



# ПолиШкола 2022

программа для сотрудников СПбПУ, которые  
хотят внести свой вклад в развитие  
университета

# ЗАЧЕМ?

«ПолиШкола» – это открытый и честный диалог с молодыми сотрудниками и студентами всех направлений Политеха о том, что важно для развития университета и как в этом развитии участвовать.

Цели:

- Раскрыть потенциал молодежи Политеха по выработке инновационных решений в управлении вузом и разработке институциональных проектов развития
- Сформировать молодежный кадровый резерв
- Сформировать пул актуальных проектов институциональных изменений дорожной карты программы развития вуза на 2023 год



# О ЧЁМ?

## Открытие

*«Я хочу изменить...»*

- Стратегические цели и задачи университета

## 1 модуль

*«У меня есть идея...»*

- Аналитика для проектной идеи
- Продуктовое мышление
- Управление новыми темами в науке и образовании

## 2 модуль

*«Я не знаю, как...»*

- Управление проектами
- Привлечение финансирования
- Лучшие практики других вузов

## 3 модуль

*«Мне кажется, это невозможно...»*

- Истории успеха политехников
- Обмен знаниями и лучшими практиками между участниками
- Возможности Политеха

## 4 модуль

*«У меня плохо получается...»*

- Управление качеством
- Отчетность по проекту
- Продвижение результатов

## Итоги

*«Я могу!»*

- Финальная защита проектов перед Советом программы



# КАК?

## Форматы проекта

- Практикумы – пошаговые простые инструкции по разработке проекта развития университета, практические знания, которые сразу можно применять в своей работе
- Лекции – знакомство с лучшими практиками политехников и представителей ведущих вузов, возможность задать прямой вопрос о том, чего нет ни в каких регламентах и документах
- Игры – моделирование ситуаций в управлении с оригинальным сюжетом, чтобы повысить способность принимать решения в условиях неопределенности, недостатка информации и давления, возможность встать на позицию другого
- Встречи с руководством вуза – личное общение с ректоратом, чтобы лучше понять повестку развития университета
- Антистресс-сессии – управление здоровьем, работоспособностью, борьба с выгоранием и перегрузкой
- Межмодульная работа – встречи с менторами и проработка проекта во внешней среде

# КАК?

## Принципы реализации проекта

- Честность – готовность говорить о проблемах университета
- Добровольность и цель – участие сотрудников обусловлено их желанием внести вклад в развитие университета
- Взаимопомощь – открытость и готовность содействовать успеху коллег
- Рефлексивность – постоянное размышление о содержании программы позволяет получить наибольшие эффекты для каждого участника и для набора в целом
- Соревновательность – в проекте есть победители, которые получают финансирование из программы развития в следующем году

## КТО ДЕЛИТСЯ ОПЫТОМ?



**БОРОВКОВ**  
Алексей Иванович  
СПбПУ



**КАРЕЛИНА**  
Ирина Георгиевна  
НИУ ВШЭ



**ВРУБЛЕВСКАЯ**  
Мария Викторовна  
СПбПУ



**БАГАН**  
Виталий Анатольевич  
МФТИ



**ОБАБКОВ**  
Илья Николаевич  
УрФУ



**МУХИН**  
Иван Сергеевич  
СПбПУ



**МУХИН**  
Михаил Сергеевич  
НИУ ВШЭ



**ЗВЕРЕВ**  
Сергей Андреевич  
Социоцентр



**ЛАТЫШЕВ**  
Андрей Сергеевич  
ТюмГУ



**МОРОЗОВ**  
Александр Андреевич  
Т2МТ

## СОВЕТ И МЕНТОРЫ ПОЛИШКОЛЫ



**БОРОВКОВ**  
Алексей Иванович



**КЛОЧКОВ**  
Юрий Сергеевич



**ПАШОЛИКОВ**  
Максим Александрович



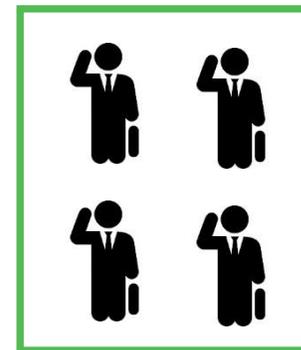
**РАЗИНКИНА**  
Елена Михайловна



**СЕРГЕЕВ**  
Виталий Владимирович,  
председатель Совета



**ВРУБЛЕВСКАЯ**  
Мария Викторовна



Внешние эксперты

# ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

**119** заявок (конкурс 2,4 человека на место)

**10** команд, готовых менять университет (51 человек)

Области проектов:

- Управление и мотивация человеческого капитала
- Углеродные кредиты для индустрии
- Траектории развития студентов
- Фиджитал спорт
- Продвижение технологий за рубеж
- Поддержка иностранных студентов
- Цифровизация университета



# ЭФФЕКТЫ

- новые идеи для программы развития университета;
- раскрытие потенциала молодежи Политеха по выработке инновационных решений в управлении вузом и разработке институциональных проектов развития;
- молодежный кадровый резерв для занятия управленческих позиций;
- горизонтальные связи между сотрудниками;
- лояльность руководства вуза к появлению новых идей;
- развитие связей с другими вузами за счет приглашенных лекторов.

