

**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЭЛЕКТРОМАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

**Алгоритм работы образовательного учреждения по
внедрению педагогических инноваций в практику**

Санкт-Петербург, 2021

Оглавление

1. Введение **Ошибка! Закладка не определена.**
2. Концептуальные основания внедрения педагогической инновации в практику образовательных учреждений ... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 3 Этапы внедрения педагогических инноваций в практику образовательных учреждений..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4 Алгоритмы деятельности образовательного учреждения на каждом этапе внедрения педагогической инновации в практику **Ошибка! Закладка не определена.**

Введение

В образовательных учреждениях системы образования Санкт-Петербурга широко распространена практика организации инновационной деятельности. Образовательные учреждения активно разрабатывают и внедряют инновационные педагогические практики, обеспечивающие высокое качество современного образования. Вместе с тем эффективность организации и проведения инновационной деятельности не может ограничиваться только разработкой и использованием педагогической инновации в авторском образовательном учреждении. Актуальной проблемой выступает целенаправленное внедрение педагогических инноваций в практику других образовательных учреждений. Об этом говорится в Письме Минпросвещения России от 01.02.2021 N СК-33/02 «О развитии инновационного потенциала системы образования». В содержании письма сказано, что в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" организации, реализующие инновационные проекты или программы, также принимают участие в обеспечении модернизации и развития всей системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики в сфере образования, формировании предложений и идей в проекты будущего развития. Поэтому необходимо трансформировать подходы к структуре сети инновационной деятельности - двигаться от отдельных школ как локальных точек развития инноваций к созданию пространства инноваций, объединяющего группы школ в рамках одного или нескольких муниципалитетов и регионов, на федеральном уровне; нескольких организаций одного или нескольких муниципалитетов в рамках одного региона - на региональном уровне. Иными словами педагогические инновации должны стать не только фактором повышения качества образования, но и стимулом развития образовательных учреждений в их сетевом взаимодействии. Для этого необходимо разработать механизмы эффективного внедрения педагогических инноваций в практику работы образовательных учреждений и системы образования в целом.

Представленный в данном пособии алгоритм работы образовательного учреждения по внедрению педагогических инноваций в практику составлен на основе опыта опытно-экспериментальной деятельности СПб ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж» в статусе региональной инновационной площадки по теме «Создание и апробация механизмов внедрения педагогических инноваций в практику образовательных учреждений». В течение трех лет колледж проводил диссеминацию своего

инновационного продукта «Автоматизированная информационная система «Оценка качества» в системе среднего профессионального образования Санкт-Петербурга. Результатом работы стал сетевой инновационный продукт 14 профессиональных образовательных учреждений Санкт-Петербурга «Цифровая платформа управления «Цифровая система оценки качества образования в организации СПО», представленный в рамках городского конкурса инновационных продуктов в 2020 году. Апробированные в ходе работы СПб ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж» механизмы внедрения педагогических инноваций в практику образовательных учреждений представлены в данном пособии «Алгоритм работы образовательного учреждения по внедрению педагогических инноваций в практику (на примере среднего профессионального образования)».

Концептуальные основания внедрения педагогической инновации в практику образовательных учреждений

Анализ психолого-педагогической литературы и практики работы ресурсных центров подготовки специалистов показал, что проблемы внедрения педагогической инновации в массовую практику системы образования обусловлены неготовности образовательных учреждений сделать данную педагогическую инновацию органичной частью своей повседневной деятельности. Поэтому возможность решения данных проблем лежит в плоскости рассмотрения процесса внедрения педагогической инновации как специального управленческого действия по диссеминации педагогического опыта и принятия педагогической инновации как комплексного действия по развитию всего образовательного учреждения (педагогических кадров, образовательной среды и системы взаимодействия всех участников образовательных отношений. Иными словами, несмотря на то, что распространение и тиражирование присуще самой инновации, в данном случае следует искусственно выделить процесс ее внедрения в автономный вид деятельности для обеспечения ожидаемых результатов.

Диссеминация – это специально организованный процесс, направленный на то, чтобы донести идеи, методы осуществления, продукты и (или) результаты опыта инновационной деятельности до целевой аудитории. В данном процессе можно выделить следующие проблемные составляющие:

1. Понятие предмета диссеминации – педагогической инновации. Традиционно под инновацией понимается в переводе с латинского языка «обновление, новшество или изменение», нововведение - целенаправленное

изменение, вносящее в среду внедрения новые стабильные элементы, вызывающие переход системы из одного состояния в другое. В данном контексте упор делается на инновационный характер новшества, нововведения. Однако для процесса диссеминации этот акцент создает определенные затруднения, так как подчеркивает авторский характер инновации, о чем говорил Разумовский О.С.: «Инновацию можно определить как некоторое изменение, которое ведет к желательным для субъекта деятельности результатам, соответствует каким-то его целям из всего их многообразия, отвечает его философским, социальным, научным, психологическим, этическим, эстетическим и другим установкам, нормам, критериям».

Таким образом, первое затруднение в процессе внедрения педагогической инновации состоит в том, что она выходит за пределы традиционной культуры педагогической деятельности и это делает ее «невидимой» в повседневной образовательной деятельности. Культура педагогической деятельности зависит от деятельности всех субъектов образовательных отношений, поэтому в процесс внедрения вовлекаются члены администрации, педагоги, обучающиеся, их родители и даже будущие работодатели. Для того чтобы сделать субъекта восприимчивым к педагогической инновации, необходимо трансформировать его образовательные ценности – отношение к желаемому качеству образования, характеру взаимодействия в образовательном процессе и своего поведения в нем. Сама по себе педагогическая инновация может представлять структурированный, методически обеспеченный способ повышения качества образования, но для ее эффективного применения предстоит устранить профессиональные дефициты, затрудняющие ее использование. Это предопределило перенос акцентов с информирования о педагогической инновации на развитие профессиональной компетентности педагогов и всей образовательной организации по ее применению в образовательной деятельности.

Одним из важнейших условий внедрения педагогической инновации в практику выступает нормативная трансформация ее в инновационный продукт. Для организации эффективного процесса диссеминации можно предложить определение педагогической инновации, делающее акцент на полезности для других образовательных организаций: Педагогическая инновация – это авторский способ решения типовой проблемы деятельности образовательной организации. Данное определение не противоречит понятию инновационная деятельность в ФЗ №273 «Об образовании в Российской Федерации», где говорится о «совершенствовании научно-

педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования», а также понятию инновационный продукт, который «представляет собой результат инновационной деятельности образовательной организации или объединения образовательных организаций представленный в формате, готовом для внешней экспертизы и последующего распространения в образовательной системе» (Положение о конкурсе инновационных продуктов «Петербургская школа 2020»). Вместе с тем данное определение позволяет облечь опыт в такую форму, которая будет достаточно ясна и наглядна, технологична и доступна не только для восприятия, но и для реализации в конкретных условиях, а также вызвать заинтересованность педагогических работников в овладении инновационным опытом, актуализировать у них желание и профессиональную готовность использовать его в своей практике. Данное определение позволило разработать критерии оценки структурированности педагогической инновации, оптимальной для ее диссеминации и выделить четыре уровня готовности инновационного продукта к внедрению в системе образования (Карта оценки готовности инновационного продукта к внедрению в образовательных организациях). Ключевыми элементами структурированности педагогической инновации стали:

- ориентированность педагогической инновации на решение типовой проблемы, актуальной для большинства образовательных учреждений (Анализ анкет показал, что вместо формулировки типовой проблемы авторы часто предлагают формулировку цели разработки педагогической инновации. В этом случае педагогическая инновация носит авторский оттенок обоснования актуальности инновации, авторскую позицию на развитие образовательной организации, авторское представление о технологиях и формах решения проблем. В процессе внедрения педагогической инновации эта авторская позиция становится ключевым предметом дискуссии, а иногда и отторжения со стороны образовательного учреждения – реципиента. Поэтому педагогическая инновация, обоснованная на уровне идеи, часто не доходит до этапа рассмотрения на инструментальном уровне. Формулировка типовой проблемы предполагает ограничение педагогической инновации в обосновании целевой группы, технологии и форме решения, результатах и требованиях к ресурсам.);

- алгоритмичность изложения способа решения данной проблемы (В отличие от научной статьи, призывающей к размышлениям, педагогическая инновация выступает инструкцией по решению значимой проблемы. Это значит, что в ней должны быть представлены все этапы решения проблемы

от анализа затруднений, планирования действий, осуществления этих действий и контроля результата.);

- конечным результатом использования педагогической инновации выступает повышение качества образования (Принимая решение о внедрении педагогической инновации, руководитель образовательной организации – реципиента планирует результаты данного процесса. Если педагогическая инновация «обещает» при внедрении только абстрактное повышение квалификации педагогов, уникальные результаты обучающихся, научные публикации и участие в конференциях, то у руководителя возникает вопрос о тех результатах, которые ожидаются от государственного образовательного учреждения, выполняющего государственное задание.);

- полнота обеспечения педагогической инновации необходимыми методическими материалами (Сам смысл внедрения педагогической инновации говорит об использовании уже разработанных материалов для их применения в повседневной деятельности. Полнота и качество инструментария педагогической инновации определяет массовый характер ее диссеминации в системе образования.);

- затратность применения педагогической инновации в практике работы образовательной организации (Образовательная организация обладает ограниченным объемом ресурсов. Принимая решение о внедрении педагогической инновации, руководитель анализирует объем ресурсов и возможность их выделения для освоения педагогической инновации. Если запрос на ресурсы будет превышать возможности образовательной организации, то процесс внедрения может стать имитацией, либо, в худшем случае, деградацией работы образовательной организации.).

Таким образом, важнейшим элементом обеспечения эффективности внедрения педагогической инновации стало ее оформление как доступного и результативного инструмента повышения качества образования.

2. Результативность внедрения педагогической инновации обусловлена характером взаимодействия двух субъектов: носителя педагогической инновации (донора) и потребителя (реципиента). Во взаимодействии образовательной организации – донора и образовательной организации – реципиента по внедрению педагогической инновации первая обязана выступать как координатор данного процесса. Это значит, что руководству образовательной организации – реципиента необходимо объяснить, что процесс внедрения это не одноразовая акция, а длительный процесс изменения всего образовательного учреждения, успешность которого на 70% зависит от профессиональной позиции руководства.

Процесс восприятия нововведений, по определению Э. Роджерса, - это сложный многостадийный мыслительный процесс, процесс принятия решения, который имеет протяженность от первого ознакомления реципиента с нововведением до его окончательного восприятия. В отличие от чисто информационного (коммуникационного) процесса Роджерс рассматривает процесс восприятия нововведений как процесс обучения -- learning process («процесс обучения-процесс изменения реакции на стимул»). В процессе восприятия нововведений различные «сигналы» относительно нововведения достигают реципиента по коммуникационным каналам; данные накапливаются до тех пор, пока их «количество» не перейдет в «качество», и реципиент не «прореагирует», то есть воспримет или отвергнет нововведение.

В соответствии с этим, Роджерс выделяет пять основных этапов (стадий) процесса восприятия нововведений:

- Знание;
- Убеждение;
- Решение;
- Аprobация;
- Подтверждение.

При проведении организационных изменений руководители часто стремятся к тому, чтобы все сотрудники стопроцентно, как можно скорее, стали сторонниками изменений. По мнению Э. Роджерса, данная позиция неверна и даже наоборот, усилия, затраченные на вовлечение в изменение всех работников, избыточны и тем самым необоснованно вредят оперативной деятельности организации. На начальном этапе организационных изменений необходимо только 5% членов организации в качестве сторонников изменений, чтобы преобразования «пустили корни». При привлечении в сторонники изменений более 20 % сотрудников организации можно считать, что процесс изменений уже неостановим.

Аналогично данная установка работает в системе образования – внедрение педагогической инновации можно рассматривать как процесс «каскадного обучения» всех субъектов образовательных отношений, в результате которого педагогическая инновация станет органической частью корпоративной культуры образовательной организации.

Данные концептуальные основания внедрения педагогической инновации в практику образовательных учреждений позволили сформулировать ряд методических рекомендаций, которые легли в основу алгоритма работы образовательного учреждения по внедрению педагогических инноваций в практику:

1. Эффективность внедрения педагогических инноваций в практику образовательных организаций зависит от принятия данного процесса как управленческого действия по развитию образовательной системы, обладающего определенными принципами и механизмами своего выполнения. Без осознания сути данного действия процесс внедрения педагогических инноваций будет отличаться хаотическим характером, не обеспечивающим достижение запланированного результата.

2. Ключевыми положениями Концепции внедрения педагогических инноваций выступают:

- понимание сути педагогической инновации как фактора инновационного развития образовательной организации;
- алгоритм и правила организации процесса внедрения педагогической инновации от ее носителя - "донора" к ее потребителю - "реципиенту";
- результат внедрения педагогической инновации как показатель инновационного развития образовательной организации.

3. Понимание педагогической инновации как авторского способа решения типовой проблемы деятельности образовательных организаций. Такое понимание педагогической инновации позволяет выделить показатель ее полезности для развития определенного типа образовательных организаций, подтвержденное экспертной оценкой со стороны системы образования. Слова "способ решения" характеризуют педагогическую инновацию как завершенное управленческое действие, обеспеченное необходимыми диагностическими, методическими и нормативными материалами для его выполнения. Авторский характер педагогической инновации подчеркивает личностный фактор, лежащий в основе развития социальной системы.

4. Процесс внедрения педагогической инновации необходимо рассматривать как мотивированный процесс взаимодействия равноправных субъектов образовательной деятельности. Эта мотивированность взаимодействия определяется общим стремлением субъектов к повышению качества образования. Согласование личностных представлений субъектов о качестве образования выступает исходной позицией равноправного взаимодействия во внедрении педагогической инновации. Результативность внедрения педагогической инновации, в этом случае, определяется развитием образовательных организаций в повышении качества образования. Рассматривая педагогическую инновацию не как предмет, а как условие такого равноправного взаимодействия субъектов, можно говорить не столько о присвоении чужой инновации донора, сколько о разработке собственной инновации реципиента. Это позволяет рассматривать процесс внедрения педагогической инновации как проектирование реципиентом собственной

педагогической инновации при поддержке донора, который уже прошел этот путь проектирования.

5. Утверждая, что результатом внедрения педагогической инновации выступает развитие образовательной организации, необходимо рассмотреть характер развития социальной организации. Образовательная организация, как вид социальной организации, в качестве условия своего развития рассматривает не только цели, содержание, технологии и формы своей деятельности, но, в первую очередь, педагогический коллектив, реализующий все эти условия в своей профессиональной деятельности. Это позволяет рассматривать процесс внедрения педагогической инновации как форму профессионального развития педагогического коллектива. Результатом этого процесса становится показатель готовности педагогического коллектива к повышению качества образования посредством разработки, проектирования и реализации педагогических инноваций.

Этапы внедрения педагогических инноваций в практику образовательных учреждений

Базовым основанием проектирования этапов внедрения педагогической инновации выступает установка на развитие профессиональных компетенций и устранение профессиональных дефицитов реципиентов – будущих носителей педагогической инновации. Поэтому для обеспечения эффективности процесса внедрения педагогической инновации необходимо строить этот процесс как последовательность этапов диссеминации в соответствии с предложениями Э. Роджерса. Эта последовательность этапов соответствует принципам андрагогической модели обучения взрослых, обеспечивающей их профессиональное развитие.

1. Принцип приоритетности самостоятельного обучения.

2. Принцип совместной деятельности обучающегося в сети и преподавателем при подготовке и в процессе обучения. Отправной точкой процесса обучения является выявление потребностей обучающихся и производственных потребностей.

3. Принцип использования имеющегося положительного жизненного опыта (прежде всего социального и профессионального), практических знаний, умений, навыков обучающегося в качестве базы обучения и источника формализации новых знаний. Этот принцип основан на активных методах обучения, стимулирующих творческую работу обучающихся.

4. Принцип корректировки устаревшего опыта и личностных установок, препятствующих освоению новых знаний. Может быть использован как профессиональный, так и социальный опыт, который вступает в противоречие с требованиями времени, с корпоративными целями.

5. Принцип индивидуального подхода к обучению на основе личностных потребностей, с учетом социально-психологических характеристик личности и тех ограничений, которые налагаются его деятельностью, наличием свободного времени, финансовых ресурсов и т.д.

6. Принцип элективности обучения. Он означает предоставление обучающемуся свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения.

7. Принцип рефлексивности. Этот принцип основан на сознательном отношении обучающегося к обучению, что, в свою очередь, является главной частью самомотивации обучающегося.

8. Принцип востребованности результатов обучения практической деятельностью обучающегося.

9. Принцип системности обучения. Он заключается в соответствии целей и содержания обучения его формам, методам, средствам обучения и оценке результатов.

10. Принцип актуализации результатов обучения (их скорейшее использование на практике).

11. Принцип развития обучающегося. Обучение должно быть направлено на совершенствование личности, создание способностей к самообучению, постижению нового в процессе практической деятельности человека.

Алгоритм внедрения педагогической инновации

Этапы	Действия	Результат
1. Широкое информирование о педагогической инновации	Самоопределение реципиентов по отношению к идее инновации	Появление интереса к педагогической инновации - создание заинтересованного сообщества
2. Мотивирующая реклама об использовании практик педагогической инновации для улучшения работы	Описание перечня проблем, решаемых педагогической инновацией	Формирование устойчивого интереса к педагогической инновации для решения своих затруднений - создание группы

		слушателей
3. Целенаправленная передача педагогической инновации (программа, методика, приемы, материалы)	Проектирование собственной деятельности по использованию педагогической инновации	Программа внедрения педагогической инновации на базе реципиента
4. Апробация педагогической инновации в практике работы реципиента	Самостоятельная работа по внедрению инновации в практику работы при наличии системы поддержки на сайте носителя инновации (форум, консультации, сетевое общение, конференция и др.)	Принятие или отказ реципиента от использования педагогической инновации в зависимости от изменений качества образования
5. Переход инновации в режим повседневного использования	Формирование системы устойчивых навыков (сетевая группа ОО, реализующих в практике работы педагогическую инновацию)	Подтверждение использования педагогической инновации (сертификация системы педагогической инновации на базе ОО)

Первые два этапа работы в сети направлены на формирование и уточнение мотивации и потребности образовательных организаций во внедрении педагогической инновации. Если первый этап предполагает знакомство образовательных учреждений с педагогической инновацией, то на втором этапе присутствует мониторинг наличия проблем, которые могут быть решены с помощью педагогической инновации. Организационной основой процесса внедрения педагогической инновации на этом этапе выступает не программа внедрения педагогической инновации, а более глобальный инструмент – методический портал, которые обеспечивает не только обучение слушателей, но и возможность широкого информирования о возможностях педагогической инновации, оперативного консультирования, самостоятельного получения информации и общения в рамках сети, заинтересованных во внедрении педагогической инновации образовательных организаций. Анализ сайтов ресурсных центров подготовки специалистов показал актуальность создания методических порталов внедрения педагогических инноваций. На первом этапе в структуре методического портала представлены презентации о научном и методическом потенциале педагогической инновации, то на втором этапе работы дается аннотация педагогической инновации как инструмента решения типовой проблемы и диагностический инструмент по оценке наличия данной проблемы в деятельности образовательной организации.

С переходом на третий этап внедрения педагогической инновации начинается «взращивание» профессионального сообщества на основе методического портала, начиная от ситуативного общения до совместной разработки педагогической инновации. Таким образом, методический портал становится управленческим инструментом развития образовательных организаций в рамках сетевого взаимодействия.

Под сетью понимается возможность непосредственного или опосредованного установления контактов (связей) формирующихся позиций и содержания между всеми субъектами диссеминационного процесса с целью достижения значимых результатов. Сеть основана на их равном положении в системе относительно друг друга и на многообразии горизонтальных, так называемых неиерархических связей и «узлов», т. е. мест решения различных вопросов между учреждениями. По этим связям между учреждениями происходит обмен недостающими ресурсами. Каждое образовательное учреждение, включенное в сеть, получает доступ ко всем ее объединенным ресурсам и тем самым усиливает свои собственные возможности. Обмен опытом и конкуренция учреждений, включенных в сеть, способствуют повышению качества образования. Благодаря сетевому взаимодействию, функционирование каждого учреждения в отдельности и всей системы в целом становится более надежным, так как сетевые системы обладают множеством взаимозаменяемых равноценных вариантов. Сети способны быстро реагировать как на чрезвычайные ситуации внутри самой сети, так и на изменение внешних условий.

К основным функциям Архитектора диссеминационной сети относятся:

- координация, в том числе сетевого взаимодействия;
- научно-методическое сопровождение;
- создание обучающих программ повышения уровня профессиональной компетентности (методическая деятельность Диссеминатора);
- описание практики, «окультуривание» опыта;
- накопитель (информационный ресурс);
- тьюторское сопровождение;
- консалтинг;
- обучение;
- оценка качества результатов диссеминационной деятельности.

образовательные учреждения заключают договор с учреждением – донором и становятся официальными участниками образовательной сети по внедрению педагогической инновации (Примерный договор с участниками сети).

Ключевым элементом третьего этапа работы становится программа внедрения педагогической инновации как программа повышения квалификации педагогов. Особенностью данной программы является не знакомство с возможностями педагогической инновации (это достигнуто на 1 и 2 этапах работы), а развитие профессиональных компетенций педагогов необходимых для работы с педагогической инновацией. Эта особенность

программы направлена на формирование не потребителей, а участников дальнейшей разработки и модернизации педагогической инновации в своих образовательных учреждениях. Поэтому технологически данная программа строится как процесс проектирования слушателями авторских вариантов реализации педагогической инновации в образовательных организациях. Конечным продуктом такого обучения становятся выпускники, защищающие индивидуальные проекты реализации педагогической инновации в своих образовательных организациях. Такая особенность данной программы делает возможным ее проведение на базе образовательной организации заказчика, работу с командами отдельных образовательных организаций и сокращение очной части работы с расширением самостоятельной работы при непосредственной методической поддержке со стороны организации донора. Преподавателями по данной программе выступают члены рабочей группы организации – донора, которые являются авторами педагогической инновации (с возможностью привлечения сторонних преподавателей).

С завершением программы внедрения педагогической инновации сетевое взаимодействие не завершается, а вступает в новую стадию – коллективная разработка педагогической инновации. На данном этапе ключевыми событиями становятся авторские семинары, конференции и совместные публикации.

Наконец, заключительным этапом диссеминации является перевод педагогической инновации в массовую практику повседневной работы педагогов образовательной организации.

Алгоритмы деятельности образовательного учреждения на каждом этапе внедрения педагогической инновации в практику

Алгоритм работы образовательного учреждения по внедрению педагогических инноваций в практику будет проиллюстрирован примерами работы СПб ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж» по внедрению в деятельность системы среднего профессионального образования инновационного продукта «Автоматизированная информационная система «Оценка качества».

Этап 1. Широкое информирование о педагогической инновации

Разработка инновационного продукта «Автоматизированная информационная система «Оценка качества» стала результатом инновационной работы СПб ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж» в статусе экспериментальной площадки по теме «Создание модели оценки качества профессионального образования в профессиональном образовательном учреждении». Однако это был инновационный продукт конкретного профессионально образовательного учреждения,

ориентированный на его специфику организации образовательного процесса. Поэтому на первом этапе внедрения педагогической инновации в практику необходимо было проинформировать педагогическую общественность о возможностях инновационного продукта для повышения качества профессионального образования в системе среднего профессионально образования.

Трансформация инновационного продукта для его внедрения в практику работы профессиональных образовательных учреждений шла по следующим критериям и показателям **Карты оценки готовности инновационного продукта к внедрению в образовательных организациях:**

Критерии оценки		Показатели оценки		Оценка эксперта
1	Характер проблемы, на решение которой направлен инновационный продукт	1.1	Типовая проблема образовательных организаций тактического характера, обусловленная необходимостью выполнения нормативных требований к их деятельности	3
		1.2	Стратегическая задача как инновационный «вызов» деятельности образовательной организации, обоснованный содержанием государственных стратегических документов	2
		1.3	Авторская формулировка проблемы, значимой для деятельности конкретной образовательной организации (научное или с опорой на международный опыт обоснование проблемы)	1
		1.4	Отсутствие формулировки проблемы, решаемой с помощью инновационного продукта	0
2	Характер способа решения проблемы, заявленного в инновационном продукте	2.1	Предлагается детальное описание универсального алгоритма действий, гарантирующих решение проблемы в соответствии с существующей нормативной базой в деятельности образовательной организации определенного типа	3
		2.2	Предлагаются рекомендации внесения локальных изменений в отдельные компоненты деятельности образовательной организации, предполагающих решения проблемы	2

		2.3	Предлагается только авторский опыт решения проблемы на базе образовательной организации разработчика	1
		2.4	Предложено только описание идеи решения проблемы	0
3	Характер результатов применения инновационного продукта, подтвержденных объективными данными	3.1	Результатом применения инновационного продукта является повышение качества образования обучающихся в соответствии с реализуемым ФГОС (требованиями профессионального стандарта), в рамках реализации образовательной программы образовательной организации	3
		3.2	Получение новых (дополнительных) результатов качества образования обучающихся в соответствии с приоритетами государственной образовательной политики в области образования	2
		3.3	Получение результатов, относящихся к улучшению условий обеспечения качества образования (профессиональное развитие педагогов, программное обеспечение, создание новых подразделений, совершенствование материальной базы и др.)	1
		3.4	Получение уникальных результатов, обеспечивающих конкурентоспособность образовательной организации в системе образования (статьи, семинары, конференции и др.)	0
4	Полнота структуры инновационного продукта	4.1	Предложена аннотация инновационного продукта с описанием проблемы, которую он позволяет решить	1
		4.2	Предложена презентация результатов реализации инновационного продукта в образовательной организации	1
		4.3	Предложено описание модели (алгоритма) инновационного продукта от диагностики проблемы до оценки результатов ее решения в деятельности образовательной организации	1
		4.4	Предложено нормативное обоснование	1

			(локальные акты) реализации инновационного продукта в деятельности образовательной организации	
		4.5	Предложено программно-методическое, сценарное и диагностическое обеспечение реализации инновационного продукта	1
		4.6	Предложено полное методическое обеспечение (методические рекомендации) поэтапной реализации инновационного продукта	1
		4	Итоговая оценка (сумма баллов)	0-6
5	Затратность внедрения инновационного продукта	5.1	Внедрение инновационного продукта обеспечивает экономию ресурсов образовательной организации, рациональное использование имеющихся ресурсов (временных, кадровых, управленческих, педагогических)	3
		5.2	Внедрение инновационного продукта опирается на перераспределение имеющихся ресурсов образовательной организации	2
		5.3	Реализация инновационного продукта предполагает повышение квалификации педагогических кадров	1
		5.4	Реализация инновационного продукта требует дополнительных ресурсов (материальных, финансовых, кадровых, программно-информационных)	0

Каждый критерий информировал руководство профессионально образовательного учреждения о предназначении и необходимых ресурсах для внедрения педагогической инновации.

Степени готовности инновационных продуктов к внедрению в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга оценивалась:

- высокая (инновационный продукт готов к внедрению) - 14-18 баллов;
- средняя (инновационный продукт будет готов к внедрению при устранении «дефицитов», выявленных экспертами) - 7 - 13 баллов;
- низкая (инновационный продукт не готов к внедрению) - до 6 баллов.

Подготовленный к диссеминации инновационный продукт был представлен на городском конкурсе инновационных продуктов, где он занял

призовое место. Победа инновационного продукта в конкурсе стала рекомендацией к его использованию в системе среднего профессионального образования со стороны Комитета по образованию Санкт-Петербурга.

Этап 2. Мотивирующая реклама об использовании практик педагогической инновации для улучшения работы

Задачей второго этапа стало формирование сетевого объединения профессиональных образовательных учреждений заинтересованных во внедрении данного инновационного продукта в практику своей работы. Показателем высокой мотивации к использованию инновационного продукта стало заключение **договора о сетевом взаимодействии** и активная работа по программе сетевого взаимодействия.

Ключевой особенностью договора о сетевом взаимодействии стал пункт обязанностей реципиента по внедрению педагогической инновации в практику работы своего образовательного учреждения.

3.2. Обязанности реципиента:

3.2.1. Принятие решения об актуальности и необходимости вхождения в работу сетевого сообщества по проблеме оценки качества профессионального образования.

3.2.2. Согласование команды специалистов (руководителей программ, методистов, руководителей методических объединений, цикловых комиссий и т.п.), принимающих участие во внедрении педагогической инновации - автоматизированной информационной системы оценки качества профессионального образования в ПОУ.

3.2.2. Создание проектной команды ПОУ по разработке авторского инновационного проекта развития (совершенствования, адаптации) автоматизированной информационной системы оценки качества профессионального образования в соответствии со спецификой работы ПОУ.

3.2.3. Реализация авторского инновационного проекта по разработке педагогической инновации и коррекция результатов работы по рекомендациям общественно-профессиональной экспертизы.

3.2.4. Презентация педагогической инновации в рамках городской научно-практической конференции.

Заключение договора о сетевом взаимодействии между учреждением – донором и учреждением – реципиентом стало показателем ТОО, что процесс внедрения педагогической инновации будет рассматриваться как управленческое решение на уровне руководителей образовательных организаций.

Устойчивый характер мотивации участников процесса внедрения педагогической инновации подтверждался разработкой **Программы**

сетевого взаимодействия с ПОУ по внедрению педагогической инновации - модели оценки качества профессионального образования в ПОУ и ее презентация в системе среднего профессионального образования.

Содержание Программы фиксировало принципы работы сетевого сообщества и перспективы сетевого взаимодействия: «Каждое профессиональное образовательное учреждение обладает позитивным опытом работы по оценке качества профессионального образования. Сетевое сообщество позволяет поделиться этим опытом друг с другом, проанализировать эффективность своих методик оценки в сравнении с другими, получить консультативную поддержку и объединить ресурсы нескольких учреждений в достижении актуальных для системы профессионального образования города результатов. Сетевое сообщество – это форма интеграции инновационного потенциала равноправных партнеров по решению типовых проблем, стоящих перед всеми участниками сетевого объединения. Главной ценностью в этом определении выступает равноправное партнерство для получения значимого для всех участников сетевого сообщества результата.

Программа развития сетевого взаимодействия профессиональных образовательных учреждений Санкт-Петербурга строится в три этапа:

1 этап – профессиональное самоопределение будущих участников сетевого сообщества по отношению к проблеме, заявленной инициатором сетевого взаимодействия, и осознанное принятие на себя прав и обязанностей полноправного участника сетевого сообщества.

2 этап – внедрение в практику работы своего профессионального образовательного учреждения (знакомство, апробация и адаптация) педагогической инновации инициатора сетевого взаимодействия как исходной точки актуализации своего инновационного потенциала по решению заявленной проблемы профессионального образования, проектирование и разработка вариативного способа изменения, совершенствования и дополнения предложенного решения и/или авторского решения проблемы оценки качества профессионального образования с последующей презентацией своего достижения в системе профессионального образования Санкт-Петербурга

3 этап – Рефлексия результативности работы сетевого сообщества ПОУ, планирование дальнейшей работы сетевого сообщества.

Этап 3. Целенаправленная передача педагогической инновации (программа, методика, приемы, материалы)

На этом этапе была организована работа по передаче педагогической инновации представителям рабочей группы профессионального образовательного учреждения, утвержденной приказом руководителя организации. Члены рабочей группы должны были стать носителями новой профессиональной культуры в своих педагогических коллективах, необходимой для использования педагогической инновации. Для формирования у представителей рабочих групп новых профессиональных компетенций и устранения профессиональных дефицитов была разработана специальная программа повышения их квалификации «Проектирование автоматизированной информационной системы оценки качества профессионального образования в профессиональном образовательном учреждении» (индивидуальная стажировка, 72 часа). Особенности этой программы представлены ниже.

Внедрение педагогической инновации на практике может ограничиваться формой презентации продукта в системе образования, проводиться в формате спонтанного взаимодействия донора и реципиента. Однако в соответствии с положениями Концепции, в которой процесс внедрения педагогической инновации рассматривается как управленческое действие, его организация осуществляется в рамках программы сетевого сопровождения деятельности «реципиента» в процессе внедрения педагогической инновации. Для обеспечения управляемости процесса внедрения педагогической инновации была создана временная структура - учебный центр внедрения педагогической инновации Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Электромашиностроительный колледж». Цели и направления его работы отражены в Положении.

Оптимальной формой программы сетевого сопровождения выступает программа дополнительного профессионального образования. Название программы увязывает процесс внедрения педагогической инновации с повышением качества профессионального образования - «Проектирование автоматизированной информационной системы оценки качества профессионального образования в профессиональном образовательном учреждении». В формулировке цели программы повышения квалификации заложена идея проектирования слушателями собственных авторских продуктов, что является условием их профессионального развития - совершенствование профессиональной компетентности педагогических кадров и руководства ПООУ по развитию автоматизированной системы оценки качества профессионального образования.

Формат программы ДПО позволяет не только раскрыть особенности педагогической инновации, но и обеспечить готовность реципиента к применению педагогической инновации в практике своей работы. Иными словами, провести диагностику и устранить профессиональные дефициты в деятельности реципиента, затрудняющие использование педагогической инновации. К профессиональным дефицитам относятся:

- высокая затратность ресурсов при планировании проведения мониторинга и оценки качества реализации преподавателями и мастерами производственного обучения программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик;

- отсутствие необходимого опыта обеспечивать разработку, координировать реализацию, оценивать качество реализации, давать рекомендации по совершенствованию программ индивидуальной и групповой исследовательской и проектной деятельности обучающихся по программам СПО и профессионального обучения;

- недостаток информационной компетентности в обеспечении автоматизированных систем оценки качества профессионального образования.

Устранить перечисленные выше профессиональные дефициты планируется в ходе изучения двух модулей программы:

- Автоматизированная система оценки качества профессионального образования: программное и методическое обеспечение;

- Современные информационно-коммуникационные технологии в развитии автоматизированной системы оценки качества профессионального образования в ПОУ.

Особенностью программы внедрения педагогической инновации является ее результат - методическая разработка слушателя по развитию автоматизированной системы оценки качества профессионального образования в ПОУ. По сути данный результат является авторской инновацией слушателя, дополняющей и совершенствующей исходную педагогическую инновацию ЭМК "Автоматизированную систему оценки качества профессионального образования" особенностями работы своего профессионального образовательного учреждения. В результате реализации программы появляется сетевой продукт, объединяющий достижения всех слушателей в коллективный инновационный продукт - Региональную модель оценки качества профессионального образования в условиях цифровизации.

Технология реализации программы объединяет три составляющие:

- индивидуальный процесс проектирования слушателем своего авторского инновационного продукта;

- сетевое взаимодействие слушателей в рамках обсуждения, разработки и экспертизы авторских продуктов и их интеграции в итоговый коллективный продукт;

- оперативный процесс управления (планирования, организации, контроля) работой слушателя посредством методического портала.

Такие особенности образовательной технологии отражены в формате программы ДПО, которая представляет собой индивидуальную стажировку слушателя. Формат стажировки предполагает ограниченный компонент очного обучения слушателей - 18 часов и 54 часа самостоятельной (индивидуальной и групповой) работы, организованной с помощью методического портала.

Алгоритм самостоятельной работы был задан планом индивидуальной стажировки и включал в себя:

1. Создание приказом руководителя ПОУ рабочей группы по внедрению автоматизированной информационной системы оценки качества профессионального образования в профессиональном образовательном учреждении.

2. Знакомство членов рабочей группы с автоматизированной информационной системой оценки качества профессионального образования и планирование работы по созданию инновационного компонента данной системы.

3. Подготовка теоретического обоснования содержания инновационного компонента автоматизированной информационной системы оценки качества профессионального образования.

4. Разработка инновационного компонента автоматизированной информационной системы оценки качества профессионального образования.

5. Взаимоэкспертиза инновационных компонентов автоматизированной информационной системы оценки качества профессионального образования

6. Доработка инновационного компонента автоматизированной информационной системы оценки качества профессионального образования и подготовка его к презентации в рамках межрегиональной конференции «Информационное обеспечение оценки качества профессионального образования»

В рамках выполнения самостоятельной работы слушателям оказывается методическая поддержка в выборе темы методической разработки слушателя по развитию автоматизированной системы оценки качества профессионального образования в ПОУ, в регламентах проведения экспертной деятельности, подготовки статьи и итогового продукта обучения. На портале представлены электронный вариант анкеты, позволяющей

слушателю построить индивидуальный маршрут освоения педагогической инновации, карты и инструкции по выполнению плана индивидуальной стажировки, разработки и экспертизы авторских проектов, подготовки публикации, итоговая анкета удовлетворенности.

Методический портал обеспечил дистанционное обучение слушателей с элементами контроля промежуточных результатов, форматами сетевого взаимодействия и регламентами экспертных заключений.

Формой оценки результатов реализации программы ДПО выступает проведение научно-практической конференции, в рамках которой слушатели презентуют и защищают свои авторские методические разработки по развитию автоматизированной системы оценки качества профессионального образования в ПОУ.

Таким образом, результативность процесса внедрения педагогической инновации подтверждается двумя результатами:

- реализацией в практике работы ПОУ авторской модели педагогической инновации Автоматизированной системы оценки качества профессионального образования;
- ростом профессионального мастерства педагогических кадров ПОУ, повышающим качество профессионального образования в своем образовательном учреждении.

Этап 4. Апробация педагогической инновации в практике работы реципиента

На данном этапе внедрения педагогической инновации в практику ключевым элементом стала организация самостоятельной работы рабочих групп по внедрению инновации в практику работы своих профессиональных образовательных учреждений. Самостоятельная работа была организована на основе примерного плана самостоятельной работы стажера при поддержке методического портала на официальном сайте носителя инновации.

Методический портал по обеспечению процесса внедрения педагогической инновации в сети образовательных организаций -

<https://empl-2.ru/%d0%bc%d0%b5%d1%82%d0%be%d0%b4%d0%b8%d1%87%d0%b5%d1%81%d0%ba%d0%b8%d0%b9-%d0%bf%d0%be%d1%80%d1%82%d0%b0%d0%bb/>

Одним из ключевых элементов эффективности внедрения педагогической инновации (диссеминации) является обеспечение процесса непрерывной, доступной и интерактивной в реальном времени коммуникации между образовательной организацией - донором и образовательной организацией - реципиентом. Этот процесс коммуникации обеспечивает не только обмен информацией, но и согласование ценностей,

принципов, философии, лежащих в основе педагогической инновации и тем самым формирование диссеминационной сети образовательных организаций. Иными словами, сложный процесс коммуникации изначально не предполагает целенаправленный процесс взаимодействия «донора», передающего информацию о своей педагогической инновации и «реципиента», занимающего подчиненную позицию в этой передаче материалов. Он строится как интерактивное пространство взаимодействия партнеров, заинтересованных в развитии (эффективном использовании в повседневной деятельности организации) инновационного продукта. Таким образом, процесс внедрения педагогической инновации можно рассматривать как процесс ее непрерывного развития в интерактивном пространстве взаимодействия сетевых партнеров.

В современных условиях развития информационной среды инструментом организации такой всесторонней коммуникации выступает портал, который обеспечивает:

- размещение информационных ресурсов в среде портала (в том числе метаинформации, оперативной информации, персональной и корпоративной информации, важнейших универсальных сервисов);
- навигацию (на основе алгоритма достижения результата и специализированных средств);
- доступ к общим и индивидуальным ресурсам и широкий спектр форм взаимодействия участников сети.

Термин «портал» изначально относится к области архитектуры, он означает главный, парадный вход в здание. Это предназначение сохраняется в определении портала (Portal) как защищенной, базирующейся в Web, удобной для использования фокусной точки доступа к разнообразной корпоративной информации, сервисам, приложениям и накопленным знаниям, доступной как для внешних, так и для внутренних пользователей. А дальше начинается здание - Портал (Portal) – сайт, организованный как системное многоуровневое объединение различных ресурсов и сервисов.

К сильным сторонам портала относятся следующие его возможности:

- доступность – обслуживание большого числа пользователей;
- информационная полнота – предоставление широкого спектра информации;
- возможность персонализации – настройка рабочего места пользователя под его требования;
- интеграция – обеспечение возможности взаимодействия сотрудников организации с приложениями и информационными ресурсами через единый интерфейс;
- наличие поискового сервиса – предоставление возможности по организации поиска информации;
- наличие механизмов анализа и планирования процессов организации;
- наличие системы управления знаниями – обеспечение работы с приложениями интеллектуального анализа (системами управления знаниями);

- наличие системы обеспечения безопасности (установление подлинности, управление доступом, конфиденциальность и целостность данных и т. д.).

Целью создания методического портала по обеспечению процесса внедрения педагогической инновации в диссеминационной сети образовательных организаций выступает разработка инструмента оперативного доступа к актуальной информации и проектирование моделей коммуникации, соответствующих задачам каждого этапа алгоритма внедрения педагогической инновации.

Задачи методического портала:

- повышение качества профессионального образования в Санкт-Петербурге (развитие автоматизированной информационной системы оценки качества профессионального образования, формирование информационной среды для мониторинга и тестирования, подготовка управленческих кадров для работы с большими данными);

- создание условий для поэтапного перехода управления профессиональными образовательными учреждениями к новому уровню на основе ИКТ (развитие систем представления образовательной информации начиная от мультимедиа и заканчивая сетевыми системами доставки контента, развитие локальных сетей образовательных организаций, создание систем открытого образования);

- развитие и эффективное использование кадрового потенциала ПОУ Санкт-Петербурга (обеспечение доступности новейших методических материалов и их архивов, создание инструментальных средств педагога, в том числе сетевого инструментария, создание условий для саморазвития педагогов, создание современной системы повышения квалификации с использованием дистанционных технологий для преподавателей ПОУ).

Такая цель и задачи позволяет сформулировать два направления развития ключевых функций портала:

Информационная доступность	Методическая коммуникация
<ul style="list-style-type: none"> • агрегирование контента (текста и графики) – объединение информации, полученной из различных источников, в одно целое в виде web-страницы (агрегация); • синдицирование контента – способность упорядоченно и систематически включать в общую структуру портала информацию, полученную в различных форматах; • поиск информации – параллельный поиск на множестве распределенных источников, организованных на различных платформах, со своими типами баз 	<ul style="list-style-type: none"> • проведение консультаций и обсуждение различных документов об оценке качества профессионального образования (в режиме мультимедийных совещаний); • обеспечение участников сети удобным хранилищем документов об организации инновационной работы с возможностью поиска и с логической рубрикацией; • создание системы рассылки новостей и объявлений всем участникам сети и отдельным ее членам;

<p>данных и файловыми структурами;</p> <ul style="list-style-type: none"> организация совместной работы – обеспечение удобного и полнофункционального интерфейса для совместной работы участников сети. 	<ul style="list-style-type: none"> обеспечение участников сети необходимыми программами повышения квалификации в формате дистанционного обучения, проведение тестирования, анкетирования и опросов; предоставление информации для СМИ.
--	--

На каждом этапе внедрения педагогической инновации эти две функции методического портала обеспечивают эффективное управление деятельностью сетевого сообщества и индивидуальный маршрут для каждого ее участника.

Этапы внедрения педагогической инновации	Функция портала по обеспечению информационной доступности	Функция портала по обеспечению методической коммуникации
<p>1. Этап. Погружение в проблему педагогической инновации и самоопределение «реципиента» к ее актуальности для своего развития</p>	<p>Обеспечение широкого доступа всем желающим к информации, обусловившей разработку педагогической инновации и к аннотации инновационного продукта.</p>	<p>Отработка «реципиентом» информационной технологии своего включения в сетевое сообщество и подтверждение своего участия в работе сети посредством заключения договора.</p>
<p>2. Этап. Вхождение «реципиента» в сетевое сообщество и адаптация к его целям посредством программы внедрения педагогической инновации.</p>	<p>Размещение программы обучения слушателей и методических материалов к ее разделам. Банк промежуточных проектов и итоговых материалов по их реализации с картами взаимоэкспертизы. Проект программы научно-практической конференции по материалам работы слушателей.</p>	<p>Включение «реципиента» в реализацию программы внедрения педагогической инновации, организация и контроль его самостоятельной работы по программе и оценка его готовности к участию в работе сети по качеству итоговой работы по программе. Проведение сетевой экспертизы итогового продукта работы «реципиента» и</p>

		подготовка его к презентации в рамках научно-практической конференции с последующей публикацией.
3. Этап. Полноправная работа «реципиента» в рамках сетевого сообщества над собственной инновационной разработкой по теме работы сети.	Программа работы сетевого сообщества в новом учебном году.	Сбор и экспертиза проектов участников сетевого сообщества по тематике, содержанию и результатам работы сети на новый учебный год.

С методической точки зрения портал является инструментом, который обеспечивает:

- средства создания электронных учебно-методических материалов по программе внедрения педагогической инновации, в том числе тестов для разных форм контроля (самоконтроля, аттестации, проведения экзаменов или зачетов);

- средства доступа к учебно-методическим материалам программы и доставки образовательной информации, в частности мультимедийной информации;

- механизмы поэтапного предоставления слушателям материалов программы, проектных работ, систем моделирования и других образовательных ресурсов;

- механизмы самоконтроля и тестирования, аттестации;

- создание персональной образовательной среды;

- текущий контроль результатов работы слушателей с учебно-методическими материалами по программе;

- средства удаленного консультирования;

- средства управления образовательным процессом в дистанционной форме;

- средства реализации систем дистанционного обучения, интегрированные с порталом и библиотекой материалов и работ слушателей;

- эффективные схемы презентации новых образовательных и сопутствующих технологий;

- эффективный инструмент повышения качества образования за счет создания системы проектирования и апробации образовательных продуктов и технологий и формирования соответствующих норм качества.

Такая логика работы методического портала предопределила его возможную структуру:

- Ведение для посетителей портала. Навигация работы посетителя с материалами портала.

Этап 1.

- Анкета по оценке образовательных запросов посетителя по теме работы портала. Согласование образовательных потребностей и возможностей портала.

- Библиотека актуальных материалов по теме работы портала. Рекомендации для посетителя по материалам «погружения» в тему.

- Презентация аннотации педагогической инновации как авторского варианта решения типовой проблемы в системе образования. Контрольные вопросы для посетителя по уточнению понимания содержания педагогической инновации.

- Положение о деятельности сетевого сообщества профессиональных образовательных учреждений, заинтересованных в развитии системы автоматизированной оценки качества профессионального образования.

- Самоопределение посетителя портала по актуальности для его профессиональной деятельности педагогической инновации и готовности к работе в рамках сетевого сообщества. Заполнение договора о сетевом взаимодействии.

- Раздел консультационной помощи по вопросам оценки качества профессионального образования.

Этап 2.(полноценно работает только с посетителями, заполнившими договор о сетевом взаимодействии)

- Программа внедрения педагогической инновации. Заявление на обучение по программе.

- Методические материалы, разработки, документы и контрольные задания по разделам программы. Авторский инновационный проект слушателя по итогам очной части обучения по программе.

- Методическая поддержка самостоятельной работы по реализации авторского проекта по программе. Контрольные точки промежуточных отчетов слушателей.

- Банк итоговых результатов слушателей по реализации авторских инновационных проектов по программе.

- Карта взаимоэкспертизы материалов слушателей по итогам обучения по программе. Форум обмена картами взаимоэкспертизы и рейтинга итоговых работ слушателей.

- Заявка слушателей на презентацию авторской работы в рамках проведения научно-практической конференции по теме автоматизированной оценки качества профессионального образования.

- Проект программы конференции и требования к подготовке публикаций материалов конференции.

Этап 3.

- Предложения и проекты участников сетевого сообщества по работе сети в новом учебном году.

- Программа работы сетевого сообщества на новый учебный год.

Методический портал обеспечивал стажеров необходимыми инструментами по организации их самостоятельной работы. В качестве примера можно привести Карту экспертизы продукта инновационной

деятельности по теме «Автоматизированная информационная система оценки качества образования». Данная карта позволяла организовать процесс взаимоэкспертизы авторских инновационных продуктов, разработанных стажерами в ходе внедрения педагогической инновации в своих образовательных учреждениях.

Этап 5. Переход инновации в режим повседневного использования

Данный этап работы призван закрепить результат внедрения педагогической инновации в практику – внедряемая педагогическая инновация трансформируется в авторский инновационный продукт. В этом случае внедряемый инновационный продукт СПб ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж» в деятельности рабочей группы превращается в авторскую Автоматизированную информационная система «Оценка качества» профессионального образовательного учреждения Санкт-Петербурга.

Итогом работы на данном этапе выступает коллективный инновационный продукт сетевого объединения профессиональных образовательных учреждений Санкт-Петербурга - Цифровая платформа управления «Цифровая система оценки качества образования в организации СПО», который был представлен в рамках городского конкурса инновационных продуктов 2020 года. В аннотации данного инновационного продукта сказано, что это первый инновационный продукт, который представляет собой инновационную практику работы региональной системы среднего профессионального образования. Инновационный продукт разработан по заказу Отдела профессионального образования Комитета по образованию Санкт-Петербурга на цифровую платформу управления региональной моделью качества профессионального образования. «Цифровая система оценки качества образования в организации СПО» является по своей сути региональной моделью цифровой платформы управления, создающей облачное пространство обмена и анализа структурированной информации о качестве профессионального образования, полученной от всех участников образовательных отношений. Структурированность информации обусловлена соблюдением требований региональной системы оценки качества профессионального образования. Всеобъемлемость информации обусловлена ее представленностью от студентов, преподавателей, работодателей и органов управления образованием всех уровней. Результатом работы цифровой системы выступают выводы и рекомендации оценочного характера, позволяющие руководству профессионального образовательного учреждения принимать управленческие решения по повышению качества профессионального образования.