

**ОЧІКУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ
ЩОДО МАЙБУТНІХ ПРОФЕСІОНАЛІВ
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ
231 СОЦІАЛЬНА РОБОТА
(РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ)**

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

2023

ВСТУП

Дослідження проведено Центром соціальних досліджень Сумського державного університету протягом листопада 2023 року. Методом анкетування опитано 64 експерта-роботодавця з Дніпропетровської, Київської, Львівської, Сумської, Тернопільської та Харківської областей, які працюють в соціальній сфері.

Метою анкетування є виявлення позицій та потреб роботодавців у фахівцях соціальної роботи в складних умовах сьогодення. В ході опитування було здійснено оцінку рівня підготовки випускників та очікування щодо їх компетентностей; оцінку прийнятних форм зайнятості; визначено досвід співпраці з вищим навчальним закладом. За результатами дослідження передбачається формування рекомендацій для закладів вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців за спеціальністю 231 Соціальна робота.

Дослідницька команда:

Олена КУПЕНКО, Андріана КОСТЕНКО, Олег ТУЛЯКОВ, Центр соціальних досліджень Сумського державного університету;

Світлана КАЛАУР, кафедра соціальної роботи та менеджменту соціокультурної діяльності Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка;

Лариса КАЛЬЧЕНКО, кафедра філософії Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»;

Валентина КОСТИНА, кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди;

Оксана ОСЕТРОВА, кафедра соціології, соціальної роботи, публічного управління та адміністрування Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара.

ГЕОГРАФІЧНА ТА СЕКТОРАЛЬНА ПРЕДСТАВЛЕНІСТЬ

Всього було опитано експертів-роботодавців з шести областей України: Дніпропетровської, Київської, Львівської, Сумської, Тернопільської та Харківської. У такий спосіб були охоплені роботодавців з різних за географічною ознакою регіонів. Загалом опитано 64 експерти. Питома вага опитаних за географічною ознакою виражена у Таблиці 1.

Таблиця 1 Яку область Ви представляєте?, %

Дніпропетровська	17,2
Київська	43,8
Львівська	7,8
Сумська	14,1
Тернопільська	4,7
Харківська	12,5

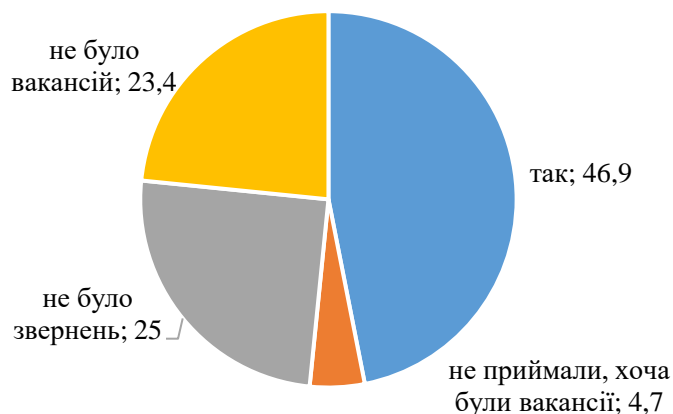
Щодо секторальної представленості, то в опитуванні взяло участь роботодавці із п'яти різних сфер діяльності – бізнесу, благодійних організацій, громадського сектору, державного сектору, органів місцевого самоврядування та комунальних установ (Таблиця 2).

Таблиця 2 Оберіть сектор, якому Ви працюєте, %

бізнес	1,6
благодійна організація	6,3
громадська організація	29,7
державний сектор	25
орган місцевого самоврядування, комунальна установ	37,5

У половини опитаних (46,9%) був досвід прийому на роботу студентів та випускників за спеціальністю «Соціальна робота». При цьому 4,7% з опитаних не приймали таких претендентів, хоча й були вакансії, 25% вказують на відсутність подібних звернень, а 23,4% зазначають відсутність вакансій (Діаграма 1).

Діаграма 1. Чи доводилося Вам приймати на роботу студентів/випускників університеті упродовж останніх 5 років на робочі місця, пов'язані із спеціальністю «Соціальна робота»?



ОЦІНКА ЕКСПЕРТАМИ-РОБОТОДАВЦЯМИ РІВНЯ ПІДГОТОВКИ ВИПУСКНИКІВ ТА ОЧІКУВАННЯ ЩОДО ЇХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Задоволеність в теоретичних знаннях та недостатній рівень практичних навичок – важлива характеристика випускників спеціальності 231 Соціальна робота. Так, близько чверті опитаних експертів (21,9%) вказують на добру теоретичну та практичну підготовку претендентів, 28,1% говорять про прийнятність теоретичних знань, але брак практичних умінь та компетентностей (Таблиця 3). Про низький рівень підготовки говорять лише 3,1% опитаних, 46,9% респондентів не можуть оцінити рівень теоретичної та практичної підготовки студентів та випускників спеціальності 231 Соціальна робота через відсутність досвіду прийняття на роботу таких осіб.

Таблиця 3. Зазначте, яким був рівень підготовки випускників, яких доводилось приймати на роботу, %

Добре підготовлені (як теоретично, так і практично)	21,9
Мали теоретичні знання, проте не вистачало практичних умінь і компетентностей	28,1
Низький рівень підготовки, доводилось перенавчати	3,1
Не приймали на роботу	46,9

Аналіз відповідей респондентів на запитання щодо їх оцінки рівня важливості професійних компетентностей працівників зі спеціальності 231 Соціальна робота (Таблиця 4) дає підстави стверджувати про уміння працювати з клієнтами та володіння державними стандартами надання соціальних послуг, що являють собою такі компетентності, які позначаються крайнім ступенем важливості. На це вказують відповідно 79,7 % та 70,3 % опитаних. Близько для половини з числа опитаних експертів вкрай важливими є компетентна робота з документами, грамотна усна і письмова ділова мова, діяльність відповідно до законодавчих і нормативних документів за спеціальністю, робота у команді, кейс-менеджмент.

Як бажані найбільша кількість опитаних позначають володіння інформаційними технологіями (73,4%), діловий етикет (71,9%), організацію публічних заходів (71,9%), здатність створювати групи підтримки (70,3%), роботу з базами даних та ресурсами, підготовку аналітичних матеріалів (68,8%), вміння вести переговори (64,1%).

Отже, роботодавці переважно мають потребу у працівниках – випускниках за спеціальністю 231 Соціальна робота, які є кваліфікованими виконавцями. Натомість не достатньо затребуваними є дослідницькі компетентності (як не надто важливі оцінили 37,5 % опитаних), управління проектами (як не надто важливі оцінили 28,1 % опитаних), організація діяльності співробітників (як не надто важливі оцінили 25 % опитаних), оцінювання якості, потреб, результатів роботи співробітників (як не надто важливі оцінили 23,4 % опитаних).

Незатребуваною серед опитаних роботодавців є володіння фахівцями із соціальної роботи іноземною мовою (як не надто важливі оцінили 40,6 % опитаних), володіння міжнародними стандартами гуманітарної допомоги (як не надто важливі оцінили 35,9 % опитаних), отримання та видача гуманітарної допомоги (як не надто важливі оцінили 40,6 % та 32,8 % опитаних відповідно).

Таблиця 4 Зазначте, які професійні компетентності працівників із спеціальності соціальна робота, на Вашу думку, є вкрай важливими, бажаними або не надто важливими в сучасних умовах для діяльності у Вашій організації/установі

	Рівень важливості		
	Вкрай важливі	Бажані	Не надто важливі
Вміння вести переговори	32,8	64,1	3,1
Грамотна усна і письмова ділова мова	54,7	43,8	1,6
Вміння працювати з клієнтами	79,7	20,3	0
Робота з документами	50	50	0
Діяльність відповідно до законодавчих і нормативних документів за спеціальністю	65,6	29,7	4,7
Діловий етикет	21,9	71,9	6,3
Робота в команді	56,3	42,2	1,6
Управління конфліктами	45,3	48,4	6,3
Управління проєктами	28,1	43,8	28,1
Володіння інформаційними технологіями	26,6	73,4	0
Робота з базами даних та ресурсами, підготовка аналітичних матеріалів	23,4	68,8	7,8
Організація навчання для персоналу/клієнтів	18,8	62,5	18,8
Представлення інтересів клієнтів	43,8	42,2	14,1
Організація діяльності співробітників	18,8	56,3	25
Організація публічних заходів (інформаційні, просвітницькі, рекламні, іміджеві)	18,8	71,9	9,4
Проведення досліджень	12,5	50	37,5
Володіння державними стандартами надання соціальних послуг	70,3	25	4,7
Сприяти розвитку фахівця/групи фахівців	26,6	57,8	15,6
Презентувати, висвітлювати діяльність організації	25	62,5	12,5
Створювати групи підтримки	14,1	70,3	15,6
Оцінювати якості, потреби, результати роботи співробітників	17,2	59,4	23,4
Кейс-менеджмент	43,8	50	6,3
Володіння іноземною мовою	3,1	56,3	40,6
Володіння міжнародними стандартами гуманітарної допомоги	9,4	54,7	35,9
Організація отримання гуманітарної допомоги	10,9	48,4	40,6
Організація видачі гуманітарної допомоги	12,5	54,7	32,8

Таблиця 5 відображає пріоритети експертів щодо особистісних характеристик випускників. Найбільш важливою для роботодавців у поточній ситуації надзвичайних викликів є стресостійкість (75%). Важливими є комунікабельність (57,8%) і здатність навчатися (56,3%). Натомість значна кількість роботодавців не вважає важливими такі якості як лідерство (7,8) та здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу (6,3%).

Таблиця 5. Особистісна характеристика випускника, %

Стресостійкість	75
Комунікабельність	57,8
Здатність швидко навчатись	56,3
Адаптивність/гнучкість	48,4
Критичне мислення	45,3
Самоорганізованість	43,8
Толерантність	43,8
Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків	35,9
Здатність приймати обґрунтовані рішення	32,8
Креативність/ініціативність	28,1
Лідерство	7,8
Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу	6,3
Відважність	1,6

Щодо результатів формального та неформального навчання при працевлаштуванні, то диплом про вищу освіту за спеціальністю наразі вкрай важливий для 51,% опитаних роботодавців і це найвищий показник за даним питанням. При цьому форма навчання не важлива для 53,1% роботодавців (таблиця 6).

Бажаними для роботодавців є сертифікати про проходження професійних тренінгів, курсів, тощо (60,9%), диплом про вищу освіту як такий, не зважаючи на спеціальність (59,4%), досвід роботи як такий (57,8%), досвід роботи за спеціальністю (56,3%), високий середній бал за результатами навчання (54,7%)

До не надто важливих більше половини опитаних віднесла наявність декількох дипломів (82,8%) та досвід навчання за кордоном за програмами академічної мобільності (64,1%).

Таблиця 6 Зазначте важливість результатів формального та неформального навчання при працевлаштуванні

	Вкрай важливі	Бажані	Не надто важливі
Диплом про вищу освіту за спеціальністю	51,6	43,8	4,7
Диплом про вищу освіту за будь-яким спрямуванням	12,5	59,4	28,1
Декілька дипломів	0	17,2	82,8
Достатньо просто диплому, всього іншого ми навчимо	10,9	43,8	45,3
Високий середній бал за результатами навчання	1,6	54,7	43,8
Рекомендації викладачів	12,5	43,8	43,8
Рекомендації практиків	17,2	45,3	37,5
Форма навчання (перевага денній/стаціонарній формі)	6,3	40,6	53,1
Досвід роботи за спеціальністю	23,4	56,3	20,3
Досвід роботи у будь-якій сфері	4,7	57,8	37,5
Сертифікати про проходження професійних тренінгів, курсів	28,1	60,9	10,9
Додаткові сертифікати (англійська, інформаційні технології)	9,4	51,6	39,1
Якісно оформлене резюме	18,8	50	31,3
Досвід навчання за кордоном за програмами академічної мобільності	1,6	34,4	64,1

КОГО РОБОТОДАВЦІ НЕ ГОТОВІ БРАТИ НА РОБОТУ

Думка роботодавців щодо їх неготовності брати на роботу людей з певним видом підготовки (Діаграма 2) виглядає так: 46,9 % вказують, що цей фактор взагалі не залежить від рівня підготовки; 43,8% не бажаними для працевлаштування вважають студентів університету; 18,8% вказують на студентів старших курсів; 7,8% вказують на тих, хто не готовий навчатися і працювати; 6,3% не бажаними щодо працевлаштування вважають випускників із дипломами бакалавра; 1,6% такими вважають осіб без досвіду роботи. Також 1,6% опитаних вказують на те, що рішення щодо відмови у працевлаштуванні є зумовленим особистими якостями претендента, а не іншими факторами.

Діаграма 2. Людину із яким рівнем підготовки Ви НЕ готові взяти на роботу?



Як видно із діаграми, доволі стереотипним і таким, що не відповідає дійсності в сучасних умовах, є уявлення студентів про небажання роботодавців брати на роботу людину без досвіду роботи.

ОЦІНКА ПРИЙНЯТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Переважає більшість опитаних роботодавців (78,1%) вважають повну зайнятість як оптимальний формат роботи претендентів на посади за напрямом соціальної роботи (Таблиця 7). Тобто серед роботодавців переважає очікування співробітника, який є доступним на робочому місці. Решта форм співробітництва позначені значно низьким рівнем прийнятності: 20,3% – неповна зайнятість, 18,8% – гнучкий графік, 7,8% – віддалена робота.

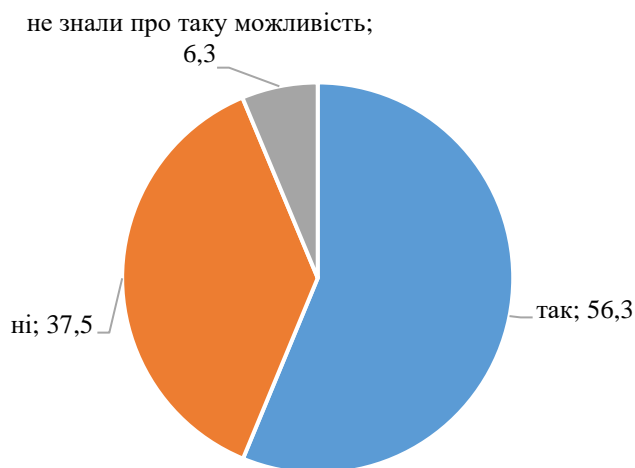
Таблиця 7 На які форми зайнятості Ви готові приймати за спеціальністю соціальна робота?, %

Повна зайнятість	78,1
Неповна зайнятість	20,3
Віддалена робота	7,8
Проектна зайнятість	31,3
Гнучкий графік	18,8
Як ФОП для виконання окремих видів діяльності	14,1
Фриланс	1,6
Не готові прийняти на роботу	6,3
Аутсорсинг	1,6

Разом із тим, привертає увагу наявність таких нових форм зайнятості як проектна (31,3% тобто фактично кожен третій експерт-роботодавець) і робота, виконувана ФОП (14,1% опитаних).

Аналіз питання щодо наявності в опитаних роботодавців практики співпраці з університетами (Діаграма 3) призвело до висновку, що така співпраця є доволі розповсюдженою, відповідний досвід наявний у більш ніж половини з опитаних – 56,3%. З іншого боку, подібна співпраця повністю відсутня у 37,5% респондентів, а 6,3% не були поінформовані про таку можливість.

Діаграма 3. Чи співпрацює Ваша організація/установа з університетами щодо підготовки здобувачів освіти?



Щодо характеру досвіду співпраці з університетами, то можна зазначити на відсутність певних домінуючих форм. Найбільш поширеними типами відносин виявилися:

- участь у лекціях як запрошених фахівців (34,4%);
- проведення практичних занять як запрошених фахівців (31,3%);
- прийом студентів на безоплатній основі (29,7%).

На рівні нижче середнього виявилися такі форми співпраці як наставництво на робочому місці (17,2%), проведення спільних наукових досліджень (15,6%), участь у кваліфікаційних іспитах та надання власної бази для досліджень, експериментів та проведення занять (12,5%). Втратила своє значення така форма як замовлення на цільову підготовку (1,6%). Натомість ще не знайшла достатньої кількості своїх прихильників така нова форма як робота у складі наглядових рад закладів освіти (3,1%).

Таблиця 8. Оберіть твердження, яке відображає наявний у Вас досвід співпраці з університетами, %

Брали участь у кваліфікаційних іспитах	12,5
Брали участь у лекціях як запрошені фахівці	34,4
Проводили практичні заняття як запрошені фахівці	31,3
Були наставниками на робочому місці	17,2
Приймали студентів на безоплатній основі	29,7
Давали рекомендації щодо навчальних програм	25
Надавали власну базу для досліджень, експериментів та проведення занять	12,5

Замовляли програми підвищення кваліфікації/тренінги, тощо	7,8
Працювали у складі рад роботодавців	7,8
Проводили спільні наукові дослідження	15,6
Робили замовлення на цільову підготовку	1,6
Досвід роботи у складі наглядових рад закладу освіти	3,1
Не співпрацюємо із освітніми закладами	26,6

Аспектом концептуального значення у представленому дослідженні було запитання щодо точки зору роботодавців стосовно ефективних форм співпраці з університетами у частині підготовки фахівців із соціальної роботи (Таблиця 9). Однак тут також простежується відсутність домінуючих форм співпраці. Більше половини респондентів вказують на звичаєву форму співпраці через прийняття студентів на практику до своєї організації/установи на безоплатній основі (54,7 %). На рівні дещо нижче середнього позначають види співпраці шляхом участі у проведенні практичних занять у якості запрошених фахівців (39,1 %) та наставництва на робочому місці (35,9 %). Найнижчими показниками у частині ефективності роботодавці вважають замовлення на цільову підготовку (4,7 %) та роботу у складі наглядових рад закладу освіти (1,6 %).

Таблиця 9. Оберіть найбільш ефективний досвід співпраці, який здатен забезпечити підготовку високопрофесійних фахівців, %

Участь у проведенні практичних занять як запрошені фахівці	39,1
Участь у лекціях як запрошені фахівці	14,1
Надання рекомендацій щодо навчальних програм	12,5
Прийняття студентів на практику до своєї організації/установи на безоплатній основі	54,7
Наставництво на робочому місці	35,9
Участь у кваліфікаційних іспитах	1,6
Надання власної бази для досліджень, експериментів та проведення занять	14,1
Замовлення на цільову підготовку	4,7
Замовлення програм підвищення кваліфікації/тренерів, тощо	10,9
Робота у складі рад роботодавців	4,7
Робота у складі наглядових рад закладу освіти	1,6
Проведення спільних наукових досліджень	9,4
Не співпрацюємо із освітніми закладами	14,1

У цілому слід зазначити, що роботодавців виявляють не дуже високу зацікавленість у співпраці із університетами щодо підготовки здобувачів. Натомість спостерігається розрив щодо приймання студентів на практику до своєї організації/установи на безоплатній основі: 54,7% експертів вважають цю форму найбільш ефективною, натомість лише 29,7% були залучені до такої форми.

Якщо сприймати дані таблиці 8 як дані про наявну практику, а таблиці 9 як дані про потенційні можливості, то маємо звернути увагу на показник «Не співпрацюємо із освітніми закладами». У таблиці наявної практики (26,6%) він майже вдвічі більший, ніж у таблиці потенційних можливостей (14,1%). Що дає певні оптимістичні сподівання на розвиток взаємодії. Натомість до менш позитивних висновків призводить аналогічне співставлення по показнику «Проведення спільних наукових досліджень»: у таблиці наявної практики 8 – це 15,6%, у таблиці можливостей 9 – тільки 9,4%.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Дослідження експертної думки роботодавців з шести різнотипних областей України підтвердило гіпотезу про їх усталену зацікавленість проблематикою посилення кадрового та інституційного потенціалу шляхом залучення молодих професіоналів зі спеціальності 231 Соціальна робота, а також у певних вимірах співпраці з університетами. Така зацікавленість досліджена на підставі позицій роботодавців із секторів бізнесу, благодійництва, громадськості, місцевого самоврядування, а також з державного та комунального секторів.

Обставина, що у половини респондентів був досвід прийому на роботу випускників з соціальної роботи, свідчить про те, що ця спеціальність набула поширення на ринку праці. Проте відсутність вакансій для таких спеціалістів у майже чверті з опитаних в умовах наявних соціальних викликів свідчить про потребу певних змін у політиці щодо утворення додаткових кадрових позицій вказаної категорії фахівців. Це питання наразі значною мірою у сфері повноважень територіальних громад, а, отже, з ними доцільно розвивати взаємовідносини командам, які займаються підготовкою майбутніх професіоналів соціальної роботи.

Оцінка рівня підготовки випускників – претендентів на посади за напрямом соціальної роботи – засвідчує високий професіоналізм у теоретичній та практичній площині, що знаходить відображення в оцінках чверті експертів-роботодавців. Оскільки у такій самій пропорції виявлена категорія з прийнятними теоретичними, але недостатніми практичними знаннями, то можна зробити висновки про необхідність посилення практичної складової освітнього процесу. Це може бути реалізовано через залучення фахівців-практиків до викладання семінарських/практичних занять, а також збільшення видів і годин виробничої практики здобувачів, поступове впровадження дуальної форми освіти.

Велика питома вага опитаних вказують на уміння працювати з клієнтами та володіння державними стандартами надання соціальних послуг як такі компетентності, що позначаються крайнім ступенем важливості. Також посилення потребують напрями підготовки фахівців, що спрямовані на роботу з документами, грамотну усну і письмову ділову мову, діяльність відповідно до законодавчих і нормативних документів за спеціальністю, роботу в команді.

Заслугує на увагу та обставина, що у половини респондентів відсутні чіткі орієнтири щодо властивостей претендентів, які були б підставою відмови брати їх на роботу. Також половина вказує на студентів як небажаних на предмет працевлаштування, що, можливо, потребує додаткових комунікаційних зусиль у системі «університет – роботодавець».

Дослідження підтвердило – повна зайнятість вважається роботодавцями найбільш прийнятною формою працевлаштування. Засвідчено певну засторогу та упередження щодо нових форм зайнятості (зокрема, проєктної діяльності та аутсорсингу). З іншого боку, такий результат зумовлений об'єктивними атрибутами соціальної роботи у частині інтенсивності, повного занурення у проблематику, високого рівня психологічного навантаження та відповідальності.

Тільки половина з числа опитаних експертів-роботодавців підтвердила наявність практики співпраці з університетами, що дає підстави говорити про потребу активізації діалогу, маючи амбітну мету забезпечити властивості науковості й інноваційності у роботі соціального сектору. Відсутність певних домінуючих форм наявної наразі взаємодії засвідчує перспективність розвитку всіх без виключення форматів співпраці, що дає

підстави з оптимізмом дивитися у майбутнє комунікаційного простору, що включає роботодавців соціальної сфери, а також здобувачів вищої освіти, випускників і науково-педагогічних працівників, дотичних до підготовки фахівців із соціальної роботи.

Крім того, є підстави відзначити схильність роботодавців до прийому на роботу більш підготовлених виконавців, ніж інноваторів і фахівців з розвинутими дослідницькими навичками. Така обставина непокоїть, оскільки сучасні умови перманентних змін мають зумовлювати увагу до працівників з нестандартним мисленням та спроможностями вести аналітичну роботу. Без цього складно утворювати й впроваджувати максимально адаптовані до реальності плани роботи та стратегії подолання складних життєвих обставин.

Виявлена низька зацікавленість роботодавців у фахівцях із міжнародним досвідом та знанням іноземних мов свідчить, ймовірно, про надмірну зосередженість на внутрішній проблематиці та певній закритості щодо перспектив впровадження іноземних практик. Це потребує додаткових зусиль вдосконалення вітчизняної соціальної сфери у бік впровадження міжнародних стандартів, адаптованих до вітчизняних нагальних соціальних проблем.

РЕКОМЕНДАЦІ ДЛЯ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ, ЯКІ ЗДІЙСНЮЮТЬ ПІДГОТОВКУ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 231 СОЦІАЛЬНА РОБОТА

1. Формувати у здобувачів думку, що на перших етапах професійної діяльності роботодавці очікують від них гарних виконавських якостей, знання нормативно-правової бази і комунікабельності. Це не означає, що ринку праці у соціальній сфері не потрібні інновації, володіння міжнародним досвідом і лідерство, але починається кар'єра для більшості молодих фахівців з виконавчої діяльності.

2. Акцентувати увагу здобувачів на позиції, що для роботодавців пріоритетним для працевлаштування є наявність диплома про вищу освіту за спеціальністю (для 51,6 % експертів – вкрай важливий, для 43,8% – бажаний), та на потенційну готовність працевлаштуватися без досвіду роботи (дану позицію заперечили лише 1,6 % експертів).

3. Посилити правову підготовку студентів спеціальності 231 Соціальна робота: у частині Закону України «Про соціальні послуги», підзаконних актів, а також у частині експериментальних методик і проєктів стратегій, як, наприклад, для зростаючої цільової групи ветеранів і ветеранок.

4. Відстежувати, чи буде й надалі укріплятися тренд проєктної зайнятості й самозайнятості у форматі ФОП у соціальній роботі, та на випередження (у модусі майбутнього) готувати здобувачів до таких форм зайнятості.

5. Розвивати взаємодію із організаціями й установами у площині практичної підготовки здобувачів. Готувати методичні розробки для забезпечення вищої продуктивності цієї роботи для всіх залучених сторін.

6. Здійснювати аналітику для кращого розуміння можливих неочевидних потреб організацій і установ соціального спрямування у науковій продукції.

7. Командам, які займаються процесами підготовки майбутніх професіоналів соціальної роботи, розвивати взаємозв'язки із територіальним громадами, у повноваженнях яких наразі є створення та утримання робочих місць на місцевих ринках соціальних послуг.

8. Розвивати міжрегіональну співпрацю між командами, які займаються, процесами підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи.

9. ЗВО ініціювати плідну взаємодію із роботодавцями через впровадження тренінгових програм з підвищення кваліфікації фахівців-практиків, залучаючи до цього процесу здобувачів як учасниками, так і тренерами.