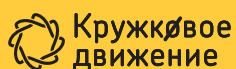




Базовая модель компетенций наставника проектного обучения



Предисловие

Уважаемые коллеги!

Представляем вашему вниманию модель компетенций наставника проектной деятельности. Данная модель разработана коллективом авторов из Кружкового движения НТИ и Фонда «Сколково» в рамках проекта «Академия наставников». Проект направлен на развитие молодежного технического творчества и технологического предпринимательства, а также на создание системы массового обучения, оценки, сертификации и трудоустройства наставников проектной и кружковой деятельности.

Основные области применения модели – это диагностика, сертификация и отбор наставников для трудоустройства, разработка методик подготовки наставников, а также планирование индивидуальных траекторий обучения и развития наставников. В процессе работы над моделью мы попытались ответить на вопросы о том, какие компетенции являются критическими, а какие желательными, какие компетенции и/или уровень их развития отличают лучших наставников от средних, какие компетенции являются приоритетными при обучении наставника на начальном уровне, а какие - на продвинутом, какой уровень развития компетенций является достаточным, а какой избыточным для различных задач проектной деятельности, какой уникальный набор компетенций позволяет отличать наставника от профессий родственной группы.

В рамках разработки модели мы выявляли существующие требования к деятельности наставника проектного обучения (в первую очередь, в сфере основного и дополнительного образования) и критерии оценки ее эффективности; определяли требования ключевых заказчиков (стейкхолдеров) к наставникам; исследовали существующие практики наставничества и выстраивали их классификацию.

Данный документ представляет наше видение роли и задач наставника в молодежных проектах и в кружках, которое складывалось с учетом опыта работы со студентами и школьниками как в системе основного образования, так и проектах «Сириус», «Лифт в будущее», «Сколково», Национальная технологическая инициатива и др. Мы открыты к диалогу и будем очень признательны за ваши предложения и замечания к документу и предложенным в нем подходам.

Благодарности

Мы выражаем благодарность Образовательному бюро «Солинг» за проведенное полевое исследование практик наставничества в проектной деятельности. Мы также признательны за продуктивное обсуждение модели компетенций коллегам из «Фонда новых форм развития образования», Федерального института развития образования РАНХиГС, МГППУ, Кружкового движения НТИ и всем партнерам «Академии наставников», участвовавшим в апробации.

Мы говорим спасибо наставникам проектного обучения, экспертам и работодателям, принявшим непосредственное участие в глубинных интервью, фокус-группах, экспертных семинарах на этапах разработки и апробации модели компетенций.

И, конечно, мы благодарим команду проекта «Академия наставников», за их идеи и обратную связь на всех этапах разработки модели.

Содержание

Актуальность разработки модели компетенций.....	5
Использование модели компетенций и заинтересованные стороны.....	7
Деятельность наставника проектного обучения	8
Методика разработки модели компетенций	9
Области компетенций.....	10
Уровни компетентности.....	10
Базовая модель компетенций наставника проектного обучения	12
Контекст проекта	12
Нормы и требования.....	13
Этика и культура	14
Осознанность и рефлексивность.....	15
Работа в команде.....	16
Целеполагание.....	17
Генерация идей.....	18
Комплексное планирование	19
Оценивание и контроль.....	20
Развитие участников и команды проекта.....	21

Актуальность разработки модели компетенций

Вызовы, стоящие перед современной Россией, носят комплексный, многомерный характер. Среди них особое значение имеют технологические вызовы, относящиеся к появлению новых рынков, технологий и продуктов. Насущная потребность в ответе на эти вызовы нашла свое отражение в запуске Национальной технологической инициативы (НТИ) – государственной программы мер по развитию новых перспективных рынков на базе высокотехнологичных решений, которые будут определять развитие мировой и российской экономики в долгосрочной перспективе.¹

Кроме того, в настоящее время происходит коренное преобразование традиционных секторов экономики, которое выражается в смене технологий управления, цифровой трансформации, автоматизации большинства процессов производства и проч. В этой связи обращает на себя внимание тот факт, что за последние годы одной из самых распространенных форм организации работы людей на производстве, в учреждениях и компаниях стала проектная деятельность. Для обозначения процесса проникновения в большинство сфер жизнедеятельности современного человека проектного подхода в академических кругах всё чаще используется понятие «проектификация».² Меняющийся мир вынуждает как частный бизнес, так и государственный сектор организовывать свою деятельность с помощью проектного управления.

Таким образом, с одной стороны потребность в ускоренном технологическом развитии, а с другой – трансформация базовых способов управления приводят к необходимости создания в нашей стране эффективных форм подготовки и организации сообщества, принимающего новые вызовы и успешно справляющегося с ними.³ Как новые рынки, так и традиционные отрасли экономики испытывают острую потребность в кадрах способных к активной созидательной деятельности в таких условиях.

В рамках НТИ важное место занимает Кружковое движение как всероссийское сообщество энтузиастов технического творчества, построенное на принципе горизонтальных связей людей, идей и ресурсов. В рамках Кружкового движения формируется массив проектных команд способных стать основой для технологических компаний, а участники технологических кружков становятся кадровым резервом рынков НТИ.

В качестве одного из приоритетов Кружкового движения выступает создание института наставничества детских и молодежных проектов и команд. Ключевой фигурой в деле формирования нового поколения технологических лидеров выступает фигура наставника как носителя культуры проектной деятельности, сочетающего в себе компетенции педагога, высшей ценностью для которого выступает развитие каждого участника проекта и команды в целом, компетенции управления технологическими проектами полного жизненного цикла, а также собственно компетенции профильной деятельности, позволяющие реализовывать проекты на современном и перспективном технологическом уровне.

¹ Постановление Правительства РФ от 18 апреля 2016 г. N 317 "О реализации Национальной технологической инициативы".

² Впервые о «проектификации» написал Кристоф Мидлер в статье о результатах исследования системы управления компании Рено (Midler C. Projectification of the Firm: the Renault case // Scandinavian Management Journal, Vol 11, N4, pp 363–375, 1995).

³ План мероприятий "Дорожная карта" "Кружковое движение" Национальной технологической инициативы / [Электронный ресурс] URL <http://static.government.ru/media/files/4UnfuTWKc5LejBS49BAmAoXRE6WJ6qNs.pdf> (Дата обращения 15.05.2019)

В настоящее время в нашей стране происходит возрождение хорошо известных с советских времен практик наставничества на производстве. Вместе с тем, появляются новые формы наставничества в бизнесе, в социальной сфере, в образовании. Одной из таких современных форм является наставничество в проектной деятельности. Это практика наставничества детских и молодежных проектов основывающаяся на идеях Л.С. Выготского, методологическом подходе Г.П. Щедровицкого, теории развивающего обучения В.В. Давыдова и Д.Б. Эльконина, а также на разработках Ю.В. Громыко и его окружения.⁴ В дополнение к этому, задача создания условий для массовой подготовки наставников проектного обучения потребовала исследования лучших отечественных практик⁵, а также мирового опыта проектного обучения.⁶

В настоящее время происходит становление профессии наставника проектного обучения, что требует формирования общепринятых представлений о сущности и специфике его труда. Наставники востребованы в кружках неформального сектора технологического образования. Социальный заказ на наставничество растет в системе образования по мере внедрения проектного обучения в средней школе, среднем профессиональном и высшем образовании, системе дополнительного образования, в т.ч. Кванториумах, ЦМИТах, фаблабах. Практики наставничества развиваются в краткосрочных форматах на базе детских лагерей (Сириус, Артек, Орленок, Океан и др.), на площадках технологических соревнований и хакатонов. Ответ на вопрос о том какие знания, навыки и способности характерны для практики наставника проектного обучения дает предлагаемая Вашему вниманию модель компетенций.

Разработка и реализация системы массовой подготовки наставников проектного обучения, осуществляется в рамках совместного проекта Фонда «Сколково», Агентства стратегических инициатив, Открытого университета Сколково (ОтУС) и рабочей группы НТИ «Кружковое движение» – «Академия наставников». Ядром этой системы является модель компетенций наставника, на основе которой создаются методы очного и онлайн обучения, система аттестации и сертификации, организуются стажировки, а в результате всего комплекса мероприятий происходит трудоустройство наставников.

⁴ Кружки 2.0. Научно-технические кружки в экосистеме практик будущего. Инструкция по сборке. – М., 2018. С. 17.

⁵ Проектное обучение: практики внедрения в университетах / Под ред. Л.А. Евстратовой, Н.В. Исаевой, О.В. Лешукова. – М., 2018.

⁶ Одной из ключевых публикаций о проектном обучении в системе высшего образования является статья Элистера Моргана (Morgan A. Theoretical Aspects of Project-Based Learning in Higher Education // British Journal of Educational Technology. No 1, Vol14, January, 1983). См. также, Helle L, Tynjäänla P., Olikinuora E. Project-based learning in post-secondary education – theory, practice and rubber sling shots // Higher Education (2006) 51: 287–314.

Использование модели компетенций и заинтересованные стороны

Позиция наставника проектного обучения, как было сказано выше, является новой как в системе образования, так и в производственной, и в научной сферах. На сегодняшний день требования к содержанию, результатам и оценке эффективности деятельности наставника только формируются и значительно различаются в разных организациях и сферах деятельности. Модель компетенций призвана отразить современные представления о его способностях, знаниях, умениях и навыках, которые он применяет в решении ключевых задач наставничества.

Модель компетенций наставника проектного обучения создается с целью дальнейшего формирования системы обучения, диагностики, сертификации и трудоустройства наставников. Поскольку модель компетенций носит многоцелевой характер, она должна быть удобна и эффективна для достижения различных целей и задач заинтересованных сторон.

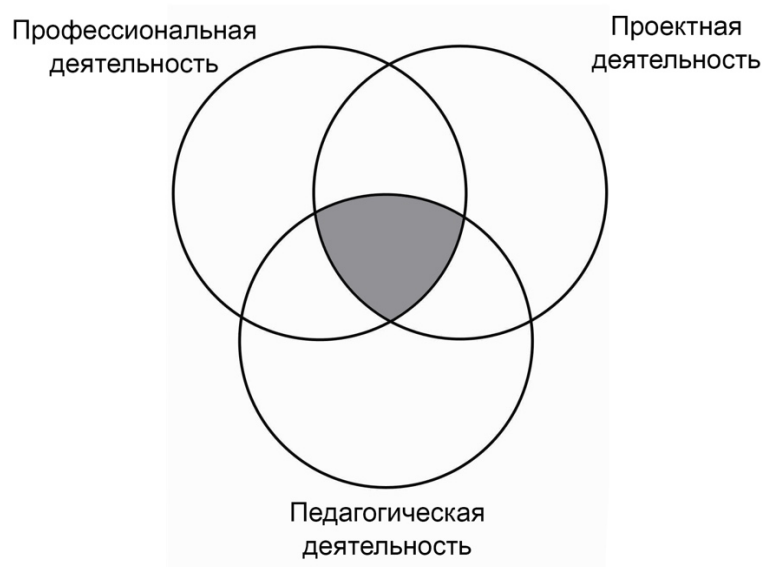
Прежде всего мы выделяем следующие заинтересованные в модели компетенций стороны.

1. Организации, занимающиеся обучением и развитием детей и молодежи в проектном формате и выступающие работодателем для наставника проектного обучения, которым необходимо оценить профессиональный уровень наставника и его соответствие задачам работодателя.
2. Наставники и специалисты, желающие ими стать (специалисты технических профессий, педагоги, проектные управленцы, студенты профильных вузов и др.), для которых важно оценить уровень своего наставнического мастерства и выбрать направление своего развития.
3. Разработчики курсов обучения и стажировок для наставников, систем диагностики и сертификации наставников, заинтересованные в формировании программ обучения, исходя из запросов заказчиков.
4. Участники проектных команд, нуждающиеся в сопровождении проекта наставником, обладающим необходимыми в интересах проекта компетенциями.
5. Инновационные компании, заинтересованные в появлении на рынке труда большого количества кадров, способных продуктивно работать в проектном формате.
6. Институты развития, федеральные и региональные органы власти, фонды, профессиональные и общественные организации, поддерживающие новые технологии и технологическое предпринимательство, новые формы образования, для которых модель компетенций позволит увидеть роль и место наставника в проектах по созданию новых технологий, бизнесов и рынков.

Деятельность наставника проектного обучения

Специфика деятельности наставника проектного обучения заключается в том, что она реализуется одновременно в трех основных сферах деятельности – педагогической, проектной и профильной профессиональной. Наставничество в детско-взрослых и молодежных проектах – это особый вид профессиональной деятельности, рождающийся на пересечении педагогической, проектной и профильной сфер.

На рисунке представлена область деятельности, которую описывает предлагаемая модель компетенций.



Наставник независимо от области деятельности – это человек, который передает свой опыт и знания другим людям. Ключевое значение имеет, то, что наставник передает свой личный опыт, а не только имеющиеся в культуре представления об этом опыте.

Кроме передачи опыта, на наставнике проектного обучения лежит ответственность по сопровождению команды проекта в плане обеспечения реализации проекта с административной, методической, экспертной, материально-технической и проч. сторон. Таким образом,

под наставником проектного обучения мы понимаем человека, имеющего опыт профильной профессиональной, проектной и педагогической деятельности, передающего свой опыт участникам проекта и сопровождающего реализацию проекта в целях развития участников и команды проекта.

Методика разработки модели компетенций

В целях разработки модели компетенций, а также создания системы аттестации, сертификации и трудоустройства наставников проектного обучения нами принято следующее определение компетенций.

Компетенции – это проявленные в деятельности качества человека – знания, умения, навыки, свойства личности, ведущие к достижению желаемого результата.

Основой для разработки модели компетенций явилось эмпирическое исследование наставнической практики в области проектной деятельности детских и молодежных проектов и кружков, проведенное в период с января по апрель 2019 года. Также важным элементом нашей работы явился анализ мирового опыта разработки моделей компетенций.⁷

В рамках исследования использовались следующие методы.

- Анкетирование респондентов (анкета, рассылалась респондентам для письменного заполнения перед интервью).
- Качественное интервью, проводимое удаленно или очно, по специально разработанному опроснику. Интервью записывались на аудио-носитель и далее проводилась расшифровка для последующего анализа.
- Экспертные семинары, проводимые в формате групповых мозговых штурмов на заданные ведущими темы.
- Фокус-группы по сбору обратной связи на первичную версию модели, полученную в результате анализа данных.

В качественных интервью приняли участие наставники проектного обучения, осуществляющие свою деятельность в рамках ассоциации участников технологических кружков, вузов, системы технопарков «Кванториум», а также различных компаний, госкорпораций и дополнительном образовании. Апробация модели включала работу с широким кругом заинтересованных сторон, включая потенциальных работодателей наставников, а также институтов развития в лице фонда Сколково, корпорации Росатом, университета НТИ, Института им. Шифферса и проч.

Процесс разработки модели компетенций носил итеративный характер, выраженный в последовательной смене теоретического и эмпирического подходов. Первоначально определенная концептуальная база легла в основу полевого исследования лучших практик наставничества Владивостока, Екатеринбурга, Иркутска, Великого Новгорода, Томска, Пензы, Москвы и т.д. Затем были проведены экспертные семинары и фокус-группы позволившие выявить новые грани деятельности наставников и их компетенций. Наконец, создание собственно модели компетенций явилось синтезом результатов эмпирической и аналитической работы.

⁷ NASA Project Management and Systems Engineering Competency Framework; IPMA Individual Competence Baseline for Project, Programme & Portfolio Management; Gold Standard PBL: Essential Project Design Elements; Карта компетенций наставника производственного обучения. Finland.

Области компетенций

Модель компетенций включает следующие области компетенций

1. Контекст проекта.
2. Нормы и требования.
3. Этика и культура.
4. Осознанность и рефлексивность.
5. Работа в команде.
6. Целеполагание.
7. Генерация идей.
8. Комплексное планирование.
9. Оценивание и контроль.
10. Развитие участников и команды проекта.

По своей структуре описание областей компетенций состоит из названия, определения области компетенции, формулировки проявления компетенций по уровням развития, а также из описания соответствующих показателей компетентности.

Уровни компетентности

Уровни компетентности представляют собой кумулятивную (накопительную) шкалу. Это означает, что проявление компетенции на более высоких уровнях содержит индикаторы поведения низших уровней. Ключевые показатели компетентности не исчерпывают действия наставника в рамках компетенции, а являются описаниями, необходимыми для лучшего понимания компетенции.

Уровень 3

Наставник является профессионалом высшего уровня в данной области компетенции. Он обладает системным пониманием вопросов, относящихся к данной компетенции. Реализует собственную стратегию формирования и развития данной компетенции в полной мере у всех участников проекта, в том числе у себя.

Уровень 2

Наставник самостоятельно ставит и выполняет задачи в данной области компетенции. У него имеются обширные знания в данной области компетенции, он применяет соответствующие знания, умения и навыки в различных, в том числе в нетипичных, ситуациях. Создает условия для формирования этой компетенции у других.

Уровень 1

Компетенция наставника находится на начальном уровне. Он последовательно выполняет методические рекомендации в данной области. Обладая основными знаниями и навыками в данной области компетенции, действует в соответствии с установленными правилами.

Уровень 0

Данная компетенция не проявлена. В такой ситуации обычно находится начинающий, которому необходима соответствующая подготовка для того, чтобы подняться на один или несколько уровней выше.

Базовая модель компетенций наставника проектного обучения

Контекст проекта

Способен осуществлять свою деятельность и обеспечивать реализацию проекта с учетом внешнего (социального, технологического, экономического и т.п.) и внутреннего (административного, материально-технического и т.п.) контекстов проекта, интересов и ожиданий заинтересованных сторон.

Ключевые показатели компетентности

Уровень 1. Выполняет методические рекомендации относительно анализа ситуации проекта, выделения проблемы и определения ее субъекта.

- Обеспечивает реализацию проекта с учетом организационного контекста, выраженного в материально-технических и административных условиях реализации проекта.
- Осуществляет анализ ситуации проекта, выделяет проблему, лежащую в основе проекта, определяет субъекта проблемы.
- Осуществляет выбор методов и технологий для реализации проектных замыслов с учетом уровня компетентности учащихся и ресурсной обеспеченности проекта.

Уровень 2. Обеспечивает реализацию проекта с учетом интересов и ожиданий заинтересованных сторон, а также с учетом социального, технологического, экономического, экологического и проч. контекстов.

- Совместно с участниками проекта проводит анализ социального, технологического, экономического, экологического и проч. контекстов и их влияния на реализацию проекта.
- Вовлекает участников проекта в анализ ситуации проекта, выделение проблемы, лежащей в основе проекта, определение субъекта проблемы, а также в анализ интересов и влияния заинтересованных сторон.
- Формирует свое понимание контекста проекта, непосредственно участвуя в деятельности сообщества наставников проектного обучения, профессиональных сообществах, мероприятиях по профессиональному развитию и изучению передового опыта в профильной профессиональной, проектной и педагогической сферах на региональном, общероссийском и/или международном уровне.

Уровень 3. Обеспечивает реализацию проекта с учетом перспектив развития рынков НТИ, основных технологических и социально-экономических трендов.

- Совместно с участниками проекта осуществляет анализ основных технологических и социально-экономических трендов.
- Формирует у участников проекта понимание перспектив развития рынков НТИ.
- Совместно с участниками проекта определяет долгосрочные последствия взаимодействия с заинтересованными сторонами и партнерами.

Нормы и требования

Способен осуществлять свою деятельность и обеспечивать реализацию проекта с учетом формальных норм и требований, а также формализованных представлений о приоритетах развития, передовом опыте и стандартах деятельности; способен обеспечить условия для внутренней и внешней безопасности проекта.

Ключевые показатели компетентности

Уровень 1. Осуществляет свою деятельность с учетом формальных норм и требований, относящихся к сфере реализации проекта.

- Учитывает нормы действующего законодательства, регламентирующие работу с детьми и молодежью, организацию проектной, исследовательской и технологической деятельности.
- Применяет относящиеся к реализации проекта нормы организации, в рамках которой реализуется проект. Следует в своей работе нормам и правилам экспертизы, утверждения и запуска проектов принятым в организации, а также утвержденным правилам ресурсного обеспечения проекта.
- Выполняет требования техники безопасности и охраны труда. Выполняет рекомендации по обеспечению психолого-педагогической безопасности.

Уровень 2. Обеспечивает реализацию проекта в соответствии с формализованными представлениями о приоритетах развития, передовом опыте и стандартах деятельности.

- Обеспечивает реализацию проекта с учетом норм и требований профильных по отношению к проекту сообществ, а также требований регулирующих органов, связанных со сферой реализации проекта.
- Осуществляет мониторинг текущей ситуации проекта, связанной с вопросами правового обеспечения, безопасности, защиты здоровья и окружающей среды.
- Осуществляет совместно с участниками проекта анализ ситуации и вырабатывает меры, связанные с вопросами внутренней и внешней безопасности проекта.

Уровень 3. Формирует у участников проекта культуру проектной и профильной профессиональной деятельности, безопасного труда, а также ответственного отношения к природе, обществу и человеку.

- Создает условия для присвоения участниками проекта норм проектной деятельности и профильной профессиональной культуры.
- Создает условия для формирования у участников проекта культуры безопасного труда, а также ответственного отношения к природе, обществу и человеку.
- Совместно с участниками проекта выявляет и предупреждает потенциальные проблемы, в сфере внутренней и внешней безопасности проекта.

Этика и культура

Способен осуществлять свою деятельность в соответствии с культурными ценностями и этическими нормами. Способен обеспечить реализацию проекта в соответствии с моральными принципами и ценностями различных сообществ, организаций или общества в целом, а также внутренними обычаями и договоренностями.

Ключевые показатели компетентности

Уровень 1. Учитывает в своей деятельности культурные ценности и моральные нормы профильных сообществ, организаций, общества в целом, а также внутренние по отношению к проекту моральные нормы, обычаи, договоренности.

- Учитывает в своей деятельности внешние по отношению к команде проекта неформальные нормы, культуру, ценности и правила организации, в рамках которой реализуется проектная деятельность, а также профильных сообществ и организаций.
- Демонстрирует поведение, направленное на сотрудничество. Открыт для общения со всеми участниками проекта, последователен в своих поступках и честен с участниками проекта.
- Принимает на себя ответственность за свои решения и действия, а также ответственность за успех команды проекта перед всеми заинтересованными сторонами.
- Выступает защитником общих интересов команды во внешней среде. Выстраивает отношения с заинтересованными сторонами и партнерами, которые могут повлиять на работу команды проекта.

Уровень 2. Обеспечивает реализацию проекта в соответствии с неформальной культурой, ценностями и моральными нормами организации, в рамках которой реализуется проектная деятельность, профильных сообществ, общества в целом.

- Способствует осознанию и принятию участниками проекта этических норм и ценностей профильного профессионального сообщества.
- Совместно с участниками проекта анализирует и учитывает этические нормы и моральные принципы организации, в рамках которой реализуется проектная деятельность, профильных сообществ, общества в целом, в качестве основы для достижения целей проекта.
- Создает в команде проекта атмосферу доверия и безопасности.

Уровень 3. Создает условия для самоопределения участников проекта по отношению к культурным ценностям и этическим нормам.

- Создает условия для осознания и принятия проектной и профильной профессиональной культуры.
- Содействует формированию внутренней неформальной культуры проекта, совместно с участниками проекта определяет ее значение для достижения целей проекта.
- Формирует у участников проекта представления о ценностных предпочтениях и моральных нормах на различных уровнях (команды, организационного окружения проекта, профильного сообщества).

Осознанность и рефлексивность

Способен осуществлять свою деятельность и обеспечивать реализацию проекта с опорой на осознанность как понимание собственных психических процессов, состояний и свойств личности; а также с опорой на рефлексивность как способность к рациональному осмыслению и преобразованию своей деятельности.

Ключевые показатели компетентности

Уровень 1. Осмысливает свои ценности, потребности, деятельность, психические состояния, осознает их влияние на работу наставника проектного обучения.

- Выявляет и осмысливает собственные ценности, идеалы, цели; соотносит их с целями проекта. Определяет влияние личных предпочтений и ценностей на свою деятельность в качестве наставника проектного обучения.
- Применяет методики рефлексии деятельности и самоанализа на всех этапах жизненного цикла проекта.
- Оценивает качество своей работы. Ориентируется на постоянное улучшение собственных способностей и повышение качества работы. Конструктивно воспринимает обратную связь.

Уровень 2. Совместно с участниками проекта обеспечивает реализацию проекта с опорой на осознанность и рефлексивность.

- Совместно с участниками проекта анализирует затруднения в ходе реализации проекта, выявляет недостающие для успешной деятельности средства, находит в процессе рефлексии средства для развития деятельности, преобразует деятельность на основе рефлексии.
- Совместно с участниками проекта использует методики индивидуальной и групповой рефлексии по результатам прохождения ключевых точек проекта.
- Совместно с участниками проекта использует критику и обратную связь как возможности для личностного и профессионального роста.

Уровень 3. Формирует у участников проекта культуру осознанности и рефлексивного отношения к деятельности.

- Создает условия для самостоятельного управления участниками проекта своим поведением, на основе понимания собственных психических процессов, состояний и свойств личности.
- Способствует выявлению участниками проекта собственных сильных сторон, талантов, слабостей и ограничений; использованию сильных сторон и способностей в деятельности; определению путей преодоления личных слабостей и ограничений.
- Создает условия для принятия участниками проекта на себя ответственности за личное обучение и развитие.

Работа в команде

Способен создавать условия для успешной командной работы, продуктивной коммуникации, преодоления конфликтов и решения проблем; способен вовлекать, мотивировать и поддерживать участников проекта на всех этапах жизненного цикла проекта.

Ключевые показатели компетентности

Уровень 1. Организует командную работу, используя соответствующие методики управления, инструменты и методы фасилитации и модерации.

- Использует методики вовлечения участников в проектную деятельность.
- Использует методики разрешения конфликтов для достижения позитивных изменений, укрепления доверия, уважения и смягчения негативных последствий конфликта.
- Организует проведение групповых встреч, способствует динамике взаимодействия, совместной работы и интеграции группы.
- Предоставляет необходимую обратную связь участникам проекта на всех этапах совместной работы.

Уровень 2. Создает условия для успешной командной работы.

- Оказывает необходимую поддержку членам команды, определяя потребности участников проекта.
- Использует знание сильных и слабых сторон, а также интересов участников проекта для определения ролей в командной работе.
- Создает условия для понимания участниками проекта личной и коллективной ответственности, своей роли в проекте, а также того, что они взаимодействуют как единое целое.
- Вдохновляет участников проекта на командную работу, внесение полезного вклада в общий результат.
- Совместно с участниками проекта устанавливает нормы и правила группового поведения.

Уровень 3. Формирует культуру командной работы, продуктивной коммуникации, преодоления конфликтов и решения проблем.

- Создает среду для коллективного принятия решений. Вовлекает всех участников проекта в процесс принятия решений.
- Создает среду для эффективного взаимодействия и разрешения конфликтов между участниками проекта в позитивной и открытой манере.
- Разрабатывает и реализует собственную стратегию вовлечения и мотивации команды на всех этапах жизненного цикла проекта.

Целеполагание

Способен обеспечить целеполагание проекта в соответствии с контекстом проекта, ожиданиями и потребностями заинтересованных сторон, возможностями их достижения и критериями оценки.

Ключевые показатели компетентности

Уровень 1. Выполняет необходимые базовые действия по целеполаганию проекта.

- Устанавливает генеральную цель проекта. Осуществляет декомпозицию генеральной цели и постановку дерева целей проекта. Расставляет цели по приоритетам.
- Обеспечивает соответствие целей требованиям конкретности, измеримости, достижимости, реалистичности, определенности во времени.
- Определяет требования к результатам проекта и критерии оценки их достижения.

Уровень 2. Обеспечивает соответствие целей проекта контексту проекта, ожиданиям и потребностям заинтересованных сторон.

- Совместно с участниками проекта осуществляет постановку целей проекта. Обеспечивает распределение целей и задач между участниками проекта.
- Обеспечивает оценку достижения (и при необходимости пересмотр) целей участниками проекта на всём жизненном цикле проекта.
- Вовлекает участников проекта в целеполагание. Способствует постановке индивидуальных и групповых целей участниками проекта.

Уровень 3. Создает условия для самоопределения участников по отношению к целям проекта.

- Создает условия для самостоятельного распределения ролей в команде по достижению целей и решению задач. Обеспечивает разграничение ответственности между участниками проекта за достижение целей.
- Способствует целеполаганию участников проекта в области саморазвития.
- Создает условия для согласования индивидуальных и групповых целей участниками проекта.

Генерация идей

Способен выработать и развивать новые идеи, а также создавать условия для успешной генерации идей командой проекта на различных этапах жизненного цикла проекта.

Ключевые показатели компетентности

Уровень 1. Выполняет методические рекомендации по генерации идей.

- Организует мероприятия по генерации идей по имеющимся методикам на различных этапах жизненного цикла проекта.
- Использует методики по генерации идей индивидуально и совместно с участниками проекта. Выступает в роли модератора сессии по генерации идей участниками проекта.
- Самостоятельно оценивает реализуемость выдвигаемых идей.

Уровень 2. Развивает, адаптирует и применяет методики по генерации идей в соответствии со спецификой проекта.

- Развивает методики по генерации идей и практики их реализации.
- Обеспечивает обратную связь и поддерживает конструктивную критику новых идей.
- Обеспечивает всестороннюю оценку актуальности и реализуемости идей в целях и условиях проекта. Привлекает экспертов для оценки идей.

Уровень 3. Формирует среду для успешной генерации идей командой проекта на различных этапах жизненного цикла проекта.

- Вдохновляет участников проекта на создание и развитие идей.
- Создает творческую атмосферу восприятия новых идей.
- Поощряет развитие творческого потенциала участников проекта.

Комплексное планирование

Способен осуществлять самостоятельно и совместно с участниками проекта комплексное планирование реализации проекта с технической, проектной и психолого-педагогической позиций; способен обеспечить единство технического, проектного и психолого-педагогического содержания проекта; способен планировать проект на всём жизненном цикле с учетом достижения результатов проекта в их взаимосвязи.

Ключевые показатели компетентности

Уровень 1. Применяет методики технического, управленческого и психолого-педагогического планирования.

- Осуществляет сбор информации для планирования проекта; выполняет планирование процессов и работ, необходимых для достижения целей проекта.
- Определяет критические точки проекта, учитывает при планировании технические, управленческие и педагогические риски.
- Планирует привлечение и использование необходимых для реализации проекта ресурсов (расходных материалов, оборудования, помещений и т.п.).
- Планирует продуктивные и образовательные результаты проекта.
- Осуществляет выбор методов и технологий для реализации проектных замыслов с учетом уровня компетентности учащихся и ресурсной обеспеченности проекта.

Уровень 2. Адаптирует и развивает методики планирования. Обеспечивает комплексное планирование реализации проекта.

- Обеспечивает взаимосвязь технического, управленческого и психолого-педагогического планов реализации проекта.
- Привлекает участников проекта к сбору информации, планированию ресурсов, взаимодействию с заинтересованными сторонами, оценке рисков.
- Реализует методику сценарирования при работе над проектом.
- Разрабатывает план коммуникации с заинтересованными сторонами проекта, планирует привлечение внешней экспертизы необходимой для достижения целей проекта.
- Планирует жизненный цикл своей работы с командой проекта.

Уровень 3. Обеспечивает формирование у участников проекта культуры планирования в проектной деятельности.

- Совместно с участниками проекта форматы деятельности, исходя из логики проекта, интересов и приоритетов участников проекта.
- Планирует собственный профессиональный рост и способы презентации результатов своей практики наставничества профессиональному сообществу.
- Проектирует развитие участников в долгосрочной перспективе через их участие в различных форматах деятельности.

Оценивание и контроль

Способен обеспечить комплексное оценивание реализации проекта с технической, проектной и психолого-педагогической позиций.

Уровень 1. Применяет методы оценки реализации проекта, технической оценки и контроля, а также психолого-педагогического оценивания.

- Организует и проводит мероприятия по технической оценке в соответствии с техническими требованиями.
- Организует и проводит мероприятия по оценке сроков реализации проекта, эффективности используемых ресурсов, запланированных результатов проекта.
- Осуществляет психолого-педагогическое оценивание образовательного результата и личностного роста участников проекта.

Уровень 2. Адаптирует и развивает методы оценки реализации проекта, технической оценки и контроля, а также психолого-педагогического оценивания.

- Адаптирует и применяет методы оценивания и контроля в различных проектных ситуациях.
- Организует публичную защиту результатов проекта.
- Привлекает к оценке проекта внешних экспертов.

Уровень 3. Формирует благоприятную для развития участников проекта среду, связанную с комплексной оценкой и контролем.

- Привлекает к комплексному оцениванию и контролю участников проекта.
- Создает условия для формирующего оценивания с позиции самооценки, взаимооценки, а также экспертной оценки.
- Обеспечивает комплексное оценивание и контроль реализации проекта в фокусе развития участников проекта.

Развитие участников и команды проекта

Способен обеспечить достижение целей развития участников проекта и команды в целом, способен создать условия для освоения норм профессиональной и проектной деятельности.

Ключевые показатели компетентности

Уровень 1. Последовательно выполняет методические рекомендации в области развития участников и команды проекта.

- Обеспечивает освоение участниками проекта конкретных знаний, умений и навыков в рамках достижения продуктового результата.
- Открыт для общения только в рамках проекта. По завершении проекта не организует системную коммуникацию с участниками проекта.

Уровень 2. Развивает методики в области развития человека, адаптирует их в интересах участников проекта и в специфических условиях реализации проекта.

- Выстраивает траекторию прохождения участников через проект и серию обучающих, развивающих и конкурсных событий, способствующих освоению норм проектной и профильной деятельности.
- Обеспечивает комплексное развитие способностей участников в рамках жизненного цикла проекта.
- Способствует созданию развивающей среды и сообщества с разным уровнем опыта и интересами в профильной области деятельности.

Уровень 3. Реализует свою деятельность в соответствии с ориентацией на развитие участников и команды проекта в качестве стратегической цели.

- Формирует и реализует стратегию развития каждого участника и команды проекта в целом в долгосрочной перспективе.
- По завершении проекта организует системную коммуникацию с участниками проекта. Выстраивает взаимодействие с участниками за пределами проектного цикла, сопровождая их до вхождения в профессиональную деятельность.
- Способствует формированию индивидуальных траекторий развития участников проекта. Относится к результатам развития участников и команды проекта как к приоритетным.

Литература

1. Кружки 2.0. Научно-технические кружки в экосистеме практик будущего. Инструкция по сборке. – М., 2018. С. 17.
2. План мероприятий "Дорожная карта" "Кружковое движение" Национальной технологической инициативы / [Электронный ресурс] URL <http://static.government.ru/media/files/4UnfuTWKc5LejBS49BAmAoXRE6WJ6qNs.pdf> (Дата обращения 15.05.2019)
3. Постановление Правительства РФ от 18 апреля 2016 г. N 317 "О реализации Национальной технологической инициативы".
4. Проектное обучение: практики внедрения в университетах / Под ред. Л.А. Евстратовой, Н.В. Исаевой, О.В. Лешукова. – М., 2018.
5. Спенсер Л.М. Компетенции на работе. Пер. с англ - М., 2005.
6. Gold Standard PBL: Essential Project Design Elements / [Электронный ресурс] URL <https://www.pblworks.org/blog/gold-standard-pbl-essential-project-design-elements> (Дата обращения 17.05.2019)
7. Helle L, Tynjälä P., Olikinuora E. Project-based learning in post-secondary education – theory, practice and rubber sling shots // Higher Education (2006) 51: 287–314.
8. IPMA Individual Competence Baseline for Project, Programme & Portfolio Management. 2015.
9. Midler C. Projectification of the Firm: the Renault case // Scandinavian Management Journal, Vol 11, N4, pp 363–375, 1995.
10. Morgan A. Theoretical Aspects of Project-Based Learning in Higher Education // British Journal of Educational Technology. No 1, Vol14, January, 1983.
11. NASA Project Management and Systems Engineering Competency Framework / [Электронный ресурс] URL https://www.nasa.gov/pdf/699790main_PM_SE-Competency_Model_rev_2012_09_24_12.pdf (Дата обращения 08.07.2019)



УЗНАЙТЕ БОЛЬШЕ НА САЙТЕ:

academy.sk.ru



#АкадемияНаставников