



**ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**КОНЦЕПЦІЯ  
ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ КООРДИНАТОРІВ  
СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ НАПРЯМІВ  
В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ МЕДИЧНОМУ  
УНІВЕРСИТЕТІ**

**м. Івано-Франківськ  
2026**

## **1. Передумови**

Сучасний університет є складною багаторівневою екосистемою, що поєднує освітню, наукову, клінічну, інноваційну та міжнародну діяльність.

Вертикальна управлінська модель забезпечує стабільність функціонування структурних підрозділів, однак недостатньо ефективно підтримує розвиток міжкафедральних, міждисциплінарних та інноваційних ініціатив.

Виникає потреба у створенні горизонтального рівня академічного лідерства, який забезпечуватиме розвиток стратегічних напрямів університету.

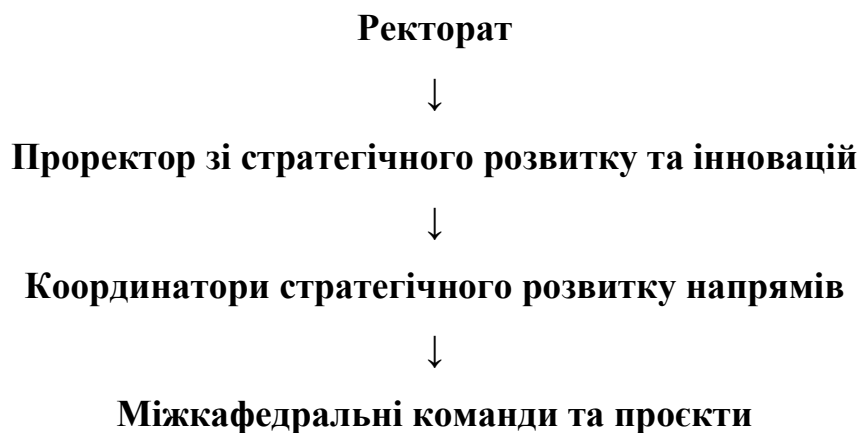
## **2. Мета**

Створення в ІФНМУ системи академічного лідерства та управління розвитком, яка забезпечує:

- інтеграцію кафедр навколо професійних напрямів;
- розвиток міждисциплінарних освітніх і наукових проєктів;
- пришвидшення впровадження інновацій;
- посилення взаємодії з професійним середовищем та стейкхолдерами.

## **3. Загальна модель управління розвитком**

Система організації розвитку університету будується за чотирирівневою логікою:



Ця модель формує горизонтальний контур розвитку, який доповнює традиційну вертикаль управління.

#### **4. Місце в організаційній структурі**

Координатори стратегічного розвитку напрямів:

- не є адміністративним керівництвом;
- не замінюють деканів, директора ННПО, директора ФМК, гарантів освітніх програм, завідувачів кафедр чи ЦМК, ЦМР;
- діють як інституційні академічні лідери розвитку.

Їхня діяльність здійснюється у партнерстві з усіма структурними підрозділами університету.

#### **5. Повноваження та мандат координатора**

Координатор стратегічного розвитку напрямку має право:

- ініціювати створення міжкафедральних робочих груп і проєктів;
- вносити пропозиції до розгляду деканатів, циклових методичних комісій, ЦМР, ректорату та Вченої ради;
- координувати взаємодію між кафедрами в межах напрямку;
- представляти напрям у взаємодії з зовнішніми стейкхолдерами.

Реалізація ініціатив координатора здійснюється через погоджувальні процедури у межах існуючої управлінської системи університету.

#### **6. Взаємодія з існуючими структурами**

Координатор працює у тісній взаємодії з:

- деканами факультетів;
- завідувачами кафедр;
- ЦМК, ЦМР;
- органами студентського самоврядування;
- клінічними та зовнішніми партнерами.

Принцип взаємодії – партнерство та узгодження, а не підпорядкування.

## **7. Система мотивації**

### **На етапі пілоту:**

- статус координатора стратегічного розвитку напряму;
- офіційне визнання ролі наказом ректора;
- включення діяльності до індивідуального рейтингу НПП;
- участь у стратегічних сесіях ректорату;
- пріоритет у формуванні міжкафедральних та міжнародних проєктних команд;
- можливість ініціювання грантових заявок від імені напряму.

### **На етапі розвитку системи:**

- стимулюючі виплати (за результатами діяльності);
- підтримка реалізації інноваційних проєктів.

## **8. Оцінювання діяльності**

Оцінювання координатора здійснюється щорічно та базується на:

### **8.1. Освітні результати**

- оновлення або створення освітніх компонентів;
- розвиток міжкафедральних навчальних модулів;
- впровадження інноваційних методик навчання.

### **8.2. Науково-інноваційна діяльність**

- участь у грантових програмах;
- міжнародні проєкти;
- впровадження цифрових рішень та AI-інструментів.

### **8.3. Інституційна взаємодія**

- кількість і якість міжкафедральних проєктів;
- рівень залучення викладачів і студентів;
- співпраця зі стейкхолдерами.

### **8.4. Комунікаційна активність**

- профорієнтаційні заходи;
- розвиток професійної спільноти напряму;
- публічна репрезентація досягнень.

Оцінювання здійснюється ректоратом на основі річного звіту та співбесіди.

## **9. Організаційна структура реалізації**

✓ **Рівень управління розвитком:**

Ректорат (ректор / профільні проректори / декани / координатори)

✓ **Операційний рівень:**

Координатори стратегічного розвитку напрямів

✓ **Виконавчий рівень:**

Міжкафедральні команди та проекти

## **10. Пілотний етап**

Пропонується запуск пілотного проекту за напрямами: педіатрія, стоматологія, медсестринство, реабілітація.

Термін пілоту - 1 навчальний рік (2026/2027).

Після завершення – аналітична оцінка результатів та прийняття рішення щодо масштабування.

## **11. Нормативне забезпечення**

Для запуску проекту розробляється та затверджується:

**Положення про координатора стратегічного розвитку напрямку, яке** визначає:

- порядок призначення та припинення повноважень;
- права та обов'язки;
- механізми взаємодії зі структурними підрозділами;
- систему мотивації;
- критерії оцінювання діяльності;
- форму звітності.

## **12. Очікувані результати**

Для університету:

- формування системи академічного лідерства;
- посилення горизонтальної взаємодії;
- прискорення інноваційних процесів;
- розвиток конкурентоспроможних напрямів;
- посилення міжнародної інтеграції.

**Для викладачів:**

- нові можливості реалізації ініціатив;
- участь у міжкафедральних проєктах;
- розвиток академічного лідерства.

**Для студентів:**

- сучасні освітні програми;
- участь у реальних проєктах;
- краща інтеграція освіти і практики.

Запровадження інституту координаторів стратегічного розвитку напрямів є переходом ІФНМУ до моделі управління розвитком, яка доповнює традиційну вертикальну структуру горизонтальною мережею академічного лідерства.

Ця модель не створює нового рівня адміністрації, а формує систему, у якій розвиток університету реалізується через взаємодію проректора зі стратегічного розвитку та інновацій, координаторів стратегічного розвитку напрямів і міжкафедральних команд.

Таким чином університет переходить від управління підрозділами до управління розвитком.