



Положение о системе оценки дефицита компетенций профессорско-преподавательского состава в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Читинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЧИТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ**

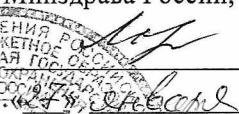
**ПРИНЯТО**

Учёным советом ФГБОУ ВО ЧГМА  
Минздрава России  
Протокол № 6 от « 27 » января 2025 г.  
Учёный секретарь Учёного совета ФГБОУ ВО  
ЧГМА Минздрава России

 Н.Н. Волнина

**УТВЕРЖДАЮ**

И.о. ректора ФГБОУ ВО ЧГМА  
Минздрава России, д.м.н., профессор

 Н.В. Ларёва  
2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ДЕФИЦИТА КОМПЕТЕНЦИЙ  
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В  
ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧИТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ»  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) о системе оценки дефицита компетенций профессорско-преподавательского состава, определяет порядок организации, принципы и методы оценивания компетенций ППС, имеющих основным местом работы Читинскую государственную медицинскую академию, с целью выявления дефицита компетенций и дальнейшего его восполнения.

1.2. Оценка деятельности профессорско-преподавательского состава проводится в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. N 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Федеральным проектом «Современная школа» национального проекта "Образование", утвержденного протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 17 декабря 2020 г. № 14;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- письмом Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки от 16 марта 2018 года № 05-71 «О направлении рекомендаций по повышению объективности оценки образовательных результатов»;

- письмом Федеральной служба по надзору в сфере образования и науки от 2 сентября 2019 г. № 13-395 «О размещении методических рекомендаций по повышению объективности оценки образовательных результатов»;

1.3. Диагностика профессиональных компетенций и анализ результатов оценочных процедур, проводимых в рамках оценки профессиональной квалификации педагогических работников направлена на выявление потребностей ППС в повышении уровня профессионального мастерства и устранении дефицитов профессиональных компетенций.

Задачи диагностики:

- определение потребности в повышении квалификации, профессиональной подготовке или переподготовке преподавателей;

- профессиональное развитие профессорско-преподавательского состава и усиление мотивации труда.

## **2. Основные понятия**

**Диагностика профессиональных компетенций** – процедура выявления степени развития профессиональных компетенций педагогических работников.

**Диагностическая работа** – форма оценки или мониторинга уровня сформированности у педагогов профессиональной компетентности или ее составляющих (предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций); осуществляется с использованием контрольных измерительных материалов.

**Профессиональная компетенция** – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач.

**Профессиональные дефициты** – осознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетентности, которые препятствуют реализации профессиональных действий.

**Коммуникативная компетенция** – способность и готовность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в педагогической области в профессиональном общении в педагогической среде, включает в себя культуру общения, педагогический такт, профессиональную культуру речи, профессиональную эрудицию, умение использовать информационно-коммуникативные технологии.

**Методическая компетенция** – готовность применять в профессиональной деятельности совокупность имеющихся знаний, умений и навыков о методах и приемах обучения, психологических механизмах усвоения знаний и умений в процессе обучения; владение методикой преподавания учебного предмета, обеспечивающей достижение планируемых образовательных результатов освоения основной образовательной программы.

**Педагогический самоанализ** – процесс и результат рефлексии педагогом собственной деятельности с целью её улучшения.

**Психолого-педагогическая компетенция** – совокупность профессиональных и личностных свойств педагога, позволяющая достигать качественных результатов в процессе обучения и воспитания обучающихся с учетом психологических и возрастных особенностей обучающихся и включающая следующие основные компоненты:

- грамотность (общепрофессиональные знания);
- способность использовать имеющиеся у педагога знания в педагогической деятельности, в организации взаимодействия;
- профессионально значимые личностные качества, наличие которых неотделимо от самого процесса педагогической деятельности.

**Управленческие компетенции** – совокупность компетенций в области управления процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией.

**Самооценка** – 1) Определение уровня своих способностей и возможностей выполнить определенные действия (работу); 2) Оценка степени соответствия произведенного труда (продукции) стандартизированным требованиям.

### **3. Направления диагностики профессиональных дефицитов**

3.1. Направления диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников обусловлены нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций педагогов: профессиональных (предметных), методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций в Приказе Минздравсоцразвития РФ 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"» (в ред. Приказа Минтруда России от 25.01.2023 № 39н).

3.2. Направления диагностики профессиональных дефицитов управленческих кадров обусловлены закрепленными должностными обязанностями, связанными с управлением процессами, ресурсами, кадрами, результатами и требованиями в области управления информацией.

3.3. Диагностика профессиональных дефицитов компетенций педагогических работников должна осуществляться не реже одного раза в 3 года. Ответственность за осуществление диагностики профессиональных дефицитов преподавателей лежит на заведующих кафедрами.

Диагностика профессиональных дефицитов компетенций управленческих кадров (заведующих кафедрами) должна проводиться не реже одного раза в 5 лет. Ответственность за ее осуществление несут деканы факультетов.

#### **4. Формы диагностики профессиональных дефицитов**

Структура системы диагностики профессиональных дефицитов включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов преподавателей академии в контексте требований ФГОС ВО в образовательном процессе и квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов высшего профессионального образования, закрепленных в ЕКС.

##### **4.1. Формами диагностики профессиональных дефицитов являются:**

- диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур (тестирование);
- самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности (психологические опросники);
- диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности (отчет заведующего кафедрой о повышении квалификации сотрудников, организационно-методической работе);

- диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической / управленческой) деятельности (оценка методического отдела учебного процесса по результатам посещения занятий).

Диагностика профессиональных дефицитов основывается на вариативном, уровневом и комплексном подходах:

- вариативный подход проявляется в применении имеющих разные основания форм диагностики профессиональных компетенций;

- уровневый (таксономический) подход предполагает выявление разных дефицитарных уровней (минимальный (низкий), средний, высокий) профессиональных дефицитов;

- комплексный подход проявляется в одновременном применении разных форм диагностики.

#### **4.2. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур**

Диагностика производится посредством выполнения *диагностической работы* с использованием стандартизированного инструментария, спроектированного:

- для педагогических работников по блокам профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных);

- для управленческих кадров по функциональным блокам управления (процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией).

Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие либо в рамках входного/итогового тестирования при обучении по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации.

**Предметная компетентность педагога.** Объекты оценки: знание преподаваемого учебного предмета в пределах требований ФГОС ВО и основной общеобразовательной программы; умения решать учебно-познавательные и учебно-исследовательские задачи.

**Методическая компетентность педагога.** Объекты оценки: знание методики преподавания, владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий (проектная деятельность, лабораторные эксперименты, практики и т.д.); использование специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; умение объективно оценивать знания обучающихся на основе современных методов, средств контроля в соответствии.

**Психолого-педагогическая компетентность педагога.** Объекты оценки: знание психолого-физиологических особенностей обучающихся, воспитательных аспектов педагогической деятельности, психолого-педагогических технологий для адресной работы с разными группами обучающихся; умение организовывать

учебный процесс в соответствии с различными психологическими особенностями обучающихся.

**Коммуникативная компетентность педагога.** Объекты оценки: знания и умения в области формирования у обучающихся мотивации к обучению, создание мотивирующей образовательной среды в студенческой группе; умение обеспечивать педагогически продуктивное взаимодействие с участниками образовательных отношений, работать с источниками информации, использовать цифровые и компьютерные технологии в образовательном процессе.

Применительно к выявлению профессиональных дефицитов компетенций педагогических работников:

- высокий уровень свидетельствует о слабой предметной подготовке преподавателя, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности, означает неумение решать стандартные профессиональные задачи в образовательном процессе.;

- средний уровень свидетельствует о недостаточной предметной подготовке преподавателя, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности;

- низкий уровень свидетельствует о достаточной предметной подготовке преподавателя, которая обеспечивает выполнение заданий всех уровней сложности.

Применительно к управленческим кадрам: высокий уровень дефицита управленческих компетенций означает неумение решать стандартные управленческие задачи, средний – неумение решать управленческие задачи в новых условиях, минимальный – неумение решать управленческие задачи в нестандартных ситуациях.

Рекомендации к определению уровней профессиональных дефицитов и способам их восполнения.

| Результативность диагностики                 | Дефицитарный уровень                | Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов                                                         |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| менее 60% выполнения диагностических заданий | Высокий                             | Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана                                                     |
| 61-80% выполнения диагностических заданий    | Средний                             | Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана или повышение квалификации по предметным программам |
| 81-100% выполнения диагностических заданий   | Минимальный или отсутствие дефицита | Профессиональное развитие в области предметных компетенций на основе неформального и информального образования    |

#### **4.3. Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности**

Универсальными инструментами для самодиагностики профессиональных дефицитов являются психологические опросники, анкеты, чек-листы, обеспечивающие структурированный сбор первичных количественных данных (статистики) и саморефлексию.

Самодиагностика проводится в рамках прохождения курсов повышения квалификации как с помощью бланковой технологии, так и в онлайн режиме с использованием специальных диагностических методик. Результаты самодиагностики являются основанием для формирования дефицитного/профицитного профиля педагога, на основании которого может строиться индивидуальный план профессионального развития; после прохождения самодиагностики педагог получает рекомендацию восполнить свои дефициты как по содержанию, так и по форме.

#### **4.4. Диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности**

Оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника осуществляется на основании экспертного анализа деятельности в области обучения, воспитания, развития обучающихся.

Экспертная оценка деятельности педагога может проводиться в форме посещения учебных занятий. Основанием для экспертной оценки может служить чек-лист.

### **5. Механизм диагностики профессиональных дефицитов компетенций педагогов**

1) Сбор и анализ данных. Первым этапом диагностики дефицита компетенций преподавателей является анализ заведующим кафедрой наличия/отсутствия повышения квалификации у сотрудников кафедры по специальности (предмету) и педагогическому профилю. При выявлении необходимости повышения квалификации сотрудников заведующий кафедрой в конце учебного года подает заявку (план) на имя проректора по учебной работе, воспитательной деятельности и молодежной политики на прохождение курсов повышения квалификации преподавателей кафедры.

Вместе с заявкой заведующий кафедрой подает отчет о проведенном анализе наличия повышения квалификации преподавателей кафедры (по программам, месте и времени повышения квалификации, количества часов). По поданным от кафедры заявкам методический отдел формирует список преподавателей, нуждающихся в повышении квалификации.

2) Диагностика на курсах повышения квалификации по программам педагогического профиля, проводимых в академии. Вторым этапом диагностики профессиональных дефицитов компетенций преподавателей является прохождение курсов повышения квалификации по психолого-педагогическому профилю, на

которых в начале и в конце обучения определяется уровень профессиональных компетенций преподавателей по 4 аттестационным модулям:

- нормативно-правовой модуль: знание нормативного правового поля деятельности преподавателя (тестирование);
- модуль цифровых компетенций: умение работать в трансформирующейся цифровой среде (тестирование);
- профессионально-педагогический и методический модуль: владение материалом в предметном и методическом поле преподавания (тестирование);
- коммуникативный модуль: владение техниками эффективной подачи материала, организации взаимодействия с обучающимися (тестирование преподавателя, независимый опрос студентов на основе анкетирования).

Инструментарием диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур являются *тесты с заданиями закрытого и открытого типа*. Тестирование является приоритетной процедурой диагностики, поскольку позволяет получить объективные данные о профессиональных дефицитах. При диагностике профессиональных дефицитов в рамках курсов повышения квалификации педагогических работников содержание диагностических материалов определяется тематикой курсов.

3) Диагностика профессиональных дефицитов в практической деятельности педагогических работников. Осуществляется учебно-методическим управлением при посещении учебных занятий педагога.

4) Сбор данных о наличии/отсутствии диагностики профессиональных дефицитов управленческих кадров (заведующих кафедрами) осуществляется деканами факультетов. Данные о необходимости повышения квалификации заведующих кафедрами по управленческой деятельности в образовательном пространстве подаются деканами проректору по учебной работе, воспитательной деятельности и молодежной политике после выборов на должность заведующего.

## **6. Ожидаемые результаты:**

Полученные результаты диагностики профессиональных дефицитов станут основой действий по совершенствованию профессиональной деятельности педагогов и оказанию методической и практической помощи педагогическим работникам по проектированию персонального пути преодоления профессиональных затруднений с учетом личностных, познавательных, профессиональных интересов, потребностей и дефицитов.

Формами, используемыми для преодоления профессиональных затруднений педагогов, могут стать:

- 1) теоретическая подготовка (теоретические семинары, учебно-методические конференции, курсы повышения квалификации);
- 2) консультирование педагогов, разработка методических рекомендаций, памяток;

4) семинары-практикумы по использованию активных и продуктивных технологий и методов обучения, которые дают возможность развивать умения педагогов пользоваться широким спектром педагогических технологий, методических приемов и средств.

4) организация и проведение тренингов и занятий для педагогов по необходимым темам;

5) создание информационной базы, позволяющей педагогам преодолевать профессиональные затруднения, связанные с реализацией образовательных программ с использованием информационных технологий;

6) взаимопосещения занятий с целью показа и передачи опыта в режиме реального времени.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессиональной компетентности педагогов академии;
- положительное изменение качественных показателей деятельности педагогических работников, повышение степени ответственности педагогов за результат деятельности;

- совершенствование содержания обучения: внедрение современных форм, методов обучения и воспитания, инновационных педагогических технологий, способствующих развитию способностей обучающихся, повышению их образовательного уровня;

- разработанные и изданные методические пособия, дидактические материалы;

- разработка и проведение открытых занятий (лекций и семинаров);

- проведение учебно-методических конференций, мастер-классов для педагогов академии;

- совершенствование программы дополнительного профессионального образования по педагогике и психологии преподавателя высшей школы;

- обобщение опыта по исследуемой педагогической проблеме.

Согласовано:

Проректор по учебной работе,  
воспитательной деятельности  
и молодежной политике, д.м.н. доцент

А.А. Жилина

Начальник учебно-методического управления

К.С. Зиновьева

/ Начальник юридического отдела

Е.В. Бабич