

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Есауленко Игорь Эдуардович
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.06.2025 13:30:55
Уникальный программный ключ:
691eebef92031be66ef61648f97525a7e2da8356

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Воронежский государственный
медицинский университет имени Н.Н. Бурденко»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко Минздрава России)

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
ФГБОУ ВО ВГМУ
им. Н.Н. Бурденко
Минздрава России
«27» декабря 2024 года № 838

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ДЕФИЦИТА КОМПЕТЕНЦИЙ
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В
ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Н. БУРДЕНКО»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Воронеж 2024

1. РАЗРАБОТАНО

управлением кадров

полное наименование структурного подразделения, ответственного за разработку документа

2. ПРИНЯТО НА ЗАСЕДАНИЯ УЧЁНОГО СОВЕТА ФГБОУ ВО ВГМУ им.
Н.Н. Бурденко Минздрава России
27.12.2024 № 5

3. ВЕРСИЯ 1

Один экземпляр принят на хранение:

Начальник АПУ

Л.А. Гришина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о системе оценки дефицита компетенций профессорско-преподавательского состава в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н. Бурденко» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Положение, Университет, соответственно) регулирует внедрение системы оценки дефицита компетенций профессорско-преподавательского состава в Университете, постоянную актуализацию компетенций, в отношении которых среди профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) имеется наибольший дефицит.

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273-ФЗ);

Уставом Университета;

локальными нормативными актами Университета.

1.3 Система позволяет проводить оценку компетенций, необходимых для осуществления:

педагогической деятельности ППС при реализации дисциплин учебного плана основной профессиональной образовательной программы;

учебно-методической работы ППС;

научно-исследовательской работы обучающихся;

воспитательной деятельности ППС в сфере молодёжной политики;

диагностики профессиональных дефицитов ППС.

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

2.1 Целью проведения оценки компетенций ППС является

определение уровня сформированности компетенций, необходимых для учебной, учебно-методической, научной и воспитательной работы ППС Университета;

выявление дефицита компетенций ППС;

постоянная актуализация компетенций, в отношении которых среди профессорско-преподавательского состава выявлен наибольший дефицит.

2.2 Задачи оценки проведения оценки компетенций ППС:

установить уровень владения преподавателем компетенциями, необходимыми для осуществления педагогической деятельности в процессе решения профессиональных задач;

выявить профессиональные дефициты и сильные стороны преподавателей;

определить образовательные потребности профессионального развития ППС.

2.3 Результаты диагностической работы, проводимой с целью выявления дефицита компетенций, будут использованы для построения индивидуальной траектории повышения квалификации, разработки системы оценки профессиональных компетенций преподавателей, совершенствования системы конкурсного отбора педагогических работников, актуализации основных профессиональных образовательных программ в части содержания, технологий и инструментария оценки компетенций, формирования актуальных направлений взаимодействия между общественными, экспертно-аналитическими организациями, органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования и здравоохранения, и образовательными организациями в целях повышения качества образования в отрасли.

3. ПОДХОДЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1 При проведении оценки компетенций, реализуются следующие общие подходы:

соответствие заданий диагностической работы, направлениям деятельности ППС, обозначенным в индивидуальных планах преподавателей;

учет требований к знаниям и умениям, необходимых для выполнения видов деятельности ППС при разработке оценочных материалов диагностической работы;

учет требований федеральных государственных стандартов и иных государственных нормативных правовых документов при разработке оценочных материалов;

практикоориентированность оценочных материалов;

учет лучших практик оценки компетенций работников образовательных организаций;

добровольность участия в процедурах оценки компетенций ППС Университета;

обеспечение ограниченного доступа к персональным результатам участников оценки компетенций и деперсонализация результатов при обобщении и анализе;

однородность структуры диагностических работ для разных учебных дисциплин / категорий.

3.2. Оценка компетенций ППС Университета осуществляется путем оценивания результатов выполнения диагностической работы с использованием тестовых технологий.

При формировании содержания диагностической работы учитываются требования следующих нормативных правовых актов и иных документов, определяющих содержание основных профессиональных образовательных программ и приоритеты государственной образовательной политики: – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования.

Структура и содержание диагностической работы определяется пониманием того, что деятельность педагога Университета включает в себя учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую, воспитательную работу.

Диагностическая работа состоит из 60 заданий, направленных на оценку компетенций преподавателя. Все варианты диагностической работы для оценки компетенций имеют одинаковую структуру:

– часть 1, включающая в себя задания, направленные на оценку компетенций преподавателя, необходимых для реализации преподаваемых дисциплин / модулей / практик;

– часть 2, включающая в себя задания, направленные на оценку компетенций преподавателей, необходимых для реализации методического обеспечения, преподаваемых дисциплин / модулей / практик;

– часть 3, включающая в себя задания, направленные на оценку компетенций преподавателей, необходимых для реализации научно-исследовательской работы;

– часть 4, включающая в себя задания, направленные на оценку компетенций преподавателей, необходимых для реализации воспитательной работы и молодежной политики.

По результатам выполнения диагностической работы участник диагностики набирает определенное количество баллов, которое позволяет определить уровень сформированности компетенций.

3.3. Для каждого участника оценки формируется перечень профессиональных дефицитов, который формируется исходя из невыполненных заданий.

Под профессиональными дефицитами понимается отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в выполнении тех или иных видов и направлений деятельности;

4 ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕФИЦИТА КОМПЕТЕНЦИЙ ППС

4.1 Процедура оценки дефицита компетенций ППС Университета с целью его актуализации осуществляется ежегодно в рамках самообследования.

4.2 По итогам процедуры оценки дефицита компетенций ППС Университета формируется отчет, который хранится в управлении кадров Университета.

4.3 Результаты анализа отчета являются основой для формирования и содержания плана повышения квалификации ППС Университета на очередной учебный год и других мероприятий, направленных на устранение дефицита компетенций ППС.

4.4 При проведении оценки компетенций последовательно реализуется 6 процедур и осуществляется мониторинг прохождения процедур оценки компетенций:

- 1) размещение диагностической работы в электронной образовательной среде Университета;
- 2) формирование пула ППС для участия в оценке компетенций;
- 3) выполнение диагностической работы;
- 4) сбор мнений участников оценки компетенций о содержании диагностической работы;
- 5) обработка результатов ответов;
- 6) формирование отчета.

4.5 Процедура оценки компетенций преподавателей реализуется под руководством первого проректора.

4.6 Оценивание компетенций работников Университета осуществляется: начальником управления кадров, начальником центра качества образования, деканами факультетов, директорами институтов, иными лицами по согласованию.

5 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ППС

5.1 Анализ результатов оценки компетенций ППС проводится по совокупности оценки преподавателей-участников, вошедших в выборки.

Источником для проведения анализа являются результаты оценивания выполнения ППС заданий диагностической работы:

- отчетные формы для формирования статистических данных;
- данные об участниках.

Исходя из задач оценки компетенций ППС, определены направления анализа результатов оценки компетенций:

определение уровней сформированности компетенций в процессе решения профессиональных задач;

уровни сформированности компетенций определяются по результатам выполнения диагностической работы исходя из набранного участником диагностики количества баллов.

Для оценки итогов выполнения диагностической работы выделены 2 уровня сформированности компетенций по общему количеству баллов, набранному участником за выполнение всей работы в целом. Уровень компетенций считается низким, если участник получил менее 30% из возможного количества баллов.

5.2 Систематизация трудностей преподавателей, которые обуславливают низкие результаты.

Анализ результатов по данному направлению осуществляется исходя из результатов выполнения каждого задания. Задания, которые выполнили менее 30 % участников, являются маркерами профессиональных дефицитов преподавателей.

Профессиональные дефициты систематизируются по каждой части диагностической работы.

5.3 Выявление лучших результатов и их анализ.

Анализ результатов по данному направлению осуществляется исходя из

результатов выполнения каждого задания. Результаты выполнения заданий, с которыми справились более 80 % участников, считаются лучшими. Лучшие результаты систематизируются по каждой части диагностической работы.

5.4 Анализ адекватности разработанного инструментария (определение необходимости его доработки).

Анализ по данному направлению осуществляется на основе результатов заполнения участниками опросных листов, включающих вопросы, связанные с оценкой сложности и количества заданий, соответствия времени на их выполнение, а также с получением рекомендаций по усовершенствованию инструментария, использованного при проведении диагностической работы.

Количественные показатели результатов опроса свидетельствуют об адекватности разработанного инструментария. Одной из основных характеристик инструментария является уровень сложности заданий. Так, если большинство участников (более 50%) отмечает, что уровень сложности заданий средний или скорее высокий, то инструментарий считается адекватным и пригодным. Так же участники опроса высказывают предложения о доработке инструментария и технологии проведения диагностики. После обсуждения данных предложений формируются рекомендации по доработке.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Положение вступает в силу с момента утверждения приказом ректора.

6.2. Проект Положения с листом согласования хранится в ученом совете, утвержденный экземпляр Положения – в административно-правовом управлении, на официальном сайте в сети Интернет – в виде электронного документа, подписанного электронной подписью в соответствии с Федеральным законом от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи».