



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И  
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Грантовые конкурсы как фактор развития профессиональных  
образовательных организаций**

**Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
Направленность программы магистратуры  
«Менеджмент профессионального образования»  
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:  
74 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
« 16 » 01 2024 г.  
Зав. кафедрой ПИПО и ПМ  
Корнеева Н.Ю.

Выполнил:  
Студент группы ЗФ-309-174-2-1  
Чепиков Олег Евгеньевич

Научный руководитель:  
доктор педагогических наук, профессор  
Уварина Наталья Викторовна

Челябинск  
2024

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	3
<b>ГЛАВА 1. ГРАНТОВЫЕ КОНКУРСЫ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ</b>	8
1.1. Сущность понятия «грант», грантовая деятельность профессиональной общеобразовательной организации	8
1.2. Основы управления профессиональным развитием педагогов в профессиональной образовательной организации как выявление качественного участия в грантовых конкурсах	16
1.3. Основные пути повышения профессиональной компетентности педагога для развития профессиональной образовательной организации в участии в грантовых конкурсах	24
Выводы по I главе	33
<b>ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ И УПРАВЛЕНИЮ ГРАНТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ПРИ УЧАСТИИ В ГРАНТОВЫХ КОНКУРСАХ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	35
2.1. Организация и методы исследования	35
2.2. Изучение профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности как фактор развития профессиональной образовательной организации	40
2.3. Программа управления грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации	43
Выводы по II главе	54
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b>	56
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ</b>	59
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b>	70

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы обусловлена тем, что проводимые грантовые конкурсы являются важным инструментом для развития профессиональных образовательных организаций. Полученный грант для профессиональной образовательной организации дает возможность на дополнительное финансирование на внедрение разнообразных проектов, что содействует в развитии конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

В настоящее время гранты являются популярным инструментом государственной поддержки образовательных и социальных проектов. Каждый год проводятся конкурсы на получение грантов, и 2023 год не исключение. Профессиональные образовательные организации всех уровней и направлений могут участвовать в этих конкурсах. Важно отметить, что каждый конкурс имеет свои уникальные требования и условия участия. Главной возможностью, предоставляемой грантами, является финансирование исследовательских работ, разработка новых учебных программ, приобретение оборудования и лабораторного оборудования, а также организация дополнительных образовательных мероприятий для учащихся.

Вступивший в силу Федеральный закон от 02.07.2013 181-ФЗ, предоставил образовательным учреждениям возможность привлекать финансовые ресурсы в качестве грантов и субсидий для решения проблем и стимулирования развития.

Гранты представляют собой денежные и другие ресурсы, передаваемые органами власти или другими грантодателями безвозмездно и без возврата. Гранты в образовательной сфере выделяются на конкурсной основе и имеют специфический характер.

Грантовая деятельность является инновационной и творческой, она предоставляет дополнительную поддержку для дальнейшего развития,

открытия новых перспектив, внедрения инновационных методов работы и улучшения материально-технической базы.

Участие в грантовых конкурсах позволяет профессиональным образовательным организациям расширить свою деятельность, привлечь новых партнеров и воспользоваться опытом успешных проектов и исследований. Помимо этого, получение гранта является важным признанием и подтверждением высокого качества работы профессионального образовательного учреждения.

Цель организации грантовых конкурсов в системе профессионального образования заключается в повышении квалификации кадров и улучшении учебного процесса и функционирования всей системы. Исследователи, включая Г.С. Батыгин, О.В. Белявский, В.С. Бойченко, А.А. Кумаритова, Г.К. Лапушинская, П.В. Митяшов, Д.И. Провалинский, Н.Л. Хананашвили и другие, изучали грантовую деятельность в этой области. Гранты являются динамичным и стремительно развивающимся явлением, и они активно внедряются на государственном уровне в сферу образования. Они также включены в стратегически значимые документы и обеспечивают финансовую поддержку.

Отбор инновационных образовательных проектов осуществляется на основе предоставления заявок и отчетов о выполненных работах, и анализ этих данных позволяет определить победителей конкурса.

В ходе анализа научных проектов применяются разнообразные общенаучные методы исследования, такие как систематизация и обобщение, классификация, анализ и синтез, а также метод сравнения и эмпирического исследования. Эти методы учитывают различные критерии и требования, которые являются важными для инновационной деятельности, связанной с грантами.

Любые изменения, новации и реформы в системе образования не могут достичь желаемого результата, если преподаватели, которые в конечном

итоге реализуют эти изменения, не обладают необходимыми компетенциями и профессионализмом.

Таким образом, для получения гранта на научный проект необходимо представить соответствующие документы в фонд, которые должны соответствовать условиям конкурса.

Заявка является главным документом для участия в конкурсе, и оценка ее качества, обоснованности проблемы, четкости разделов и их связи влияет на то, как эксперты оценят заявку. Однако при заполнении заявки возникают трудности из-за отсутствия общих правил оформления.

Грантовые конкурсы решают педагогические и концептуальные задачи, но не уделяют внимание подготовке управленцев и руководителей. Кроме того, недостаточная поддержка органов управления образованием и муниципальных методических служб в подготовке документов для конкурсов приводит к сложностям и нежеланию педагогов участвовать в них.

В связи с этим возникает необходимость разработки программы, которая поможет формированию эффективной системы управления участием в грантовых конкурсах в профессиональных образовательных организациях для их развития.

Учитывая актуальность, нехватку методической разработки данной проблемы и практическую потребность в ее решении, **мы определили тему и методологический подход для исследования.**

**Целью исследования** является теоретически обосновать и апробировать систему грантовых конкурсов, как фактор развития профессиональных образовательных организаций.

**Объект исследования** – профессиональные образовательные организации в процессе участия в грантовых конкурсах.

**Предмет исследования** – грантовые конкурсы как фактор развития профессиональных образовательных организаций.

**Гипотеза исследования** заключается в том, что управление грантовой деятельностью педагогов будет способствовать повышению их профессиональной компетентности, если будет разработана и реализована программа и составлены рекомендации для педагогов.

**В связи с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены следующие задачи исследования:**

1. Провести анализ литературы по проблеме исследования.
2. Изучить в профессиональной образовательной организации профессиональную компетентность педагогов для участия в грантовых конкурсах.
3. Разработать и реализовать программу по формированию эффективной системы управления участия в грантовых конкурсах в профессиональной общеобразовательной организации как фактора её развития.
4. Составить методические рекомендации для написания заявки на получение гранта.
5. Провести оценку эффективности проведенной работы.

#### **Теоретико – методическая основа исследования**

В настоящее время гранты являются популярным инструментом государственной поддержки образовательных и социальных проектов. Профессиональные образовательные организации всех уровней и направлений могут участвовать в этих конкурсах. Важно отметить, что каждый конкурс имеет свои уникальные требования и условия участия.

Главной возможностью, предоставляемой грантами, является финансирование исследовательских работ, разработка новых учебных программ, приобретение оборудования и лабораторного оборудования, а также организация дополнительных образовательных мероприятий для учащихся.

В связи с этим возникает необходимость разработки программы, которая поможет формированию эффективной системы управления участием в

грантовых конкурсах в профессиональных образовательных организациях для их развития. Работы перечисленных авторов позволили изучить важные стороны проблемы в участии грантовых конкурсах как фактор развития профессиональных образовательных организаций.

### **Опытно - экспериментальная база исследования:**

Исследование проводилось в Ямало – Ненецком автономном округе г. Ноябрьск с 2021 г. по 2023 г. на базе трёх профессиональных образовательных организациях.

1. ГБПОУ ЯНАО «НКПИИТ» - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ямало-Ненецкого автономного округа «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий».
2. ГОУ СПО ННГК им. академика В.А.Городилова – Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования ноябрьский нефтегазовый колледж им. академика В.А.Городилова.
3. ГБПОУ ЯНАО «НКПИИТ» Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ямало-Ненецкого автономного округа «Ноябрьский педагогический колледж».

### **Методы исследования:**

- теоретический метод (анализ, обобщение литературы по проблеме исследования);
- эмпирические методы: анкетирование, педагогический эксперимент, количественная и качественная обработка результатов исследования.

### **Положения, выносимые на защиту:**

Грантовые конкурсы становятся одним из путей повышения профессионализма педагога, участие в них способствует развитию активности, креативности каждого педагога, стимулирует стремление к самосовершенствованию, рефлексии и дальнейшему профессиональному росту. Практика организации грантовых программ в системе образования

рассчитана, прежде всего, на обеспечение роста квалификации кадров, так как разработка документов на получение гранта требует от педагогов необходимой профессиональной компетентности.

**Новизна работы** состоит в том, что грантовая деятельность рассмотрена как фактор развития профессиональной общеобразовательной организации и компетентности педагогов и разработана методика оценки профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности.

**Теоретическая значимость** работы заключается в изучении и использовании нормативно - правовой основы, созвучные с обозначенной проблематикой исследования. Проведен анализ и обобщение научных проектов, публикации в области грантовых конкурсов как фактор развития профессиональных образовательных организаций, научные труды по исследованию деятельности грантовых конкурсов (Г.С. Батыгин, О.В. Белявский, В.С. Бойченко, А.А. Кумаритова, Г.К. Лапушинская, П.В. Митяшов, Д.И. Провалинский, Н.Л. Хананашвили). Теоретико-методологическая основа исследовательской работы конструировалась на научных выводах по эффективности грантовой деятельности в профессиональной образовательной организации.

**Практическая значимость** работы состоит в составлении программы управления грантовой деятельностью в профессиональной образовательной организации, методических рекомендациях по составлению заявки на получение гранта в профессиональной общеобразовательной организации.

### **Апробация**

#### **Структура работы.**

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по каждой главе, заключения, списка библиографического списка, приложения.

Во введении сформулирован методологический аппарат исследования.

В первой главе раскрыты теоретические основы изучения проблемы исследования.

Во второй главе описана опытно-экспериментальная работа.

В заключении сформулированы выводы по работе.

Список литературы включает 98 источников.

В приложении представлены диагностический материал, конспекты семинаров, методические рекомендации, программа.

## **ГЛАВА 1. Грантовые конкурсы как фактор развития профессиональных образовательных организаций**

### **1.1. Сущность понятия «грант», грантовая деятельность профессиональной общеобразовательной организации**

Гранты являются наиболее популярным инструментом государственной финансовой поддержки некоммерческих организаций во всем мире. В России было две важные эпохи, связанные с выдачей грантов.

Первая эпоха приходится на 1923-1932 годы, вторая - на 90-е годы XX века. Однако, формирование грантовой системы в России происходило в период конца XX столетия и начала XXI века. Зарубежные страны с развитыми инновационными системами свидетельствуют об эффективности грантовой системы [66, 8]. В США гранты получили широкое распространение благодаря значительным финансовым ресурсам страны и структуре ее научно-технического комплекса.

В этот период активно действовали западные фонды. Следуя успешным примерам организации и финансирования научных исследований в США, правительство Российской Федерации начало создавать новые структуры - научные фонды [25].

Вовлечение постсоветской России в мировое научное пространство, по мнению О.В. Белявского, является уникальным социальным явлением [7]. Государство играет важную роль в разработке эффективной государственной политики, планировании, финансировании, регулировании и мониторинге, в то время как некоммерческие организации предоставляют социальные услуги и должны обладать определенной гибкостью и самостоятельностью.

Гранты, безусловно, являются наиболее эффективным инструментом поддержки профессиональных образовательных организаций, так как позволяют выявить области, которые наиболее нуждаются в государственном финансировании. Гранты позволяют государству

определить, какие профессиональные образовательные организации являются наиболее активными, а также выявить потребности в данной области [17, 22].

Грантовая деятельность является эффективным ресурсом. С их помощью оказывается необходимая поддержка проектам, которые не являются прибыльными, но играют важную роль в развитии профессиональной общеобразовательной организации [40].

Слово «грант» ввели зарубежные фонды, которые первыми в России стали активно оперировать этим понятием. Существует несколько определений понятия «грант».

В большом энциклопедическом словаре приводится следующее определение данного понятия «Грант (англ. grant) – вид субсидии; предоставляется организацией или частным лицом другой организации или частному лицу (как правило, в результате конкурсного отбора) для осуществления конкретных проектов в области науки, культуры, образования» [85].

В нормативных актах, относящихся к различным отраслям российского законодательства, понятие «грант» трактуется по-разному.

Грант – это благотворительный взнос или целевое пожертвование, предоставленное физическими или юридическими лицами в денежной или натуральной форме [87].

Грант – это финансовые ресурсы для проведения научных исследований, безвозмездно передающиеся юридическим и физическим лицам (в т.ч. иностранным), получившим право использовать их на территории России в соответствии с установленным порядком [88].

Согласно Бюджетному кодексу РФ, грант – «субвенция» или «субсидия». Бюджетные средства, предоставляемые бюджету другого уровня бюджетной системы РФ или юридическому лицу на безвозмездной и безвозвратной основе [89].

Грантовая система имеет сложную, разветвленную структуру. В зависимости от периодичности проведения конкурсов гранты бывают:

- разовые – конкурс проводится один раз, средства направляются на выполнение конкретных задач.
- циклические – конкурс проводится регулярно несколько раз за период.
- постоянные – программы размещения грантов, функционирующие на постоянной основе без фиксированных сроков приема проектов. Проекты рассматриваются по мере поступления [27].

Благотворительные фонды проводят конкурсы по размещению грантов самостоятельно. Для финансирования крупных проектов фонды объединяются.

По целевой направленности можно выделить следующие типы грантов:

- гранты общей поддержки – поддерживают выполнение программы проекта НКО;
- целевые гранты – обеспечивают реализацию мероприятий определенного проекта;
- гранты с частичным финансированием – консолидированная помощь нескольких фондов или размещение в проекте средств НКО;
- капитальные гранты – субсидия на покупку основных средств (приобретение, ремонт или аренда недвижимости и оборудования);
- корпоративные гранты – помощь НКО корпорациями, либо софинансирование предпринимательскими структурами;
- начальные гранты – финансирование некоммерческих проектов на этапе запуска или для открытия новых направлений работы НКО;
- гранты в натуральной форме – помощь в виде передачи материального имущества;
- перспективные гранты – субсидия для обществ с ограниченной ответственностью. Не меньше минимального размера уставного капитала, выдается фондом частями в установленный период;

- посреднические гранты – финансирование выполнения социально ориентированного проекта от имени спонсора;
- стимулирующие гранты – финансирование части бюджета на осуществление проекта и подталкивающее к поиску дополнительных фондов для финансирования [68].

Д.И. Провалинский выделяет основные признаки гранта:

- предоставляется строго определенным кругом грантодателей;
- является средством материальной поддержки, реализуемой посредством предоставления денежных средств или иного имущества;
- предоставляется на безвозмездной основе, предполагает
- безвозвратность;
- денежные средства или имущество, получаемое в качестве гранта, поступает в собственность грантополучателя;
- имеет целевое назначение;
- носит адресный характер – предоставляется как отдельным лицам, коллективам авторов, организациям – предоставляется на цели, предусмотренные законом;
- предполагает срочность – предоставляются на определенный срок;
- целевое использование выделенного гранта – отчет о целевом использовании денежных средств и проделанной работе, является обязательным условием предоставления гранта;
- предоставляется на конкурсной основе, на условиях, определяемых грантодателем;
- проводится рецензирование или экспертиза проектов;
- в рамках реализации гранта грантополучатель обладает полной свободой своей деятельности;
- наделяется правом самостоятельно распоряжаться денежными средствами (имуществом) в рамках выполнения грантового проекта;
- допускается льготное налогообложение;

- допускаются санкции в связи с нецелевым использованием средств грантовой поддержки (возврат денежных средств, прекращение финансирования) [67].

Из всех вышеперечисленных признаков, можно выделить признаки, которые отличают гранты от других мер государственной поддержки (дотаций, субсидий, трансфертов, субвенций) и негосударственной помощи (благотворительной, спонсорской и др.).

Таковыми признаками являются:

- законодательно закрепленный перечень грантодателей;
- цели, на которые выделяются гранты. При соблюдении всех вышеуказанных принципов, меры оказываемой поддержки будут считаться грантами [67].

Ко всем грантам применяется качественная система оценки по степени их эффективности. В зависимости от количества исполнителей существуют такие виды грантов, как индивидуальные, коллективные, партнерские, грант на научно-исследовательскую деятельность [5].

Гранты выделяют на обучение, проведение исследований, поездки, материально-техническое обеспечение и т. д. Конкурсы на получение грантов школами могут проводить органы власти различного уровня: федерального, субъекта Федерации, органами местного самоуправления. В качестве грантодающих организаций выступают разные фонды. Они выделяют гранты для реализации проектов по многим направлениям [36].

На поддержку образования выделяют гранты следующие фонды: Фонд Владимира Потанина, Фонд поддержки образования, Фонд Михаила Прохорова, Рыбаков Фонд, Фонд президентских грантов и др. Для качественного осуществления грантовой деятельности используются специально разработанные технологии. Педагог, который участвует в грантовых конкурсах, должен знать, как необходимо разработать проект и эффективно осуществить его реализацию.

Проект – серия мероприятий, предпринимаемых для достижения четко определенных целей посредством получения результатов, направленных на решение неких проблем или дальнейшее развитие деятельности в условиях ограниченного периода времени, определенных фиксированных ресурсов силами организаций участников проекта и направлен на определенную целевую группу.

Принципы проектирования:

- системности (наличие чёткой структуры проекта);
- инновационности (проект должен работать на развитие учреждения);
- технологичности (реализация проекта должна быть представлена в виде этапов, алгоритмов, методик и т. п.);
- ресурсной обеспеченности (наличие необходимой материальной базы и подготовленных кадров);
- оптимальности (оптимальный – значит наилучший из нескольких возможных вариантов с т. з. заданных критериев и для конкретных условий);
- партисипативности (участие в разработке проектов всех субъектов, которые будут его выполнять) [51].

Участие в грантовой деятельности предполагает личностную и профессиональную готовность педагога. Личностная готовность – это, прежде всего, активная жизненная позиция, субъектность, творческий потенциал, готовность к инновационной деятельности, стремление к самосовершенствованию, мобильность. Профессиональная готовность складывается из двух составляющих, которыми являются информационная готовность и соответствующие профессиональные компетенции.

Педагог должен уметь:

- разрабатывать программы собственной деятельности;
- владеть концептуальными и теоретическими основами исследовательской деятельности;

- уметь выделять из собственного педагогического опыта наиболее ценные компоненты с точки зрения инновационности;
- технологичности; владеть ориентацией в современных подходах к решению педагогических проблем и др.
- Информационная готовность – это владение педагогом всей информацией о грантовой деятельности. Сюда относится:
  - правильный выбор грантового фонда;
  - заполнение документов на грант с учетом сроков подачи, предоставление полных и исчерпывающих отчетов по исполнению гранта и другое.

Оформление заявки – значимый этап, который влияет на получение положительного результата и одобрение проекта, поэтому при ее составлении необходимо учитывать основные критерии, по которым будет происходить выбор кандидатов на получение грантов.

Чтобы иметь высокие шансы быть в числе победителей, требуется серьезно подойти к выбору грантового фонда. Насколько будет правильно выбран грантовый фонд, зависит одобрение заявки. Каждый фонд дает письменные рекомендации, в которых указываются основные требования, которые необходимо соблюдать [57].

Стимулирование инновационной деятельности общеобразовательных организаций является важнейшим инструментом государственной поддержки. С вступлением в силу Федерального закона от 02.07.2013 № 181ФЗ меняется порядок предоставления и использования грантов общеобразовательным учреждениям. Предусматривается возможность участия в грантах общеобразовательных учреждений на конкурсной основе вне зависимости от их ведомственной принадлежности – не только под началом своего главного бюджетного распорядителя или своего ведомства, но и в других отраслях. Самое главное, у школ появляются дополнительные возможности привлечь финансовые средства для развития [41].

Г.К. Лапушинская предлагает рассматривать грантовую систему финансирования как механизм стимулирования проектной активности. В основе заложена оценка качества образовательной деятельности и новизна в инновационном развитии профессиональной образовательной организации. Это позволяет органам власти различного уровня осуществлять поддержку и финансирование образовательным учреждениям [40].

Разработка и реализация инновационных проектов – есть необходимое условие развития профессиональной образовательной организации. Это можно рассматривать как процесс качественных изменений в составляющих её компонентах или структуре. Профессиональная образовательная организация приобретает способность достигать качественно новых результатов образования. Новизна и актуальность инновационного проекта позволяют общеобразовательным учреждениям стать победителями конкурсов. Государственная поддержка новаторских практик в образовании помогает выявлять и тиражировать лучший опыт. Победители получают грант на развитие инновационных идей [92].

**Следовательно, мы можем сделать вывод,** грант – это денежные и иные средства, передаваемые на безвозмездной и безвозвратной, чаще всего, конкурсной основе, отечественными или иностранными дарителями, организациям или частным лицам для осуществления проектов, которые представляют собой научную или общественную значимость.

Стимулирование инновационной деятельности профессиональных образовательных организаций является важнейшим инструментом государственной поддержки.

Грантовая деятельность в сфере образования способствует созданию условий для профессионального роста педагогов. Система грантов в России имеет огромное значение, она направлена на решение различных социальных проблем, создание и развитие новой продуктивной модели общественных отношений в современном российском обществе.

## **1.2. Основы управления профессиональным развитием педагогов в профессиональной образовательной организации как выявление качественного участия в грантовых конкурсах**

Интенсивное развитие педагогической науки, постоянное обогащение передовым педагогическим опытом и инновационными технологиями определяет необходимость формирования у педагогов потребности в профессиональном самоусовершенствовании. Главным личностным качеством современного педагога выступает готовность к непрерывному профессиональному развитию. В современных условиях для управления образованием первостепенной задачей становится достижение нового качества образования.

Управление – одна из современных проблем педагогики, изучающая образование и взаимодействие людей в разных социальных структурах, имеющая концептуальный, теоретический и практический пласты решения.

Л.Г. Кириллов считает управление сознательным воздействием на объекты, процессы участвующих в них людей, осуществляемое с целью передать определенную направленность деятельности и получить желаемые результаты [28].

В настоящее время в педагогической литературе существуют достаточно большое количество определений термина «управление», предлагаем рассмотреть некоторые из них.

Н.М. Борытко характеризует управление, как особого рода деятельность, обеспечивающую функционирование и развитие общеобразовательного учреждения, реализующего концепции и программы [83].

М.М. Поташник, Ф.И. Исаев выделили общие признаки управления, присущие педагогическому управлению, рассматривают управление как деятельность, направленную на выработку решений, организацию, контроль и регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, а также анализ и подведение итогов на основе достоверной информации [64].

В.И. Дружинин под управлением понимает целенаправленный процесс взаимодействия совокупного субъекта управления и объекта управления для перевода объекта в новое качественное состояние [16].

А.М. Моисеев понятие управление определяет как процесс, представляющий собой способ, технологию, методику, механизм осуществления плана во времени, последовательной смены состояний, стадий, этапов развития, совокупность действий руководителя, для достижения целей [13].

П.И. Третьяков рассматривает управление как целенаправленную деятельность субъектов управления различного уровня, обеспечивающую оптимальное функционирование и развитие управляемой системы (субъекта), перевод ее на новый, качественно более высокий уровень по фактическому достижению цели с помощью необходимых оптимальных педагогических условий, способов, средств и воздействий [81].

В.С. Лазарев связывает процесс управления с достижением цели, рассматривая управление как целенаправленное воздействие субъекта управления на объект для перевода его из одного состояния в другое [13].

По мнению авторов: Ю.А. Конаржевского, М.М. Поташника, П.И. Третьякова управлением является повторяющийся процесс осуществления целостной системы целенаправленных, взаимодействующих управленческих действий, выполненных одновременно или в некоторой логической последовательности [48, 32, 65].

Анализ научной литературы в области управления образованием позволяет утверждать, что в большинстве определений управления есть инвариантные признаки. Процесс управления состоит из определенных этапов, находящихся в тесной взаимосвязи. Этапы управления реализуются на субъектном уровне как определенные виды деятельности, которые тесно взаимосвязаны и последовательно, сменяют друг друга, образуя единый управленческий цикл.

Таким образом, управление можно рассматривать как непрерывный процесс последовательных действий, осуществляемых субъектом управления, в результате которых формируется и изменяется образ управляемого объекта, устанавливаются цели совместной деятельности, определяются способы их достижения.

Немаловажное значение имеет рассмотреть термин «инновационное управление», так как именно инновации занимают одну из главных позиций в модернизации современного образования. Инновационное управление обеспечивает устойчивое инновационное функционирование и развитие образовательного учреждения и обладает системностью, гибкостью, опережающим характером, информативностью и оптимальностью. Под инновациями в данном исследовании подразумевается грантовая деятельность. Управление грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации способствует профессиональному развитию педагога.

В.С. Лазарев, В.А. Сластенин, М.М. Поташник, делают, акцент на получение нового качественного результата, давая характеристику понятию управления, ученые рассматривают управление как деятельность по созданию, освоению и использованию инноваций с целью развития образовательной организации [65, 59, 62].

Понятие определения «развитие» можно характеризовать применительно к личностному развитию, можно рассматривать любой процесс, направленный на качественное и количественное изменение свойств характеристик параметров либо показателей системы, независимо от того, спонтанный он или целенаправленный. При развитии личности изменения касаются таких свойств как психические процессы, характер, способности, самосознание, мировоззрение, накопленный опыт.

В словаре Г.М. Коджаспирова понятие «развитие», объясняется как объективный процесс внутреннего качественного и количественного

последовательного изменения духовных и физических сил человека под влиянием различных факторов [79].

Сущность взаимодействия человека и профессии отражает профессиональное развитие. Можно выделить несколько определений этому понятию.

В менеджменте «профессиональное развитие» представляется целенаправленным систематическим процессом, совокупностью мероприятий, которые направлены на повышение квалификации работников в процессе всей его профессиональной деятельности и связан с жизнедеятельностью конкретной организации [11].

Применительно к педагогике объектом исследования ученых является анализ профессионального развития педагога.

В педагогике «профессиональное развитие» рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных. Ученые, которые занимаются проблемой профессионального развития, отмечают, что развитие профессионала происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления спектра знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений [29].

Исследования ученых позволяют рассматривать профессиональное развитие педагогов в рамках нескольких подходов.

В личностно - деятельностном подходе авторы выделяют профессионально важные качества педагога, как субъекта педагогической деятельности. К ним относятся способности, профессиональные умения, что позволяет создать профессиональный портрет педагога и определить направления его профессионального развития (В.В. Сериков, Н.В. Кузьмина и др.) [78, 34].

В рамках системно-мыследеятельностного подхода в работах А.А. Деркач, П.Г. Щедровицкого труд учителя рассматривается как

полифункциональная, полипредметная, полиструктурная система, включающая разные виды деятельности: педагогическую, управленческую, исследовательскую, проектную, методическую [15, 98].

В акмеологическом подходе в исследованиях ученых понятие профессиональное развитие педагога рассматривается с разных позиций.

П.Г. Щедровицкий профессиональное развитие рассматривает как «процесс направленных, закономерных личностных и деятельностных изменений, проявляющихся в способности профессионала изменить собственную деятельность за счет смены средств деятельности [76].

Л.М. Митина профессиональное развитие предлагает рассматривать с позиции нового представления, как роста, становления, и реализации в профессиональном труде профессионально значимых личностных качеств, знаний и умений. Учитель должен уметь активно преобразовывать свой внутренний мир, с целью восприятия нового и инновационного, которое предполагает развитие [50].

В системно-структурном подходе Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, В.И. Сластенин профессиональное развитие определяют в виде совокупности взаимообусловленных и взаимосвязанных компонентов, которые определяются из некоего эталона индивидуальных, социальных, профессиональных достижений педагога. А.К. Маркова, Л.М. Митина профессиональное развитие в этом подходе определяют в характеристиках профессиональных ценностей, мотивов деятельности учителя, развития у него профессионально важных личностно-деловых качеств, профессиональной компетентности, профессионализма, которые подлежат целенаправленному, специально организованному развитию и саморазвитию [20, 60].

Ученые А. Маслоу, К. Роджерс в гуманистическом и субъектном подходах, рассматривая профессиональное развитие, предполагают анализ обусловленности профессионального роста педагога его потребностью к самоактуализации и понимания личности педагога в виде субъекта, центра

организации субъектности и бытия. Предполагается субъектная включенность педагога в процесс собственного профессионального развития и достижения высшего оптимального уровня профессионального роста [72, 47].

В личностном подходе характеризуя профессиональное развитие, М.Н. Невзоров выделяет индивидуальный стиль деятельности, ценностные ориентации, целеустремленность, ответственность, коммуникацию. Конструирование и осуществление процесса профессионального развития педагога обозначает ориентацию на его личность как субъект, цель, ценность, главный критерий эффективности и результата. Педагог как личность и субъект педагогической деятельности самостоятельно определяет для себя приоритеты самовыражения и саморазвития, делая выбор в пользу профессионального роста [54].

Можно сделать вывод, что профессиональное развитие, рассматриваемое во всех вышеперечисленных подходах, ориентировано на анализ развития личностных характеристик, которые влияют на выбор профессии, профессиональной адаптации и профессионального роста педагога.

Основные компоненты развития личности, определяющие профессионально важные качества педагога:

1. Мотивационно - ценностный компонент:

- система мировоззренческих установок;
- профессиональное развитие;
- нравственные качества личности;
- совокупность потребностей, мотивов, умений, убеждений, ценностей;
- совершенствованию педагогического мастерства; - профессионально-личностный рост.

2. Проектировочный компонент включает:

- обеспечивает стратегическую направленность педагогической деятельности;

- проявляется в умении ориентироваться на конечную цель;
  - решение актуальных задач.
3. Деятельностный компонент:
- «креативная компетентность»;
  - активная деятельность педагога.
4. Рефлексивно-оценочный компонент:
- осмысление педагогом собственной педагогической деятельности;
  - профессиональное мышление.
5. Организационно-коммуникативный компонент:
- наличие умения педагога организовывать деятельность учащихся;
  - наличие умения организовывать собственную деловую активность;
  - личное профессиональное развитие;
  - взаимодействия с учащимися и их родителями; - контакты с людьми
- [18].

Профессиональный рост педагога связан с реализацией его личностного и профессионального потенциала изменениями в ценностно-смысловых образованиях, мотивацией, творческой самореализации в профессии, достижения успеха в обучении, потребность в личном саморазвитии.

Профессиональное развитие педагога рассматривается исследователями в двух аспектах: как реализация профессиональных знаний и навыков в педагогической работе, а также качественное изменение психологических характеристик личности педагога.

С.Л. Фоменко определяет профессиональное развитие как формирования профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями [91].

**Следовательно, мы можем сделать вывод,** что анализ определений профессионального развития педагогов доказывает, что естественно рассматривать его как непрерывный процесс осмысления собственной деятельности, способа ее осуществления, самореализации субъекта деятельности. Синтез существенных признаков данной категории позволяет представить профессиональное развитие педагогов как динамичный, целенаправленный, осознанный процесс качественных трансформаций, которые выводят их субъективный и рефлексивный опыт профессиональной деятельности на новый уровень саморазвития и самореализации.

### **1.3. Основные пути повышения профессиональной компетентности педагога для развития профессиональной образовательной организации в участии в грантовых конкурсах**

В современных условиях целью управления является создание системы постоянного развития образования. Ее ориентиром становится введение инноваций, гуманизация обучения и формирование личности учащегося, способной на самовыражение и применение своих способностей. Повышение компетентности и профессионализма педагога необходимое условие повышения качества педагогического процесса. Успешная деятельность профессиональной образовательной организации зависит от эффективности ресурсов педагогов и умелого управления ими.

Управление профессиональным развитием педагога – это система, которая включает карьеру, обучение кадров, мотивацию и стимулирование, аттестацию педагогов, саморазвитие, обеспечение профессионального развития. Профессиональная компетентность является условием эффективности организации образовательного процесса.

Под профессиональной компетентностью понимается интегративная характеристика, которая определяется совокупностью личностных и профессиональных качеств, состоящих из теоретических знаний, практических умений и навыков, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность по обеспечению реализации задач, поставленных перед системой образования государством и обществом [60].

Профессиональная компетентность педагога зависит от различных качеств личности, основным ее источником являются обучение и субъективный опыт. Профессиональная компетентность характеризуется постоянным стремлением к совершенствованию, приобретению все новых знаний и умений, обогащению деятельности. Психологической основой компетентности является готовность к постоянному повышению своей

квалификации, профессиональному развитию. Не развивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность.

Профессиональный стандарт педагога предъявляет высокие требования к учителю, так как общество нуждается в компетентном специалисте, владеющем основами педагогического мастерства и творчества, осознающем важность фундаментальных знаний, общечеловеческих ценностей [69].

В контексте современных требований можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

- самообразование;
- курсы повышения квалификации;
- работа в методических объединениях, творческих группах;
- проектно-исследовательская деятельность;
- инновационная деятельность в т. ч. грантовая деятельность;
- участие в педагогических конкурсах, мастер-классах, форумах, фестивалях и др.

В качестве одной из важнейших составляющих профессиональной компетентности является способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а также использовать их в практической деятельности. Самообразование – главный и самый доступный источник знаний. Современный педагог должен постоянно повышать свой профессиональный уровень через самообразование. На этапе введения ФГОС, процесс самообразования педагогов стал более актуальным в связи с тем, что главной идеей стандартов является формирование у ребенка универсальных учебных действий. Научить учиться может только тот педагог, который на протяжении всей своей жизни сам совершенствуется, легко ориентируется в различных сферах общественной жизни. В педагогической литературе существует несколько определений понятия «самообразование» [75, 52].

Самообразование – это образование, получаемое самостоятельно, вне стен учебного заведения, без помощи обучающего [84].

Г.М. Коджаспирова рассматривает самообразование как специально организованную, самостоятельную, систематическую познавательную деятельность, направленную на достижение определенных лично и (или) общественно значимых образовательных целей [30].

В работах авторов И.А. Ларионовой самообразование рассматривается как необходимый элемент непрерывного образования и профессиональной самореализации личности [42].

Самообразование осуществляется посредством следующих видов деятельности: использование Интернет-ресурсов в т. ч. сетевые педагогические сообщества, исследовательская деятельность, методические сборники, журналы, монографии, видео, аудио информация на различных носителях, средства массовой информации и т. д. [6].

Постоянная работа педагога над самосовершенствованием важна в силу специфики своей педагогической деятельности, направленной на воспитание и обучение ученика. Готовясь к уроку, работая над лекцией для родителей, разрабатывая внеклассное мероприятие, учитель испытывает необходимость изучить соответствующую литературу, знакомиться с передовым опытом [63].

Ранее самообразование рассматривалось как способ реализации личностного интереса в сфере знания. Главным фактором являлось удовлетворение познавательного интереса, но современное время изменило смысл самообразования, оно стало необходимым видом образовательной деятельности.

Повышение квалификации в условиях непрерывного образования рассматривается не только как вид дополнительного профессионального образования, но и как процесс обновления профессиональных знаний и умений специалистов в соответствии современными требованиями к уровню их подготовки. Ученые дают различные определения процессу изменения качеств специалиста, отражающие основные функции повышения квалификации.

Т.И. Шамова ставит акцент на адаптационной функции повышения квалификации специалистов и динамично изменяющемуся характеру и содержанию их труда [97].

Э.М. Никитин рассматривает повышение квалификации в рамках обучения по образовательным программам с целью роста профессиональной компетентности, педагогического и управленческого мастерства [56].

Система повышения квалификации постепенно интегрировалась в систему непрерывного образования и в настоящее время представляет собой его автономную и гибкую подструктуру, мобильно откликающуюся на запросы не только общества, но и отдельной личности. Повышение квалификации предполагает изменения профессиональных и значимых качеств педагогов, а так же фиксацию изменений вследствие их обучения в учреждениях повышения квалификации.

Профессиональную компетентность педагогов можно повышать с помощью стажировки. Стажировка осуществляется с целью формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных ими в результате теоретической подготовки. Ожидаемый результат повышения квалификации – профессиональная готовность педагога к реализации ФГОС [94].

Аттестацию педагогических работников можно рассматривать одним из механизмов повышения профессиональной компетентности педагогов. Ее можно считать не только диагностической и оценивающей процедурой, но и развивающей, прогностической. С ее помощью педагог и весь педагогический коллектив сможет сделать самоанализ и самооценку своей педагогической деятельности.

Одним из путей повышения профессиональной компетентности педагога является его участие в конкурсах профессионального мастерства.

Такое участие позволяет получить признание официально, тем самым подтвердить собственный уровень профессионализма. Содержание конкурсной программы требует проявления не только знания предмета,

методики преподавания, педагог должен проявить творческий подход к его изложению, необходимо задействовать активность, самостоятельность, инициативу. Преимущественной стороной конкурсов является то, что они вселяют уверенность в своих силах и способствуют развитию личности. Можно отметить положительную динамику качества образования, высокую заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях. Педагоги испытывают чувство гордости, получают удовлетворение собственной деятельностью. Важное значение имеет своевременное выявление и обобщение передового педагогического опыта. Одной из ведущих форм повышения уровня профессионального мастерства является изучение опыта коллег [24].

Внедрение инноваций в работу образовательного учреждения является совершенствованием системы образования, в том числе повышает профессиональную компетентность педагога. Современные научные идеи сходятся в том, что инновационность – это личностная характеристика человека, связанная с проявлением его творческого потенциала, выраженная в индивидуальном инновационном поведении. Инновационная компетентность педагога позволяет создавать новые возможности для самореализации личности [43].

Рассматривая инновационную деятельность как один из пути повышения профессиональной компетентности педагога, необходимо отметить инновационную компетентность, так как она входит в структуру профессиональной компетентности педагога [3].

Готовность педагога к инновациям предполагает совершенствование инновационной компетентности, в частности, так как имеет наличие опыта инновационной педагогической деятельности по разработке, внедрению и распространению качественно новых образовательных продуктов; востребованных образовательной практикой результатов инновационной педагогической деятельности. Инновационная деятельность педагогов в профессиональных образовательных организациях представлена

следующими направлениями: апробация учебников нового поколения, внедрение ФГОС НОО, освоение современных педагогических технологий, методов и приемов [2].

Инновационная деятельность выступает важным фактором совершенствования образовательного процесса, грантовая деятельность также является инновационной, участие педагогов в грантовой деятельности можно рассматривать как весомый вклад в инновационную деятельность профессиональной общеобразовательной организации.

Г.К. Лапушинская считает, что практика организации грантовых конкурсов в системе образования рассчитана, прежде всего, на обеспечение роста квалификации кадров, так как разработка документов на получение гранта требует от педагогов необходимой профессиональной компетентности. Педагоги должны освоить технологии разработки и реализации грантовых заявок [40].

Грантовая деятельность способствует формированию и внедрению механизмов управления инновационными проектами, которые позволят реализовать на практике новые модели в образовании, направленные на его развитие и совершенствование.

Грантовая деятельность способствует повышению конкурентоспособности посредством увеличения числа педагогов, обладающих набором необходимых компетенций: способностью генерировать инновации, умением управлять процессом разработки и реализации проектов.

С внедрением новых информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательный процесс, у педагога появилась возможность для собственного профессионального, творческого развития, что способствует повышению профессиональной компетентности и влияет на качество образования. С помощью таких технологий процесс обучения приобретает динамический характер [33].

М.М. Поташник методическую работу определяет, как целостную систему взаимосвязанных мер, основанную на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте, нацеленных на обеспечение профессионального роста учителя [64].

Методическую работу в образовательном учреждении можно рассматривать как внутреннюю форму повышения квалификации без отрыва от практической деятельности, как условие творческой активности, как школу мастерства педагога. Функционирование и развитие методических объединений представляется одновременно и как педагогическая, и как управленческая деятельность. Управление методической работой в общеобразовательной организации является целостной системой с единой методической темой, которая отражает реальную потребность педагогов в непрерывном повышении профессиональной компетентности [10, 4].

Теоретические и научно-практические конференции, вебинары сегодня являются востребованными формами методической работы. Педагогическая конференция становится способом ознакомления общественности со своими теориями, первичной апробацией своих идей на практике, позволяет быть в курсе актуальных педагогических проблем, а также способствует общению и сотрудничеству среди педагогов, что позволяет повысить уровень профессионального развития. [49].

В современных условиях методическая работа представляет собой комплекс различных направлений деятельности, сконцентрированных на развитие профессиональной компетентности педагогов, обеспечивающих реализацию задач, поставленных перед системой образования государством и обществом [37].

В трудах ученых учитель исследователь рассматривается как специалист, занимающийся исследовательской деятельностью и организующий педагогический процесс с учетом результатов своих исследований. В качестве готовности к такой деятельности ученые выделяют

новый феномен педагогической науки – исследовательскую компетентность учителя.

В.А. Адольф, В.С. Лазарев рассматривают исследовательскую компетентность как одну из составляющих профессиональной компетентности [60].

Е.В. Набиева отмечает зависимость уровня профессионализма преподавателя от наличия у него исследовательской позиции и сформированности исследовательских умений. В общей многокомпонентной структуре педагогической деятельности, исследовательская выступает в качестве ведущего компонента, является эффективным фактором профессионального роста. Она направлена на развитие необходимых личностных качеств педагога. Сущность исследовательской деятельности педагога заключается в том, что она предполагает наличие активной познавательной позиции всех ее участников, целью становится получение новых знаний об окружающем мире. Именно это отличает исследовательскую деятельность от других видов деятельности [53].

Важной характеристикой современного педагога становится готовность к организации проектной деятельности. Управление проектной деятельностью учащихся является сложным процессом, который требует от учителя проектной позиции, умение работать в команде, умения определять реальные цели проектов, выбирать пути их достижения [19].

Проектная деятельность является интегрированным видом деятельности. Ее можно охарактеризовать как открытую, подвижную, развивающуюся систему. Как профессионально значимая характеристика личности и деятельности педагога, она способствует его индивидуальному росту, созданию результативного профессионального опыта.

Т.А. Парфенова определяет проектную компетентность педагогов как сложное интегративное понятие, включающее способности разрабатывать и реализовывать проектную деятельность [58].

Объединяя различные инновационные технологии, которые являются приоритетными в рамках новой концепции образования, проектная деятельность является способом обеспечения личностного роста педагога, развитие его культуры, в том числе и инновационной.

Проектную деятельность можно считать важной составляющей профессиональной компетентности педагога, так как она дает возможность саморазвиваться, самореализовываться, раскрывать свой творческий и инновационный потенциал [19].

**Следовательно, мы можем сделать вывод,** что профессиональная компетентность является условием эффективности организации образовательного процесса. Современный педагог должен быть способен к непрерывному саморазвитию и профессиональному росту, быть конкурентоспособным. Это значит обладать способностью, максимально расширять границы собственных возможностей. Общество нуждается в компетентном специалисте, владеющем основами педагогического мастерства и творчества, осознающем важность фундаментальных знаний, общечеловеческих ценностей.

Конкурентоспособность придает уверенность в своих силах, которая вырабатывается через освоение и совершенствование профессионального мастерства.

## **Выводы по первой главе**

Грантовая деятельность в сфере образования способствует созданию условий для профессионального роста педагогов. Система грантов в России имеет огромное значение, она направлена на решение различных социальных проблем, создание и развитие новой продуктивной модели общественных отношений в современном российском обществе.

Грантовая деятельность педагога – это крайне важное и необходимое условие повышения качества образования, так как она обеспечивает формирование необходимых компетенций педагогов. Сегодня с помощью грантовой деятельности можно решать многие проблемы и задачи в образовании.

Грант – это денежные и иные средства, передаваемые на безвозмездной и безвозвратной, чаще всего, конкурсной основе, отечественными или иностранными дарителями, организациям или частным лицам для осуществления проектов, которые представляют собой научную или общественную значимость.

Стимулирование инновационной деятельности общеобразовательных организаций является важнейшим инструментом государственной поддержки.

Профессиональное развитие педагогов можно рассматривать как непрерывный процесс осмысления собственной деятельности, способа ее осуществления, самореализации субъекта деятельности. Синтез существенных признаков данной категории позволяет представить профессиональное развитие педагогов как динамичный, целенаправленный, осознанный процесс качественных трансформаций, которые выводят их субъективный и рефлексивный опыт профессиональной деятельности на новый уровень саморазвития и самореализации.

Пути развития профессиональной компетентности различны. Конкурсы педагогического мастерства, грантовые конкурсы становятся одними из самых эффективных путей повышения профессионализма педагога.

Изучение, обобщение опыта работы педагогов и его трансляция в различных формах на конкурсах является тем механизмом, который позволяет повышать квалификацию педагогов без отрыва от учебного процесса. Участие в конкурсах предполагает развитие творческой активности, креативности каждого педагога, стимулирует стремление к самосовершенствованию, рефлексии и дальнейшему профессиональному росту педагогов, их профессиональному развитию.

Современный педагог должен быть способен к непрерывному саморазвитию и профессиональному росту, быть конкурентоспособным. Это значит обладать способностью, максимально расширять границы своих возможностей. Участие педагогов в грантовых конкурсах как факт развития профессиональной образовательной организации.

## **ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ И УПРАВЛЕНИЮ ГРАНТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ПРИ УЧАСТИИ В ГРАНТОВЫХ КОНКУРСАХ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1. Организация и методы исследования**

Важным условием для развития профессиональной образовательной организацией на современном этапе является разработка и реализация инновационных проектов, что способствует достижению качественно новых результатов образования. Включение педагога в грантовую деятельность влияет на повышение уровня его профессиональной компетентности, активизирует его стремление к получению новых знаний, к самовыражению, самореализации при решении педагогических задач, к развитию творческого потенциала. Педагог с его интеллектуальным и творческим потенциалом становится ключевым фактором ресурсного обеспечения качества образования, так как появляется необходимость выявления нового профессионально-педагогического контекста деятельности педагога и конкретизации спектра его профессиональных компетенций.

Целью исследования является проанализировать систему грантовых конкурсов, как фактор развития профессиональных образовательных организаций.

Поставленная цель достигается через решение следующих задач:

1. Изучить в профессиональной образовательной организации профессиональную компетентность педагогов для участия в грантовых конкурсах.
2. Разработать и реализовать программу по формированию эффективной системы управления участия в грантовых конкурсах в

профессиональной общеобразовательной организации как фактора её развития.

3. Составить методические рекомендации для написания заявки на получение гранта.

4. Провести оценку эффективности проведенной работы.

Исследование проводилось в Ямало – Ненецком автономном округе г. Ноябрьск с 2021 г. по 2023 г. на базе ГБПОУ ЯНАО «НКПИИТ», ГОУ СПО ННГК им. академика В.А.Городилова, ГБПОУ ЯНАО «НКПИИТ».

В исследовании приняли участие 48 педагогов профессиональных общеобразовательных организаций Ямало – Ненецкого автономного округа г. Ноябрьск.

Исследование проходило три этапа:

1. Констатирующий этап – определение уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности и определение уровня готовности педагогов к творческо-инновационной деятельности.

2. Формирующий этап – разработать и реализовать программу по формированию эффективной системы управления участия в грантовых конкурсах в профессиональной общеобразовательной организации как фактора её развития, составление методических рекомендаций для написания заявки на получение гранта.

3. Контрольный этап – определение эффективности реализации программы управления грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации.

Для исследования готовности педагогов к изменениям в образовательном учреждении и в собственной деятельности. Была использована методика «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности», (автор С.Ю. Степанов) [77]. С помощью этого опросника можно изучить степень готовности педагогов к творческо-инновационной деятельности, которая определяется низким, средним и высоким уровнями.

Инструкция: «Данный опросник предназначен для исследования степени готовности Вашего коллектива к изменениям в организации. При заполнении опросника постарайтесь отразить собственную точку зрения. Методика состоит из 20 пунктов, каждый из которых представлен двумя утверждениями. Под ними изображена шкала от 1 до 10. Балл 1 означает Ваше полное согласие с утверждением слева, балл 10 означает, что Вы полностью согласны с утверждением справа, баллы между крайними оценками соответствуют различным степеням Вашего согласия с утверждениями слева или справа. На данном Вам листке обведите кружком выбранные цифры шкалы, которые больше всего соответствуют Вашему мнению. Спасибо за работу!».

Оценка уровня готовности педагогов к изменениям в образовательном учреждении, в собственной деятельности оценивалась по количеству набранных респондентом баллов.

При обработке необходимо суммировать отмеченные испытуемым баллы по всем пунктам методики. Об уровне готовности к творчески - инновационной деятельности свидетельствуют следующие количественные показатели:

- от 0 до 80 баллов – низкий уровень, от 81 до 140 баллов – средний уровень, от 141 до 200 баллов – высокий уровень.

Для диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности на констатирующем этапе была разработана авторская методика «Участие педагогов в грантовой деятельности» (Н.Б. Шевченко, А.В. Манохина), которая включает в себя компоненты и критерии компетентности. Анкета содержит 16 вопросов открытого и закрытого типа, на которые респонденты должны представить развернутый ответ или выбрать один из предложенных вариантов ответа. Анкета была составлена на основании документов предъявляемых разными фондами к некоммерческим организациям, которые оформляют документы на получение гранта.

Вопросы анкеты представлены по двум направлениям: изучение грантовой активности и профессиональной готовности педагогов, которая включает информационную готовность и наличие соответствующих профессиональных компетенций.

В первом направлении предложены вопросы, касающиеся участия педагогов в грантовых конкурсах, отношения к грантовой деятельности и возможности повышения профессиональной компетентности посредством участия в этой деятельности.

Во втором направлении предложены теоретические вопросы, где необходимо раскрыть сущность понятий; вопросы, касающиеся составления документов на грант.

В исследовании была использована система бальных оценок, ответы на вопросы анкеты оценивались следующим образом:

- высокий уровень профессиональной компетентности – 3 балла, педагогом представлен правильный ответ. Педагог владеет всей информацией о грантовой деятельности. Способен сделать правильный выбор фонда-грантодателя, подготовить необходимые документы на грант с учетом сроков подачи, предоставление полных и исчерпывающих отчетов по исполнению гранта. Владеет высокой мотивацией к грантовой деятельности;
- средний уровень профессиональной компетентности – 2 балла, педагогом представлен неточный ответ. Педагог не владеет полной информацией о грантовой деятельности. Неуверенно ориентируется в выборе фонда-грантодателя, не достаточно сформирована система знаний по подготовке документов на грант. Имеет устойчивый интерес к грантовой деятельности;
- низкий уровень профессиональной компетентности – 1 балл, педагогом представлен неверный ответ. Педагог слабо владеет информацией о грантовой деятельности. Неправильно осуществляет выбор фондагрантодателя, возникают серьезные трудности при

подготовке документов на грант. Присутствует незначительный интерес к грантовой деятельности.

В анкете представлен вопрос № 16, с помощью которого можно выявить уровень мотивации к грантовой деятельности. Вопрос баллами не оценивается.

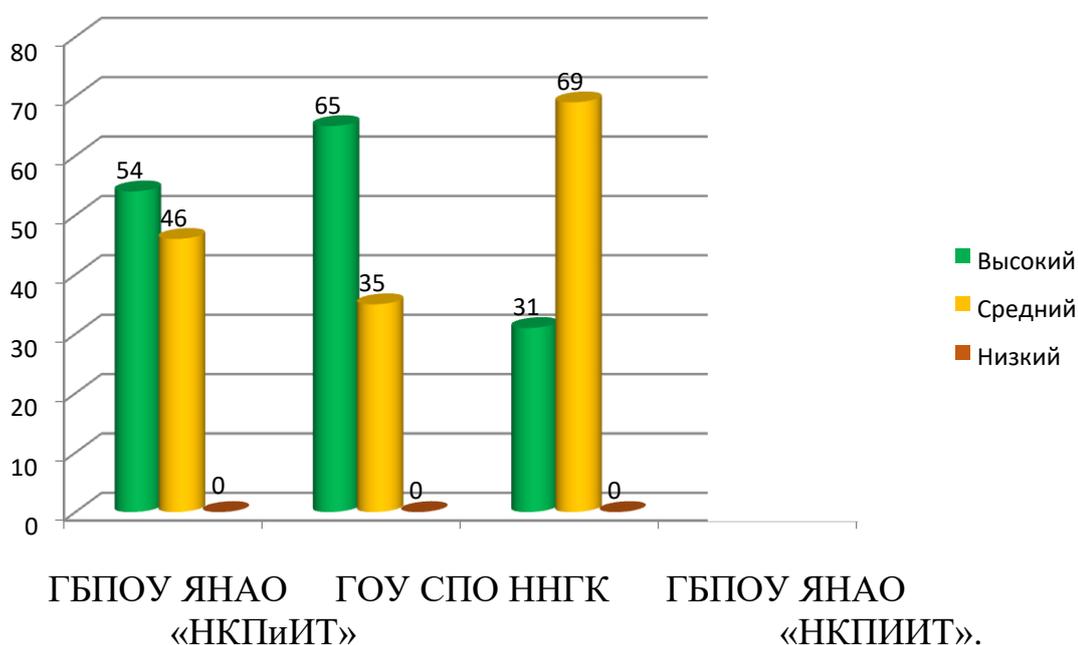
Высокий уровень профессиональной компетентности определяется правильным ответом, неточности в ответе означают средний уровень, неправильный ответ или пропуск ответа означает низкий уровень.

Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности оценивалась по количеству набранных респондентом баллов. При обработке баллы суммируют по всем вопросам анкеты. Об уровне профессиональной подготовки свидетельствуют следующие количественные показатели: от 0 до 15 баллов – низкий уровень; от 16 до 30 баллов – средний уровень; от 31 до 45 баллов – высокий уровень.

Для того чтобы ответы были максимально приближены к реальной ситуации, педагогам не сообщалось, что целью анкетирования является определение уровня их профессиональной компетентности.

## 2.2. Изучение профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности как фактор развития профессиональной образовательной организации

Для определения уровня готовности педагогов к изменениям в образовательном учреждении, в собственной деятельности использовалась методика «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности», (автор С.Ю. Степанов) (Приложение 1). Полученные результаты диагностики представлены на рисунке 1.

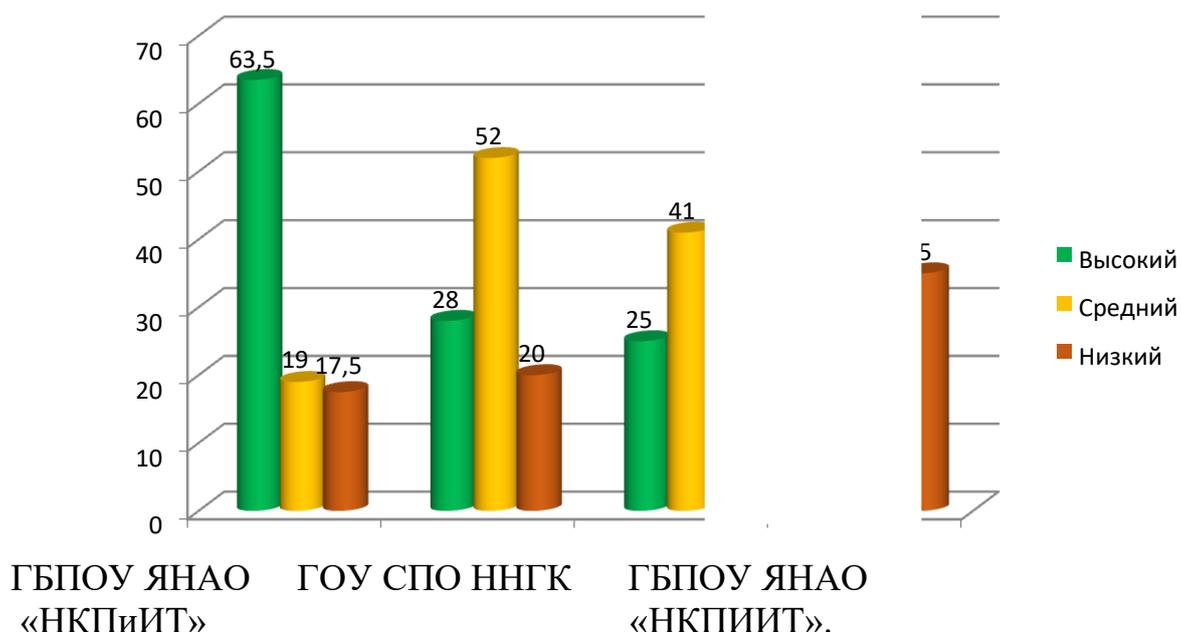


Таким образом, анализируя результаты диагностики, можно сделать вывод о преобладании высокого и среднего уровней готовности педагогов к творческо-инновационной деятельности. Для педагогов характерна осознанная потребность в разработке и реализации инноваций, присутствует сформированность целей собственной инновационной деятельности, имеют высокий уровень восприимчивости к нововведениям.

С целью выявления уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности была разработана авторская методика «Участие педагогов в грантовой деятельности» (Н.Б.

Шевченко, А.В. Манохина) и проведено анкетирование (Приложение 2). В апробации методики приняли участие педагоги ГБПОУ ЯНАО «НКПИИТ», ГОУ СПО ННГК им. академика В.А.Городилова, ГБПОУ ЯНАО «НКПИИТ».

Для качественного анализа аспектов профессиональной компетентности использовалось разделение по двум направлениям: «Изучение грантовой активности», выявляет мотивацию к участию в грантовой деятельности; «Изучение профессиональной готовности педагогов», которая включает информационную готовность и наличие соответствующих профессиональных компетенций, это направление выявляет теоретическую готовность (владение понятийным аппаратом грантовой деятельности). Результаты диагностики представлены на рисунке 2.



Таким образом, можно отметить, что соотношение уровня профессиональной компетентности к осуществлению грантовой деятельности в группах существенно отличается между собой. Можно сделать вывод о преобладании низкого и среднего уровней в экспериментальной группе.

Подводя итог констатирующего этапа эксперимента, можно отметить, что только в одной из школ принявших участие в исследовании, преобладает высокий уровень профессиональной компетентности к осуществлению

грантовой деятельности, в других профессиональных образовательных организациях результаты значительно ниже, наблюдается низкая активность участия педагогов в грантах.

Исходя из полученных данных, выявлена необходимость в разработке и реализации программы управления грантовой деятельностью, которая позволит повысить уровень профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности.

### **2.3. Программа управления грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации**

В условиях модернизации современного образования грантовая деятельность, как инновационная, постепенно становится одним из основных механизмов развития системы образования. Она направлена на формирование личности, способной самостоятельно решать возникающие проблемы, с которыми сталкиваются современные образовательные организации.

Грантовая деятельность профессиональной общеобразовательной организации представляет собой продуктивную деятельность, которая предполагает творческий подход, решение материальных проблем, любых нестандартных профессиональных задач и высокий уровень развития профессиональных компетенций, так как включает ряд профессиональных изменений педагога, которые способны удовлетворять потребностям современного профессионального образования как в организационно-педагогическом, так и социальном плане.

Под готовностью педагога к грантовой деятельности принято понимать лежащие в основе этой деятельности личностные качества (стремление к творческим достижениям, инициативность, работоспособность в творческой деятельности, в том числе инновационного характера), профессиональные компетенции (уметь разрабатывать программы собственной деятельности; владеть концептуальными и теоретическими основами исследовательской деятельности; уметь выделять из собственного педагогического опыта наиболее ценные компоненты с точки зрения инновационности, технологичности; владеть ориентацией в современных подходах к решению педагогических проблем), а также информационная готовность, которая заключается во владении педагогом всей информацией о грантовой деятельности. Трудоемкий процесс подачи заявки для участия в конкурсе вызывает нежелание педагогов участвовать в грантовых конкурсах. У

педагогов возникают трудности при подготовки документов на грант, выборе фонда-грантодателя.

На формирующем этапе исследования была разработана и реализована программа управления грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации.

*Цель программы:* повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в области организации грантовой деятельности в профессиональной общеобразовательной организации.

*Задачи программы:*

1. Сформировать систему знаний о грантовой деятельности;
2. Раскрыть сущность понятия «грант» и определить его значение в сфере образования;
3. Познакомить с видами фондов-грантодателей;
4. Сформировать навыки и умения оформления заявки на получение гранта для реализации проекта;
5. Сформировать представления об основах теории и практики подготовки и реализации проектов;
6. Сформировать навыки анализа альтернативных социальных
7. проектов;
8. Организовать педагогический коллектив для составления и подачи заявки на грант.

*Принципы программы:*

- принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения и др.);
- принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности);
- принцип доброжелательности (опора на индивидуальность,
- уникальность и особенность личности педагога);

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом);
- принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Планирование работы и реализация программы по управлению грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации выстраивались с учетом следующих *функций*:

- планирование – определение целей, составление тематического плана, разработка программы для координации работы по определенному направлению;
- организация – определение объема работы, проведение обучающих семинаров, объяснение и выполнение практических заданий;
- мотивация – активизация деятельности посредством использования разных новых по содержанию практических заданий;
- контроль – оценка эффективности работы, проверка выполненных индивидуальных заданий, коллективное обсуждение и анализ проекта.

*Сроки реализации программы:*

Программа включает в себя 10 занятий и рассчитана на 5 недель. Занятия проходят два раза в неделю в форме обучающих семинаров продолжительностью 60 минут.

*Этапы реализации программы:*

1. Подготовительный (диагностический): проведение диагностики, определение уровня готовности педагогов к творческо-инновационной деятельности и определение уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности.

2. Основной: проведение обучающих семинаров, направленных на повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации грантовой деятельности.

3. Итоговый: оценка эффективности реализации программы (проведение повторной диагностики, формулирование выводов).

Программа направлена на формирование у педагогов профессиональной компетентности как комплекса знаний, умений и навыков, в совокупности обеспечивающих эффективный поиск информации о грантах и культуру написания заявок на гранты в сфере образования.

Работа с участниками программы проводится в форме лекций с использованием слайд-презентации и по каждой теме предложено определенное практическое задание, ориентированное на проработку конкретных задач.

При выполнении практических заданий сочетаются фронтальная и индивидуальная формы работы. Это создает условия для отработки и закрепления разнообразных умений и навыков.

Практические задания направлены:

- на закрепление, углубление, расширение и детализацию знаний;
- на формирование умений (аналитические, проектировочные, конструктивные и др.) применять полученные знания на практике;
- на выработку способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
- на развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности.

С целью пробуждения интереса к обсуждаемому вопросу в семинары включены элементы новизны, а именно тщательно продуманный подбор новых по формулировке и обобщающих по смыслу вопросов, приведение новых интересных фактов, применение информационных технологий обучения.

Содержание самостоятельной работы участника программы включает выполнение практических заданий по теме каждого семинара. Участникам предложены следующие задания:

- составить глоссарий по теме первого семинара – изучение литературных источников, изучение интернет-материалов;
- подобрать фонды к предложенным проектам (учитывая грантовые направления) – поиск и анализ информации о фондах в Интернете, поисковые возможности сайтов фондов;
- обозначить любую существующую на современном этапе проблему в образовании и предложите проектную идею по ее решению;
- сформулировать цель проекта исходя из проблемы, поставить задачи;
- спланировать команду проекта под календарный план;
- провести анализ мероприятий календарного плана (может ли предложенный календарный план достичь результатов проекта);
- составить бюджет грантовой заявки по предложенному проекту;
- оформить титульный лист заявки к предложенному проекту;
- провести анализ проекта по предложенным критериям (коллективное обсуждение).

Контроль самостоятельной работы и оценка ее результатов организуется как единство двух форм: индивидуальной и коллективной рефлексии.

Для реализации представленной программы был разработан план мероприятий, которые представлены в Таблице 1.

## Тематический план

№ п /п	Название	Цель	Содержание
1.	Гранты в сфере образования (1 час)	Сформировать систему знаний о грантовой деятельности.	Роль грантов для развития образования. История возникновения гранта. Понятие «грант», грантовая деятельность общеобразовательной организации. Виды грантов. Расходование средств гранта. Основные признаки гранта.
2.	Фонды, поддерживающие образование (1 час)	Познакомить педагогов с фондами, которые выделяют средства для образования и сформировать умение осуществлять поиск грантодателя.	Источники грантовой поддержки в образовании. Понятие «фонд», «фандрайзинг». Основные направления грантовой поддержки. Шаги к осуществлению грантовой деятельности. Виды фондов. Особенности деятельности некоторых фондов. Умение осуществлять поиск грантодателя.
3.	Разработка проекта (1 час)	Познакомить педагогов с логикой построения и особенностями разработки социального проекта.	Понятия «проблема», «идея», «проект». Основные особенности и требования к проекту. Структура проекта (алгоритм проекта). Критерии оценки проектов. Целевая группа и ее потребности/проблемы. Постановка проблемы проекта. Рекомендации по определению проблемы.
4.	Цели и задачи проекта (1 час)	Изучить алгоритм по формулированию цели и задач проекта, сформировать умение ставить цели и задачи проекта.	Понятия «Цель», «Задачи» проекта. Требования к формулировке цели. Ошибки при постановке цели проекта. Признаки хороших задач.
5.	Руководитель и команда проекта. Календарный план (1 час)	Познакомить педагогов с содержанием раздела «Руководитель и «Команда проекта», структурой	Понятие «команда». Критерии подбора членов команды. Календарный план, его структура. График (диаграмма) Гранта.

		календарного плана, особенностями его разработки.	
6.	Мероприятия. Ожидаемые результаты проекта (1 час)	Дать знания о принципах построения мероприятий в календарном плане и характеристике ожидаемых результатов.	Принципы построения мероприятий в календарном плане. Методы выполнения проекта. Ресурсы. Понятие и основные характеристики ожидаемых результатов. Количественные и качественные результаты.
7.	Бюджет проекта (2 часа)	Рассмотреть процесс формирования бюджета.	Роль бюджета в проекте и в грантовой заявке. Принципы формирования бюджета. Софинансирование. Основные статьи бюджета. Параметры, влияющие на бюджет проекта. Требования к бюджету проекта.
8.	Как заполнить заявку. Типичные ошибки в грантовых заявках (1 час)	Изучить структуру заявки на грант и типичные ошибки в грантовых заявках.	Основные составные части заявки на грант (структура заявки). Структура титульного листа. Критерии оценки элементов структуры и заявки в целом. Ошибки в грантовых заявках.
9.	Отчетность по полученному гранту. Проект, выигравший грант (1 час)	Провести анализ видов отчетов по гранту, проанализировать проект по предложенным критериям оценки проектов.	Роль отчёта в судьбе проекта. Виды отчётов: содержательный, финансовый. Закрепление пройденного материала: анализ проекта по предложенным критериям. Дискуссия по результатам совместной деятельности.

Детально содержание программы управления грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации представлено в Приложении 3.

Рассмотрим подробнее содержание обучающих семинаров.

Тема семинара: «Гранты в сфере образования». Мероприятие было направлено на то что бы показать педагогам, что гранты – это достаточно эффективный и гибкий инструмент, который служит поддержкой для наиболее интересных социально-значимых проектов. Грантовые программы, помогают профессиональным образовательным организациям и коллективам

педагогов получать дополнительное финансирование. В ходе семинара были рассмотрены виды грантов, признаки грантов, которые отличают их от других мер поддержки, периодичность проведения грантовых программ. Занятие раскрывает содержание грантовой деятельности, которая включает не только методику оформления документов на грант и участие педагогов в грантовых конкурсах, но и разработку электронных учебных пособий, методик ведения уроков, тематических программ за которые педагоги получают гранты.

Тема семинара: «Фонды, поддерживающие образование». В данном семинаре были рассмотрены ключевые понятия, перечислены виды фондов, предоставляющих средства на реализацию грантов. Основной аспект сделан на рассмотрение этапов планирования грантовой деятельности. Следующий вопрос вызвал наибольший интерес у участников семинара. Было представлено подробное описание деятельности некоторых фондов, которые выделяют средства для образования. В завершении занятия педагогам было дано задание подобрать фонды к предложенным проектам, учитывая грантовые направления.

Тема семинара: «Разработка проекта». Проектная идея как фактор обеспечения уникальности проекта есть исключительность, неповторимость результата проекта. Специфика семинара состоит в ознакомлении со структурой проекта и требованиями к нему. Подробно рассмотрены критерии оценки проекта, определение проблемы, которую будет решать проект и целевых групп. В результате изучения темы педагоги усвоили знания о сути разработки социально значимого проекта. В заключительной части занятия педагоги ответили на вопросы и получили задание: обозначить любую существующую на современном этапе проблему в образовании и предложить проектную идею по ее решению.

Тема семинара: «Цели и задачи проекта». В семинаре обсуждались вопросы касающиеся целей и задач проекта. Формулирование цели из проблемы. Цель как описание состояния дел после реализации проекта,

долгосрочный результат проекта. Требования к цели: конкретность, реалистичность. Задачи как конкретные шаги для достижения основной цели. Направленность задач на получение определенных, измеримых результатов. В ходе практической части семинара педагоги научились формулировать цели и задачи проекта. Задание заключалось в том, чтобы педагоги сформулировали цель проекта исходя из проблемы, поставили задачи.

Тема семинара: «Руководитель и команда проекта. Календарный план». Правильно скоординированная работа команды всегда приводит к положительному результату. Команда проекта начинает создаваться на этапе планирования, из членов общеобразовательной организации. В ходе семинара обосновывалась способность команды проекта справиться с решением задач, указанных ранее в заявке. Также рассмотрены критерии подбора членов команды, представлен календарный план и график Гранта. По результатам семинара педагоги сделали вывод, что процесс управления командой проекта тесно связан со всеми процессами планирования проекта. В конце занятия педагогам было дано практическое задание: спланировать команду проекта под календарный план.

Тема семинара: «Мероприятия. Ожидаемые результаты». На протяжении семинара ожидаемые результаты рассматривались как реальные изменения ситуации, которые выражались в конкретных измеряемых единицах, являлись критериями эффективности проекта. Результаты формулируются из задач проекта. Методы как ответы на вопросы «как именно?», «посредством чего?». Метод признается инструментом, с помощью которого достигается цель проекта. Мероприятиями являются реальные действия, которые будут проводиться в рамках решения поставленных задач. В конце занятия педагогам предложено задание: провести анализ мероприятий календарного плана, в результате работы необходимо было сделать вывод, можно ли с предложенным календарным планом достичь результатов проекта.

Тема семинара: «Бюджет проекта». Бюджет проекта представлен как план затрат, необходимых для его исполнения. В ходе семинара на

конкретных примерах подробно рассматривались основные статьи бюджета. Описаны параметры, влияющие на бюджет проекта: длительность работ, количество участников и используемая техника. Рассмотрены виды договоров. Педагоги отвечали на вопросы, а также сделали вывод, что бюджет должен соответствовать объему работ, которые будут производиться в ходе проекта и его результатам, получили задание: составить бюджет грантовой заявки по предложенному проекту.

Тема семинара: «Как заполнить заявку. Типичные ошибки в грантовых заявках». В начале семинара изучили понятие «заявка». Грантовая заявка представляет собой финальную часть разработки проекта, словесное описание того, что необходимо осуществить. Заявки на гранты различаются по форме. Определенный набор разделов, который присутствует в каждой заявке является ее структурой. Педагоги узнали, что необходимо соблюдать логику построения заявки и выполнять определенные требования, предъявляемые фондом-грантодателем. Каждую заявку эксперт оценивает по десяти критериям оценки, присваивает от 0 до 10 баллов, далее составляет комментарий. Рассмотрены типичные ошибки из-за которых заявка бывает отклонена. В ходе семинара педагоги обсуждали критерии заявки, получили задание оформить титульный лист заявки к предложенному проекту.

Тема семинара: «Отчетность по полученному гранту. Проект, выигравший грант». В начале семинара была рассмотрена роль отчетности и виды отчетов. Затем более подробно представлено содержание отчетов. После лекционного материала педагоги анализировали проект по предложенным критериям, в ходе коллективного обсуждения подвели итоги работы.

*Ожидаемые результаты по программе:*

1. Сформирована система знаний о грантовой деятельности;
2. Раскрыто понятие «грант» и определено его значение;
3. Сформировано умение осуществлять поиск грантодателя;

4. Сформированы навыки и умения оформления заявки на получение гранта для реализации проекта;
5. Сформировано представление об основах теории и практики подготовки и реализации проектов;
6. Сформированы навыки анализа альтернативных социальных
7. проектов;
8. Организован педагогический коллектив для составления и подачи заявки на грант.

Таким образом, разработанная программа представляет собой эффективный инструмент, с помощью которого можно повысить уровень профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности.

## Вывод по второй главе

В основу опытно-экспериментальной работы по реализации разработанной программы управления грантовой деятельностью был положен педагогический эксперимент, который включал в себя три этапа:

- констатирующий (выявление готовности педагогов к творческоинновационной деятельности и оценка уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности);
- формирующий (повышение уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности);
- контрольный (анализ и интерпретация полученных результатов педагогического эксперимента) этапов.

Результаты диагностики выявили, что низкий уровень профессиональной компетентности к осуществлению грантовой деятельности был выявлен только в экспериментальной группе у 35 % педагогов, средний уровень составил 21 %, что показывает отсутствие профессиональных компетенций к осуществлению грантовой деятельности, педагоги не достаточно хорошо владеют методикой оформления документов на грант. На констатирующем этапе была выявлена необходимость в разработке и реализации программы управления грантовой деятельностью, которая позволит повысить уровень профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности.

На формирующем этапе была разработана и реализована программа управления грантовой деятельностью. В качестве основных ресурсов повышения профессиональной компетентности педагога представлены авторский комплекс методического обеспечения (методические рекомендации, конспекты обучающих семинаров). С их помощью педагоги смогут без ошибок, правильно составить заявку для участия в грантовом

конкурсе. В программу, по каждой теме семинара, были включены практические задания, ориентированные на проработку конкретных задач.

Реализация программы показала, что в результате формирующего этапа у педагогов экспериментальной группы повысились показатели высокого уровня готовности педагогов к творческо-инновационной деятельности на 18 % (с 30 % до 48 %). Уровень профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности в экспериментальной группе повысился на 22 % и составил 66 %. Педагоги осознают важность инновационной деятельности, у них присутствует повышенный интерес к новшествам, активность, открытость к инновациям. Педагоги способны анализировать собственную деятельность, стали более компетентными в вопросах грантовой деятельности, понимают ее значение для профессионального развития. Результаты контрольного этапа показали повышение профессиональной компетентности педагогов относительно констатирующего этапа.

Повторная диагностика доказала эффективность разработанной и реализованной программы управления грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации.

## **Заключение**

Управление профессиональной общеобразовательной организацией всегда имеет целью повышение эффективности деятельности. В настоящее время грантовая деятельность становится инновационным инструментом изменений в системе образования и педагогической практике.

Развитие грантов в сфере образования показывает, что грантовая деятельность – это один из действенных методов повышения профессиональной компетентности педагогов, так как она обеспечивает формирование необходимых компетенций, а так же эффективный инструмент повышения престижа общеобразовательной организации, привлечения внимания общественности к проблемам образования, возможность распространения передовых педагогических идей и методик.

Инновационная деятельность предполагает новые способы структурирования образовательного процесса, разработку новых технологий, новых форм и методов обучения. Грантовая деятельность, как инновационная способна дать поддержку для развития, так как способствует повышению квалификации педагогов за счёт освоения технологий разработки и реализации грантовых заявок (проектирование, самооценка, ориентация на результат). Высокий уровень профессиональной компетентности – задача, стоящая перед каждым педагогом. Она может быть решена при условии непрерывного образования.

Грантовые конкурсы становятся одним из путей повышения профессионализма педагога, участие в них способствует развитию активности, креативности каждого педагога, стимулирует стремление к самосовершенствованию, рефлексии и дальнейшему профессиональному росту. Практика организации грантовых программ в системе образования рассчитана, прежде всего, на обеспечение роста квалификации кадров, так как разработка документов на получение гранта требует от педагогов необходимой профессиональной компетентности. Педагоги осваивают технологии разработки и реализации грантовых заявок, что ведет к

повышению конкурентоспособности посредством увеличения числа педагогов, обладающих набором необходимых компетенций: способностью генерировать инновации, умением управлять процессом разработки и реализации проектов.

Профессиональная компетентность педагога рассматривается как условие достижения современного качества образования, отвечающего требованиям современного инновационного развития. Одним из средств достижения данной цели является грантовая деятельность. Большинство педагогов, независимо от их стажа и возраста, испытывают затруднения в осуществлении грантовой деятельности, что и усложняет процесс их адаптации к требованиям современной школы. Таким образом, актуализируется вопрос обучения технологии заполнения грантовых заявок.

Для проведения исследования профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности была разработана и апробирована методика «Участие педагогов в грантовой деятельности». Данные эмпирического исследования показали, что педагоги обладают высоким и средним уровнями готовности к творческо-инновационной деятельности. Результаты диагностического исследования профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности показали, что в контрольной и экспериментальной группах результаты существенно отличаются между собой. В экспериментальной группе преобладали низкий и средний уровни. Данный факт позволяет говорить о перспективности работы по управлению грантовой деятельностью, что возможно посредством реализации программы, направленной на повышение уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности.

На формирующем этапе исследования осуществлялась разработка и реализация программы управления грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации, были составлены методические рекомендации на получение гранта. Программа направлена на

формирование у педагогов профессиональной компетентности как комплекса знаний, умений и навыков, в совокупности обеспечивающих эффективный поиск информации о грантах и культуру написания заявок на гранты в сфере образования. Работа с участниками программы проводилась в форме лекций с использованием слайд-презентации и по каждой теме было предложено определенное практическое задание, ориентированное на проработку конкретных задач, что способствовало организованному, практикоориентированному повышению профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности.

Заключительный этап исследования был направлен на определение эффективности программы управления грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации. Результаты контрольного этапа показали повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, что позволило подтвердить предположение о том, что управление грантовой деятельностью педагогов способствует повышению их профессиональной компетентности, посредством реализации программы и использования методических рекомендаций для педагогов.

В заключении необходимо отметить, цель достигнута, задачи решены, гипотеза доказана.

### Список использованной литературы:

1. Адольф, В.А. Прогнозирование становления профессиональной компетентности выпускника вуза: монография / В.А. Адольф, А.Н. Савчук. - Красноярск: КГПУ имени В.П. Астафьева, 2014. – 352 с.
2. Азизова, Н.Р. Формирование профессиональной компетентности педагога. Поликультурная и информационная компетентность: учебное пособие для вузов / Н.Р. Азизова, Н.А. Савотина, М.И. Бочаров, С.В. Зенкина. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 162с.
3. Акимова, Т.Н. Инновационная компетентность как составляющая профессионального стандарта педагога / Т.Н. Акимова // Архивариус. - 2017.-№3.-С.5-8.
4. Аккуратная, А.А. Совершенствование методической работы в школе / А.А. Аккуратная // Интерактивная наука. - 2017. - № 13. - С. 47-49.
5. Андреева, Е.М. Отличительные признаки грантов и концепция правового регулирования грантовой деятельности / Е.М. Андреева, С.В. Запольский // Ленинградский юридический журнал. - 2020. - № 1 (59). - С. 87-104.
6. Артамонова, Е.И. Инновационность как метапрофессиональное качество педагогической компетентности / Е.И. Артамонова, Тесленко О.В. // Вестник Исык-Кульского университета. - 2014. - № 38. - С. 13-25.
7. Белявский, О.В. Научные и образовательные организации как участники грантовых правоотношений / О.В. Белявский // Образование и право. - 2018. - № 9. - С. 237-244.
8. Бойченко, В.С. Грантовая система поддержки науки: накопленный потенциал и направления развития / В.С. Бойченко // Инновации. - 2016. - № 9. - С. 21-32.

9. Бондарева, Е.В. Профессиональная компетентность специалиста в условиях становления информационного общества / Е.В. Бондарева // *Artium Magister*. - 2003. - № 6. - С. 44-48.
10. Бухарцева, Н.Г. Самообразование как актуальный вид деятельности / Н.Г. Бухарцева // *Педагогическое образование в России*. - 2013. - № 3. - С. 80-83. -
11. Васина, О.С. Альтернативные формы повышения профессионализма педагогов и методистов / О. С. Васина. - Рязань: Центр мониторинга и сопровождения образования, 2016. – 28 с.
12. Варданян, Ю.В. Строение и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием: на материале подготовки педагога и психолога: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук: / Варданян Юлия Владимировна. - Москва, 1999. – 38 с.
13. Гроссман, И.Б. Сущность и содержание управленческой деятельности педагога / И.Б. Гроссман // *Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова*. - 2011. - № 3. - С. 4-7.
14. Демченкова, С.А. Основные подходы к трактовке понятий «Компетенция» и «Компетентность» за рубежом и их содержательное наполнение / С.А. Демченкова // *Вестник ТГПУ*. - 2011. - № 13. - С. 243-246.
15. Довбыш, С.Е. Профессиональное развитие педагогов: проблемы и решения / С.Е. Довбыш // *Управление образованием: теория и практика*. - 2019. - №1. - С. 46-52.
16. Дружинин, В.И. Методическая работа в образовательном учреждении: учебно-методическое пособие / В.И. Дружинин. - Курган: ИРОСТ, 2012. – 154 с.
17. Ефремов, С.В. Объединение средств государства и частных доноров для поддержки некоммерческих организаций / С.В. Ефремов //

- Вопросы государственного и муниципального управления. - 2014. - №2. - С. 91-109.
18. Жмакина, Н.Л. Формирование профессиональной компетентности специалиста образовательного учреждения / Н.Л. Жмакина, Е.Г. Комолова // Вестник НВГУ. - 2010. - № 1. - С. 13-19.
  19. Закутняя, Т.В. Проектно-исследовательская компетентность как требование нового профессионального стандарта педагога / Т.В. Закутняя // Человек и образование. - 2016. - № 3. - С. 137-140.
  20. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: методология, теория, практика: коллективная монография / Э.Ф. Зеер [и др.]; под ред. Э.Ф. Зеера; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2011. - 158с.
  21. Зеер, Э.Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития: монография / Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург: РГППУ, 2015. – 194 с.
  22. Запольский, С.В. Грант как особая форма бюджетной субсидии / С.В. Запольский, Е.М. Андреева // Финансы: теория и практика. - 2020. - № 2. - С. 73-81.
  23. Зимняя, И.А. Компетенция и компетентность в контексте компетентностного подхода в образовании / И.А. Зимняя // Ученые записки национального общества прикладной лингвистики. - 2013.
  24. Иванова, О.А. Профессиональное развитие педагогов в условиях образовательной организации / О.А. Иванова, Н.В. Антонов // Вестник НВГУ. - 2019. - № 1. - С. 51-57.
  25. Ильина, И.Е. Анализ деятельности научных фондов, обеспечивающих поддержку фундаментальных исследований в России / И.Е. Ильина // Управление наукой и наукометрия. - 2015. - №18. - С. 179- 203.
  26. Казакова, Т.В. Теоретические подходы к определению профессиональной компетентности педагога / Т.В. Казакова //

- Проблемы современного педагогического образования. - 2018. - № 60-1. - С. 437-440
27. Каминская, Е.В. Гранты: понятие, нормативно-правовое обеспечение, особенности реализации и классификация видов / Е.В. Каминская, Т.Л. Рудченко // Вестник СГЮА. - 2018. - № 3. - С. 255- 263.
  28. Кириллов, Л.Г. Бимодальное управление и принятие государственных управленческих решений Л.Г. Кириллов // Вопросы управления. - 2016. - №6. - С. 7-12.
  29. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. - Москва: Академия, 2014. - 304с.
  30. Коджаспирова, Г.М. Педагогика: учебник для среднего профессионального образования / Г.М. Коджаспирова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 719 с.
  31. Компетентностный подход в педагогическом образовании: Коллективная монография / под ред. проф. В.А. Козырева и проф. Н.Ф. Радионовой. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2004. – 152 с.
  32. Конаржевский, Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление: учебное пособие. / Ю.А. Конаржевский. - Москва: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 224 с.
  33. Криволапова, Е.В. Организация процесса самообразования педагога / Е.В. Криволапова // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VIII Международной научной конференции (Самара, март 2016 г.). - Самара: Асгард, 2016. - С. 272-276.
  34. Кузьмина, Н.В. Профессиональная деятельность преподавателя и мастера производственного обучения колледжа / Н.В. Кузьмина. - Москва: Изд-во «Высшая школа», 1998. - 213с.
  35. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя / Н.В. Кузьмина. - Ленинград: Ленингр. орг. о-ва «Знание» РСФСР, 1985. - 32с.

36. Кумаритова, А.А. Государственные и муниципальные гранты: возникновение, становление и перспективы развития в российском гражданском праве / А. А. Кумаритова // Российское право. - 2008. - № 7. - С. 88-99.
37. Курбанова, А.М. Организация методической работы для повышения профессиональной компетентности учителей образовательных учреждений / А.М. Курбанова, Э.М. Каримулаева // Мир науки, культуры, образования. - 2018. - №2. - С. 39-40.
38. Кяэрст, М. Рассмотрение компетентности в психологической концепции совершенствования управления производственной организацией / М. Кяэрст // Актуальные проблемы психологии труда. - Тарту, 1980. - С. 45-67.
39. Лаврентьева, И.В. Социально-психологические детерминанты профессиональной компетентности будущих социальных работников: специальность 19.00.05 «Социальная психология»: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Лаврентьева Ирина Владимировна. - Москва, 2013. – 26 с.
40. Лапушинская, Г.К. Гранты для школы: особенности и возможности / Г.К. Лапушинская // Народное образование. - 2014. - № 4. - С. 111-117.
41. Лапушинская, Г.К. Как получить и потратить грант / Г.К. Лапушинская // Справочник руководителя образовательного учреждения. - 2016. - № 5.
42. Ларионова, И.А. Самообразование и самовоспитание как средства формирования субъектности специалиста / И.А. Ларионова // Педагогическое образование в России. - 2013. - № 2. - С. 14-17.
43. Майоров, А.А. Инновационное управление образовательным учреждением / А.А. Майоров // Economic Consultant. - 2015. - № 1.
44. Маркова, А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя / А.К. Маркова // Советская педагогика. - 1990. - №8. - С. 2-14.

45. Маркова, А.К. Психология профессионализма: монография / А.К. Маркова. - Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 312с.
46. Маркова, А.К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя / А.К. Маркова // Педагогика. - 1995. - № 6. - С. 55-63.
47. Мельниченко, О.И. Проблема формирования готовности будущих педагогов к управленческой деятельности в рамках реализации их профессиональной подготовки в высшей школе / О.И. Мельниченко // Проблемы современного педагогического образования. - 2018. - № 60-2. - С. 247-250.
48. Меха, И.В. Научно-практические конференции как элемент повышения квалификации педагогических кадров / И.В. Меха, И.В. Цыганова, С.В. Новиков // Омский научный вестник. - 2014. - № 5. - С. 183-186.
49. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития педагога: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л.М. Митина. - Москва: Академия, 2014. - 320с.
50. Митяшов, П.В. Грантовая деятельность как способ стимулирования творческой активности педагога и условие профессионального роста / П.В. Митяшов // Педагогический альманах. - 2020.
51. Модернизация современного образования и совершенствование педагогической деятельности: сборник статей Международной научнопрактической конференции. - Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». - 2021. - 190с.
52. Набиева, Е.В. Исследовательская компетентность как условие профессионального роста учителя / Е.В. Набиева // Crede Experto: транспорт, общество, образование, язык. - 2014. - № 3. - С. 269-287.
53. Невзоров, М.Н. Человекоразмерность как стратегия будущего дополнительного образования / М.Н. Невзоров // Педагогика и психология: теория и практика. - 2017. - № 2(7). - С. 56-64.

54. Неустроева, А.Н. Компетентность как интегральная характеристика современного педагога / А.Н. Неустроева // Философия образования. - 2011. - № 1(34). - С. 122-129.
55. Никитин, Э.М. Реформа российского образования и повышение квалификации педагогов / Э.М. Никитин // Вопросы образования. - 2005. - №4. - С. 164-173.
56. Огарева, О.И. Как найти своего грантодателя / О.И. Огарева // Справочник руководителя учреждения культуры. - 2018. - № 8. - С. 34-37.
57. Парфенова, Т.А. Формирование проектной компетентности будущих педагогов в условиях Вуза / Т.В. Парфенова // Теория и практика общественного развития. - 2013. - № 10. - С. 223-228.
58. Педагогика: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Сластенина. - Москва: Издательский центр «Академия», 2013. – 576 с.
59. Печеркина, А.А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика: монография / А.А. Печеркина, Э.Э. Сыманюк, Е.Л. Умникова. - Екатеринбург: УрГПУ, 2011. – 233 с.
60. Подлиняев, О.Л. Профессиональная компетентность педагога: этапы становления / О.Л. Подлиняев, Е.Н. Канина // Педагогический ИМИДЖ. -2017. - № 1. - С. 116-131.
61. Поляков Л.П. Мотивационная готовность педагогического коллектива к введению инноваций / Л.П. Поляков, А.А. Подгорнова // Эксперимент и инновации в школе. - 2014. - № 2. - С. 28-32.
62. Поташник, М.М. Как подготовить и провести открытый урок (современная технология): методическое пособие / М.М. Поташник, М. В. Левит. - Изд. 2-е, доп. и перераб. - Москва: Пед. о-во России, 2010. 143с.
63. Поташник, М.М. Управление персоналом: способы подбора кадров / М.М. Поташник // Народное образование. - 2012. - № 2. - С. 105- 111

64. Поташник, М.М. Управление современной школой: (В вопр. и ответах): пособие для рук. образоват. учреждений и органов образования / М.М. Поташник, А.М. Моисеев; Рос. акад. образования, Ин-т упр. образованием. - Москва: Новая школа, 1997. – 350 с.
65. Провалинский, Д.И. Гранты – пути развития: отечественный и зарубежный опыт / Д.И. Провалинский // Вестник КГУ. - 2017. - №2. - С. 191194.
66. Провалинский, Д.И. Гранты – понятие и признаки / Д.И. Провалинский // Вопросы российского и международного права. - 2016. - № 12А. - С. 201-210.
67. Провалинский, Д.И. Гранты в системе правовых стимулов: общетеоретический и сравнительный анализ: специальность 12.00.01 «Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве»: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Дмитрий Игоревич Провалинский. - Пенза, 2017. - 28с.
68. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Приказ Минтруда России от 18. 10. 2013 N 544н (ред. от 05. 08. 2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06. 12. 2013 N 30550).
69. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация: монография / Джон Равен; пер. с англ. В. И. Белопольского. - Москва: Когито-центр, 2002. – 394 с.
70. Рамазанов, М.К. Сущность и условия профессионального становления педагога / М.К. Рамазанов // Молодой ученый. - 2014. - № 21. - С. 679-682.

71. Рогов, Е.И. Современная парадигма исследования профессиональных представлений: монография / Е.И. Рогов [и др.]; [науч. ред. Е.И. Рогов]; Южный федеральный ун-т, Каф. орг. и прикладной психологии. - Ростов-на-Дону: Фонд науки и образования, 2014. – 250 с.
72. Розов, Н.Х. Педагогика высшей школы: учебное пособие для вузов / Н.Х. Розов, В.А. Попков, А.В. Коржуев. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2016. – 160 с.
73. Салаватова, А.М. Подготовка будущих бакалавров педагогики к профессиональной деятельности в школах с этнокультурным компонентом / А.М. Салаватова // Казанская наука. - 2013. - № 4. - С. 218-220.
74. Саратовцева, Н. В. К вопросу о толковании понятий «управление», «профессиональное развитие», «управление профессиональным развитием педагога» / Н. В. Саратовцева, И. Р. Дасаева // Сборники конференций НИЦ Социосфера. - 2021. - № 10. - С. 118-120.
75. Сборник рекомендаций по методическому обеспечению развития индивидуального стиля педагогической деятельности педагога: Часть I. Диагностика ИСПД / Л.Н. Ожигова; под. ред. доктора психол. наук Л.Н. Ожигова. - Краснодар: ФГБОУ ВО Кубанский государственный университет, 2015. – 64 с.
76. Сериков, В.В. К построению целостного образа педагогической реальности / В.В. Сериков // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. - 2016. - № 1. - С. 201-215.
77. Словарь по педагогике (междисциплинарный) / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. - Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. – 447 с.
78. Толковый словарь русского языка: 100000 слов, терминов и выражений: [новое издание] / С.И. Ожегов; под общ. ред. Л.И.

- Скворцова. - 28-е изд., перераб. - Москва: Мир и образование, 2015. - 175с.
79. Третьяков, П.И. Управление школой по результатам: Практика педагогического менеджмента: учебное пособие / П.И. Третьяков. - Москва: Новая школа, 1997. – 228 с.
80. Турчинов, А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов. - Москва: Моск. психолого-социал. ин-т: Флинта, 1998. – 271 с.
81. Управление образовательными системами: учебник для студентов педагогических вузов / Н.М. Борытко, И.А. Соловцова; под ред. Н.М. Борытко. - Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. – 48 с.
82. Ушаков, Д.Н. Большой толковый словарь русского языка. Современная редакция: словарь / Д.Н. Ушаков. - Москва: Славянский дом книги, 2014. – 960 с.
83. Ушаков, Д.Н. Толковый словарь современного русского языка: 100 000 слов и словосочетаний / Д.Н. Ушаков. - Москва: Аделант, 2013. 799с.
84. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
85. «Об образовании в Российской Федерации».
86. Федеральный закон от 11. 08. 1995 № 135-ФЗ (ред. от 08. 12. 2020) «Облагодотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».
87. Федеральный закон от 23. 08. 1996 N 127-ФЗ (ред. от 31. 07. 2020) «О науке и государственной научно-технической политике».
88. Федеральный закон «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации в части регулирования бюджетного процесса и приведении в соответствие с бюджетным законодательством Российской Федерации отдельных законодательных актов Российской Федерации» от 26.04.2007 N 63-ФЗ (последняя редакция).

89. Филиппова, Г.Л. Профессиональная компетентность педагога в контексте научных подходов / Г.Л. Филиппова // Среднее профессиональное образование. - 2010. - № 5. - С. 48-52.
90. Фоменко С.Л. Профессиональное развитие педагогического коллектива как субъекта реализации компетентностной модели образования / С.Л. Фоменко // Педагогическое образование в России. - 2011. - № 2. - С. 3742.
91. Хананашвили, Н.Л. Грант как социальная технология общественного участия в бюджетном процессе / Н.Л. Хананашвили //
92. Социальное проектирование и прозрачность власти. Теория и практика. - 2008. - № 1. - С. 105-108.
93. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А.В. Хуторской // Эйдос. - 2002. - № 2. - С. 58-64.
94. Чокушева, А.И. Совершенствование профессиональной компетентности педагога как фактор устойчивого развития образования / А.И. Чокушева // Международный журнал экспериментального образования. - 2015. - №7. - С. 131-132.
95. Чошанов, М.А. Дидактическое конструирование гибкой технологии обучения / М.А. Чошанов // Педагогика - 1997. - № 2. - С. 21- 27.
96. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О.Л. Чуланова. - Москва: Инфра-М, 2016. – 122 с.
97. Шамова Т.И. Система повышения квалификации руководителей образовательных учреждений: опыт, проблемы, перспективы / Т.И. Шамова // Сибирский педагогический журнал. - 2005. - №1. - С. 109-116.
98. Щедровицкий, Г.П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология: курс лекций / Г.П. Щедровицкий. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Изд-во Студии А. Лебедева, 2014. - 465с.

### Методика «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности», (автор С.Ю. Степанов)

Опросник предназначен для исследования готовности педагога к изменениям в образовательном учреждении, в собственной деятельности. С помощью этого опросника можно изучить степень готовности к творческо-инновационной деятельности, которая определяется низким, средним и высоким уровнями.

Анализируя отдельные вопросы опросника можно сделать вводы по следующим позициям:

- осознанность развития собственного творческого потенциала и необходимость инновационного поиска (вопросы 1-2);
- активность участия в инновационном поиске и осознание рисков (вопросы 3-4);
- развитие инновационных умений и осознание, что затраченные усилия являются хорошим заделом на будущее (вопросы 5-6);
- понятие, что инновации и творческая деятельность являются ценностью коллектива (вопросы 7-8);
- инновации объединяют коллектив, повышая уровень готовности к оказанию организационной поддержки (вопросы 9-10);
- инновационные процессы положительно влияют на развитие учреждения, и темпы их развития оптимальны (вопросы 11-12);
- индивидуальная творческая деятельность совместима с коллективной и способствует повышению значимости (вопросы 13-14);
- творческий поиск в коллективе понимается как ценность (вопросы 15 и 18);
- осознание рисков и стремление продолжать творческий поиск (вопросы 16-17);

- коллективный творческий поиск не угрожает личным интересам, и личные цели согласуются с коллективными (вопросы 19-20).

Ключ к методике «Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности» (С.Ю Степанов).

Опросник предназначен для исследования готовности педагога к изменениям в образовательном учреждении, в собственной деятельности.

При обработке необходимо суммировать отмеченные испытуемым баллы по всем пунктам методики. Об уровне готовности к творческо-инновационной деятельности свидетельствуют следующие количественные показатели:

- от 0 до 80 баллов – низкий уровень.
- от 81 до 140 баллов – средний уровень.
- от 141 до 200 баллов – высокий уровень.

### **Методика «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности», автор С.Ю. Степанов**

*Инструкция.* Данный опросник предназначен для исследования степени готовности Вашего коллектива к изменениям в организации. При заполнении опросника постарайтесь отразить собственную точку зрения.

Опросник состоит из 20 пунктов, каждый из которых представлен двумя утверждениями. Под ними изображена шкала от 1 до 10. Балл 1 означает Ваше полное согласие с утверждением слева, балл 10 означает, что Вы полностью согласны с утверждением справа, баллы между крайними оценками соответствуют различным степеням Вашего согласия с утверждениями слева или справа. На данном Вам листке обведите кружком выбранные цифры шкалы, которые больше всего соответствуют Вашему мнению.

Спасибо за работу!

№	Утверждения									
1	Вам не понятно, зачем нужно развивать творческий потенциал.					Вам ясно, почему необходимо развитие Вашего творческого потенциала.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	Вам не ясно, зачем нужен инновационный поиск в Вашей профессиональной деятельности.					Вам ясно, зачем нужен инновационный поиск в Вашей профессиональной деятельности.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	Вы	наблюдаете за инновационным процессом «со стороны».				Вы являетесь инициатором инновационных поисков в Вашем коллективе.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	Вы считаете, что если творческий поиск в коллективе окончится неудачей, то будет крайне трудно избавиться от последствий.					Вы считаете, что если творческий поиск в коллективе окончится неудачей, то будет легко исправить последствия и двигаться дальше.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	Вы считаете, что развитие Ваших инновационных умений потребует больших усилий.					Вы не считаете, что развитие Ваших инновационных умений потребует больших усилий.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6	Вы не уверены, что затраченные на инновации усилия окупятся.					Вы уверены, что затраченные на инновации усилия окупятся.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7	Вы считаете, что инновации не соответствует ценностям коллектива, в котором Вы работаете.					Вы считаете, что инновации соответствуют ценностям коллектива, в котором Вы работаете.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8	Вы видите слабую поддержку Ваших творческих начинаниям со стороны значимых в коллективе людей.					Вы видите сильную поддержку Ваших творческих начинаниям со стороны значимых в коллективе людей.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9	Вы верите, что в результате инновации значимые для Вас отношения в коллективе ухудшатся или останутся плохими.					Вы верите, что в результате инновации значимые для Вас отношения в коллективе улучшатся или останутся хорошими.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10	Вы уверены, что необходимой организационной поддержки в творческих начинаниях не будет.					Вы уверены, что необходимая организационная поддержка в творческих начинаниях будет				

		оказана.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	Вы ожидаете, что творческая деятельность Вашего коллектива отрицательно повлияет на бюджет школы.					Вы ожидаете, что творческая деятельность Вашего коллектива положительно повлияет на бюджет школы.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12	Вы считаете, что нынешние темпы распространения инноваций в Вашем коллективе ниже или выше необходимого.					Вы считаете, что нынешние темпы распространения инноваций в Вашем коллективе оптимальны.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
13	Вы считаете, что свойственный Вам стиль и опыт работы несовместимы с творческой деятельностью в коллективе.					Вы считаете, что свойственный Вам стиль и опыт работы совместим с творческой деятельностью в коллективе.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
14	Вы считаете, что в результате распространения инноваций в коллективе независимость, возможность инициативы, обратная связь и значимость Вашей работы уменьшатся.					Вы считаете, что в результате распространения инноваций в коллективе независимость, возможность инициативы, обратная связь и значимость Вашей работы увеличатся.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
15	Вы относитесь к творческому поиску в коллективе, как к «событию ради события», которое стоит игнорировать или перетерпеть.					Вы относитесь к творческому поиску в коллективе, как к событию, которое заслуживает внимания.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
16	Вы боитесь любой неудачи, связанной с творческими преобразованиями.					Вы не боитесь любой неудачи, связанной с творческими преобразованиями.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
17	Вы считаете, что если в процессе распространения инноваций не все будет получаться, то надо вернуться к старым надежным методам работы.					Вы считаете, что если в процессе распространения инноваций не все будет получаться, то это естественно, и нужно продолжать поиск.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

18	У Вас мало уверенности в своей способности участвовать в совместном творческом поиске в коллективе.	Вы уверены в своей способности участвовать в совместном творческом поиске в коллективе.							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Высчитаете, что творческий поиск в коллективе угрожает Вашим законным интересам.	Высчитаете, что творческий поиск в коллективе не угрожает Вашим законным интересам.							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Вы не видите, что цели творческой деятельности и Ваши личные цели согласуются.	Вы видите, что цели творческой деятельности и Ваши личные цели хорошо согласуются.							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### Методика «Участие педагогов в грантовой деятельности»

(Н.Б. Шевченко, А.В. Манохина)

Анкета предназначена для исследования уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности.

Анкета содержит 16 вопросов открытого и закрытого типа, на которые нужно представить развернутый ответ или выбрать один из предложенных вариантов ответа.

Вопросы анкеты представлены по двум направлениям: изучение грантовой активности и профессиональной готовности педагогов, которая включает информационную готовность и наличие соответствующих профессиональных компетенций.

В первом направлении предложены вопросы, касающиеся участия педагогов в грантовых конкурсах, отношения к грантовой деятельности и возможности повышения профессиональной компетентности посредством участия в этой деятельности.

Во втором направлении предложены теоретические вопросы, где необходимо раскрыть сущность понятий; вопросы, касающиеся составления документов на грант.

Обработка результатов.

Методика включает систему балльных оценок, ответы на вопросы анкеты оцениваются следующим образом:

- высокий уровень профессиональной компетентности – 3 балла, педагогом представлен правильный ответ. Педагог владеет всей информацией о грантовой деятельности. Способен сделать правильный выбор фонда-грантодателя, подготовить необходимые документы на грант с учетом сроков подачи, предоставление полных и исчерпывающих отчетов по исполнению гранта. Владеет высокой мотивацией к грантовой деятельности;

- средний уровень профессиональной компетентности – 2 балла, педагогом представлен неточный ответ. Педагог не владеет полной информацией о грантовой деятельности. Неуверенно ориентируется в выборе фонда-грантодателя, не достаточно сформирована система знаний по подготовке документов на грант. Имеет устойчивый интерес к грантовой деятельности;
- низкий уровень профессиональной компетентности – 1 балл, педагогом представлен неверный ответ. Педагог слабо владеет информацией о грантовой деятельности. Неправильно осуществляет выбор фонда-грантодателя, возникают серьезные трудности при подготовке документов на грант. Присутствует незначительный интерес к грантовой деятельности.

В анкете представлен вопрос № 16, с помощью которого можно выявить уровень мотивации к грантовой деятельности. Вопрос баллами не оценивается.

Высокий уровень профессиональной компетентности определяется правильным ответом, неточности в ответе означают средний уровень, неправильный ответ или пропуск ответа означает низкий уровень.

Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности оценивается по количеству набранных педагогом баллов. При обработке баллы суммируют по всем вопросам анкеты. Об уровне профессиональной подготовки свидетельствуют следующие количественные показатели:

- от 0 до 15 баллов – низкий уровень.
- от 16 до 30 баллов – средний уровень.
- от 31 до 45 баллов – высокий уровень.

## Методика «Участие педагогов в грантовой деятельности»

Уважаемый педагог!

Просим Вас принять участие в исследовании, ответив на вопросы анкеты. Анкетирование проводится анонимно, полученные результаты используются только в обобщенном виде.

Анкета содержит 16 вопросов открытого и закрытого типа, на которые нужно представить развернутый ответ или выбрать один из предложенных вариантов ответа.

1. Дайте определение понятию «грант». Грант –
2. Перечислите основные признаки, которые отличают гранты от иных мер государственной поддержки (дотаций, субсидий, субвенций, трансфертов)
3. негосударственной помощи (благотворительной, спонсорской и др.)
4. По какому принципу предоставляются гранты?
5. На что можно потратить средства гранта?
6. Когда заключается договор с фондом на получение гранта?
7. Что входит в грантовую деятельность?
8. Перечислите фонды, которые выделяют средства для образования:
9. Кто из членов проектной команды может быть руководителем проекта?
10. Можно ли участвовать в одной заявке на грант как соискатель и одновременно самостоятельно подать заявку на грант? (Можно / Нельзя)
11. Участвовали ли Вы в грантовых конкурсах?  
Да, участвовал(а)  
Нет, не участвовал(а)  
Интересно поучаствовать  
Неинтересно участвовать

12. Что собой представляет структура заявки на грант?
13. Какие критерии оценки заявок на гранты используют эксперты фондов?
14. При получении гранта заключается договор, в котором определяются:
15. Что означает проверка заявки на плагиат, допускается ли самоцитирование?
16. Если заявка была принята, может ли она быть снята с рассмотрения? (обоснуйте Ваш ответ).
17. Как участие в грантовой деятельности может повысить профессиональную компетентность педагога?

### Программа обучающих семинаров

#### *Пояснительная записка*

*Актуальность.* В современных условиях для управления профессиональным образованием первостепенной задачей становится достижение нового качества образования. Повышение профессиональной компетентности педагогов необходимое условие развития современной школы. В каждом учреждении кадры имеют огромное значение. Без квалифицированных кадров ни одна организация не может достичь своих целей. Образовательные учреждения стремятся максимально эффективно использовать потенциал своих педагогов, создавая все условия для интенсивного развития их потенциала. Именно компетентный педагог обеспечивает положительные и высокоэффективные результаты в обучении, воспитании и развитии учащихся. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов является фактором повышения качества образования.

Грантовая деятельность педагога – это крайне важное и необходимое условие повышения качества образования, так как она обеспечивает формирование необходимых компетенций педагогов. Сегодня с помощью грантовой деятельности можно решать многие проблемы и задачи в образовании. Гранты выделяют на обучение, проведение исследований, поездки, материально-техническое обеспечение и т.д. Любые реформы, нововведения и инновации в системе образования не смогут дать ожидаемого эффекта, если педагог, от которого в конечном счете и зависит их реализация, не обладает достаточным набором необходимых компетенций и уровнем профессионализма. Педагог, который участвует в грантовых конкурсах должен знать, как необходимо разработать проект и эффективно осуществить его реализацию.

Управление грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации способствует профессиональному

развитию педагога. Стимулирование инновационной деятельности образовательных организаций является важнейшим инструментом государственной поддержки. Самое главное, то что появляются дополнительные возможности привлечь финансовые средства для развития. Участие в грантовых конкурсах предполагает творческую активность педагогов, их профессиональное развитие и внутреннюю установку. Разработка и реализация инновационных проектов – есть необходимое условие развития школы. Это можно рассматривать как процесс качественных изменений в составляющих её компонентах или структуре. Профессиональное образование приобретает способность достигать качественно новых результатов образования.

Гранты играют особую роль среди всех существующих мер государственной поддержки, они направлены на решение различных социальных проблем, создание и развитие новой продуктивной модели общественных отношений в современном российском обществе.

*Постановка проблемы.* Грантовая деятельность как фактор роста профессиональной компетентности педагогов, необходима для совершенствования системы образования. Для чтобы получить грант на определенный проект, требуется подать документы в фонд, оформленные в соответствии с условиями объявленного конкурса, для выполнения такой работы педагогу необходимо быть компетентным при составлении документов. Заявка – это основной конкурсный документ и от ее качества, обоснованности проблемы, четкой проработки всех разделов и их взаимосвязанности зависит то, как эксперты оценят заявку. При заполнении заявки возникают трудности, так как нет общих правил оформления. Грантовые конкурсы направлены на решение педагогических и концептуальных задач, но не затрагивают тему подготовки управленцев и руководителей. А также недостаточная помощь органов управления образованием и муниципальных методических служб в подготовке

документов, представляемых на конкурс, приводит к тому, что возникают сложности и нежелание педагогов участвовать в конкурсах.

В связи с вышесказанным возникает необходимость разработки программы по формированию эффективной системы управления грантовой деятельностью в профессиональной общеобразовательной организации.

**Цель программы:** повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в области организации грантовой деятельности в общеобразовательной организации **Задачи программы:**

1. Сформировать систему знаний о грантовой деятельности;
2. Раскрыть сущность понятия «грант» и определить его значение в сфере образования;
3. Познакомить с видами фондов-грантодателей;
4. Сформировать навыки и умения оформления заявки на получение гранта для реализации проекта;
5. Сформировать представления об основах теории и практики подготовки и реализации проектов;
6. Сформировать навыки анализа альтернативных социальных проектов;
7. Организовать педагогический коллектив для составления и подачи заявки на грант.

**Принципы программы:**

- принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения и др.);
- принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности);
- принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);
- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников

- (задан федеральным государственным образовательным стандартом);
- принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Планирование работы и реализация программы по управлению грантовой деятельностью в общеобразовательной организации выстраивались с учетом следующих функций:

- планирование – определение целей, составление тематического плана, разработка программы для координации работы по определенному направлению;
- организация – определение объема работы, проведение обучающих семинаров, объяснение и выполнение практических заданий;
- мотивация – активизация деятельности посредством использования разных новых по содержанию практических заданий;
- контроль – оценка эффективности работы, проверка выполненных индивидуальных заданий, коллективное обсуждение и анализ проекта.

#### ***Сроки реализации программы:***

Программа включает в себя 10 занятий и рассчитана на 5 недель. Занятия проходят два раза в неделю в форме обучающих семинаров продолжительностью 60 минут.

#### ***Этапы реализации программы:***

1. Подготовительный (диагностический): проведение диагностики, определение уровня готовности педагогов к творческо-инновационной деятельности и определение уровня профессиональной компетентности педагогов к осуществлению грантовой деятельности.
2. Основной: проведение обучающих семинаров, направленных на повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации грантовой деятельности.

3. Итоговый: оценка эффективности реализации программы (проведение повторной диагностики, формулирование выводов).
4. Программа направлена на формирование у педагогов профессиональной компетентности как комплекса знаний, умений и навыков, в совокупности обеспечивающих эффективный поиск информации о грантах и культуру написания заявок на гранты в сфере образования.

Работа с участниками программы проводится в форме лекций с использованием слайд-презентации и по каждой теме предложено определенное практическое задание, ориентированное на проработку конкретных задач.

При выполнении практических заданий сочетаются фронтальная и индивидуальная формы работы. Это создает условия для отработки и закрепления разнообразных умений и навыков.

Практические задания направлены:

- на закрепление, углубление, расширение и детализацию знаний;
- на формирование умений (аналитические, проектировочные, конструктивные и др.) применять полученные знания на практике;
- на выработку способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
- на развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности.

С целью пробуждения интереса к обсуждаемому вопросу в семинары включены элементы новизны, а именно тщательно продуманный подбор новых по формулировке и обобщающих по смыслу вопросов, приведение новых интересных фактов, применение информационных технологий обучения.

Содержание самостоятельной работы участника программы включает выполнение практических заданий по теме каждого семинара. Участникам предложены следующие задания:

- составить глоссарий по теме первого семинара – изучение литературных источников, изучение интернет-материалов;
- подобрать фонды к предложенным проектам (учитывая грантовые направления) – поиск и анализ информации о фондах в Интернете, поисковые возможности сайтов фондов;
- обозначить любую существующую на современном этапе проблему в образовании и предложите проектную идею по ее решению;
- сформулировать цель проекта исходя из проблемы, поставить задачи;
- спланировать команду проекта под календарный план;
- провести анализ мероприятий календарного плана (может ли предложенный календарный план достичь результатов проекта);
- составить бюджет грантовой заявки по предложенному проекту;
- оформить титульный лист заявки к предложенному проекту;
- провести анализ проекта по предложенным критериям (коллективное обсуждение).

Контроль самостоятельной работы и оценка ее результатов организуется как единство двух форм: индивидуальной и коллективной рефлексии.

#### Тематический план

<b>№ п/п</b>	<b>Название</b>	<b>Цель</b>	<b>Содержание</b>
1.	Гранты в сфере образования (1 час)	Сформировать систему знаний о грантовой деятельности.	Роль грантов для развития образования. История возникновения гранта. Понятие «грант», грантовая деятельность общеобразовательной организации. Виды грантов. Расходование средств гранта. Основные признаки гранта.

2.	Фонды, поддерживающие образование (1 час)	Познакомить педагогов с фондами, которые выделяют средства для образования и сформировать умение осуществлять поиск грантодателя.	Источники грантовой поддержки в образовании. Понятие «фонд», «фандрайзинг». Основные направления грантовой поддержки. Шаги к осуществлению грантовой деятельности. Виды фондов. Особенности деятельности некоторых фондов. Умение осуществлять поиск грантодателя.
3.	Разработка проекта (1 час)	Познакомить педагогов с логикой построения и особенностями разработки социального проекта.	Понятия «проблема», «идея», «проект». Основные особенности и требования к проекту. Структура проекта (алгоритм проекта). Критерии оценки проектов. Целевая группа и ее потребности/проблемы. Постановка проблемы проекта. Рекомендации по определению проблемы.
4.	Цели и задачи проекта (1 час)	Изучить алгоритм по формулированию цели и задач проекта, сформировать умение ставить цели и задачи проекта.	Понятия «Цель», «Задачи» проекта. Требования к формулировке цели. Ошибки при постановке цели проекта. Признаки хороших задач.
5.	Руководитель и команда проекта. Календарный план (1 час)	Познакомить педагогов с содержанием раздела «Руководитель и «Команда проекта», структурой календарного плана, особенностями его разработки.	Понятие «команда». Критерии подбора членов команды. Календарный план, его структура. График (диаграмма) Ганта.
6.	Мероприятия. Ожидаемые результаты проекта (1 час)	Дать знания о принципах построения мероприятий в	Принципы построения мероприятий в календарном плане. Методы выполнения проекта. Ресурсы. Понятие и

		календарном плане и характеристике ожидаемых результатов.	основные характеристики ожидаемых результатов. Количественные и качественные результаты.
7.	Бюджет проекта (2 часа)	Рассмотреть процесс формирования бюджета.	Роль бюджета в проекте и в грантовой заявке. Принципы формирования бюджета. Софинансирование. Основные статьи бюджета. Параметры, влияющие на бюджет проекта. Требования к бюджету проекта.
8.	Как заполнить заявку. Типичные ошибки в грантовых заявках (1 час)	Изучить структуру заявки на грант и типичные ошибки в грантовых заявках.	Основные составные части заявки на грант (структура заявки). Структура титульного листа. Критерии оценки элементов структуры и заявки в целом. Ошибки в грантовых заявках.
9.	Отчетность по полученному гранту. Проект, выигравший грант (1 час)	Провести анализ видов отчетов по гранту, проанализировать проект по предложенным критериям оценки проектов.	Роль отчёта в судьбе проекта. Виды отчётов: содержательный, финансовый. Закрепление пройденного материала: анализ проекта по предложенным критериям. Дискуссия по результатам совместной деятельности.