

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАФЕДРИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА 2026-2031 Р.Р.
ПРЕТЕНДЕНТА НА ПОСАДУ ЗАВІДУВАЧА КАФЕДРИ
К.Е.Н., ДОЦЕНТА
НАТАЛІЇ ШЕГІНСЬКОЇ



1. Вступ

Цей документ визначає основні напрями розвитку кафедри на 2026–2031 роки.

В умовах війни та повоєнної відбудови зростає потреба у кваліфікованих фахівцях із соціальної роботи та соціального забезпечення. Мета кафедри соціального забезпечення та управління персоналом — підготувати фахівців, які зможуть надавати якісні соціальні послуги, підтримувати ветеранів, внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та інші вразливі категорії населення.

2. Аналіз зовнішнього середовища: виклики соціальної сфери

Ринок праці та соціальна сфера України проходять через складні випробування. Збільшується кількість людей, які потребують допомоги: ветеранів, людей з інвалідністю, переселенців. Держава бере курс на деінституціалізацію та розвиток соціальних послуг безпосередньо у територіальних громадах.

Створюються спеціальні ветеранські простори, запроваджується інститут фахівців із супроводу ветеранів та цифровізується надання пільг. Усе це означає, що випускники нашої кафедри повинні вміти працювати в нових умовах: розуміти потреби різних соціальних груп, знати законодавство та вміти користуватися цифровими реєстрами й послугами.

3. Місія, візія та цінності кафедри.

Місія кафедри. Підготовка компетентних фахівців у сфері соціального забезпечення, здатних розв'язувати практичні проблеми людей та громад, забезпечуючи соціальну підтримку в умовах повоєнної відбудови України.

Візія (ким ми хочемо стати до 2031 року). Кафедра прагне стати осередком у галузі соціальної роботи та консультування, який не лише навчає, а й формує сучасні стандарти надання соціальних послуг, психосоціальної підтримки, реінтеграції ветеранів та розвитку життєстійкості громад. Ми бачимо себе як практичний майданчик, де студенти здобувають реальні навички допомоги людям.

Ключові цінності:

- Людиноцентризм та емпатія.

- Академічна доброчесність.
- Соціальна відповідальність перед громадою.
- Відкритість до інновацій.

4. Стратегічні напрями розвитку.

Напрямок 1. Практична освіта та нові формати навчання.

Ми маємо зробити навчання максимально наближеним до реальних потреб суспільства.

- **Оновлення програм:**
 - ✓ Регулярний перегляд освітніх програм «Соціальне забезпечення» (бакалаврат) та «Управління у сфері соціального забезпечення» (магістратура). Впровадження нових тем: соціальна підтримка ветеранів, організація роботи в громадах, цифровізація соціальних послуг.
 - ✓ Інтегрування в ОП компетентностей критично важливих для повоєнної відбудови, зокрема управління проєктами відновлення, повоєнної відбудови, сталого розвитку.
 - ✓ Розробка та впровадження нових навчальних дисциплін «Організація соціальної підтримки та реінтеграції ветеранів», «Кризовий менеджмент людських ресурсів в умовах невизначеності» та «Економіка добробуту». Запровадження загально університетської дисципліни «Основи інклюзії та безбар'єрності».
- **Міжнародне партнерство в розробці ОП:**
 - ✓ *Синхронізація з європейськими стандартами:* систематичний аналіз та імплементація кращих освітніх практик університетів-партнерів з ЄС під час планового оновлення освітніх програм кафедри. Мета — адаптувати підготовку фахівців із соціальної роботи та управління персоналом до сучасних європейських вимог.
 - ✓ *Проектна синергія в освіті:* інтеграція результатів міжнародних наукових ініціатив у навчальні плани, зокрема, використання напрацювань європейських партнерів щодо моделей незалежного проживання для людей з

інвалідністю (в межах ініціатив на кшталт THRIVE-ID) дозволить створити комплексну академічну платформу для посилення інклюзивної складової наших ОП.

✓ *Залучення іноземних експертів (гостьові модулі):* Залучення закордонних колег не лише до неформального рецензування силабусів, а й до проведення окремих гостьових лекцій чи воркшопів (онлайн) у межах існуючих нормативних дисциплін. Це дасть змогу знайомити студентів з міжнародним досвідом.

- **Мікрокредитні програми:** Щоб швидко реагувати на запити ринку праці, кафедра запроваджуватиме короткострокові сертифікатні програми. Першим кроком стане запуск програми «Організація роботи фахівця із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб» або «Доступна турбота» для родин, що опікуються особами з ментальними порушеннями.

Напрямок 2. Наукова та аналітична робота

Кафедра має стати аналітичним центром із питань соціальної політики через:

- проведення прикладних досліджень на тему соціальної адаптації, роботи з ВПО, ветеранських політик та стійкості громад у післявоєнний період;
- залучення студентів до досліджень через наукові гуртки;
- участь викладачів у грантових проєктах, спрямованих на соціальну розбудову країни;
- поглиблення партнерства через програму Erasmus+: Використання можливостей напряму КА1 для забезпечення академічної мобільності викладачів та студентів, а також залучення кафедри до міжнародних консорціумів (напрямок КА2) задля обміну досвідом у розробці моделей незалежного проживання та соціальної реінтеграції в умовах повоєнного відновлення;
- системне посилення публікаційної активності науково-педагогічних працівників кафедри у виданнях, що індексуються наукометричними базами Scopus та Web of Science. Фокус уваги зміщується з кількості публікацій на їхню якість —

публікування у профільних журналах (квартилі Q1-Q3), що висвітлюють проблеми соціальної політики, інклюзії та управління людськими ресурсами.

Напрямок 3. Реалізація «Третьої місії» Університету.

Львівський університет визначає «третю місію» як соціальну відповідальність, допомогу суспільству та активну участь у повоєнній розбудові України. Для реалізації третьої місії ми плануємо:

- *створення студентської соціальної клініки*: тут старшокурсники під керівництвом викладачів надаватимуть безкоштовні консультації ветеранам та переселенцям щодо їхніх соціальних прав та пільг;
- *волонтерська діяльність*: заохочення студентів та працівників кафедри до роботи в громадських організаціях та волонтерських центрах. Запровадження навчальної (волонтерської) практики;
- *експертна допомога громадам*: надання безкоштовних консультацій органам місцевого самоврядування щодо створення ефективної системи соціальних послуг на місцях.

Напрямок 4. Співпраця з роботодавцями (стейкхолдерами).

Успішне працевлаштування студентів залежить від наших зв'язків із практиками. У цьому контексті плануємо:

- регулярно запрошувати фахівців із соціальної роботи для проведення гостьових лекцій;
- розширювати бази практик для студентів;
- трансформацію роботи з Радою роботодавців за спеціальністю «Соціальна робота та консультування» з формальної комунікації у стратегічне партнерство. Регулярний спільний аудит освітніх програм (зокрема щодо інклюзії та соціального консультування) за участю членів Ради роботодавців. Виконання курсових, магістерських робіт та кафедральних досліджень на реальні запити від установ-роботодавців (наприклад, розробка програм соціальної адаптації, оцінка

потреб громади, моделювання консультаційних послуг). Організація профільних «Днів кар'єри», хакатонів із соціальних інновацій та ярмарків вакансій безпосередньо на базі факультету для формування професійного нетворкінгу студентів ще під час навчання.

Напрямок 5. Розвиток колективу кафедри.

- Підтримка викладачів у підготовці дисертацій та отриманні вчених звань.
- Проходження викладачами стажувань у реальних соціальних службах для оновлення практичних знань.

Напрямок 6. Збільшення контингенту здобувачів.

- *Короткострокові освітні інтенсиви:* проведення профільних безкоштовних літніх та зимових шкіл (наприклад, з основ волонтерства чи соціального лідерства) для старшокласників.
- *Сучасна діджитал-промоція:* активна комунікація у соцмережах із руйнуванням стереотипів про професію. Акцент на тому, що це сучасний фах, який дозволяє працювати менеджерами соціальних проєктів, у міжнародних фондах та органах влади.
- *Пряма взаємодія зі школами та батьками:* організація інтерактивних профорієнтаційних уроків для школярів (з іграми та відеоматеріалами).
- *Практичне знайомство з фахом:* організація заходів формату «Жива бібліотека» для спілкування з соціальними працівниками, а також запрошення учнів як гостей на кафедральні заходи чи спільні благодійні акції.

Напрямок 7. Корпоративна культура та етика.

Викладачі кафедри орієнтовані на системне утвердження принципів академічної доброчесності. З цією метою планується: проведення спеціальних вступних занять, семінарів та круглих столів для першокурсників, присвячених

вивченню Кодексу академічної доброчесності Львівського національного університету імені Івана Франка; системне навчання здобувачів освіти правилам коректного цитування, створенню авторських текстів та самостійному виконанню завдань; декларування та забезпечення нульової толерантності до плагіату, фабрикації даних та корупції в освітньому процесі.

Важливим завданням кафедри залишається формування етичного та толерантного середовища: розбудова культури поваги до людської гідності, рівності та відкритості; створення зрозумілих та прозорих процедур врегулювання конфліктів інтересів або будь-яких суперечливих ситуацій між викладачами та студентами; інтеграція стандартів професійної етики соціального працівника у навчання (етика спілкування з клієнтами, збереження конфіденційності, емпатія до вразливих груп населення).

Національно-патріотичне виховання та громадянська ідентичність залишаються невід'ємними складовими освітнього процесу. Як ніколи важливими напрямками роботи є: виховання активної громадянської позиції, державницького світогляду та соціальної відповідальності у студентів; популяризація української мови, традицій та культури.

5. Ключові показники ефективності (КРІ) на 2026–2031 роки

Для оцінки нашої роботи ми орієнтуватимемося на прості та зрозумілі показники:

| Показник | Значення | Строк досягнення |
|---|----------|--------------------|
| Освіта | | |
| Успішна акредитація всіх освітніх програм (НАЗЯВО) | 100% | 2028 р. 2029 р. |
| Розробка та запуск мікрокредитних програм | >1 | 2031 р. |
| Залучення практиків соціальної сфери до викладання | >5 осіб | щороку |
| Наявність іноземних фахівців (або представників закордонних університетів-партнерів) у складі | 2 особи | 2031 р. |

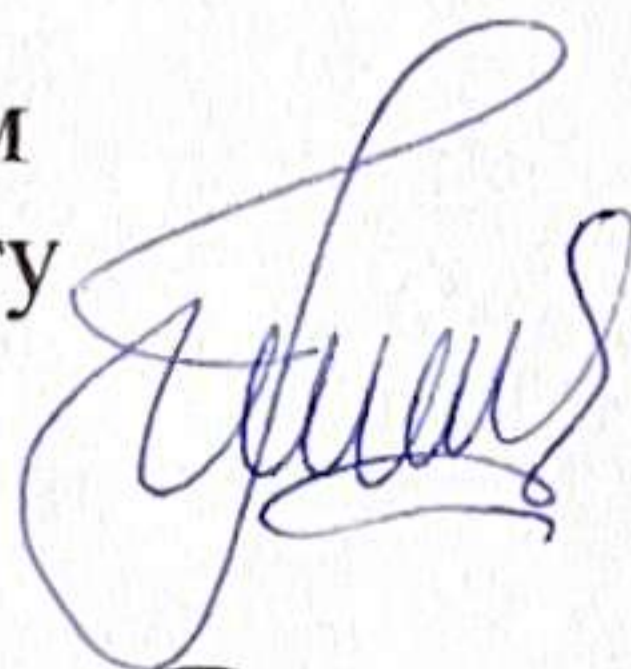
| | | |
|---|------------------------|---------|
| робочих груп з оновлення освітніх програм або серед рецензентів ОП. | | |
| Запрошений зарубіжний лектор | 1 | щороку |
| Оновлення освітніх програм | щороку або за потреби | 2031 р. |
| Оновлення змісту нормативних та вибіркового навчальних курсів | щороку | 2031 р. |
| Постмоніторинг акредитованих освітніх програм | щороку | 2031 р. |
| Розробка та впровадження електронних курсів за нормативними дисциплінами | 100% | 2031 р. |
| Ведення веб-ресурсів та сторінок кафедри у соціальних мережах | >1 публікації щомісяця | 2031 |
| Щорічне опитування здобувачів освітніх програм щодо якості освітнього процесу | щороку | 2031 |
| Наука | | |
| Публікації викладачів у фахових виданнях та базах Scopus/WoS | >0,2 | 2031 р. |
| Публікації у фахових виданнях України (на одного науково-педагогічного працівника) | >2 | 2031 р. |
| Участь у прикладних грантових проєктах | 2 проєкти | 2031 р. |
| Подача заявок на фінансування за програмою Erasmus+, Горизонт (як координатор або партнер). | >2 | 2031 р. |
| Кількість монографій (розділів монографій) на одного науково-педагогічного працівника | >0,1 | 2031 р. |
| Сприяння академічній мобільності викладачів та студентів | започаткувати | 2031 р. |
| Сприяння працівникам кафедри у проходженні | >0,05 | 2031 р. |

| | | |
|---|----------------|-------------|
| довготривалого (не менше 3-х місяців) наукового стажування в іноземних ЗВО на одного науково-педагогічного працівника | | |
| Наукові міжнародні семінари, конференції на одного науково-педагогічного працівника | >0,05 | 2031 р. |
| Третя місія та суспільний вплив | | |
| Кількість наданих консультацій у студентській соціальній клініці | 70+ осіб | 3 2028 року |
| Проведення профільних заходів для громад та волонтерів | 4 | щороку |
| Співпраця з роботодавцями | | |
| Укладені договори про практику та співпрацю з новими установами | +4 установи | 2031 р. |

Висновки

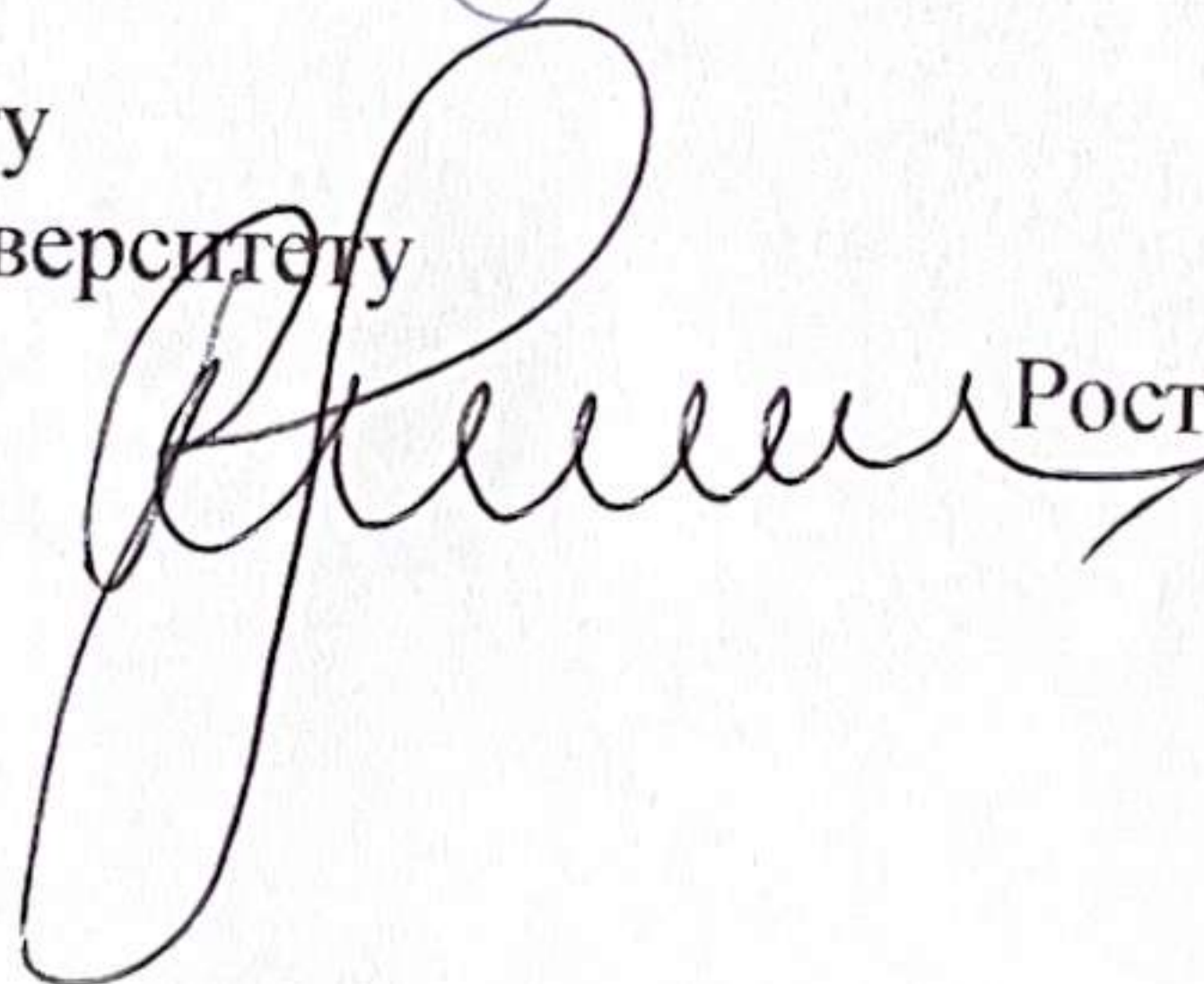
Стратегія розвитку кафедри до 2031 року — це реалістичний план, який відповідає викликам часу. Ми зосереджуємося на соціальній роботі, консультуванні та реалізації «третьої місії» Університету. Впровадження коротких сертифікатних програм та створення соціальної клініки дозволить кафедрі не лише давати якісну освіту, але й приносити реальну користь суспільству, допомагаючи ветеранам і підтримуючи громади у час повоєнної відбудови.

В.о. завідувача кафедри соціального забезпечення та управління персоналом
Львівського національного університету
Імені Івана Франка, к.е.н., доцент



Наталія ШЕГИНСЬКА

Декан економічного факультету
Львівського національного університету
Імені Івана Франка, професор



Ростислав МИХАЙЛИШИН