

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
ГБПОУ УФИМСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ

«УТВЕРЖДАЮ»

С.Б. Баязитов,
директор ГБПОУ

Уфимский многопрофильный
профессиональный колледж



2026 г.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

**Процедура диагностики психолого-педагогических и коммуникативных
компетенций педагогов Архангельского района**

Республики Башкортостан

20 января 2026 г.

Уфа, 2026

Региональная системы научно-методического сопровождения педагогических работников образовательных организаций включает устранение их профессиональных дефицитов, выявленных на основе диагностики профессиональных компетенций (Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 19.04.2023 г. №984 «О внесении изменений в Положение о создании и функционировании РС НМС, утвержденный приказом Министерства образования и науки РБ от 21.07.2021 г. №1484», от 15.01.2021 г. №16-ПП «О совершенствовании региональных механизмов управления качеством образования Республики Башкортостан», а также утвержденному плану деятельности ЦНППМНР ГБПОУ УМПК).

Общие подходы к формированию структуры и содержания диагностической работы основывались на подходах к проведению оценки профессиональной компетентности педагогов в рамках обновленной Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов, с учетом утвержденных действующих профессиональных стандартов в сфере образования (Распоряжение №Р-303 от 15.12.2022 Министерства просвещения РФ о внесении изменений в концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 г. № Р-174 Распоряжение №Р-174 от 16.01.2020 Министерства просвещения РФ об утверждении концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров).

Диагностика проводится заявкой МКУ «Отдел образования Администрации МР Архангельский район Республики Башкортостан» от 14.01.2026 г. № 7, с целью определения уровня профессиональной компетентности классных руководителей и перспектив их дальнейшего профессионального развития, а также в рамках подготовки к конкурсу «Учитель года – 2026».

Задачи:

- выявить и проанализировать профессиональные дефициты педагогических работников;
- выявить тенденции и факторы, влияющие на уровень профессиональной компетентности;
- определить направления изменений/корректировки содержания программ дополнительного профессионального образования и методического сопровождения на основе выявленных дефицитов с учетом потребностей в профессиональном развитии.

Организационно-технологической особенностью проведения диагностики. Диагностика проводилась на цифровой технологической платформе «РОСТ» Центра непрерывного повышения профессионального мастерства. Оценка уровня профессиональных дефицитов осуществлялась через решение тестовых заданий различного уровня сложности с автоматической проверкой.

Методологическая основа. Задания контрольно-измерительных матери-

алов (КИМ) разработаны в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации в сфере образования, на основе кодификатора проверяемых требований к результатам профессиональной деятельности классных руководителей, а также на основе требований профессиональной деятельности классного руководителя, регламентированных нормативными документами, включая профессиональный стандарт «Педагог». Основой для разработки заданий послужил систематизированный перечень проверяемых требований к результатам профессиональных действий педагогов, который включает:

1. Перечень ключевых профессиональных компетенций педагогов, охватывающих воспитательную деятельность, работу с детьми и родителями, психолого-педагогическое сопровождение, организацию проектной и внеурочной деятельности, а также правовую грамотность.

2. Перечень проверяемых знаний и умений в области санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН), основ конфликтологии, методик работы с различными категориями обучающихся, организации воспитательного процесса и взаимодействия с общественными институтами.

К основным принципам отбора содержания заданий относились:

- Соответствие нормативно-правовым документам, регулирующим образовательную и воспитательную деятельность в Российской Федерации.
- Ориентация на практико-ориентированные ситуации, характерные для повседневной работы классного руководителя.
- Учет технологических возможностей цифровой платформы для дистанционного тестирования с автоматической проверкой ответов, что обеспечило объективность и массовость проведения диагностики.

Оценка уровня профессиональных дефицитов классных руководителей проводилась на основе выполнения диагностических тестовых заданий различного уровня сложности (базового, повышенного, высокого), моделирующих реальные профессиональные задачи.

Структура диагностической работы. Диагностическая работа включала 15 заданий с автоматической проверкой. Типы заданий:

- задания с кратким ответом на установление соответствия;
- задания на определение последовательности;
- задания на выбор одного или нескольких правильных ответов.

В следующих разделах представлены статистические и аналитические материалы по результатам проведенной оценки профессиональных компетенций классных руководителей.

II Статистическая информация о диагностируемых

В оценке профессиональных компетенций приняли участие 7 педагогов из Архангельского района

Таблица 2.1.

Предмет	Количество	Процент
Психолого-педагогические и коммуникативные компетенции	7	100.0%
Сумма	7	100%

По всем	7	100%
---------	---	------

Количество/доля педагогических работников в соответствии с гендерным признаком (полом) в разрезе учебных предметов

Таблица 2.2.

№ п/п	Учебный предмет	Пол				Всего
		женский		мужской		
		чел	%	чел	%	
1	Психолого-педагогические и коммуникативные компетенции	6	0.9	1	0.1	7
	По всем	6	0.9	1	0.1	7

Количество/доля педагогических работников по возрасту в разрезе учебных предметов

Таблица 2.3.

№ п/п	Учебный предмет	Возраст				Всего
		до 35 лет		35 лет и выше		
		чел	%	чел	%	
1	Психолого-педагогические и коммуникативные компетенции	4	57.1	3	42.9	7
	По всем	4	57.1	3	42.9	7

Количество/доля педагогических работников в зависимости от уровня профессионального образования в разрезе учебных предметов.

Таблица 2.4.

№ п/п	Учебный предмет	Образование		Всего
		Высшее		
		чел	%	
1	Психолого-педагогические и коммуникативные компетенции	7	100.0	7
	По всем	7	100.0	7

Количество/доля участников, участвующих в программах наставничества в качестве наставника

Таблица 2.5

№ п/п	Учебный предмет	Педагог-наставник				Всего
		да		нет		
		чел	%	чел	%	
1	Психолого-педагогические и коммуникативные компетенции	3	42.9	4	57.1	7
	Сумма	3	42.9	4	57.1	7
	По всем	3	42.9	4	57.1	7

Количество/доля участников, сопровождаемых педагогом-наставником

Таблица 2.6

№ п/п	Учебный предмет	Возведение педагогом-наставником				Всего
		да		нет		
		чел	%	чел	%	
1	Психолого-педагогические и коммуникативные компетенции	0	0.0	7	100.0	7
	Сумма	0	0.0	7	100.0	7
	По всем	0	0.0	7	100.0	7

Распределение педагогов – участников диагностики по стажу педагогической деятельности

Таблица 2.7

Стаж	Количество	Процент
менее 3 лет	0	0.0%
3 - 5 лет	1	14.3%
6 - 10 лет	2	28.6%
11 - 20 лет	3	42.9%
более 20 лет	1	14.3%
Не указано	0	0.0%
ИТОГО	7	100%

Распределение педагогов – участников диагностики по наличию квалификационной категории

Таблица 2.8

Квалификация	Количество	Процент
Педагог без категории	1	14.3%
Педагог высшей категории	1	14.3%
Педагог первой категории	5	71.4%
Не указано	0	0.0%
ИТОГО	7	100%

III. Отчеты по дефицитам

По итогам проведения диагностики получены результаты педагогов в соответствии с уровнем выявленных дефицитов профессиональных компетенций

Выделяются 3 уровня выявленных дефицитов: высокий, средний и низкий.

Высокий: менее 60% выполнения заданий, требуется построение индивидуальных образовательных маршрутов для прохождения курсов повышения квалификации, участия в научно-методических мероприятиях, включения в систему наставничества управленческих кадров.

Средний: общий процент выполнения 60-79%, требуется включение в систему непрерывного профессионального развития: участия в научно-

методических мероприятиях регионального и федерального уровней, включения в персональные программы наставничества педагогов.

Низкий: общий процент выполнения составляет от 80% и выше. Рекомендуется включение в состав регионального методического актива, привлечение в проведении практических занятий на курсах повышения квалификации и на стажировочных площадках, представление собственного позитивного опыта педагогической деятельности и распространении эффективных педагогических практик. Педагог может быть рекомендован на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник».

Из прошедших тестирование педагогов Архангельского района

4 человека имеют низкий уровень выявленных дефицитов,

3 человека – средний уровень.

Педагогов с высоким уровнем дефицитов не выявлено.

Психолого-педагогические компетенции.
Выявленные профессиональные дефициты

Номер задания	Уровень сложности задания	Профессиональные дефициты	Доля учителей, имеющих профессиональный дефицит
1	1	СанПины по наполняемости класса	28.6
2	1	Работа с общественными объединениями	42.9
3	1	Права ребенка	0.0
4	1	Особенности работы с детьми с отклонениями в умственном развитии?	28.6
5	1	Основы гуманистической педагогики	28.6
6	2	Внедрение целевой модели наставничества	100.0
7	2	Виды и цель оценки	85.7
8	2	Основные компоненты пед.системы	71.4
9	3	Методика работы с одаренными детьми	71.4
10	3	Организация проектной деятельности в ОО	100.0

Коммуникативная компетентность.
Выявленные профессиональные дефициты

Номер задания	Уровень сложности задания	Профессиональные дефициты	Доля учителей, имеющих профессиональный дефицит
1	1	Понимание фаз развития конфликта (переход из латентной в открытую стадию)	14.3
2	1	Правильное поведение педагога в условиях конфликтной ситуации	14.3
3	1	Различение стратегий поведения в	0.0

		конфликте (компромисс и избегание, соперничество)	
4	1	Узнавание эмоционального состояния (прямое знание теории)	57.1
5	1	Знание выходов из конфликтной ситуации	0.0
6	1	Знание основ профессиональной этики и этики делового общения	28.6
7	1	Знание основ профессиональной этики и этики делового общения	0.0
8	1	Применение знаний о невербальной коммуникации в конкретном контексте (поощрение говорящего)	14.3
9	1	Знание предмета конфликтной ситуации	42.9
10	1	Знание основ конфликтологии	14.3
11	1	Понимание типов конфликтов и их последствий (конструктивный и деструктивный)	0.0
12	1	Знание форм делового общения	57.1
13	1	Знание основ профессиональной этики и этики делового общения ²	0.0
14	1	Понимание структуры конфликта (конфликтная ситуация инцидент)	14.3
15	1	Знание терминов в коммуникативной сфере	14.3

Рекомендации

Для методических служб и ЦНППМ:

1. Внедрить систему индивидуальных образовательных маршрутов для педагогов учётом выявленных дефицитов.
2. Организовать постоянное методическое сопровождение через региональный методический актив и тьюторов.
3. Расширить участие педагогов в программах наставничества как в роли наставляемых, так и в роли наставников.

Для образовательных организаций:

1. Провести внутренние методические семинары по проблемным темам.
2. Создать условия для обмена эффективными практиками педагогов.
3. Активнее привлекать педагогов к участию в региональных и федеральных профессиональных конкурсах и проектах.

Составитель аналитического отчета



Н.Н. Топольникова

Руководитель ЦНППМ ГБОУ УМПК



Э.В. Баширова