**Л 9.** 9. Лекция. Целевые ориентиры и модели профессиональных компетенций – методическая база управления учебным процессом. Требования к соблюдению правил, корпоративная этика и репутация учебного заведения. Дисциплина

**Основные управленческие функции руководителя**:

* организация;
* нормирование;
* планирование;
* координация;
* мотивация;
* контроль;
* регулирование.

**Структура** управленческой деятельности. цель => мотив => задача => действия (делегирование, принятие решений) => контроль результата (дисциплина) => рефлексия.

**Методы управления**

* Ничто не порождает внутреннее напряжение ‐ или пассивную покорность ‐ так же верно, как приказ. Когда у человека нет выбора, от него не приходится ожидать истинной преданности делу. (Уотермен Р.)
* Долго путь поучений, короток и успешен путь примеров (Луций Аней Сенека)
* ***Дисциплина есть сознательное подчинение*** (Константин Кушнир) Обязательное для всех членов какого-н. коллектива подчинение установленному порядку, правилам.
* Дисципли́на (лат. disciplina от discere «учить») — правила поведения личности, соответствующие принятым в обществе нормам или требованиям правил распорядка.

**Мотивационные ориентации**

ПРОЦЕСС - важен сам процесс, интерес к делу, углубление в детали

РЕЗУЛЬТАТ - важно достичь результат вне зависимости от препятствий времени и ресурсов Интерес к конечному результату

АЛЬТРУИЗМ - важно одобрение коллектив, руководства. Готовность помогать всем, иногда в ущерб самому. Часто взваливает “трудные задачи остальных”

ЭГОИЗМ - признание собственных заслуг, в ущерб окружающим, ориентация на себя – центр внимания, гипертрофированное Я.

ТРУД важно использовать время для того, чтобы что-то сделать Труд приносит им наибольшее удовольствие

СВОБОДА - свобода в принятии оперативных решений, добровольная ответственность, приобретение суверенитета

ВЛАСТЬ – ярко выраженное стремление к власти, навязывание своей точки зрения своего видения вопроса. Нравится чувство власти и управление людьми

ДЕНЬГИ - финансовый стимул самый важный.

Количественные компетенции – это навыки, которые он развивая сможет увеличить объем и интенсивность своей работы, отвечают на вопрос НАСКОЛЬКО?

Качественные компетенции развиваются на фоне специфические, профильные знания.

Качественные обнуляются при переходе из одной компании в другую



Все компетенции развиваются с учетом способностей

|  |  |
| --- | --- |
| Научные | 1 аналитические 2 математические 3 гуманитарные |
| Художественные | 4 Пространственное воображение 5 абсолютное звуковое воспроизведение 6 копиизм |
| Менеджерские Инженерные | 7 Коммуникабельность 8 Организаторские способности |

Конструктор компетенций

|  |
| --- |
| Компетенция |
| Навык |
| Базовый навык |
| Умение |
| Способности |

**в когнитивной области Блум выделил шесть уровней (категорий) учебных целей,** расположенных в иерархическом порядке, и каждый из которых направлен на формирование определенных навыков мышления:

Знание. Понимание. Применение. Анализ. Оценка. Создание (в другой интерпретации – Знание. Понимание. Применение. Анализ. Синтез. Оценка).

Более удачной в нашей интерпретации считается первый вариант – без категории «Синтез». В аффективной области (сфере) ученый выделяет пять уровней (категорий): Восприятие. Реагирование. Усвоение ценностей. Организация ценностей. Интернализация ценностей.

Знание

1-й показатель характеризует низшую степень обученности. Обучающийся на этом уровне отличает данный объект, процесс, явление или какое-либо действие от их аналогов только тогда, когда ему предъявляют их в готовом виде, показывая формальное знакомство с данным объектом, процессом или явлением, с их внешними, поверхностными характеристиками;

Понимание

2-й показатель характеризует такую степень обученности, когда обучающийся может пересказать содержание определенного текста, правила, воспроизвести формулировку того или иного закона, что не может служить доказательством его понимания;

Применение

3-й показатель определяет степень обученности, при которой обучающийся не только воспроизводит формулировку, но и может объяснить его и привести свои примеры;

Анализ

4-й показатель предполагает такую степень обученности, при которой обучающийся демонстрирует умение применять на практике полученные им теоретические знания в простейших (алгоритмизированных) заданиях;

Оценка Синтез

5-й показатель характеризует такую степень обученности, при которой обучающийся умеет творчески применять полученные теоретические знания на практике в новой, нестандартной ситуации, т. е. он демонстрирует способность к обобщению и переносу установленных закономерностей в новые учебные и практические ситуации.

Рекомендации по формулированию критериев оценивания

Формулировки критериев оценивания достижения РО, как пороговых, так и дифференцированных, должны содержать описания того, что сможет сделать обучающийся при оценивании, или указания на необходимое качество его работы, которое будет продемонстрировано при успешном выполнении задачи.

Эти формулировки могут включать в себя описания:

• того, что должно присутствовать в оцениваемой работе (наличие правильной грамматики);

• того, что должно отсутствовать в оцениваемой работе (отсутствие орфографических ошибок);

• того, что должно быть сделано определенным образом (отчет должен соответствовать определенному формату);

• определенной функции, которую должна выполнить оцениваемая работа («отчет будет точно описывать процессы подготовки к выполнению задания, само задание и его результаты»).

Пример приоритетных критериев

1 Результат обучения

• По окончанию модуля обучающийся сможет написать краткий, понятный и аккуратный отчет о лабораторной практике, который должен быть подготовлен в установленном формате.

2 Метод оценивания

• Написание трех отчетов.

3 Критерии дифференцированного оценивания

• Оценка F . Отчеты не соответствуют установленному формату, они недостаточно кратки, понятны и аккуратны.

• Оценка D (неудовлетворительно). Отчеты не соответствуют установленному формату, они недостаточно кратки, понятны и аккуратны.

• Оценка C (удовлетворительно). Отчеты соответствуют установленному формату, они достаточно кратки, понятны и аккуратны.

• Оценка B (хорошо). Отчеты соответствуют установленному формату. Они написаны кратко, аккуратно, хорошо понятно и структурировано.

• Оценка A (отлично). Отчеты соответствуют установленному формату, они написаны кратко и аккуратно. Отчеты отличаются исключительной ясностью стиля написания и соответствуют уровню второго курса

Дисциплина — это способность человека соответствовать общепринятым социальным нормам, придерживаться определенного распорядка. Эти правила, чаще всего, четко прописаны, но, порой, человек дополняет их собственными. Например, на работу принято ходить, допустим, на 8 утра. Какой-нибудь особенно ответственный сотрудник «модифицирует» требование и ходит на 7.30. Это его личная инициатива.

Само понятие дисциплины можно рассматривать в двух плоскостях. **В узком плане** – это контроль своего поведения (внутренние психологические установки). **В широком понимании** речь идет о социализации личности, ее поступках, вписывающихся в общую доктрину выбранной социальной группы (требования других людей). То есть, в армии своя дисциплина, на заводе – другая, а в спортивной секции – третья. Дисциплина нужна даже для тех, кто не знает, как заставить себя делать зарядку.

Иногда могут иметь место [парадоксы](https://wikigrowth.com/chto-takoe/paradoks/) или [феномены](https://wikigrowth.com/chto-takoe/fenomen/)**дисциплины**, когда общепринятые нормы идут в разрез с индивидуальными понятиями. В таком случае, человек либо адаптируется под требования коллектива, либо выпадает из него. Может иметь место бездумное наследование чужих принципов, что негативно отображается на [личности](https://wikigrowth.com/psyhologiya/lichnost/).

Виды дисциплины.

Поскольку человек — существо биосоциальное, то ему необходимо входить в определенные сообщества. Это могут быть дружеские или рабочие коллективы, а также партийные, религиозные и прочие организации. В связи с этим, принято говорить о различных видах дисциплины:

Государственная – основанная на гражданских взаимоотношениях;

Трудовая – имеет место в рабочих коллективах;

Технологическая – необходима в производственных процессах;

Финансовая – устанавливается во время финансовых взаимоотношений;

Воинская – обязательна для военнослужащих;

Договорная – возникает при договорных правоотношениях;

Самодисциплина – устанавливается по отношению к самому себе.

Пример критерия холистической рубрики для эссе

• Холистическая рубрика может описывать качество эссе, соответствующее оценке «отлично», используя следующий комплексный критерий:

• «В эссе присутствуют четкий авторский тезис и последовательная аргументация. • Объем эссе составляет 2-3 страницы.

• Эссе выполнено с использованием корректного форматирования и грамматики.

• Оно содержит список цитируемых работ, оформленный в соответствии со стандартами цитирования».

Далее подобным образом могут описываться комплексные критерии качества эссе, соответствующие оценкам «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Пример пороговой рубрики для формативного оценивания эссе

То, что мы можем улучшить

То, что будет учитываться при оценивании эссе

То, что получилось особенно хорошо

Тезис

Тезис эссе сформулирован понятно и учитывает задание.

Аргументация Аргументация изложена ясно и поддерживается параграфами эссе.

Объем Объем эссе составляет 2-3 страницы.

Грамматика, оформление Эссе выполнено с использованием адекватного форматирования и грамматики.