

Предложения к программе развития ФГБОУ ВО «Казанский ГМУ» Минздрава России

В условиях жесткой конкурентной среды ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России (далее – Казанский ГМУ) должен искать новые направления развития, основанные на имеющихся компетенциях профессорско-преподавательского состава, дополненных новыми знаниями и навыками, что позволит быстро добиться как имиджевого, так и финансового положительного результата.

Основные направления развития Казанского ГМУ закреплены в Программе развития Казанского ГМУ на 2025-2036 годы в рамках Программы «Приоритет-2030». Поддерживаю выбранное направление развития «Университет технологического лидерства». Считаю, что добиться быстрых успехов на выбранном треке можно приоритетной реализацией направления «Цифровой ВУЗ».

I. Приобретение цифровых компетенций

Рынок IT-технологий в медицине стремительно растет и требует новых специалистов. В развитии цифровых компетенций следует делать ставку на подготовку собственных кадров в процессе реализации проектов, обслуживающих потребности Казанского ГМУ в создании информационной образовательной среды, с последующим выводом продукции на рынок.

С этой целью необходимо предпринять следующие шаги:

1. Активизировать кружковую работу на кафедре «Цифровые технологии в здравоохранении», обучая студентов начиная с младших курсов на реальных цифровых проектах языку программирования Python, созданию наборов данных (dataset) и нейросетей, основам Datascience, использованию больших языковых моделей (LLM).
2. Вычленив из студенческой среды группу энтузиастов, уже владеющих базовыми знаниями в области IT, которых вовлекать в реализацию необходимых Казанскому ГМУ цифровых проектов наравне со штатными сотрудниками.
3. Обучать профессорско-преподавательский состав основам использования ИИ, в том числе в медицине (использовать модель «равный-равному» в процессе реализации проектов).
4. Обучать профессорско-преподавательский состав правилам постановки задач для IT-специалистов, а также современным подходам в менеджменте проектов.
5. Обучать заинтересованных сотрудников Казанского ГМУ основам вывода готового продукта на рынок.
6. Реализовывать прикладные решения для нужд Казанского ГМУ на кафедре «Цифровые технологии в здравоохранении» силами штатных сотрудников и студентов Казанского ГМУ, постепенно сокращая долю внешней разработки решений.
7. Внедрить в Казанском ГМУ «Политику управления данными».
8. Создавать консорциумы с ВУЗами, занимающимися разработкой в области ИИ и медицинской техники.
9. Активно развивать контакты с производителями медицинских изделий на основе ИИ в области медицинской экспертизы проектов.
10. На постоянной основе мониторить запросы отрасли здравоохранения в области информационных технологий и поддержки.

II. Прикладная деятельность

Полученные компетенции позволят осуществить «продуктовую трансформацию» Казанского ГМУ, ведущую к повышению финансового благосостояния как всего ВУЗа, так и конкретных работников. Созданные прикладные IT-решения будут иметь высокий потенциал финансовой реализации и способствовать повышению привлекательности Казанского ГМУ как научно-образовательного центра. К созданию продуктов следует широко привлекать студентов и ординаторов. Станет возможным:

1. создание наборов данных (dataset) на каждой кафедре;
2. аналитическая работа кафедр по специальностям преподавания;
3. создание нейроэкзаминаторов по медицинским специальностям;
4. создание СППВР по профилям специализаций кафедр;
5. создание учебной МИС Казанского ГМУ, которая в дальнейшем может трансформироваться в региональную МИС.

Тематика студенческих предпринимательских проектов должна формироваться только на основе реальных запросов отрасли здравоохранения.

III. Управление процессами

Одновременно с наращиванием цифровых компетенций необходимо провести организационные изменения, упрощающие применение процессного управления и снижающие неэффективную нагрузку на персонал:

1. создать нейроконсультанта для приемной комиссии;
2. интегрировать действующие решения на основе платформы «1С» в единую структуру;
3. осуществить полный переход на электронный документооборот;
4. создать «Аналитический центр Казанского ГМУ» на функциональной основе.

Все изменения должны вести к повышению конкурентоспособности Казанского ГМУ на рынке образовательных услуг, приближать профессорско-преподавательский состав к решению проблем отрасли здравоохранения. Важной целью изменений является снижение нагрузки на работников или повышение ее адекватности заработной плате, что делает ВУЗ привлекательным для потенциальных и действующих работников. Предлагаю следующие блоки:

IV. Учебная работа

1. геймификация обучения (формат обучения «равный равному» - игра «врач-пациент», создание самими студентами игровых обучающих фильмов по нозологиям);
2. создание программ ПП и ПК на основе запроса отрасли и данных «Аналитического центра КГМУ»;
3. создание открытых бесплатных вводных курсов по преподаваемым программам ПК и ПП с их размещением в социальных сетях, т.е. формировать «воронки продаж» программ ПК и ПП;
4. более агрессивное внедрение образовательных медицинских программ для слушателей, не имеющих прямого отношения к медицине;
5. решение прикладных задач баз практической подготовки во время кружковой работы со студентами.

V. Клиническая работа

1. обязательная клиническая работа всего ППС клинических кафедр на базах практической подготовки;

2. на всех базах практической подготовки внедрить опыт клинических разборов диагностически-неясных пациентов с участием штатных сотрудников базы клинической подготовки (доклад врачам медицинской организации силами студентов/ординаторов под руководством ассистента/доцента);
3. постоянная работа в МИС Казанского ГМУ всех студентов с момента начала освоения клинических дисциплин;
4. апробация и настройка прикладных IT-решений Казанского ГМУ во время работы со студентами и ординаторами;
5. расширение присутствия Казанского ГМУ в малых городах и селах путем создания клиники телемедицинских консультаций Казанского ГМУ.

VI. Труд и его оплата

1. перевести лекционную часть учебной программы полностью в on-line формат (частичное решение вопроса нехватки площадей и высвобождение времени профессорско-преподавательского состава);
2. финансово стимулировать предпринимательскую инициативу профессорско-преподавательского состава;
3. перейти на финансирование подразделений на основе микросметы (коллектив подразделения сам регулирует нагрузку на конкретного работника).

Перспектива реализации представленных выше предложений не должна превышать 2-3-5 лет. Источник дополнительных средств – предпринимательская деятельность Казанского ГМУ, в том числе реинвестирование средств, полученных при реализации прикладных проектов и оптимизации управленческих расходов.