

ПРИНЯТО

ученым советом

ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова
Минздрава России (Пироговский
Университет)

протокол от 01.09.2025

№ 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом

ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова
Минздрава России (Пироговский
Университет)

от 15.10.2025

№ 1743 рук

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе управления профессиональным развитием
работников из числа профессорско-преподавательского состава
федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования «Российский национальный исследовательский
медицинский университет имени Н.И. Пирогова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе управления профессиональным развитием работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – Положение, ППС/работник) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Университет) определяет цель, задачи, нормативные правовые и организационные аспекты системы управления профессиональным развитием ППС.

1.2. Основанием для разработки Положения являются:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов

высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

- приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 03.08.2012 № 66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях»;

- приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 07.10.2015 № 700н «О номенклатуре специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование»;

- приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 206н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием»;

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- Устав, Коллективный договор, Программа развития Университета на 2021-2030 гг., иные локальные нормативные акты Университета.

1.3. В Положении используются следующие определения:

профессиональное развитие — приобретение работником новых знаний и умений, развитие его профессиональных и личностных качеств и компетенций в целях поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

система профессионального развития – это совокупность взаимосвязанных направлений профессионального роста и обучения работников, ориентированных на развитие у них профессиональных и личностных качеств, профессионального мастерства, развитие и совершенствование профессиональных компетенций на основе реализации компонентов и форматов непрерывного образования;

образование непрерывное - процесс постоянного развития личности, предусматривающий создание систем образования, открытых для людей любого возраста и сопровождающих человека в течение всей его жизни, вовлекающих в непрерывный процесс овладения знаниями, умениями, навыками, компетенциями, способами поведения и общения;

образование формальное - освоение образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; образование посредством освоения программы или курса, по завершении которых у лица

возникает совокупность законодательно закрепленных прав, подтвержденных документом государственного образца, в том числе право осуществлять профессиональную деятельность по профилю пройденного курса, занимать определенные должности, поступать в учебные заведения более высокого уровня;

образование информальное - процесс формирования и обогащения установок, освоения новых знаний и умений, протекающий вне рамок системы образования как специфического социального института, т. е. в ходе повседневной жизнедеятельности человека - через общение, чтение, посещение учреждений культуры, учение на своем опыте и опыте других;

образование неформальное – программа и курсы, завершение которых не сопровождается получением сертификата, дающего право заниматься профессиональной деятельностью по профилю их содержания; обучение вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т.д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных организаций;

самообразование - самостоятельная познавательная деятельность человека, направленная на достижение определенных личностно значимых образовательных целей: удовлетворение общекультурных запросов, познавательных интересов в любой сфере деятельности, повышение профессиональной квалификации и т.п.;

академическая мобильность - международные перемещения ученых и преподавателей в целях осуществления научной и преподавательской деятельности, обмена опытом, представления результатов исследований, а также в других профессиональных целях;

наставничество – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей;

экспертное консультирование – передача экспертных знаний в рамках процесса наставничества своих профессиональных и надпрофессиональных компетенций коллегам в формате краткосрочных сессий;

надпрофессиональные компетенции - комплекс коммуникативных, лидерских, командных и иных социально-психологических навыков.

1.4. Термины, содержание которых отдельно не раскрыто в настоящем Положении, используются в значении, установленном в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актах Российской Федерации в сфере образования, а также локальных нормативных актах Университета.

2. Цель и задачи системы управления профессиональным развитием работников из числа профессорско-преподавательского состава Университета

2.1. Цель системы управления профессиональным развитием ППС Университета – удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, повышение профессиональной и управленческой компетентности ППС для соответствия их квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды в интересах достижения целей и задач Университета, повышения его конкурентоспособности, развития кадрового потенциала и укрепления репутации в профессиональной среде.

2.2. Задачи системы управления профессиональным развитием ППС:

- разработка и внедрение механизмов сбора и оценки потребностей в профессиональном развитии ППС;
- разработка и внедрение алгоритмов формирования и реализации индивидуальных траекторий профессионального развития, соответствующих потребностям ППС и стратегическим задачам Университета;
- проектирование и реализация комплекса образовательных мероприятий для удовлетворения потребностей ППС в развитии компетенций и обучение по дополнительным профессиональным программам – программам повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки с использованием ресурсов Университета и сторонних организаций;
- проведение мониторинга точек роста/дефицита профессиональных компетенций и оценки профессиональных достижений ППС;
- участие в создании условий для закрепления в Университете наиболее ценных педагогических кадров и привлечения перспективной молодежи;
- участие в формировании кадрового резерва ППС, включая руководителей структурных подразделений;
- участие в формировании единой корпоративной культуры, основанной на общеуниверситетских ценностях непрерывного образования и профессионального развития.

3. Система управления профессиональным развитием работников из числа профессорско-преподавательского состава Университета

3.1. Профессиональное развитие ППС осуществляется в течение всего периода их работы в Университете.

3.2. Участниками системы управления профессиональным развитием являются: профессорско-преподавательский состав и заведующие кафедрами Университета, ответственные за профессиональное развитие ППС на кафедрах, Управление по работе с персоналом, а также структурные подразделения Института непрерывного образования и профессионального развития (далее – ИНОПР) - отдел организации профессионального развития, отдел автоматизации планирования и мониторинга обучения, Центр организационно-методического сопровождения обучения.

3.3. Система управления профессиональным развитием ППС включает *организационно-целевой, структурно-содержательный и оценочный блоки* (Приложение).

3.3.1. Организационно-целевой блок включает цель, задачи системы управления профессиональным развитием ППС и ее организационное сопровождение.

3.3.2. Структурно-содержательный блок состоит из трех компонентов (*формальное, неформальное, информальное образование*) и реализуется в различных форматах (внутреннее и внешнее обучение по дополнительным профессиональным программам – программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, участие в научно-образовательных мероприятиях, академическая мобильность, наставничество, экспертное консультирование, самообразование и др.).

3.3.3. Оценочный блок предусматривает сбор данных для анализа эффективности системы управления профессиональным развитием ППС Университета и подготовку рекомендаций, позволяющих повышать ее результативность и качество.

4. Организация внутреннего и внешнего обучения работников из числа профессорско-преподавательского состава по дополнительным профессиональным программам

4.1. В рамках компонента формального образования обучение ППС по дополнительным профессиональным программам может быть организовано в Университете (*внутреннее, или корпоративное обучение*) или в ведущих научных и/или образовательных организациях (*внешнее, или внекорпоративное обучение*).

4.2. Планирование и реализация внутреннего и внешнего обучения ППС осуществляется в соответствии с их профессиональными интересами и запросами, согласованными с потребностями структурных подразделений, в которых они работают. Регламент планирования внутреннего и внешнего обучения ППС ежегодно утверждается директором ИНОПР.

4.3. Функцию организации планирования и учета внутреннего и внешнего обучения ППС в рамках своей компетенции выполняет отдел организации профессионального развития ИНОПР.

4.4. Функцию организации разработки и реализации ДПП для внутреннего обучения ППС по инициативе Университета или отдельных структурных подразделений в рамках своей компетенции выполняет Центр организационно-методического сопровождения обучения ИНОПР.

4.5. Функцию сопровождения внутреннего обучения ППС по ДПП в рамках своей компетенции выполняет отдел автоматизации планирования и мониторинга обучения ИНОПР.

4.6. ДПП для внутреннего обучения ППС могут быть разработаны и реализованы в рамках своей компетенции кафедрами или иными структурными подразделениями Университета.

5. Участие работников из числа профессорско-преподавательского состава в мероприятиях научного и/или образовательного характера

5.1. Компонент неформального образования предполагает участие ППС в мероприятиях научного и/или образовательного характера, проводимых Университетом (внутренняя образовательная активность), а также ведущими научными и/или образовательными организациями (внешняя образовательная активность):

- конференции, форумы, съезды, ассамблеи, конгрессы, круглые столы, служебные стажировки и иные мероприятия, направленные на трансляцию результатов научных исследований, развитие культуры обмена знаниями и опытом;
- наставничество и экспертное консультирование молодых и/или вновь принятых на работу ППС;
- иные мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение новых знаний и умений, например, в связи с производственной необходимостью, и др.

5.2. Неформальное образование в части участия в семинарах, тренингах, мастер-классах и иных мероприятиях, направленных преимущественно на ускоренное приобретение новых знаний и умений, может быть реализовано по инициативе ППС, администрации и/или заведующих кафедрами Университета.

5.3. Неформальное образование в части наставничества и экспертного консультирования молодых и/или вновь принятых на работу ППС регулируется соответствующими локальными нормативными актами Университета.

6. Развитие профессиональных компетенций работников из числа профессорско-преподавательского состава и получение опыта профессиональной деятельности посредством неформального образования

6.1. Компонент неформального образования предполагает наращивание личностных и профессиональных компетенций, получение опыта профессиональной деятельности посредством самостоятельного изучения ППС научных и/или образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной деятельности и/или научным интересам, размещенных в информационных и/или библиотечных системах.

7. Мониторинг точек роста/дефицита профессиональных компетенций работников из числа профессорско-преподавательского состава

7.1. Мониторинг точек роста/дефицита профессиональных компетенций ППС (далее - Мониторинг) проводится ежегодно.

7.2. Приоритетные цели и задачи Мониторинга, формат и алгоритм его проведения могут изменяться в зависимости от потребностей образовательной практики.

7.3. Результаты Мониторинга обсуждаются на ученом совете ИНОПР и являются основанием для разработки дополнительных профессиональных

программ и научно-образовательных мероприятий, соответствующих выявленным точкам роста/дефицитам профессиональных компетенций ППС.

8. Применение результатов реализации системы управления профессиональным развитием работников из числа профессорско-преподавательского состава Университета и оценка ее эффективности

8.1. Результатом реализации системы управления профессиональным развитием ППС является использование полученных знаний и умений, приобретенных компетенций в профессиональной деятельности.

8.2. Реализация различных компонентов и форматов системы управления профессиональным развитием включается в качестве компонента в индивидуальные планы ППС Университета и учитывается заведующими кафедрами администрацией при общей оценке их деятельности, в том числе в рамках эффективного контракта.

8.3. Результаты участия ППС в мероприятиях по профессиональному развитию учитываются при избрании по конкурсу или на выборах, направлении для участия в научно-образовательных и иных мероприятиях, назначении на иную должность в порядке должностного роста, включения в кадровый резерв Университета, материальном поощрении и награждении.

8.4. Эффективность реализации системы управления профессиональным развитием ППС Университета изучается и обсуждается ежегодно на ученом совете ИНОПР на основе аналитических отчетов, формируемых отделом организации профессионального развития ИНОПР, с учетом сведений о внутреннем и внешнем обучении по дополнительным профессиональным программам и участия ППС в различных формах образовательной активности.

9. Заключительные положения

9.1. Прочие вопросы, не рассмотренные в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Университета.

9.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся после их рассмотрения на заседании ученого совета Университета и утверждаются приказом Университета.

9.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются и утверждаются в том же порядке, в котором принято и утверждено настоящее Положение.

Блок-схема системы управления профессиональным развитием работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (Пироговский Университет)

