



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

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

Авторские конкурсы как фактор развития образовательной системы

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

Оценка на объем заимствований:  
80,9% авторского текста

Рекомендована к защите  
\_\_\_\_\_ 2025 г.

Профессор ППНО и ПМ  
\_\_\_\_\_ Корисева Н.Ю.

Выполнил:  
Студент группы ОФ-209-174-2-1  
Саттарова Ольга Викторовна

Научный руководитель:  
Д.п.н., профессор  
Савченков Алексей Викторович

Челябинск  
2025

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы управления грантовой деятельностью как условие развития профессиональной образовательной организации .....	11
1.1 Сущность понятия «грант», «грантовая деятельность» в профессиональной организации. Роль грантов в образовательной системе .....	11
1.2 Модель профессионального роста учителя. Основы управления профессиональным развитием педагогов (Понятие «профессиональная компетентность педагога» в психолого-педагогической литературе) .....	15
1.3 Основы управления профессиональным развитием, основные пути повышения профессиональной компетентности педагогов. Роль грантов в образовательной системе.....	24
Выводы по первой главе.....	34
Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по изучению и управлению грантовой деятельностью как фактор профессионального роста качества образовательного процесса .....	37
2.1 Реализация модели профессионального роста педагога посредством грантовой деятельности (на примере «Челябинского социально-профессионального колледжа «Сфера» г. Челябинска и г. Копейска) ....	37
2.2 Анализ профессиональной компетентности педагогов в грантовой деятельности (на примере филиала ЧСПК «Сфера» г. Копейск) .....	44
2.3 Программа управления грантовой деятельностью, оценка эффективности проведенной опытнo-экспериментальной работы в профессиональной организации. Практические рекомендации по участию педагогов в грантовой деятельности .....	48
Выводы по второй главе: результаты экспериментальной работы по управлению грантовой деятельности в колледже «Сфера» г. Копейска.....	63
Заключение .....	65
Список литературы .....	71
Приложение 1 .....	88

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность работы.** В современном развитом обществе эффективность функционирования системы образования во многом зависит от качества человеческого потенциала, готовности людей противостоять социальным вызовам. Привлечение денежных средств в профессиональные организации в виде гранта зависит от всех участников педагогической команды грантового проекта; от их навыков, желания работать в команде, активности, умения решать нестандартные задачи, повышать свою компетентность, быть конкурентоспособным.

Федеральный закон от 02.07.2013 №181-ФЗ открыл возможность для профессиональных образовательных учреждений получать финансирование в виде грантов и субсидий для решения вопросов по мимо запланированного бюджета и развития. Гранты представляют собой безвозмездные денежные средства, которые предоставляются государственными органами или грантодателями. Конкурсные гранты в образовании нацелены на разные направления:

- развитие инфраструктуры и оснащение профессиональной образовательной организации (ремонт зданий, аудиторий, закупка мебели, создание лабораторий, мастерских);
- внедрение новых технологий (современные образовательные решения, новые методики)
- дополнительное образование и кружки (покрытие расходов на стажировку, расходы на проведение семинаров, конференций, круглых столов, направленных на обмен опытом);
- инклюзивное образование (создание доступной среды для детей с особыми потребностями);
- развитие студентов (организовать конкурс профессионального мастерства, поездки, практики, что позволит раскрыть таланты и навыки студента).

Победа в конкурсе на получение гранта служит весовым признанием заслуг профессионального образовательного учреждения, что способствует повышению его рейтинга, привлечению талантливых студентов, укрепляет доверие родителей и партнеров, открывает доступ к дополнительным ресурсам, повышает конкурентоспособность.

Эффективное управление профессиональным образовательным учреждением предполагает активную заинтересованность в профессиональном росте педагогов через участия в грантовых проектах и поддержания конкурентоспособности профессионального образовательного учреждения за счет внедрения инноваций, привлечения дополнительного финансирования и формирования имиджа передовой организации, которая инвестирует в развитие кадрового потенциала.

Ключевой особенностью российской образовательной системы остается региональная дифференциация: объём финансирования учреждений напрямую зависит от их территориального расположения. Это создает неравенство в доступности современных ресурсов, технологий и квалифицированных кадров между городскими и сельским профессиональными образовательными учреждениями, а также между регионами с разным уровнем бюджетной обеспеченности. Например, профессиональные образовательные учреждения в крупных городах или нефтегазодобывающих субъектах часто получают больше средств за счет местных инвестиционных программ, тогда как в отдаленных районах профессиональные учреждения вынуждены работать в условиях хронического недофинансирования. В образовательные учреждения с нехваткой бюджета имеется зачастую устаревшая материально-техническая база, которая блокирует возможности инновационных методов и технологий. Большинство грантовых конкурсов направлены на поддержку инициатив развития профессионального образовательного учреждения. Практика последних лет показывает успешные реализации грантовых проектов. Но на равне с успешными практиками остаются множество

участников, входящих в систему образования с отсутствием практики участия в грантовых конкурсах.

Нежелание участвовать в грантовых конкурсах может быть связано с разными факторами: отсутствием времени, страхом бюрократии или неуверенностью в своих силах. Однако основной проблемой остается отсутствие знаний – многие педагоги и профессиональные образовательные учреждения просто не понимают, как эффективно оформлять заявки, анализировать требования экспертов или отчитываться о результатах. Например, в регионах с низкой грантовой культурой сотрудники часто воспринимают эту деятельность как «лотерею», а не как управляемый процесс, требующий стратегического планирования и навыков проектного менеджмента. Это приводит к упущенным возможностям для развития: без грантового финансирования сложнее внедрять инновации, повышать квалификацию коллектива или модернизировать инфраструктуру. Если систематизировать подход в обучения грантовой деятельности можно повысить процент участников. Для этого нужно понимать главные критерии конкурсного отбора: это актуальность (то что нужно здесь и сейчас в настоящее время), заявка, описание этапов реализации проектов, место где будет реализован проект, численность охваченных людей проектом, партнеры проекта, гарантии, смета (финансирование и софинансировании), медиа проекта, отчетная документация. Каждый этап проекта требует изучения (просмотр вебинаров) четко продуманной взаимосвязи, распределением должностных обязанностей, что в свою очередь прокачивает управленческие компетенции, получения опыта работы в команде, принятие нестандартных решений в совокупности все выше изложенное является отправной точкой в повышение педагогической компетенции педагога. К сожалению, в образовательной системе отсутствует документальная поддержка со стороны муниципальных методических служб (в каких грантовых конкурсах можно принять участие, дефицит опытных

грант-менеджеров), а также отсутствие в агитации и мотивации педагогов, что и приводит к нежеланию участвовать в этой деятельности. Управленческим решением может стать внедрение внутренних стимулов для сотрудника (например, учет грантовой активности в системе премирования, создать условия для обучения «грантовой грамотности»).

Гранты – это не просто не деньги, а инструмент формирования «культуры успеха». Когда профессиональные образовательные учреждения перестают бояться участвовать в конкурсах, они начинают видеть в вызовах возможности, а не угрозы.

**Цель исследования:** анализ участия в грантовой деятельности профессиональных образовательных учреждений, как фактор развития образовательной системы, а также разработка методических рекомендаций для успешного участия в данных конкурсах.

Для достижения поставленной цели в исследование будут рассмотрены теоретические аспекты, практический опыт, что позволит разработать и систематизировать методические рекомендации, в которые войдут с полным описанием и примерами все этапы написания грантового проекта для профессиональных образовательных учреждений [22] и [10].

**Объект исследования:** образовательная система профессиональной образовательной организации.

**Предмет исследования:** управление грантовой деятельности как фактор развития образовательной системы путем повышения образовательного уровня в профессионально образовательном учреждении.

**Гипотеза исследования** основана на предположении, что системная работа с грантами (от анализа требований до реализации проектов) повышает педагогическую и управленческую компетентность, трансформирует внутреннюю культуру профессионального образовательного учреждения, что в свою очередь повышает репутацию организации, привлекает партнеров и позволяет модернизировать

материально-техническую базу и выступает фактором развития образовательной системы.

С учетом поставленной цели и гипотезы исследования были сформулированы следующие **задачи**:

1) осуществить исследование существующей литературы по теме исследования;

2) проанализировать влияние участие в грантовых проектах на развитие педагогической и управленческой компетентности сотрудников профессиональных образовательных учреждений;

3) подготовить методические указания по написанию заявки на получение гранта;

4) оценить результаты проведенной практической работы.

**Теоретико-методологическая база исследования включает:**

1) системный подход к управлению образовательными проектами;

2) теории инновационного менеджмента и педагогической деятельности;

3) методы анализа законодательной базы и нормативных документов в сфере образования;

4) эмпирические исследования успешных грантовых практик.

**Положения, выносимые на защиту:**

1) систематизация подготовки педагогических кадров к участию в грантовых конкурсах способствует росту их профессиональных компетенций;

2) разработана авторская анкета: методика «Участие педагогов в грантовой деятельности», позволяющая оценить компетентность педагогических работников в области осуществления грантовых проектов;

3) разработана и реализована обучающая программа семинаров, размещена на странице сообщества «Эффективные стратегии написания грантов» в социальной сети ВК;

4) разработанные методические рекомендации оптимизируют процесс подачи заявок на гранты и повышают шансы на их получение.

**Научная новизна данной работы** заключается в том, что участие в грантовой деятельности способствует повышению педагогических компетенций и рассматривается как один из факторов развития образовательной системы. В рамках исследования был проведен анализ участия образовательных учреждений среднего профессионального образования (СПО) государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» г. Челябинска и г. Копейск, позволяющий оценить включенность в грантовую деятельность педагогического состава. Разработана методика, позволяющая оценить профессиональную компетентность педагогических работников в области осуществления грантовых проектов.

**Методы исследования:**

- 1) теоретический метод (анализ и обобщение существующей литературы по изучаемой проблеме);
- 2) эмпирические методы: проведение анкетирования, педагогический эксперимент, а также количественный и качественный анализ полученных данных.

**Экспериментальная база:** исследование осуществлялось на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» г. Копейска.

**Этапы исследования:**

- 1) подготовительный (анализ литературы, формулировка гипотезы);
- 2) теоретический (разработка методики, структуры исследования);
- 3) практический (проведение анкетирования, семинаров, сбор данных);
- 4) аналитический (обработка результатов, формулировка выводов).



### **Апробация результатов исследования:**

Основные положения работы были представлены на региональных конференциях по педагогике и менеджменту в образовании (2024-2025 гг.), а также внедрены в программу семинаров сообщества «Эффективные стратегии написания грантов» в ВК.

**Практическая значимость** данного исследования заключается в разработке авторской анкеты под названием «Участие педагогов в грантовой деятельности» учебных образовательных учреждений среднего профессионального образования (СПО) государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» г. Челябинска и г. Копейск». Анализ полученных данных. Разработка методических рекомендаций по заполнению и подготовки грантовой заявки «От идеи к проекту. От проекта к заявке.» Проведение учебных семинаров по теме «Подготовка заявок на гранты» на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» г. Копейск для повышения компетентности педагогического состава.

### **Проверка и реализация выводов исследования.**

Полученные результаты исследования изложены в научной статье на тему «Методические рекомендации по написанию гранта в СПО» Саттарова, О. В. Методические рекомендации по написанию гранта в СПО / О. В. Саттарова // ООО «Инфоурок» 2025. – С. 109-112. – ПД38669149.

Полученные результаты исследования изложены в научной статье на тему «Основные аспекты системы грантов» Саттарова, О. В. / Основные аспекты системы грантов // О. В. Саттарова // Достижения в науке и образовании 2024: сборник статей II Международного научно-исследовательского конкурса, Пенза, 30 ноября 2024 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2024. – С. 109-112. – EDN DGLGBZ.

Полученные результаты исследования стали победителями Всероссийского педагогического конкурса в номинации Методическая разработка Конкурсная работа: Методические рекомендации по написанию гранта в СПО 1 место.

Полученные результаты исследования изложены на V Международном научно-практическом конгрессе. Профессия, что всем даёт начало: роль педагога в современном образовании. Секция № 5.

### **Структура и объём работы:**

ВКР включает воедино введение, две части: теоретическую (названную «Теоретические основы управления грантовой деятельностью как фактор роста общеобразовательной организации») и практическую («Опытно-экспериментальная работа по изучению и управлению грантовой деятельностью как фактор роста развития образовательной системы»), завершение, а также список использованной литературы и приложение.

В первом разделе представлена методологическая основа данного исследования.

В первой главе представлены теоретические основания, касающиеся изучаемой проблемы.

Во второй главе представлено описание работы, выполненной на основе опытов и экспериментов.

В завершение представлены основные выводы исследования.

Список источников состоит из материалов.

В приложении собраны конспекты семинаров, диагностические материалы, программа и методические указания.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ГРАНТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## 1.1 Сущность понятия «грант», «грантовая деятельность»

в профессиональной организации. Роль грантов в образовательной системе

### Понятие и виды грантовых конкурсов

Конкурсные программы финансирования, проводимые государственными, коммерческими и частными структурами, направленные на поддержку проектов, связанные с усовершенствованием образовательной среды. Основная задача таких инициатив – стимулирование инноваций в области обновления инфраструктурного оснащения профессионально образовательных учреждений, совершенствование учебных, воспитательных моделей, а также укрепления партнерских связей между образовательными организациями и субъектами рынка труда.

Критерии классификации грантовых проектов:

1) территориальный охват. Программы делятся на муниципальные, межрегиональные, федеральные (например, «Национальные проекты») и международные (например, Erasmus+.Horizon Europe);

2) целевая направленность. Приоритеты различные от внедрения цифровых учебных, развлекательных платформ или создание исследовательского центра до реализации социально-педагогических проектов (например, профориентационные лагеря, инклюзивные практики);

3) уровень конкуренции. Выделяют открытые конкурсы с участием всех регионов (например, «Росмолодежь», «Первичных отделений») и узкоспециализированные программы, ограниченные конкретными территориями или учреждениями (например, «Мой выбор», «Эн города со знаком»);

4) инновационность. Часть грантов ориентирована на апробацию экспериментальных методик (использование дистанционных платформ,

интерактивных разработок), другие на распространение успешных практик (кейсовый метод в профобразовании) [15].

Стратегии повышения конкурентоспособности заявки:

1) акцент на уникальности проекта: интеграция региональной специфики (например, этнокультурный компонент для национальных республик);

2) доказательная база: использование статистики пилотных исследований для успешных проектов – аналогов;

3) межведомственное взаимодействие: привлечение партнеров из бизнеса, науки, общественных организаций.

Участие в конкурсах с повышенной конкуренцией стимулирует педагогическую команду к развитию навыков в подаче конкурсных заявок, к изучению современных потребностей, к взаимодействию с различными организациями помощниками. Такая борьба за денежное финансирование является отправной точкой повышения педагогической компетенции, креативному мышлению и развитию творческого потенциала, умение представить свой проект с выгодной и обоснованной стороны.

Денежные средства выделяются на различные инициативы; научные, культурные, образовательные, социальные.

У каждого грантового конкурса имеются индивидуальные условия, в которые входят; охват людей, сроки реализации, софинансировании, ожидаемые результаты, дальнейшая история проекта исходя из этого главной задачей команды является обоснование значимости проекта.

Различные источники трактуют термин грант по-разному.

Грант как благотворительный взнос. Первое определение гранта связано с благотворительностью. Согласно некоторым нормативным актам, грант – это благотворительный взнос или целевое пожертвование, предоставленное физическими или юридическими лицами в денежной или натуральной форме [87].

Грант как финансовые ресурсы для научных исследований. Другое понимание гранта связано с его использованием для научных целей. В этом контексте грант – это финансовые ресурсы, предоставляемые для проведения научных исследований. Гранты могут быть переданы юридическим и физическим лицам, включая иностранных ученых, с правом использования средств на территории России в соответствии с установленным порядком [88].

Грант как субвенция или субсидия согласно Бюджетному кодексу РФ, грант может быть рассматриваться как «субвенция» или «субсидия». Это означает, что гранты могут представлять собой бюджетные средства, которые предоставляются бюджету другого уровня бюджетной системы России или юридическому лицу на безвозмездной и безвозвратной основе [89]. Таким образом, понятие гранта в российском законодательстве может включать в себя как благотворительный взнос, так и финансовую поддержку научных исследований, а также представлять собой форму субвенции или субсидии согласно Бюджетному кодексу. Гранты играют важную роль в различных сферах деятельности, обеспечивая поддержку и стимулируя развитие научных исследований, образования, культуры и других областей.

#### Грантовая система и её структура

«Грантовая система – сложная разветвленная структура, зависящая от областей и частоты проведения грантового конкурса».

«Одноразовые» – направлены на выполнение конкретных инициатив, проводимых один раз. Например, проект к празднованию 80-летию Победы в Великой Отечественной войне в 2025 году.

«Повторяющиеся гранты» – конкурс проводится несколько раз за календарный год. Например, гранты губернатора Челябинской области проводятся два раза в календарный год.

«Гранты на постоянной основе» – это конкурсы без фиксированного срока приема проектов, которые рассматриваются по мере их поступления, что позволяет непрерывно поддерживать интересные и актуальные

проекты. Грантовая система играет важную роль в поддержке научных исследований, социальных проектов, культурных инициатив и других областей человеческой деятельности. Выбор подходящего типа гранта зависит от целей проекта, его продолжительности и специфики. Подводя итог отметим разнообразие, различные параметры грантовых конкурсов позволяет грантополучателю воплотить свои инициативы исходя из своих потребностей [27].

Типы грантов делятся по целевому назначению:

1) гранты общей поддержки направлены на содействие выполнению программы проекта некоммерческой организации;

2) целевые гранты: обеспечивают реализацию мероприятий конкретного проекта;

3) гранты с частичным финансированием: представляют собой консолидированную помощь нескольких фондов или участие некоммерческой организации в финансировании проекта;

4) капитальные гранты: предоставляются в виде субсидии на приобретение основных средств (покупка, ремонт или аренда недвижимости и оборудования);

5) корпоративные гранты: представляют собой поддержку некоммерческих организаций со стороны корпораций или софинансирование предпринимательскими структурами;

6) начальные гранты: финансируют некоммерческие проекты на этапе запуска или для открытия новых направлений деятельности некоммерческой организации;

7) гранты в натуральной форме: заключаются в предоставлении материального имущества;

8) перспективные гранты: представляют собой субсидию для обществ с ограниченной ответственностью, не менее минимального размера уставного капитала, выплачиваемую фондом частями в установленный период;

9) посреднические гранты: предусматривают финансирование выполнения социально ориентированного проекта от имени спонсора;

10) стимулирующие гранты: покрывают часть бюджета проекта и стимулируют поиск дополнительных источников финансирования [68].

## 1.2 Модель профессионального роста учителя. Основы управления профессиональным развитием педагогов (Понятие «профессиональная компетентность педагога» в психолого-педагогической литературе)

Одной из важнейших задач Российского государства в системе образования является создание благоприятных условий для развития образовательного процесса. Профессиональная квалификация педагога современного мира – это соответствующее требование в образовательной системе для достижения качественного образования. Компетентностный акцентирует внимание на результатах обучения, в рамках которого выделяется ключевое понятие «компетентность».

Чтобы проанализировать концепцию профессиональной компетенции педагога, начнем с общего определения термина "компетентность" (таблица 1).

Таблица 1 – Определение термина компетентность

№	Автор, дающий определение термину «компетентный»	Определение	Ссылка на литературу
1	2	3	4
1	С. И. Ожегов	1) Обладающий знаниями и осведомлённостью, признанный специалист в какой-либо сфере; 2) имеющий необходимую квалификацию	[80]

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
2	Г. М. Коджаспирова	Обладание педагогом необходимыми знаниями, умениями и навыками, которые характеризуют степень его готовности к осуществлению преподавательской деятельности	[79]
3	В. А. Козырева	Это уникальная способность индивида, необходимая для успешного выполнения определённого действия в конкретной области знаний. Она включает в себя специализированные знания, практические навыки, индивидуальные подходы к мышлению и подразумевает осознание ответственности за свои поступки	[31]
4	А. И. Турчинов	Определяет компетентность как уровень выраженности и проявления профессионального опыта индивидуума в контексте специфических требований его должности	[82]
5	А. Н. Неустроева	Утверждает, что проявление компетентности связано с умением успешно справляться с определёнными профессиональными задачами. Она подчеркивает важность самоорганизации индивида, рассматривая её как один из ключевых аспектов компетентности	[55]
6	М. А. Чошанов	Данный компонент подразумевает способность педагога проводить глубокий анализ своей деятельности, различными способами. Педагог выбирает для себя наиболее подходящее решение из доступного сервиса, конструктивно оценивает подходящие подходы, ссылаясь на соответствие поставленным задачам	[95]
7	Н. В. Кузьмина	Считает что педагог является активным участником профессионально образовательного процесса должен организовать образовательный процесс применяя теоретические и практические навыки для успешного решения поставленных педагогических задач	[35]
8	А. К. Маркова	Термин компетентность имеет две стороны. Одна из которых это анализ различных позиций, а другая – знание, навыки, умение	[45]



В психолого-педагогической научной литературе по вопросам профессиональной компетентности выделяются два ключевых понятия – компетентность и компетенция. Оба термина являются системными и многоаспектными. Они описывают определённые группы процессов и объектов, включают в себя разнообразные умственные операции и практические навыки, а также имеют собственную иерархию и классификацию. Концепция «компетентность» чаще всего ассоциируется с профессиональными качествами (таблица 2).

Таблица 2 – Определение термина компетенция

№	Автор, дающий определение термину «компетенция»	Определение	Ссылка на литературу
1	2	3	4
1	А. В. Хуторской	Разъясняет, что под понятием «компетенция» подразумеваются стандартные требования к педагогической подготовке, тогда как «компетентность» отражает уже сформированные качества специалиста	[93]
2	Э. Ф. Зеер	Определяет «компетентность» как структурированную и целостную совокупность обобщенных знаний. При этом под «компетенцией» он понимает обобщенный способ выполнения действий, который обеспечивает эффективное осуществление профессиональных задач	[21]
3	М. А. Холодная	Определяет компетентность как признак интеллектуальных ресурсов индивидуума, подразумевающий глубокое усвоение разнообразных видов знаний, включая знания в конкретных областях. Она считает, что компетенции включают в себя навыки применения практического опыта в различных сферах жизни, будь то повседневные, социальные или профессиональные деятельности	[71]

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
4	И. В. Лаврентьева	В своей работе описывает компетентность как комплексную систему, которая включает как уже сформированные компетенции, так и элементы, составляющие будущую основу профессионала, общую для всех специалистов. Уровень профессионализма специалиста определяется с помощью целостных интегрированных характеристик, то есть компетенций	[39]
5	О. Л. Чуланова	Компетентность представляет собой совокупность навыков и умений, отражающую текущее или реальное качество, которое, в основном, развивается по мере приобретения опыта в определенной профессиональной сфере	[96]
6	Д. Равен	Описывает компетентность как уникальную способность, необходимую для успешного выполнения определенных задач в конкретной области. Она включает в себя специализированные знания, специфические практические навыки, определенные способы мышления и осознание ответственности за свои поступки	[70]
7	Р. Уайт	Применяет термин "компетентность" для обозначения тех личных качеств, которые непосредственно связаны с выполнением профессиональных задач, опираясь на приобретённые знания и формировавшуюся в процессе обучения сильную мотивацию к деятельности	[14]

В контексте прогресса в области управления и исследований психологических аспектов, связанных с субъективными факторами, начались попытки дать научное определение понятию «компетентность» (таблица 3).

Таблица 3 – Научное определение понятию компетентность

№	Автор, дающий определение термину «компетентность» и «профессиональная компетентность»	Определение	Ссылка на литературу
1	2	3	4
1	М. Кяэрнст	Компетентность является элементом личности или набором известных характеристик, способствующих успешному решению ключевых задач. Он предлагает различные взгляды на понятие «компетентность руководителя»: это может быть оценка числа и качества задач, которые руководитель формулирует и решает; это также аспект личностных характеристик, влияющих на успешность разрешения проблем; или же одно из проявлений личности, способствующее эффективному решению задач в рамках определённой проблемы	[38]
2	Н. В. Кузьмина, О. В. Ломакина, М. В. Розов	Профессиональная компетентность педагога является результатом этапа, следующего за формированием его базовых компетенций. Исследователи утверждают, что именно компетенция служит основой для дальнейшего развития профессиональной компетентности в педагогической деятельности	[60, 74]
3	В. А. Адольф	Характеристика, связанная с профессиональной и личностной стороной, которая демонстрирует качество работы педагога и проявляется в его способности выполнять действия самостоятельно и ответственно. В условиях меняющейся профессиональной среды педагог оказывает готовность к самоанализу и саморазвитию, что находит отражение в его профессиональной активности	[1]

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
4	В. Г. Рындак	Профессиональная компетентность представляет собой качество личности, которое формируется в ходе педагогической деятельности. В ее основе лежат знания, навыки и умения, которые зависят от развития педагогических способностей.	[90]
5	В. Д. Шадриков	Трактует профессиональную компетентность как новое качество субъекта, которое развивается в ходе его профессионального обучения. Эта компетентность представляет собой системное объединение знаний, навыков, умений и личностных характеристик	[60]
6	И. А. Зимняя А. К. Маркова Л. М. Митина	Рассматривают эту компетентность как сложный комплекс, обладающий определенной структурой, складывающейся из различных элементов. Однако среди исследователей нет согласия относительно точного строения этой структуры	[23, 60]
7	Е. В. Бондарева	Предлагает рассматривать структуру профессиональной компетентности в двух аспектах: психологическом и функционально-содержательном. С точки зрения психологического подхода в их числе выделяются следующие элементы: функциональный: (система знаний и навыков, учитывающая их глубину, объем и стиль мышления); мотивационный: (мотивы, цели, потребности и установки, актуализирующиеся в процессе профессиональной деятельности); рефлексивный: (совокупность навыков, связанных с самоконтролем, самоанализом и прогнозированием результатов своей деятельности); коммуникативный: (умение устанавливать межличностные взаимодействия и осуществлять профессиональное сотрудничество)	[9]

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
8	А. К. Марков	Выделяет несколько ключевых элементов: знания в области психологии и педагогики, относящиеся к профессии; навыки, необходимые для успешной педагогической практики; психологические установки и позиции, характеризующие учителя; личные качества, способствующие освоению профессиональных знаний и умений	[46]
9	Н. Е. Костылева	Выделяет три основные компонента, составляющие профессиональную компетентность педагога: гуманистическая личностная ориентация, способности в области педагогического восприятия и педагогические навыки, творческий подход в педагогической деятельности	[60]
10	Ю. В. Варданян	Выделяет три ключевых компонента: субъектный, объектный и предметный, которые формируют целостное понимание компетентности специалистов в области образования. Субъектный компонент отражает личные качества и мотивацию педагога, его готовность к профессиональному развитию и самосовершенствованию. Объектный компонент рассматривает знание специфики и особенностей предмета обучения, а также умение анализировать и оценивать образовательную ситуацию. Предметный компонент включает в себя навыки и умения, необходимые для эффективного взаимодействия с учащимися, а также способности к осуществлению авторских педагогических подходов	[12]

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
11	И. А. Зимняя, А. К. Маркова, Л. М. Митина, А. В. Хуторской	Рассматривается как многоуровневая структура, в которой важную роль играют не только знания и навыки, но и ценностно-смысловая ориентация личности. Это означает, что успешный педагог должен быть способен не только передавать информацию, но и формировать у обучающихся устойчивую мотивацию к познанию, развивать их творческие способности и педагогическую инициативу	[26, 60]
12	Г. М. Коджаспирова	Не ограничивается лишь накоплением знаний. Она включает в себя синтез теоретических основ и практических умений, что способствует целостному развитию специалиста. Компетентность становится неотъемлемой частью его профессиональной идентичности, определяя не только уровень мастерства, но и систему ценностей, которой он следует в своей деятельности. Это глубокий и многогранный процесс, формирующий личность специалиста. Накопление опыта и постоянное саморазвитие становятся залогом успешной карьеры, а также основой для достижения гармонии в профессиональной жизни. Безусловно, именно гармония между знаниями, умениями и личными ценностями создает настоящего профессионала, способного влиять на свою область деятельности и общество в целом	[30]

В заключение, современная политика России акцентирует необходимость формирования институциональных условий, обеспечивающих эволюцию педагогического мастерства как ключевого

фактора повышения качества обучения. В контексте данного подхода особое значение приобретает категория профессиональной компетентности, трактуемая не как статичный набор навыков, а как динамическая система, интегрирующая когнитивные, операциональные и рефлексивные компоненты. Концептуальное разграничение между компетентностью (интегральная характеристика профессионала, включающая опыт и способность к нестандартным решениям) и компетенциями (нормативно закреплённые требования к действиям) подчеркивает двойственность требований к педагогу: соответствие стандартам и креативность в их реализации. Если подход В. И. Поужигова фокусируется на формальных критериях (наличие диплома, стажа), то модель А. В. Хуторского актуализирует метапредметность – способность транслировать знания через призму междисциплинарных связей (например, использования цифровых инструментов в предметах общественно научного цикла)

Современная российская образовательная система, регламентируемая ФГОС, ориентирована на формирование педагога-профессионала, способного гибко реагировать на вызовы поликультурной среды и технологической трансформации. Ключевой тезис государственной политики – интеграция нормативных стандартов (ФГОС 4.0, для СПО) с уникальными социокультурными условиями РФ.

Структурные аспекты с учетом российской практики:

1) ФГОС как основа компетентностного подхода. Требования стандартов не только предметные знания (например, освоение педагогом STEM-методик), но и метапредметные компетенции: проектирование индивидуальных маршрутов педагогического развития с использованием цифровых ресурсов (например, платформа «Сферум»);

2) в рамках нацпроекта «Образование» создаются условия для модернизации педагогического образования (например, курсы по грантовой деятельности «Искусство выигрывать гранты», «Грантовый проект от идеи

до реализации», «Грантовая и конкурсная деятельность», «Основы грантовой деятельности в сфере образования»).

В России профессиональная компетентность педагога – это синтез нормативной дисциплины (следование ФГОС). Успешность реализации этой модели зависит от:

- перехода от унифицированных требований к реально- адаптивным программам повышения квалификации;
- усиление роли грантовой поддержки (конкурсы «Фонда президентских грантов») для внедрения инноваций в профессионально образовательное учреждение.

### 1.3 Основы управления профессиональным развитием, основные пути повышения профессиональной компетентности педагогов. Роль грантов в образовательной системе

Динамика научно-педагогического прогресса формирует необходимость в перманентном совершенствовании профессиональных компетенций преподавателя. В условиях трансформации среднего профессионального образования (СПО), регламентируемой ФГОС 4.0, ключевым приоритетом становится формирование «культуры самообновления» – системы внутренних установок педагога на постоянное освоение инновационных методик и цифровых инструментов.

Современная система профессионального образования сталкивается с необходимостью переосмысления управленческих подходов, направленных на оптимизацию взаимодействия субъектов образовательного процесса в условиях полиструктурной социальной среды. Ключевая проблема заключается в поиске баланса между теоретическими моделями (дидактические концепции) и прикладными решениями, требующие учета региональной специфики, культурного разнообразия и технологических трендов. Управление должно трансформироваться из системы административного контроля в платформу коллаборации, где:



– создаются профессиональные сообщества (например, ассоциация педагогов СПО по отраслям: «Транспортные технологии», «Цифровое сельское хозяйство»);

– внедряются цифровые инструменты для обмена кейсами

– реализуется принцип «горизонтального наставничества» (молодые педагоги обучают опытных коллег по работе с AI-сервисами).

Определение термина управление, данное разными авторами, представлено в таблице 4.

Таблица 4 – Определение термина управление

№	Автор	Описание термина «Управление»	Ссылка
1	2	3	4
1	Л. Г. Кириллов	Управление трактуется как стратегия целеполагающего влияния на участников образовательного процесса.	[28]
2	Н. М. Борытко	Характеризует управление, как особого рода деятельность, обеспечивающую функционирование и развитие общеобразовательного учреждения, реализующего концепции и программы	[83]
3	М. М. Поташник, Ф. И. Исаев	Выделяют цикл управления включающий: – проектирование решений; – регуляция процессов	[64]
4	В. И. Дружинин	Под управлением понимает целенаправленный процесс взаимодействия совокупного субъекта управления и объекта управления для перевода объекта в новое качественное состояние	[16]
5	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]

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4
6	П. И. Третьяков	Целенаправленная деятельность администрации различного уровня, способная обеспечить максимальное функционирование и развитие управляемой образовательной организацией, перевод ее на новый, качественно более высокий уровень с помощью необходимых педагогических условий, способов, средств и воздействий	[81]
7	В. С. Лазарев	Целенаправленное воздействие субъекта управления на объект для перевода его из одного состояния в другое	[13]
8	Ю. А. Конаржевский, М. М. Поташник, П. И. Третьяков	Повторяющийся процесс осуществления управленческих действий, выполненных одновременно или в некоторой логической последовательности	[48, 32, 65]

Современная наука предполагает многогранное понимание управления в образовании, что особенно актуально в условиях реализации нацпроекта «Образование».

Рассмотрим ключевые позиции:

1) Кириллов Л. Г. управление трактует как стратегия целеполагающего влияния на участников образовательного процесса. Пример из практики: использование платформ («СЦОС РФ») для мониторинга вовлеченности студентов колледжей и педагогов в проектную деятельность;

2) Поташник М. М. и Исаев В. А. Выделяют цикл управления включающий:

– проектирование решений (адаптация ФГОС 4.0 для СПО под запросы предприятий партнеров, например, внедрения модуля «Цифровой двойник» в программу для механиков);

– регуляция процессов через обратную связь (анализ данных для коррекции учебных планов);

3) Третьяков П. И. и Лазарев В. С. делают акцент на трансформации управляемого объекта в новое качественное состояние. Кейс: создание в Челябинской области с 2023 года реализуется проект «Инженер будущего 74» – модель формирования и развития губернаторских инженерных классов в системе образования.

В таблице 5 приводится определение термина «Инновационное управление».

Таблица 5 – Определение термина «Инновационное управление»

№	Автор	Описание термина «Инновационное управление»	Ссылка
1	В. С. Лазарев, В. А. Слостенин, 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]

Многогранный и динамичный процесс включающий в себя взаимодействие различных факторов, которые определяют индивидуальность человека является развитие личности. Развитие личности проявляется в самосовершенствовании под влиянием социальной среды которая может как способствовать к развитию, так и тормозить развитие личностных характеристик. Получение нового опыта через участие в грантовых конкурсах приводит к развитию педагога, так как накопление знаний играет ключевую роль.

Инновационные управленческие практики в контексте грантовой поддержки. Участие в конкурсах (например, «Профессионалитет» или «Цифровая образовательная среда») стало катализатором изменений в СПО:

1) инфраструктурные изменения: закупка симуляторов для обработки профессиональных навыков;

2) развитие кадрового потенциала: внедрение системы «горизонтального наставничества»;

3) кросс-секторное взаимодействие: партнерство с предприятиями (например, «Росатом» стажировает преподавателей физики для работы с VR-моделями ядерных реакторов).

Управление в СПО – это синергия трех элементов:

- 1) нормативная база (ФГОС, Профстандарты);
- 2) инструменты цифровизации;
- 3) социокультурная адаптивность.

Эффективное управление в СПО требует перехода от бюрократических схем к экосистемному подходу, где гранты становятся инструментом не только модернизации. Но и формирование культуры непрерывного развития.

Теоретические основы профессионального развития педагога

Современные исследователи рассматривают профессиональное развитие как многомерный процесс, интегрирующий количественные и качественные изменения в компетенциях, личностных качествах и ценностных ориентациях педагога. В российской педагогической науке это феномен анализируется через призму ФГОС и требований к профессиональным стандартам.

Ключевые интерпретации термина:

1) Спирова К. А. определяет развитие как объективный процесс трансформации духовных и физических ресурсов личности под влиянием внешних и внутренних факторов. Пример: участие педагогов в программе «Земский учитель» для работы в сельских школах, требующее адаптации к новым социокультурным условиям [79];

2) Марков А. К. и Зеер Э. Ф. акцентируют системно-структурный подход, выделяя взаимосвязь элементов: личностные качества (эмпатия, креативность); Профессиональные компетенции (методическое мастерство, владение цифровыми инструментами); ценностные установки [20, 60];

3) Роджерс К. в рамках гуманистического подхода развитие трактует как стремление к самоактуализации, где педагог становится субъектом

собственного роста. Кейс: использование портфолио достижений для рефлексии профессионального пути [20, 60];

4) в соответствии с Профстандартом педагога и исследованиями Серикова В. В. процесс включает: когнитивный блок: освоение инновационных методик; участие в научных исследованиях (публикации в журналах ВАК, конференции) [78, 34];

5) исследования Кузьминой Н. В. и Щедровицкого Г. П. подчеркивают необходимость учета личностных особенностей педагога [72, 47];

6) согласно концепции С. Л. Фоменко, профессиональное развитие трактуется как поэтапный процесс, направленный на синтез следующих элементов: профессионально-личностные ориентиры; социокультурная интеграция; креативно-адаптационный компонент [91].

Профессиональная компетентность педагога зависти, от личных качеств, которые постоянно стремятся к получению нового опыта.

Профессиональный стандарт для педагогов устанавливает высокие требования, поскольку обществу необходимы квалифицированные специалисты, обладающие основами педагогики, способных к креативности, осознающих значимость фундаментальных знаний и человеческих ценностей [69].

Практика профессионального развития в СПО Челябинской области  
Регион активно внедряет инновационные модели в рамках нацпроекта «Образование» и программы «Профессионалитет».

Примеры из практики:

1) Челябинский механико-технологический техникум: внедрение дуального обучения совместно с ПАО «ЧТПЗ»; педагоги проходят стажировки в цехах предприятия; участие в гранте «Цифровой колледж»: создание VR-лабораторий для отработки навыков промышленной безопасности;

2) Челябинский педагогический колледж № 1; участие в гранте «Цифровой наставник».

Инструменты развития педагогов в регионе:

1) Грантовая поддержка: «Лучший мастер СПО» (учредитель Минобр Челябинской области): победители получают финансирование на стажировку в Германии и Китае;

2) Персонализированные траектории: система грейдинга в Южно-Уральском государственном колледже: бонусы за участие в чемпионатах WorldSkills; доплата 20 % за сертификат «Цифровой методист».

Несмотря на потенциал грантовых программ как катализатора инноваций, педагоги предпенсионного возраста профессиональных образовательных организаций демонстрируют скептическое отношение к участию в конкурсах. Это вызывает актуальную проблему в системе образования. Согласно исследованию НИУ ВШЭ (2023), только 22 % педагогов старше 50 лет в системе СПО РФ вовлечены в проектную деятельность, что создает риски цифрового разрыва и замедления модернизации образовательных процессов [93].

В Челябинской области как показал мониторинг Минобра региона (2024), ключевым барьером выступают:

1) дефицит навыков работы с цифровыми платформами; (87 % респондентов указали на сложность оформления заявок через «Госуслуги»); отсутствие мотивационных стимулов.

Примером системного решения стала программа «Грант – навигатор 55+», реализуемый в Челябинском педагогическом колледже №1 с 2022 г. при поддержке Фонда президентских грантов. Ее ключевые элементы:

– симуляционные тренинги по заполнению заявок на платформе «АИС Молодежь России» с использованием шаблонов – ассистентов;

– система микрогрантов (до 50 тыс. руб.) для апробации идей без бюрократической нагрузки.

По данным отчета Агентства стратегических инициатив (2023), подобные практики увеличивают вовлеченность возрастных педагогов на 41 % за счет снижения технологических и психологических барьеров [99].

Однако, как подчеркивает профессор РГПУ им. Герцена Л. А. Цветкова, ключевой вызов остается в ценностном диссонансе: «Поколение педагогов-бумеров» часто воспринимают гранты как угрозу устоявшимся методикам, а не ресурс для роста» [100].

Проектная деятельность как элемент профессиональной компетенции педагога: роль грантов в контексте современных вызовов (2023-2024 гг.).

Проектная деятельность утвердилась в качестве ключевого компонента профессионального мастерства педагога, что подтверждается исследованиями НИИ ВШЭ (2023), где отмечается ее роль в формировании ее навыков самореализации и инновационного мышления [93] и [19]. В условиях цифровой трансформации образования (нацпроект «Образование – 2030») способность педагога к непрерывному саморазвитию становится критически важной для подготовки конкурентно способных специалистов [27] и [12].

Основываясь на выше изложенное можно утверждать, грантовые механизмы выступают как драйверы развития профессионально образовательной организации и фактором развития образовательной системы [19].

Профессиональное мастерство педагога выступает ключевым фактором успешной организации образовательного процесса в условиях цифровой трансформации. Как подчеркивается в концепции Минпросвещения «Педагог будущего» (2024), современный специалист обязан не только владеть актуальными педагогическими технологиями, но и демонстрировать гибкость в освоение новых компетенций – от работы с нейросетевыми инструментами до проектирования индивидуальных образовательных траекторий. Профессиональная компетентность педагога, регламентированная новыми стандартами непрерывного развития (Приказ

Минпросвещения России № 345 от 15.03.2024 «Об утверждении профессиональных требований к педагогическим работникам»), становится системообразующим элементом современного образовательного процесса [61]. Согласно положениям документа, педагог обязан не только демонстрировать владение предметными знаниями, но и активно развивать гибкие навыки: проектные менеджмент, цифровую грамотность и адаптацию к быстро меняющимся требованиям рынка труда. Как отмечается в пункте 4.3 Приказа, ключевым критерием профессионального роста является способность педагога интегрировать в учебный процесс технологии искусственного интеллекта и Big Data, что подтверждается кейсами реализации в пилотных регионах (например, в рамках программы «Цифровой педагог Подмосковья» 2024 г.) [101]. Такая трансформация по данным мониторинга НИУ ВШЭ (2024), позволяет расширить профессиональные возможности педагога на 60 %, включая разработку авторских образовательных продуктов и менторство в рамках нацпроекта «Образование»

Грантовые механизмы как драйверы развития:

1) модернизация материально-технической базы. По данным мониторинга Минпросвещения (2024), 67 % колледжей используют грантовые средства для закупки оборудования, соответствующая стандартам WorldSkills. Пример: программа «Профессионалитет» позволила внедрить VR-тренажеры в 120 учреждениях СПО [102];

2) повышение квалификации педагогов. Гранты «Цифровой педагог» (2023) включает обязательные модули по AI – технологиям, что подтверждает кейсами Академии Минпросвещения [104];

3) социальная инклюзия. Программа «Образование без границ» (Фонд Потанина, 2024) демонстрирует рост доступности образования для лиц с ОВЗ на 40 % через адаптивные EdTech-решения [99].

Эффекты грантовой поддержки (по данным РАНХиГС, 2024):



- 1) снижение сроков адаптации выпускников на производстве на 25 %;
- 2) рост педагогов в инновационных проектах до 58 %;
- 3) увеличение доли социальных программ в учебных планах до 30 % [102].

В заключение, как отмечают эксперты Форума «Национальные проекты России» (2024), грантовая система трансформируется в экосистему непрерывного развития, где объединяться ресурсы государства, бизнеса и НКО [103]. Это создает новые возможности для реализации педагогических инициатив в условиях импортозамещения и технологического рывка.

## ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

В своем интервью «С точки зрения федерального уровня мы приняли все решения для защиты наших детей» от 08 июля 2024, министр просвещения Сергей Сергеевич Кравцов сказал: «Гранты – это не финансирование, а инвестиции в человеческий капитал»

Грантовая система как инструмент модернизации образования (2023-2024 гг.)

Грант – форма целевого финансирования, предоставляемого юридическими и физическими лицами (включая международные организации) для реализации социально значимых инициатив. Согласно Приказу Минпросвещения № 567 от 2024 г., ключевым критерием выделения средств является соответствие проектов стратегическим задачам нацпроекта «Образование» [9] и [25]. Для образовательных учреждений критически важно проводить аудит внутренних ресурсов: кадровый потенциал, инфраструктура, региональная специфика. Например, техникумы малых городов повышают конкурентно способность заявок на 405, акцентируя партнерство с местными предприятиями в рамках программы «Кадры для малого бизнеса».

Ключевые аспекты грантовой экспертизы:

1) учреждениям из регионов рекомендовано избегать шаблонных решений. Вместо копирования столичных кейсов – продвигать уникальные практики, (например, интеграция этнокультурного компонента в программы колледжей);

2) обучение сотрудников: бюджетирование проектов с учетом санкционных рисков (импортозамещения оборудования); анализ требований грантодателей (Фонд Потанина, РНФ, корпоративные программы).

## Роль грантов в преодолении социального неравенства

По данным РАНХиГС (2024), 68 % учреждений СПО используют гранты для:

- 1) тестирования инновационных методик (VR-тренажеры, AI-тьюторы) без нагрузок на основной бюджет;
- 2) модернизация инфраструктуры (закупка отечественных аналогов оборудования, соответствующих стандартам Worldskills Россия).

Профессиональная компетентность педагога: новые вызовы

Современные стандарты (ФГОС 4.0) требуют от педагога:

- 1) владение цифровыми инструментами (работа с Big Data, создание образовательных подкастов);
- 2) навыков проектного менеджмента (управление грантовыми средствами, отчетность через платформу «ГосWeb») [104].

Участие в конкурсах как показал эксперимент «Педагог-Новатор», повышает креативность преподавателей.

Классификация грантовых механизмов представлена в таблице 6.

Таблица 6 – Анализ 2023-2024 гг. позволяет выделить три типа грантов:

Тип	Пример	Эффект
Технологические	Программа «Цифровой колледж» (Минцифры)	Внедрение VR-лабораторий в 120 учреждениях
Социальные	Гранты «Инклюзивная среда» (фонд Потанина)	Увеличение доступности образования для лиц с ОВЗ на 50 %
Педагогические	Конкурс «Лидеры образования»	Рост числа педагогов-наставников на 25 %

## Заключение

Грантовая система трансформируется в экосистему, объединяющую государственные, корпоративные и общественные ресурсы. Для успешной конкуренции учреждениям необходимо:

- 1) разработать проекты с учетом региональной специфики;
- 2) интегрировать заявки данные с платформы «Электронный бюджет»;

3) использовать инструменты НИОКР (например, гранты Минобрнауки на исследования в области педагогики).

Как отмечается в стратегии Минпросвещения до 2030 г., гранты станут основным драйвером достижения целевых показателей нацпроекта «Образование».

## **ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ И УПРАВЛЕНИЮ ГРАНТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

2.1 Реализация модели профессионального роста педагога посредством грантовой деятельности (на примере «Челябинского социально-профессионального колледжа «Сфера» г. Челябинска и г. Копейска)

В условиях реализации нацпроекта «Образование» (2024) ключевым требованием к педагогам СПО становится способность проектировать инновационные образовательные продукты, как отмечается в приказе № 678 от 2023 г., участие в грантовых конкурсах включено в перечень критериев для аттестации педагогических работников [106].

Участие педагогов профессионального образования в грантовых конкурсах имеет важное значение в процессе развития профессиональной компетентности.

Изучение грантовой деятельности стимулирует педагогов к постоянному саморазвитию, поиску новых знаний и креативных решений для педагогических задач и реализуют творческие идеи. Такой процесс преобразует профессиональный опыт педагога в ценный ресурс, который в свою очередь влияет на повышение качества образовательного процесса.

Цель данного исследования – провести комплексный анализ грантовой активности «Челябинского социально-профессионального колледжа «Сфера» г. Челябинска и его филиала в г. Копейск.

В исследовании рассмотрим теоретические основы, практический опыт. Разработаем методические рекомендации с полным описанием всех этапов грантового конкурса на примере конкурса от «Росмолодежь» с хорошими и плохими примерами оформления.

Для того чтобы достигнуть нашей цели нам необходимо решить ряд задач:

1) выявить факторы успешности ЧСПК «Сфера» в грантовых конкурсах, путем проведения авторского анкетирования «Участие педагогов в грантовой деятельности» среди педагогов ГБПО «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» г. Челябинска и г. Копейска. Проанализировать данные результаты анкет и на основании анализа разработать модель повышения профессиональной компетентности педагогов через участие в семинарах с подробными разъяснениями по каждому этапу грантового конкурса;

2) создать методические рекомендации по интеграции грантовой деятельности в систему профессионального роста, включая: алгоритм адаптации заявок под требования грантового конкурса «Росмолодежь». Оценить эффективность проведенной работы.

Эмпирическая часть работы реализована в период с декабря 2023 года по апрель 2025 года на двух площадках:

1) основной корпус «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» – анализ успешных кейсов грантовой деятельности (7 проектов – победителей);

2) филиал в г. Копейск – пилотное исследование готовности педагогов к участию в конкурсах.

Анкетирование (анонимное) проходило среди педагогов в составе 30 человек г Копейска.

Данное исследование было проведено в три этапа:

Этап 1. Диагностика профессиональной компетентности педагогов «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» (Копейск).

Проведено анонимное анкетирование 30 сотрудников филиала с использованием авторской анкеты «Участие педагогов в грантовой деятельности» (О. В. Саттарова) с целью оценки готовности и компетенции педагогов к участию в грантовой деятельности.

Разработана авторская анкета «Участие педагогов в грантовой деятельности» (О. В. Саттарова) с учетом: требования Приказа Минпросвещения № 567 «о грантовой политике в СПО» (2023 г.); параметров оценки навыков проектного менеджмента по методике РАНХиГС.

Структура анкеты:

- 1) блок «Знания»: Осведомленность педагогов о грантовых программах;
- 2) блок «Практика»: опыт составления смет, заявок;
- 3) блок «Мотивация»: готовность к повышению нагрузки; интерес к цифровым инструментам, опыта участия в конкурсах.

Ответы оцениваются по трехбалльной шкале: высокий, средний и низкий уровень профессиональной компетентности.

Результаты:

- 1) 92 % респондентов не знакомы с требованиями гранта «Росмолодежь»;
- 2) 87 % не когда не работали с системой «Электронный бюджет»;
- 3) 65 % отметили страх перед отчетностью как ключевой барьер.

Этап 2. Анализ грантовой активности основного корпуса «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» (Челябинск)

Изучение документации ЧСПК «Сфера» выявило:

- 1) тренд 2021-2024 гг.: рост числа заявок с 2 до 11 ежегодно;
- 2) кейс успеха: грант Минцифры (4,2 млн. руб.) на создание VR-лаборатории для специальности «Сетевое администрирование»;
- 3) социальный эффект: программа «Инклюзивный цех» (2023) трудоустроило 23 выпускника с ОВЗ через партнерство с заводом «УралАгро».

Инструменты анализа: система оценки ROI грантовых проектов по методике НИУ ВШЭ; данные платформы «СЦОС» о повышении квалификации 45 педагогов.

Этап 3 представлен в виде таблицы 7.

Таблица 7 – Этап 3. Сравнительный анализ колледжа «Сфера» г. Челябинск и г. Копейск

Параметр	Челябинск	Копейск
Количество поданных заявок	27 (2021-2024)	0
Участие в федеральных программах	100 % педагогов	13,6 % только теоретические знания
Партнеры	ГК «Ростех», Сбербанк, ЧТЗ	АО «Копейскмаш» (без договора). Участие в сетевой программе с АО «Копейский завод пластмасс»

В данном исследовании мы выяснили уровень готовности педагогов в участие грантовых конкурсов.

За годы своего существования колледж «Сфера» г. Челябинска не однократно участвовал в различных грантовых конкурсах, благодаря победам в конкурсе, команде колледжа удалось улучшить свою материально-техническую базу, повысить рейтинг и стать конкурентоспособным колледжем, в котором учатся мотивированные студенты. Колледж «Сфера» полностью соответствует современным стандартам системы образования.

Самое первое имеющее значение участие команды колледжа в грантовом конкурсе было в 2015 году с проектом «Инновационные методы обучения в СПО», проект получил финансирования благодаря чему в колледж удалось привлечь высококвалифицированных специалистов.

2017 год становится не менее важным для команды колледжа, создается проект по подготовке специалистов в области информационных технологий, конкурс организован частным фондом. Благодаря победе проекта для колледжа открылись новые горизонты для студентов, позволив



им адаптироваться к требованиям современного рынка труда и освоить передовые технологии.

К 2020 году колледж стал еще более активным участником грантовых конкурсов, участвовав в нескольких крупных проектах, направленных на инклюзивное образование и поддержку студентов с особыми потребностями. Полученные средства позволили создать специальные ресурсы и оборудование, что значительно улучшило условия обучения для данной категории студентов. Колледж не только получил финансирование, но и стал моделировать лучшие практики по инклюзии, которые были замечены и рекомендованы для внедрения в других образовательных учреждениях региона.

Опыт участия, накопленный в грантовых конкурсах, сформировал новую стратегию развития колледжа. Закрепив за ним репутацию инновационного колледжа, с высококвалифицированным педагогическим составом и с современным материально-техническим оборудованием.

Одно самое важное достижение получения финансирования по проекту «Современные технологии в обучение», благодаря которому колледж был полностью модернизирован под современные стандарты. Студенты получили возможность работать с реальным оборудованием тем самым улучшили свои практические навыки.

Также команда колледжа осуществила проект по подготовке преподавателей через финансирования тренингов, конференций.

2019 г. финансирование проекта по инклюзивному образованию.

По истории участия колледжа в грантовых конкурсах мы видим пример опыта по внедрению новых образовательных методик, что демонстрирует нам важность участия в грантовых конкурсах [23] и [7].

Помимо прямых достижений в квалификации и техническом оснащении, колледж смог наладить устойчивые партнерские отношения с местными и региональными работодателями благодаря грантовым программам. Сотрудничество с бизнесом дало возможность организовать

стажировки для студентов в реальных условиях, что значительно повысило их шансы на трудоустройство после окончания учебного заведения. Партнеры колледжа активно вовлечены в процесс подготовки кадров и регулярно участвуют в образовательной программе, что создает синергию между обучением и производственными требованиями.

Достижения Челябинского колледжа «Сфера» г. Челябинска в привлечении грантовых финансирования с каждым победным проектом обогащал учебный процесс, способствовал созданию более эффективной инфраструктуры. Этот опыт показывает, как целенаправленная работа с грантовыми ресурсами может кардинально изменить подход к образованию и создать условия для успешной профессиональной подготовки будущих специалистов [23] и [24].

В результате глубокого анализа опыта Челябинского социально-профессионального колледжа «Сфера» в сфере грантовых конкурсов можно выделить социальное значение грантовых проектов, осуществляемых колледжем. Реализация программ, направленных на поддержку студентов с особыми потребностями, освещает важность инклюзивного образования и демонстрирует ответственное отношение колледжа к социальной справедливости.

Динамика грантовой активности ЧСПК «Сфера» показана в таблице 8.

Таблица 8 – Анализ данных за 2021-2024 гг. выявил устойчивый рост числа поданных заявок и их результативности

Год	Подано заявок	Победившие проекты	Объём финансирования (млн, руб.)	Ключевые грантодатели
2021	2	1	1.5	Минпросвещения РФ
2022	5	2	4.2	Фонд Потанина, ГК «Ростех»
2023	9	4	12.8	Минцифры, Сбербанк, «Россия – страна возможностей»
2024*	11	6	18.3	Корпорация развития Челябинской области, «Профессионалитет»

\* Данные за 2024 г. провидены по состоянию за июнь.

Анализ динамики:

1) 2021 г. – стартовый этап: первая победа грант «Цифровая трансформация СПО» (1.5 млн.руб) на закупку 3D – принтеров; низкая активность из-за отсутствия системы мониторинга конкурсов;

2) 2022 г. – рост на 150 %: успешные проекты: VR-цех (2 млн. руб. от «Ростеха») – создание виртуального полигона для сварщиков; «Социальный лифт» (2,2 млн.руб. от Фонда Потанина) – адаптация программ для студентов с ОВЗ;

3) 2023 г. выход на федеральный уровень: четыре победы, включая грант Минцифры (8 млн. руб.) на внедрение AI-тьюторов; заключение партнерства с сбербанком (программа «Кадры для цифровой экономики»);

4) 2024 г. – фокус на региональные приоритеты: 80 % заявок связанные с подготовкой кадров; кейс: грант «Угольный кластер Южного Урала» (9 6 млн. руб.) – модернизация лабораторий для горной промышленности.

Факторы роста:

1) создание проектного офиса с функцией анализа требования грантодателей;

2) обучение 100 % педагогов работе с платформой «ГосWeb»;

3) внедрение контроля грантовой практики: минимум одна заявка в год.

Таким образом, активное участие Челябинского колледжа в грантовых конкурсах продемонстрировало его способность к системным преобразованиям и готовность к изменениям. Полученные результаты служат подтверждением того, что стратегически верное использование грантовых ресурсов может значительно изменить качество образовательного процесса и создать устойчивую основу для дальнейшего развития. Колледж «Сфера» наглядно показал, как эффективная работа с грантами может выступать значимым фактором в развитии образовательной

системы и подготовке квалифицированных специалистов для современного рынка труда [14] и [25].

ЧСПК «Сфера» (Челябинск), в 2023г. вошел в топ-15 СПО России по версии RAEX.

Из отчета директора ЧСПК «Сфера» «Каждый выигранный грант – это шаг к преодолению кадрового голода в регионе» (директор ЧСПК «Сфера» И. В. Петрова, 2024).

## 2.2 Анализ профессиональной компетентности педагогов в грантовой деятельности (на примере филиала ЧСПК «Сфера» г. Копейск)

Для оценки уровня готовности педагогического состава к участию в грантовых конкурсах в профессионально образовательном учреждении и в оценке мотивации к развитию в этой области была применена авторская анкета: Методика «Участие педагогов в грантовой деятельности» (приложение № 1).

Результаты проведенного диагностического исследования представлены на рисунке 1.

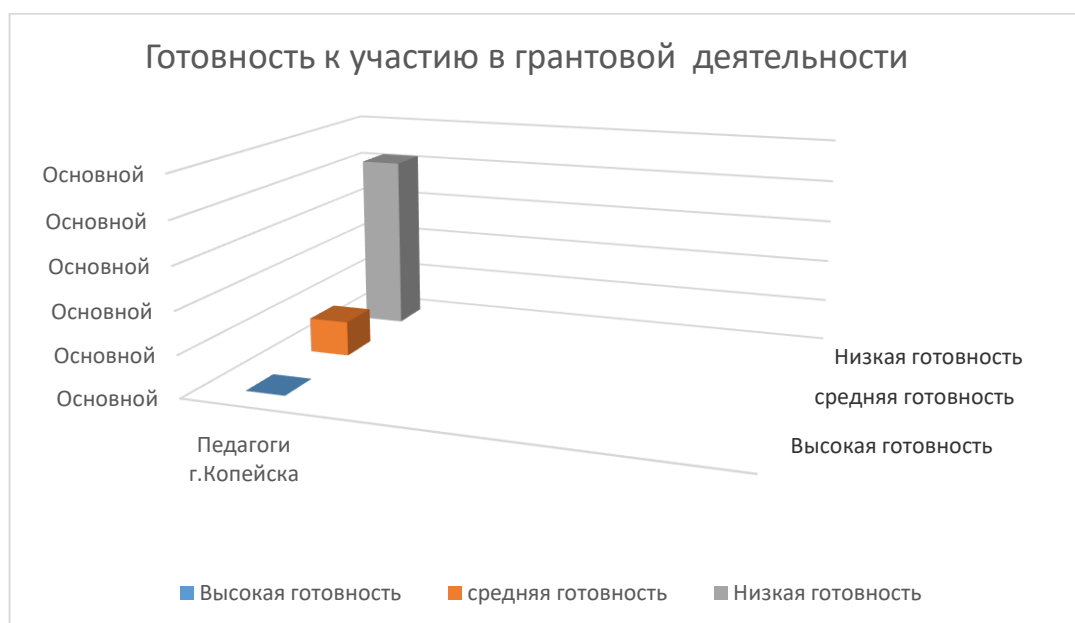


Рисунок 1 – Гистограмма распределения данных по уровню готовности педагогов к участию в грантовой деятельности

Результаты устного опроса о знании этапов подачи заявок на платформе «ГосWeb» представлены на рисунке 2.

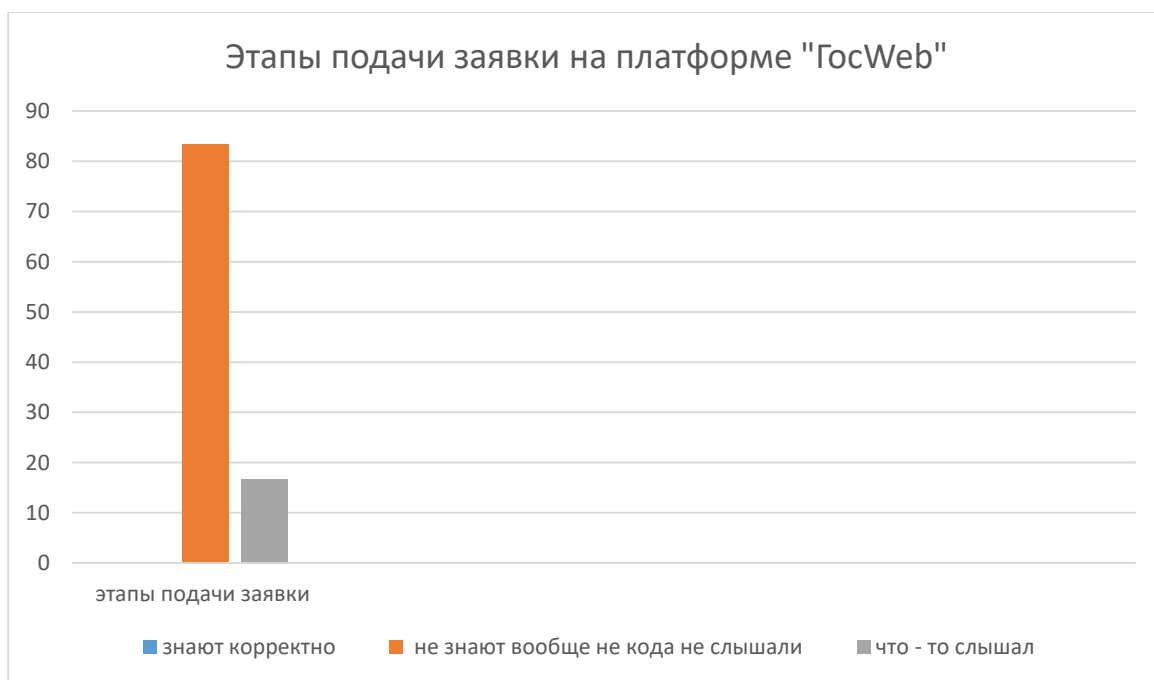


Рисунок 2 – Гистограмма распределения данных по уровню знание этапов подачи заявок на платформе «ГосWeb»

Результаты о наличие мотивации респондентов представлены на рисунке 3.

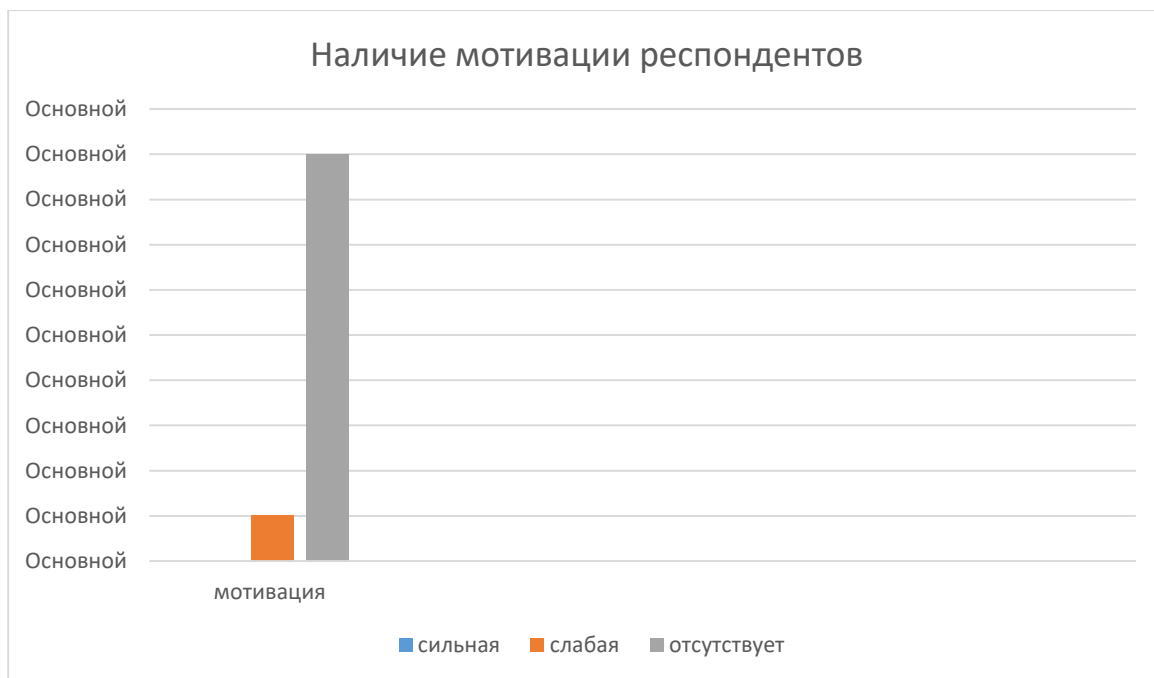


Рисунок 3 – Гистограмма распределения данных по уровню мотивации респондентов

Результаты авторской диагностики, проведенной в январе 2025 г., выявили критические пробелы в готовности педагогического коллектива к грантовой деятельности:

- 1) 83 % преподавателей имеют низкий уровень готовности педагогов к участию в грантовой деятельности;
- 2) 82 % респондентов не смогли корректно назвать этапы подачи заявок на платформе «ГосWeb»;
- 3) 90 % участников указали на отсутствие мотивации из-за высокой учебной нагрузки (средняя ставка – 1.8).

Ключевые проблемы:

- 1) дефицит информации: только более 10 % респондентов знакомы с грантовыми программами в теории;
- 2) практические барьеры: отсутствие навыков в грантовой деятельности.

Преодоление барьеров и использование возможностей требует от учреждений стратегического подхода, целенаправленной работы по повышению квалификации кадров, а также активного поиска информации. Только таким образом можно создать комплексную систему, которая позволит эффективно использовать доступные грантовые ресурсы и способствовать успешному развитию образовательных учреждений в будущем [8] и [7].

Участия в грантовых конкурсах является важным методом для успешной реализации образовательных инициатив. Как продемонстрировано, успешные учреждения активно используют имеющиеся у них ресурсы, такие как профессиональный опыт сотрудников, возможности для сетевого взаимодействия и доступ к актуальной информации о грантовых программах. Их опыт показывает, что правильная организация работы в этой области может значительно улучшить шансы на получение финансирования, а также повысить качество и эффективность реализуемых проектов.

В таблице 9 представлен SWOT-анализ ГБПОУ «ЧСПК «Сфера» г. Копейска.

Таблица 9 – SWOT-анализ ГБПОУ «ЧСПК «Сфера» г. Копейска

<p><b>Сильные стороны</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Удобное место обучение.</li> <li>2. Участие в сетевой программе с АО «Копейский завод пластмасс» подготовка.</li> <li>3. 100 % педагогов имеют категорию (приказ Минпросвещения № 456 от 2023г), общежитие.</li> <li>4. Отличная репутация бренда «Сфера».</li> <li>5. Бесплатное обучение</li> </ol>	<p><b>Слабые стороны</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 80 % оборудования лабораторий, мастерских устарело (срок эксплуатации 10+лет).</li> <li>2. Отсутствие проектного офиса.</li> </ol>
<p><b>Возможности</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эффективное управление развитием учреждения.</li> <li>2. Повышение квалификации учителей</li> <li>3. Приобщение студентов к участию в грантовой деятельности.</li> <li>4. Обновление материальной базы.</li> </ol>	<p><b>Угрозы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Снижение бюджетного финансирования.</li> <li>2. Старение педагогического коллектива (средний возраст педагогического коллектива – 54 года).</li> </ol>

В результате анализа мы выявили сильные, слабые стороны, возможности и угрозы. Разработана программа повышения грантовой грамотности (февраль – апрель 2025).

Программа повышения грантовой грамотности (февраль – апрель 2025):

- 1) очно-заочные семинары (10 сессий, 60 минут): «От идеи к проекту. От проекта к заявке»;
- 2) практикум по работе с платформой «ГосWeb».

Заклучение, проведенное исследование подтверждает тезис о необходимости системной работы с кадрами в условиях влияния грантовой деятельности на развитие педагогической компетенции. Для филиала в Копейске критически важно использовать региональную специфику.

Ссылаясь на опыт ЧСПК «Сфера» (г. Челябинск), можно утверждать, что успешные учреждения активно используют имеющиеся у них ресурсы,

такие как профессиональный опыт сотрудников, возможности для сетевого взаимодействия и доступ к актуальной информации о грантовых программах. Их опыт показывает, что правильная организация работы в этой области может значительно улучшить шансы на получение финансирования, а также повысить качество и эффективность реализуемых проектов.

Не менее важным является то, что грантовые конкурсы открывают уникальные возможности для расширения горизонтов образовательных учреждений. Новые партнерства, обмен опытом и внедрение инновационных подходов, которые приходят с получением грантов, могут приводить к значительным улучшениям в образовательном процессе. В этом аспекте важно, чтобы обучающие учреждения не только стремились к получению финансирования, но и рассматривали участие в грантах как средство для комплексного развития [18] и [1].

2.3 Программа управления грантовой деятельностью, оценка эффективности проведенной опытно-экспериментальной работы в профессиональной организации. Практические рекомендации по участию педагогов в грантовой деятельности

В условиях модернизации современного образования грантовая деятельность, как инновационная, постепенно становится одним из основных факторов 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 плодотворную деятельность, которая предполагает творческий подход, 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, профессиональные компетенции, а также информационная готовность. Зачастую, трудоемкий процесс подачи заявки вызывает нежелание педагогов участвовать в грантовых конкурсах, возникают трудности при подготовке документов и выборе грантового конкурса.

Цель программы:

1) сформировать навыки проектирования и подачи заявок на гранты федеральных и региональных программ у педагогов филиала ЧСПК «Сфера» (г. Копейска) с действующими грантовыми конкурсами, со всеми этапами грантового конкурса;

2) обучить работе с цифровыми платформами («ГосWeb») с учетом требования Приказа Минпросвещения № 234 от 2024 г.;

3) преодолеть ключевые барьеры: страх отчетности, дефицит знаний об импортозамещении в сметах, низкую мотивацию.

Исходя из цели, мы поставили задачи:

1) обучить работе с цифровыми платформами;

2) разработать навыки проектирования заявок;

3) повысить мотивацию педагогов через кейсы успешных проектов ЧСПК «Сфера» (г. Челябинск) познакомить педагогов колледжа «Сфера» г. Копейска с действующими грантовыми конкурсами, раскрыть понятия грант, познакомить с прохождением всех этапов грантового конкурса, собрать команду педагогического коллектива для написания грантового проекта и подачи заявки.

Основные положения программы:

1) региональная специфика: акцент на грантах для моногородов;

2) нормативная база: соответствие требованиям ФЗ № 273 «Об образовании» (ред. 2024 г.) и Приказу Минпросвещения № 890 «О грантовой политике СПО»;

3) цифровизация процессов: обучение на цифровых платформах;

4) практико-ориентированный подход: решение реальных задач

План реализации программы

Продолжительность: 5 недель (10 занятий по 60 минут, 2 раза в неделю) (таблица 10).

Формат: гибридный (очно в актовом зале ЧСПК «Сфера» плюс онлайн-трансляции на платформе «Сферум» сообщество «Эффективные стратегии написания грантов» в котором закреплены методические рекомендации.

Таблица 10 – План по неделям

Неделя	Темы занятий	Содержание
1	Старт грантовой деятельности: от идеи к проекту	Анализ успешных кейсов ЧСПК «Сферум» (г. Челябинск). Практикум формулировка целей
2	Работа с цифровой платформой	Регистрация, заполнение профиля. Оформление раздела «Бюджет»
3	Импортозамещение в проектах	Кейс: замена Zoom на «Сферум»
4	Защита проектов и итоговая оценка	Презентация заявок

Разработка плана работы и осуществление программы по управлению грантовой деятельностью в образовательном учреждении основывались на следующих функциях:

– планирование – установление задач, создание тематического плана, формирование программы для согласования деятельности по конкретному направлению;

– организация – установление объема работы, проведение образовательных мероприятий, разъяснение и выполнение практических задач;

– мотивация – стимулирование деятельности путем применения различных новых по содержанию практических заданий;

– контроль – оценивание результативности работы, проверка выполненных индивидуальных заданий, совместное обсуждение и анализ проекта.

Программа направлена на формирование у педагогов профессиональной компетентности, включающей знания, умения и навыки, необходимые для эффективного поиска информации о грантах и подготовки заявок на гранты в сфере образования.

Практические задания выполняются как индивидуально, так и в группах, что способствует закреплению полученных знаний и развитию различных умений и навыков работать в команде.

Практические задания направлены: на закрепление и расширение знаний; на формирование умений применять полученные знания на практике; на развитие логического мышления и творческой активности. Были представлены несколько пробных инициатив по которым педагогическая команда пыталась создать свой проект.

Для поддержания интереса к обсуждаемым вопросам в семинары включены примеры хороших практик оформления каждого этапа грантового конкурса и примеры плохих практик (все примеры добавлены в методические рекомендации), представление интересных фактов и использование современных образовательных технологий. Например, примеры современных образовательных технологий: геймификация (игровые элементы в обучение), STEAM-подход (интеграция науки технологий, инженерии, искусства и математики.) для проектной работы на платформе Padlet организовать краудсоринговый проект, в сообществе подробно расписано, как им пользоваться.

Самостоятельная работа включает выполнение практических заданий по каждой теме семинара, например, составление глоссария, подбор фондов к проектам, формулирование проблем и проектных идей, определение целей

и задач проекта, планирование команды, анализ календарного плана, составление бюджета и оформление титульного листа заявки.

Контроль и оценка самостоятельной работы осуществляется в форме индивидуальной и коллективной рефлексии.

Для реализации программы разработан план мероприятий, представленный в таблице 11.

Таблица 11 – Тематический план

№	Название	Цель	Содержание
1	2	3	4
1	Финансовая поддержка образовательных инициатив (1 час)	Сформировать систему знаний о финансовой поддержки образовательных инициатив	Роль грантов для развития образования. История возникновения гранта. Понятие «грант», грантовая деятельность общеобразовательной организации. Виды грантов. Расходование средств гранта. Основные признаки гранта
2	Грантовые конкурсы их перечень (1 час)	Познакомить участников семинара с актуальным перечнем грантовых конкурсов для СПО и сформировать умение осуществлять поиск грантодателя	Источники грантовой поддержки в образовании
3	Составление и подача проекта (1 час)	Логика построения 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

Продолжение таблицы 11

1	2	3	4
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	Лидер проекта и команда (1 час)	Ознакомить педагогов с основами лидерства. Каким должен быть лидер проекта и его команда	Детальное изучение функций каждого члена команды в проекте
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
7-8	Бюджет и субсидирование проекта (2 часа)	Детальное изучение 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
9	Типичные ошибки при заполнении заявки. Как правильно оформить заявку	Изучение ошибок	Структура оформления заявки
10	Отчетность	Детальный разбор правильного отчета	Роль отчёта в судьбе проекта. Виды отчётов: содержательный, финансовый. Закрепление пройденного материала: анализ проекта по предложенным критериям. Дискуссия по результатам совместной деятельности

Темы семинаров были разнообразны и охватывали все этапы грантовой деятельности. Первый семинар, «Финансовая поддержка образовательных инициатив», раскрывал суть грантов как эффективного инструмента поддержки социально значимых инициатив педагогов и школ, а также рассматривал виды и особенности грантовых программ.

Последующие семинары были посвящены планированию и разработке проектов: от определения проектной идеи и постановки целей и задач до формирования команды, составления календарного плана и бюджета. Отдельное внимание уделялось заполнению грантовой заявки, разбору типичных ошибок и изучению критериев оценки экспертов. Заключительный семинар был посвящен отчетности по гранту и анализу успешных проектов.

В рамках каждого семинара педагоги не только получали теоретические знания, но и выполняли практические задания, направленные на формирование навыков разработки, оформления и реализации грантовых проектов.

Программа направлена на достижение следующих результатов:

- 1) развитие комплексного понимания принципов работы грантовой системы;
- 2) четкое понимание сути гранта и его роли в финансировании проектов;
- 3) приобретение навыков эффективного поиска организаций, предоставляющих гранты;
- 4) овладение практическими навыками подготовки убедительной заявки на грант для успешной реализации проектной идеи;
- 5) получение базовых знаний в области разработки и осуществления проектов, как в теории, так и на практике;
- 6) развитие умения анализировать различные варианты социальных проектов и выбирать наиболее перспективные;

7) создание сплоченной команды педагогов, готовой к совместной подготовке и подаче заявки на грант.

В заключение, данная программа представляет собой действенный механизм для повышения квалификации педагогов в сфере грантовой деятельности.

Для оценки результативности изучения программы грантовой деятельности в колледже «Сфера» г. Копейск выполнено повторное анкетирование «Участие педагогов в грантовой деятельности».

Осуществлен сопоставительный анализ данных, полученных на начальном и заключительном этапах эксперимента.

Результаты проведенного диагностического исследования представлены на рисунке 4.

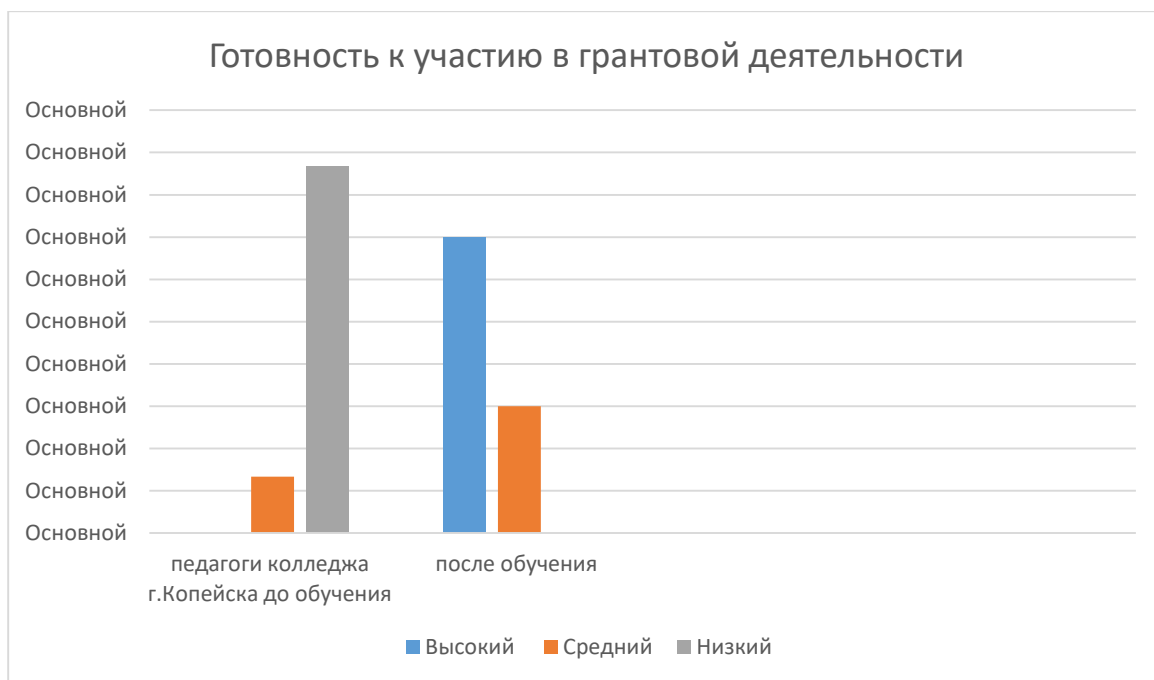


Рисунок 4 – Сравнительная гистограмма распределения данных по уровню готовности педагогов к творческо-инновационной деятельности

#### Результаты программы

По итогам повторного анкетирования выявлена положительная динамика (таблица 12).

Таблица 12 – Показатель положительной динамики

Показатель	До обучения	После обучения
Высокий уровень готовности	13 %	70 %
Уверенность в работе с цифровыми платформами	8 %	65 %
Мотивация к участию в грантах	20 %	75 %

Ключевые достижения:

- 1) командная работа: педагоги отметили, что практические задания в группах помогли преодолеть страх перед сложными проектами;
- 2) повышение компетенций: участники освоили навыки финансового планирования, анализа требований грантодателей, управления рисками;
- 3) мотивация: 80 % педагогов выразили готовность подать заявки на конкурсах в 2025 году;
- 4) анализ результатов таблицы: представленные данные демонстрируют значительный рост показателей готовности педагогов к грантовой деятельности. Этот прогресс обусловлен комплексным воздействием программы, где мотивация и педагогическая компетентность выступили взаимосвязанными элементами успеха.

Мотивация как драйвер участия:

- 1) мотивация как драйвер участия: рост мотивации с 20 % до 75 % объясняется следующими факторами: педагоги получили не абстрактные знания, а инструменты для конкретных действий: шаблоны заявок, инструкции по работе с цифровой платформой «ГосWeb», примеры успешных кейсов (например, проект для «Росмолодежи»). Это снизило страх «чистого лица» и дало четкий алгоритм действий;
- 2) командная работа: групповые задания и распределение ролей (лидер, финансист, аналитик) создали атмосферу поддержки. Как отметили участники, совместная работа помогла преодолеть барьер «я не справлюсь в одиночку»;



3) видимые перспективы: обучение включало разбор реальных грантовых программ с бюджетом от 500 тысяч до миллиона. Педагоги осознали, что участие в конкурсах – это не только дополнительная нагрузка, но и возможность реализовать идеи, улучшить материальную базу колледжа.

Пример: после семинара по бюджетированию проекта 68 % участников отметили. Что понимание правил субсидирования повысило их уверенность в подаче заявок. Успешное достижение поставленных целей стало возможным благодаря систематическому и структурированному управлению грантовыми проектами в колледже. Сопоставительный анализ данных демонстрирует заметный прогресс в уровне профессиональной подготовки педагогов экспериментальной группы к реализации грантовой деятельности.

#### Педагогическая компетентность от теории к практике

Рост уровня готовности с 13 % до 70 %:

1) ликвидация «белых пятен». Педагоги изначально принимали грантовую деятельность как бюрократический процесс. Программа показала, что это творческая задача, требующая педагогического проектирования. Например, раздел «Ожидаемые результаты» в заявке они научились связывать с образовательными стандартами и потребностями студентов;

2) цифровые навыки. Работа на цифровых платформах перестала быть барьером: 65 % педагогов теперь уверенно используют платформу и помогают остальным 35 %. Это напрямую повлияло на готовность участвовать в конкурсах, где 90 % заявок подается онлайн;

3) системность знаний. Программа не ограничилась разовыми лекциями. Практикумы по анализу типичных ошибок (например, некорректное оформление смет) и задания на составление «идеальной заявки» сформировали навыки критического мышления.

Кейс: на финальном занятии участники в группах исправляли ошибки в условной заявке. 82 % респондентов правильно идентифицировали недочеты, связанные с несоответствием целей проекта критерием грантодателя.

Связь мотивации и компетентности: цикл позитивной обратной связи  
Рост одного показателя усиливает другой:

1) компетентность плюс мотивация. Когда педагоги освоили работу с цифровыми платформами и научились составлять бюджет, исчез страх «технической несостоятельности», это высвободило энергию для генерации идей;

2) мотивация плюс компетентность. Высокая заинтересованность (75 %) привела к активному участию в практикумах. Педагоги задавали вопросы, разбирали дополнительные кейсы, что углубило их знания. Статистика: 89 % респондентов отметили, что именно практические занятия (а не лекции) стали главным фактором роста их уверенности.

Социально-психологические аспекты:

1) преодоление страха оценки. Многие педагоги боялись «осуждения за ошибки». Программа смоделировала «безопасную среду»: разбор неудачных кейсов проводился анонимно, а обратная связь была конструктивной;

2) признание достижений. Участники успешно выполнившие задания, получили возможность представить свои проекты на внутреннем совещании колледжа. Это усилило их мотивацию через публичное признание.

### Выводы

1. Мотивация – не абстрактное понятие, а результат устранения страхов и демонстрации практической ценности деятельности.

2. Компетентность формируется через системное обучение, где теория сразу подкрепляется практикой (например, заполнения реальной формы «Gosweb».

3. Синергия двух факторов создает устойчивую основу для вовлечения педагогов в грантовую деятельность.

В результате проведенной опытно-экспериментальной работы подтверждена результативность разработанной программы, направленной на управление грантовой деятельностью в ЧСПК «Сфера» (г. Копейск) и даны рекомендации: для поддержания динамики важно внедрить контроль участия в грантовых конкурсах в колледже. В начальном этапе пути совершенствования пробовать подавать заявки на мини – гранты, что позволит педагогам апробировать идеи в «щадящем режиме» и увидеть связь между своих усилий и результатами.

Создание методических рекомендаций для участия в грантовых конкурсах является важным шагом [22] и [19].

#### Анализ методических рекомендаций для участия в грантовых конкурсах

##### Цель и значимость методических рекомендаций

Разработанные методические рекомендации призваны стать практическим навигатором для педагогов и профессионально образовательных учреждений, стремящихся участвовать в грантовых конкурсах. Их ключевая задача – систематизировать опыт, минимизировать типичные ошибки и обеспечить поэтапное руководство от идеи до реализации проекта. В условиях роста конкуренции за грантовое финансирование такие материалы становятся критически важными, особенно для учреждений СПО, где ресурсы на подготовку заявок часто ограничены.

##### Структура методички: от анализа до мониторинга

Рекомендации охватывают все этапы грантового цикла, обеспечивая комплексный подход:

1) анализ грантовых программ: зачем? Помогает выбрать конкурс, максимально соответствующий профилю учреждения. Пример: в методичке приведен пример гранта «Росмолодежь», где выделены: целевые аудитории

(например, проект для СПО, инклюзивное образование). Средний размер финансирования (от 300 тысяч до 3 млн. рублей). Сроки подачи и ключевые критерии оценки;

2) формирование команды: алгоритм: определение ролей (лидер, финансовый менеджер, эксперт по документации) на основе компетенции сотрудников. Кейс: для проекта «Цифровая мастерская» в колледже «Сфера» команда включала: преподавателя IT – дисциплин (разработка содержания); бухгалтера (расчет бюджета); социального педагога (анализ потребности студентов);

3) подготовка заявки: инструменты: шаблоны разделов заявки с примерами формулировок. Например, цели проекта: неверно: «Повысить качество образования». Верно: «Внедрить VR- тренажеры для обработки навыков работы на станках ЧПУ к 2025 году для 200 студентов колледжа». Цифровизация: инструкция по работе с цифровыми платформами;

4) финансовое планирование. Правила: соотношение прямых и косвенных затрат (70/30), запрет на включение расходов на аренду помещений колледжа, как правильно рассчитать волонтерские часы. Пример бюджета: Для гранта на 1 млн рублей 600 тыс. – закупка оборудования. 200 тыс. – оплата труда привлеченных экспертов. 100 тыс. – маркетинг продвижения проекта. 100 тыс. – административные расходы;

5) работа с документами и отчетность: чек-лист: список обязательных документов (устав колледжа, выписка из ЕГРЮЛ, письма поддержки). Лайфхаки: как оформить письмо от партнера – образец с выделением ключевых фраз (подтверждаем готовность предоставить площадку);

6) мониторинг и оценка: метрики: количественные (число обученных студентов) и качественные (отзывы работодателей);

7) систематизация опыта и взаимодействие с партнерами: база данных: шаблон для учета партнеров (название организации, контактное лицо, форма поддержки). Примеры успешного партнерства: соглашение с

заводом «Уралдеталь» (г. Копейск) о проведение практик для студента в рамках гранта «Профессионалитет».

Актуальность рекомендаций:

1) адаптивность к требованиям грантодателей. Рекомендации учитывают стандарты Минпросвещения (Приказ № 325 от 2022 г.) и фонда «Росмолодежь» (требование к софинансированию) Пример: в разделе «Ожидаемые результаты» добавлены критерии SMART, обязательных для заявок «Росмолодежи»;

2) прозрачность и управление рисками: включены шаблоны для оценки рисков (например, «неполное освоение средств») и планы их минимизации;

3) ориентация на цифровизацию: подробный разбор работы с цифровыми платформами, что критично в условиях перехода на электронный документооборот.

#### Оценка применения рекомендаций

Результаты в колледже сфера: 18 мая 2025 года колледж вступил в грантовый проект «Профессионалитет», победа.

Отзывы педагогов: «Раньше мы терялись в требованиях. Теперь четко понимаем, с чего начать и как распределить задачи» (Приходько Е. В., руководитель филиала).

#### Выводы и уникальность подхода

1. Универсальность и глубина. Методичка не просто собирает правила, а предлагает инструменты для критического мышления: алгоритмы выбора гранта, шаблоны для анализа рисков, кейсы с разбором ошибок.

2. Практико-ориентированность. Акцент на реальных примерах (проект для Росмолодежи) и интерактивных форматах (рабочие таблицы) повышает вовлеченность пользователей.

3. Соответствие трендам. Рекомендации интегрируют принципы социальной ответственности и цифровой трансформации, что соответствует стратегии Минпросвещения до 2030 года.

## **ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ: РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ ГРАНТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОЛЛЕДЖЕ «СФЕРА»**

**Г. КОПЕЙСКА**

Реализация программы управления грантовой деятельностью среди педагогов колледжа «Сфера» г. Копейска базировалась на трехэтапном педагогическом эксперименте, каждый из которых внес уникальный вклад в оценку эффективности программы и ее влияние на профессиональное развитие участников.

1. Диагностический этап: анализ исходных условий. На первом этапе была проведена комплексная диагностика готовности педагогов к инновационной деятельности. С помощью авторской анкеты, включающей вопросы об опыте участия в грантовых конкурсах, уровне владения цифровыми платформами и мотивации. Удалось выявить ключевые проблемы: только 13 % педагогов имели теоретические знания об участии в грантовых конкурсах. 67 % респондентов отмечали страх перед бюрократическими процедурами и отчетностью. Сравнительный анализ колледжей «Сфера» показал разницу в количестве поданных заявок (27;0), участия в грантовых конкурсах (100 %; 13,6 %). Это позволило выделить слабые стороны: недостаток знаний о требованиях грантодателей, низкая командная вовлеченность, отсутствие системного подхода к подготовке проектов.

2. Формирующий этап: практико-ориентированное обучение: второй этап был посвящён повышению компетенций через авторский методический комплекс, включающий: методические рекомендации с детальным разбором этапов грантового цикла. Интерактивные семинары, где педагоги отрабатывали навыки формулировки целей по SMART-критериям. Практикумы на платформе «ГосWeb» с пошаговым

руководством от регистрации до загрузки документов. По итогам 855 педагогов научились самостоятельно оформлять заявки.

3. Контрольный этап: оценка эффективности и устойчивости результатов: на третьем этапе проведено повторное анкетирование и анализ достижений: уровень педагогов к грантовой деятельности вырос с 13 % до 70 %. 89 % участников отметили, что ключевым фактором успеха стали практические задания, такие как разбор кейса «Ошибки в отчётности». Для закрепления результатов внедрена система поддержки: создано сообщество в «Сферуме», где педагоги обмениваются шаблонами заявок и опытом. Например, преподаватель А. Н. Петрова опубликовала руководство по оформлению писем поддержки от партнеров, которое скачали 50 пользователей.

#### Заключение

Программа не только повысила компетенции педагогов, но и трансформировала образовательную среду колледжа, сделав ее более открытой для инноваций. Для устойчивости результатов критически важно сохранять вовлеченность педагогов через непрерывное обучение, поддержку инициатив и тиражирования успешных практик на другие учреждения СПО региона.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Грантовые конкурсы как системообразующий фактор развития образования

Современные профессиональные образовательные организации сталкиваются с необходимостью постоянного обновления содержания обучения, внедрение инновационных технологий и укрепления материально – технической базы. В этих условиях грантовая деятельность становится не просто дополнительным источником финансирования, а мощным драйвером системных изменений в образовании. Проведенное исследование и реализация программы в колледже «Сфера» г. Копейска и г. Челябинска подтвердили, что участие в грантовых конкурсах трансформирует не только их профессиональные компетенции, но и всю образовательную экосистему учреждения.

1. Развитие педагогического потенциала как основа системных изменений: активное вовлечение преподавателей в грантовую деятельность приводит к качественному скачку в их развитии, что и. в свою очередь. Непосредственно влияет на уровень образования в колледже: формирование проектного мышления: педагоги учатся видеть образовательные проблемы комплексно и разрабатывать решения. Направленные на долгосрочный результат. Например, Проект «VR-лаборатория для сварщиков» не только позволил закупить оборудование, но и изменил подход к обучению. Сделав его более практико-ориентированным; Освоение современных технологий. Работа с цифровыми и требованиями грантодателей стимулирует цифровизацию учебного процесса. Так после победы в конкурсе «Цифровая среда» 80 % педагогов колледжа «Сфера» г. Челябинск начали активнее использовать электронные ресурсы в преподавании. Командная работа и междисциплинарность: гранты требуют объединения усилий преподавателей разных специальностей, что разрушает предметную разобщенность и способствует интеграции знаний. Например, при реализации проекта

«Профориентационные квесты» преподаватели ИТ, педагогики и производства совместно разрабатывали интерактивные модули.

2. Прямое влияние грантов на образовательную среду колледжа: участие в конкурсах запускает цепную реакцию позитивных изменений в учреждении: модернизация инфраструктуры. Полученные средства направляются на закупку оборудования, создания новых лабораторий (например, «Умная мастерская» для электромонтажников) и обновления учебных пространств; повышение привлекательности колледжа для абитуриентов. Успешные грантовые проекты усиливают имидж учреждения. Что подтверждает ростом числа поступивших в колледж «Сфера» г. Челябинск ростом числа поступающих на 155 за 2024 год (информация взята из аналитической справки колледжа). Развитие социального партнерства. Совместные проекты с предприятиями (завод «Копейскмаш») укрепляют связь образования с реальным сектором экономики, обеспечивая студентам места для практики и трудоустройства.

3. Гранты как инструмент устойчивого развития системы СПО: эффекты от грантовой деятельности выходят за рамки отдельного колледжа, влияя на всю образовательную систему: тиражирование успешных практик. Методические наработки колледжа «Сфера» г. Челябинск (например, алгоритм подачи заявок в Фонд президентских грантов) были адаптированы другими учреждениями Челябинской области; стимулирование инноваций: конкурсная среда мотивирует педагогов создавать прорывные проекты, такие как программа «Цифровой дублер» для дистанционного обучения рабочих; формирование культуры непрерывного развития: гранты становятся частью стратегии колледжа.

Перспективы: грантовая деятельность как новая норма в образовании.

Для максимального раскрытия потенциала грантовых механизмов необходимо:

1) внедрять системное обучение в проектной деятельности в программы повышения квалификации педагогов;

2) развивать внутренние грантовые фонды в колледжах для поддержки инициатив на ранних стадиях;

3) создавать региональные платформы для обмена опытом между учреждениями-победителями конкурсов.

#### Перспективы дальнейших исследований в сфере образовательных грантов

Образовательные гранты как инструмент развития педагогической практики и изменений в сфере профессионального образования представляют широкое поле для научного поиска. В контексте динамично меняющейся образовательной парадигмы можно выделить несколько ключевых направлений для углубленного изучения, каждое из которых обладает значительным потенциалом для теоретического осмысления и практического применения.

1. Долгосрочное влияние грантовой поддержки на развитие профессионально образовательных учреждений: изменение в методике преподавания через 3-5 лет после получения гранта; устойчивости созданной инфраструктуры (например, продолжают ли использовать закупленные оборудование и технологии); влияние на показатели трудоустройства выпускников. Ценность такого исследования заключается в возможности выявить, какие типы грантовых проектов дают наиболее долгосрочный эффект, а какие оказываются точечными инициативами без системного воздействия.

2. Сравнительный анализ успешных и неудачных заявок: систематизация факторов, способствующих победе в грантовых конкурсах, остается актуальной задачей. Перспективным направлением видится: разработка классификации типичных ошибок при подготовке документации с привязкой к конкретным конкурсам; изучение региональной специфики успешных заявок (например, чем отличаются проекты из малых городов).

3. Грантовая деятельность как инструмент социальной мобильности: перспективное направление исследований включает изучение: влияние

грантовых программ на доступность качественного образования для социально уязвимых групп; эффективности целевых грантов для поддержки студентов из малообеспеченных семей; анализа барьеров, препятствующих участию в грантовых программах представителей различных социальных слоев; особый интерес представляет разработка критериев оценки социального эффекта образовательных грантов, включая: изменение уровня доходов выпускников; улучшение жилищных условий; повышение социального статуса.

4. Партнерские модели в грантовой деятельности: исследовательский потенциал данного направления включает: анализ успешных кейсов; изучение механизмов взаимодействия между образовательными организациями и бизнес-структурами; оценку эффективности различных моделей софинансирования грантовых проектов. Перспективным является технология партнерских моделей с учетом: отраслевые спецификации; региональных особенностей; масштаба проектов.

5. Цифровые технологии в грантовом цикле: актуальные направления исследований: применение искусственного интеллекта для анализа успешных практик; разработка цифровых платформ для мониторинга реализации проектов. Особого внимания заслуживает: анализ эффективности различных цифровых инструментов; изучение проблем цифрового неравенства при доступе к грантам.

6. Психологические аспекты грантовой деятельности: перспективные исследовательские вопросы: мотивационные факторы участия педагогов в грантовых конкурсах; профессиональное выгорание грантополучателю. Методологически важно: разработка диагностического инструментария; проведение лонгитюдных исследований; анализ копинг-стратегий при работе с грантами.

7. Влияние грантов на образовательные программы: ключевые аспекты исследования; трансформация содержания образования под

влиянием грантовых проектов; адаптация профессиональных стандартов; изменение квалификационных требований. Особую ценность представляет; анализ кейсов существенного обновления образовательных программ; изучение механизмов институализации грантовых наработок; оценка устойчивости изменений.

8. Экономическая эффективность грантовых вложений: требует глубокого изучения вопрос о возврате инвестиций в образовательные гранты через: анализ трудоустройства выпускников, обучавшихся по грантовым программам; оценку вклада грантовых проектов в развитие региональной экономики; изучение показателей производительности труда подготовленных специалистов.

9. Нормативно-правовое регулирование грантовой деятельности: актуальным остается исследование: пробелов и противоречий в законодательстве об образовательных грантах; лучших практик взаимодействия с контролирующими органами; механизмов защиты интеллектуальной собственности, создания в рамках грантов.

10. Международный опыт образовательного грантинга: сравнительные исследования могут быть направлены на; анализ моделей грантового финансирования в разных странах; изучение возможностей адаптации зарубежного опыта к российским условиям; оценку эффективности международных грантовых программ для российских образовательных организаций. Методологические инновации Перспективным направлением является разработка новых методов.

## Заключение

Дальнейшее изучение образовательных грантов требует комплексного подхода, объединяющего теоретические и прикладные исследования. Особое внимание следует уделить разработке инструментов оценки долгосрочного воздействия грантов на образовательную систему, а также созданию механизмов распространения успешных практик. Это позволит превратить грантовую деятельность в устойчивый фактор развития профессионального образования, способствующий его адаптации к вызовам цифровой экономики и меняющегося рынка труда.

Таким образом цель исследования не только достигло поставленных целей, но и доказало системное влияние грантовой деятельности на образовательную среду. Полученные результаты имеют практическую ценность для учреждений СПО, демонстрируя, что грамотное управление грантами способно стать ключевым механизмом модернизации профессионального образования в условиях органиченного бюджетного финансирования.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адольф, В. А. Прогнозирование становления профессиональной компетентности выпускника вуза [Текст] : 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 [Текст] : учебное пособие для вузов / Н. Р. Азизова [и др.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 162 с.
3. Акимова, Т. Н. Инновационная компетентность как составляющая профессионального стандарта педагога [Электронный ресурс] / Т. Н. Акимова // Архивариус. – 2017. – № 3. – С. 5-8. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-kompetentnost-kak-sostavlyayuschaya-professionalnogo-standarta-pedagoga> (Дата обращения: 23.04.2025).
4. Аккуратная, А. А. Совершенствование методической работы в школе [Электронный ресурс] / А. А. Аккуратная // Интерактивная наука. – 2017. – № 13. – С. 47-49. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-metodicheskoy-raboty-v-shkole> (Дата обращения: 10.12.2024).
5. Андреева, Е. М. Отличительные признаки грантов и концепция правового регулирования грантовой деятельности [Электронный ресурс] / Е. М. Андреева, С. В. Запольский // Ленинградский юридический журнал. – 2020. – № 1 (59). – С. 87-104. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otlichitelnye-priznaki-grantov-i-kontseptsiya-pravovogo-regulirovaniya-grantovoy-deyatelnosti> (Дата обращения: 18.12.2024).
6. Артамонова, Е. И. Инновационность как метапрофессиональное качество педагогической компетентности / Е. И. Артамонова, О. В. Тесленко // Вестник Исык-Кульского университета. – 2014. – № 38. – С. 13-25.

7. Белявский, О. В. Научные и образовательные организации как участники грантовых правоотношений [Электронный ресурс] / О. В. Белявский // Образование и право. – 2018. – № 9. – С. 237-244. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnye-i-obrazovatelnye-organizatsii-kak-uchastniki-grantovyh-pravootnosheniy> (Дата обращения: 10.01.2025).

8. Бойченко, В. С. Грантовая система поддержки науки: накопленный потенциал и направления развития [Электронный ресурс] / В. С. Бойченко // Инновации. – 2016. – № 9. – С. 21-32. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/grantovaya-sistema-podderzhki-nauki-nakoplennyu-potentsial-i-napravleniya-razvitiya> (Дата обращения: 10.01.2025).

9. Бондарева, Е. В. Профессиональная компетентность специалиста в условиях становления информационного общества [Электронный ресурс] / Е. В. Бондарева // Artium Magister. – 2003. – № 6. – С. 44-48. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kompetentnost-spetsialista-v-usloviyah-stanovleniya-informatsionnogo-obschestva> (Дата обращения: 15.12.2024).

10. Бухарцева, Н. Г. Самообразование как актуальный вид деятельности [Электронный ресурс] / Н. Г. Бухарцева // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 3. – С. 80-83. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19435600> (Дата обращения: 13.02.2025).

11. Васина, О. С. Альтернативные формы повышения профессионализма педагогов и методистов [Текст] / О. С. Васина. – Рязань : Центр мониторинга и сопровождения образования, 2016. – 28 с.

12. Варданян, Ю. В. Строеие 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 дисс. ... доктора педагогических наук [Текст] : 13.00.01, 19.00.07 / Юлия Владимировна Варданян. – Москва : Моск. пед. гос. ун-т., 1999. – 38 с.



13. Гроссман, И. Б. Сущность и содержание управленческой деятельности педагога [Электронный ресурс] / И. Б. Гроссман // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2011. – № 3. – С. 4-7. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17737083> (Дата обращения: 13.02.2025).

14. Демченкова, С. А. Основные подходы к трактовке понятий «Компетенция» и «Компетентность» за рубежом и их содержательное наполнение [Электронный ресурс] / С. А. Демченкова // Вестник ТГПУ. – 2011. – № 13. – С. 243-246. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-podhody-k-traktovke-ponyatiy-kompetentsiya-i-kompetentnost-za-rubezhom-i-ih-soderzhatelnoe-napolnenie> (Дата обращения: 15.12.2024).

15. Довбыш, С. Е. Профессиональное развитие педагогов: проблемы решения [Электронный ресурс] / С. Е. Довбыш // Управление образованием: теория и практика. – 2019. – №1. – С. 46-52. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38533145> (Дата обращения 03.03.2025).

16. Дружинин, В. И. Методическая работа в образовательном учреждении [Текст] : 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 [Электронный ресурс] / С. В. Ефремов // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 2. – С. 91-109. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obedinenie-sredstv-gosudarstva-i-chastnyh-donorov-dlya-podderzhki-nekommercheskih-organizatsiy> (Дата обращения: 11.02.2025).

18. Жмакина, Н. Л. Формирование профессиональной компетентности специалиста образовательного учреждения [Электронный ресурс] / Н. Л. Жмакина, Е. Г. Комолова // Вестник НВГУ. – 2010. – № 1. – С. 13-19. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnoy-kompetentnosti-spetsialista-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya>

(Дата обращения: 17.05.2025).

19. Закутняя, Т. В. Проектно-исследовательская компетентность как требование нового профессионального стандарта педагога [Электронный ресурс] / Т. В. Закутняя // Человек и образование. – 2016. – № 3. – С. 137-140. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29006726> (Дата обращения: 21.09.2024).

20. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития: методология, теория, практика [Текст] : коллективная монография / Э. Ф. Зеер [и др.]; под ред. Э. Ф. Зеера; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2011. – 158 с.

21. Зеер, Э. Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития [Текст] : монография / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : РГППУ, 2015. – 194 с.

22. Запольский, С. В. Грант как особая форма бюджетной субсидии [Электронный ресурс] / С. В. Запольский, Е. М. Андреева // Финансы: теория и практика. – 2020. – № 2. С. 73-81. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/grant-kak-osobaya-forma-byudzhethnoy-subsidii> (Дата обращения: 17.05.2024).

23. Зимняя, И. А. Компетенция и компетентность в контексте компетентностного подхода в образовании [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя // Ученые записки национального общества прикладной лингвистики. – 2013. – № 4. – С. 16-31. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21611467> (Дата обращения: 10.01.2025).

24. Иванова, О. А. Профессиональное развитие педагогов в условиях образовательной организации [Электронный ресурс] / О. А. Иванова, Н. В. Антонов // Вестник НВГУ. – 2019. – № 1. – С. 51-57. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitie-pedagogov-v-usloviyah-obrazovatelnoy-organizatsii> (Дата обращения: 10.11.2024).

25. Ильина, И. Е. Анализ деятельности научных фондов,

обеспечивающих поддержку фундаментальных исследований в России [Электронный ресурс] / И. Е. Ильина // Управление наукой и наукометрия. – 2015. – №18. – С. 179- 203. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-deyatelnosti-nauchnyh-fondov-obespechivayuschih-podderzhku-fundamentalnyh-issledovaniy-v-rossii> (Дата обращения: 11.02.2025).

26. Казакова, Т. В. Теоретические подходы к определению профессиональной компетентности педагога [Электронный ресурс] / Т. В. Казакова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60-1. – С. 437-440. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35688975> (Дата обращения: 09.03.2025).

27. Каминская, Е. В. Гранты: понятие, нормативно-правовое обеспечение, особенности реализации и классификация видов [Электронный ресурс] / Е. В. Каминская, Т. Л. Рудченко // Вестник СГЮА. – 2018. – № 3. – С. 255-263. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/granty-ponyatie-normativno-pravovoe-obespechenie-osobennosti-realizatsii-i-klassifikatsiya-vidov> (Дата обращения: 10.04.2025).

28. Кириллов, Л. Г. Бимодальное управление и принятие государственных управленческих решений [Электронный ресурс] / Л. Г. Кириллов // Вопросы управления. – 2016. – №6. – С. 7-12. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/bimodalnoe-upravlenie-i-prinyatie-gosudarstvennyh-upravlencheskih-resheniy> (Дата обращения: 12.01.2025).

29. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] : учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2014. – 304 с.

30. Коджаспирова, Г. М. Педагогика: учебник для среднего профессионального образования [Текст] / Г. М. Коджаспирова. – Москва : Юрайт, 2019. – 719 с.

31. Компетентностный подход в педагогическом образовании

[Текст] : коллективная монография / под ред. проф. В. А. Козырева и проф. Н. Ф. Радионовой. – Санкт-Петербург : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2004. – 152 с.

32. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление [Текст] : учебное пособие / Ю. А. Конаржевский. – Москва : Центр «Педагогический поиск», 2000. – 224 с.

33. Криволапова, Е. В. Организация процесса самообразования педагога [Электронный ресурс] / Е. В. Криволапова // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VIII Международной научной конференции (Самара, март 2016г.). – Самара: Асгард, 2016. – С. 272-276. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/188/9830/> (Дата обращения: 22.04.2025).

34. Кузьмина, Н. В. Профессиональная деятельность преподавателя и мастера производственного обучения колледжа [Текст] / Н. В. Кузьмина. – Москва : Высшая школа, 1998. – 213 с.

35. Кузьмина Н. В. Способности, одаренность, талант учителя [Текст] / Н. В. Кузьмина. – Ленинград : Ленингр. орг. о-ва «Знание» РСФСР, 1985. – 32 с.

36. Кумаритова, А. А. Государственные и муниципальные гранты: возникновение, становление и перспективы развития в российском гражданском праве [Электронный ресурс] / А. А. Кумаритова // Российское право. – 2008. – № 7. – С. 88-99. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennye-i-munitsipalnye-granty-vozniknovenie-stanovlenie-i-perspektivy-razvitiya-v-rossiyskom-grazhdanskom-prav> (Дата обращения: 15.04.2025).

37. Курбанова, А. М. Организация методической работы для повышения профессиональной компетентности учителей образовательных учреждений [Электронный ресурс] / А. М. Курбанова, Э. М. Каримулаева // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – №2. – С. 39-40. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsii-metodicheskoy-raboty>

dlya-povysheniya-professionalnoy-kompetentnosti-uchiteley-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy (Дата обращения: 20.01.2025).

38. Кяэрст, М. Рассмотрение компетентности в психологической концепции совершенствования управления производственной организацией [Текст] / 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 дисс.... кандидата психологических наук / Ирина Владимировна Лаврентьева. – Москва, 2013. – 205 с.

40. Лапушинская, Г. К. Гранты для школы: особенности и возможности [Электронный ресурс] / Г. К. Лапушинская // Народное образование. – 2014. – № 4. – С. 111-117. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/granty-dlya-shkoly-osobennosti-i-vozmozhnosti> (Дата обращения: 10.11.2024).

41. Лапушинская, Г. К. Как получить и потратить грант [Электронный ресурс] / Г. К. Лапушинская // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2016. – № 5. – Режим доступа: <http://e.rukobr.ru/article.aspx?aid=462129> (Дата обращения: 01.12.2024).

42. Ларионова, И. А. Самообразование и самовоспитание как средства формирования субъектности специалиста [Электронный ресурс] / И. А. Ларионова // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 14-17. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/samoobrazovanie-i-samovospitanie-kak-sredstva-formirovaniya-subektnosti-spetsialista> (Дата обращения: 23.04.2025).

43. Майоров, А. А. Инновационное управление образовательным учреждением [Электронный ресурс] / А. А. Майоров // Economic Consultant. – 2015. – № 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnoe-upravlenie-obrazovatelnyimi->

uchrezhdeniem (Дата обращения: 11.06.2024).

44. Маркова, А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя [Текст] / А. К. Маркова // Советская педагогика. – 1990. – № 8. – С. 2-14.

45. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] : монография / А. К. Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.

46. Маркова, А. К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя [Текст] / А. К. Маркова // Педагогика. – 1995. – № 6. – С. 55-63.

47. Маслоу А. По направлению к психологии бытия [Текст] / пер. с англ. Е. Рачковой. – Москва : ЭКСМО-Пресс, 2002. – 270 с.

48. Мельниченко, О. И. Проблема формирования готовности будущих педагогов к управленческой деятельности в рамках реализации их профессиональной подготовки в высшей школе [Электронный ресурс] / О. И. Мельниченко // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60-2. – С. 247-250. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36511000> (Дата обращения: 05.03.2025).

49. Меха, И. В. Научно-практические конференции как элемент повышения квалификации педагогических кадров [Электронный ресурс] / И. В. Меха, И. В. Цыганова, С. В. Новиков // Омский научный вестник. – 2014. – № 5. – С. 183-186. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchno-prakticheskie-konferentsii-kak-element-povysheniya-kvalifikatsii-pedagogicheskikh-kadrov> (Дата обращения: 22.04.2025).

50. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития педагога [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина. – Москва : Академия, 2014. – 320 с.

51. Митяшов, П. В. Грантовая деятельность как способ стимулирования творческой активности педагога и условие

профессионального роста [Электронный ресурс] / П. В. Митяшов // Педагогический альманах. – 2020. – Режим доступа: <https://www.pedalmanac.ru/172295> (Дата обращения: 10.11.2020).

52. Модернизация современного образования и совершенствование педагогической деятельности [Текст] : сборник статей Международной научно-практической конференции. – Пенза : МЦНС «Наука и Просвещение». – 2021. – 190 с.

53. Набиева, Е. В. Исследовательская компетентность как условие профессионального роста учителя [Электронный ресурс] / Е. В. Набиева // Crede Experto: транспорт, общество, образование, язык. – 2014. – № 3. – С. 269-287. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovatelskaya-kompetentnost-kak-uslovie-professionalnogo-rosta-uchitelya> (Дата обращения: 11.06.2024).

54. Невзоров, М. Н. Человекоразмерность как стратегия будущего дополнительного образования [Электронный ресурс] / М. Н. Невзоров // Педагогика и психология: теория и практика. – 2017. – № 2(7). – С. 56-64. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32345968> (Дата обращения: 25.03.2025).

55. Неустроева, А. Н. Компетентность как интегральная характеристика современного педагога [Электронный ресурс] / А. Н. Неустроева // Философия образования. – 2011. – № 1(34). – С. 122-129. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15621195> (Дата обращения: 23.10.2024).

56. Никитин, Э. М. Реформа российского образования и повышение квалификации педагогов [Электронный ресурс] / Э. М. Никитин // Вопросы образования. – 2005. – №4. – С. 164-173. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/reforma-rossiyskogo-obrazovaniya-i-povyshenie-kvalifikatsii-pedagogov> (Дата обращения: 10.11.2024).

57. Огарева, О. И. Как найти своего грантодателя [Текст] / О. И. Огарева // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2018. –

№ 8. – С. 34-37.

58. Парфенова, Т. А. Формирование проектной компетентности будущих педагогов в условиях Вуза [Электронный ресурс] / Т. В. Парфенова // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 10. – С. 223-228. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20391562> (Дата обращения: 23.04.2025).

59. Педагогика [Текст] : учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин [и др.]; под ред. В. А. Сластенина. – Москва : Издательский центр «Академия», 2013. – 576 с.

60. Печеркина, А. А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика [Текст] : монография / А. А. Печеркина, Э. Э. Сыманюк, Е. Л. Умникова. – Екатеринбург : УрГПУ, 2011. – 233 с.

61. Подлиняев, О. Л. Профессиональная компетентность педагога: этапы становления [Электронный ресурс] / О. Л. Подлиняев, Е. Н. Канина // Педагогический ИМИДЖ. – 2017. – № 1. – С. 116-131. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kompetentnost-pedagoga-etapy-stanovleniya> (Дата обращения: 20.11.2024).

62. Поляков Л. П. Мотивационная готовность педагогического коллектива к введению инноваций [Электронный ресурс] / Л. П. Поляков, А. А. Подгорнова // Эксперимент и инновации в школе. – 2014. – № 2. – С. 28-32. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnaya-gotovnost-pedagogicheskogo-kollektiva-k-vvedeniyu-innovatsiy> (Дата обращения: 09.01.2025).

63. Поташник, М. М. Как подготовить и провести открытый урок (современная технология) [Текст] : методическое пособие / М. М. Поташник, М. В. Левит. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Москва : Пед. о-во России, 2010. – 143 с.

64. Поташник, М. М. Управление персоналом: способы подбора кадров [Электронный ресурс] / М. М. Поташник // Народное образование. – 2012. – № 2. – С. 105-111. – Режим доступа:



<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17637709> (Дата обращения: 12.03.2025).

65. Поташник, М. М. Управление современной школой: (В вопр. и ответах) [Текст] : 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.

66. Провалинский, Д. И. Гранты – пути развития: отечественный и зарубежный опыт [Электронный ресурс] / Д. И. Провалинский // Вестник КГУ. – 2017. – № 2. – С. 191-194. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/granty-puti-razvitiya-otchestvennyu-i-zarubezhnyu-opyt> (Дата обращения: 10.11.2024).

67. Провалинский, Д. И. Гранты – понятие и признаки [Электронный ресурс] / Д. И. Провалинский // Вопросы российского и международного права. – 2016. – № 12А. – С. 201-210. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28768725> (Дата обращения: 10.11.2024).

68. 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 дисс. ... кандидата юридических наук / Дмитрий Игоревич Провалинский. – Пенза, 2017. – 28 с.

69. 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).

70. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] : монография / Джон Равен; пер. с англ. В. И. Белопольского. – Москва : Когито-центр, 2002. – 394 с.

71. Расширенный текст доклада профессора М. А. Холодной на IV Всероссийском съезде психологов образования России «Психология и современное российское образование» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://textarchive.ru/c-2838572.html> (Дата обращения 17.02.2025).

72. Рамазанов, М. К. Сущность и условия профессионального становления педагога [Электронный ресурс] / М. К. Рамазанов // Молодой ученый. – 2014. – № 21. – С. 679-682. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/80/14247/> (Дата обращения 17.06.2024).

73. Рогов, Е. И. Современная парадигма исследования профессиональных представлений [Текст] : 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.

74. Розов, Н. Х. Педагогика высшей школы [Текст]: учебное пособие для вузов / Н. Х. Розов, В. А. Попков, А. В. Коржуев. – Москва : Юрайт, 2016. – 160 с.

75. Салаватова, А. М. Подготовка будущих бакалавров педагогики к профессиональной деятельности в школах с этнокультурным компонентом [Электронный ресурс] / А. М. Салаватова // Казанская наука. – 2013. – № 4. – С. 218-220. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19010944> (Дата обращения: 29.10.2024).

76. Саратовцева, Н. В. К вопросу о толковании понятий «управление», «профессиональное развитие», «управление профессиональным развитием педагога» [Электронный ресурс] / Н. В. Саратовцева, И. Р. Дасаева // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2021. – № 10. – С. 118-120. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44869151> (Дата обращения: 17.03.2025).

77. Сборник рекомендаций по методическому обеспечению развития индивидуального стиля педагогической деятельности педагога [Текст] : Часть I. Диагностика ИСПД / Л. Н. Ожигова; под. ред. доктора психол. наук Л. Н. Ожигова. – Краснодар : ФГБОУ ВО Кубанский государственный

университет, 2015. – 64 с.

78. Сериков, В. В. К построению целостного образа педагогической реальности [Электронный ресурс] / В. В. Сериков // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. – 2016. – № 1. – С. 201-215. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26387906> (Дата обращения: 23.04.2025).

79. Словарь по педагогике (междисциплинарный) [Текст] / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва : ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д. : Издательский центр «МарТ», 2005. – 447 с.

80. Толковый словарь русского языка: 100000 слов, терминов и выражений [Текст] : новое издание / С. И. Ожегов; под общ. ред. Л. И. Скворцова. – Москва : Мир и образование, 2015. – 1375 с.

81. Третьяков, П. И. Управление школой по результатам: Практика педагогического менеджмента [Текст] : учебное пособие / П. И. Третьяков. – Москва: Новая школа, 1997. – 228 с.

82. Турчинов, А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики [Текст] / А. И. Турчинов. – Москва : Моск. психолого-социал. ин-т; Флинта, 1998. – 271 с.

83. Управление образовательными системами: учебник для студентов педагогических вузов [Текст] / Н. М. Борытко, И. А. Соловцова; под ред. Н. М. Борытко. – Волгоград : Изд-во ВГИПК РО, 2006. – 48 с.

84. Ушаков, Д. Н. Большой толковый словарь русского языка. Современная редакция [Текст] : словарь / Д. Н. Ушаков. – Москва : Славянский дом книги, 2014. – 960 с.

85. Ушаков, Д. Н. Толковый словарь современного русского языка [Текст] : 100 000 слов и словосочетаний / Д. Н. Ушаков. – Москва : Аделант, 2013. – 799 с.

86. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)

(Дата обращения: 01.05.2025).

87. Федеральный закон от 11. 08. 1995 № 135-ФЗ (ред. от 08. 12. 2020) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_7495/?ysclid=majjobgnlm239161066](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/?ysclid=majjobgnlm239161066) (Дата обращения: 01.05.2025).

88. Федеральный закон от 23. 08. 1996 N 127-ФЗ (ред. от 31. 07. 2020) «О науке и государственной научно-технической политике». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_11507/?ysclid=majbovfiax181682934](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11507/?ysclid=majbovfiax181682934) (Дата обращения: 01.05.2025).

89. 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). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_58942/?ysclid=majbpjvpid788924563](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58942/?ysclid=majbpjvpid788924563) (Дата обращения: 01.05.2025).

90. Филиппова, Г. Л. Профессиональная компетентность педагога в контексте научных подходов [Электронный ресурс] / Г. Л. Филиппова // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 5. – С. 48-52. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=14615216> (Дата обращения: 18.03.2021).

91. Фоменко С. Л. Профессиональное развитие педагогического коллектива как субъекта реализации компетентностной модели образования [Электронный ресурс] / С. Л. Фоменко // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 2. – С. 37. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitiie-pedagogicheskogo-kollektiva-kak-subekta-realizatsii-kompetentnostnoy-modeli-obrazovaniya>

(Дата обращения: 04.05.2025).

92. Хананашвили, Н. Л. Грант как социальная технология общественного участия в бюджетном процессе [Текст] / Н. Л. Хананашвили // Социальное проектирование и прозрачность власти. Теория и практика. – 2008. – № 1. – С. 105-108.

93. Наумченко С. А., Осипова О. П. Цифровая трансформация среднего профессионального образования как ресурс развития профессиональных компетенций преподавателей / С. А. Наумченко, О. П. Осипова. [Электронный ресурс] // Наука и школа. – 2022. – № 4. – С. 51-61. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-kak-resurs-razvitiya-professionalnyh-kompetentsiy-prepodavateley> (Дата обращения: 01.05.2025).

94. Чокушева, А. И. Совершенствование профессиональной компетентности педагога как фактор устойчивого развития образования [Электронный ресурс] / А. И. Чокушева // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – №7. – С. 131-132. – Режим доступа: <http://expeducation.ru/ru/article/view?Id=7758> (Дата обращения: 21.04.2025).

95. Чошанов, М. А. Дидактическое конструирование гибкой технологии обучения [Текст] / М. А. Чошанов // Педагогика – 1997. – № 2. – С. 21- 27.

96. Чуланова, О. Л. Управление персоналом на основе компетенций [Текст] : монография / О. Л. Чуланова. – Москва : Инфра-М, 2016. – 122 с.

97. Шамова Т. И. Система повышения квалификации руководителей образовательных учреждений: опыт, проблемы, перспективы [Электронный ресурс] / Т. И. Шамова // Сибирский педагогический журнал. – 2005. – №1. – С. 109-116. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-povysheniya-kvalifikatsii-rukovoditeley-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy-opyt-problemy-perspektivy> (Дата обращения: 14.05.2024).

98. Щедровицкий, Г. П. Оргуправленческое мышление: идеология,

методология, технология [Текст] : курс лекций / Г. П. Щедровицкий. – Москва : Изд-во Студии А. Лебедева, 2014. – 465 с.

99. Министерство образования Челябинской области. (2024). «Отчет о мониторинге грантовой активности СПО» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minobr74.ru/info/open/results?ysclid=majc19b3kw913363339> (Дата обращения: 04.05.2025).

100. Цветкова Л. А. Поколенческие аспекты педагогического труда [Текст] / Л. А. Цветкова // Журнал образовательная политика. – 2022. – № 6. С. 280-292.

101. Учителям Подмосковья рассказали об эффективной работе в цифровых классах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mo.mosreg.ru/sobytiya/novosti-ministerstva/03-04-2024-10-01-53-uchitelyam-podmoskovya-rasskazali-ob-effektivnoy-r?ysclid=majo7n0cfb842834424> (Дата обращения: 04.05.2025).

102. Эксперт РАНХиГС: Развитие бизнес-компетенций у молодежи – приоритетная задача государства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kavkaz.mk.ru/social/2023/04/05/ekspert-rankhigs-razvitiye-bizneskompetenciya-u-molodezhi-prioritetnaya-zadacha-gosudarstva.html?ysclid=majoh3t021885508439> (Дата обращения: 04.05.2025).

103. Эксперты: на форуме «Россия» широко представлен опыт реализации нацпроектов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rutnov.ru/2024/03/29/eksperty-na-forume-rossiya-shiroko-predstavlen-opyt-realizaczii-naczproektov/?ysclid=majoj4pw3x687535056> (Дата обращения: 04.05.2025).

104. Ямщиков, В. Ю., Камдем, Ф. С. Использование искусственного интеллекта в образовании. плюсы и минусы использования ИИ на уроках информатики // Естественные, математические и технические науки. Образование. Технологии. Инновации. Материалы Межрегиональной научно-практической студенческой конференции. – Липецк, 2023. – С. 380-384.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Авторская анкета: Методика «Участие педагогов в грантовой деятельности»

Уважаемый коллега!

Приглашаем вас принять участие в исследовании, направленном на изучение профессиональной компетентности педагогов в сфере грантовой деятельности. Данная методика разработана для диагностики уровня вашей готовности к участию в конкурсах, анализа знаний о процедурах подачи заявок и оценки мотивации к развитию в этой области. Ваши ответы помогут усовершенствовать систему поддержки педагогов-грантозаявителей. Анкета анонимна, данные будут использованы только в обобщенном виде.

Раздел 1. Грантовая активность и личный опыт (Изучение практического опыта и отношения к грантовой деятельности)

1. Участвовали ли вы в грантовых конкурсах?

- Да, участвовал(а)
- Нет, не участвовал(а)
- Интересно поучаствовать
- Неинтересно участвовать

2. Если участвовали, опишите кратко ваш проект:

- Название: \_\_\_\_\_
- Результат: \_\_\_\_\_

3. Как вы считаете, может ли участие в грантах стать инструментом профессионального роста педагога?

- Да, потому что \_\_\_\_\_
- Нет, так как \_\_\_\_\_

Раздел 2. Профессиональная готовность

(Оценка знаний о грантовой деятельности и её процедурах)

4. Теоретическая база:



– Дайте авторское определение понятию «грант»,  
грант – это \_\_\_\_\_).

5. Назовите 3 ключевых отличия гранта от субсидии или спонсорской поддержки:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

6. Практические аспекты:

– Какие этапы включает подготовка заявки на грант? (перечислите в хронологическом порядке)

– Какой критерий эксперты фондов считают самым важным при оценке заявки?

7. Этические и юридические нюансы:

– Разрешается ли самоцитирование в заявке? Объясните, почему да/нет.

– Приведите примеры условий, которые могут привести к снятию заявки с рассмотрения.

Раздел 3. Рефлексия и мотивация

(Анализ личной заинтересованности и перспектив)

8. Как вы планируете использовать грантовые средства, если получите финансирование? Опишите 1 практическую идею.

9. Какие компетенции, по вашему мнению, развивает грантовая деятельность у педагога? (выберите 3 варианта):

– [ ] Умение формулировать цели проекта

– [ ] Бюджетное планирование

– [ ] Работа в команде

– [ ] Публичные выступления

– [ ] Анализ рисков

10. Что бы вы хотели узнать о грантах, но пока не знаете? \_\_\_\_\_

Обработка результатов (авторская система оценки)

– Высокий уровень (3 балла): Полные, аргументированные ответы с примерами. Демонстрация понимания юридических, этических и организационных аспектов.

– Средний уровень (2 балла): Ответы общие, с небольшими неточностями. Ограниченное знание процедур.

– Низкий уровень (1 балл):\*\* Отсутствие конкретики, ошибки в терминах, минимальная мотивация.

Интерпретация:

– 31–45 баллов – Готов к управлению сложными грантовыми проектами.

– 16–30 баллов – Требуется углубление знаний и практики.

– 0–15 баллов – Рекомендуется обучение основам грантовой деятельности.

Благодарим за участие!

Ваши ответы помогут создать образовательные программы для педагогов-грантозаявителей.