

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова Дніпропетровської
обласної ради_____ М.В. ЛУКАШУК
« ____ » _____ року

ПОГОДЖУЮ

Директор департаменту
освіти і науки Дніпропетровської
обласної державної адміністрації

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор комунального закладу
«Криворізький фаховий медичний
коледж»
Дніпропетровської обласної ради»_____ Т.П. БАБЕНКО
« 19 » листопада 2025 року

СХВАЛЕНО

Протокол педагогічної ради

№ 2 від 19.11.2025 р.



Стратегія розвитку

Комунального закладу

«Криворізький фаховий медичний коледж»

Дніпропетровської обласної ради»

на 2026 – 2030 рр.

1. Назва закладу освіти: Комунальний заклад «Криворізький фаховий медичний коледж» Дніпропетровської обласної ради»

2. Форма власності: комунальна

3. Юридична та фактична адреса – 50005, вул.. Медична,14, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область, Україна

4. Структура закладу освіти та особливості змісту освіти відповідно до типу закладу:

Коледж є цілісним закладом медичної фахової перед вищої освіти, що не має відокремлених структурних компонентів.

Щодо внутрішнього вибудовування та підпорядкування, то виокремлюються складники презентовані у таблиці:

Рівень	Підрозділи / органи
Адміністрація	Директор, заступники директора (з навчальної роботи, з виховної роботи, з практичної підготовки, з економічних питань), завідувачі відділеннями, юридична служба, бухгалтерія, відділ кадрів
Освітні відділення	«Сестринська справа», «Лікувальна справа», «Акушерська справа», «Фармація, промислова фармація», «Лабораторна діагностика»
Циклові комісії	Фізичного виховання та реабілітації; Філологічних дисциплін; Фізико-математичних дисциплін; Соціально-гуманітарних та безпекових дисциплін; Лабораторної діагностики та мікробіології; Фармакологічних та хіміко-технологічних дисциплін; Природничо-наукових дисциплін; Медсестринства; Цикл клінічних дисциплін №1 (хірургія, акушерство та гінекологія); Цикл клінічних дисциплін №2 (внутрішня та сімейна медицина, вузькі дисципліни); Цикл клінічних дисциплін №3 (педіатрія та неонатологія)
Навчально-методичні структури	Методичний кабінет, науково-методична рада, рада з академічної доброчесності, симуляційний центр (тренінгові лабораторії з практичної медицини), спортивна зала, бібліотека та інформаційно-ресурсний центр
Практична підготовка	Навчально-виробнича практика (клінічні бази лікувальних установ та аптек міста), навчально-тренувальні та стимуляційні кабінети, лабораторії, центр реабілітації та догляду
Органи колегіального управління	Педагогічна рада, студентська рада, профспілковий комітет
Соціально-виховна інфраструктура	Студентське самоврядування, культурно-просвітницький центр (гуртки, волонтерський рух), спортивні секції, гуртожиток, їдальня, медпункт
Господарські служби	Відділ матеріально-технічного забезпечення, господарська частина, охорона, технічний персонал, автотранспортний підрозділ

Особливості змісту освіти:

Зміст освіти у Криворізькому фаховому медичному коледжі визначається сучасними соціальними викликами, потребами системи охорони здоров'я та нормативно-правовою базою України. Він виступає комплексом знань, умінь, навичок і цінностей, які забезпечують формування висококваліфікованого

фахівця освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр» та «бакалавр медсестринства» за спеціальностями І 5 Медсестринство, І 6 Технології медичної діагностики та лікування, І 8 Фармація з одночасним здобуванням загальної середньої освіти. Для закладу, який має майже столітню історію, особливе значення має збереження традицій у поєднанні з інноваційним розвитком. Тож, виокремлюється кілька напрямків:

1. Професійна спрямованість. Освітні програми коледжу побудовані відповідно до державних стандартів та охоплюють спеціальності «Сестринська справа», «Лікувальна справа», «Акушерська справа», «Фармація», «Лабораторна діагностика». Зміст підготовки зорієнтований на забезпечення клінічних компетентностей та професійної мобільності випускників.

2. Компетентнісний підхід. Здобувачі освіти опановують як загальні (комунікативні, соціальні, інформаційні), так і фахові компетентності. Значна увага приділяється розвитку професійного мовлення державною мовою, формуванню вмінь ефективної взаємодії в мультидисциплінарних командах, розвитку емпатії та етичної відповідальності.

3. Поєднання фундаментальної та прикладної підготовки. Теоретична складова охоплює цикл природничо-наукових і гуманітарних дисциплін (анатомія, фізіологія, біохімія, психологія, педагогіка, філософія), тоді як професійна спрямованість забезпечується дисциплінами клінічного циклу, симуляційними та практичними заняттями.

4. Практична спрямованість. Значну частину навчального часу відведено на лабораторні та тренінгові заняття, виробничу й переддипломну практику. Освітній процес тісно пов'язаний із клінічною базою регіону, що забезпечує реалістичність і наближеність до умов майбутньої професійної діяльності.

5. Інноваційні освітні технології. Використання симуляційних центрів, інтерактивних платформ, електронних ресурсів і віртуальних тренажерів сприяє формуванню практичних умінь та розвитку критичного мислення. Активно впроваджуються проєктні технології, кейс-метод, тренінги й рольові ігри.

6. Інтеграція в європейський освітній простір. Зміст освіти узгоджується з Європейською рамкою кваліфікацій (EQF), що сприяє міжнародній мобільності випускників та інтеграції в європейське професійне середовище. Коледж співпрацює з освітніми та медичними установами Польщі, Литви, Чехії.

7. Виховний та ціннісний компонент. Значна увага приділяється формуванню гуманістичного світогляду, культури милосердя, патріотизму й академічної доброчесності. Виховна складова поєднується з професійною, створюючи цілісну систему розвитку особистості майбутнього медика.

Отже, зміст освіти Криворізького фахового медичного коледжу відзначається компетентнісно-практичною орієнтацією, інтеграцією

фундаментальних знань і професійних навичок, активним використанням інноваційних методів та ціннісним спрямуванням. Він відповідає сучасним вимогам системи охорони здоров'я України та орієнтований на європейські освітні стандарти, що забезпечує підготовку мобільних, конкурентоспроможних і соціально відповідальних медичних фахівців.

5. Підстава для розробки Стратегії:

- основні законодавчі акти: **Конституція України** (гарантує право громадян на освіту та визначає засади державної політики у освітній галузі); **Закон України «Про освіту»** (встановлює правові засади функціонування системи освіти, принципи автономії закладу, академічної доброчесності, управління та фінансування); **Закон України «Про фахову передвищу освіту»** (спеціально регламентує діяльність медичних і фармацевтичних коледжів; визначає рівень фахового молодшого бакалавра, стандарти та процедури освітнього процесу); **Закон України «Про вищу освіту»** (встановлює рамки акредитації освітніх програм, інтеграцію у Європейський простір вищої освіти); **Закон України «Про ліцензування видів господарської діяльності»** (регламентує порядок ліцензування освітньої діяльності, що необхідно враховувати у стратегії розвитку);

- підзаконні акти та нормативні документи: **Постанови Кабінету Міністрів України** «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти»; «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»; **Накази Міністерства освіти і науки України** стандарти фахової передвищої освіти за спеціальностями 223 «Медсестринство», 224 «Медична діагностика та лікування», 226 «Фармація, промислова фармація»; положення про акредитацію освітніх програм; **Документи Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти** (критерії оцінювання якості освітніх програм, підходи до внутрішньої системи забезпечення якості);

- стратегічні орієнтири розвитку: **Національна стратегія розвитку освіти в Україні** (визначає пріоритети інноваційного розвитку, цифровізації та інтеграції у європейський простір); **Галузеві документи МОЗ України** (накази щодо підготовки медичних кадрів, стандарти надання медичної допомоги, розвиток сестринської справи); **Європейські інтеграційні документи** (Болонська декларація та наступні комюніке міністрів освіти; Європейська рамка кваліфікацій (EQF))

6. Актуальність та обґрунтування Стратегії:

Сучасні виклики у сфері охорони здоров'я України, воєнний стан та євроінтеграційні процеси актуалізують необхідність підготовки висококваліфікованих фахівців середньої ланки. Криворізький фаховий медичний коледж посідає провідне місце у забезпеченні медичними кадрами регіону. У цьому контексті перед закладом постає завдання визначення

оптимальних шляхів переходу від репродуктивного навчання до сучасного творчого проєвропейського, де суттєво змінюється роль викладача від транслятора інформації до тьютора і консультанта. Підґрунтям таких зрушень є забезпечення гідних умов надання освітніх послуг та високих стандартів якості освітнього процесу. Тому розробка стратегії розвитку закладу є вкрай важливою для підвищення якості освітнього процесу, впровадження інноваційних технологій та інтеграції у європейський освітній простір.

Стратегія розвитку базується на положеннях Конституції України, законів «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», державних стандартів та рекомендацій МОЗ і МОН. Необхідність її ухвалення зумовлена потребою у модернізації змісту освітніх програм; розширенням практичної складової підготовки медичних сестер; підвищенням ролі симуляційних технологій та цифрових ресурсів; необхідністю міжнародного співробітництва і визнання дипломів у країнах ЄС; прагненням до створення інноваційного, конкурентоспроможного освітнього середовища.

Розв’язання виокремлених завдань передбачає реалізацію таких **напрями діяльності**:

1) модернізація освітнього процесу, підвищення якості навчання:

- оновлення освітніх програм відповідно до стандартів МОН і МОЗ;
- забезпечення реалізації компетентнісного підходу;
- розвиток внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- підвищення кваліфікації педагогічних кадрів;

2) практична підготовка та інноваційні технології:

- розвиток симуляційного центру й тренінгових лабораторій;
- розширення клінічних баз практики;
- інтеграція цифрових освітніх платформ і віртуальних тренажерів;

3) міжнародне співробітництво та євроінтеграція:

- співпраця з освітніми закладами Польщі, Литви, Чехії та інших країн;
- участь у міжнародних освітніх і наукових проєктах;
- гармонізація навчальних програм із Європейською рамкою кваліфікацій.

4) науково-методична діяльність:

- розвиток дослідницької активності викладачів;
- упровадження сучасних педагогічних технологій;
- проведення конференцій, методичних семінарів і форумів.

5) виховна та соціальна складова:

- формування професійно-етичних цінностей, гуманістичного світогляду;
- підтримка студентських ініціатив, волонтерського руху;
- забезпечення безпечного та інклюзивного освітнього середовища.

б) управлінський і ресурсний розвиток:

- стратегічне планування й ефективний менеджмент;
- оновлення матеріально-технічної бази;
- залучення інвестицій і грантових ресурсів;
- розвиток партнерства з органами влади та роботодавцями.

Результатами упровадження таких заходів повинно стати підвищення якості професійної підготовки випускників, розширення міжнародних освітніх і наукових зв'язків, зміцнення позицій коледжу як провідного медичного освітнього центру регіону, формування конкурентоспроможних, соціально відповідальних медичних фахівців.

7. Етапи і терміни реалізації стратегії:

Організаційно-проектувальний етап – червень – серпень 2025 року:

- розробка Стратегії розвитку Криворізького фахового медичного коледжу;
- визначення основних завдань стратегії, заходів і механізмів розвитку.

Практико-орієнтований етап – вересень 2025 року – вересень 2029 року:

- реалізація Стратегії розвитку медичного коледжу;
- організація моніторингового спостереження за результатами виконання стратегічних заходів.

Аналітико-узагальнювальний етап – жовтень 2029 – грудень 2030 року:

- аналіз досягнутих результатів виконання Стратегії розвитку Криворізького фахового медичного коледжу;
- визначення перспектив подальшого розвитку закладу
- поширення позитивного досвіду.

Принципи реалізації Стратегії

Принцип науковості та інноваційності: зміст навчання ґрунтується на сучасних досягненнях медицини й педагогіки, впроваджуються цифрові освітні технології, симуляційне навчання та інтерактивні методи.

Принцип професійної спрямованості та практичності: освітній процес орієнтований на формування фахових компетентностей заявлених у Стандартах, наближення навчання до реальних умов медичної практики через клінічну базу та симуляційні центри.

Компетентнісний принцип: головним результатом освіти є сформованість у здобувачів професійних, комунікативних та соціальних компетентностей, здатність до прийняття рішень і відповідальності за них.

Принцип гуманізації освіти: формується гуманістичний світогляд, емпатія, етична відповідальність і культура милосердя як основа професійної діяльності медичного працівника.

Принцип студентоцентризму та безперервного розвитку: освітній процес орієнтований на індивідуальні потреби студентів, їхній саморозвиток і підготовку до навчання впродовж життя.

Напрями реалізації Стратегії

- компетентне управління закладом освіти;
- створення безпечного, інклюзивного, комфортного освітньо-розвивального середовища;
- перманентне удосконалення матеріально-технічної бази закладу;
- реалізація компетентнісного, студентоорієнтованого, здоров'я-збережувального підходів організації освітньої діяльності;
- підвищення громадської та волонтерської активності через налагодження партнерських відносин з усіма учасниками освітнього процесу, зовнішніми стейкхолдерами, науковими, освітніми, лікувальними, профілактичними, соціальними установами.

8. Концептуально-ідеологічна складова:

Мета стратегії розвитку: забезпечення сталого розвитку Криворізького фахового медичного коледжу як сучасного освітнього, науково-методичного та культурно-просвітницького центру підготовки конкурентоспроможних медичних фахівців середньої ланки, здатних ефективно працювати в умовах трансформації системи охорони здоров'я України та інтеграції у європейський освітній і професійний простір.

Місія закладу освіти: формувати високоосвічених, компетентних, морально й професійно відповідальних медичних працівників, які поєднують глибокі теоретичні знання, практичні уміння й гуманістичні цінності; забезпечувати регіон і державу кадрами, здатними піклуватися про здоров'я та життя людини, підтримувати розвиток сестринської справи в Україні на рівні сучасних міжнародних стандартів.

Візія: Криворізький фаховий медичний коледж прагне стати провідним центром медичної освіти регіонального та всеукраїнського рівня, який забезпечує якісну підготовку конкурентоспроможних фахівців середньої ланки, здатних відповідати викликам сучасної системи охорони здоров'я. Заклад бачить себе відкритим інноваційним освітнім середовищем, у якому гармонійно поєднуються традиції майже столітньої історії та сучасні тенденції розвитку освіти і медицини.

Візія ґрунтується на ідеї створення коледжу як **інноваційного простору**, де студенти здобувають не лише професійні знання та практичні навички, а й розвивають критичне мислення, комунікабельність, лідерські якості, здатність працювати в мультидисциплінарних командах. Освітній процес орієнтований на формування гуманістичних цінностей, академічної доброчесності, культури милосердя та соціальної відповідальності.

Коледж прагне **інтегруватися у європейський освітній простір**, підтримувати міжнародне партнерство, впроваджувати інноваційні освітні та симуляційні технології, цифрові ресурси, забезпечуючи студентам доступ до найновіших світових досягнень науки й практики.

У довгостроковій перспективі заклад бачить себе **освітньо-науковим хабом регіону**, що сприяє підвищенню престижу медсестринства та фармації в Україні, розвитку медичної науки, упровадженню сучасних технологій у практику та формуванню покоління фахівців, здатних забезпечувати здоров'я і добробут суспільства.

Основні принципи діяльності закладу:

Законність і відповідність державним стандартам. Уся діяльність коледжу ґрунтується на Конституції України, законах «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», нормативних актах МОН і МОЗ, що забезпечує легітимність і якість освітнього процесу.

Пріоритет якості освіти. Організація освітнього процесу спрямована на досягнення високих результатів навчання, формування професійних компетентностей і забезпечення конкурентоспроможності випускників на ринку праці.

Компетентнісний і студентоцентризований підходи. Освітня діяльність орієнтована на формування у студентів професійних і соціальних компетентностей, розвиток їхніх індивідуальних здібностей, критичного мислення та готовності до навчання впродовж життя.

Гуманістична спрямованість освіти. Коледж виховує емпатію, милосердя, етичну відповідальність і патріотизм, формує цінності гуманізму й академічної доброчесності як основу медичної професії.

Практична орієнтованість і симуляційність. Навчання максимально наближене до реальних умов роботи в медичних закладах через практичні заняття, клінічні бази, симуляційні центри, інтерактивні методики.

Інноваційність і цифрова трансформація. Використання новітніх освітніх технологій, цифрових платформ, електронних ресурсів, віртуальних тренажерів та інтерактивних методів підвищує якість і доступність освіти.

Безперервність професійного розвитку. Коледж забезпечує не лише підготовку студентів, а й постійне вдосконалення професійної компетентності викладачів, сприяє підвищенню кваліфікації та участі у науково-методичній діяльності.

Партнерство та відкритість. Діяльність закладу ґрунтується на співпраці з роботодавцями, медичними закладами, місцевими органами влади, міжнародними організаціями та освітніми установами, що розширює можливості студентів і підсилює вплив коледжу в регіоні.

Стратегічні завдання діяльності закладу:

1. забезпечення якості освіти

- оновлення освітньо-професійних програм відповідно до державних стандартів та міжнародних вимог;
- розвиток внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- упровадження принципів академічної доброчесності;

2. розвиток кадрового потенціалу

- підвищення кваліфікації викладачів;
- стимулювання науково-методичної та дослідницької роботи;
- залучення до викладання практикуючих фахівців охорони здоров'я;

3. практична та симуляційна підготовка

- розширення баз практики в медичних закладах регіону;
- розвиток симуляційних центрів і тренінгових лабораторій;
- упровадження сучасних методів формування клінічних компетентностей;

4. цифрова трансформація освітнього процесу

- упровадження електронних освітніх платформ і ресурсів;
- створення цифрових курсів, електронних бібліотек;
- розвиток дистанційного та змішаного навчання;

5. міжнародна інтеграція та партнерство

- участь у міжнародних освітніх та наукових проєктах;
- адаптація освітніх програм до Європейської рамки кваліфікацій (EQF);
- розвиток академічної мобільності студентів і викладачів.

6. формування ціннісних орієнтацій та виховна робота

- виховання гуманістичного світогляду, милосердя, патріотизму;
- розвиток волонтерської та громадської активності здобувачів освіти;
- створення інклюзивного та безпечного освітнього середовища;

7. розвиток матеріально-технічної бази

- модернізація навчальних аудиторій, лабораторій та гуртожитків;
- забезпечення сучасним обладнанням для практичних занять;
- енергоефективна модернізація інфраструктури;

8. партнерство з регіональною громадою та роботодавцями

- укладання угод про співпрацю з лікувальними закладами;
- участь у регіональних програмах охорони здоров'я;
- сприяння працевлаштуванню випускників.

9. Планування основних напрямів діяльності Криворізького фахового медичного коледжу відповідно до стратегічних завдань, типу та специфіки його роботи

9.1 Стратегія розвитку безпечного освітнього середовища:

Стратегія розвитку безпечного освітнього середовища у Криворізькому фаховому медичному коледжі спрямована на створення умов, що гарантують фізичну, психологічну та інформаційну безпеку здобувачів освіти і працівників. Забезпечення безпечного освітнього середовища є обов'язковою умовою якісної освіти, формування довіри та ефективної взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу. Документ ґрунтується на вимогах чинного законодавства України та наказів Міністерства освіти і науки, що регламентують організацію безпечного освітнього простору.

Провідні стратегічні завдання:

- оцінка наявних ризиків і виявлення прогалин у безпековій системі закладу;
- оновлення та упровадження внутрішніх положень і правил реагування на можливі інциденти (булінг, насильство, надзвичайні ситуації);
- організація технічних та інженерних заходів (укріплення будівлі, укриття, евакуаційні шляхи, обмеження освітнього простору, відеоспостереження);
- запровадження системи превентивної психологічної роботи та створення служби підтримки;
- проведення регулярних тренінгів для здобувачів освіти і персоналу з безпеки життєдіяльності та домедичної допомоги;
- встановлення партнерства з правоохоронними органами, службами захисту дітей, органами місцевої влади;
- формування культури довіри та відповідальності серед здобувачів освіти і співробітників.

№ з/п	Зміст заходу	Період/термін виконання	Відповідальна особа	Примітка
Фаза А – негайні заходи (0–3 місяці)				
1.	Створення Координаційної групи з безпеки	1 місяць	Директор, заступник директора з навчальної роботи, заступник директора з виховної роботи	Затвердження складу наказом
2.	Проведення аудиту ризиків (фізична, психологічна, ІТ-безпека)	1–2 місяців	Завгосп, інженер з охорони праці,	Звіт координації

			психолог, інженер- програміст	йної групи внесення пропозицій
3.	Інформаційна кампанія для здобувачів освіти і працівників (пам'ятки, стенди, контакти)	1–3 місяців	Заступник директора з виховної роботи	Оновлюват и щороку
4.	Навчання персоналу з реагування на булінг та евакуацію	1–3 місяців	Практичний психолог, заступник директора з виховної роботи, завгосп	Повторюва ти щорічно
Фаза В – короткострокова (3–12 місяців)				
5.	Оновлення Положення про запобігання булінгу та реагування на випадки булінгу у комунальному закладі «Криворізький фаховий медичний коледж» Дніпропетровської обласної ради»	до 6 місяців	Практичний психолог, юрист, заступник директора з виховної роботи	У відповідно сті до наказу МОН
6.	Проведення тренінгів і навчань: евакуація, домедична допомога, психологічна підтримка	3–12 місяців (щороку)	Завгосп, практичний психолог, викладачі клінічних дисциплін, запрошені фахівці, керівник ЦЗ	Мінімум 2 рази на рік
7.	Удосконалення систем оповіщення, евакуаційних шляхів, контролю доступу	3–12 місяців	Завгосп Фахівець з ЦЗ	Оновлюват и щороку
8.	Модернізація роботи служби психологічної підтримки (індивідуальні та групові консультації)	6–12 місяців	Практичний психолог	Працює постійно
9.	Запровадження політики кібербезпеки (правила доступу, паролі, резервні копії)	до 12 місяців	Інженер- програміст	Щорічне оновлення
Фаза С – середньострокова (12–48 місяців)				
10.	Встановлення зовнішнього паркану (металеве огородження з фундаментом, монтажні роботи, освітлення);	12–48 місяців	Завгосп, директор, меценати, громадські організації	Відповідно до проєкту «Освітній простір нового покоління для майбутніх фахівців медицини»
11.	Упровадження сучасної системи відеоспостереження (20 камер, сервер, монтаж та підключення).	12–48 місяців	Завгосп, директор, меценати, громадські	

			організації	
12.	Благоустрій території коледжу, створення зон відпочинку, зелених локацій	12–48 місяців	Завгосп, меценати, громадські організації	
13.	Формування культури бережливого використання ресурсів і відповідального ставлення до довкілля	12–48 місяців	Заступник директора з виховної роботи, практичний психолог, співробітники коледжу	
14.	Модернізація безбар'єрного освітнього середовища в усіх приміщеннях закладу (встановлення пандусів та ліфту)	12–48 місяців	Завгосп, директор, меценати, громадські організації	
15.	Включення програм з медіації та превенції насильства у виховні заходи	12–24 місяці	Заступник директора з виховної роботи, практичний психолог	Постійно
16.	Налагодження партнерства з поліцією, службою у справах дітей, міською владою	12–24 місяці	Заступник директора з виховної роботи, практичний психолог, юрист	Регулярна взаємодія, меморандуми
Постійні/тривалі заходи (запроваджуються одразу й тривають постійно)				
17.	Регулярні тренування з евакуації та безпеки	Постійно, мін. 1 раз на рік	Завгосп, відповідальний з охорони праці, керівник ЦЗ	Відмітка в журналі охорони праці
18.	Звітність перед педагогічною радою та органами управління освітою	Щороку	Директор, заступники	Включати в річний звіт коледжу
19.	Щорічний моніторинг та оцінка ефективності запроваджених заходів з розвитку безпечного середовища (опитування, аналіз інцидентів)	Щороку	Координаційна група з безпеки	Результати розглядаються на педраді

Запровадження стратегії розвитку безпечного освітнього середовища у Криворізькому фаховому медичному коледжі є ключовим чинником забезпечення стабільності та якості освітнього процесу. Виконання передбачених завдань і заходів сприятиме створенню умов, у яких студенти й працівники почуватимуться захищеними, а навчальний заклад відповідатиме сучасним вимогам безпеки. Успішна реалізація стратегії можлива лише за умови тісної співпраці адміністрації, педагогічних працівників, студентського самоврядування та зовнішніх партнерів

9.2 Стратегія розвитку освітнього простору, матеріально-технічної бази

Розвиток освітнього простору та матеріально-технічної бази Криворізького фахового медичного коледжу є пріоритетним напрямом забезпечення якості освітньої діяльності, конкурентоспроможності випускників і створення безпечних умов навчання. Сучасні виклики у сфері охорони здоров'я, вимоги реформованої системи фахової передвищої освіти та умови воєнного стану в Україні потребують системного оновлення освітньої інфраструктури, упровадження інноваційних технологій і розвитку простору, орієнтованого на студента. Коледж, маючи та усталені традиції підготовки медичних фахівців, активно трансформує своє освітнє середовище відповідно до європейських стандартів та принципів сталого розвитку. Реалізація Стратегії передбачає створення безпечного, функціонального, інклюзивного й технологічно оснащеного простору, який забезпечує умови для практико-орієнтованого навчання, наукових досліджень, професійного зростання та розвитку особистості кожного здобувача освіти.

Провідні стратегічні завдання:

1) Модернізація матеріально-технічної бази коледжу

- оновлення аудиторного фонду, лабораторій, навчальних кабінетів;
- розширення парку сучасного навчального обладнання, симуляційних манекенів, мультимедійних засобів;
- забезпечення енергоефективності, безпеки та комфортних умов освітнього середовища.

2) Розвиток сучасного освітнього простору

- створення інтерактивних навчальних зон, коворкінгів, медіацентрів;
- забезпечення цифрової трансформації навчального процесу через LMS-платформи, електронні ресурси, віртуальні симулятори;
- формування інклюзивного, дружнього до студентів середовища.

3) Розвиток симуляційного та практико-орієнтованого навчання

- створення та розширення симуляційних центрів і навчально-тренінгових лабораторій;
- впровадження сценаріїв клінічних тренінгів відповідно до міжнародних стандартів медсестринської освіти;
- підготовка викладачів до роботи з симуляційними технологіями.

4) Міжнародна співпраця та фандрейзинг

- залучення грантових і благодійних ресурсів;
- участь у міжнародних програмах і проєктах, спрямованих на розвиток освітнього середовища;
- налагодження партнерських зв'язків для обміну досвідом у медичній освітній галузі.

№ з/п	Зміст заходу	Період/термін виконання	Відповідальна особа	Примітка
Фаза А – негайні заходи (0–3 місяці)				
1.	Проведення технічного та ресурсного аудиту приміщень і обладнання	1–3 місяці	Заступник директора практичного навчання Голови ЦК, Завідувачі кабінетами Завгосп	Забезпечено формування управлінської, технічної нормативної бази для ефективного старту реалізації Стратегії.
2.	Створення координаційної групи з реалізації Стратегії	1–3 місяці	Заступник директора практичного навчання Голови ЦК, Завідувачі кабінетами Завгосп	
3.	Розроблення плану-графіка реалізації та системи моніторингу	1–3 місяці	Заступник директора практичного навчання Голови ЦК, Завідувачі кабінетами Завгосп	
4.	Підготовка проектно-кошторисної документації для ремонтів	1–3 місяців	Заступник директора практичного навчання Голови ЦК, Завідувачі кабінетами Завгосп	
Фаза В – короткострокова (3–12 місяців)				
5.	Реорганізація навчальних кабінетів та лабораторій з метою оптимізації освітнього процесу (зміна локацій, напрямів діяльності)	2026-2027	Директор, заступник директора з практичного навчання	Покращення матеріально-технічної бази, створення сучасного освітнього середовища; повноцінне функціонування цифрового освітнього середовища; зростання рівня цифрової
6.	Запуск LMS-платформи та електронного освітнього середовища	2026-2027	Заступник директора з практичного навчання; Завідувач методичним кабінетом	
7.	Перехід на електронний документообіг	2026-2027	Директор, заступник директора з практичного	

			навчання; завідувач методичним кабінетом	компетентн ості викладачів
8.	Забезпечення онлайн-доступу до навчальних ресурсів і бібліотеки	2026-2027	Директор, заступник директора з практичного навчання; завідувач бібліотекою	
Фаза С – середньострокова (12–48 місяців)				
9.	Модернізація бібліотеки ремонт - поповнення бібліотечного фонду сучасними підручниками; - цифровізація бібліотечного фонду - організація SMART- бібліотеки	2026-2030 рр.	Завідувачка бібліотеки Працівники бібліотеки	
10.	Модернізація устаткування кабінету базової військової підготовки; військово-медичної підготовки та медицини надзвичайних ситуацій.	2026-2030 рр.	Директор, Заступник директора з практичного навчання, Завідувач кабінету	
11.	Оснащення кабінету Захисту України відповідно до Наказу МОН від 10.05.2024 № 659	2026-2030 рр.	Директор, Заступник директора з практичного навчання, Завідувач кабінету	
12.	Створення симуляційного центру з доклінічної практики, фармакології, тактичної медицини та долікарської допомоги у надзвичайних ситуаціях. Забезпечення стимуляційного центру відповідним сучасним обладнанням	2026-2030 рр.	Директор, заступник директора з практичного навчання, керівник стимуляційног о центру, голови ЦК клінічних та фармацевтични х дисциплін	
13.	Організація та модернізація кабінетів фізичної та соціальної реабілітації.	2026-2028 рр	Директор, заступник директора з практичного навчання, керівник симуляційного центру, голова ЦК	

			фізичної культури та реабілітації	
14.	Модернізація лабораторій біохімії, мікробіології, вірусології, інфектології	2026-2030рр.	Директор, заступник директора з практичного навчання, завідувачі лабораторій	
15.	Участь у спільних міжнародних освітніх і наукових проєктах	2026-2030рр	Завідувач методичним кабінетом; Викладачі коледжу	Розширення міжнародної діяльності коледжу; залучення додаткових ресурсів для розвитку
16.	Підготовка та реалізація грантових заявок	2026-2030рр	Завідувач методичним кабінетом; Викладачі коледжу	
Постійні/тривалі заходи (запроваджуються одразу й тривають постійно)				
17.	Постійне оновлення обладнання	постійно	Заступник директора практичного навчання, голови ЦК, Завідувачі кабінетами	Забезпечення сталого розвитку матеріально-технічної бази та освітнього простору; підвищення якості освітніх послуг.
18.	Щорічний моніторинг реалізації Стратегії та публічне звітування	постійно	Заступник директора практичного навчання	
19.	Продовження фандрейзингової діяльності та партнерських програм	постійно	Заступник директора з практичного навчання, Завідувач методичним кабінетом	

Реалізація зазначених заходів у 2025–2030 рр. забезпечить створення сучасного, безпечного та високотехнологічного освітнього середовища, здатного відповідати європейським стандартам медсестринської освіти й сприяти сталому розвитку Криворізького фахового медичного коледжу

9.3 Стратегія розвитку системи оцінювання результатів навчальних досягнень здобувачів освіти

Ефективна система оцінювання результатів навчальних досягнень є одним із провідних чинників забезпечення якості освіти у Криворізькому фаховому медичному коледжі. Сучасна парадигма освіти орієнтує педагогічний

процес не лише на передачу знань, а передусім на формування професійних компетентностей, уміння застосовувати їх у практичній діяльності, здійснювати самоконтроль і рефлексію власного навчального поступу.

Необхідність удосконалення системи оцінювання зумовлена реформою фахової передвищої освіти, впровадженням компетентнісного підходу, розширенням академічної автономії закладу та потребою адаптації освітніх стандартів до європейських вимог. Упровадження сучасних, прозорих, об'єктивних і гнучких механізмів оцінювання сприятиме підвищенню довіри до освітнього процесу, розвитку культури академічної доброчесності, мотивації здобувачів освіти до безперервного навчання та самовдосконалення.

Стратегія розвитку системи оцінювання визначає пріоритети, напрями, принципи, завдання та очікувані результати модернізації оцінювальних процедур у коледжі в контексті забезпечення якості фахової медсестринської освіти.

Провідними стратегічними завданнями визначаємо:

1) нормативно-методичне удосконалення системи оцінювання

- удосконалення внутрішніх положень, регламентів і критеріїв оцінювання навчальних досягнень відповідно до вимог стандартів фахової передвищої освіти;
- уніфікація підходів до поточного, підсумкового та компетентнісного оцінювання;

2) інноваційно-технологічна модернізація

- впровадження електронних форм оцінювання, інтегрованих у LMS-платформу коледжу;
- використання цифрових рубрик, чек-листів, симуляційних сценаріїв для оцінювання практичних навичок.

3) компетентнісний підхід і диференціація оцінювання

- розроблення шкал і дескрипторів рівнів сформованості професійних компетентностей;
- упровадження гнучких методик оцінювання, адаптованих до різних видів навчальної діяльності (практичної, лабораторної, симуляційної).

4) підвищення професійної компетентності педагогічних працівників

- проведення тренінгів, семінарів, методичних воркшопів з питань об'єктивного, критеріального та формуального оцінювання;
- розвиток цифрової та оціночної грамотності викладачів.

5) формування культури академічної доброчесності та рефлексивного оцінювання

- забезпечення прозорості, відкритості та справедливості процедур оцінювання;

- розвиток у здобувачів освіти здатності до самооцінювання, саморефлексії та взаємооцінювання;
- упровадження внутрішнього моніторингу академічної доброчесності.

№ з/п	Зміст заходу	Період/термін виконання	Відповідальна особа	Примітка
Фаза А – негайні заходи (0–3 місяці)				
1.	Провести аудит чинних положень про оцінювання	1–3 місяці	Заступник директора навчальної роботи, Голови ЦК	Оновлення нормативної бази відповідно до вимог стандартів фахової передвищої освіти
2.	Розробити та затвердити оновлене Положення про систему оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти	1–3 місяці	Заступник директора навчальної роботи, Голови ЦК	
3.	Уніфікувати критерії поточного та підсумкового оцінювання	1–3 місяці	Заступник директора навчальної роботи, Голови ЦК, Завідувач методичним кабінетом	
4.	Розробити шаблони електронних відомостей і протоколів	1–3 місяці	Заступник директора навчальної роботи, Голови ЦК, Завідувач методичним кабінетом	
Фаза В – короткострокова (3–12 місяців)				
5.	Інтегрувати електронні форми оцінювання в LMS-платформу коледжу	січень – червень 2026	Заступник директора з навчальної роботи, Завідувач методичним кабінетом, голови ЦК, викладачі	Забезпечено автоматизацію системи оцінювання, її відповідність європейським стандартам, функціонування в межах LMS; знижено ризик суб’єктивності
6.	Розробити електронні тести, чек-листи, рубрики оцінювання	січень – червень 2026	Заступник директора з навчальної роботи, Завідувач методичним кабінетом.	

			голови ЦК, викладачі	
7.	Упровадити електронні журнали, формувальне оцінювання в онлайн-форматі	січень – червень 2026	Заступник директора з навчальної роботи, Завідувач методичним кабінетом, голови ЦК, викладачі, інженер-програміст	
8.	Забезпечити технічну підтримку цифрової системи оцінювання	січень – червень 2026	Інженер-програміст	
9.	Осучаснити критерії оцінювання результатів навчання здобувачів освіти з кожної освітньої компоненти, враховуючі специфіку дисциплін.	січень – червень 2026	Заступник директора з НР, голови ЦК, викладачі	
10.	Модернізувати систему оцінювання результатів навчання здобувачів освіти шляхом впровадження діджиталізації та диференціації підходів відповідно до специфіки фахової підготовки	2026-2030	Методисти колледжу, викладачі	
Фаза С – середньострокова (12–48 місяців)				
11.	Провести методичні тренінги з формувального та критеріального оцінювання	2026-2030	Завідувач методичного кабінету, голови ЦК, викладачі	Підвищено рівень педагогічної, цифрової та оцінювальної компетентності викладачів
12.	Організувати серію внутрішніх семінарів і майстер-класів з цифрових інструментів оцінювання	2026-2030	Завідувач методичного кабінету, голови ЦК, викладачі	
13.	Забезпечити відкритість, прозорість і зрозумілість системи оцінювання результатів навчання для всіх здобувачів освіти та їх батьків.	2026-2030	Завідувач методичного кабінету, голови ЦК, викладачі	Зміцнено довіру до результатів оцінювання; сформовано культуру академічної доброчесності
14.	Проводити внутрішній моніторинг рівня досягнення результатів навчання задля оперативного виявлення проблем та своєчасної корекції освітнього процесу під час рубіжних атестацій та посеместрово.	2026-2030	Заступник директора з навчальної роботи, завідувачі відділенням, куратори	
15.	Сприяти формуванню у здобувачів освіти навичок самостійного аналізу власних досягнень через самооцінювання,	2026-2030	Голови ЦК, викладачі	

	взаємооцінювання та рефлексію.			
16.	Сприяти розвитку у здобувачів освіти усвідомленої відповідальності за результати власної навчальної діяльності та за особистісний прогрес у навчанні з метою якісної підготовки до практичної медичної діяльності.	2026-2030	Голови ЦК, викладачі	
17.	Запровадити механізми відкритого доступу до критеріїв оцінювання	2026-2030	Завідувач методичного кабінету, голови ЦК, викладачі	
18.	Впровадити систему внутрішнього моніторингу академічної доброчесності	2026-2030	Завідувач методичного кабінету, голови ЦК, викладачі	
Постійні/тривалі заходи (запроваджуються одразу й тривають постійно)				
19.	Здійснювати моніторинг щодо прозорості та об'єктивності оцінювання результатів навчання здобувачів освіти.	постійно	Голови ЦК, завідувачі відділення	Забезпечено стабільність, гнучкість і безперервне вдосконалення системи оцінювання
20.	Здійснювати моніторинг результатів діагностичних контрольних робіт з окремих освітніх компонентів з метою визначення рівня підготовки здобувачів освіти та своєчасного коригування освітнього процесу.	постійно	Заступник директора з навчальної роботи, голови ЦК, викладачі	
21.	Здійснювати аналіз результатів ЄДКІ з метою оцінки якості фахової підготовки здобувачів освіти та вдосконалення освітнього процесу відповідно до виявлених потреб.	постійно	Заступник директора з навчальної роботи, голови ЦК, викладачі	
22.	Коригувати підходи до оцінювання на основі даних моніторингу	постійно	Заступник директора з навчальної роботи, голови ЦК, викладачі	

Реалізація Стратегії розвитку системи оцінювання результатів навчальних досягнень здобувачів освіти у Криворізькому фаховому медичному коледжі передбачає перехід до нової моделі контролю та вимірювання освітніх результатів, орієнтованої на компетентнісний підхід, цифровізацію процесів і дотримання принципів академічної доброчесності. Послідовне впровадження заходів упродовж п'ятирічного періоду забезпечить створення цілісної, прозорої, об'єктивної та гнучкої системи оцінювання, яка відповідатиме

сучасним стандартам фахової передвищої освіти та рекомендаціям Європейської рамки кваліфікацій

9.4 Стратегія професійного розвитку та педагогічної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників

Стратегія професійного розвитку та педагогічної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників Криворізького фахового медичного коледжу є складовою частиною системи внутрішнього забезпечення якості освіти та кадрової політики закладу. Її реалізація спрямована на формування інноваційного освітнього середовища, розвиток професійних компетентностей викладачів, підвищення рівня педагогічної майстерності та створення умов для безперервного саморозвитку педагогічного персоналу.

Пропонована стратегія визначає основні напрями, принципи, завдання та механізми розвитку педагогічного потенціалу колективу, орієнтовані на якісне оновлення освітнього процесу, впровадження інноваційних технологій навчання і забезпечення конкурентоспроможності фахівців медсестринської галузі

Провідні стратегічні завдання:

1) Нормативно-організаційне забезпечення системи професійного розвитку

- оновлення внутрішніх положень про підвищення кваліфікації, стажування та атестацію педагогічних працівників;
- створення системи внутрішнього моніторингу професійного зростання викладачів.

2) Формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку

- розроблення персональних планів професійного зростання;
- запровадження системи наставництва, тьюторства та взаємообміну педагогічним досвідом.

3) Підвищення педагогічної майстерності та інноваційної культури викладачів

- проведення тренінгів, семінарів, майстер-класів із сучасних методик навчання та цифрових технологій;
- популяризація педагогічного коучингу, освітнього дизайн-мислення, інтерактивних та симуляційних форм навчання.

4) Стимулювання науково-дослідної діяльності викладачів

- залучення педагогів до наукових досліджень, фахових конференцій, публікацій у виданнях, індексованих у міжнародних базах;
- підтримка участі у грантових і міжнародних освітніх програмах.

5) Міжнародна та міжінституційна співпраця

- розвиток партнерств із закладами вищої освіти, медичними установами, науковими центрами в Україні та за кордоном;
- організація спільних освітніх стажувань, обмінів і форумів з питань педагогічної інновації та професійного вдосконалення.

6) Формування системи внутрішньої мотивації, етики та корпоративної культури викладача

- створення морально-психологічного середовища, що підтримує ініціативу, творчість і взаємоповагу;
- запровадження внутрішніх форм морального та матеріального заохочення за високі досягнення у професійній діяльності.

№ з/п	Зміст заходу	Період/термін виконання	Відповідальна особа	Примітка
Фаза А – негайні заходи (0–3 місяці)				
1.	Провести аудит чинних положень щодо підвищення кваліфікації, атестації та стажування	1-3 місяці	Завідувач методичним кабінетом	Створено сучасну нормативну основу управління професійним розвитком педагогічних працівників.
2.	Оновити Положення про підвищення кваліфікації педагогічних працівників і Положення про наставництво	1-3 місяці	Завідувач методичним кабінетом	
3.	Визначити систему внутрішнього моніторингу результатів професійного зростання	1-3 місяці	Завідувач методичним кабінетом	
Фаза В – короткострокова (3–12 місяців)				
4.	Розробити індивідуальні плани професійного зростання для викладачів	січень-червень 2026	Завідувач методичним кабінетом, викладачі	Забезпечено персоналізований підхід до розвитку педагогічних працівників; підвищено ефективність адаптації молодих викладачів. Підвищено рівень педагогічної майстерності, цифрової компетентності й інноваційного мислення викладачів
5.	Запровадити інститут наставництва для молодих педагогів	Вересень 2026	Завідувач методичним кабінетом, Викладачі-початківці	
6.	Провести цикл тренінгів і воркшопів із цифрових технологій, інтерактивних методів, симуляційного навчання	січень-червень 2026	Завідувач методичним кабінетом, викладачі	
Фаза С – середньострокова (12–48 місяців)				
7.	Заохочувати участь викладачів у міжнародних та національних науково-практичних конференціях	2026-2030pp	Завідувач методичним кабінетом, викладачі	Розвинено науково-дослідницький потенціал

8.	Підтримувати публікаційну активність у фахових виданнях, у т.ч. у журналі «Медична освіта: інновації, перспективи, трансформації»	2026-2030pp	Завідувач методичним кабінетом, викладачі	педагогів; підвищено науковий статус коледжу
9.	Розширити участь викладачів у міжнародних освітніх і грантових програмах (Erasmus+, GIZ, Horizon Europe тощо)	2026-2030pp	Завідувач методичним кабінетом, викладачі	Налагоджен о системну міжнародну співпрацю; підвищено престиж коледжу як європейсько орієнтованог о освітнього центру
10.	Організувати педагогічні стажування у закладах-партнерах Польщі, Німеччини, Словаччини тощо	2026-2030pp	Завідувач методичним кабінетом, викладачі	
11.	Провести міжнародний освітньо-науковий форум «Професійний розвиток педагога: європейський вектор»	2026-2030pp	Завідувач методичним кабінетом, викладачі	
Постійні/тривалі заходи (запроваджуються одразу й тривають постійно)				
12.	Запровадити щорічний моніторинг професійної діяльності викладачів	постійно	Завідувач методичним кабінетом, викладачі	Забезпечено безперервність, гнучкість і сталість системи професійного розвитку педагогічних працівників
13.	Аналізувати результати, готувати аналітичні довідки та рекомендації	постійно	Завідувач методичним кабінетом, викладачі	
14.	Коригувати програми підвищення кваліфікації з урахуванням потреб колективу та сучасних освітніх трендів	постійно	Завідувач методичним кабінетом, викладачі	

Очікуваним результатом реалізації Стратегії стане формування високопрофесійного, інноваційно мислячого педагогічного колективу, здатного забезпечити якісний освітній процес, виховати покоління конкурентоспроможних фахівців медсестринства та забезпечити сталий розвиток коледжу як сучасного європейського освітнього осередку.

9.5 Стратегія розвитку управлінських ресурсів

Реалізація стратегії розвитку управлінських ресурсів спрямована на підвищення ефективності управління освітнім процесом, розвиток лідерського потенціалу управлінців, формування сучасної корпоративної культури та запровадження інноваційних управлінських технологій, створення гнучкої, компетентної та відповідальної системи управління. Основою цієї системи мають стати стратегічне бачення, професійна етика, ефективна комунікація, аналітичне мислення й здатність до прийняття рішень на основі даних. Стратегія визначає напрями розвитку управлінських ресурсів як системи, що поєднує кадровий потенціал, організаційні структури, інформаційно-аналітичні

механізми, технології управління якістю, а також партнерські зв'язки, спрямовані на підвищення результативності діяльності коледжу

Стратегічні завдання:

1) Оптимізація організаційної структури та управлінських процесів

- удосконалення системи розподілу повноважень і відповідальності;
- оновлення регламентів діяльності структурних підрозділів;
- підвищення ефективності взаємодії між адміністративними, педагогічними й студентськими органами.

2) Розвиток управлінських компетентностей і кадрового потенціалу

- створення системи безперервного професійного навчання управлінців;
- проведення тренінгів з лідерства, командної роботи, кризового та стратегічного менеджменту;
- упровадження наставництва та обміну управлінським досвідом.

3) Цифровізація управлінської діяльності

- впровадження електронних систем документообігу, аналітики та моніторингу освітніх показників;
- створення єдиного цифрового простору управління коледжем;
- розвиток навичок цифрового менеджменту серед управлінського персоналу.

4) Розвиток корпоративної культури, комунікації та етичного лідерства

- формування атмосфери довіри, командної взаємодії й взаємоповаги;
- забезпечення відкритості управлінських рішень і зворотного зв'язку з колективом;
- упровадження принципів етичного управління та інституційної доброчесності.

5) Моніторинг ефективності управління та розвиток партнерських зв'язків

- створення системи внутрішнього моніторингу управлінських показників;
- використання аналітичних даних для вдосконалення управлінських рішень;
- розвиток партнерства з освітніми установами, органами влади, громадськими та міжнародними організаціями, зокрема у сфері фандрейзингу.

№ з/п	Зміст заходу	Період/термін виконання	Відповідальна особа	Примітка
Фаза А – негайні заходи (0–3 місяці)				
1.	Провести аудит організаційної структури та розподілу функціональних обов’язків	1-3 місяці	Адміністрація закладу	Оптимізовано управлінську структуру, підвищено ефективність координації та комунікації між підрозділами
2.	Оновити положення про структурні підрозділи, посадові інструкції керівників	1-3 місяці	Пічник директора кадрових питань з	
3.	Удосконалити систему внутрішньої комунікації та управлінських рішень	1-3 місяці	Адміністрація закладу	
4.	Розробити модель ефективного документообігу	1-3 місяці	Адміністрація закладу	
Фаза В – короткострокова (3–12 місяців)				
5.	Провести тренінги та семінари з лідерства, стратегічного планування, управління змінами	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	Підвищено рівень управлінських і лідерських компетентностей; створено кадровий резерв керівників нового покоління.
6.	Розробити внутрішню програму професійного зростання управлінців «Лідер освіти»	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	
7.	Упровадити систему наставництва для новопризначених керівників	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	
8.	Забезпечити стажування управлінців у партнерських закладах освіти	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	
Фаза С – середньострокова (12–48 місяців)				
9.	Упровадити електронний документообіг і систему внутрішньої звітності	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	Автоматизовано управлінські процеси; підвищено ефективність прийняття рішень на основі даних (data-driven management).
10.	Інтегрувати цифрову платформу моніторингу якості освіти	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	
11.	Розробити єдину інформаційну панель (dashboard) для керівництва	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	

12.	Провести навчання управлінців із цифрового менеджменту та аналітики даних	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	
13.	Організувати регулярні стратегічні сесії, збори, управлінські колегії з відкритим обговоренням рішень	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	Сформовано позитивний психологічний клімат, культуру відповідального лідерства, підвищено рівень довіри в колективі.
14.	Упровадити внутрішні опитування щодо якості управління та задоволеності працівників	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	
15.	Проводити заходи з розвитку командної взаємодії (team-building)	2026-2027pp	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	
Постійні/тривалі заходи (запроваджуються одразу й тривають постійно)				
16.	Створити аналітичну групу для моніторингу результативності управлінських рішень	постійно	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	Забезпечено прозорість управлінських процесів, системність моніторингу, розвиток партнерств і залучення ресурсів
17.	Розробити систему показників ефективності управління	постійно	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	
18.	Запровадити щорічне публічне звітування керівництва про результати діяльності	постійно	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	
19.	Налагодити співпрацю з органами влади, міжнародними партнерами та фандрейзинговими організаціями	постійно	Завідувач методичним кабінетом, Адміністрація закладу	

Очікуваним результатом реалізації такого напрямку стратегії стане формування в коледжі сучасної системи управління, заснованої на принципах професіоналізму, відповідальності, цифрової відкритості, партнерства й інновацій, що забезпечить стабільний розвиток закладу, високу якість освітніх послуг та ефективне використання ресурсів

9.6 Основні стратегічні проєкти

№ з/п	Назва проєкту	Період/термін виконання	Керівник проєкту	Мета	Очікувальний результат
1.	«Безпечний коледж — простір довіри та стійкості»	2026-2029рр	Заступник директора з виховної роботи	Створення комплексно безпечного освітнього середовища, що гарантує фізичну, психологічну та інформаційну безпеку всіх учасників освітнього процесу.	- Реконструкція та облаштування найпростішого укриття (у співпраці з ДУЕТ і Спілкою робочих самаритян Німеччини). - Встановлення системи відеоспостереження та сигналізації. - Розроблення політики безпеки та алгоритмів дій у надзвичайних ситуаціях. - Проведення тренінгів із домедичної допомоги, евакуації та кризової підтримки. - Формування психологічно комфортного середовища, підвищення рівня довіри між студентами й педагогами.
2.	«Від мобільності — до професійної зрілості» (Програма внутрішньої академічної мобільності)	2026-2030рр	Заступник директора з практичного навчання	Розвиток системи академічної мобільності студентів для розширення практичного досвіду, міжрегіональної взаємодії та професійного становлення майбутніх медичних фахівців	- Розширення мережі партнерських баз практики в регіонах України. - Укладання нових угод із навчальними та медичними закладами для взаємного обміну студентами. - Підвищення якості практичної підготовки за рахунок різноманітності умов навчання. - Розроблення

					єдиної цифрової платформи обліку мобільності студентів.
3.	«Симуляційна освіта — інструмент професійної компетентності»	2026-2028	Завідувач симуляційною лабораторією, Заступник директора з практичного навчання	Розвиток симуляційного навчання як сучасної форми практичної підготовки медичних фахівців, що забезпечує безпечне відпрацювання клінічних навичок.	- Оснащення симуляційного центру сучасними манекенами, тренажерами та інтерактивним програмним забезпеченням. - Підготовка викладачів до проведення симуляційних занять. - Створення бази симуляційних сценаріїв для різних медичних дисциплін. - Проведення міжрегіональних змагань з надання екстреної медичної допомоги. - Включення елементів симуляційного навчання до кожного курсу професійної підготовки
4.	«Цифровий кампус медичної освіти»	2026-2030рр	Завідувач методичним кабінетом	Впровадження інноваційних цифрових технологій для управління освітнім процесом, моніторингу успішності, проведення змішаного та дистанційного навчання.	- Інтеграція LMS-платформи для управління навчальними курсами й оцінюванням. - Впровадження електронного документообігу та звітності. - Створення цифрових профілів студентів і викладачів. - Розроблення онлайн-курсів і тестових модулів для самостійного навчання. - Підвищення

					цифрової компетентності педагогів.
5.	«Коледж партнерств та інновацій»	2026-2030pp	Директор, Заступник директора з навчальної роботи, Завідувач методичним кабінетом	Розширення співпраці з українськими та закордонними закладами освіти, медичними установами, міжнародними організаціями для розвитку інноваційних освітніх і наукових проєктів	- Підписання нових міжнародних угод про співпрацю (Польща, Словаччина, Німеччина, Литва). - Участь викладачів і студентів у грантових і проєктних програмах (Erasmus+, GIZ, Horizon Europe). - Проведення II та III Міжнародних науково-практичних конференцій «Сучасне медсестринство: інновації та євроінтеграційні процеси». - Підвищення іміджу коледжу як європейсько орієнтованого освітнього закладу

Реалізація зазначених стратегічних проєктів протягом 2025–2030 років забезпечить:

- створення безпечного, інноваційного та психологічно комфортного освітнього простору;
- перехід коледжу на новий рівень практикоорієнтованої підготовки медичних фахівців;
- зміцнення міжрегіональної та міжнародної взаємодії;
- розвиток цифрової інфраструктури управління освітою;
- підвищення конкурентоспроможності випускників і привабливості закладу на всеукраїнському та європейському рівнях.

10. Очікувані результати від реалізації Стратегії, показники ефективності, імовірні ризики та способи їх подолання

№	Стратегічний напрям	Очікувані результати реалізації	Показники ефективності	Імовірні ризики	Шляхи подолання ризиків
1	Стратегія розвитку безпечного освітнього середовища	- Створено безпечні умови для всіх учасників освітнього процесу. - Реконструйовано укриття та модернізовано системи безпеки. - Упроваджено політику безпеки, протоколи реагування та психологічної підтримки. - Підвищено рівень готовності колективу до дій у кризових ситуаціях.	- Відсоток забезпечення укриттів і систем відеонагляду. - Кількість проведених тренінгів із безпеки. - Рівень психологічної безпеки (за результатами анкетування).	- Недостатнє фінансування реконструкцій. - Технічні затримки або бюрократичні перепони. - Низька залученість персоналу.	- Фандрейзинг і партнерство з благодійними фондами (зокрема Німеччини). - Залучення місцевих органів влади. - Системна роз'яснювальна робота серед працівників і студентів.
2	Стратегія розвитку освітнього простору та матеріально-технічної бази	- Осучаснено навчальні аудиторії та лабораторії. - Забезпечено інклюзивність і доступність освітнього простору. - Розширено матеріально-технічну базу для симуляційного та практичного навчання. - Впроваджено енергоощадні технології.	- Кількість оновлених навчальних приміщень. - Відсоток аудиторій, адаптованих до інклюзивних потреб. - Рівень забезпеченості обладнанням (до 100%).	- Дефіцит фінансування. - Труднощі в постачанні техніки або обладнання. - Несвоєчасне оновлення документації.	- Участь у державних і міжнародних програмах підтримки освіти. - Партнерство з бізнесом і фармацевтичними компаніями. - Створення внутрішнього моніторингу стану бази.
3	Стратегія розвитку системи оцінювання результатів навчальних досягнень здобувачів освіти	- Впроваджено прозору, компетентнісну систему оцінювання. - Автоматизовано процес обліку успішності через LMS.	- Частка дисциплін із цифровою системою оцінювання (LMS). - Рівень задоволеності студентів	- Опір змінам із боку педагогічного персоналу. - Недостатня ІТ-грамотність викладачів. - Збої в цифрових	- Навчання педагогів цифровим інструментам. - Створення технічної служби підтримки. - Пілотні етапи впровадження

№	Стратегічний напрям	Очікувані результати реалізації	Показники ефективності	Імовірні ризики	Шляхи подолання ризиків
		- Забезпечено дотримання академічної доброчесності. - Запроваджено само- та взаємооцінювання.	системою оцінювання (за опитуванням). - Зменшення кількості апеляцій і скарг.	системах.	системи.
4	Стратегія професійного розвитку та педагогічної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників	- Підвищено рівень педагогічної майстерності, цифрової грамотності та інноваційної культури викладачів. - Запроваджено індивідуальні траєкторії професійного зростання. - Розвинено міжнародне педагогічне стажування. - Зміцнено мотивацію до науково-дослідної діяльності.	- Частка викладачів, які пройшли підвищення кваліфікації (90–100%). - Кількість публікацій, стажувань, тренінгів. - Рівень педагогічної задоволеності (за анкетуванням).	- Перевантаження викладачів навчальною роботою. - Обмежене фінансування стажувань - Плинність кадрів.	- Гнучке планування графіків. - Створення внутрішніх програм наставництва. - Залучення грантів на підвищення кваліфікації.
5	Стратегія розвитку управлінських ресурсів	- Оптимізовано організаційну структуру управління. - Підвищено управлінську компетентність керівників усіх рівнів. - Упроваджено електронний документообіг. - Розвинено культуру корпоративної комунікації та відповідальності.	- Наявність оновленої організаційної структури. - Кількість проведених управлінських тренінгів. - Скорочення часу документообігу (на 30–50%).	- Опір змінам серед управлінського персоналу. - Недостатня цифрова грамотність. - Формальне ставлення до моніторингу.	- Проведення регулярних управлінських сесій.- Внутрішнє навчання з цифрового менеджменту. - Введення KPI для керівників.
6	Основні стратегічні проекти (безпечне середовище,	- Реалізовано 5 ключових проєктів розвитку коледжу. - Забезпечено безпеку,	- Кількість реалізованих проєктів. - Обсяг залучених	- Фінансові обмеження. - Нестача фахівців для реалізації	- Міжнародна співпраця (Erasmus+, GIZ, SSH). - Партнерство з

№	Стратегічний напрям	Очікувані результати реалізації	Показники ефективності	Імовірні ризики	Шляхи подолання ризиків
	мобільність, симуляційне навчання, цифровізація, партнерство)	мобільність, інноваційність та європейський рівень освітніх практик. - Створено нову модель партнерської взаємодії коледжу в Україні та ЄС. - Підвищено міжнародний рейтинг закладу.	грантових коштів. - Кількість партнерських угод і міжнародних подій. - Відгуки зовнішніх стейкхолдерів.	проєктів. - Воєнна нестабільність або міграційні ризики.	місцевими громадами та бізнесом. - Гнучке проєктне управління й онлайн-формати взаємодії.

Реалізація всіх напрямів Стратегії розвитку Криворізького фахового медичного коледжу (2025–2030 рр.) забезпечить:

- структурну модернізацію освітнього процесу;
- високий рівень управлінської та педагогічної культури;
- розвиток кадрового та технічного потенціалу;
- підвищення безпеки, якості та привабливості освіти;
- зміцнення партнерської мережі на регіональному та міжнародному рівнях.

Коледж утвердиться як сучасний, безпечний, інноваційний медичний заклад, орієнтований на європейські стандарти професійної підготовки фахівців і розвиток людського потенціалу України.