ОТРАСЛЕВОЙ ПОЛИГОН

отрасль - молодежь - колледж - регион

МЕМОРАНДУМ

Медицинского отраслевого полигона технологического партнерства: ТОБОЛЬСК. 1–3 июня 2025 г.*

Разработан экспертами научно-внедренческой группы **“KBP:** Карьера в России” с участием управленческой команды Тобольского медицинского колледжа им. В.Солдатова

Содержание Меморандума:

- **A.** Цели и задачи Медицинского отраслевого полигона технологического партнерства
- **B.** Ключевые противоречия в текущем статусе развития профессионального технологического образования (СПО)
- **C.** Основные выводы и гипотезы развития медицинского колледжа будущего:
  - **a.** Пять компонентов базиса для качественной подготовки молодого профессионала в колледже будущего
  - **b.** Компоненты доступной среды в колледже будущего
  - **c.** Дефициты, которые требуют преодоления в колледже будущего
  - **d.** Ключевые идеи для развития Медицинского колледжа будущего
- **D.** Предложения для региональных органов власти
- **E.** Предложения для работодателей медицинской отрасли
- **F.** Предложения для вендоров и поставщиков оборудования
- **G.** Предложения для руководителей медицинских колледжей
- **H.** Контакты и ссылки на ресурсы

В период с 1 по 3 июня 2025 года на площадке Тобольского медицинского колледжа им. В. Солдатова апробирована концепция Отраслевого полигона технологического партнерства, которая соединила представителей медицинских организаций, работодателей, преподавателей, студентов и экспертов в сфере образования Тюменской области и шести регионов страны.

Автор идеи и концепции Отраслевого полигона технологического партнерства: Научно-внедренческая группа «КВР»

Соорганизатор Медицинского отраслевого полигона технологического партнерства в г. Тобольске: Тобольский медицинский колледж им. В. Солдатова

Цели и задачи Медицинского отраслевого полигона:

Отраслевой полигон — это “кадровый сервис”: 3 в 1.

1. “Карьерный хаб” - для прямой коммуникации отраслевых работодателей с молодежью, преподавателями и родителями.
2. Экспоцентр доступа молодежи к технологиям, оборудованию и карьерным предложениям отрасли - в пространстве колледжа.
3. Конструкторское Бюро, где компании, молодежь и преподаватели воплощают лучшие идеи Колледжа будущего для отраслей на основе прямых договоренностей друг с другом.

Медицинский полигон выступил открытым пространством для прямого обсуждения актуальных вопросов технологического партнерства, кадрового суверенитета, бережливого здравоохранения и кадрового притока в медицинскую отрасль сильной и квалифицированной молодежи. Здесь:

- состоялась технологическая выставка “1000 тестировщиков”, где медицинские организации страны представили оборудование, тренажеры, программы карьерного развития для прямого тестирования школьниками, студентами и преподавателями
- более 400 молодых тоболяков, приглашенных в качестве Тестировщиков, дали свой взгляд и запрос к тому, каким должно современное медицинское образование и достойная карьера
- студенческие команды из шести регионов страны спроектировали на основе запросов работодателей, молодежи и преподавателей образ Медицинского колледжа будущего
- развернуты стратегические сессии и проектные группы “Конструкторское бюро: молодежь для бизнеса vs бизнес для образования” - для соединения запросов и возможностей работодателей, студентов, преподавателей в обеспечении задач кадрового суверенитета и технологического лидерства отрасли здравоохранения и медицины.

Ключевые противоречия в текущем статусе развития профессионального технологического образования (СПО)

В ходе полигона были верифицированы (подтверждены) противоречия, которые мешают эффективному развитию эффективного технологического, в том числе, медицинского образования:

1. Запрос на технологическое обновление часто ограничивается мотивацией работодателей и колледжей получать ресурсы, а не вкладывать усилия в развитие.

2. Возможности ОПОП СПО - основной образовательной программы СПО и практического обучения в колледже недостаточно активированы работодателями, молодежью и преподавателями в качестве гаранта для эффективной профессиональной подготовки к трудовой деятельности выпускника.

3. Потенциал студенческой молодежи недооценен, а её лидерское профессиональное развитие слабо обеспечено возможностями для участия молодых людей в решении рутинных и инновационных практических и трудовых задач с 1 курса

4. Взаимодействие между работодателями, колледжами и молодежью размывается из-за несогласованных, избыточных активностей.

5. Взаимный интерес студентов и работодателей друг к другу выше, чем взаимный интерес преподавателей и студентов. Но слабо обеспечен удобными сервисами и форматами для повседневного, беспрепятственного взаимодействия.

Основные выводы и гипотезы для развития медицинского колледжа будущего.

Пять компонентов базиса для качественной подготовки молодого профессионала в колледже будущего включает:

1. Профессиональные стандарты, технологические протоколы профессий, медицинских организаций и ежегодно актуализируемые на их основе образовательные программы обучения в практике.

2. Регулярная (первичная, вторичная, третичная) профориентация и осознанный карьерный рост молодого человека по мере освоения программы и профессионального мастерства. На основе предложения четких треков и вариантов развития в профессии со стороны работодателей.

3. Индивидуальный (персонифицированный) подход к каждому обучающемуся и гибкость программы для освоения каждым стандартов профессионального мастерства

4. Постоянное вовлечение студентов в жизнедеятельность в профессиональной среде и в повседневную работу медицинских организаций.

5. Технологическое обновление обучения на основе регулярного трехстороннего сопоставления трендов в развитии медицины, человека и технологий, запросов от молодежи,

работодателей и вендоров и опережающего выявления дефицитов в развитии.

Компоненты доступной среды в колледже будущего

- **Технологии/оборудование** для преодоления различных ограничений (возраст, сложные условия труда, удаленность рабочих мест и пр.) и для освоения реальных производственных процессов в виде симуляционного оборудования (тренажеры, манекены для отработки навыков), 3D-5D технологий (интерактивные модели, виртуальная и дополненная реальность), медицинской робототехники, производственного оборудования для фармацевтики, лабораторных исследований.
- **Культурные стандарты профессионального образования в медицинской отрасли -** на основе интеграции традиционных ценностей отечественной медицины с современными технологиями, с акцентом на персонализированный подход к пациенту, на повсеместное внедрение принципов бережливого управления в здравоохранении, с ориентацией на безопасность путем соблюдения профессиональных протоколов и профилактику профессиональных рисков.
- **Комфортные форматы коммуникаций** для непосредственного взаимодействия молодежи с работодателями, с преподавателями, как-то: участие в профориентационной работе со школьниками, доступ к актуальным научным материалам, гибридное обучение с преобладанием очного формата, практико-ориентированность в сочетании с обучением в малых группах, возможность сочетать учебу с работой в медицинских организациях.

Дефициты, которые требуют преодоления в колледже будущего:

Медицинские колледжи активно внедряют современное оборудование (симуляторы, робототехнику, ИИ-системы), но не готовят специалистов, способных работать с промышленным ПО, адаптировать и совершенствовать цифровые решения, современным специалистам медицинской отрасли не хватает обучающих модулей по работе с медицинскими базами данных, настройке диагностических алгоритмов, основам кибербезопасности. Студенты и преподаватели используют готовые технологические решения, но не участвуют в их создании или доработке, нет интеграции с IT-компаниями и производителями медоборудования, что снижает возможности для инноваций и кастомизации программного обеспечения под реальные задачи отрасли.

Колледжи активно перерабатывают образовательные программы в соответствие с новыми технологиями и требованиями, в то же время, обучение ориентировано на применение технологий, но не на их адаптацию под меняющиеся требования рынка, недостаточное количество междисциплинарных курсов (медицина + IT, биотехнологии + инженерия) сужает профессиональные перспективы выпускников.

Ключевые идеи для развития Медицинского колледжа будущего:

1. Медицинский колледж будущего - площадка для освоения полного технологического цикла процессов в медицинской организации по специальностям и профессиям уровня СПО .

2. Держатели технологического цикла процессов - представители лечебных и медицинских организаций должны быть интегрированы в процесс разработки, реализации и оценки качества образовательных программ, осуществлять консалтинг и контроль организации образовательного процесса, проектирования учебных классов, лабораторий, мастерских на основании базовых процессов в медицинских организациях и с учетом протоколов технологического оснащения рабочих учебных мест и требований к качеству медицинского обслуживания населения.

3. Комплексность помощи, которую призваны оказывать выпускники, востребует их раннее погружение в правовые, этические нормы деятельности, в развитие современной технологической культуры коммуникаций, взаимодействия с пациентами и их окружением.

4. Ценности ценности служения людям, профессии и безусловной значимости человеческой жизни, персонифицированного подхода к пациенту в условиях технологической трансформации медицины и СПО требуют в колледже будущего центрированности в программах индивидуального развития будущих медиков.

Научно-внедренческая группа “КВР” совместно с межрегиональным экспертным сообществом “Карьера в России” выражает свою профессиональную благодарность команде Тобольского медицинского колледжа имени В.Солдатова под руководством директора Данилиной Натальи Владимировны, компаниям - поставщикам оборудования, медицинским организациям Тюменской и Самарской областей, подключившимся к тестированию предложенной модели продуктивных коммуникаций и выражает согласованную готовность продолжать работу, осуществлять научно-методическую поддержку участников, партнеров в целях устойчивого притока квалифицированной молодежи в экономику и для воплощения идей и гипотез Медицинского колледжа будущего в реальность на платформе Тобольского медицинского колледжа им. В.Солдатова.

НАСТОЯЩИМ МЕМОРАНДУМОМ МЫ ПРЕДЛАГАЕМ:

Предложения для региональных органов власти

Мы призываем региональные органы исполнительной власти Тюменской области

- ознакомиться с авторской моделью взаимодействия отраслевых работодателей, вендоров и больших групп молодежи Отраслевойполигон.рф, kvrus.ru
- рассмотреть возможности для применения модели отраслевого полигона на площадках подведомственных организаций СПО в целях обеспечения задач кадрового суверенитета по приоритетным для региона отраслям, в том числе, здравоохранения
- направить полномочных представителей из числа отраслевых лидеров, руководителей флагманских колледжей, амбассадоров молодежных инициатив края для участия в работе Экспертного

совета сообщества “Карьера в России” и его научно-внедренческих групп **до 24 июня 2025 года**

Предложения для работодателей медицинской отрасли

Работодателям рекомендуется:

- изучить практику организации Медицинского отраслевого полигона технологического партнерства для развития устойчивого сотрудничества с профильными колледжами, с группами молодежи в Тюменской области и в других регионах присутствия
- познакомиться с арсеналом технологий КВР, доказавшими свою результативность в решении задач кадрового притока молодежи СПО в компании в разных регионах страны kvrus.ru Отраслевойполигон.рф,
- включиться в проведение регулярных экспертных встреч, исследований по вопросам обеспечения кадрового суверенитета и технологического лидерства компаний в партнерстве с флагманскими колледжами на платформе КВР в течение каждого учебного года,
- выступить партнерами в реализации смелых гипотез Медицинского колледжа будущего.

Предложения для вендоров и поставщиков оборудования

Вендорам рекомендуется:

- включиться в проведение регулярных экспертных встреч, исследований по вопросам обеспечения кадрового суверенитета и технологического лидерства компаний в партнерстве с флагманскими колледжами на платформе КВР в целях развития и воплощения идей для Медицинского колледжа будущегоа
- выступить технологическими и инфраструктурными партнерами проекта Отраслевойполигон.рф и Медицинского отраслевого полигона технологического партнерства
- представить предложения и инициативы по технологическому обновлению отраслевых колледжей для обсуждения. тестирования в ходе стратегических сессий “После отраслевого полигона”
- участвовать в создании «золотого стандарта» оснащения колледжей будущего

Предложения для руководителей медицинских колледжей

Руководителям профильных медицинских колледжей рекомендуется:

- Включиться в научно-внедренческую работу экспертного сообщества КВР по обеспечению задач кадрового суверенитета и технологического лидерства
- Задействовать открытые методические ресурсы группы «Карьера в России» для лидерского развития организаций
- Изучить практику применения модели отраслевых полигонов технологического партнерства для решения актуальных задач

развития колледжа и стать участниками календаря событий проекта «Карьера в России» и .

Контакты и ссылки на ресурсы

Научно-внедренческая группа «КВР» с благодарностью примет, рассмотрит и применит в деятельности предложения, вопросы, инициативы по развитию безбарьерного взаимодействия отраслевых компаний с молодежью и с флагманскими колледжами сообщества “Карьера в России”, подключится к тиражированию подходов и сервисов для результативного решения задач кадрового суверенитета и технологического лидерства отраслей на новых площадках.

Официальные интернет-ресурсы КВР:

Отраслевойполигон.рф kvrus.ru

Научный руководитель “КВР” ”Гиль Сергей Сергеевич, доктор педагогических наук, профессор: sergeygil.ru

Почта для коммуникаций: info@kvrus.ru

Приложение 1

Об опыте и квалификации
Группы проектов «КАРЬЕРА В РОССИИ»

Научно-внедренческая группа проектов «Карьера в России», далее – КВР, с 2008 года под научным руководством доктора педагогических наук, профессора Гиля С.С.:

- лидирует тему настройки кадрового партнерства между молодежью, компаниями, работодателями и региональными колледжами, и обеспечивает доступность новейшего экспертного, образовательного консалтинга для главных акторов кадрового суверенитета;
- является автором оригинальной методологии и набора методик для развития технологического партнерства между бизнесом, молодежью и образовательными организациями, драйвером которой доказано выступают флагманские колледжи;
- с 2013 года является держателем одного лидерских проектов Агентства Стратегических инициатив АСИ - Национального чемпионата профессий и предпринимательских идей “Карьера в России”, одобренного Наблюдательным Советом АСИ под председательством Президента России В.В. Путина;
- с 2022 года обеспечивает развитие управленческих команд кластеров СПО и бизнеса на площадке Мастерской Управления “Сенеж”, ежегодно отбираемых для участия в Федеральном проекте “Профессионалитет”.

К текущему моменту КВР: межрегиональное экспертное сообщество, соединяющее исследователей, руководителей, управленческие команды колледжей, предприятий, молодежные команды амбассадоров технологического партнерства из более чем 30 регионах России.

Работа сообщества нацелена на обеспечение двух приоритетов:

1. Приток в экономику сильной, самостоятельной молодежи, осознанно выбирающей развитие и карьеру в регионе.

Ежегодно, во многих регионах мы одновременно “снимаем” актуальный запрос молодежи и бизнеса друг к другу, находим разрывы, новые задачи, собираем с колледжами Большие данные для ключевых отраслей. Вместе с молодежными командами и директорами оцениваем и обновляем текущий набор инструментов для управления притоком молодежи и в колледжи, и в экономику: от синхронизации программ обучения на основе ключевых запросов до построения доступных треков профессионального/карьерного развития обучающихся: от профпроб до ранней проектной деятельности по профессии и трудоустройства.

#Исследовательский Хакатон “Жизненный путь молодежи в отрасли”
#Полигоны профпроб и карьерных стартапов Чемпиона КВР
#Кадровый подиум КВР.
#Курс практического трекинга “Карьера в России”

Снимаем большой объем дополнительной нагрузки с преподавателей, делегируя командам студентов большие объемы ответственности, самостоятельности в обеспечении значимых повседневных задач: от

профориентации, карьерной поддержки обучающихся до взаимодействия с бизнесом.

2. Колледж будущего для отраслей:

КВР целенаправленно раскрывает лидерский потенциал и таланты руководителей, управленческих команд, преподавателей и студентов.

“Прокачивает”, тренирует “под результат”, продюсирует и экспертно поддерживает руководителей и команды СПО, предприятий, которые готовы лидировать в качестве центров управления притоком молодежи в экономику и брать на себя новые, непредусмотренные текущими нормативами роли, функции, задачи - Быть со-разработчиками конкурентных моделей колледжа в интересах отраслей и молодежи.

Передает командам сервисы для снятия барьеров во взаимодействии молодежи, преподавателей, родителей и большого числа отраслевых работодателей в пространстве “Колледжа будущего для отраслей” :

#БольшеЧемколледж

#Отраслевой Полигон технологического партнерства

#Курс практического трекинга “Карьера в России”

#Конструктор “золотых программ”

Мы одни из немногих, кто строит #Акселератор КВР” с длинными программами поддержки, чтобы быть уверенными в надежности результатов.

Ежегодно в пуле партнеров, клиентов, пилотных площадок и участников программ КВР: от 8 до 15 региональных систем профессионального образования; до 200 колледжей – участников Программы Лидерского развития КВР+СПО; более 15000 студентов, вовлеченных в профессиональное взаимодействие и сотрудничество по приобретаемым профессиям, специальностям с более чем 4500 компаний, работодателей.

В портфеле ключевых практик и проектов КВР:

2019 год:

Практика «Синхронизации основных образовательных программ колледжей - БУЗ (базовых учебных заведений) ГП НЛМК» в соответствии с технологической спецификой профдеятельности в металлургии и сообразно запросу НЛМК на перечень неотъемлемых компетенций и квалификаций выпускника БУЗ, приходящего в отрасль.

Результаты:

Внедрена методологии кадрового партнерства колледж-предприятие в повседневный образовательный процесс 14 БУЗ НЛМК. Спроектирован и внедрен конструктор для основной программы, обеспечивающий синхронизацию запросов предприятия в образовательной деятельности колледжа, университета

2018-2025 годы:

Практика образовательного консалтинга и поддержки инновационных кадровых проектов для ГК Росатом: Отраслевые центры компетенций и Сообщество экспертов; Инициатива “Миссия: Таланты”, “Компетенции кадрового партнерства для сотрудников предприятий и партнерских образовательных организаций”.

Результаты:

Сформировано широкое сообщество экспертов по стратегическим компетенциям ГК Росатом (от 0 до 20); Выработана модель и набор технологий для повседневного партнерства предприятий с образовательными

организациями от дошкольного до послевузовского дополнительного образования, подтверждающая свою результативность с 2020 по 2025 годы;

2022-2027 годы:

“Больше чем колледж” - программа лидерского развития для региональных колледжей с амбициозными целями и с готовностью управленческой команды - эффективно применять безграничные ресурсы кадрового партнерства с большим числом отраслевых компаний, молодежи, и с флагманами технологического образования в целях кадрового суверенитета и технологического лидерства экономики.

Адресована руководителям с уровнем целеполагания “выше среднего”. Представляет собой цикл высокорезультативных действий КВР и Управленческой команды колледжа, предприятия, учредителя, подчиненных целям руководителя на год.

В пакете #БЧК: Прямая поддержка руководителя в стратегическом самоопределении и в выборе векторов для отраслевого развития колледжа. Продюсирование и трекинг команды в Акселераторе КВР #Новые продукты-сильные команды:

- “Конструктор “Золотых программ” в интересах отраслей и молодежи - *для руководителей, разработчиков и наставников якорных, конкурентных программ колледжа*
- Курс практического трекинга студентов с 1 по выпускной курс “Карьера в России“ - *для преподавателей проектной деятельности, тренеров колледжа*
- “Амбассадоры технологического партнерства” - для организаторов событий и сервисов безбарьерного взаимодействия молодежи, отраслевых компаний и преподавателей
- “КрасивыйКолледж: Тексты.Люди.Репутация” - для медиамодераторов, управляющих публичной репутацией колледжа
- “Доходный колледж” - для организаторов ДПО, УПК, платных сервисов и внутреннего предпринимательства

★ Продюсирование колледжа на отраслевом и федеральном уровне в качестве Мастер-площадки и центра продукта для СПО и отраслевых компаний-работодателей

★ Верификация/подтверждение уровня узнаваемости и привлекательности колледжа среди школьников, студентов, работодателей региона в ходе ежегодного исследования запросов работодателей и молодежи “Исследовательский хакатон КВР”

Результаты:

Более 50 участников программы “БЧК” ежегодно удерживают лидерство в качестве признанных центров кадровой подготовки и притяжения отраслей, улучшают качество жизнедеятельности организации по четырем ключевым показателям:

1. Объем компаний-работодателей, вовлеченных в образовательный процесс.
2. Трансформация образовательных программ на основе запросов бизнеса молодежи.
3. Увеличение контингента и объемов привлечения финансовых ресурсов.
4. Позитивная репутация колледжа, его студентов и выпускников, в том числе, благодаря высокому уровню проектной, профессиональной, предпринимательской, самостоятельной работы обучающейся молодежи.

2024-2030 годы:
“Колледж будущего для отраслей
vs
Отраслевой полигон технологического партнерства”

Сервис для безбарьерного взаимодействия и прямых договоренностей школьников, студентов с ведущими отраслевыми компаниями, флагманскими образовательными организациями страны.

Разворачивается в пространстве типичного регионального колледжа, техникума.

Рекомендован организациям и командам, которые намерены быть привлекательными для молодежи и отраслей центрами технологических коммуникаций.

Стартует как Отраслевое событие.

Развивается в целях реализации Договоренностей, которые гарантировано будут достигнуты участниками, благодаря уникальной программной формуле Отраслевого полигона.

В 2025 году открываются 20 Отраслевых полигонов в интересах 11 экономики.

Ожидаемые результаты:

1. Прямое вовлечение до 1000 молодых людей в каждом из полигонов в познание возможностей и перспектив развития в ключевых отраслях в своем регионе.
2. Оперативное сближение/повышение уровня конкурентоспособности основных программ обучения региональных колледжей по результатам сравнительного тестирования молодежью и отраслевыми работодателями в ходе Отраслевых полигонов.
3. Формирование быстрых договоренностей об инвестициях и вложениях в разработку и в реализацию метафоры “Колледж Будущего для Отраслей” со стороны отраслевых компаний, колледжей и органов управления.
4. Повышение доходности колледжей-организаторов на основе клиентской привлекательности в среде молодежи и работодателей.