



ГБОУ школа № 403
Пушкинского района
Санкт-Петербурга

ДАННЫЕ РОСТА

кадровая технология адресного
профессионального развития педагогов
на основе ВСОКО

Организация

ГБОУ школа № 403 Пушкинского района
Санкт-Петербурга

Номинация

Лучшая кадровая технология в профессиональном
развитии персонала



**ВЫСОКАЯ
КУЛЬТУРА
ОЦЕНИВАНИЯ**

Объективные данные → профессиональное развитие → качество образования



ГБОУ школа № 403
Пушкинского района
Санкт-Петербурга

От проблемы оценки — к ресурсу развития



ВЫСОКАЯ
КУЛЬТУРА
ОЦЕНИВАНИЯ

Сегодня школа имеет данные:

-  ВПР
-  ГИА
-  внутренние диагностики
-  текущие результаты
-  наблюдение
-  самооценка педагога



Но данные должны отвечать не только на вопрос:

 Каков результат?



Главный вопрос:

 Что необходимо изменить в профессиональной практике, чтобы результат стал лучше?



Проблема — разрыв между результатами оценивания и системой профессионального развития педагогов



ГБОУ школа № 403
Пушкинского района
Санкт-Петербурга



**ВЫСОКАЯ
КУЛЬТУРА
ОЦЕНИВАНИЯ**

Наши сильные стороны для кадровых решений



2025 год
Знак «Высокая
культура
оценивания»

Подтверждение
системной работы
школы по обеспечению
объективности
и прозрачности
оценочных процедур



47
педагогических
работников

Профессиональная
команда, объединенная
общими ценностями
развития и качества
образования



93,6%

44 педагога прошли
повышение
квалификации или
профессиональную
переподготовку
за последние 5 лет



Служба
методического
сопровождения

Диагностика
профессиональных
затруднений, адресные
маршруты,
наставничество,
развитие
профессиональных
компетенций и мотивации
к непрерывному
профессиональному росту



Единая
методическая
тема

«ВСОКО как ресурс
профессионального
роста педагогов
и повышения качества
образовательных
результатов»



Сетевое
взаимодействие

Сотрудничество
с районными,
городскими
и федеральными
партнерами, участие
в профессиональных
сообществах
и инновационных
проектах

Мы не начинаем с нуля — Мы опираемся на сильную и проверенную практику



ГБОУ школа № 403
Пушкинского района
Санкт-Петербурга

Цель и управленческий эффект технологии кадрового развития



**ВЫСОКАЯ
КУЛЬТУРА
ОЦЕНИВАНИЯ**



От массовой методической работы —
к адресному управлению профессиональным
развитием педагогов



ЛЮДИ.
ЗНАНИЯ.
ПРАКТИКА.
РАЗВИТИЕ.
РЕЗУЛЬТАТ.



Цель: Цель технологии — достижение измеримых изменений в педагогической практике и образовательных результатах через адресное профессиональное развитие педагогов на основе данных ВСОКО



ПЕДАГОГУ

Персональный маршрут
профессионального роста



МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЕ

Понимание реальных
профессиональных запросов
и адресные формы
сопровождения



УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЕ

Измеримый эффект
кадровых решений
и данные для управления
качеством образования



Объективные данные



Адресное сопровождение



Измеримый результат

Развитие педагогов — устойчивое качество образования

ТЕ ЖЕ ДАННЫЕ
БОЛЬШЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ



ГБОУ школа № 403
Пушкинского района
Санкт-Петербурга

Как работает технология «ДАННЫЕ РОСТА»



ВЫСОКАЯ
КУЛЬТУРА
ОЦЕНИВАНИЯ

Замкнутый цикл управления профессиональным развитием педагогов
на основе объективных данных



ОБЪЕКТИВНЫЕ
ДАННЫЕ



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
РАЗВИТИЕ



КАЧЕСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ

*Сильные
педагоги —
сильная школа!*



ГБОУ школа № 403
Пушкинского района
Санкт-Петербурга

От данных – к конкретному кадровому решению



ВЫСОКАЯ
КУЛЬТУРА
ОЦЕНИВАНИЯ

Кейс: ВПР по математике в 5-х классах



Что показывают данные?



ВПР по математике выполняли
54 ученика

Задание (проверяемые умения)	Справились (чел.)	Не справились (чел.)
7 Задачи на скорость, время, цену, количество, стоимость	35	19
10 Проверка и прикидка результата вычислений	29	25
11 Решение текстовых задач	23	31
12 Зависимости между величинами	22	32
14 Работа с величинами и интерпретация данных в практической ситуации	17	37
16 Многошаговые задачи, зависимости между величинами и вычисления	15	39

Анализ
данных



Что это означает?



Затруднения при решении текстовых и многошаговых задач



Недостаточная сформированность умения работать с зависимостями между величинами



Трудности интерпретации данных в практической ситуации



Несформированность навыков проверки и оценки результата



Какое кадровое решение принимаем?



- совершенствование методики обучения решению текстовых задач
- освоение приёмов формирования умений работать с величинами и зависимостями
- обогащение урока практико-ориентированными заданиями
- выстраивание системы формирования навыков проверки и прогнозирования результата



Маршрут сопровождения

- тематическая группа учителей математики
- методическая мастерская по текстовым задачам
- взаимопосещение и анализ уроков
- банк практико-ориентированных заданий
- повторная диагностика через 8–10 недель



Важно: мы видим не просто «плохие задания», а профессиональный запрос к педагогической практике

*Сильные
педагоги –
успешные
дети!*



ГБОУ школа № 403
Пушкинского района
Санкт-Петербурга

От контрольной логики – к логике профессионального роста



ВЫСОКАЯ
КУЛЬТУРА
ОЦЕНИВАНИЯ

Когда данные становятся **оценкой**



Результат
ученика



Вывод о работе
педагога



Решение
принимается
за педагога



Данные фиксируют
проблему, но не создают
развитие

Мы не оцениваем
педагога по результату
ученика

Мы используем
результат, чтобы
найти **точку роста**
педагогической
практики

Когда данные становятся **ресурсом**



Совокупность
объективных данных



Совместный анализ



Вопрос к педагогической
практике



Профессиональный запрос



Адресный маршрут
и профессиональная проба



Повторное измерение



Педагог понимает, что изменить,
пробует решение и видит собственную
динамику



ЧЕЛОВЕК
В ЦЕНТРЕ



ДАННЫЕ
ДЛЯ РАЗВИТИЯ



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
РОСТ



КАЧЕСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ



ГБОУ школа № 403
Пушкинского района
Санкт-Петербурга

ИЗМЕРИМЫЙ ЭФФЕКТ КАДРОВОЙ ТЕХНОЛОГИИ



ВЫСОКАЯ
КУЛЬТУРА
ОЦЕНИВАНИЯ

Результат в цифрах за 2025-2026 г. г.



94%

педагогов включены
в технологию

44 из 47



25

индивидуальных
и групповых
маршрутов

21 индивидуальный +
4 групповых



84%

завершили
полный цикл

диагностика →
сопровождение →
повторная измерение



76%

продемонстрировали
изменения
профессиональной
практики



71%

проблемных зон
показали положительную
динамику

12 из 17



9

педагогов стали наставниками / внутренними экспертами



44
педагога



25
маршрутов
разработано



37
завершили
цикл



28
продемонстрировали
изменения



12
зон с положительной
динамикой

*Сильные педагоги —
сильная школа!*



ГБОУ школа № 403
Пушкинского района
Санкт-Петербурга

МАСШТАБИРУЕМОСТЬ КАДРОВОЙ ТЕХНОЛОГИИ



**ВЫСОКАЯ
КУЛЬТУРА
ОЦЕНИВАНИЯ**

«ДАННЫЕ РОСТА: кадровая технология адресного профессионального развития педагогов на основе ВСОКО»

Технология легко внедряется и может быть тиражирована в другие образовательные организации

Технология не требует приобретения специального программного обеспечения, создания дополнительных штатных единиц или дорогостоящей материально-технической базы. Для её внедрения используются данные, которые образовательная организация уже получает в рамках ВСОКО, и существующие ресурсы методической службы.



НЕ НУЖНО



дополнительной
ставки



дорогостоящей
платформы



специального
оборудования

Минимальные дополнительные ресурсы



УЖЕ ЕСТЬ В КАЖДОЙ ШКОЛЕ



ВСОКО



результаты оценочных
процедур



методическая служба



педагоги с различным
опытом

Используются существующие ресурсы школы



ГОТОВО К ТИРАЖИРОВАНИЮ

1

карта профессионального
запроса

2

кейсы изменения практики

3

конструктор маршрута
профессионального развития
педагога

4

карта профессиональной пробы

5

форма фиксации повторного
измерения результата



Основные условия внедрения: наличие системы внутренней оценки качества, методического объединения / совета и готовность управленческой команды использовать данные не только для контроля, но и для развития персонала



Масштабируется не отдельное мероприятие, а алгоритм кадрового решения

*Сильные
педагоги —
успешные дети!*



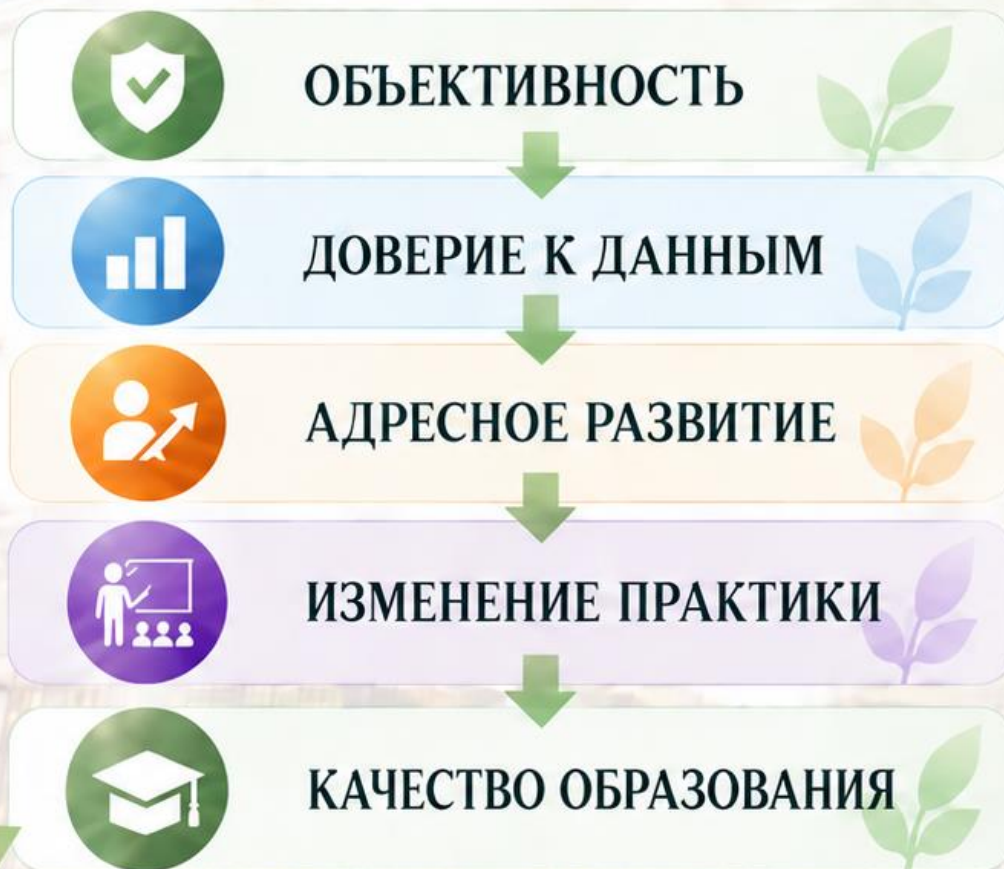
ГБОУ школа № 403
Пушкинского района
Санкт-Петербурга

От культуры оценивания — к культуре профессионального роста

Новизна технологии и связь с национальным проектом «Кадры»



**ВЫСОКАЯ
КУЛЬТУРА
ОЦЕНИВАНИЯ**



НОВИЗНА ТЕХНОЛОГИИ

- 1 ВСОКО + управление профессиональным развитием персонала
- 2 Не рейтингование, а выявление профессионального запроса
- 3 Адресный маршрут + профессиональные пробы
- 4 Повторное измерение и измеримый эффект



СВЯЗЬ С НАЦПРОЕКТОМ «КАДРЫ»



Соответствие современным целям государственной политики в сфере развития кадров

«ДАННЫЕ РОСТА» — когда результаты становятся не поводом для оценки педагога, а ресурсом его профессионального развития