

ТОМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ (ТОИПКРО)

КОНСОЛИДИРОВАННЫЙ ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Дата формирования отчета: 04.12.2025

ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
ДИСТАНЦИОННОЙ ОЦЕНКИ



СТРОГО КОНФИДЕНЦИАЛЬНО

СТРУКТУРА ОТЧЕТА

ВВЕДЕНИЕ	3
СВОДНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ	5
СВОДНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ	6
МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ	20
СОДЕРЖАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ	22

ВВЕДЕНИЕ

В отчете представлена консолидированная информация о результатах оценки надпрофессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров Томской области (заказчик - областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» (ТОИПКРО)). Оценка проводилась на платформе АНО «Россия – страна возможностей» Департаментом оценки и методологии.

ЦЕЛЬ ОЦЕНКИ

Определение уровня проявленности надпрофессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров Томской области.

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ



64 работника приняли участие в диагностике



Период оценки:
09.06.2025 – 27.11.2025

ОЦЕНИВАЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| ✓ Инновационность | ✓ Партнерство |
| ✓ Коммуникация | ✓ Самоорганизация |
| ✓ Критическое мышление | ✓ Саморазвитие |
| ✓ Лидерство | ✓ Системное мышление |
| ✓ Наставничество | ✓ Социальная ответственность |
| ✓ Ориентация на результат | ✓ Стрессоустойчивость |

ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

Результаты оценки по каждой компетенции представлены на стандартизированной шкале т-баллов. Минимальный т-балл – 200, максимальный – 800, среднее значение – 500.

УРОВНИ ПРОЯВЛЕННОСТИ

200-399

Начальный
уровень

Компетенция проявлена ниже необходимого уровня, является областью для интенсивного развития

400-599

Средний
уровень

Компетенция проявлена на необходимом уровне. Не требует срочных шагов по развитию, вместе с тем есть потенциал для дальнейшего роста

600-800

Высокий
уровень

Компетенция проявлена выше среднего уровня, может являться ресурсной зоной или областью конкурентного преимущества

ВАЖНО

- **Отчет не является единственным основанием для принятия кадровых решений.** Результаты дистанционной диагностики являются дополнительным источником информации для прогноза профессиональной эффективности и принятия кадровых решений.
- Рекомендуется использовать отчет при планировании индивидуального развития, предоставлении обратной связи и проведения карьерных диалогов с сотрудниками, а также при формировании команд и назначении сотрудников на новые должности с учетом:
 1. реальных рабочих результатов,
 2. мотивации сотрудников,
 3. уровня решаемых задач на новом рабочем месте.

СВОДНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

В разделе приведены обобщенные результаты диагностики по каждой компетенции в отдельности. На последующих страницах отчета приведены описания компетенций по уровням (начальный, средний, высокий).

На графике представлено распределение результатов работников по уровням проявленности компетенций.

В каждой строке указано общее количество работников с начальным, средним и высоким уровнями проявленности по каждой компетенции.



СВОДНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Потенциальные сильные стороны:

По результатам дистанционной оценки к потенциально сильным сторонам можно отнести следующие компетенции:

1. Партнерство:

47% работников стремятся поддерживать хорошие отношения с другими людьми. Они проявляют отзывчивость и чуткость по отношению к людям, с удовольствием помогают советом и делом. **39%** в равной мере концентрируют свое внимание как на результатах, так и на отношениях в коллективе, при необходимости оказывают помощь и поддержку окружающим людям.

2. Ориентация на результат:

38% стремятся к достижению результата. Они воспринимают рабочие проблемы как вызов и возможность для личностного развития, легко переходят на более сложный уровень профессиональной деятельности, выход из зоны комфорта помогает им двигаться вперед и рисковать. **44%** работников проявляют готовность к повышению ответственности в профессиональной сфере, так как видят в этом стимул для роста. Вместе с тем, неудачи не всегда помогают им понять, куда двигаться дальше, а трудности и ошибки могут вызывать разочарование и снижать энтузиазм.

3. Социальная ответственность:

38% работников считают, что сил одного человека или одной команды достаточно для изменения общественного сознания. Они заботятся о других, не ожидая от этого какой-либо выгоды для себя, готовы уделять время и силы общественно полезным делам, приветствуют и иницируют изменения, а также ищут пути оптимизации для себя и команды. **39%** уверены, что не всегда сил одного человека или одной команды достаточно для изменения общественного сознания, сосредотачиваются на собственных интересах. Как правило, они не испытывают интереса к участию в социальных проектах, они ищут пути оптимизации для себя и команды, однако испытывают трудности в продвижении этих изменений на общественном уровне.

СВОДНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Потенциальные точки роста:

По результатам оценки не выявлено компетенций, требующих системной работы на уровне всей выборки (64 работников).

Результаты оценки говорят о нормальном распределении результатов по выборке: по каждой компетенции есть небольшое количество работников, которые демонстрируют начальный уровень проявленности, при этом большая часть работников демонстрирует средний уровень, отдельные работники – высокий уровень проявленности.

В таком случае имеет смысл соотносить индивидуальные сильные стороны и точки роста отдельных работников с их рабочими целями и задачами с последующим формированием траектории развития. В индивидуальных отчетах работников можно ознакомиться с их профилями компетенций. Результаты по компетенциям, проявленным на начальном уровне, могут являться индивидуальной областью развития для отдельных работников, несмотря на отсутствие потенциальных точек роста у группы.

ИННОВАЦИОННОСТЬ

Предлагает и внедряет новые идеи и подходы, ставит под сомнение и оптимизирует устаревшие процессы..



Начальный

Наблюдается тенденция выбирать наиболее очевидные способы решения проблем. Поиск нестандартных решений или новых подходов к выполнению рабочих задач не является приоритетом.

Средний

Проявлена склонность рассматривать рабочие ситуации в более широком контексте и выбирать или придумывать альтернативные решения типичных задач. Вместе с тем инициатива в поиске и внедрении новых идей и решений не характерна.

Высокий

Проявляет склонность к тому, чтобы генерировать много идей и нестандартных подходов. Предпочитает мыслить концептуально и выдвигать гипотезы. Рассматривает поиск новых вариантов решений рабочих задач как увлекательный процесс.

КОММУНИКАЦИЯ

Владеет совокупностью коммуникативных знаний, умений и навыков, позволяющих адаптироваться в различных социальных ситуациях, свободно использует вербальные и невербальные средства общения в различных ситуациях в письменной и устной форме.



Начальный

Владеет навыками деловой коммуникации на начальном уровне. Может испытывать трудности в соблюдении базовых коммуникативных норм и основ профессиональной этики. Вероятно, не свойственно уделять внимание тому, как выбранный стиль делового общения может влиять на собеседника. Может упускать из виду, какие дополнительные смыслы может нести сообщение.

Средний

Владеет навыками деловой коммуникации на достаточном уровне. Соблюдает основные нормы речевого этикета, а также корректно оформляет структуру текста. Однако может допускать неточности, влияющие на успешное достижение коммуникативной цели. Могут быть сложности при выборе стиля в процессе взаимодействия с собеседниками разного статуса.

Высокий

Владеет навыками деловой коммуникации на высоком уровне. Свойственно гибко применять нормы делового этикета в разных ситуациях общения. Умеет обеспечить успешный ход коммуникации за счет использования широкого набора средств общения. Выбирает адекватные словесные формулировки, а также соблюдает основные правила, соответствующие ситуации общения.

КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ

Отделяет факты от их интерпретации, формулирует собственные аргументированные выводы и умозаключения, на их основе формирует свое собственное мнение. Дает обоснованную объективную оценку фактам и событиям.



Начальный

Владеет навыками оценки и анализа информации на начальном уровне. Поиск убедительных аргументов и контраргументов может вызывать затруднения. Не всегда удаётся выделить релевантные данные из представленных источников. При анализе информации может упускать логические уловки и когнитивные искажения. Иногда ошибочно сопоставляет данные из различных источников или основывается на неполной информации, что влияет на точность и обоснованность выводов.

Средний

Владеет навыками оценки и анализа информации на среднем уровне. Способен качественно оценивать и сопоставлять данные из разных источников, находит аргументы и контраргументы. Отличает факт от мнения. При этом не всегда уделяет достаточно внимания работе с текстом, что приводит к ошибкам и некорректным выводам. В условиях ограниченности времени может пропускать логические уловки и когнитивные искажения.

Высокий

Владеет навыками оценки и анализа информации на высоком уровне. Находит убедительные аргументы и контраргументы, выделяя релевантную информацию из представленных источников. Отличает мнения от фактов. Распознает психологические и логические уловки, а также когнитивные искажения. Качественно оценивает и сопоставляет данные из разных источников, достигает точных и обоснованных выводов.

ЛИДЕРСТВО

Принимает на себя ответственность за результаты работы других, мотивирует людей и координирует их работу по достижению целей.



Начальный

Действуя в позиции лидера, узнает мнение членов команды, поскольку более широкий спектр мнений может обогатить видение проблем и процессов. В случае возникновения конфликтов в меньшей степени стремится выслушать различные точки зрения. При постановке задачи сотруднику не всегда оговаривает желаемый результат и критерии его оценки.

Средний

Находясь в позиции лидера, распределяет ответственность и полномочия в команде по отдельным вопросам. В некоторых ситуациях вовлекает команду к формулированию общих целей и задач. Признает, что во многих трудных ситуациях различия во взглядах неизбежны. В случае возникновения острых конфликтных ситуаций старается учесть точки зрения конфликтующих сторон для принятия взвешенного решения.

Высокий

Находясь в позиции лидера, предпочитает разделять ответственность и полномочия в команде. Привлекает всю команду к принятию групповых решений и выработке общих целей. В высокой степени учитывает предпочтения сотрудников при распределении задач. При решении конфликтов не только выслушивает мнения членов команды на общих встречах, но и стремится разобраться с каждым случаем индивидуально.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Способствует развитию других, предоставляет развивающую обратную связь, делится своими знаниями.



Начальный

Может проявлять формальный подход к вопросам помощи окружающим и развития других людей. Придерживается мнения, что развитие других скорее является нерациональным использованием собственных временных ресурсов. Как правило, считает демотивирующим фактором отсутствие отдачи и благодарности от усилий, вложенных в развитие других.

Средний

Охотно откликается на конкретные запросы о помощи. В рабочих отношениях проявляет поддержку в отдельных ситуациях. Вместе с тем стремление заботиться о других людях и помогать им расти не является ярко выраженным. Не считает вопросы профессионального роста и развития коллег приоритетными.

Высокий

Предпочитает проявлять заботу о благополучии других людей и оказывать им помощь и поддержку, получает от этого удовлетворение. Может черпать вдохновение в том, чтобы содействовать развитию и росту других людей, как в профессиональном, так и в личностном плане.

ОРИЕНТАЦИЯ НА РЕЗУЛЬТАТ

Берет на себя ответственность за достижение поставленной цели. Ставит перед собой амбициозные задачи.



Начальный

Редко стремится превзойти других людей, считая, что участие важно уже само по себе. Как правило, не ставит перед собой сложные и амбициозные задачи. Непредвиденные трудности обескураживают. Прикладывает усилия для выполнения конкретной задачи при отсутствии серьезных препятствий на пути. Работоспособность, как правило, зависит от значимости задачи и от благоприятности сопутствующих обстоятельств.

Средний

С умеренной настойчивостью добивается результата, не свойственно отступать при возникновении небольших препятствий. Вместе с тем не всегда идет до конца для достижения цели. Демонстрация превосходства во всех конкурентных ситуациях не является приоритетом. Прилагает значительные усилия для реализации значимых задач, однако трудности и ошибки могут вызывать разочарование и снижать энтузиазм.

Высокий

Проявляет настрой на победу, считает важным быть лучше, чем другие. Берется за любую задачу, воспринимая ее как вызов. С настойчивостью движется к поставленным целям, несмотря на возникающие препятствия на пути. Как правило, доводит начатое до конца и воплощает все задуманное, стремится улучшать достигнутые результаты.

ПАРТНЕРСТВО

Выстраивает отношения сотрудничества, выявляет и учитывает потребности и интересы других



Начальный

Не проявляет заинтересованности в поддержании хороших отношений с окружающими. Редко искренне вникает в проблемы других людей, не любит или не умеет оказывать им поддержку.

Средний

В равной мере концентрирует свое внимание как на результатах, так и на отношениях в коллективе. При необходимости оказывает помощь и поддержку окружающим людям.

Высокий

Стремится поддерживать хорошие отношения с другими людьми. Скорее всего, проявляет отзывчивость и чуткость по отношению к другим людям. С удовольствием помогает другим советом и делом.

САМООРГАНИЗАЦИЯ

Составляет комплексный план действий для реализации задач.



Начальный

Старается оптимизировать рутинные рабочие задачи и по возможности расставлять приоритеты. Может планировать и выполнять первостепенные задачи, но чаще всего не меняя подходов к их решению. Бывает непросто выбрать одну задачу из множества и сфокусироваться на ней, а также заботиться о восполнении своих ресурсов.

Средний

Склонен проявлять организованность, структурированность и самодисциплину. Готов выполнять средние по комплексности задачи благодаря эффективному взаимодействию в разных рабочих ситуациях. Стремится к тому, чтобы вовремя замечать возникающие проблемы и в соответствии с этим менять что-либо в своей профессиональной деятельности.

Высокий

Стремится проявлять структурированность и организованность как в личных, так и в рабочих вопросах. Способен выполнять сложные масштабные задачи благодаря своей внимательности и самоконтролю. Может эффективно включаться в работу в любой обстановке и в разном окружении. Умеет вовремя восполнять свои ресурсы.

САМОРАЗВИТИЕ

Стремится к постоянному повышению своего профессионализма, активно работает над развитием своих навыков.



Начальный

Скептически относится к концепции саморазвития, не воодушевляется необходимостью пройти повышение квалификации. Скорее всего, ощущает давление, когда кажется, что все окружающие чему-то учатся и необходимо соответствовать их уровню. Социальные ожидания со стороны других по вопросам карьерного роста снижают мотивацию к работе и не стимулируют к наращиванию навыков.

Средний

Старается работать над развитием своих профессиональных и поведенческих навыков. Необходимость осваивать новое может восприниматься как трудный или скучный процесс. В большинстве случаев возможность развиваться и карьерно расти воспринимается только как неотъемлемая часть трудовой деятельности.

Высокий

Стремится к повышению своего профессионализма. Ведет работу над развитием своих узкоспециальных и поведенческих навыков. Интересуется возможностью узнавать новое, развивать свои таланты и способности, приобретать новые компетенции. Рассматривает саморазвитие как способ приобретения экспертности и средство для карьерного роста.

СИСТЕМНОЕ МЫШЛЕНИЕ

Мыслит масштабно, учитывает широкий круг факторов, предвидит возможные сценарии развития событий и действует исходя из них.



Начальный

Рабочие задачи, требующие четкого логического мышления, вызывают трудности. Испытывает сложности с тем, чтобы разобраться в неструктурированных массивах данных, выявлять правила и закономерности, устанавливать взаимосвязи и прогнозировать тенденции. Может принимать решения, опираясь на неполную информацию.

Средний

Эффективно решает рабочие задачи, требующие четкого логического мышления. Может разобраться в неструктурированных массивах данных, выявлять правила и закономерности, устанавливать взаимосвязи и прогнозировать тенденции. Иногда принимает решения, опираясь на неполную информацию..

Высокий

Очень эффективно решает рабочие задачи, требующие четкого логического мышления. Быстро разбирается в неструктурированных массивах данных, умеет выявлять правила и закономерности, устанавливать взаимосвязи и прогнозировать тенденции. Перед принятием решения собирает максимально полную информацию. .

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Осознает то, что человек ответственно связан с обществом. Участвует в общественной деятельности и считает её значимой. Верит в важность изменений для создания лучшего мира, а также в то, что у коллектива или у него самого есть силы в изменении общественного сознания.



Начальный

Придерживается мнения, что силы одного человека или одной команды недостаточно для изменения общественного сознания. Как правило, игнорирует социальные проекты. Приоритизирует собственное благополучие. Проявляет консервативность, не ищет пути оптимизации для себя и команды.

Средний

Считает, что не всегда силы одного человека или одной команды достаточно для изменения общественного сознания. Сосредотачивается на собственных интересах. Как правило, не испытывает интереса к участию в социальных проектах. Ищет пути оптимизации для себя и команды, однако испытывает трудности в продвижении этих изменений.

Высокий

Считает, что силы одного человека или одной команды достаточно для изменения общественного сознания. Заботится о других, не ожидая от этого какой-либо выгоды для себя. Готов уделять время и силы общественно полезным делам. Приветствует и инициирует изменения, а также ищет пути оптимизации для себя и команды.

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ

Сохраняет продуктивность в сложных ситуациях.



Начальный

Допускает возможность не держать жесткий контроль над развитием своей карьеры, занимаясь текущими делами и другими областями жизни. Не всегда может с полной отдачей погрузиться в то, что делает. Тревожность может мешать использовать свою приверженность делу или веру в себя как ресурс для преодоления сложных ситуаций.

Средний

Убежден, что способен влиять на некоторые события, формирующие свою жизнь. Стремится к тому, чтобы использовать удачные возможности и эффективно решать проблемы. Проявляет вовлеченность только в те задачи, которые по-настоящему важны, отсеивая все остальное. Может излишне концентрироваться на предстоящих проблемах и испытывать напряжение относительно них.

Высокий

Убежден, что способен влиять на события, формирующие жизнь. Вовлечен во все, что делает. Готов прикладывать значительные усилия в профессиональной сфере для того, чтобы достичь желаемого результата. Испытывает уверенность в том, что находится на своем месте и в любых ситуациях найдет возможности и ресурсы. Не особенно тревожится перед важными событиями и успешно приспосабливается к ситуациям неопределенности и изменений.

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

Результаты участников представлены по итогам прохождения следующих психометрических тестов и опросников:

Тест на оценку абстрактного и системного мышления

Тест проверяет способность к четкому логическому мышлению и выявлению закономерностей, анализу и обработке информации, представленной в виде абстрактных схем (не текстовых и/или числовых данных).

Нормативная группа: Специалисты и руководители_СА_базовый_2024

Тест на коммуникативную грамотность

Инструмент направлен на измерение владения нормами общения и речевого этикета, а также способности к построению деловых коммуникаций.

Нормативная группа: Руководители_и_специалисты_2025_КГ

Жизнестойкость для руководителей и специалистов

Опросник направлен на измерение способности респондента использовать имеющиеся у него ресурсы, чтобы эффективно справляться, адаптироваться и преуспевать в ответ на изменяющиеся условия работы, извлекать уроки для дальнейшего развития.

Нормативная группа: Руководители и специалисты 2025_ЖН2

Ценностные установки лидерства

Опросник направлен на измерение ценностных установок лидерства, которые понимаются как ориентиры респондента в роли лидера на уровнях личности, работы с командой и общества.

Нормативная группа: Руководители и специалисты_2025_ЦУЛ_К

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

Результаты участников представлены по итогам прохождения следующих психометрических тестов и опросников:

Диспозиции критического мышления

Инструмент направлен на выявление склонности проявлять навыки критического мышления в повседневной жизни.

Нормативная группа: Руководители и специалисты_ДКМ_2025

Тест на оценку мотиваторов и демотиваторов

Опросник направлен на измерение факторов, мотивирующих и демотивирующих человека к профессиональной деятельности.

Нормативная группа: Руководители и специалисты_Мотиваторы 2024

Личностный опросник

Опросник направлен на измерение типичного или предпочитаемого респондентом поведения в рабочих ситуациях, связанных с людьми, задачами и эмоциями.

Нормативная группа: Руководители и специалисты_2025_2

СОДЕРЖАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ

Индивидуальные результаты участников оценки представлены в Приложении.

Лист 1 «Системное мышление» - представлены результаты по компетенции Системное мышление, которая складывается из результатов Теста способностей на оценку системного анализа. Рейтинг участников сформирован на основе результатов данного теста.

Лист 2 «Компетенции» - представлены сводные результаты участников оценки по уровням проявленности компетенций.