МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ДУБЕНСЬКИЙ ФАХОВИЙ МЕДИЧНИЙ КОЛЕДЖ»
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ВИЩЛІ ОСВІТИ
«РІВНЕНСЬКА МЕДИЧНА АКАДЕМІЯ»
РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

СХВАЛЕНО
педагогічною радою
ВП «Дубенський фаховий медичний коледж»
КЗВО «Рівненська медична академія» РОР
Протокол №_3_ від _30_грудня _ 2025р.
Голова педагогічної ради
_____Жанна КИСЛЮК

ЗАТВЕРДЖЕНО ТА ВВЕДЕНО В ДІЮ
наказом директора ВП «Дубенський фаховий медичний коледж» від 01.01.2026 року№ 3-од
Директор _____Жанна КИСЛЮК

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ВП «ДУБЕНСЬКИЙ ФАХОВИЙ МЕДИЧНИЙ КОЛЕДЖ» на 2026 – 2031 роки

СТРУКТУРА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ
ВП «ДУБЕНСЬКИЙ ФАХОВИЙ МЕДИЧНИЙ КОЛЕДЖ»

1. Мета та завдання Стратегії розвитку
2. Місія, візія, ключові цінності та принципи
3. SWOT- аналіз розвитку коледжу
4. Стратегічні напрями діяльності
   - 4.1. Розвиток освітньої діяльності
   - 4.2. Підвищення якості підготовки фахівців
   - 4.3. Цифровізація освітнього процесу
   - 4.4. Розвиток кадрового потенціалу
   - 4.5. Модернізація матеріально-технічної бази та інфраструктури
   - 4.6. Партнерство, співпраця з бізнесом та залучення стейкхолдерів
   - 4.7. Міжнародне співробітництво
   - 4.8. Розвиток студентського самоврядування
   - 4.9. Управління коледжем
   - 4.10. Фінансове забезпечення
   - 4.11. Забезпечення безпечного освітнього середовища
5. Очікувані результати реалізації Стратегії
6. Механізми моніторингу та оцінювання виконання Стратегії
7. Прикінцеві положення

Стратегія розвитку ВП «Дубенський фаховий медичний коледж» на 2026-2031 рр. розроблена відповідно до вимог Законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про професійну освіту» а також інших нормативно-правових документів у сфері фахової передвищої освіти.

Стратегія ґрунтується на результатах аналізу діяльності Коледжу за попередній період, враховує спадкоємність його найкращих традицій та є чітким інструментом для визначення цілей, адаптованих до потреб суспільства й тенденцій розвитку освіти та науки.

РОЗРОБЛЕНО Робочою групою ВП «Дубенський фаховий медичний коледж»

РОЗРОБНИКИ

Жанна КИСЛЮК, директор ВП «Дубенський фаховий медичний коледж»

Людмила КОБА, заступник директора з навчально-виховної роботи ВП «Дубенський фаховий медичний коледж»

Іванна ВАСИЛЕВИЧ, завідувач відділення **«Лікувальна справа» та «Акушерська справа»** ВП «Дубенський фаховий медичний коледж»

Ростислав ПАЛІЙЧУК, голова Ради трудового колективу ВП «Дубенський фаховий медичний коледж»

Володимир СОРОКА, директор КНП «Центр первинної медико-санітарної допомоги «Здоров'я +» Дубенської міської ради

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ

Політика відокремленого структурного підрозділу «Дубенський фаховий медичний коледж» комунального закладу вищої освіти «Рівненська медична академія» Рівненської обласної ради (далі Коледж) у сфері фахової передвищої освіти вибудовується на засадах конкурентоспроможності, активності щодо інноваційних підходів для покращення якості підготовки фахівців. Питання якості освіти для Коледжу є ключовим.

Основні концептуальні засади Стратегії напрацьовувалися колективно в поточній діяльності Коледжу, вони дають підстави визначити Стратегію як діяльність, спрямовану на зміцнення досягнутих позицій, логічне продовження реформи освітньої діяльності.

Стратегія розвитку визначає механізми реалізації ключових напрямів діяльності Коледжу. Вона окреслює пріоритетні завдання та заходи, необхідні для досягнення закладом стабільних і лідерських позицій на ринку освітніх послуг.

Зважаючи на динамічні глобальні зміни, Стратегія розвитку Коледжу може оновлюватися. Будь-які корективи вноситимуться у межах визначених ціннісних орієнтирів та відповідно до Стратегії КЗВО «Рівненська медична академія» Рівненської обласної ради.

Головна мета діяльності коледжу - створення високотехнологічного освітнього простору для підготовки кваліфікованих, пацієнтоорієнтованих та конкурентоспроможних медичних фахівців, здатних ефективно працювати в умовах реформованої системи охорони здоров'я.

Головна мета Стратегії розвитку коледжу — утвердження його статусу як інноваційного освітнього простору для підготовки конкурентоспроможних медичних фахівців, які володіють актуальними компетентностями, гнучко адаптуються до змін у галузі охорони здоров’я та відповідають сучасним запитам суспільства і держави.

Впровадження Стратегії є орієнтиром для всієї коледжної спільноти закладу. Вона дозволить оптимізувати розподіл ресурсів і зосередити зусилля на реалізації місії Коледжу та його сталому розвитку в умовах високої конкуренції. Це зумовлює необхідність розв'язання актуальних завдань у контексті медичної та освітньої реформ, інтеграції в європейський простір та забезпечення рівного доступу громадян до якісної освіти.

ВП **«Дубенський фаховий медичний коледж» -** сучасний комунальний заклад фахової передвищої освіти, що забезпечує якісну підготовку фахових молодших бакалаврів та будує свою діяльність на принципах гармонійного партнерства між колективом, здобувачами освіти та роботодавцями. Наші довгострокові орієнтири: модернізація наявних та відкриття нових освітньо-професійних програм, розвиток світогляду студентів та виховання нової генерації медиків на засадах національних і загальнолюдських цінностей.

2. МІСІЯ, ВІЗІЯ, КЛЮЧОВІ ЦІННОСТІ ТА ПРИНЦИПИ

Місія коледжу: створення сучасного освітнього середовища, що ґрунтується на інноваційних підходах та європейських стандартах медичної освіти, спрямованого на підготовку компетентних медичних фахівців, здатних відповідати потребам суспільства й векторам розвитку системи охорони здоров'я.

Візія: забезпечення лідерських позицій у сфері фахової медичної освіти, розвиток потенціалу кожного здобувача освіти та формування нової генерації висококваліфікованих медичних фахівців, відданих цінностям здоров'я і служіння людям.

Ключові цінності досягнення визначених мети та місії:

- професійна досконаліть та якість освіти. Високий рівень підготовки медичних кадрів, актуалізація освітніх програм (ОПП) та безперервний розвиток практичних компетентностей студентів відповідно до вимог ринку праці;
- гуманізм, емпатія та біоетика. Пріоритет гідності та прав людини. Виховання майбутніх медиків на засадах розвиненого емоційного інтелекту, взаємоповаги та етичного ставлення до пацієнта;
- академічна доброчесність та відповідальність. Чесність, прозорість та об'єктивність в освітньому процесі. Формування у майбутніх фахівців високої персональної відповідальності за результати своєї праці;
- інноваційність та симуляційне навчання. Активне впровадження передових симуляційних методик, формування навичок кібергігієни;
- стратегічне партнерство та євроінтеграція Розвиток стійких зв'язків із практичною медициною регіону, громадами та закордонними партнерами для забезпечення якості освіти;
  громадянська стійкість та служіння суспільству. Виховання адаптивності та стресостійкості фахівців в умовах кризових викликів. Активна волонтерська діяльність, гуманітарні та профілактичні ініціативи в громаді;
- безпечне та доброзичливе середовище. Забезпечення фізичної, психологічної та інформаційної безпеки. Створення інклюзивного, комфортного та вільного від дискримінації простору для кожного.

Принципи:

- прозорості та публічності – ухвалення рішень на основі відкритих процедур та інформаційна відкритість щодо освітньої діяльності коледжу;
- безперервного вдосконалення та розвитку - системний моніторинг якості, регулярне оновлення освітніх програм та модернізація управління задля забезпечення сталого розвитку Коледжу;
- ефективності управління та раціональності - побудова управлінських процесів на засадах доказовості та стратегічного планування, що гарантує злагоджену роботу підрозділів і оптимальне використання ресурсів;
- студентоцентричності – створення партнерського освітнього середовища, що забезпечує індивідуальну траєкторію розвитку кожного студента, підтримує його ініціативи та залучає до спільного управління Коледжем;

- інклюзивності, гендерної рівності та рівності можливостей- забезпечення безбар'єрного, толерантного середовища, дотримання принципів гендерної рівності та рівних прав на якісну освіту й професійний розвиток для всіх студентів і працівників Коледжу;
- партнерської взаємодії та залучення громади - розбудова міцної взаємодії з роботодавцями, медичною спільнотою, міжнародними партнерами та громадськістю.
- інтегративності - забезпечення органічного поєднання управлінської, освітньої, методичної, наукової, інноваційної та виховної складових діяльності Коледжу.

3. SWOT- АНАЛІЗ РОЗВИТКУ КОЛЕДЖУ

Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища є ключовим етапом стратегічного планування. Він дозволяє оцінити поточні можливості та загрози, сильні та слабкі сторони коледжу, визначити пріоритети для підвищення якості медичної освіти та розвитку навчального закладу.

Сильні сторони

1. Авторитет закладу на ринку медичної освіти Рівненщини та західного регіону України, сформований роками якісної підготовки фахівців.
2. Високий професійний рівень педагогічного складу, досвідчені викладачі та клінічні наставники.
3. Сформована культура підтримки здобувачів освіти, розвинене студентське самоврядування, залученість молоді до прийняття колегіальних рішень.
4. Сталі зв'язки з практичною медициною, наявність довгострокових угод, що забезпечує високий рівень практичної підготовки фахівців.
5. Наявність успішного досвіду міжнародного партнерства та стажувань студентів за кордоном.
6. Організаційна гнучкість, стійкість та активна волонтерська діяльність в умовах кризових викликів.

Слабкі сторони

1. Необхідність постійного оновлення симуляційного обладнання на тлі появи нових високотехнологічних медичних технологій на ринку праці.
2. Потреба в комплексній реновації навчальних корпусів та гуртожитку відповідно до сучасних стандартів енергоощадності та інклюзивності
3. Недостатній рівень наповнення спеціального фонду Коледжу за рахунок надання додаткових платних освітніх, тренінгових чи консультаційних послуг.
4. Слабка залученість приватного медичного бізнесу до інвестування та низький рівень комерціалізації послуг Коледжу.
5. Потреба в залученні молодих викладачів-практиків із сучасної клінічної медицини та фармації.

Можливості

1. Розширення співпраці з провідними закладами та коледжами України та ЄС
2. Залучення міжнародних грантів, гуманітарних фондів та інвестицій для комплексної модернізації навчального простору.

3. Інтеграція сучасних цифрових технологій, онлайн-платформ в освітній процес.
4. Впровадження освітньо-професійних програм, що гнучко реагують на нові запити медичного ринку праці.
5. Реалізація спільних ініціатив із територіальними громадами та медичним сектором для підсилення ролі Коледжу як регіонального лідера у підготовці медичних кадрів.

Загрози

1. Динамічні зміни у законодавчому регулюванні освіти та охорони здоров'я.
2. Соціально-економічні коливання, що можуть впливати на фінансування освіти.
3. Зменшення кількості потенційних абітурієнтів у регіоні, посилене демографічною кризою та міграційними процесами в умовах воєнного стану.
4. Використання здобувачами освіти можливостей штучного інтелекту в якості замінника знань, що веде до втрати базових професійних компетентностей.
5. Швидке оновлення технологій, що вимагає постійного підвищення кваліфікації педагогів і адаптації програм.
6. Ризик відтоку висококваліфікованих кадрів через низький рівень оплати праці та нівелювання престижу педагогів.

4. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ

Для успішного досягнення головної мети та реалізації місії Коледжу визначено ключові напрями діяльності, що складають зміст Стратегії розвитку та містять взаємопов'язані завдання, спрямовані на досягнення відповідних показників.

Ключові напрями діяльності є базовими для подальшого визначення поетапності дій, ресурсного забезпечення, необхідного для досягнення цілей, передбачають формування механізмів, норм та процедур, які забезпечать успішне впровадження Стратегії розвитку в цілому.

Механізми впровадження:

- розробка і затвердження планів відділень, керівників структурних підрозділів і співробітників щодо виконання Стратегії й досягнення індикаторів розвитку;
- створення тимчасових робочих груп та постійних комісій для виконання певних завдань за ключовими напрямками діяльності;
- системна звітність керівників підрозділів про виконання завдань Стратегії розвитку;
- щорічний звіт директора коледжу про виконання завдань Стратегії розвитку та рівня досягнення запланованих індикаторів перед трудовим колективом Коледжу та керівництвом КЗВО «Рівненська медична академія».

4.1. РОЗВИТОК ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Імплементація Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про професійну освіту». Постійне оновлення нормативної бази Коледжу відповідно до вимог нормативних документів державного рівня.

2. Інтеграція стандартів трирічного циклу профільної середньої освіти (професійного спрямування) в освітньо-професійні програми підготовки фахових молодших бакалаврів на основі базової середньої освіти.
3. Удосконалення та модернізація освітніх програм до сучасних стандартів медичної освіти.
4. Моніторинг трансформацій ринку праці та розширення спектру освітніх послуг через модернізацію існуючих освітньо-професійних програм і ліцензування нових (перспективних) спеціальностей та спеціалізацій у сфері охорони здоров'я та реабілітації.
5. Модернізація практичної складової навчання через розширення мережевої взаємодії з закладами охорони здоров'я для формування фахових компетентностей здобувачів освіти.
6. Забезпечення доступності освіти та гнучких освітніх траєкторій для здобувачів освіти.

4.2. ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

1. Моніторинг освітньо-професійних програм, робочих навчальних програм за участю всіх груп стейкхолдерів.
2. Підтримка академічної доброчесності та професійної етики.
3. Системне впровадження механізмів оцінювання знань, компетентностей та практичних навичок студентів.
4. Розвиток дослідницького потенціалу та інтеграція здобувачів освіти у науково-практичний простір.
5. Синхронізація підготовки фахівців із запитами ринку праці та забезпечення їхньої безбар'єрної професійної адаптації.
6. Розвиток системи кар'єрного консультування, працевлаштування та професійної адаптації здобувачів освіти

4.3. ЦИФРОВІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

1. Впровадження сучасних цифрових платформ дистанційного навчання та електронних ресурсів.
2. Розвиток системи електронного управління документами, комунікацій та моніторингу результатів навчання.
3. Підвищення цифрової грамотності здобувачів освіти та педагогів.
4. Використання симуляційних технологій та інтерактивних методик у підготовці здобувачів освіти.

4.4. РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1. Забезпечення щорічного професійного розвитку педагогічних працівників за інноваційними напрямами організації освітнього процесу та наукової діяльності.
2. Стимулювання фахового зростання та професійної самореалізації педагогічних працівників.
3. Підвищення мотивації співробітників у особистісному і професійному розвитку за допомогою різних форм морального та матеріального заохочення і кар'єрного зростання.

4. Сприяння академічним свободам педагогічних працівників Коледжу та залучення молодих спеціалістів.
5. Розробка й удосконалення об'єктивних показників результативності діяльності педагогічних працівників.

4.5. МОДЕРНІЗАЦІЯ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОЇ БАЗИ ТА ІНФРАСТРУКТУРИ

1. Технологічне оновлення навчальних кабінетів та симуляційно-тренінгової бази коледжу.
2. Підготовка і переобладнання навчальних та допоміжних приміщень Коледжу для доступної інклюзивної освіти.
3. Залучення грантових коштів, міжнародних донорів та інвесторів до реалізації проєктів з модернізації матеріально-технічної бази Коледжу та створення безпечного освітнього простору.
4. Здійснення капітального ремонту аварійних приміщень навчального корпусу №1.
5. Комплексна термомодернізація та реновація фасаду навчальних корпусів коледжу, гуртожитку.
6. Впровадження систем альтернативного та безперебійного енергозабезпечення навчальних корпусів та гуртожитку.
7. Організація сучасного студентського коворкінг-простору, оснащеного безперебійним доступом до мережі Інтернет.

4.6. ПАРТНЕРСТВО ТА СПІВПРАЦЯ З БІЗНЕСОМ, РОБОТОДАВЦЯМИ, ЗАЛУЧЕННЯ СТЕЙКХОЛДЕРІВ

1. Розширення співпраці з медичними установами, органами державної влади та місцевого самоврядування, громадськими організаціями та міжнародними партнерами.
2. Підтримка відкритого діалогу з роботодавцями, провідними фахівцями галузі, залучення їх до розробки та вдосконалення освітніх програм, програм навчальних дисциплін, програм виробничих та переддипломних практик.
3. Залучення здобувачів освіти та працівників Коледжу до реалізації локальних ініціатив, спільних з бізнесом програм у сфері здорового способу життя, профілактики захворювань чи реабілітації для громад області, а також до волонтерської діяльності й гуманітарних місій.
4. Розвиток спільних проєктів, стажувань, науково-практичних конференцій та тренінгів.
5. Залучення грантових коштів, благодійної допомоги та спонсорських внесків від представників медичного й фармацевтичного бізнесу для реалізації конкретних цільових програм та модернізації матеріально-технічної бази Коледжу.

4.7. МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

1. Розвиток та підтримка участі педагогічних працівників та здобувачів освіти у програмах міжнародного обміну, стажуваннях та навчальних візитах.
2. Залучення випускників Коледжу, які практикують у провідних закордонних та вітчизняних клініках, до наставництва, менторства та проведення гостьових лекцій.
3. Розвиток партнерства із зарубіжними закладами медичної освіти та закладами охорони здоров'я.

4. Заохочення та підтримка викладацьких ініціатив щодо участі у міжнародних освітніх та наукових проєктах.
5. Формування глобальної компетентності сучасного медичного фахівця, здатного ефективно навчатися і працювати в умовах мультикультурного та багатомовного медичного середовища.

4.8. РОЗВИТОК СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1. Підтримка ініціатив студентів у науковій, культурній, соціальній та спортивній сферах.
2. Створення умов для розвитку лідерського потенціалу, громадської активності та надпрофесійних навичок (soft skills).
3. Забезпечення реального впливу та участі здобувачів освіти у прийнятті управлінських рішень через органи студентського самоврядування.
4. Реалізація програм соціального захисту, надання психологічної допомоги, популяризація цінностей здорового способу життя та ментального здоров'я серед студентської молоді.

4.9. УПРАВЛІННЯ КОЛЕДЖЕМ

1. Впровадження сучасних технологій кадрового менеджменту (орієнтація діяльності колективу на досягнення кінцевого результату, розроблення системи мотивацій для роботи в команді з метою досягнення успішності та конкурентоспроможності Коледжу).
2. Інформування педагогічного складу та співробітників Коледжу про мотиви, цілі та очікувані результати ухвалених управлінських рішень.
3. Розбудова та автоматизація цифрових інструментів моніторингу й контролю якості всіх напрямів діяльності Коледжу
4. Поєднання колегіального управління з персональною відповідальністю, підвищення ефективності роботи методичної та педагогічної рад, адміністрації.
5. Залучення лідерів студентського самоврядування як повноправних партнерів до прийняття колегіальних рішень та управління Коледжем.
6. Забезпечення практичної реалізації антикорупційної програми

4.10. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Зниження залежності від одного джерела фінансування шляхом активного пошуку альтернативних надходжень.
2. Розширення самостійності закладу в управлінні фінансовими ресурсами, зокрема в питаннях оперативного реагування на потреби освітнього процесу та матеріального стимулювання працівників.
3. Спрямування ресурсів на термомодернізацію та впровадження енергозберігаючих технологій для зменшення витрат на утримання інфраструктури.
4. Забезпечення прозорості та автоматизація інструментів планування, обліку та фінансової звітності для забезпечення максимальної відкритості використання коштів.
5. Підвищення фінансової стійкості шляхом розширення спектра платних послуг за рахунок впровадження короткострокових курсів, ліцензованих програм, тренінгів.
6.

4.11. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

1. Удосконалення мережі захисних споруд (укриттів), забезпечення безбар’єрності інфраструктури Коледжу та проведення регулярних безпекових тренувань для студентів і працівників.
2. Демократизація стосунків між учасниками освітнього процесу, створення умов для збереження ментального здоров'я, попередження проявів дискримінації, булінгу й мобінгу.
3. Дотримання правил інфекційного контролю, техніки безпеки та гігієни в кабінетах коледжу та на клінічних базах практики.
4. Створення безпечного цифрового простору для навчання, надійний захист персональних даних та підвищення рівня кібергігієни спільноти.

5. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ (2026–2030 рр.)

Реалізація Стратегії розвитку ВП «Дубенський фаховий медичний коледж» на 2026–2030 роки забезпечить забезпечить досягнення таких ключових результатів:

1. Підвищення якості фахової передвищої освіти, що відповідає сучасним стандартам медичної галузі, потребам системи охорони здоров’я та очікуванням здобувачів освіти й роботодавців.
2. Формування конкурентоспроможного випускника, здатного до професійної діяльності, безперервного навчання, дотримання етичних норм та адаптації до змін у медичній практиці.
3. Модернізація освітнього процесу шляхом впровадження інноваційних, інтерактивних і симуляційних методів навчання, цифрових платформ та сучасних освітніх технологій.
4. Розвиток кадрового потенціалу, зростання професійної майстерності педагогічних працівників, підвищення їх мотивації, залучення молодих фахівців і створення умов для професійного зростання.
5. Покращення матеріально-технічної бази та інфраструктури Коледжу, створення безпечного, комфортного та інклюзивного освітнього середовища.
6. Посилення партнерської взаємодії з медичними закладами, органами влади, роботодавцями, громадськими та міжнародними організаціями, розширення можливостей для практичної підготовки студентів.
7. Активізація студентського самоврядування та молодіжної політики, розвиток лідерських якостей, громадянської відповідальності та соціальної активності здобувачів освіти.
8. Підвищення ефективності управління Коледжем, прозорості управлінських рішень, фінансової стабільності та раціонального використання ресурсів.

У сукупності зазначені результати сприятимуть зміцненню іміджу Коледжу як сучасного, інноваційного та надійного закладу фахової передвищої освіти регіонального рівня.

6. МЕХАНІЗМИ МОНІТОРИНГУ ТА ОЦІНЮВАННЯ ВИКОНАННЯ СТРАТЕГІЇ

Моніторинг та оцінювання виконання Стратегії є невід'ємною складовою управління її реалізацією і спрямовані на забезпечення досягнення визначених цілей та очікуваних результатів.

1. Організація моніторингу. Моніторинг виконання Стратегії здійснюється керівництвом Коледжу, педагогічною радою, структурними підрозділами та органами громадського самоврядування відповідно до їх повноважень.
2. Основні інструменти моніторингу
   - аналіз річних планів роботи та звітів керівників структурних підрозділів;
   - аналіз показників якості освітньої діяльності та результатів навчання здобувачів освіти;
   - опитування всіх груп стейкхолдерів;
   - аналіз фінансово-економічних показників діяльності Коледжу;
   - внутрішній контроль та самооцінювання якості освіти.

3. Періодичність оцінювання. Оцінювання виконання Стратегії здійснюється на щорічній основі з подальшим узагальненням результатів та, за потреби, коригуванням планів і заходів.
4. Публічність і прозорість. Інформація про хід реалізації Стратегії та досягнуті результати розглядається на загальних зборах трудового колективу та оприлюднюється на офіційному вебсайті Коледжу.
5. Коригування Стратегії. За результатами моніторингу можливе внесення змін і доповнень до Стратегії з урахуванням змін законодавства, соціально-економічних умов та потреб стейкхолдерів.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стратегія розвитку ВП №Дубенський фаховий медичний коледж» на 2026–2030 роки є основоположним документом, який визначає стратегічні цілі, пріоритетні напрями, ключові завдання та механізми забезпечення стійкого розвитку закладу на середньострокову перспективу.

Положення цієї Стратегії є обов'язковими для врахування та виконання всіма структурними підрозділами Коледжу, під час планування та здійснення освітньої, методичної, виховної, управлінської та фінансово-господарської діяльності.

Реалізація Стратегії здійснюється поетапно відповідно до річних планів роботи Коледжу з урахуванням наявного ресурсного забезпечення та динаміки змін зовнішніх умов.

Контроль за виконанням Стратегії розвитку покладається на директора коледжу.

Стратегія набирає чинності з моменту введення її в дію наказом директора Коледжу та діє до 31 грудня 2031 року.