000-0001-5395-2329>

Przygotowanie psychologiczne pracowników socjalnych do pracy z seniorami: kształcenie przez całe życie

Psychological preparation of social workers for working with seniors: lifelong learning

Key words: social worker, psychological preparation, mental readiness, psychology, senior, personality traits, lifelong learning.

Abstract. The article addresses the specificity of the psychological preparation of social workers for working with seniors throughout their professional careers. It emphasizes that providing services to seniors requires understanding their individual characteristics and the changes brought about by aging. Factors affecting the effectiveness of such work were identified. Psychological preparation involves shaping, developing, and refining the mental attributes necessary for effective professional activity. A distinction is made between psychological preparation and mental readiness – a state achieved through preparation (including psychological preparation) that enables effective performance of professional duties. The components of mental readiness include cognitive, motivational, personal, emotional, and activity-related aspects. Key competencies for social workers are psychological and social competence, as well as communication skills. Psychological preparation of social workers for working with older people is analyzed in the context of three stages: the selection of candidates for social work studies, preparation during university education, and psychological enhancement during professional practice.

Słowa kluczowe: pracownik socjalny, przygotowanie psychologiczne, gotowość psychiczna, senior, cechy osobowościowe, kształcenie przez całe życie.

Streszczenie. W artykule podjęto temat specyfiki przygotowania psychologicznego pracowników socjalnych do pracy z seniorami przez cały okres aktywności zawodowej. Podkreślono, że świadczenie usług osobom starszym wymaga zrozumienia ich indywidualnych cech oraz zmian wynikających z procesu starzenia. Zidentyfikowano czynniki wpływające na efektywność tej pracy. Przygotowanie psychologiczne obejmuje kształtowanie, rozwijanie i doskonalenie cech psychicznych niezbędnych do skutecznego wykonywania obowiązków zawodowych. Wyjaśniono różnicę między przygotowaniem psychologicznym a gotowością psychiczną – stanem umożliwiającym efektywne działanie zawodowe. Składniki gotowości psychicznej obejmują

komponent poznawczy, motywacyjny, osobisty, emocjonalny i aktywnościowy. Kluczowymi kompetencjami pracownika socjalnego są kompetencja psychologiczna, społeczna oraz umiejętności komunikacyjne. Przygotowanie psychologiczne pracowników socjalnych do pracy z osobami starszymi zostało przeanalizowane w kontekście trzech etapów: selekcji kandydatów na studia z zakresu pracy socjalnej, przygotowania podczas studiów oraz doskonalenia psychologicznego w trakcie pracy zawodowej.

Wprowadzenie

Świadczenie usług osobom w trudnych sytuacjach życiowych wymaga od specjalistów zawodów pomocowych wyjątkowych kompetencji. Do takich zawodów zalicza się zawód pracownika socjalnego, którego przedstawiciele świadczą usługi osobom starszym, które bardzo często znajdują się w trudnych sytuacjach. Wynika to z różnych zmian, które zachodzą w życiu seniorów: przemian osobowości i pogorszenia stanu zdrowia związanych z wiekiem; zmian społecznych, takich jak utrata ról zawodowych, małżeńskich czy towarzyskich oraz nabywanie nowych, np. statusu emeryta lub wdowca/wdowy; a także zmian systemowych, takich jak pandemia czy wojna w sąsiednich krajach.

W związku z tym świadczenie usług seniorom wymaga od pracowników socjalnych gotowości psychicznej oraz zrozumienia specyfiki osób starszych, okoliczności ich życia. Istotne jest przygotowanie psychologiczne tych pracowników, ich szkolenie w zakresie rozumienia indywidualnych cech seniorów, budowania odporności psychicznej na stres, rozwijania umiejętności skutecznej komunikacji, współpracy z klientami i kolegami, a także podejmowania decyzji w warunkach presji i niepewności. Takie szkolenie, przygotowanie trwają przez cały okres aktywności zawodowej jednostki.

Celem artykułu jest analiza specyfiki przygotowania psychologicznego pracowników socjalnych do pracy z seniorami na różnych etapach ich aktywności zawodowej.

Specyfika i efektywność pracy pracowników socjalnych z seniorami

Pracownicy socjalni to osoby, których zadaniem jest poprawa dobrostanu podopiecznych, pomoc w zaspokajaniu ich podstawowych potrzeb oraz promowanie ich samodzielności w środowisku i społeczeństwie. W ich pracy istotną rolę odgrywa diagnostyka, profilaktyka i wszechstronne wspieranie seniorów (Dacka, 2024). Mimo że zawód pracownika socjalnego jest niezwykle potrzebny, cechuje go niski prestiż społeczny (Kanos, Herman, 2017).

Pracownicy socjalni często działają w sytuacjach kryzysowych, wspierając osoby starsze znajdujące się w trudnych warunkach życiowych, zmagające się z ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Ich rolą jest ułatwienie kontaktu seniorów z otoczeniem społecznym oraz pomoc w nawiązywaniu relacji z lokalną społecznością.

Współpracują również z rodzinami seniorów, wspierając je w podejmowaniu trudnych decyzji, takich jak wybór domu opieki (Milne, Sullivan, Tanner, 2014).

Częścią pracy pracowników socjalnych jest zapewnienie osobom starszym dostępu do zasobów społecznych oraz koordynacja opieki nad nimi, szczególnie w przypadku długotrwałego zapotrzebowania na wsparcie na różnych poziomach. Pracownicy oceniają sytuację życiową seniorów (ekonomiczną, społeczną, środowiskową), ich potrzeby (biologiczne, społeczne, psychologiczne) oraz napotymane problemy. Mają rozpoznać różnicę między normalnymi i nieprawidłowymi procesami starzenia i w razie potrzeby skierować starszą osobę do specjalistów medycznych (Gerontological Social Workers, 2023; Lymbery, 2005). Pracownicy socjalni pomagają osobom starszym, które potrzebując pomocy, mogą wykazywać rozszczeniowość, nerwowość, egocentryzm, infantylność emocjonalną (Kanios, 2017); oni wspierają je w rozwiązywaniu problemów. Mogą być nazywani nawet jako facylitatorzy zmian osobowościowych (Zdebska, 2021).

Aby skutecznie wykonywać swoje obowiązki, pracownicy socjalni powinni rozumieć indywidualne cechy osób starszych oraz zmiany wynikające z procesu starzenia. Niezbędna jest specjalistyczna wiedza obejmująca specyfikę procesu starzenia, modele starzenia oraz problemy zdrowotne osób starszych. Ważne jest także zrozumienie kwestii związanych z końcem życia, procesem umierania i wpływem bliskich na funkcjonowanie seniorów. Pracownicy socjalni powinni znać przepisy prawne dotyczące osób starszych, teorie pracy socjalnej oraz wyniki badań geriatrycznych dotyczących skutecznych metod wsparcia seniorów. Ważna jest również znajomość dostępnych lokalnych zasobów wsparcia (Milne, Sullivan, & Tanner, 2014; Stochmiątek, 2022).

Efektywność pracy pracowników socjalnych w dużej mierze zależy także od ich cech osobowości. Wśród najważniejszych wymienia się empatię, cierpliwość, komunikatywność, odpowiedzialność, wrażliwość społeczną, zdolność adaptacji, pozytywne nastawienie, samokontrolę emocjonalną, szacunek oraz zdolność do współpracy (Bojanowicz, Guzak, 2017; Czajka, 2019; Kowałenko, 2022; Lada, 2024; Lymbery, 2005; Morrison, 2007; Piontkivska, 2018; Pokrzywa, 2018; Stanek, 2016; Szrejder, 2019). Empatyczny pracownik potrafi zrozumieć potrzeby, obawy i oczekiwania seniorów, budując zaufanie. Cierpliwość pozwala na spokojne rozmowy i wspólne rozwiązywanie problemów, a umiejętności komunikacyjne ułatwiają jasne wyrażanie myśli, słuchanie i wyjaśnianie trudnych sytuacji. Pracownik socjalny powinien okazywać seniorom szacunek i dbać o ich poczucie własnej wartości, niezależnie od ich sytuacji zdrowotnej, materialnej czy społecznej.

Obniżenie jakości pracy pracowników socjalnych wynika ze zbyt dużej ilości obowiązków w stosunku do czasu pracy, braku współpracy ze strony klientów, ich postaw roszczeniowych, a także napięcia emocjonalnego i stresu. Wypalenie zawodowe, przejawiające się poczuciem braku skuteczności, rozczarowaniem pracą i wyczerpaniem psychofizycznym, znacząco wpływa na efektywność działań (Nowosad,

2024). Brakuje im także wiedzy psychologicznej, m.in. w zakresie ochrony przed manipulacją klientów, niesienia pomocy mimo negatywnych postaw, redukcji stresu, krytycznej oceny własnych działań, mediacji i negocjacji (Czajka, 2019).

Jakość usług może pogarszać się również z powodu nieodpowiedniego przygotowania pracowników, niewystarczającego czasu na działania, konieczności pracy w zespołach wielobranżowych (prowadzącej do konfliktów wynikających z niezrozumienia, współzawodnictwa lub braku uznania), nieprofesjonalnej organizacji pracy oraz specyfiki zawodu (Chabior, Fabiś, Wawrzyniak, 2014).

Dlatego ważne jest przygotowanie, w szczególności przygotowanie psychologiczne pracowników socjalnych.

Przygotowanie psychologiczne pracowników socjalnych

Pojęcie przygotowania psychologicznego nie należy mylić z pojęciem gotowości psychicznej. Przygotowanie psychologiczne pracownika socjalnego to proces polegający na kształtowaniu, rozwijaniu i doskonaleniu cech psychicznych niezbędnych do efektywnej jego działalności zawodowej. Z kolei gotowość psychiczna pracownika socjalnego odnosi się do stanu osiągniętego w wyniku tego przygotowania (w tym psychologicznego), który umożliwi skuteczne wykonywanie obowiązków zawodowych.

Wśród komponentów gotowości psychicznej pracownika socjalnego do świadczenia usług osobom starszym należy wziąć pod uwagę następujące: poznawczy, motywacyjny, osobisty, emocjonalny i aktywnościowy (Piontkivska, 2018). Komponent poznawczy składa się z wiedzy, którą należy opanować, aby skutecznie realizować działania zawodowe. Pracownik socjalny w pracy z seniorami potrzebuje wiedzy o procesie starzenia, problemach zdrowotnych seniorów, prawie i polityce społecznej, specyfice emocji i relacji w późnej dorosłości itp. Pracownicy socjalni i opiekunowie środowiskowi, którzy już pracują z osobami starszymi, wskazują, że brakuje im wiedzy na temat: zaburzenia psychiczne w późnym wieku, jak się ratować udzielając pomocy osobom starszym, cechy emocjonalne osób starszych i ich stan zdrowia, zmiany osobowości w starszym wieku, zmiany motywacji seniorów, ich samoocena (Kowałenko, 2022). Komponent motywacyjny przejawia się w stabilnej pozytywnej motywacji, potrzebie pomocy osobom starszym, zainteresowaniach, przekonaniach, postawach, aktywnej pozycji życiowej, celowości i wytrwałości pracowników socjalnych, ich gotowości do samodoskonalenia zawodowego. Komponent osobisty odzwierciedla kształtowanie cech osobistych, które zapewniają pracownikom socjalnym zdolność do interakcji z klientami, biorąc pod uwagę ich wiek i status społeczny, indywidualne cechy psychologiczne i specyfikę ich życia. Dlatego tolerancja, empatia i życzliwość są ważne w pracy z osobami starszymi. Komponent emocjonalny u pracowników socjalnych związany z brakiem napięcia emocjonalnego i strach przed osobami starszymi oraz pracy z nimi; przejawia się w pozytywnych emocjach stenicznych w pracy z podopiecznymi seniorami, w ich

zdolności do pokonania nerwowości, lęku, drażliwości. Taki pracownik socjalny znajduje się w komfortowych stanach emocjonalnych. Komponent aktywnościowy charakteryzuje się metodami i technologiami stosowanymi w interakcji z podopiecznymi seniorami, zdolnością do tworzenia i wdrażania różnych programów do pracy z nimi. Każdy z tych komponentów odgrywa kluczową rolę w pracy z seniorami, zapewniając skuteczność i jakość pracy pracownika socjalnego.

Uwzględniając powyższe komponenty gotowości psychicznej pracownika socjalnego do świadczenia usług seniorom, należy podkreślić konieczność stosowania podejścia kompetencyjnego w kształceniu specjalistów zawodów pomocniczych (w tym pracowników socjalnych). Takie podejście pozwala efektywnie rozwijać umiejętności i zdolności niezbędne w pracy z osobami starszymi. Kompetencje psychologiczne i społeczne odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu skutecznych relacji podmiot-podmiot, które są fundamentem działań zawodowych w tych profesjach.

Kompetencja psychologiczna to system wiedzy o człowieku jako jednostce, podmiocie, osobowości i indywidualności, funkcjonującym w interakcjach interpersonalnych. Pozwala ona skutecznie kształtować zdolności i umiejętności potrzebne do udzielania wsparcia psychologicznego osobom starszym. Psychologiczny komponent kompetencji zawodowych specjalistów w dziedzinie społecznej jest kluczowy dla ich efektywności zawodowej oraz możliwości samorealizacji. Kształtowanie kompetencji psychologicznych wspiera radzenie sobie ze stresem zawodowym, podejmowanie trafnych decyzji w trudnych sytuacjach, utrzymywanie równowagi między wymaganiami zewnętrznymi a wewnętrznymi zasobami oraz przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu (Virna, 2012). Kompetencja psychologiczna obejmuje komponenty: społeczno-percepcyjny (wiedza o ludziach wynikająca z obserwacji i wrażliwości na różne wpływy); socjopsychologiczny (znajomość wzorów zachowań osób funkcjonujących w grupach społecznych); autopsychologiczny (poczucie skuteczności, samokontrola emocji, zdolność do pracy oraz obiektywna ocena własnych działań); komunikacyjny (znajomość metod skutecznej komunikacji, motywowanie klientów, negocjacje, mediacje oraz współpraca w zespole); psychologiczno-pedagogiczny (umiejętność stosowania metod wpływu psychologicznego) (Czajka, 2019; Kokun, 2012).

Kolejnym istotnym czynnikiem skutecznej działalności specjalistów zawodów pomocniczych jest kompetencja społeczna, która wpływa na funkcjonowanie człowieka w różnych sytuacjach społecznych (Stanek, 2016). Kompetencja ta przejawia się w komunikacji, będącej kluczową funkcją pracy pracowników socjalnych oraz w komunikatywności jako cesze psychofizycznej (Czajka, 2019). Jednocześnie komunikacja odbywa się na różnych poziomach: pracownika jako przedstawiciela państwa wspierającego społeczeństwo; relacji pracownika z grupą; relacji pracownika z klientem. Ostatni poziom jest najważniejszy, wymaga takich umiejętności jak aktywne słuchanie, pozyskiwanie i analizowanie informacji, dostosowanie komunikacji do kontekstu społecznego, budowanie i rozwijanie relacji, interpretacja zachowań werbalnych i niewerbalnych, omawianie trudnych tematów w pozytywnym

nastroju, mediacja w konfliktach, motywowanie klientów do aktywnego rozwiązywania problemów itp.

Bezpośrednia komunikacja jest bardzo ważna dla pracowników socjalnych, którzy świadczą pomoc osobom starszym. Ona przejawia się jako proces kształtowania się relacji pracownika socjalnego ze starszymi osobami (klientami), co wiąże się ze wzajemnym poznaniem społecznym, emocjonalnym stosunkiem do siebie, pewnym sposobem zachowania się wobec siebie. Emocje są bardzo ważne w takiej komunikacji. One mogą zarówno skomplikować, jak i poprawić taką komunikację.

Przygotowanie psychologiczne pracowników socjalnych do pracy z seniorami na różnych etapach aktywności zawodowej

Przygotowanie psychologiczne pracowników socjalnych do pracy z osobami starszymi powinno być analizowane w kontekście trzech kluczowych etapów: selekcja kandydatów na studia wyższe na kierunku praca socjalna; przygotowanie psychologiczne podczas studiów na uczelni na odpowiednim kierunku; doskonalenie psychologiczne pracowników socjalnych w trakcie wykonywania pracy zawodowej.

Selekcja kandydatów na studia wyższe na kierunku praca socjalna, ich dobór zawodowy odbywa się na etapie rekrutacji na uczelnię. Proces ten wymaga diagnozy psychologicznej predyspozycji i cech osobowości, które są kluczowe w pracy z seniorami:

1. Empatia jako umiejętność rozumienia relacji, uczuć, stanów psychicznych innych osób. Taka umiejętność pomaga wniknąć w osobisty świat innej osoby po to, by ją zrozumieć. Ona jest warunkiem pozytywnych relacji pracownika socjalnego i seniora (Szrejder, 2019; Turnage, Hong, Stevenson, Edwards, 2012). Empatia jest ważna dla pracownika socjalnego, ponieważ osoby starsze są bardzo wrażliwe na to, jak ludzie wokół nich postrzegają i rozumieją ich myśli i uczucia.
2. Refleksja jako samoanaliza, która dokonuje się poprzez wewnętrzną pracę jednostki, mającą na celu zrozumienie swojego zachowania, własnych działań i stanów w pracy z seniorami. M. Dacka (2024) uważa, że rozwijanie refleksji u pracowników socjalnych może przyczynić się do lepszego radzenia sobie w sytuacjach nieprzewidywalnych.
3. Umiejętność wzbudzania zaufania, tworzenia klimatu rozmowy tak, aby nie wzbudzać w rozmówcy poczucia zagrożenia i negatywnych emocji (Kanos, 2017). Pracownik socjalny jeszcze na początku kontaktu powinien zdobyć zaufanie klienta w wieku senioralnym. Wzajemne zrozumienie i zaufanie są podstawą procesu pomagania; wtedy senior będzie skłonny współpracować i akceptować propozycje rozwiązań sytuacji, w której się znajduje (Szrejder, 2019).
4. Tolerancja w relacjach. Taka tolerancja pracownika socjalnego jakościowo opisuje relacje z klientami wieku podeszłego i odzwierciedla ich zdolność do przeciwstawiania się nieprzyjemnym lub niedopuszczalnym stanom psychicznym, cechom i działaniom partnerów komunikacyjnych. Przejawia się w osobistym, znaczącym, pozbawionym konfliktów sposobie zachowania. Tolerancyjny pra-

ownik socjalny w komunikacji jest zrównoważony; potrafi komunikować się z różnymi ludźmi; tworzy psychologicznie komfortowe środowisko do współpracy (Stoykov, 2019).

5. Odpowiednia (korzystna) samoocena, która polega na aktualizacji prawdziwej oceny człowieka na temat jego cech. Taka samoocena opiera się na kryteriach wewnętrznych, które odzwierciedlają stabilne poczucie własnej wartości i znaczenia, które nie zależy od sukcesu lub porażki w konkretnych sytuacjach i nie wymaga ciągłego potwierdzania. Odpowiednia samoocena osoby jest zasobem osobistym i zapewnia skuteczną samoregulację, pozwala pracownikowi socjalnemu poradzić sobie z ewentualnymi problemami w relacjach ze starszymi osobami (Turnage i in., 2012).
6. Odporność na stres i radzenie sobie ze stresem. Taka odporność pomaga pracownikowi socjalnemu pokonywać wypalenie zawodowe, znosić obciążenia intelektualne, wolicjonalne i emocjonalne wynikające ze specyfiki działalności zawodowej, bez odczuwania negatywnych konsekwencji dla tej aktywności, zdrowia własnego i otoczenia (Nowosad, 2024; Stanek, 2022).

Oprócz diagnozy psychologicznej kluczowych cech osobowości warto również ocenić motywację młodych ludzi do podjęcia studiów na kierunku praca socjalna. Kandydaci powinni wykazywać przede wszystkim motywację wewnętrzną, polegającą na zainteresowaniu przedmiotem studiów, satysfakcji z procesu uczenia się i rozwoju osobistego. Istotne jest także, aby przyszli studenci wiązali swoją zawodową przyszłość z pracą w roli pracownika socjalnego.

Przygotowanie psychologiczne podczas studiów na uczelni ma na celu przygotowanie i przystosowanie studentów do przyszłej aktywności zawodowej, w tym świadczenia usług seniorom. Obejmuje ono studiowanie kursów z zakresu psychologii, takich jak psychologia biegu życia, psychologia społeczna, kliniczna i zdrowia (*Praca socjalna. Program studiów wyższych rozpoczynających się w roku akademickim 2024/2025*). Celem tych kursów jest zdobycie wiedzy o zmianach w rozwoju psychicznym w wieku późnej dorosłości, procesach psychicznych, wpływie grupy na jednostkę, przyczynach zaburzeń psychicznych oraz metodach profilaktyki.

Ważnym elementem tego przygotowania powinno być szkolenie psychologiczne na początku studiów, które pomoże studentom przystosować się do zajęć oraz rozwijać cechy osobiste niezbędne w pracy socjalnej. Dodatkowo zaleca się indywidualne konsultacje z psychologiem lub psychoterapeutą w celu rozwoju osobowości przyszłych pracowników socjalnych.

Doskonalenie psychologiczne pracowników socjalnych w trakcie wykonywania pracy zawodowej ma na celu rozwój umiejętności zawodowych, osobowości, zapewnienie wysokiej jakości usług oraz radzenie sobie z problemami pojawiającymi się w trakcie pracy. Szczególnie istotne są kwestie komunikacji i interakcji z seniorami w sytuacjach kryzysowych. Proces ten może odbywać się w ramach superwizji (Bojanowicz, Guzak, 2017; Dacka, 2024) i obejmuje:

1. Indywidualne konsultacje z psychologiem lub psychoterapeutą.
2. Pracę grupową z psychologiem. W zależności od konkretnego celu grupy mogą składać się z osób znanych lub sobie nieznanymi; składać się wyłącznie z pracowników socjalnych lub różnych specjalistów, którzy świadczą usługi osobom starszym.
3. Pracę grupową z innymi profesjonalistami, ekspertami, skierowaną na rozwój umiejętności i zdolności potrzebnych w działalności zawodowej (doksztalcanie i doskonalenie zawodowe).

Podczas doskonalenia zawodowego w celu przygotowania psychologicznego pracowników socjalnych do pracy z seniorami mogą być używane różne metody i środki, między innymi treningi psychologiczne, psychoterapia, warsztaty antystresowe (Nowosad, 2024). Zastosowanie takich środków pozwala pracownikowi socjalnemu świadczącemu usługi na rzecz osoby starszej czuć się pewniej, adekwatnie reagować na prośby, efektywniej wykonywać czynności zawodowe.

Zakończenie

Na podstawie przeprowadzonej analizy można stwierdzić, że świadczenie usług seniorom wymaga od pracowników socjalnych specjalistycznej wiedzy, umiejętności oraz określonych cech osobowościowych. Praca ta, często niedoceniana i obciążona licznymi obowiązkami, wiąże się z działaniem w sytuacjach kryzysowych oraz z ludźmi wymagającymi wsparcia emocjonalnego i praktycznego. Aby lepiej realizować swoje zadania, pracownicy socjalni potrzebują kompleksowego przygotowania psychologicznego, które obejmuje wszystkie etapy ich kariery zawodowej: od rekrutacji na studia, poprzez edukację akademicką, aż po systematyczne doskonalenie w trakcie wykonywania pracy.

Takie przygotowanie obejmuje zapoznanie z wiedzą psychologiczną, rozwijanie i doskonalenie kompetencji psychologicznych oraz społecznych, a także nabywanie umiejętności radzenia sobie z wymagającymi sytuacjami zawodowymi. Jego rezultatem jest zdolność skutecznego działania w relacjach interpersonalnych oraz gotowość psychiczna, zachowanie równowagi psychicznej niezbędnej do pracy z seniorami.

Szczególną uwagę należy zwrócić na etap rekrutacji przyszłych pracowników socjalnych, uwzględniając diagnozę ich cech osobowościowych i motywacji. W trakcie studiów kluczowe znaczenie mają szkolenia psychologiczne oraz konsultacje z psychologiem lub psychoterapeutą, które wspierają rozwój zawodowy i osobisty studentów. Równie istotne jest zapewnienie takiego wsparcia w trakcie wykonywania pracy zawodowej, gdyż pracownik socjalny stale potrzebuje wsparcia i doskonalenia, aby zachować gotowość psychiczną do świadczenia usług osobom starszym. Oprócz tego ważne jest, żeby takie szkolenie i przygotowanie psychologiczne obejmowało cały okres aktywności zawodowej jednostki.

Bibliografia

1. Bojanowicz, J., Guzak, M. (2017). Superwizja jako narzędzie doskonalenia zawodowego pracowników socjalnych. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 4, s. 138–147.
2. Chabior, A., Fabiś, A., & Wawrzyniak, J. (2014). *Starzenie się i starość w perspektywie pracy socjalnej*. Warszawa, Poland: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Pobrane z: https://arturfabis.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/11/12_starzenie_sie_i_starosc.pdf (data dostępu: 1.08.2024).
3. Czajka, Z. (2019). Kompetencje pracowników pomocy społecznej w świetle świadczonych usług. *Polityka Społeczna*, 538(1), s. 18–24.
4. Dacka, M. (2024). Pracownik socjalny we współczesnym świecie – rola i możliwości wsparcia. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J–Paedagogia-Psychologia*, 37(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/j.2024.37.1.217-231>
5. Gerontological Social Workers (2023). Pobrane z: <https://www.socialworklicensure.org/types-of-social-workers/gerontological-social-workers/> (data dostępu: 15.07.2024).
6. Kanios, A., Herman, A. (2017). Ranga i prestiż zawodu pracownika socjalnego. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J–Paedagogia-Psychologia*, 30(2), s. 165–175. DOI: <https://doi.org/10.17951/j.2017.30.2.165>.
7. Kanios, A. (2017). Trudności w pracy zawodowej pracowników socjalnych – wybrane konteksty. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – Paedagogia-Psychologia*, 30(3). DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/j.2017.30.3.195>.
8. Kokun, O.M. (2012). *Psykhohiia profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia: monohrafiia [Psychology of professional development of a modern specialist: monograph]*. Kyiv: DP „Informacyjno-analityczne agentstvo”.
9. Kowalenko, O. (2022). The Need for Psychological Knowledge and Skills of Social Workers and Caregivers in Pandemic Times. In: Bera, R., Byra, S., Nyczkało, N. (red. nauk.). *Drogi i Bezdroża Edukacji w Okresie Pandemii. Pathways and Roadless of Education During the COVID-19 Pandemic*, s. 537–550. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
10. Lada, A. (2024). Pomagać i wspierać w nowej rzeczywistości społecznej – oczekiwania zawodowe wobec pracowników socjalnych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 37(1), s. 233–246. DOI:10.17951/j.2024.37.1.233-246.
11. Lymbery, M. (2005). *Social Work with Older People: Context, Policy and Practice*. London: Sage.
12. Milne, A.J., Sullivan, M.P., Tanner, D. (2014). *Social Work with Older People: a Vision for the Future*. London: The College of Social Work.
13. Morrison, T. (2007). Emotional intelligence, emotion and social work: Context, characteristics, complications and contribution. *British Journal of Social Work*, 37(2), s. 245–263.
14. Nowosad, K. (2024). Wypalenie zawodowe pracowników socjalnych jako efekt stresu zawodowego. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J–Paedagogia-Psychologia*, 37(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/j.2024.37.1.247-268>.
15. *Praca socjalna. Program studiów wyższych rozpoczynających się w roku akademickim 2024/2025*. Pobrane z: https://izss.uken.krakow.pl/wp-content/uploads/sites/13/2024/07/PRACA-SOCJALNA_PIERWSZEGO-STOPNIA-_STACJONARNE_2024-2025.pdf (data dostępu: 10.12.2024).
16. Piontkivska, O.H. (2018). Hotovnist sotsialnykh pratsivnykh do zdiisnennia sotsialno-psykhoholichnoi pidtrymky liudei pokhyloho viku [Readiness of social workers to provide social and psychological support to the elderly]. *Aktualni problemy psykhohiui: Zbirnyk na-*

- ukovykh prats Instytutu psykhologii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, Tom VII. *Ekolohichna psykhologiiia*, 45, s. 263–272.
17. Pokrzywa, M. (2018). Wizerunek pracownika socjalnego w Polsce. W: *Nová sociálna edukácia človeka. VII Medzinárodná interdisciplinárna vedecká konferencia*, Prešov, 6.11.2018. Pobrane z: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Husar8/subor/Pokrzywa.pdf> (data dostępu: 10.12.2024).
 18. Stanek, K.M. (2016). Kompetencje społeczne i zawodowe pracowników służb społecznych w obszarze wymagań rynku pracy. *Edukacja zawodowa i ustawiczna*, 1, s. 215–228.
 19. Stanek, K.M. (2022). Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych wyzwaniem kształcenia do pracy socjalnej. *Praca Socjalna*, 37, s. 151–176. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.1863>.
 20. Stoykov, A. (2019). Dynamics of the communicative tolerance and the attitude of accepting the other person in the social work students. *Amazonia Investiga*, 8(21), s. 538–550. Pobrane z: <https://www.amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/134> (data dostępu: 24.07.2024).
 21. Szrejder, D. (2019). Intuicja, empatia, mentalizacja – niestandardyzowalne umiejętności pracownika socjalnego. *Zeszyty Pracy Socjalnej*, 24(1), s. 41–50. DOI: <https://doi.org/10.4467/24496138ZPS.19.004.10752>.
 22. Stochmiątek, J. (2022). Edukacja dorosłych w sytuacjach kryzysów oraz wsparcia społecznego. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 119(4), s. 11–27. DOI: 10.34866/q7vz-tq92.
 23. Turnage, B.F., Hong, Y.J., Stevenson, A.P., Edwards, B. (2012). Social work students' perceptions of themselves and others: Self-esteem, empathy, and forgiveness. *Journal of Social Service Research*, 38(1), s. 89–99. DOI: <https://doi.org/10.1080/01488376.2011.610201>.
 24. Virna, J.P. (2012). Neurogenesis of Professional Destructions of Personality. *Psychological Prospects Journal*, 19, s. 84–90. Pobrane z: <https://psychoprospects.vnu.edu.ua/index.php/psychoprospects/article/view/418> (data dostępu: 23.07.2024).
 25. Zdebska, E. (2021). Nowe wyzwania dla pracowników socjalnych zatrudnionych w ramach Centrum Usług Społecznych. *Edukacja ustawiczna dorosłych*, 114(3), 125–132. DOI:10.34866/bzs2-ym20.

prof. dr hab. Olena Kovalenko

Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Instytut Zarządzania i Spraw Społecznych

ORCID: 0000-0001-5395-2329

olena.kovalenko@uken.krakow.pl