

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
КИЇВСЬКОГО ІНСТИТУТУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ
(2026–2032)

Схвалено вченою радою Київського
інституту Національної гвардії України,
протокол від 30.04.2026 № 15

Київ – 2026

1. Місія Київського інституту Національної гвардії України – забезпечувати Національну гвардію України висококваліфікованими офіцерами тактичного рівня, які здатні ефективно реалізовувати правоохоронні та бойові функції на основі актуального бойового досвіду та інноваційних симуляційних технологій.

2. Візія 2032 Київського інституту Національної гвардії України – стати провідним східноєвропейським центром інноваційної підготовки офіцерів тактичної ланки, що визначає стандарти інтеграції реального бойового досвіду та цифрових симуляційних технологій у систему правоохоронної діяльності.

3. SWOT-аналіз Київського інституту Національної гвардії України

SWOT-аналіз здійснено з урахуванням внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування (частковою вихідною інформацією є додаток). Результати аналізу внутрішніх факторів (сильних і слабких сторін) наведено в табл. 1, а зовнішніх факторів (можливостей і загроз) – у табл. 2.

Таблиця 1

SWOT-аналіз Київського інституту Національної гвардії України
(внутрішнє середовище)

ВНУТРІШНЄ СЕРЕДОВИЩ	СИЛЬНІ СТОРОНИ	СЛАБКІ СТОРОНИ
Освітня діяльність	Практико-орієнтована підготовка з урахуванням бойового досвіду	Потреба постійного оновлення освітніх програм
	Інтеграція сучасних напрямів (БПЛА, РЕБ тощо)	Фрагментарна цифровізація освітніх процесів
	Використання симуляційних технологій та кейс-методу	Недостатній рівень англійської підготовки
Матеріально-технічна база	Сучасні тренажери, симулятори, спеціалізовані аудиторії	Потреба постійної модернізації та оновлення
	Розвиток інноваційних навчальних локацій	Незавершеність частини інфраструктурних проєктів
Кадровий потенціал	Наявність викладачів із бойовим досвідом	Недостатня кількість PhD/докторів
	Система підвищення кваліфікації	Потреба у розвитку молодих викладачів
	Орієнтація на педагогічну майстерність	Недостатньо ефективна система мотивації
Наукова діяльність	Система забезпечення якості досліджень	Низька публікаційна активність у Scopus/WoS
	Впровадження аналітики та сучасних методів	Потреба вдосконалення академічного письма
	Інтеграція науки в освітній процес	Обмежена міжнародна наукова інтеграція
Управління та якість	KPI-орієнтоване управління	Потреба у вдосконаленні управлінських механізмів
	Система внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу	Недостатня автоматизація процесів

**SWOT-аналіз Київського інституту Національної гвардії України
(зовнішнє середовище)**

ЗОВНІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	МОЖЛИВОСТІ	ЗАГРОЗИ
Безпекове середовище	Використання унікального бойового досвіду України	Тривала війна та нестабільність
	Формування нових стандартів підготовки офіцерів	Втрати кадрового потенціалу
Міжнародна інтеграція	Впровадження стандартів НАТО, кращих практик країн FIEP	Конкуренція з міжнародними військовими ЗВО
	Розширення партнерств та академічної мобільності	Відтік кадрів за кордон
Освітні технології	Розвиток AI, симуляцій, цифрового навчання	Швидке застарівання технологій
	Розвиток дистанційної та змішаної освіти	Технологічна залежність від зовнішніх рішень
Наука та інновації	Інтеграція у міжнародні дослідження	Високі вимоги до публікацій
	Комерціалізація розробок у сфері безпеки	Недостатнє фінансування науки
Ресурси та економіка	Державна підтримка сектору безпеки	Обмежене бюджетне фінансування
	Післявоєнна відбудова як драйвер розвитку	Зростання вартості технологій

Як видно з табл. 1, Інститут має значний освітній, кадровий та матеріально-технічний потенціал, водночас потребує посилення наукової складової та цифровізації процесів. Згідно з даними табл. 2, зовнішнє середовище створює як значні можливості (інтеграція стандартів НАТО, розвиток інноваційних технологій), так і суттєві загрози, пов'язані з безпековою ситуацією та ресурсними обмеженнями.

4. Ціннісні орієнтири Київського інституту Національної гвардії України

*Служіння – Професіоналізм – Лідерство – Добросовісність –
Інноваційність – Стійкість – Партнерство – Якість*

1. Державність і служіння суспільству:

вірність Українському народові та Конституції України;
пріоритет захисту державного суверенітету та прав громадян;
усвідомлення соціальної відповідальності офіцера.

2. Професіоналізм і бойова готовність:

орієнтація на реальні бойові спроможності;
постійне вдосконалення військово-професійних компетентностей;
прийняття рішень на основі аналізу та ситуаційної обізнаності.

3. Лідерство і відповідальність:

особистий приклад офіцера як основа управління підрозділом;
відповідальність за рішення, підлеглих і результати діяльності;
розвиток лідерських якостей та командної взаємодії.

4. Доброчесність і етика:

дотримання принципів академічної доброчесності;
нульова толерантність до корупції та зловживань;
поважне ставлення до людини, прав і свобод.

5. Інноваційність і розвиток:

відкритість до нових технологій і підходів;
інтеграція бойового досвіду в освітній процес;
підтримка наукового пошуку та критичного мислення.

6. Стійкість і адаптивність:

психофізична витривалість і готовність діяти в умовах невизначеності;
здатність швидко адаптуватися до змін бойового середовища;
стресостійкість і самоконтроль.

7. Партнерство і взаємосумісність:

орієнтація на стандарти НАТО;
розвиток міжнародного співробітництва;
сумісність дій у багатонаціональному середовищі.

8. Якість і відповідальність за результат:

орієнтація на високі стандарти освіти і підготовки;
системне забезпечення якості (КРІ, моніторинг, оцінювання);
безперервне вдосконалення освітнього процесу.

5. Стратегічні цілі та КРІ розвитку Київського інституту Національної гвардії України

Стратегічна ціль 1. Інноваційна освітня діяльність і бойова релевантність підготовки КРІ:

частка освітніх програм, оновлених із урахуванням бойового досвіду – **≥ 80% щороку;**

частка дисциплін із використанням симуляційних технологій – **≥ 60%;**

кількість впроваджених курсів (БПЛА, РЕБ тощо) – **не менше 10;**

рівень задоволеності здобувачів освіти якістю навчання – **≥ 4;**

частка практичних занять у структурі програм – **≥ 50%;**

кількість виданих сертифікатів про професійну кваліфікацію – **≥ 500.**

Стратегічна ціль 2. Розвиток кадрового потенціалу та лідерства KPI:

частка НПП із науковим ступенем – **≥ 55%**;

частка НПП із бойовим досвідом – **≥ 55%**;

кількість викладачів, що пройшли міжнародне стажування – **≥ 20%**

щороку;

рівень плинності кадрів – **≤ 10%**;

частка молодих викладачів (до 35 років), залучених до наукової роботи – **≥ 50%**.

Стратегічна ціль 3. Посилення наукової діяльності та інновацій KPI:

кількість публікацій у Scopus/WoS на рік – **зростання не менше ніж на 15% щороку;**

кількість міжнародних наукових проєктів – **≥ 5**; частка НПП, залучених до досліджень – **≥ 70%**;

кількість впроваджених прикладних розробок у діяльність НГУ – **≥ 10**.

Стратегічна ціль 4. Цифровізація та розвиток освітньо-технологічного середовища KPI:

частка цифровізованих освітніх процесів – **≥ 80%**;

кількість функціонуючих симуляційних комплексів – **зростання на 50%**;

частка дисциплін із використанням LMS/онлайн-платформ – **≥ 90%**;

рівень цифрової компетентності НПП (за внутрішнім аудитом) – **≥ 80%**;

середній рівень кіберзахисту інформаційних систем (відповідність стандартам) – **100%**.

Стратегічна ціль 5. Інтернаціоналізація та інтеграція до стандартів НАТО KPI:

кількість міжнародних партнерств – **≥ 15**;

кількість програм академічної мобільності – **≥ 10 щороку;**

частка дисциплін, що викладаються англійською мовою – **≥ 25%**;

частка курсантів/офіцерів, які мають рівень англійської (або німецької чи французької) мови B2 / 2 (Functional) STANAG 6001 – **≥ 60%**;

кількість спільних навчань/проєктів із партнерами НАТО – **≥ 8 щороку**.

Стратегічна ціль 6. Розвиток системи управління та внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу KPI:

рівень досягнення KPI структурними підрозділами – **≥ 80%**;

частка автоматизованих управлінських процесів – **≥ 80%**;

кількість внутрішніх аудитів якості на рік – **≥ 4**;

рівень задоволеності стейкхолдерів (роботодавці, НГУ) – **≥ 4**;

час прийняття управлінських рішень (скорочення) – **–30%**;

кількість акредитованих освітніх програм вищої освіти – **≥ 80%**.

Стратегічна ціль 7. Розвиток матеріально-технічної бази та ресурсного забезпечення КРІ:

рівень оновлення матеріально-технічної бази – $\geq 70\%$ до 2032 р.; кількість нових навчально-тренувальних комплексів – ≥ 5 ;
частка завершених інфраструктурних проєктів – 100% ;
обсяг залучених додаткових ресурсів (гранти, партнерства) – $+40\%$;
забезпеченість сучасним обладнанням – $\geq 80\%$.

Стратегічна ціль 8. Формування офіцера-лідера на основі цінностей КРІ:
рівень сформованості лідерських компетентностей (за оцінюванням) – $\geq 80\%$;

кількість дисциплін/модулів з лідерства та етики – ≥ 8 ;
рівень дотримання академічної доброчесності (порушення) – $\leq 2\%$;
рівень психологічної готовності курсантів (за тестуванням) – $\geq 80\%$;
частка випускників, які успішно виконують службові завдання (за оцінками НГУ) – $\geq 80\%$.

Висновок. Запропонована система стратегічних цілей та КРІ забезпечує: чіткий зв'язок між місією, візією та операційною діяльністю Інституту; вимірюваність результатів через кількісні та якісні індикатори; орієнтацію на стандарти НАТО, бойовий досвід і цифрові технології; інтеграцію ціннісної складової у підготовку офіцера-лідера.

6. Дорожня карта реалізації стратегії розвитку Київського інституту Національної гвардії України (2026–2032)

Етап I: модернізація (2026–2027) (*створення базових спроможностей, усунення слабких сторін SWOT*)

1. Оновлення освітніх програм та впровадження бойового досвіду
Завдання:

перегляд усіх ОП із інтеграцією бойового досвіду;
впровадження кейс-методу та симуляцій.

Відповідальні: навчальний відділ, факультети, центр післядипломної освіти, центр імітаційного моделювання, служба вивчення та впровадження досвіду.

2. Цифровізація освітнього процесу

Завдання:

впровадження електронного документообігу;
цифровізація навчальних курсів;
створення центру присвоєння професійних кваліфікацій;

Відповідальні: навчальний відділ, відділення документообігу та контролю, відділення внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу, центр післядипломної освіти.

3. Розвиток кадрового потенціалу

Завдання:

підвищення кваліфікації НПП;
залучення викладачів із бойовим досвідом;
розвиток англomовної компетентності.

Відповідальні: відділ кадрової роботи, мовний відділ, кафедра філології та військового перекладу.

4. Посилення наукової діяльності

Завдання:

запуск програм академічного письма;
формування дослідницьких груп;
впровадження принципів відкритої науки та принципів належного управління науковими даними (принципи FAIR) з урахуванням специфіки вищого військового навчального закладу.

Відповідальні: відділ організації наукової діяльності та інновацій, науково-дослідні лабораторії, бібліотека, ад'юнктура, факультети.

5. Розвиток системи внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу

Завдання:

впровадження КРІ для підрозділів;
запуск регулярного моніторингу якості;
формування системи індикаторів внутрішньої системи забезпечення якості освітнього процесу;
запуск системи моніторингу кар'єрного шляху та професійного зростання випускників освітніх програм.

Відповідальні: відділення внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу, командування, секретаріат вченої ради.

6. Початок інтернаціоналізації

Завдання:

укладення міжнародних угод;
запуск академічної мобільності для курсантів та викладачів.

Відповідальні: відділення міжнародного співробітництва, командування.

Етап II: масштабування (2028–2029) (розширення впроваджених рішень, нарощування ефективності)

1. Масове впровадження інноваційних освітніх технологій

Завдання:

масштабування симуляційних технологій;
повна інтеграція змішаного навчання.

Відповідальні: центр імітаційного моделювання, факультети, навчальний відділ.

2. Розвиток міжнародної інтеграції (НАТО)

Завдання:

впровадження стандартів НАТО в освітні програми;
розширення програм обміну.

Відповідальні: відділення міжнародного співробітництва, навчальний відділ.

3. Зростання наукової продуктивності

Завдання:

збільшення публікацій у міжнародних наукометричних базах (зокрема, Scopus, Web of Science);

участь у міжнародних грантах.

Відповідальні: відділ організації наукової діяльності та інновацій, науководослідні лабораторії, факультети.

4. Модернізація матеріально-технічної бази

Завдання:

оновлення тренажерів, лабораторій;

завершення інфраструктурних проєктів.

Відповідальні: технічна частина, відділ тилового забезпечення, навчальний відділ, служба організацій закупівель, фінансовий відділ.

Етап III: лідерство (2030–2032) (досягнення візії – регіональне лідерство)

1. Формування центру передового досвіду

Завдання:

експорт освітніх продуктів.

Відповідальні: центр післядипломної освіти, відділення міжнародного співробітництва, науково-дослідні лабораторії, центр імітаційного моделювання.

2. Лідерство у військовій освіті Східної Європи

Завдання:

проведення міжнародних навчань;

розробка та впровадження стандартів підготовки.

Відповідальні: відділення міжнародного співробітництва, навчальний відділ.

3. Високий рівень наукової інтеграції

Завдання:

участь у наукових консорціумах;

комерціалізація досліджень;

повна інтеграція інституційного репозиторію у міжнародні реєстри.

Відповідальні: відділ організації наукової діяльності та інновацій, науково-дослідні лабораторії, фінансовий відділ, бібліотека.

4. Повна цифрова трансформація управління

Завдання:

автоматизація управлінських процесів; використання AI-аналітики.

Відповідальні: навчальний відділ, командування, відділення документообігу.

5. Стійка система якості та доброчесності

Завдання:

повна інтеграція ESG/QA-підходів;

забезпечення академічної доброчесності.

Відповідальні: відділення внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу, відділ організації наукової діяльності та інновацій, служба з питань запобігання корупції, юридичний відділ.

Вихідні дані для формування стратегії розвитку Київського інституту

1. Внутрішнє середовище

1.1. Освітній потенціал

1.1.1. Освітні програми вищої освіти

1.1.1.1. Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти *

Спеціальність	Назва освітньої програми	Відповідальний підрозділ	Набір 2026 року	Планується акредитація	Планується закриття освітньої програми
Філологія	Військовий переклад та лінгвістичне забезпечення	Факультет службово-бойової діяльності НГУ	Так, 20 осіб	2029	Ні
Право	Правове забезпечення службово-бойової діяльності частин та підрозділів НГУ	Факультет забезпечення державної безпеки	Ні	2026 (умовна)	Так, 2028
Державна безпека	Забезпечення державної безпеки підрозділами НГУ	Факультет службово-бойової діяльності НГУ	Так, 60 осіб	2026	Ні
Військове управління	Управління підрозділами оперативного призначення НГУ	Факультет службово-бойової діяльності НГУ	Ні	2026 (умовна)	Так, 2029
Правоохоронна діяльність	Правоохоронна діяльність військових частин і підрозділів НГУ	Факультет забезпечення державної безпеки	Так, 80 осіб	2029	Ні

1.1.1.2. Другий (магістерський) рівень вищої освіти (заочна форма навчання) *

Спеціальність	Назва освітньої програми	Відповідальний підрозділ	Набір 2026 року	Планується акредитація	Планується закриття освітньої програми
Державна безпека	Організація забезпечення державної безпеки підрозділами НГУ	Факультет службово-бойової діяльності НГУ	Так	2026	Ні

* Є необхідність провести повні акредитації (відсутність повних акредитацій освітніх програм слабка сторона).

1.1.1.3. Третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти

Спеціальність	Назва освітньої програми	Відповідальний підрозділ	Набір 2026 року	Планується акредитація	Планується закриття освітньої програми
Філологія	Військовий переклад та комунікація	Факультет службово-бойової діяльності НГУ	Так, 1 особа	2028	Ні
Державна безпека	Застосування НГУ у сфері державної безпеки	Факультет службово-бойової діяльності НГУ	Так, 3 особи	2027	Ні
Правоохоронна діяльність	Правоохоронна діяльність у сфері безпеки та оборони	Факультет забезпечення державної безпеки	Так, 3 особи	2028	Ні

1.1.2. Освітні програми післядипломної освіти *

Спеціальність	Назва освітньої програми	Відповідальний підрозділ	Кількість курсів у 2026 році	Кількість осіб на курс	Обсяг підготовки протягом року
Державна безпека	Командний курс тактичного рівня (L-1)	Центр післядипломної освіти	6	40	240
Державна безпека	Командний курс тактичного рівня (L-1) (за очно-дистанційною формою)	Центр післядипломної освіти	2	40	80
Державна безпека	Командно-штабний курс тактичного рівня (L-2)	Центр післядипломної освіти	1	30	30
Державна безпека	Підвищення кваліфікації офіцерів Національної гвардії України, які призвані по мобілізації	Центр післядипломної освіти	5	40	200
Державна безпека	Інтенсивний курс вивчення іноземних мов	Мовний відділ	2	25	50
Державна безпека	Підготовка фахівців фізичної підготовки і спорту за програмою Фахового курсу застосування спеціальних прийомів боротьби (заходів фізичного впливу, сили)	Центр післядипломної освіти	3	12	36
Освітні науки	Курс щодо розвитку НПП «Педагогічна майстерність та сучасні технології навчання в освітньому процесі вищого військового навчального закладу»	Центр післядипломної освіти	1	15	15
Державна безпека	Застосування засобів радіоелектронної боротьби для прикриття об'єктів критичної інфраструктури та виконання бойових завдань	Центр післядипломної освіти	10	12	120
Державна безпека	Оператор дистанційно керованих апаратів	Центр післядипломної освіти	0	0	0
Державна безпека	Оператор безпілотних авіаційних систем	Центр післядипломної освіти	0	0	0

* Є необхідність провести ліцензування післядипломної освіти (відсутність ліцензії слабка сторона).

1.1.3. Створення умов присвоєння професійних кваліфікацій.

Професійний стандарт	Професійна кваліфікація	Відповідальний підрозділ
Офіцер тактичного рівня (військові формування з правоохоронними функціями), наказом командувача НГУ від 26.03.2024 № 310дск	Офіцер тактичного рівня військового формування з правоохоронними функціями (взводу, роти та їм рівних)	Центр післядипломної освіти
Офіцер тактичного рівня (військові формування з правоохоронними функціями), наказом командувача НГУ від 26.03.2024 № 310дск	Офіцер тактичного рівня військового формування з правоохоронними функціями (батальйону, йому рівних та вище)	Центр післядипломної освіти
Викладач закладу вищої освіти	Викладач закладу вищої освіти	Центр післядипломної освіти
Оператор дистанційно керованих апаратів	Оператор дистанційно керованих апаратів 8990	Центр післядипломної освіти
Оператори безпілотних авіаційних систем	Оператор дистанційно керованих безпілотних літальних апаратів; Оператор наземних засобів керування безпілотним літальним апаратом	Центр післядипломної освіти

* Є необхідність провести акредитацію центру присвоєння професійних кваліфікацій (відсутність акредитації слабка сторона).

* **1.2. Кадровий потенціал**

Структурний підрозділ		НПП					УБД (%)
		науковий ступінь (%)		вчене звання (%)			
		доктор наук	кандидат наук / доктор філософії	професор	доцент	старший дослідник	
Забезпечення державної безпеки	кафедра правового забезпечення та правоохоронної діяльності		100		71		43
	кафедра забезпечення державної безпеки	8	42	8	8	17	75
	кафедра соціально-гуманітарних дисциплін		88	13	50		50
Службово-бойової діяльності Національної гвардії України	кафедра тактики		30			10	90
	кафедра бойового та логістичного забезпечення		33		8		83
	кафедра вогневої підготовки		57				100
	кафедра розвідки		25		25		88
	кафедра філології та військового перекладу		70		70		10
Кафедра фізичного виховання, спеціальної фізичної підготовки і спорту			40		20		80
Центр післядипломної освіти			20				80
Мовний відділ							40
Інститут в цілому		1	46	2	23	3	68

1.3. Використання тренажерної бази КІ НГУ в освітньому процесі

Спеціальність	Кількість навчальних дисциплін з використанням тренажерів	Всього навчальних дисциплін за освітньою програмою	Частка навчальних дисциплін з використанням тренажерів (%)
251 Державна безпека (бакалаври)*	7	63	11,1
251 Державна безпека (магістри)	2	25	8
081 Право (бакалаври)	3	54	5,6
253 Військове управління (за видами озброєння) (бакалаври)	8	52	15,4

*спеціальність вказана за кодом 251 з урахуванням об'єднання навчальних дисциплін з першого по четвертий роки навчання

1.4. Міжнародне співробітництво

Роки	Категорія представників КІ НГУ, які очно брали участь у заходах міжнародного співробітництва (як елемент академічної мобільності)		
	Кількість НПП	Кількість ПП	Кількість ЗВО
2023	20	2	7
2024	12	2	15
2025	23	2	6
2026*	4	-	3

*станом на квітень 2026 р.

1.5. Бібліотечне забезпечення Київського інституту НГУ

Роки	2023	2024	2025
Основні показники бібліотечної діяльності			
Загальний фонд бібліотеки	7250	9603 примірників, 1493 назви	10797 примірників, 2102 назви
Надходження у фонд бібліотеки друкованих видань	2127 примірників, 804 назви	2727 примірників, 454 назви	
Електронний репозиторій	-	210 документів, з них: - 179 статей в наукових журналах; - 15 навчальних посібників, практикумів; - 3 монографій; - 4 періодичних видань; - 9 матеріалів конференцій.	1063 документів, з них: - 1207 статей в наукових журналах; - 21 навчальних посібників, практикумів; - 4 монографій; - 6 збірників наукових заходів; - 1 автореферат; - 2 дисертації; - 2 патенти.
Зареєстрованих користувачів	617	744	599
Відвідування бібліотеки	3302, в тому числі інтернет-центру 543	5530, в тому числі інтернет-центру 1637	1620, в тому числі інтернет-центру 498

1.6. Використання LMS Moodle в освітньому процесі КІ НГУ

1.6.1. Статистика користувачів Київського інституту НГУ в LMS Moodle

Категорія користувачів	Кількість осіб	Частка (%)
Науково-педагогічні працівники (НПП)	87	16,54
Курсові офіцери	10	1,90
Курсанти (загалом)	429	81,56
факультет ФЗДБ	211	40,11
факультет ФСБД НГУ	218	41,44
Усього зареєстрованих користувачів	526	100

1.6.2. Розподіл освітніх компонентів в LMS Moodle за спеціальностями

Спеціальність	Рівень вищої освіти	Кількість компонентів
081 Право	—	64
251 Державна безпека	Бакалавр	86
251 Державна безпека	Магістр	27
253 Військове управління	Бакалавр	41
К 1 Державна безпека	Бакалавр	24
К 5 Військове управління	Бакалавр	16
К 1 Державна безпека	Магістр (заочна форма)	16
К 1 Державна безпека	Ад'юнкт	12

2. Зовнішнє середовище

Демографія та ринок. Прогноз кількості випускників шкіл в Україні до 2032 року.

Динаміка потенційного освітнього резерву (чоловіки, 17 років)

Рік вступу	Кількість (орієнтовно, тис. осіб)	Статус щодо піку 2026 року
2025	212	Наближення до максимуму
2026	218	Пік (100%)
2027	210	Початок спаду (-4%)
2028	205	Поступове зниження (-6%)
2029	195	Суттєве зниження (-11%)
2030	185	Входження в зону ризику (-15%)
2031	170	Глибокий спад (-22%)
2032	155	Критичний мінімум (-29%)

Після 2026–2027 років кількість 17-річних чоловіків почне стрімко скорочуватися. До 2032 року база вступників буде на 25–30% меншою, ніж у 2026-му (дані наведені без врахування міграції та безпекових ризиків).

Оскільки кількість вступників зменшується, боротьба між закладами вищої освіти за абітурієнта посилиться. Це підкреслює важливість діяльності Центру професійних кваліфікацій як джерела додаткового доходу та Центру післядипломної освіти, оскільки кількість класичних здобувачів вищої освіти (віком 17 років) буде падати.