

Social Work & Education

©SW&E. 2025

УДК 377.36.093.5:364]:37.013.2

DOI: 10.25128/2520-6230.25.2.9

Сергій МАЛОВІЧКО,
аспірант кафедри філософії,
публічного управління та
соціальної роботи
Запорізького національного
університету,
м. Запоріжжя, Україна;
0960770500@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-9830-9214>

Статус статті:

Отримано: березень 14, 2025

1-переглянуто: березень 29, 2025

Прийнято: травень 30, 2025

Маловічко, С. (2025). Освітньо-професійне партнерство як елемент інтегрованої моделі партисипативної підготовки фахівців із соціальної роботи. *Social Work and Education*, Vol. 12, No. 2 pp. 251-259. DOI: 10.25128/2520-6230.25.2.9

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ЕЛЕМЕНТ ІНТЕГРОВАНОЇ МОДЕЛІ ПАРТИСИПАТИВНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню взаємодії роботодавців та навчальних закладів у сфері підготовки фахівців із соціальної роботи. Виявлені ключові питання, які є у фокусі дослідження українських науковців у даному процесі: інституціоналізація, регулярність взаємодії, використання широкого спектру форм взаємодії, налагодження системи зворотного зв'язку та наближення змісту освітньої програми до вимог ринку праці. Метою статті є визначення специфіки бачення роботодавців щодо підготовки фахівців соціальної роботи у коледжах, їх знань, вмінь та компетенцій. Метод інтерв'ювання дозволив отримати інформацію безпосередньо від роботодавців, яка базується на їхньому досвіді, особистому баченні процесу взаємодії та їх фаховій експертизі. Виявлено, що роботодавці відокремленого структурного підрозділу «Економіко-правничий фаховий коледж Запорізького національного університету» в якості чинників, які зумовлюють успішність освітньої програми, визначають поєднання теоретичної та практичної підготовки, розвиток фахових компетенцій, встановлення професійних зв'язків з фахівцями поза межами навчального закладу. Виділені п'ять груп компетенцій фахівців, які є затребувані сучасними роботодавцями: власне фахові (знання чинного законодавства, процедур надання соціальних послуг та етичного кодексу); комунікативні та організаційні (вміння працювати в команді, самоменеджмент, здатність своєчасно та ефективно розв'язувати проблеми); технічні (документальне оформлення фахової діяльності, вміння працювати з програмними комплексами та системами); загальні (вільне володіння українською мовою, критичне мислення та навички аналізу, культурна самосвідомість). Визначені ключові аспекти форм ефективної співпраці: регулярність, різноманіття форм (воркшопи, консультування, інформаційна підтримка, гостьові лекції тощо) та різнорівневість (поєднання теоретичної та практичної складової, проведення наукових досліджень, залучення до участі у волонтерській діяльності).

Ключові слова: партнерство, роботодавець, стейкхолдери, фахівець із соціальної роботи, компетентність.

ВСТУП

Реалізація нового підходу, запровадженого МОН та НАЗЯВО щодо процесу підготовки фахівців у коледжах та закладах вищої освіти передбачає налагодження взаємодії між навчальною установою та стейкхолдерами, серед яких є роботодавці, які репрезентують установи та організації, що потребують фахівців певної кваліфікації. За даними Міністерства соціальної політики України, станом на 2024 рік, в Україні відчувається критична нестача фахівців соціальної роботи, що зумовлено як питаннями оплати їх праці, так і потребами суспільства у представниках даної професії, які суттєво зросли з початку повномасштабного вторгнення та призвели до збільшення таких соціальних груп, як внутрішньо переміщені особи; особи, які перебувають у складній життєвій ситуації; ветеранів та осіб, які отримали інвалідність в ході/внаслідок ведення бойових дій. Питання підготовки даних фахівців актуалізувало проблему якості навчання та випуску фахівців, які мають високий рівень підготовки, що дозволить їм реалізувати свій фаховий потенціал, зокрема у сфері надання соціальних послуг та уникнути фахового вигорання, пов'язаного зі специфікою роботи у сфері «людина»-«людина».

Метою статті є визначення ролі роботодавців як активних учасників партисипативного процесу формування професійної готовності майбутніх соціальних працівників у рамках реалізації інтегрованої освітньої моделі.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методом дослідження було обране структуроване інтерв'ю, яке передбачає бесіду з інформантом згідно заздалегідь підготовленого списку запитань. Хоча метод інтерв'ю і не дозволяє отримати статистичну інформацію, але за його допомогою виявляються якісні характеристики досліджуваного явища та особисті бачення учасників стосовно кола питань, які обговорюються. Окрім того, бесіда дозволяє інформанту (у випадку нашого дослідження – роботодавцю), вільно будувати відповідь, виходячи з особистого досвіду, бачення ситуації та власної експертизи. Результати дослідження показали, що хоча в деталях бачення роботодавців і відрізняються щодо певних позицій (по-різному розставляються акценти або надається перевага певним видам компетентностей), в цілому їх концептуальне бачення щодо власної участі в процесі підготовки фахівців із соціальної роботи співпадає.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Питання партнерства роботодавців та навчальних закладів у підготовці фахівців та їх подальшому працевлаштуванні за спеціальністю знаходиться у фокусі українських дослідників. С. Стадніченко, розглядаючи об'єктивні та суб'єктивні чинники, пов'язані з працевлаштуванням молодих спеціалістів на українському ринку праці зазначає, що однією з причин є небажання роботодавців приймати на роботу випускників без досвіду (Стадніченко, 2022). Враховуючи даний чинник, особливої важливості набуває партнерство з роботодавцями з метою організації належного рівня проходження практики, закріплення здобутих компетентностей та встановлення міжособистісних

контактів з метою збільшення ефективності працевлаштування молодих фахівців. Т. Семигіна, аналізуючи наявні програми підготовки соціальних працівників в Україні відзначає, що наразі існує необхідність в адаптації освітніх програм до потреб ринку праці для того, щоб забезпечити випускників компетенціями, які є реально затребуваними (Семигіна, 2024), що також, на нашу думку, актуалізує питання взаємодії роботодавців та навчальних установ з метою побудови системи максимальної відповідності між теоретичною та практичною підготовкою. О. Кравченко та І. Карпич, репрезентуючи досвід Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини щодо співпраці з роботодавцями, зокрема у сфері підготовки соціальних робітників, відзначають важливість інституціоналізації даного процесу: так, в його рамках в університеті була створена Рада роботодавців, діяльність якої покликана посилити співпрацю зовнішніх організацій та підприємств з університетом, сприяти підвищенню якості практичної підготовки фахівців та отримання допомоги у вдосконаленні змісту освітніх програм (Кравченко, Карпич, 2024). Інституціоналізація даного процесу є свідченням системного підходу до реалізації взаємодії з роботодавцями та налагодження стійких зв'язків, орієнтованих на створення умов щодо випуску студентів з високим рівнем фахової підготовки, який відповідає потребам ринку праці. І. Гевко та В. Борисов аналізують взаємодію стейкхолдерів в освітньому процесі, виділяючи групи зацікавлених сторін, з якими навчальний заклад буде співпрацю. Саме роботодавців автори відносять до категорії «бізнес-спільноти», зазначаючи, що вони є кінцевими споживачами освітніх послуг по відношенню до своїх співробітників (Гевко, Борисов, 2020). Хоча сфера підготовки соціальних робітників і не відноситься до бізнес-сфери, тим не менш, роботодавці є зацікавленими особами, організації яких користуються результатом роботи навчальних закладів, тому об'єднання інтелектуальних зусиль та кооперація виступають умовою підготовки конкурентоздатного фахівця. В. Корнещук, досліджуючи співробітництво зі стейкхолдерами зазначає, що ключовими його елементами є систематичність, практична орієнтованість та постійний моніторинг ефективності взаємодії (Корнещук, 2020). Система постійного зворотного зв'язку, запропонована автором у вигляді анкетування залучених сторін, дозволяє виявити рівень задоволеності співпрацею, визначити її ефективність та своєчасно виявити проблеми освітнього процесу, які потребують уваги. Т. Опалюк наголошує на важливості використання різноманітних форм організації взаємодії навчального закладу зі стейкхолдерами, яка може відбуватись як офлайн, так і за допомогою онлайн засобів (Опалюк, 2021), що є особливо важливим в умовах повномасштабного вторгнення, повітряних тривог та з урахуванням специфіки навчання у прифронтових містах.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Налагодження співпраці з роботодавцями є однією з вимог стандарту фахової передвищої освіти зі спеціальності 231 Соціальна робота галузі знань 23 Соціальна робота освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр» (Про затвердження стандарту фахової передвищої освіти зі спеціальності 231 Соціальна робота галузі знань 23 Соціальна робота освітньо-професійного

ступеня «фаховий молодший бакалавр», 2021). та цілей, закріплених у Стратегії розвитку відокремленого структурного підрозділу «Економіко-правничий фаховий коледж Запорізького національного університету на 2023-2025 роки» (Стратегія розвитку відокремленого структурного підрозділу «Економіко-правничий фаховий коледж Запорізького національного університету на 2023-2025 роки», 2023), в якому і була реалізована прикладна частина дослідження. Протягом 2024 року на базі Економіко-правничого фахового коледжу Запорізького національного університету було проведене інтерв'ювання роботодавців, у якому прийняли участь представники 8 установ, серед яких були представлені Запорізький міський центр соціальних служб, представники районних адміністрацій Запорізької міської ради, Запорізька обласна організація Товариства Червоного Хреста України, Управління молоді, фізичної культури та спорту Запорізької обласної державної адміністрації, БО «БФ «Карітас Запоріжжя»», БО «Мережа 100% життя. Запоріжжя», які є представниками органів державної служби, місцевого самоврядування та громадського сектору. Стейкхолдерам були поставлені запитання щодо залучення їх до формування освітньої програми, чинників, що зумовлюють її конкурентоздатність та компетенцій випускників, форм співпраці з навчальним закладом.

Учасники дослідження зазначили, що залучаються до участі у формуванні змістовної частини освітньої програми «Соціальна робота» Економіко-правничого фахового коледжу Запорізького національного університету на регулярній основі, а їх пропозиції повністю чи частково враховуються. Щодо чинників, які зумовлюють конкурентоздатність програми та її цікавість серед вступників, вони зазначили: якісні знання та залучення кваліфікованого науково-педагогічного складу, використання інноваційних підходів, відповідність запитам соціальної сфери суспільства та зокрема прифронтового міста, яким є Запоріжжя, можливість працевлаштування та проходження практики в організаціях під час навчання, залучення до наукової роботи.

Серед компетентностей, якими має володіти випускник освітньої програми, роботодавці зазначили позиції, які можна згрупувати за наступними критеріями:

1) комунікативні: здатність співпрацювати з іншими членами команди, включаючи спільну роботу над проектами та вирішенням проблем;

2) організаційні: вміння працювати в команді, здатність ефективно спілкуватися з бенефіціарами, колегами та іншими стейкхолдерами; здатність до планування та організації;

3) технічні: комп'ютерна грамотність;

4) фахові: стресостійкість; вміння вирішувати конфлікти; знання основ психології; здатність відчувати та співчувати потребам та проблемам людей, які потребують допомоги, та готовність до роботи з різними соціальними групами; знання професійних методів і підходів; знання кодексу соціального працівника, стандартів надання та переліку соціальних послуг, практичні навички;

5) загальні: критичне мислення, культурна самосвідомість і самовираження, вільне володіння українською мовою, аналітичність.

Найбільший за обсягом блок складають фахові компетенції, які стосуються формування у майбутніх фахівців як *hard skills*, так і *soft skills*. На особливу увагу,

на нашу думку, заслуговують пункти стресостійкості, вміння вирішувати конфлікти та співпрацювати з різними групами, адже взаємодія з великою кількістю людей, які, зокрема, знаходяться у складних життєвих ситуаціях, вимагає сформованих навичок саморефлексії та управління емоціями, які дозволять попередити професійне вигорання, залишитись у професії та продуктивно співпрацювати з клієнтами та їх запитами. Серед компетентностей, які роботодавці визначають як *hard skills*, вони найчастіше відмічають важливість знання етичного кодексу та чинного законодавства, у відповідності до якого надаються соціальні послуги.

Оскільки соціальна робота пов'язана зі сферою «людина»-«людина», то зростає значення організаційних та комунікативних компетентностей соціальних робітників, пов'язаних з вмінням працювати у колективі, налагоджувати довготривалі відносини, планувати робочий день та розподіл обов'язків.

Хоча блок технічних компетенцій і є найменшим за обсягом, але не менш важливим у підготовці соціальних робітників, адже складовою фахової діяльності у сучасному інформаційному суспільстві є вміння створювати документи, працювати з базами даних та програмними комплексами, які дозволяють автоматизувати і спростити процес надання соціальних послуг.

Підготовка фахівців соціальної роботи, на думку роботодавців, має включати також розвиток загальних компетенцій, які пов'язані з навичками критичного мислення, що допомагає у виробленні алгоритму допомоги, аналізі фактів та життєвої ситуації клієнта, вмінні здійснювати перевірку інформації. Також серед них представлені вміння вільного володіння українською мовою та певного рівня культурної і особистої самосвідомості, якими мають володіти фахівці даної сфери.

Отже, бачення роботодавців щодо компетенцій фахівців із соціальної роботи є комплексним та включає питання, які охоплюють як розвиток загальних, так і фахових компетенцій, які мають забезпечити високий рівень його підготовки.

Серед пропозицій роботодавців щодо реалізації запропонованого ними комплексного підходу, є позиції щодо приділення уваги таким навчальним дисциплінам як «Українська мова (за професійним спрямуванням)», «Основи інформаційних і комунікаційних технологій в соціальній роботі», «Технології соціальної роботи», «Етика та деонтологія соціальної роботи», «Конфліктологія», «Самоорганізація особистості», «Соціальне проектування», «Правові засади соціальної роботи» тощо.

Щодо форм співпраці з Економіко-правничим фаховим коледжем Запорізького національного університету, то роботодавці відзначили важливість проведення спеціальних заходів (інформаційних, навчальних тощо), участь в організації практики здобувачів з метою відпрацювання компетенцій в реальному робочому середовищі, обмін інформацією, консультування, підтримку у працевлаштуванні, співпрацю в галузі наукових досліджень, участь у круглих столах та ін. Серед форм співпраці, які показали свою ефективність, роботодавці відзначили участь у зустрічах стейкхолдерів, проведення гостьових лекцій, студентська практика, проведення сумісних наукових досліджень, участь у

наукових конференціях (зокрема «Молода наука» та «Соціальне прогнозування та проектування майбутнього»), які проводяться щорічно на базі Запорізького національного університету.

Серед інших форм підтримки, яку роботодавці готові здійснити в межах участі у розвитку освітньої програми «Соціальна робота»: обмін теоретико-практичним досвідом з викладачами, формування активної життєвої позиції студентів у сфері волонтерства, надання інформаційних матеріалів, експертна підтримка, сприяння в працевлаштуванні, проведення курсів підвищення кваліфікації для викладачів. Тобто модель взаємодії навчального закладу та стейкхолдерів щодо підготовки соціальних робітників включає в себе не тільки організацію безпосередньої взаємодії роботодавців та студентів, але й охоплює все коло осіб, які приймають участь в їх підготовці: адміністрацію закладу, співробітників, викладачів та самих студентів. А власне форми підтримки включають сфери теоретичної та практичної підготовки, консультування та інформаційної підтримки.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Реалізація запропонованої МОН та НАЗЯВО системи оцінки підготовки фахівців в навчальних закладах передбачає побудову нової взаємодії, яка ґрунтується на системному підході та партнерстві всіх зацікавлених сторін: як самих студентів і навчального закладу, так і роботодавців і випускників. Роботи українських дослідників, які стосуються взаємодії навчальних закладів та роботодавців в процесі підготовки соціальних робітників акцентують увагу та таких аспектах процесу: його інституціоналізації, регулярності, використанні різноманітних форм взаємодії, максимальному наближенні до вимог ринку праці, організації системи зворотного зв'язку.

Роботодавці як група стейкхолдерів в цьому процесі відіграють особливу роль, адже працевлаштування за отриманою спеціальністю розглядається як ключовий індикатор якісної підготовки фахівця. Використаний метод структурованого інтерв'ю з роботодавцями дозволив виявити ключові аспекти, які, на думку роботодавців, стосуються підготовки майбутніх фахівців з соціальної роботи.

Серед чинників, які зумовлюють успішність освітньої програми, на їх думку, виступає поєднання теоретичної та практичної підготовки, яке дозволяє уникнути розриву між теорією та практикою, відпрацювати студентам здобуті раніше теоретичні знання, розвинути фахові навички та установити професійні зв'язки з фахівцями поза межами навчального закладу.

Роботодавці зробили акцент на п'яти групах компетенцій фахівців, серед яких фахові, пов'язані зі знанням чинного законодавства, процедур надання соціальних послуг та етичного кодексу; комунікативні та організаційні, які включають компетенції, пов'язані зі вмінням працювати в команді та самоменеджментом, здатністю своєчасно та ефективно розв'язувати проблеми; технічні, які стосуються документального оформлення фахової діяльності та вміння працювати з програмними комплексами та системами, які автоматизують процес надання соціальних послуг; загальні, які можуть бути віднесені до

фахівців будь-якої спеціальності, але, тим не менш, є невід'ємною складовою підготовки компетентного фахівця – це вільне володіння українською мовою, критичне мислення та навички аналізу, культурна самосвідомість.

Щодо форм співпраці, то роботодавці наголошують на таких її характеристиках, як регулярність, різноманіття форм (воркшопи, консультування, інформаційна підтримка, гостьові лекції тощо) та різнорівневність (поєднання теоретичної та практичної складової, проведення наукових досліджень, залучення до участі у волонтерській діяльності).

В цілому, розбудова партнерства з роботодавцями, яка включає активну участь всіх стейкхолдерів, виступає умовою якісної підготовки соціальних робітників та відповідності їх компетенцій вимогам сучасного українського ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

Гевко, І. В., Борисов, В. В. (2020). Взаємодія стейкхолдерів із закладами вищої освіти в умовах оптимізації освітнього процесу. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: Педагогічні науки*, 3, 57-63. DOI:10.31651/2524-2660-2020-3-57-63

Корнєшук, В. (2020). Співробітництво зі стейкхолдерами як передумова якості вищої освіти. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*, 1, 127-132. DOI: 10.33310/2518-7813-2020-68-1-127-132

Кравченко, О., Карпич, І. (2024). Роботодавці як зовнішні стейкхолдери у забезпеченні якості вищої освіти. *Ввічливість. Humanitas*, 1, 44-51, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.1.7>

Опалюк, Т.Л. (2021). Взаємодія університету зі стейкхолдерами як чинник підвищення практикоорієнтованості освітнього процесу. *Світ дидактики: дидактика в сучасному світі*: зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 21-22 вересня 2021 р. / за наук. ред. Доктора педагогічних наук, професора, дійсного члена (академіка) НАПН України О. Топузова; доктора педагогічних наук, професора О. Малихіна. Київ : «Видавництво Людмила», 2021. С. 27-29.

Про затвердження стандарту фахової передвищої освіти зі спеціальності 231 Соціальна робота галузі знань 23 Соціальна робота освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр». Наказ Міністерстві освіти і науки України від 21 вересня 2021 року № 1004 (2021). URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-standartu-fahovoyi-peredvishoyi-osviti-zi-specialnosti-231-socialna-robota-galuzi-znan-23-socialna-robota-osvitno-profesijnogo-stupenya-fahovij-molodshij-bakalavr>

Семигіна, Т. (2024) Аналіз освітніх програм із соціальної роботи в Україні: інституційний аспект. *Social Work and Education*, Vol. 11, 3, 481-492. DOI: 10.25128/2520-6230.24.4.3

Стадніченко, С. В. (2022). Особливості правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*, 4, 168-174. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.04.30>

Стратегія розвитку відокремленого структурного підрозділу «Економіко-правничий фаховий коледж Запорізького національного університету на 2023-2025 роки». (2023) URL: <https://epkznu.com/wp-content/uploads/2024/09/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F-%D0%95%D0%9F%D0%A4%D0%9A-1.pdf>

EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL PARTNERSHIP AS AN ELEMENT OF AN INTEGRATED MODEL OF PARTICIPATORY TRAINING OF SOCIAL WORK PROFESSIONALS

Sergii MALOVICHKO, PhD Student of the Department of Philosophy, Public Administration and Social Work, Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, Ukraine, 0960770500@ukr.net

Abstract. *The article is devoted to the study of the interaction between employers and educational institutions in the field of social work training. The key issues that are in the focus of research by Ukrainian scientists in this process are identified: institutionalization, regularity of interaction, use of a wide range of forms of interaction, including the use of digital platforms, establishment of a feedback system and approximation of the content of the educational program to the requirements of the labor market. The purpose of the article is to determine the specifics of employers' vision of social work training in colleges, their knowledge, skills and competencies. For the applied part of the study, the interview method was used, which allowed obtaining information directly from employers, based on their experience, personal vision of the interaction process and their professional expertise.*

It has been found that employers of the separate structural subdivision «Economic and Law Specialized College of Zaporizhzhia National University» identify a combination of theoretical and practical training, development of professional competencies, and establishment of professional contacts with specialists outside the educational institution as factors that determine the success of the educational program. Five groups of competencies of specialists that are in demand by modern employers are identified: professional (knowledge of current legislation, procedures for the provision of social services and the code of ethics); communication and organizational (ability to work in a team, self-management, ability to solve problems in a timely and effective manner); technical (documentation of professional activities, ability to work with software packages and systems); general (fluency in Ukrainian, critical thinking and analysis skills, cultural awareness). The key aspects of forms of effective cooperation are identified: regularity, variety of forms (workshops, counseling, information support, guest lectures, etc.) and multilevel (combination of theoretical and practical components, conducting research, involvement in volunteer activities).

Keywords: *partnership, employer, stakeholders, social work specialist, competence*

REFERENCES

- Gevko, I. V., Borisov, V. V. (2020). Interaction of stakeholders with higher education institutions in the context of optimization of the educational process. *Bulletin of Bohdan Khmelnytsky Cherkasy National University. Series: Pedagogical Sciences*, 3, 57-63. DOI10.31651/2524-2660-2020-3-57-63. [in Ukrainian].
- Korneshchuk, V. V. (2020). Cooperation with stakeholders as a prerequisite for the quality of higher education. *Scientific Bulletin of V. O. Sukhomlynskyi Mykolaiv National University. Pedagogical Sciences*, 1, 127-132. DOI: 10.33310/2518-7813-2020-68-1-127-132.

[in Ukrainian].

Kravchenko, O., Karpych, I. (2024). Employers as external stakeholders in ensuring the quality of higher education. *Courtesy. Humanitas*, 1, 44-51, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.1.7>. [in Ukrainian].

Opaliuk, T.L. (2021). Interaction of the university with stakeholders as a factor in increasing the practice-oriented nature of the educational process. *World of didactics: didactics in the modern world*: collection of materials of the International Scientific and Practical Internet Conference, September 21-22, 2021 / edited by Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Full Member (Academician) of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine O. Topuzov; Doctor of Pedagogical Sciences, Professor O. Malykhin. Kyiv: Liudmyla Publishing House, 2021. C. 27-29. [in Ukrainian].

On approval of the standard of professional higher education in the specialty 231 Social Work of the field of knowledge 23 Social Work of the educational and professional degree “professional junior bachelor”. Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated September 21, 2021 No. 1004 (2021). Retrieved from: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-standartu-fahovoyi-peredvishoyi-osviti-zi-specialnosti-231-socialna-robota-galuzi-znan-23-socialna-robota-osvitno-profesijnogo-stupenya-fahovij-molodshij-bakalavr> . [in Ukrainian].

Semygina, T. (2024) Analysis of educational programs in social work in Ukraine: institutional aspect. *Social Work and Education*, Vol. 11, 3, 481-492. DOI: 10.25128/2520-6230.24.4.3. [in Ukrainian].

Stadnichenko, S. V. (2022). Features of legal regulation of employment of young specialists. *Electronic scientific publication «Analytical and Comparative Jurisprudence»*, 4, 168-174. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.04.30>. [in Ukrainian].

Strategy for the development of a separate structural subdivision «Economic and Law Professional College of Zaporizhzhia National University for 2023-2025». (2023) Retrieved from: <https://epkznu.com/wp-content/uploads/2024/09/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F-%D0%95%D0%9F%D0%A4%D0%9A-1.pdf>. [in Ukrainian].

Article history:

Received: March 14, 2025

1st Revision: March 29, 2025

Accepted: May 30, 2025