

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«НОВОБУЗЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ МИКОЛАЇВСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»



ПОГОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової організації працівників Коледжу

Ліна Чергай
(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

«01» 09 2026 р.

ПОГОДЖЕНО

Голова органу студентського самоврядування Коледжу

Тимотій Давиренко
(підпис) (Ім'я ПРИЗВИЩЕ)
«01» 09 2026 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Відокремленого структурного підрозділу «Новобузький фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»



Олександр ЧОРНИЙ

(підпис)

«01» 09 2026 р.

М.П.

Схвалено педагогічною радою Коледжу, протокол від «28» 08 2026 року № 1.
Уведено в дію наказом директора Коледжу від «__» __ 20__ року № __.

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ

Відокремленого структурного підрозділу «Новобузький фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»

на 2025--2030 роки

м. Новий Буг

2026

ЗМІСТ

1. Загальні положення	4
1.1. Призначення Стратегії.....	4
1.2. Нормативно-правова база.....	4
1.3. Принципи розроблення та реалізації Стратегії.....	5
2. Загальна характеристика Коледжу	5
2.1. Загальні відомості	5
2.2. Освітня діяльність і спеціальності	6
2.3. Зовнішні умови діяльності	7
3. SWOT-аналіз.....	7
3.1. Матриця SWOT-аналізу.....	7
3.2. Ключові висновки аналізу	8
4. Місія, візія та цінності.....	9
4.1. Місія Коледжу.....	9
4.2. Візія до 2030 року	9
4.3. Цінності Коледжу	9
5. Стратегічні цілі та завдання	10
5.1. Стратегічна ціль 1. Якість освіти та конкурентоспроможні освітні програми	10
5.2. Стратегічна ціль 2. Безпечне освітнє середовище та стійкість Коледжу	10
5.3. Стратегічна ціль 3. Цифрова трансформація та відповідальне використання штучного інтелекту	11
5.4. Стратегічна ціль 4. Розвиток кадрового потенціалу.....	11
5.5. Стратегічна ціль 5. Партнерство зі стейкхолдерами, дуальна освіта та працевлаштування	12
5.6. Стратегічна ціль 6. Профорієнтація, набір і збереження контингенту	12
5.7. Стратегічна ціль 7. Матеріально-технічна база та енергетична стійкість	13
5.8. Стратегічна ціль 8. Виховна робота, національно-патріотичне виховання та студентське самоврядування.....	13
5.9. Стратегічна ціль 9. Інклюзія, рівний доступ і підтримка здобувачів освіти	14
5.10. Стратегічна ціль 10. Фінансова стійкість, проектна та грантова діяльність	14
6. Етапи реалізації Стратегії	15
7. Індикатори результативності.....	15
8. Управління реалізацією Стратегії.....	16
8.1. Розподіл відповідальності	16
8.2. Планування та операційні плани.....	16
8.3. Участь стейкхолдерів і студентського самоврядування.....	17
9. Ризики реалізації Стратегії та управління ними	17
10. Фінансове забезпечення Стратегії.....	18

11. Моніторинг, оцінювання та звітність	18
12. Прикінцеві положення	19

1. Загальні положення

1.1. Призначення Стратегії

1.1.1. Стратегія розвитку Відокремленого структурного підрозділу «Новобузький фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету» на 2025—2030 роки (далі — Стратегія) визначає місію, візію, цінності, стратегічні цілі, завдання, очікувані результати та механізми розвитку Коледжу на шестирічний період.

1.1.2. Стратегія є основним документом середньострокового планування Коледжу. На її основі розробляються річні операційні плани, плани роботи відділень, циклових комісій і структурних підрозділів, а також плани заходів із забезпечення якості освіти.

1.1.3. Стратегія розроблена з урахуванням умов, у яких сьогодні працює система фахової передвищої освіти України: дії правового режиму воєнного стану, потреби відновлення економіки, демографічних змін, трансформації ринку праці, цифровізації освітнього процесу та поширення технологій штучного інтелекту.

1.1.4. Стратегія є відкритим документом. Вона оприлюднюється на офіційному вебсайті Коледжу та підлягає періодичному перегляду з урахуванням змін зовнішніх умов і результатів моніторингу.

1.1.5. Стратегія узгоджується зі стратегічними документами Миколаївського національного аграрного університету, структурним підрозділом якого є Коледж, а також із регіональними планами розвитку освіти Миколаївської області.

1.2. Нормативно-правова база

1.2.1. Стратегію розроблено відповідно до:

- Конституції України;
- Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII;
- Закону України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 № 2745-VIII;
- Закону України «Про академічну доброчесність» від 18.12.2025 № 4742-IX;
- Указу Президента України від 30.09.2019 № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;
- розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022—2032 роки»;
- розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.06.2024 № 527-р «Про схвалення Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2024—2026 роки»;
- Стратегічного плану діяльності Міністерства освіти і науки України до 2027 року;

- методичних рекомендацій щодо формування спроможної мережі закладів професійної та фахової передвищої освіти, схвалених Кабінетом Міністрів України у 2026 році;
- наказу Міністерства освіти і науки України від 02.05.2023 № 510, яким затверджено Типове положення про організацію освітнього процесу в закладах фахової передвищої освіти;
- листа Міністерства освіти і науки України від 24.08.2026 № 1/18085-26 щодо організації освітнього процесу в закладах фахової передвищої освіти у 2026/2027 навчальному році;
- Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG);
- Статуту Коледжу, Положення про внутрішню систему забезпечення якості фахової передвищої освіти, Положення про організацію освітнього процесу, Положення про академічну доброчесність та інших локальних нормативних актів Коледжу.

1.3. Принципи розроблення та реалізації Стратегії

1.3.1. Стратегія ґрунтується на таких принципах:

- безпека — пріоритет життя та здоров'я учасників освітнього процесу над усіма іншими завданнями;
- відповідність потребам регіону — підготовка фахівців для аграрного, будівельного, енергетичного та інформаційно-технологічного секторів економіки Миколаївщини;
- якість — орієнтація на результати навчання, а не на формальні показники;
- партнерство — залучення роботодавців, органів студентського самоврядування, педагогічних працівників і громади до формування та реалізації Стратегії;
- вимірюваність — кожна стратегічна ціль супроводжується індикаторами, які можна перевірити;
- реалістичність — урахування наявних ресурсів і обмежень воєнного часу;
- гнучкість — здатність коригувати завдання в разі суттєвої зміни зовнішніх умов;
- прозорість — відкритість Стратегії, планів і звітів про їх виконання;
- доброчесність — дотримання академічної доброчесності на всіх рівнях діяльності Коледжу.

2. Загальна характеристика Коледжу

2.1. Загальні відомості

2.1.1. Відокремлений структурний підрозділ «Новобузький фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету» — заклад фахової передвищої освіти, що здійснює підготовку фахових молодших

бакалаврів для аграрної, інженерної, будівельної, енергетичної, інформаційно-технологічної та економічної сфер.

2.1.2. Коледж засновано в 1924 році. За понад сторічну історію заклад сформував сталі освітні традиції, виробничі зв'язки та репутацію у Новобузькій громаді, Баштанському районі та Миколаївській області.

2.1.3. Коледж розташований за адресою: 55601, Миколаївська область, Баштанський район, м. Новий Буг, площа Свободи, 46. Ідентифікатор закладу в Єдиній державній електронній базі з питань освіти — 678.

2.1.4. Коледж є відокремленим структурним підрозділом Миколаївського національного аграрного університету, що забезпечує наступність освітніх рівнів, доступ до наукового та методичного потенціалу університету та можливість продовження навчання випускників за скороченими програмами.

2.1.5. Освітній процес підтримується власним цифровим середовищем на базі системи управління навчанням Moodle, що забезпечує безперервність навчання в дистанційному та змішаному форматах.

2.2. Освітня діяльність і спеціальності

2.2.1. Коледж провадить освітню діяльність за шістьма спеціальностями у чотирьох галузях знань. Загальний ліцензований обсяг становить 375 місць. Підготовка здійснюється за денною формою навчання, зокрема за скороченими програмами.

Таблиця 2.1. Спеціальності Коледжу та ліцензовані обсяги

Код	Спеціальність	Галузь знань	Ліцензований обсяг, місць
H7	Агроінженерія	Сільське, лісове, рибне господарство та ветеринарна медицина	75
H1	Агрономія (організація і технологія ведення фермерського господарства)	Сільське, лісове, рибне господарство та ветеринарна медицина	50
G3	Електрична інженерія (електроенергетика, електротехніка та електромеханіка)	Інженерія, виробництво та будівництво	75
G19	Будівництво та цивільна інженерія	Інженерія, виробництво та будівництво	75
F7	Комп'ютерна інженерія	Інформаційні технології	50
D1	Облік і оподаткування	Бізнес, адміністрування та право	50
	Разом		375

2.2.2. Структура спеціальностей відповідає економічному профілю Миколаївської області, де провідними галузями є сільське господарство, харчова переробка, енергетика та будівництво, а також відображає зростаючий попит на фахівців з інформаційних технологій.

2.2.3. Підготовка за спеціальностями «Будівництво та цивільна інженерія» та «Електрична інженерія» має додаткове значення в контексті відбудови пошкодженої інфраструктури регіону та відновлення енергетичних мереж.

2.3. Зовнішні умови діяльності

2.3.1. Діяльність Коледжу в період реалізації Стратегії відбувається під впливом таких чинників:

- триває збройна агресія проти України; Миколаївська область належить до регіонів з підвищеним рівнем безпекових ризиків, що зумовлює потребу в захисних спорудах, гнучких формах навчання та психологічній підтримці;
- скорочується чисельність випускників закладів загальної середньої освіти, посилюється конкуренція між закладами освіти за вступників;
- частина молоді та родин виїхала за межі громади, області або країни, що впливає на формування контингенту;
- формується спроможна мережа закладів професійної та фахової передвищої освіти; критеріями є відповідність економічній структурі області, уникнення дублювання освітніх програм, забезпеченість гуртожитками, показники працевлаштування та якості матеріально-технічної бази;
- змінюються вимоги роботодавців: зростає запит на цифрові компетентності, роботу з точним землеробством, енергоефективними технологіями, сучасним обладнанням;
- поширюються технології штучного інтелекту, що потребує оновлення змісту освіти та правил академічної доброчесності;
- зберігаються ризики перебоїв в електропостачанні та зв'язку, що впливає на безперервність освітнього процесу.

2.3.2. Зазначені чинники визначають два наскрізні пріоритети Стратегії: стійкість Коледжу як закладу освіти та його спроможність у масштабах регіональної мережі.

3. SWOT-аналіз

3.1. Матриця SWOT-аналізу

3.1.1. За результатами аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища визначено такі сильні й слабкі сторони Коледжу, а також можливості та загрози.

Таблиця 3.1. SWOT-аналіз Коледжу

Сильні сторони (S)	Слабкі сторони (W)
<ul style="list-style-type: none">— понад столітня історія та сталі освітні традиції;— статус відокремленого структурного підрозділу закладу вищої освіти, наступність освітніх рівнів;	<ul style="list-style-type: none">— потреба в модернізації матеріально-технічної бази та оновленні обладнання;— обмежене фінансування розвитку, залежність від бюджетних коштів;— недостатня місткість і оснащення захисних

<ul style="list-style-type: none"> — збалансований перелік із шести спеціальностей у чотирьох галузях знань; — відповідність профілю підготовки економічній структурі області; — наявність власного цифрового освітнього середовища на базі Moodle; — досвід організації навчання в дистанційному та змішаному форматах; — практико орієнтована підготовка, наявність навчальних майстерень і лабораторій; — укомплектований кадровий склад, наявність працівників з науковими ступенями 	<ul style="list-style-type: none"> споруд для одночасного перебування всіх учасників освітнього процесу; — обмежена енергетична автономність під час відключень; — недостатня системність співпраці з роботодавцями та впровадження дуальної освіти; — обмежена участь у грантових і міжнародних проєктах; — потреба в системному відстеженні працевлаштування випускників; — нерівномірне володіння цифровими інструментами серед педагогічних працівників
--	---

Можливості (О)	Загрози (Т)
<ul style="list-style-type: none"> — попит на фахівців для відбудови інфраструктури та відновлення енергетики регіону; — державна та донорська підтримка модернізації закладів професійної й фахової передвищої освіти; — розвиток дуальної освіти та партнерства з аграрними підприємствами громади; — цифровізація освіти, доступ до відкритих освітніх ресурсів; — впровадження навчання за технологіями точного землеробства, енергоефективності, штучного інтелекту; — освіта дорослих, короткострокові програми та перепідготовка ветеранів; — посилення ролі коледжу як освітнього центру громади; — ресурси та методична підтримка базового університету 	<ul style="list-style-type: none"> — безпекові ризики, пов'язані зі збройною агресією; — демографічний спад і скорочення чисельності вступників; — міграційні втрати серед молоді та кваліфікованих кадрів; — можлива реорганізація або консолідація закладів під час формування спроможної мережі; — конкуренція з боку закладів освіти обласного центру та інших регіонів; — перебої в електропостачанні та зв'язку; — зростання вартості обладнання, матеріалів та енергоносіїв; — ризик відставання змісту освіти від темпів технологічних змін

3.2. Ключові висновки аналізу

3.2.1. Коледж має стійку основу для розвитку: відповідний регіону профіль підготовки, сформований кадровий склад, працююче цифрове середовище та підтримку базового університету.

3.2.2. Основні обмеження мають ресурсний характер і стосуються безпекової інфраструктури, енергетичної автономності та оновлення обладнання. Ці напрями потребують першочергових інвестицій і залучення позабюджетних джерел.

3.2.3. Головним зовнішнім викликом є поєднання демографічного спаду з формуванням спроможної мережі закладів освіти. Відповіддю на нього є посилення унікальності освітніх програм, доказова результативність підготовки та підтверджене працевлаштування випускників.

3.2.4. Найбільший потенціал зростання пов'язаний із партнерством із роботодавцями, дуальною освітою, участю у програмах відбудови регіону та розширенням освітніх послуг для дорослих.

4. Місія, візія та цінності

4.1. Місія Коледжу

4.1.1. Місія Коледжу — готувати компетентних, відповідальних і затребуваних фахівців для аграрного, інженерного, будівельного, енергетичного, інформаційно-технологічного та економічного секторів, сприяти розвитку Новобузької громади й Миколаївської області та забезпечувати для молоді регіону доступ до якісної фахової передвищої освіти в безпечному середовищі.

4.2. Візія до 2030 року

4.2.1. У 2030 році Коледж — це сучасний, безпечний і спроможний заклад фахової передвищої освіти, який:

- забезпечує повний захист учасників освітнього процесу та безперервність навчання за будь-яких умов;
- реалізує освітні програми, оновлені разом із роботодавцями та підтверджені результатами працевлаштування випускників;
- поєднує практичну підготовку в майстернях і лабораторіях з елементами дуальної освіти на підприємствах громади;
- має модернізовану матеріально-технічну базу та власні резервні джерела живлення;
- системно використовує цифрові інструменти й технології штучного інтелекту з дотриманням академічної доброчесності;
- є освітнім і культурним центром громади, відкритим для навчання дорослих, ветеранів і осіб, які змінюють професію;
- сприймається вступниками та їхніми родинами як заклад свідомого вибору, а не вимушеної альтернативи.

4.3. Цінності Коледжу

4.3.1. Діяльність Коледжу ґрунтується на цінностях:

- життя та безпека людини;
- людська гідність і повага до кожного учасника освітнього процесу;
- академічна доброчесність і чесність результатів;
- професіоналізм і відповідальність за якість підготовки;
- патріотизм і громадянська відповідальність;
- відкритість до змін і готовність навчатися впродовж життя;
- рівність можливостей і недискримінація;
- партнерство з громадою, роботодавцями та здобувачами освіти.

5. Стратегічні цілі та завдання

5.1. Стратегічна ціль 1. Якість освіти та конкурентоспроможні освітні програми

5.1.1. Зміст освітньо-професійних програм має відповідати чинним стандартам фахової передвищої освіти, потребам роботодавців і технологічним змінам у відповідних галузях.

5.1.2. Завдання:

- переглянути та оновити всі освітньо-професійні програми за обов'язкової участі роботодавців і представників органів студентського самоврядування;
- запровадити щорічний аналіз відповідності результатів навчання вимогам ринку праці за участю стейкхолдерів;
- оновити зміст фахових дисциплін з урахуванням технологій точного землеробства, енергоефективності, автоматизації, інформаційної безпеки та штучного інтелекту;
- розширити перелік вибіркових освітніх компонентів і забезпечити реальну можливість вибору для здобувачів освіти;
- розвивати внутрішню систему забезпечення якості освіти: опитування здобувачів освіти та випускників, взаємовідвідування занять, аналіз результатів контрольних заходів;
- забезпечити прозорість оцінювання та доступність критеріїв для здобувачів освіти;
- посилити практичну складову підготовки, збільшити частку занять, що проводяться на реальному обладнанні та на виробництві;
- запровадити систему щорічного аналізу причин відрахування та неуспішності з подальшими заходами підтримки здобувачів освіти.

5.2. Стратегічна ціль 2. Безпечне освітнє середовище та стійкість Коледжу

5.2.1. Безпека учасників освітнього процесу та здатність Коледжу працювати за складних зовнішніх умов є передумовою досягнення всіх інших цілей.

5.2.2. Завдання:

- довести місткість і оснащення захисних споруд до рівня, що забезпечує укриття всіх осіб, які одночасно перебувають у Коледжі;
- обладнати укриття місцями для проведення занять, освітленням, зв'язком, водопостачанням і доступом для маломобільних груп населення;
- забезпечити резервне живлення ключових приміщень, серверного обладнання та системи оповіщення;
- щорічно проводити навчання та тренування з дій за сигналом «Повітряна тривога», пожежної безпеки та мінної безпеки;
- підтримувати готовність до швидкого переходу між очною, дистанційною та змішаною формами організації навчання;

- розвивати систему психологічної підтримки учасників освітнього процесу;
- забезпечити функціонування системи запобігання та протидії булінгу, домаганням і дискримінації;
- підвищити рівень кіберзахисту інформаційних систем Коледжу та захисту персональних даних.

5.3. Стратегічна ціль 3. Цифрова трансформація та відповідальне використання штучного інтелекту

5.3.1. Цифрове середовище розглядається не як тимчасове рішення воєнного часу, а як постійна складова освітнього процесу та управління Коледжем.

5.3.2. Завдання:

- забезпечити наявність повноцінного електронного навчального курсу з кожного освітнього компонента;
- розвивати систему управління навчанням Moodle: якість контенту, зворотний зв'язок, аналітика навчальної діяльності;
- запровадити електронний документообіг та цифрові сервіси для здобувачів освіти і працівників;
- розвивати цифрові компетентності педагогічних працівників через систему підвищення кваліфікації та внутрішні майстер-класи;
- упровадити правила відповідального використання інструментів штучного інтелекту в навчанні, викладанні та методичній роботі;
- включити до змісту підготовки формування навичок критичного оцінювання згенерованих матеріалів і перевірки достовірності джерел;
- розвивати Марафон цифрових навичок та інші формати неформального цифрового навчання;
- забезпечити захист електронних навчальних матеріалів, тестових баз і результатів оцінювання.

5.4. Стратегічна ціль 4. Розвиток кадрового потенціалу

5.4.1. Якість підготовки фахівців безпосередньо визначається кваліфікацією, мотивацією та стабільністю педагогічного колективу.

5.4.2. Завдання:

- забезпечити виконання індивідуальних планів підвищення кваліфікації всіма педагогічними працівниками;
- запровадити стажування викладачів фахових дисциплін на підприємствах-партнерах для оновлення практичного досвіду;
- підтримувати участь працівників у конференціях, професійних конкурсах, публікаційній та методичній діяльності;
- розвивати систему наставництва для молодих викладачів;
- сприяти здобуттю працівниками наукових ступенів і підвищенню кваліфікаційних категорій;
- формувати кадровий резерв за ключовими напрямками підготовки;

- розвивати внутрішню культуру академічної доброчесності серед педагогічних працівників;
- підтримувати психологічне благополуччя та запобігати професійному вигоранню працівників.

5.5. Стратегічна ціль 5. Партнерство зі стейкхолдерами, дуальна освіта та працевлаштування

5.5.1. Стійкий зв'язок із роботодавцями є одночасно умовою якості освіти та підтвердженням спроможності Коледжу в регіональній мережі.

5.5.2. Завдання:

- укласти та підтримувати договори про співпрацю з провідними аграрними, будівельними, енергетичними та іншими підприємствами громади й області;
- упровадити елементи дуальної форми здобуття освіти за спеціальностями, де це практично можливо;
- залучати роботодавців до розроблення освітніх програм, рецензування, проведення занять і роботи екзаменаційних комісій;
- розвивати бази практичної підготовки та забезпечити їх відповідність сучасним технологіям;
- запровадити систему моніторингу працевлаштування випускників і підтримувати зворотний зв'язок з ними;
- створити постійно діючу раду роботодавців (стейкхолдерів) Коледжу;
- розвивати співпрацю з Новобузькою громадою, центром зайнятості та ветеранськими організаціями;
- запровадити короткострокові програми навчання дорослих і перепідготовки за профільними напрямками.

5.6. Стратегічна ціль 6. Профорієнтація, набір і збереження контингенту

5.6.1. В умовах демографічного спаду формування контингенту потребує системної роботи протягом усього року, а не лише під час вступної кампанії.

5.6.2. Завдання:

- забезпечити щорічне виконання обсягів державного замовлення за всіма спеціальностями;
- розвивати профорієнтаційну роботу із закладами загальної середньої освіти громади, району та області;
- проводити дні відкритих дверей, майстер-класи, екскурсії до майстерень і лабораторій, зокрема в онлайн-форматі;
- розвивати офіційний вебсайт і присутність Коледжу в соціальних мережах як основний канал комунікації зі вступниками та їхніми родинами;
- інформувати про реальні приклади працевлаштування та кар'єрні траєкторії випускників;

- запровадити систему супроводу здобувачів освіти першого року навчання для зменшення відсіву;
- розвивати умови проживання та побуту здобувачів освіти, які потребують поселення;
- розширювати можливості для вступників з інших громад області, зокрема тих, що зазнали руйнувань.

5.7. Стратегічна ціль 7. Матеріально-технічна база та енергетична стійкість

5.7.1. Практико орієнтований характер підготовки вимагає, щоб здобувачі освіти навчалися на обладнанні, наближеному до того, яке використовується на сучасному виробництві.

5.7.2. Завдання:

- розробити та поетапно виконати план модернізації навчальних майстерень, лабораторій і кабінетів за кожною спеціальністю;
- оновити комп'ютерну техніку, мережеве обладнання та ліцензійне програмне забезпечення;
- забезпечити лабораторії спеціальностей «Агроінженерія» та «Агрономія» сучасними засобами діагностики та елементами технологій точного землеробства;
- оснастити лабораторії спеціальностей «Електрична інженерія» та «Будівництво та цивільна інженерія» обладнанням, що відповідає завданням відбудови та енергоефективності;
- провести енергоефективні заходи: утеплення, модернізація освітлення та систем опалення;
- забезпечити резервні джерела живлення та автономність критично важливих систем;
- поліпшити доступність будівель і приміщень для маломобільних груп населення;
- підтримувати належний стан бібліотеки, спортивних об'єктів і місць відпочинку.

5.8. Стратегічна ціль 8. Виховна робота, національно-патріотичне виховання та студентське самоврядування

5.8.1. Коледж формує не лише професійні компетентності, а й громадянську позицію, стійкість і здатність діяти в інтересах спільноти.

5.8.2. Завдання:

- реалізовувати програми національно-патріотичного виховання, зокрема з опорою на типову програму «Основи національного спротиву»;
- підтримувати волонтерські ініціативи здобувачів освіти та допомогу Силам оборони України й громаді;
- розвивати органи студентського самоврядування та розширювати їхню участь в ухваленні рішень;

- забезпечувати участь представників здобувачів освіти в колегіальних органах і в розробленні локальних нормативних актів;
- розвивати культурні, спортивні та творчі ініціативи, гуртки та секції;
- формувати культуру пам'яті та вшанування захисників і захисниць України;
- розвивати навички домедичної допомоги та безпечної поведінки;
- популяризувати здоровий спосіб життя та запобігати шкідливим звичкам.

5.9. Стратегічна ціль 9. Інклюзія, рівний доступ і підтримка здобувачів освіти

5.9.1. Коледж забезпечує рівні можливості для здобуття освіти всім, хто цього потребує, незалежно від стану здоров'я, місця проживання та життєвих обставин.

5.9.2. Завдання:

- розвивати інклюзивне освітнє середовище відповідно до Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання;
- забезпечувати розумне пристосування освітнього процесу для осіб з особливими освітніми потребами;
- підтримувати внутрішньо переміщених осіб, здобувачів освіти з прифронтових територій та родин захисників;
- розвивати систему психологічного супроводу та адаптаційних заходів;
- забезпечувати архітектурну та інформаційну доступність приміщень і ресурсів;
- підвищувати кваліфікацію працівників з питань інклюзії та роботи з травмованими особами;
- сприяти навчанню ветеранів та осіб, які повертаються до цивільного життя.

5.10. Стратегічна ціль 10. Фінансова стійкість, проєктна та грантова діяльність

5.10.1. Досягнення цілей Стратегії потребує диверсифікації джерел фінансування та розвитку проєктної спроможності Коледжу.

5.10.2. Завдання:

- забезпечити ефективне та прозоре використання бюджетних коштів;
- розвивати надання платних освітніх послуг, зокрема для дорослих;
- сформувати робочу групу з підготовки проєктних заявок і брати участь у грантових програмах відновлення та модернізації освіти;
- залучати благодійну та спонсорську допомогу партнерів і випускників;
- розвивати співпрацю з міжнародними організаціями та донорськими проєктами;
- запровадити середньострокове планування витрат на розвиток матеріально-технічної бази;

— забезпечити публічну звітність про надходження та використання коштів.

6. Етапи реалізації Стратегії

6.1. Реалізація Стратегії здійснюється у три етапи.

Таблиця 6.1. Етапи реалізації Стратегії

Етап	Роки	Основний зміст
I. Стабілізаційний	2025— 2026	Приведення локальних нормативних актів у відповідність до чинного законодавства; оцінювання стану захисних споруд і матеріально-технічної бази; визначення базових значень індикаторів; оновлення освітніх програм за участю роботодавців; забезпечення безперервності навчання за будь-якого формату
II. Розвитковий	2027— 2028	Модернізація майстерень і лабораторій; упровадження елементів дуальної освіти; розгортання електронних навчальних курсів з усіх освітніх компонентів; розвиток проєктної та грантової діяльності; створення ради роботодавців; запровадження системи моніторингу працевлаштування випускників
III. Результативний	2029— 2030	Закріплення досягнутих результатів; вихід на цільові значення індикаторів; оцінювання ефективності Стратегії; формування конкурентних переваг Коледжу в регіональній мережі; розроблення стратегії на наступний період

6.2. За підсумками кожного етапу проводиться аналіз досягнутих результатів, за потреби до Стратегії вносяться зміни.

7. Індикатори результативності

7.1. Для оцінювання виконання Стратегії застосовується система індикаторів. Базові значення індикаторів визначаються за підсумками 2026 року та фіксуються в першому щорічному звіті про виконання Стратегії.

Таблиця 7.1. Індикатори результативності Стратегії

Індикатор	Цільовий орієнтир на 2030 рік	Джерело даних
Виконання обсягів державного замовлення за всіма спеціальностями	100 % щороку	Звіт приймальної комісії
Частка випускників, працевлаштованих за фахом або таких, що продовжили навчання протягом року після випуску	не менше 80 %	Моніторинг випускників
Частка освітньо-професійних програм, оновлених за участю роботодавців	100 %	Протоколи циклових комісій
Частка здобувачів освіти, охоплених практичною підготовкою на підприємствах-партнерах	не менше 80 %	Звіти про практику
Частка спеціальностей, за якими впроваджено елементи дуальної освіти	не менше половини	Договори про співпрацю
Частка освітніх компонентів із повноцінним електронним навчальним	100 %	Звіт адміністратора Moodle

курсом		
Частка педагогічних працівників, які підвищили кваліфікацію з цифрових компетентностей	не менше 90 %	Звіт про підвищення кваліфікації
Частка педагогічних працівників фахових дисциплін, які пройшли стажування на виробництві	не менше 70 %	Документи про стажування
Забезпеченість місцями в захисних спорудах від максимальної одночасної кількості присутніх	100 %	Акт обстеження укриття
Резервне живлення критично важливих систем	забезпечено повністю	Акти введення в експлуатацію
Частка здобувачів освіти, задоволених якістю освітнього процесу (за результатами опитування)	не менше 80 %	Щорічне анкетування
Частка здобувачів освіти першого року навчання, які продовжили навчання на другому році	зростання щороку	Дані відділень
Кількість поданих проєктних і грантових заявок	не менше двох щороку	Реєстр проєктних заявок
Кількість діючих договорів про співпрацю з роботодавцями	щорічне зростання	Реєстр договорів
Виявлені та розглянуті випадки порушення академічної доброчесності	розгляд 100 % звернень у встановлені строки	Протоколи Комісії

7.2. Індикатори можуть бути доповнені або уточнені за рішенням педагогічної ради Коледжу на підставі результатів моніторингу.

8. Управління реалізацією Стратегії

8.1. Розподіл відповідальності

8.1.1. Загальне керівництво реалізацією Стратегії здійснює директор Коледжу.

8.1.2. Педагогічна рада Коледжу схвалює Стратегію, розглядає щорічні звіти про її виконання та ухвалює рішення щодо внесення змін.

8.1.3. Заступники директора, завідувачі відділень і голови циклових комісій забезпечують виконання завдань Стратегії за напрямками своєї діяльності та щорічно звітують про досягнуті результати.

8.1.4. Відповідальні за окремі стратегічні цілі визначаються наказом директора Коледжу на кожному етапі реалізації Стратегії.

8.2. Планування та операційні плани

8.2.1. На основі Стратегії щороку розробляється операційний план, що містить конкретні заходи, строки, відповідальних осіб, потрібні ресурси та очікувані результати.

8.2.2. Операційний план узгоджується з планом роботи Коледжу на навчальний рік і з планами структурних підрозділів.

8.2.3. Заходи, що потребують фінансування, включаються до кошторису Коледжу або до переліку завдань для залучення позабюджетних коштів.

8.3. Участь стейкхолдерів і студентського самоврядування

8.3.1. До обговорення проєкту Стратегії, щорічних звітів про її виконання та пропозицій щодо змін залучаються педагогічні працівники, органи студентського самоврядування, первинна профспілкова організація працівників Коледжу та роботодавці.

8.3.2. Рада роботодавців (стейкхолдерів) Коледжу надає рекомендації щодо змісту освітніх програм, розвитку практичної підготовки та відповідності підготовки потребам ринку праці.

8.3.3. Пропозиції щодо вдосконалення Стратегії можуть подавати всі учасники освітнього процесу в порядку, визначеному локальними нормативними актами Коледжу.

9. Ризики реалізації Стратегії та управління ними

9.1. Під час реалізації Стратегії враховуються такі основні ризики та заходи реагування на них.

Таблиця 9.1. Ризики та заходи реагування

Ризик	Можливий вплив	Заходи реагування
Погіршення безпекової ситуації в регіоні	Припинення очного навчання, пошкодження майна, втрата контингенту	Готовність до переходу на дистанційний формат; розвиток захисних споруд; резервне копіювання даних; узгоджений із громадою план дій
Скорочення чисельності вступників	Недовиконання обсягів прийому, ризик скорочення спеціальностей	Системна профорієнтація; розширення географії набору; освіта дорослих; підвищення привабливості програм
Реорганізація або консолідація закладів у межах спроможної мережі	Зміна статусу, профілю або масштабів діяльності Коледжу	Доказова результативність підготовки; унікальність програм; підтверджене працевлаштування; активна взаємодія з обласною владою
Недостатнє фінансування розвитку	Затримка модернізації бази, невиконання завдань Стратегії	Грантова та проєктна діяльність; платні освітні послуги; партнерська й благодійна допомога; пріоритизація витрат
Перебої в електропостачанні та зв'язку	Зриви занять і контрольних заходів	Резервні джерела живлення; асинхронні формати навчання; гнучкий графік контрольних заходів
Втрата кваліфікованих кадрів	Зниження якості викладання	Кадровий резерв; наставництво; підтримка професійного розвитку; сприятливі умови праці
Відставання змісту освіти від технологічних	Зниження конкурентоспроможнос	Щорічний перегляд програм; стажування викладачів на виробництві; участь

змін	ті випусників	роботодавців у навчанні
Недоброчесне використання цифрових інструментів і штучного інтелекту	Зниження довіри до результатів навчання	Дієве Положення про академічну доброчесність; чіткі правила використання ШІ; навчання здобувачів освіти та працівників

9.2. Аналіз ризиків здійснюється щороку під час підготовки звіту про виконання Стратегії та операційного плану на наступний рік.

10. Фінансове забезпечення Стратегії

10.1. Фінансування заходів Стратегії здійснюється за рахунок:

- коштів державного бюджету в межах видатків, передбачених на підготовку фахівців;
- власних надходжень Коледжу, зокрема від надання платних освітніх та інших послуг;
- коштів місцевих бюджетів у межах програм розвитку освіти громади та області;
- коштів грантових і донорських програм, спрямованих на відновлення та модернізацію освіти;
- благодійної та спонсорської допомоги підприємств, партнерів, випускників і громадських організацій;
- інших джерел, не заборонених законодавством.

10.2. Обсяг фінансування конкретних заходів визначається щорічним операційним планом і кошторисом Коледжу.

10.3. Пріоритетними напрямками спрямування ресурсів на першому етапі реалізації Стратегії є безпека учасників освітнього процесу, енергетична стійкість та оновлення обладнання для практичної підготовки.

10.4. Коледж забезпечує прозорість використання коштів шляхом оприлюднення передбаченої законодавством інформації на офіційному вебсайті.

11. Моніторинг, оцінювання та звітність

11.1. Моніторинг виконання Стратегії здійснюється постійно, а оцінювання результатів — щороку за підсумками календарного або навчального року.

11.2. Щорічний звіт про виконання Стратегії містить:

- інформацію про виконання завдань за кожною стратегічною ціллю;
- фактичні значення індикаторів результативності порівняно з попереднім періодом і цільовими орієнтирами;
- аналіз причин відхилень;
- оновлену оцінку ризиків;
- пропозиції щодо коригування завдань на наступний рік.

11.3. Звіт розглядається на засіданні педагогічної ради Коледжу за участю представників органів студентського самоврядування та, за можливості, роботодавців.

11.4. Узагальнені результати виконання Стратегії оприлюднюються на офіційному вебсайті Коледжу.

11.5. За підсумками другого етапу проводиться проміжне оцінювання Стратегії, за результатами якого може бути ухвалено рішення про її перегляд.

12. Прикінцеві положення

12.1. Стратегія схвалюється педагогічною радою Коледжу, погоджується з органом студентського самоврядування та первинною профспілковою організацією працівників Коледжу і затверджується наказом директора Коледжу.

12.2. Стратегія набирає чинності з дати, визначеної наказом директора Коледжу, і діє до 31 грудня 2030 року.

12.3. Зміни та доповнення до Стратегії вносяться в тому самому порядку, у якому її затверджено.

12.4. Підставами для внесення змін є зміна законодавства, суттєва зміна безпекової, демографічної або фінансової ситуації, зміни в мережі закладів освіти регіону, а також результати моніторингу виконання Стратегії.

12.5. Не пізніше 2030 року розробляється стратегія розвитку Коледжу на наступний період з урахуванням результатів реалізації цієї Стратегії.

12.6. Контроль за виконанням Стратегії покладається на директора Коледжу.

12.7. Стратегія оприлюднюється на офіційному вебсайті Коледжу та є відкритою для ознайомлення всіх заінтересованих сторін.