

Универсальные компетенции 2.0

Принципиальная шкала развития компетенции

- Частная мотивация (в том числе локус контроля)
- Уровень владения знаниями и умениями, входящими в компетенцию

«4»	<ul style="list-style-type: none"> - Проявляет компетенцию во всех сферах своей жизни. Компетенция является ярко выраженной сильной стороной личности. - Генерирует собственные знания и умения в рамках компетенции.
«3»	<ul style="list-style-type: none"> - Сам проявляет компетенцию в нестандартных ситуациях (стресс, сложность, внешние преграды предполагаемым действиям). - Владеет расширенным (технологичным) набором знаний и умений, входящих в компетенцию, применяет их корректно даже в сложных и нестандартных ситуациях.
«2»	<ul style="list-style-type: none"> - Сам осуществляет действия, связанные с проявлением компетенции, в «нормальных» ситуациях (в комфортных условиях, стандартных, типовых ситуациях). Сбалансированный локус контроля. - Владеет основным набором знаний и умений, входящих в компетенцию, применяет их корректно во всех стандартных ситуациях.
«1»	<ul style="list-style-type: none"> - Ситуативно осуществляет действия, связанные с проявлением компетенции, при наличии внешнего стимулирования или созданных комфортных условий, или личной эмоциональной заинтересованности. Дисбаланс в локусе контроля. - Частично владеет знаниями и умениями, входящими в компетенцию, зачастую применяет их не по назначению или некорректно.
«0»	<ul style="list-style-type: none"> - Отказывается от действий, связанных с проявлением компетенции даже при ситуативном внешнем грамотном стимулировании и создании комфортных условий. Внешний локус контроля. - Не владеет знаниями и умениями, входящими в компетенцию

Рефлексивность

- анализ групповой деятельности, в которой принимает участие воспитанник
- анализ себя и своего поведения
- работа с обратной связью

«4»	<ul style="list-style-type: none"> - При анализе деятельности выявляет закономерности и системные факторы. Разрабатывает собственную систему анализа деятельности. - При анализе собственного поведения самостоятельно выявляет закономерности и выстраивает собственную Я-концепцию (не уникальную по науке, а индивидуальную компиляцию знания о личности и окружающем мире). - Выдаваемая им обратная связь является для окружения мотивирующей и направляющей к развитию.
«3»	<ul style="list-style-type: none"> - Иницирует и управляет процессом анализа групповой деятельности, используя различные общедоступные технологии, стремится к объективности и учёту максимального числа факторов как объективных, так и субъективных. - Систематично анализирует своё поведение и действия, знает и использует при этом общедоступные теоретические знания. Проводит анализ собственных действий в стрессовой ситуации. Помогает провести анализ поведения другого человека. - Корректно запрашивает, получает и даёт обратную связь, ценность его обратной связи велика для окружения (обратную связь у него запрашивают часто, обращают на него повышенное внимание) Иницирует и организует групповую обратную связь.
«2»	<ul style="list-style-type: none"> - Эффективно участвует в анализе групповой деятельности, при очевидной необходимости, либо личной потребности иницирует его и проведение по стандартной схеме. Отмечает плюсы и минусы по существу деятельности, признаёт влияние объективных факторов и собственную причастность к успехам и неудачам в деятельности. - При необходимости иницирует или соглашается на анализ собственного поведения, стремится разобраться в вопросах: «Какой я?», «Что я делаю не так?», «Какие мои сильные и слабые стороны?», «Чего я хочу?» - Корректно запрашивает обратную связь. Принимает обратную связь от всего окружения и анализирует её по обоснованности и авторитетности источника. Корректно даёт обратную связь по запросу или в случае необходимости обеспечить собственный комфорт или успех в деятельности.
«1»	<ul style="list-style-type: none"> - Ситуативно включается в анализ деятельности. Выражен дисбаланс в оценке (или всё хорошо или всё плохо) и в причинах (или внешние факторы или я). Переходит от анализа деятельности к перечислению фактов. - Ситуативно делает попытки анализа своего поведения и действий, но присутствует дисбаланс в реакции на выявление позитивных или негативных суждений – принятие и согласие с одними, и отказ и уход от обсуждения других. - Ситуативно запрашивает и принимает обратную связь, но не всегда корректно (не своевременно или, нарушая правила). Выдает обратную связь, но не всегда корректно (не выдаёт по запросу, не обоснованно, нарушая правила)
«0»	<ul style="list-style-type: none"> - Отказывается анализировать деятельность (вопросы «зачем?») «и так все нормально») - Не готов анализировать своё поведение и действия. При попытке анализа уходит от разговора (переводит тему, защищается, сводит на смех) - Не принимает обратную связь ни от кого как позитивную, так и негативную (защита любым способом: агрессия, перевод в смех, обида и т.п.) Не может дать обратную связь (фразы «ничего», «всё нормально»).

Про-активность

- отношение к саморазвитию
- используемые способы саморазвития
- Эффективность саморазвития (исполнение алгоритма «поиск зоны развития – обучение – трансфер»)

«4»	<ul style="list-style-type: none"> - Восприятие саморазвития как цели и составляющей личного успеха. - Использует любые формы саморазвития, в том числе самостоятельный творческий поиск. - В результате его творческого поиска появляется новое знание, применимое в жизни не только им самим.
«3»	<ul style="list-style-type: none"> - Определяет зону собственного развития исходя из анализа перспективных потребностей жизни и деятельности, интересов и анализа своих сильных и слабых сторон. Осознаёт, зачем и в чём развиваться, признаёт, что это залог успеха. - Подбирает и осваивает новые формы обучения исходя из соображений эффективности трансфера и специфики темы. - Уместно и в кратчайшие сроки внедряет результаты обучения в свою жизнь.
«2»	<ul style="list-style-type: none"> - Проявляет интерес к саморазвитию, признаёт, что это нужно. Сам выбирает зону роста, исходя из интереса и анализа своих сильных и слабых сторон.¹ - Самообучается в 2-3 наиболее комфортных формах. Подбирает их исходя из соображений удобства. - Уделяет внимание трансферу в свою жизнь результатов обучения, но это не всегда удаётся.
«1»	<ul style="list-style-type: none"> - Проявляет избирательный интерес к обучению. Обучается в случае интереса к теме или обоснованного внешнего влияния, в созданных комфортных условиях. - Участвует в образовательном процессе организованном извне. - Продуктивность обучения не находится под его контролем. Трансфер в реальность происходит частично.
«0»	<ul style="list-style-type: none"> - Уклоняется от обучения, защищается от попыток вовлечь или убедить в необходимости саморазвития. Обучается только в случае вынужденной необходимости и под влиянием внешнего воздействия. - Отказывается участвовать в любых формах обучения, отрицает результаты активных форм (при анализе обучающей групповой деятельности – не признаёт образовательного значения «это была только игра, в жизни я сделаю по-другому»). - Продуктивность обучения низкая, не стремиться использовать результаты обучения в жизни.

Креативность

- генерация идей
- работа со стереотипами
- продуктивность сгенерированных решений / идей

«4»	- навык мышления, основанный на учёте максимально доступного числа элементов, и синтезе их в решение текущей задачи (Ш.Холмс; История с кроссовками)
«3»	- Генерирует идеи решения задач в стрессовых и нестандартных ситуациях, использует технологии генерации и освобождения от стереотипов - Оценивает идеи исходя из эффективности достижения результата, может принять идею, которая эмоционально неприятна (в том числе и «наименьшее зло»).
«2»	Воспринимает креативность как инструмент деятельности - В стандартных ситуациях участвует в генерации идей, выдвигает свои, принимает и развивает чужие идеи. Владеет базовыми техниками (постановка задач, генерация, отбор) - Ведет работу со стереотипами, целенаправленно стремится избежать стереотипов в процессе генерации идей. - Оценивает идеи исходя из комбинации эффективности и собственных предпочтений.
«1»	- В комфортной среде участвует в генерации, но часто возникают ситуации, когда боится высказывать свои идеи, либо генерирует много идей, не относящихся к задаче - Выдвигает стереотипные идеи, при внешнем указании на то, что это стереотип соглашается и выходит за его рамки - Продуктивность низкая, оценивает идеи из соображения собственных предпочтений, проявляет неприятие чужих идей, потому что они «чужие»
«0»	- Не участвует в генерации идей («Я не знаю») - Мыслит стереотипно и не признаёт этого - Эффективность нулевая, отсутствует.

Деловая коммуникация

- невербальная
- вербальная
- письменная
- =>|<=
- эффективность

«4»	<p>Управляет коммуникацией на уровне процессов и систем (продвижение информации в массы, сбор информации). Выстраивает систему проверки и объективизации поступающей информации (полнота, достоверность).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Управляет содержанием, логикой и формулировками речи исходя из анализа компиляции информации о собеседнике(ах) и цели коммуникации (извлечение информации, убеждение, генерация, обсуждение). - Управляет своими невербальными проявлениями исходя из анализа компиляции информации о собеседнике(ах) и цели коммуникации. - Управляет множеством компонентов письменной и визуальной коммуникации исходя из анализа компиляции информации о собеседнике(ах) и цели коммуникации. - Эффективность коммуникации уникальна.
«3»	<p>Стремится построить коммуникацию даже в сложных, стрессовых, нестандартных ситуациях (спонтанное публичное выступление, большие аудитории, общение с собеседником низкой или более сильной коммуникативной компетентности, иноязычным собеседником, конфликтные ситуации, работа через переводчика и т.п.) Поступающую информацию стремиться проверить имеющимися способами на достоверность и обоснованность.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Общение является целенаправленным. Использует словарный запас и различные стили общения в соответствии со спецификой разговора и собеседником(ами). Может наладить эффективную коммуникацию с собеседником с низким уровнем вербальной коммуникации (специфический или недостаточный словарный запас, дефекты речи) - Подстраивает собственных невербальных проявлений в соответствии с контекстом коммуникации. Использует информацию из невербального канала собеседника(ков) для достижения цели коммуникации. - Целенаправленно расширяет спектр используемых коммуникационных каналов (телефон, электр. почта, системы on-line планирования) с целью повышения эффективности, привлекает «собеседников» к их использованию. Повышает эффективность письменных и визуальных каналов коммуникации на основе особенностей восприятия человека (общедоступные знания). - Цель коммуникации достигается в абсолютном большинстве случаев. Скорость коммуникации высокая (удовлетворяет и превышает потребности деятельности).
«2»	<p>В нормальных ситуациях (обсуждение в знакомой группе, подготовленное публичное выступление, базовая деловая переписка и составление основных официальных документов). Критически относиться к получаемой информации анализирует её на достоверность и обоснованность.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Корректно включается в общение (приветствие/знакомство/общение на тему/прощание) как по желанию, так и в случае необходимости. Умеет говорить (излагать своё мнение, предлагать, обсуждать) и слышать (слушать, понимать собеседника(ков), задавать уточняющие вопросы, резюмировать) - Отслеживает, интерпретирует и корректирует очевидные для себя свои невербальные проявления. Видит и интерпретирует очевидные для себя невербальные проявления собеседника(ков). - Свободно использует электронные и письменные средства коммуникации

	<p>(письма, положения, афиши, видеоролики), соблюдает правила и нормы их оформления. Стремится расширить диапазон используемых коммуникативных средств.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Цель коммуникации достигается, но не всегда в полном объёме (уступки в переговорах, недостаточное получение информации, неэффективное публичное выступление и т.п.) скорость коммуникации достаточная (удовлетворяет потребности деятельности)
«1»	<p>Вступает в коммуникацию в созданных комфортных условиях или в случае давления (модерируемое групповое обсуждение, в присутствии сильного коммуникатора, деловой или эмоциональной обязательности). Придаёт значимость поступающей информации в соответствии со своими эмоциональными оценками.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Редко выступает инициатором общения, чаще присоединяется к разговору, допускает пропуски основных элементов (приветствие/знакомство/общение на тему/прощание) Ситуативно успешно говорит (излагает своё мнение, предлагает, обсуждает). Ситуативно успешно слышит (слушает, понимает собеседника(ков), задаёт уточняющие вопросы, резюмирует) - Замечает яркие невербальные проявления, зачастую неправильно их интерпретирует (придаёт излишнее и однозначное значение). Делает попытки следить и управлять своими невербальным проявлениями, но зачастую неуместно и нецелесообразно. - При необходимости участвует в деловой переписке и готовит официальные документы под контролем и редакцией более опытного человека. - Эффективность ситуативна, зависит от внешних факторов и субъективных отношений к собеседнику(кам) или теме общения.
«0»	<ul style="list-style-type: none"> - Минимизирует общение, испытывает затруднения с формулировкой своих мыслей, вопросы не задаёт либо задаёт некорректно сформулированные вопросы. Слышит «то, что хочет слышать», возникают трудности в понимании собеседника, не проясняет сообщение собеседника, домысливает. - Не осознаёт и не контролирует свои невербальные проявления, на невербальные сигналы собеседника(ков) реагирует интуитивно - Письменные и электронные средства коммуникации использует редко, в случае вынужденной необходимости. - Эффективность коммуникации низкая.

Личная эффективность в деятельности (самоорганизация)

- Целеполагание
- Организация своей деятельности
- Контроль достижения результата
- Поддержание собственной работоспособности

«4»	<ul style="list-style-type: none"> - Самостоятельно и грамотно ставит кратко- средне- и долгосрочные цели. Способен сделать множество попыток достижения цели (Целеустремлён). - Планирует достижение цели с учётом рисков и повышения эффективности (снижение затрат при сохранении результата). - Контроль всех этапов работы направлен на повышение качества и эффективности работы. - Управляет собственной работоспособностью на длительной временной дистанции (год и более).
«3»	<ul style="list-style-type: none"> - Самостоятельно и грамотно (SMART) ставит цели собственной деятельности исходя из своих потребностей, мотивов и оценки внешних условий. Обладает устойчивой мотивацией к достижению цели. - Продумывает несколько вариантов достижения результата, использует общедоступные техники планирования. - Самостоятельно контролирует все этапы работ и основные факторы, влияющие на достижение результата. Корректирует собственную деятельность в меняющихся условиях. - Осознанно планирует отдых и восстановление, знает и использует техники работы с пиковыми нагрузками.
«2»	<ul style="list-style-type: none"> - Проявляет инициативу в постановке собственных целей или в принятии на себя ответственности за часть групповой деятельности. Основывается на внутренней и внешней мотивации, и учёте своих способностей и возможностей. - Сам определяет пути достижения результата, планирует и выполняет все необходимые работы. - Самостоятельно контролирует промежуточные результаты (анализ «всё ли я успеваю») и предпринимает действия по устранению опоздания или несоответствия, конструктивно принимает внешний контроль итоговых результатов (Ответственен). - Определяет яркие маркеры снижения собственной работоспособности (усталости) и предпринимает действия для возвращения в работоспособное состояние.
«1»	<ul style="list-style-type: none"> - Ситуативно принимает на себя ответственность за часть работы или ставит цель собственной деятельности чаще из интереса или под обоснованным внешним влиянием, но присутствует дисбаланс в оценке своих возможностей, и в «хочу» и «надо». Внутренняя мотивация не стабильна, зависит от ситуативного эмоционального состояния. - Достигает результата при внешней организации (полном поэтапном пояснении алгоритма достижения результата) – «сказали - сделал». - Необходим внешний контроль на всех этапах деятельности, и присутствует дисбаланс в отношении к внешнему контролю (либо острая потребность, либо острая неприязнь) - Определяет свою усталость, но некорректно на неё реагирует (либо работает через силу, либо это становится достаточным основанием для недостижения результата)
«0»	<ul style="list-style-type: none"> В целом – уклонение от деятельности даже в случае грамотного привлечения - Уклоняется от принятия на себя ответственности за какой-либо участок работы, не ставит собственных целей деятельности. - Неисполнение алгоритма достижения результата предложенного извне. - при попытках внешнего контроля уходит от ответственности. - Неконтролируемые проявления усталости и снижения работоспособности

Администрирование (организация групповой деятельности)

- Целеполагание и планирование
- Организация и контроль
- Мотивация и работа с сопротивлением
- Поддержание групповой работоспособности

«4»	Администрирует на уровне профессионального навыка, применимого к групповой деятельности в любой сфере (универсальность). Высокотехнологичен во всех компонентах, генерирует собственные технологии администрирования деятельности группы
«3»	<p>Берёт на себя ответственность за организацию групповой деятельности в ситуации стресса, неопределённости. Администрирует сложные/ многозадачные/ комплексные/ длительные проекты, в знакомой ему сфере деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Грамотно ставит долго- средне- и кратко- срочные цели, планирует несколько вариантов достижения результата с учётом рисков и состояния группы. - Учитывает множество факторов (время, компетентность членов группы, задачи, взаимосвязи работ) при формировании структуры команды и зон ответственности. Контроль системный и ориентирован на повышение качества результатов, при осуществлении контроля мотивирует членов команды, находит решение при форс-мажорных отклонениях. - Выстраивает систему мотивации, поощрения и наказания, эффективно использует текущую ситуацию для мотивации группы к деятельности («щипки» и подобные техники). Мотивирует группу на исполнение своего непопулярного решения, отрабатывает сопротивление группы и достигает результата деятельности. - Выстраивает систему поддержания работоспособности группы (отдых переключения деятельности, переход в лёгкий вес и т.п.). Берёт под контроль состояние группы в периоды пиковых нагрузок.
«2»	<p>Берёт на себя организацию деятельности группы, когда уверен в своей способности достигнуть результата (знает как это делается)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ставит цель по SMART. Планирует исходя из анализа имеющихся ресурсов (в том числе временного и человеческого). - Распределяет обязанности осознанно, исходя из компетентности членов группы, делегирует по правилам, успешно. Осуществляет необходимый промежуточный контроль, предпринимает действия по устранению отклонений от плана или качественных показателей, при проведении контроля конструктивен, сосредоточен на результате. Не справляется с сильными (форс-мажорными) отклонениями от плана. - На сопротивление группы отвечает конструктивным рациональным мотивированием, убеждает, призывает к групповой ответственности. - Определяет яркие маркеры усталости группы и предпринимает действия по возвращению группы в работоспособное состояние.
«1»	<p>Берёт на себя организацию групповой деятельности либо необоснованно всегда, либо в случае группового давления.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Постановка цели неграмотная. При планировании учитывает только основные факторы (задачи и время). - Распределяет обязанности случайно, исходя из собственных эмоциональных предпочтений и оценок. Не соблюдает правила делегирования. Контролирует только итоговые результаты «по факту», при проведении контроля некорректен (либо излишне мягок, либо излишне жёсток) - Не справляется с сопротивлением группы. Мотивация неосознанная, на уровне эмоциональных реакций и манипуляций. - Негативно и эмоционально реагирует на проявления группой усталости.
«0»	Не организует групповую деятельность (не ставит цель, не планирует, не распределяет обязанности, не мотивирует) даже в случае запроса к нему от группы на это, в виду его компетентности в предстоящей деятельности или других причин.

¹ достигается при базовом уровне рефлексии