



Управление государственной
службы и кадров
Правительства Москвы



Московский городской
университет управления
Правительства Москвы



Создание инновационных учебных программ – опыт Москвы

Александрова Александра Борисовна, начальник Управления государственной службы и кадров Правительства Москвы

Анапольский Александр Сергеевич, начальник Управления исследований и разработок образовательных программ МГУУ

Проблемы, с которыми мы столкнулись

- Формальное обучение для «галочки».
- Руководители «не отпускают» на обучение; неявка.
- Неверная целевая аудитория.
- Неоптимальная продолжительность программ.
- Программы «не попадают в потребность».
- Несовершенная «логистика» обучения.
- Убыточность программ.



**Точечные меры не давали результатов
Кардинальных изменений не было**



Недостатки традиционного подхода

- Академические форматы обучения.
- Практики – не умеют преподавать, теоретики не владеют актуальным контентом.
- Низкая вовлеченность людей в обучение.
- Содержание программ не связано с решением приоритетных городских задач.
- Низкое соотношение «информация на обучении – внедрение в работу».



Инновационный подход – требование времени

Инновации в управлении городом



Инновации в обучении госслужащих



Новые темы

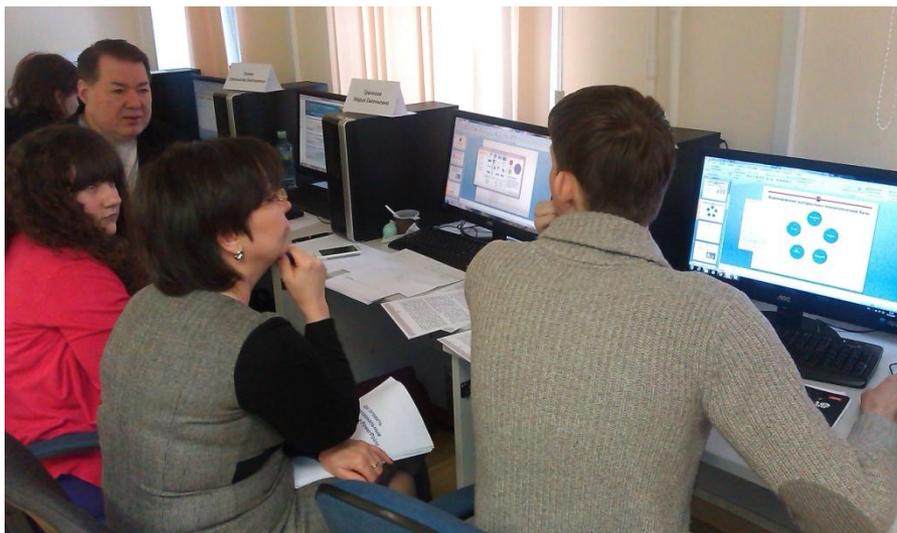
Уникальные
методики



3 ИСТОЧНИКА НОВЫХ ТЕМ



Уникальные методики: техника «Пирамида»



- участники дают многоуровневую обратную связь коллегам по заданным критериям
 - тренер делает акценты на «узких местах»
-
- перевод участников из статуса **«ученик»** в статус **«эксперт»** – максимальное вовлечение и тренировка
 - возможность увеличить тренинговую группу **до 40 человек**



Уникальные методики: техника «Ремейк»



Тренинг «Подготовка профессиональных слайдов»

- работа над актуальными для города темами выступлений
- тренировка на презентациях уровня министра - **мотивационный эффект от масштаба темы**
- сравнение своих работ со слайдами реальной презентации



Уникальные методики: техника «Изменение функционала»

Программа «Работа с порталом НАШ ГОРОД»

- участники принимают роль сотрудников, к решениям которых бывают претензии (модераторы портала)
- в новой роли участники модерировуют **реальные** сообщения по **действующим** инструкциям
- результат – умение **правильно оценить** свой ответ **до нажатия** кнопки «Отправить»



Результаты внедрения инновационных форматов обучения

1. **Резкое увеличение интереса** к новым программам (очередь в записи на занятия).
2. Появление очереди **запросов на разработки** программ под потребности разных органов власти.
3. Роль Университета – **партнер** по внедрению позитивных изменений.
4. **Повышение статуса HR службы** и Университета Правительства Москвы.

