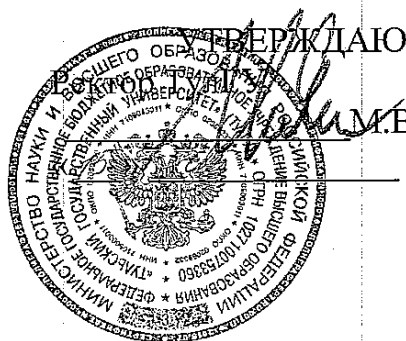
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет»		
Издание 1	Изменение 0	Стр. 1 из 12	
Документ считается актуализированным в течение 8 часов после распечатки. Дата и время распечатки: 20.09.2018			




М.В. Грязев
20 18 г

ПОЛОЖЕНИЕ
о внутривузовской модульной системе профессионального развития
работников федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Тульский государственный университет»

И.о. проректора по УР
 Проректор по УВР
 И.о. проректора по НР
 Проректор по ФД
 Проректор-директор технического
 колледжа им. С.И. Мосина,
 руководитель Программы развития
 опорного университета
 Начальник ПЭУ
 И.о. начальника УМУ
 Начальник УАК
 Начальник ОМКОД
 Начальник ЮУ
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 работников

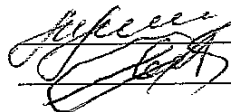
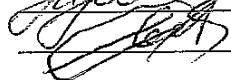
В.В. Котов
 Э.С. Темнов
 М.С. Воротилин
 А.А. Маликов
 В.Н. Скрябин

С.И. Триденская
 А.В. Морзов
 М.В. Метелищенкова
 Е.А. Саввина
 Н.Я. Матвеева
 М.В. Лунев

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовой модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Издание 1	Изменение 0	Стр. 2 из 12
Документ считается актуализированным в течение 8 часов после 20.09.2018			

Предисловие

1 РАЗРАБОТАНО:

 М.В. Метелищенкова, начальник УАК;
 В.М. Самохвалов, зам. начальника УМУ

2 ВНЕСЕНО 20.04.18.

3 ПРИНЯТО решением Ученого совета ТулГУ протокол от 26 апреля 2018 г. № 9.


4 ИЗДАНИЕ *первое*.

5 Дата размещения документа на сайте университета 01.07.19

<http://tsu.tula.ru/information/documents/local>


6 Примечание:

Документ является собственностью ТулГУ и не подлежит передаче, воспроизведению и копированию без разрешения представителя ректората, ответственного за систему менеджмента качества.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет»		
	<i>Издание 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Стр. 3 из 12</i>
Документ считается актуализированным в течение 8 часов после 20.09.2018			

СОДЕРЖАНИЕ

Содержание.....	3
1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
2 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	5
3 ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКА	5
4 РЕАЛИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКА	7
5 ВНУТРИВУЗОВСКАЯ МОДУЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ. ПОРЯДОК ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ	7
6 МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ	8
Приложение	10
ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ.....	12

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тулский государственный университет»		
	Издание 1	Изменение 0	Стр. 4 из 12
Документ считается актуализированным в течение 8 часов после 20.09.2018			

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение (далее - Положение) о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тулский государственный университет» (далее – университет, ТулГУ) разработано в соответствии с мероприятиями Программы развития опорного университета ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет» на 2017-2021 гг. (далее – Программа развития).

1.2 Положение предназначено для всех категорий персонала, не относящихся к научно-педагогическим работникам.

1.3 Положение описывает содержание и порядок функционирования внутривузовской модульной системы профессионального развития работников, которая является составной частью системы профессионального развития.

1.4 Система профессионального развития работников - организационные, методические и учебные мероприятия, обеспеченные финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами, позволяющие работникам университета приобретать и поддерживать необходимый объем профессиональных компетенций.

1.5 Цели и задачи, которые перед собой ставит работник для поддержания необходимого уровня профессиональных компетенций, указаны в индивидуальном плане профессионального развития работника (далее - план развития), который учитывает современные квалификационные требования (требования профессионального стандарта), а также требования к составу и объему компетенций по занимаемой должности.


1.6 Положение регламентировано следующими нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- Программой развития опорного университета ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет» на 2017-2021 гг.

- локальными нормативными актами ТулГУ.

1.7 Настоящее Положение устанавливает:

1.7.1 порядок формирования индивидуального плана профессионального развития работника;

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет»		
	<i>Издание 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Стр. 5 из 12</i>
Документ считается актуализированным в течение 8 часов после 20.09.2018			

1.7.2 порядок реализации индивидуального плана профессионального развития работника;

1.7.3 модель компетенций руководителя подразделения ТулГУ;

1.7.4 порядок функционирования внутривузовской модульной системы профессионального развития работников.

2 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1 В Положении используются следующие термины и определения:

- индивидуальный план профессионального развития работника - документ, описывающий цели развития и конкретные действия работника, позволяющие достичь поставленные цели;

- компетенция - комбинация знаний, умений, навыков, способность их применения для успешной профессиональной деятельности.

- модель компетенций руководителя - перечень (совокупность) необходимых компетенций в различных областях, необходимых руководителю подразделения для успешной профессиональной деятельности;

- модульная система обучения – способ организации учебного процесса, основанный на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов.


3 ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКА

3.1 Формирование индивидуального плана профессионального развития работника, в том числе и руководителя подразделения, начинается с определения потребности в получении новой или совершенствовании имеющейся компетенции, необходимой для профессиональной деятельности или для выполнения нового вида профессиональной деятельности, и (или) повышении профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, приобретении новой квалификации.

3.2 Потребности в получении или совершенствовании компетенций определяются при проведении предварительной диагностики существующего уровня компетенций работника, результатом которой должны стать рекомендации по направлениям и объемам программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки.

3.3 Диагностика может быть проведена как руководителем подразделения, курирующим проректором, ректором в рамках текущей деятельности, так и комиссией при проведении аттестации работника. Порядок и сроки проведения аттестации регламентируются локальным актом университета.

3.4 Рекомендации по получению работниками новых знаний или навыков также могут быть даны ректором университета, проректорами по курируемым

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Издание 1	Изменение 0	Стр. 6 из 12
Документ считается актуализированным в течение 8 часов после 20.09.2018			

направлениям деятельности группе работников или категории персонала без проведения персональной диагностики в связи с внедрением новых видов деятельности, информационных систем, изменения законодательства и в других случаях.

3.5 На основе полученных рекомендаций работник составляет индивидуальный план профессионального развития, согласовывает его по срокам и перечню компетенций с непосредственным руководителем.


3.6 В плане должны быть сформулированы цели и результаты, которые будут достигнуты при реализации плана развития.

3.7 При создании плана развития следует придерживаться следующих рекомендаций:

- не следует выбирать для развития более двух компетенций на год;
- следует планировать использование комплексного метода развития для каждой компетенции, который предусматривает следующие действия: изучить теоретический материал, изучить имеющийся опыт других работников, применить на практике.
- следует равномерно распределять выбранные действия в течение года;
- следует избегать преобладания в определенный период только одного вида действий (например, в одном месяце только изучение теоретического материала, в другом – только приобретение практических навыков и т.п.);
- с учетом опыта предыдущего обучения и индивидуальных особенностей работника для освоения новых знаний следует выбирать методы и формы обучения, приносящие наибольший эффект - самостоятельное изучение литературы, посещение обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, работа с вышестоящим руководителем (консультации) и т.п.;
- следует использовать способы представления информации, которые наилучшим образом способствуют освоению изучаемого материала: визуальный (таблицы, схемы, просмотр видеокурсов, изучение литературы и т.п.), аудиальный (прослушивание аудиокниг, лекций, обсуждение вопросов с опытными работниками, руководителями и т.п.), кинестетический (освоение новой информации в ходе взаимодействия с другими людьми на семинарах, тренингах и т.п.).

3.8 При формировании плана развития работник должен планировать какие виды обучения он может проводить в рабочее время, в личное время. Какие будут использованы форм повышения квалификации, имеющиеся в университете, в других образовательных организациях и организация дополнительного образования, на предприятиях.

3.9 План развития создается по форме из приложения к настоящему Положению. Работник может дополнять и конкретизировать прилагаемую форму по собственному усмотрению и по согласованию с вышестоящим руководителем.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тулский государственный университет»		
	Издание 1	Изменение 0	Стр. 7 из 12
Документ считается актуализированным в течение 8 часов после 20.09.2018			

4 РЕАЛИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКА

4.1. В целях выполнения планов развития работников руководитель ежегодно при формировании бюджета подразделения учитывает затраты на профессиональное развитие работников.

4.2. Ответственность за реализацию плана развития возлагается на работника.

4.3 Освоение учебного материала плана развития должно обеспечить достижение цели, которую работник перед собой ставит.

4.4 Работник и руководитель совместно планируют виды, формы и технологии обучения, способы представления информации, возможность повышения квалификации с отрывом от работы, с использованием внутривузовской модульной системы профессионального развития работников, финансовое обеспечение, а также сроки и формы контроля за выполнением работ.

4.5 Руководитель подразделения проводит перечисленную в 4.4 работу в зависимости от подчиненности под руководством курирующего проректора или ректора.

4.6 Реализация плана развития работника проходит под контролем руководителя подразделения. Он оказывает содействие в организационном обеспечении выполнения плана и освоении материала.

4.7 В случае необходимости использования внутривузовской модульной системы профессионального развития работников, руководитель подразделения формирует заявку на обучение в соответствии с порядком, описанным в разделе 6 настоящего Положения.


4.8 Оценку выполнения отдельных пунктов плана развития и всего плана в целом проводит руководитель подразделения, заполняя графу 7 плана развития.

4.9 В необходимых случаях с целью коллегиальной оценки результатов руководитель может ходатайствовать о проведении внеочередной аттестации работника. По результатам аттестации комиссия принимает решения об эффективности мероприятий плана развития и соответствии работника занимаемой должности.

5 МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

5.1 Для руководителя подразделения устанавливается следующая модель ключевых (базовых) компетенций, необходимых для осуществления руководства подразделением:

5.1.1. Профессиональная управленческая компетенция, которая предусматривает наличие следующих знаний, умений, возможностей, навыков, необходимых для выполнения функций: управление собой (адаптивность,

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет»		
	<i>Издание 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Стр. 8 из 12</i>
Документ считается актуализированным в течение 8 часов после 20.09.2018			

независимость, следование нормам), управление другими (умение планировать, контролировать, демонстрировать лидерские качества), принятие решений (рациональность, способность к риску), взаимодействие (понимание, общительность, коммуникация), мотивация (инициативность, целеустремленность, приверженность интересам подразделения).

5.1.2 Коммуникативная компетенция, которая предусматривает наличие следующих знаний, умений, возможностей, навыков необходимых для выполнения функций: владение деловой перепиской, умение вести переговоры, выполнять представительские функции, общение с коллегами, владение навыками публичных выступлений, аргументации и убеждения, мотивации подчиненных, умение слушать и понимать партнера, способность разрешать конфликтные ситуации, выяснение позиции партнеров, эффективное взаимодействие с другими подразделениями, различными организациями, органами власти, их представителями.


5.1.3 Информационная компетенция, которая предусматривает наличие следующих знаний, умений, возможностей, навыков необходимых для выполнения функций: базовых знаний о назначении и функционировании ПК, устройства ввода-вывода информации, компьютерных сетях и возможностях их использования в учебном процессе и управленческой деятельности, умение организовать свое компьютерное рабочее место, владение интерфейсом операционной системы, приемами выполнения операций, организации информационной среды как файловой системы, владение основными приемами ввода-вывода информации, включая установку и удаление приложений и электронных ресурсов.

5.1.4 Правовая компетенция, которая предусматривает наличие следующих знаний, умений, возможностей, навыков необходимых для выполнения функций: обеспечение эффективного использования в управленческой деятельности законодательных актов, локальных нормативных актов, разработка проектов локальных нормативных актов, принятие управленческих решений в рамках существующей законодательной базы.

5.1.5 Экономическая компетенция, которая предусматривает наличие следующих знаний, умений, возможностей, навыков необходимых для выполнения функций: разработка предложений по формированию бюджета подразделения, составление, корректировка, контроль за статьями расхода бюджета подразделения, выполнение предварительных закупочных процедур, анализ экономической эффективности выполнения работниками функций.

5.2 Для всех руководителей модель компетенций устанавливается вышестоящим руководителем с учетом должностных обязанностей и требований к квалификации, установленных должностной инструкцией работника и профессиональным стандартом по занимаемой должности.

5.3 Модель компетенций руководителя может меняться в связи с изменением трудовых функций.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет»		
	<i>Издание 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Стр. 9 из 12</i>
Документ считается актуализированным в течение 8 часов после 20.09.2018			

5.4 Для руководителей подразделений являются обязательными мероприятия по профессиональному развитию, поддержанию на необходимом уровне компетенций, перечисленных в настоящем разделе.

5.5 Формирование индивидуального плана профессионального развития руководителя подразделения и его реализация проводятся в порядке, установленном разделами 3 и 4 Положения.

6 ВНУТРИВУЗОВСКАЯ МОДУЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ. ПОРЯДОК ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

6.1 Внутривузовская модульная система профессионального развития работников (далее - модульная система) является частью университетской системы послевузовского образования и предназначена для повышения квалификации работников университета различных категорий.

6.2 При реализации дополнительных профессиональных программ могут использоваться различные технологии, в том числе дистанционные образовательные технологии и электронное обучение.

6.3 Модульная система состоит из учебных модулей, разработанных кафедрами по направлениям основных образовательных программ, которые они обеспечивают, или другими подразделениями университета по профилю их деятельности.

6.4 Учебный процесс в очной, очно-заочной и заочной формах обеспечивают подразделения университета.


6.5 Учебный год модульной системы совпадает по срокам с учебным годом по основным образовательным программам.

6.6 Организационное обеспечение функционирования модульной системы возлагается на Региональный центр повышения квалификации и переподготовки кадров (далее - РЦПК)

6.7 Перед началом учебного года РЦПК объявляет сбор заявок от подразделений университета на повышение квалификации работников. Анализирует заявки руководителей, формирует план на учебный год, организывает создание кафедрами или другими подразделениями учебных модулей, объявляет набор слушателей. Отдельным локальным актом оформляет начало, завершение обучения, сроки и состав обучающихся по каждому модулю.

6.8 Работник проходит обучение по направлениям, предусмотренным его индивидуальным планом профессионального развития в порядке и в сроки, предусмотренные локальным актом из 6.7.

6.9 Завершается обучение итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой программой.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тулский государственный университет»		
	Издание 1	Изменение 0	Стр. 10 из 12

Документ считается актуализированным в течение 8 часов после 20.09.2018

Приложение

УТВЕРЖДАЮ

(должность руководителя подразделения)

(подпись)

(ФИО)

Индивидуальный план профессионального развития

(ФИО, должность работника, структурное подразделение)

на период _____

(период в годах)

№ п/п	Направление обучения*	Вид обучения**	Форма обучения***	Год	Ожидаемый результат****	Результаты выполнения*****
1	2	3	4	5	6	7

« _____ » _____ 20____ г Работник _____

(подпись) (ФИО)

* - указывается тематика обучения;

** - указывается вид дополнительного образования:

- профессиональная переподготовка (не менее 500 часов);

- повышение квалификации (от 18 до 144 часов);

- семинары, лекции, практикумы (от 2 до 16 часов);

*** - указывается форма обучения:

- с отрывом от работы;

- в частичном отрывом от работы;

- без отрыва от работы;

**** - указывается ожидаемый результат:

- углубление знаний;

- обновление знаний;

- получение новых знаний;

- изучение современных технологий работы;


- приобретение новых умений и навыков;

- получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности;

- совершенствование имеющейся компетенции, необходимой для профессиональной деятельности ;

- получение новой компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности;

- повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	ПОЛОЖЕНИЕ о внутривузовской модульной системе профессионального развития работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет»		
	<i>Издание 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Стр. 11 из 12</i>
Документ считается актуализированным в течение 8 часов после 20.09.2018			

- приобретение новой квалификации.

***** - указывается руководителем:

- выполнен;

- частично выполнен;

- не выполнен.

