

**Методическое пособие для кураторов
по психолого-педагогическому сопровождению
обучающихся академической группы**

Составители:

И.В. Клименко, доцент, кандидат психологических наук, начальник Управления молодежной политики и социально-психологической поддержки ПГУ им. Т.Г. Шевченко;

Ю.С. Бондаренко, кандидат педагогических наук, доцент, начальник отдела психологического сопровождения и профориентационной работы ПГУ им. Т.Г. Шевченко;

Е.Е. Гончаренко, начальник Отдела молодежной политики, воспитание и социальной защиты ПГУ им. Т.Г. Шевченко;

О.И. Грицкан, педагог-психолог высш. категории отдела психологического сопровождения и профориентационной работы ПГУ им. Т.Г. Шевченко;

О.Г. Сидорова, педагог-психолог высшей квалификационной категории отдела психологического сопровождения и профориентационной работы ПГУ им. Т.Г. Шевченко;

А. В. Горина, педагог-психолог первой квалификационной категории отдела психологического сопровождения и профориентационной работы ПГУ им. Т.Г. Шевченко;

А.С. Мороз, педагог-психолог отдела психологического сопровождения и профориентационной работы ПГУ им. Т.Г. Шевченко.

Цель данных методических рекомендаций – систематизировать и оптимизировать психолого-педагогическую работу кураторов со студентами. Успех этой работы в значительной степени обусловлен четким определением и выполнением функциональных обязанностей каждого из участников педагогического процесса в вузе - кураторами учебных групп, комендантами общежитий, специалистами по воспитательной работе, психологом университета и внеучебной деятельностью.

Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	4
1. Нормативно-правовая база в работе кураторов.....	4
2. Психолого-педагогическая поддержка студентов в период адаптации к обучению в вузе.....	7
3. Социальное и психолого-педагогическое сопровождение в вузе.....	15
4. Личность современного куратора.....	19
5. Содержание деятельности куратора учебной группы..	23
6. Планирование кураторской работы.....	33
7. Техники педагогической коммуникации в работе куратора с группой.....	46
8. Особенности взаимодействия куратора со студентами (практические рекомендации по конструктивному разрешению конфликтов).....	50
9. Помощь студентам в учёбе и профессиональном росте с применением технологий селф-менеджмента.....	59
10. Профилактика эмоционального выгорания в педагогической деятельности куратора.....	62
Библиография:.....	135

1. Приложения

- 1:**Рекомендации и практикум по селф-менеджменту
- 2:**Эффективные упражнения на снятие (снижение) эмоционального напряжения
- 3:**Диагностические методики
- 4:**Упражнения и игры на сплочение, творческую активизацию и сотрудничество
- 5:** Индивидуальная и групповая карты первичной диагностики психосоциальной адаптированности студентов.
- 6:** Самоанализ деятельности куратора
- 7:** Рекомендации по оптимизации кураторской деятельности

2. Список литературы «В помощь куратору»

ПРЕДИСЛОВИЕ

Вчерашние школьники в вузе сталкиваются с совершенно новой во всех отношениях системой образования: и организационно, и методически, и содержательно, и по своим основным целям и направлениям. Меняется социальное окружение и «характер территории», что может оказывать разное впечатление — от чувства восторга от новизны до ощущения потерянности.

Успешная адаптация к жизни вуза студентов первого курса - залог успешности овладения ими профессией — того, ради чего они пришли в университет, и того, ради чего работает вся система высшего образования. Период адаптации у студента, как правило, длится весь первый семестр первого года обучения. Роль кураторов академических групп в адаптации студентов существенна.

Содержание работы куратора значительно отличается от работы классного руководителя. Возрастные особенности студентов-первокурсников характеризуются специфическими психологическими особенностями и возрастными интересами.

Методическое пособие предлагается в помощь кураторам учебных групп. Практические рекомендации помогут оптимизировать учебно-воспитательный процесс в вузе.

1. Нормативно-правовая база в работе кураторов

Воспитывающая среда нашего вуза, при любых условиях – источник ценностных ориентаций молодого человека. В ней появляются, меняются, преобразуются новые смыслы его жизни, начинается профессиональное становление будущего специалиста. Институт кураторства в нашем университете – едва ли не самая важная структура сферы воспитательной и социальной работы со студентами. Через кураторов и от них первокурсники получают первые впечатления, первые знания о сложной и многообразной жизни университета, его организационной культуре, традициях, о взаимной ответственности, партнерстве, о высокой порядочности и принципах деятельности преподавателей ПГУ.

Куратор, осуществляя педагогическую поддержку своих студентов, несет ответственность за качество ознакомления их с нормативно-правовой и регулирующей базой «студент – университет», за отслеживание процесса включения студентов в образовательный процесс, информирование и вовлечение их в жизнь вуза, знакомство с будущей профессией, и многое другое, не менее важное. Кураторы являются работниками сферы государственной молодежной политики.

Система молодежной политики складывается из трех составляющих:

- правовых условий реализации молодежной политики (т.е. соответствующей законодательной базы);
- содержания и форм регулирования молодежной политики;
- материально-финансового и информационного ее обеспечения.

То есть, нормативно-правовое обеспечение государственной молодежной политики обуславливает уровень её развития. Основы государственной молодежной политики заложены в Конституции и Законе «Об образовании». Создание нормативно-правовой базы, **законодательно закрепляющей государственную молодежную политику**, защищает ее от изменений во внешней и внутренней политике государства, интересов отдельных личностей, определяющих и организующих её реализацию.

В воспитательной деятельности сотрудники сферы молодежной политики нашего вуза руководствуются рядом Основных нормативно-правовых документов. Среди них:

- Международные нормативные правовые документы
- Нормативные правовые документы Российской Федерации

- Законодательные и подзаконные акты Приднестровской Молдавской Республики

- Законы ПМР
- Указы Президента ПМР
- Постановления Правительства ПМР
- Приказы Министерства просвещения ПМР.

Познакомиться с этими нормативными документами можно на сайте ПГУ. Полный их перечень дан в Программе ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ГОУ ВПО «ПГУ им. Т. Г. ШЕВЧЕНКО».

В ПГУ им. Т.Г. Шевченко, как проводнике государственной молодежной политики нашей Республики, ежемесячно формируется множество нормативных документов, регулирующих процессы реализации молодежной политики, воспитания и социальной защиты студентов. Это положения о проведении разнообразных конкурсов, профильных мероприятий, регламенты и программы; разрабатываются новые документы. На данный момент основополагающими локальными актами, регулирующими осуществление воспитательной деятельности со студенческой молодежью в ПГУ, являются:

1. Концепция воспитания обучающихся в ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко» (Приказ № 172-ОД от 16.02.2022г.). Документ,

где перечислены базовые идеи, цели и принципы воспитательного процесса в ПГУ им. Т.Г. Шевченко.

2. Рабочая программа воспитания обучающихся ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»;
 3. Положение «Об электронном портфолио обучающихся в ГОУ «Приднестровский государственный университет имени Т.Г. Шевченко»
 4. Этический кодекс преподавателей, работников и обучающихся государственного образовательного учреждения «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко». Очень важный для регулирования дисциплины в группе документ.
 5. Положение о руководителе академической группы в Приднестровском государственном университете им. Т.Г.Шевченко. (Утверждено ректором ПГУ им. Т.Г.Шевченко от 12 декабря 2019г.);
 6. Регламент функционирования студенческого самоуправления в академической группе. (Утвержден на Совете по воспитательной работе ПГУ от 26 ноября 2009г. и приказом ректора ПГУ им. Т.Г.Шевченко от 17 декабря 2009г.); очень нужный для организации самоуправления в группе документ. Описывает функционал каждого члена актива группы и куратора в том числе.
 7. Методические рекомендации для студентов по работе над проектом. (Утверждены на заседании Совета по воспитательной работе ПГУ от 11.10.2018г. протокол № 3 и проректором по молодежной политике 15 октября 2018г.).
 8. «Положение о стипендиальном фонде Приднестровского государственного университета им.Т.Г. Шевченко». (Утверждено и введено в действие Приказом ректора № №25-ОДот 13.01.2020г.);
- + Инструкция по порядку предоставления документов на стипендиальную комиссию университета от 23.06.2020г.;
9. Положение о государственной стипендии Президента Приднестровской Молдавской Республики;
 10. Комплексные план-программы направлениям воспитательной работы (всего 8);
 - 11.Программа поддержки социально-незащищенных категорий студентов ПГУ им. Т.Г.Шевченко;
 12. Положение «О студенческом общежитии Приднестровского государственного университета им. Т. Г. Шевченко»

Отделом МПВиСЗ сформирована отдельная папка, куда помещены эти нормативные документы, и кураторы

обязаны обеспечить знакомство студентов с ними еще в первом полугодии 1-го курса. Поскольку:

1) эти документы – часть корпоративной культуры нашего вуза;

2) знание содержания этих документов студенческой молодежью намного облегчает воспитательную деятельность кураторов.

Вся нормативно-правовая и методическая база расположена на сайте ПГУ, рубрика Управление молодежной политики и социально-психологической поддержки: <http://spsu.ru/university/struct/upravlenie-po-molodezhnoj-politike-i-sotsial-no-psikhologicheskoy-podderzhke>

2. Психолого-педагогическая поддержка студентов в период адаптации к обучению в вузе

После окончания основной школы многие учащиеся продолжают свое обучение в заведениях высшего профессионального образования. Переход от социального статуса школьник к социальному статусу студент для многих является переломным и кризисным моментом в жизни, так как не каждый взрослеющий юноша или девушка может приспособиться к реалиям новой жизни без поддержки взрослого.

Как социальная группа студенчество характеризуется профессиональной направленностью, сформированным отношением к будущей профессии, суть которой следствие правильности профессионального выбора и адекватности и полноты представлений студента о выбранной профессии. Последнее включает знание тех требований, которые предъявляет профессия, и условий профессиональной деятельности.

В социально-психологическом аспекте студенчество по сравнению с другими группами населения отличается наиболее высоким образовательным уровнем, наиболее активным потреблением культуры и высоким уровнем познавательной мотивации. Это период наиболее активного развития нравственных и эстетических чувств, становления и стабилизации характера, овладения полным комплексом социальных ролей взрослого человека: гражданских, профессионально-трудовых и других. С этим периодом связано начало экономической активности, под которой демографы понимают включение человека в самостоятельную производственную деятельность, начало трудовой биографии и создание собственной семьи. Преобразование мотивации, всей системы ценностных ориентаций, с одной стороны, интенсивное формирование специальных способностей в связи с профессионализацией - с другой, выделяют этот возраст в качестве центрального периода

становления характера и интеллекта. Это время спортивных рекордов, начало художественных, технических и научных достижений.

Студенческий возраст – это пора сложнейшего структурирования интеллекта (которое очень индивидуально и вариативно). Большинство исследователей описывают процесс развития человека в этом возрасте как непрерывное нарастание функциональной работоспособности и продуктивности, динамики прогрессивного движения без каких-либо понижений и кризисов, даже без стабилизации функций.

Несомненно, в студенческом возрасте имеются наибольшие возможности развития; именно в этом возрастном диапазоне расположены сензитивные периоды, которыми еще недостаточно воспользовались при обучении. В сложной структуре этого периода развития моменты повышения одной функции (пики или оптимумы) совмещаются не только с моментами стабилизации, но и понижением других функций.

Логический компонент, компонент вербального, понятийного мышления остается все время одним из ведущих в структуре интеллекта. Учение, самообразование оказывается очень мощным постоянно действующим фактором, поддерживающим высокий уровень мыслительной

активности человека, его интеллектуальной работоспособности.

При этом мотивация достижения подчиняется познавательной и профессиональной мотивации [10].

Наиболее сложный период адаптации для студентов приходится на первый курс обучения. Важнейшим социальным требованием к высшим учебным заведениям является ориентация образования не только на усвоение обучающимся определенной суммы профессиональных знаний, но и на развитие его личности, познавательных и созидательных способностей, успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда. Для системы образования на передний план выходит проблема учебной адаптации студентов, одной из разновидностей социальной адаптации. От успешности учебной адаптации на младших курсах вуза во многом зависят дальнейшая профессиональная карьера и личностное развитие будущего специалиста [22].

Качество решения задач, поставленных перед высшей школой, во многом зависит от умения правильно организовать работу с первокурсниками. Не случайно проблема адаптации студентов к условиям обучения в высшей школе представляют собой одну из важных общетеоретических проблем, исследуемых в настоящее время на пси-

хофизиологическом [6], индивидуально-психологическом [23], социально-психологическом уровнях [3].

В связи с модернизацией системы высшего профессионального образования, актуальным становится совершенствование адаптационного периода первокурсников. [4]. Важной задачей является сокращение временного периода адаптации первокурсников, учитывая индивидуально-психологические особенности личности, а также посредством учета психологических условий, влияющих на успешность данного процесса.

А.Н.Макарова выделяет факторы, влияющие на процесс адаптации первокурсников: внешние, а именно, особенности вуза, его условия, цели, средства и технологии подготовки специалистов. К внутренним факторам относят личностные качества студентов, их способность адаптироваться к среде вуза, направленность и активность при получении профессиональных знаний и освоивании будущей специальности.

Сильное воздействие воспитательного, социального и другого характера на личность студента оказывает и среда студентов, особенно студенческая группа, в которой он обучается. Именно в этой группе происходят динамические процессы структурирования, формирования и изменения межличностных взаимоотношений, распределение групповых ролей и т.п. Все это оказывает сильное

влияние, как на личность студента, так и на успешность его учебной деятельности и профессионального становления.

Проблемы, с которыми сталкиваются студенты первых курсов в первые месяцы обучения – это: заметно возросший объем учебной нагрузки; сложность усвоения новых учебных дисциплин; сложности в отношениях с товарищами по учебе; выстраивание новой системы отношений с преподавателями. Особый акцент должен быть сделан на необходимость повышения роли педагогического управления процессом адаптации. Одной из эффективных форм такого управления могут выступать деятельность института кураторов студенческих групп.

С одной стороны, высшая школа представляет собой особую социально-психологическую среду, попадая в которую, абитуриент вынужден расстаться с привычными для него реалиями и привыкать к новым условиям. Адаптация студента – процесс приобщения студента к условиям вузовского образовательного процесса, в результате чего он становится субъектом новых видов деятельности и отношений и, следовательно, приобретает возможности оптимального выполнения своих функций. Это приобщение студента к новым видам деятельности [22].

В ее основе лежат противоречия между требованиями, предъявляемыми условиями новой среды и готовность

личности к ним на основе предшествующего опыта. Разрешение данных противоречий путем перестройки деятельности и поведения личности, а также регулирующего влияния объективных факторов обуславливает динамику процесса обучения, показателями которой выступают качественные изменения в структуре личности и моделях ее поведения в новой ситуации. Речь идет о приспособлении студента к условиям учебного процесса и окружения «без ощущения внутреннего дискомфорта и без конфликта со средой». Профессиональная адаптация студента представляет собой вхождение в профессию, овладение ценностями и нормами будущей профессиональной деятельности [22].

Одним из значимых перемен в подростковый период выступает преобразование социализации. Преобладающее влияние семьи в этом возрасте постепенно заменяется влиянием группы сверстников, выступающей источником референтных норм поведения и получения определенного статуса. Ведущие позиции начинают занимать интимно-личностное общение со сверстниками. Ведущим мотивом поведения подростка является стремление найти свое место среди них [22].

Преподаватель играет огромную роль в процессе адаптации студентов, особенно этому способствует куратор, он организует консультации, помогает разрешать конфликты

с преподавателями, с однокурсниками, способствует выстраиванию быта студентов, информирует о методах работы с учебным материалом, оказывает помощь в разрешении межличностных трудностей студентов разных курсов и т.д.

В настоящее время практически во всех академических группах высших учебных заведений имеются кураторы. Внутренняя положительная мотивация, которой руководствуются кураторы, требует высокой сознательности и ответственности. Не каждый человек, назначенный на эту должность, обладает такими качествами, что, безусловно, сказывается на результатах его работы. Важнейшим аспектом работы кураторов является повышение мотивации студентов к обучению в университете, успешности овладения образовательными программами [16].

А.И. Гебос (1977) выделил факторы (условия), способствующие формированию у студентов положительного мотива к учению:

- осознание ближайших и конечных целей обучения;
- осознание теоретической и практической значимости усваиваемых знаний;
- эмоциональная форма изложения учебного материала;
- показ перспективных направлений в развитии научных понятий;

- профессиональная направленность учебной деятельности;
- выбор заданий, создающих проблемные ситуации в структуре учебной деятельности;
- наличие любознательности и познавательного психологического климата в учебной группе [16].

Психологическое сопровождение процесса адаптации студентов к условиям обучения способствует наиболее оптимальному их включению в новые условия обучения и воспитания, и предполагает постановку и решение двух взаимосвязанных задач: во-первых, обеспечение устойчивой положительной мотивации систематического овладения знаниями, общественной активности, формированию готовности к активному настойчивому преодолению возникающих трудностей; во-вторых, вооружение их умениями и навыками самостоятельной систематической деятельности.

Необходимым условием успешной деятельности студента является освоение новых для него особенностей учебы в вузе, устраняющее ощущение внутреннего дискомфорта и блокирующее возможность конфликта со средой. На протяжении начальных курсов складывается студенческий коллектив, формируются навыки и умения рациональной организации умственной деятельности, осознается призвание к избранной профессии, вырабатывает-

ся оптимальный режим труда, досуга и быта, устанавливается система работы по самообразованию и самовоспитанию профессионально значимых качеств личности.

Поэтому главная задача преподавателя и куратора смягчить этот процесс и поддержать студента, путем создания оптимальных условий обучения с учетом индивидуальных особенностей каждого. Но нельзя сводить кураторство только к контролю за успеваемостью и посещаемостью студентов. Во-первых, надо научить студентов учиться и помочь адаптироваться в условиях нового для них студенческого быта. Опыт общения с первокурсниками показывает, что, в основном, вчерашние школьники не умеют записывать лекции, конспектировать литературу, готовиться к семинарам и т.д. Во-вторых, необходимо именно на первых курсах пробудить у студентов интерес к учёбе: для этого им надо показать интересные стороны, как отдельных предметов, так и будущей специальности в целом. В-третьих, нужно «сплотить» группу. Спаянный, дружный коллектив – большая удача и для самих студентов, и для деканатов.

Значительную помощь и поддержку кураторы могут оказать учащимся первокурсникам в процессе их адаптации. Недостаточное понимание материала, излагаемого в иной манере, чем в школе, отсутствие ежедневного контроля вначале может отрицательно влиять на успеваемость.

мость и самочувствие учащихся, и нередко ведет к разочарованию и потере уверенности в своих силах. Некоторые первокурсники, столкнувшись с неожиданными трудностями обучения, начинают сомневаться в правильности сделанного профессионального выбора. У большинства из них сомнения порождает недостаток неосведомленности о своей будущей профессии, что, в свою очередь, меняет их установки, вызывает потерю интереса к учебе, снижение успеваемости. Поэтому при общении с первокурсниками усилия куратора должны быть направлены на всемерное повышение информированности учащихся о специфике их будущей профессии. Это поддерживает желание учиться, повышает успеваемость, стимулирует интерес к общественной работе [19].

С помощью кураторских часов первокурсники получают возможность правильно сориентироваться в новой для них обстановке и, самое главное, в этот момент закладывается основа патриотизма к своему университету, факультету, институту; происходит знакомство с богатыми традициями университета.

Работа со студентами первого курса, направленная на более быструю и успешную их адаптацию к новой системе обучения является одной из важнейших психолого-педагогических задач любого вуза. Успешное начало обучения может помочь студенту в его дальнейшей учебе, по-

зитивно повлиять на процесс построения отношений с преподавателями и товарищами по группе, привлечь к нему внимание организаторов научных студенческих обществ, активистов факультетской и вузовской общественной жизни.

Успешная реализация процесса «вхождения» первокурсников в систему вузовской жизни становится оптимально действенной, если представляет собой развивающуюся, динамично функционирующую целостную систему, которая учитывает все структурные компоненты данного процесса.

Психолого-педагогическое сопровождение студентов на этапе адаптации к обучению в вузе позволит студентам выстроить индивидуальную программу личностного и профессионального саморазвития, что благоприятно будет сказываться на процессе адаптации к обучению в вузе и в целом их дальнейшем профессиональном становлении [12].

С целью отслеживания процесса адаптации студентов к обучению в вузе и оказания психолого-педагогической поддержки психологической службой Приднестровского государственного университета им. Т.Г. Шевченко реализуется программа, которая включает в себя диагностические, коррекционно-развивающие, консультативные и просветительские мероприятия.

Диагностическая работа является традиционным звеном работы психологической службы вуза. В психолого-педагогическом процессе диагностика выполняет информационную, прогнозирующую и оценочную функции. Психологическая диагностика – это получение своевременной информации об индивидуально-психологических особенностях студентов, динамике процесса их развития, необходимой для оказания психологической помощи учащимся, родителям и педагогам; выявление возможностей и интересов, способностей, склонностей студентов для обеспечения полноценного личностного развития [20]. психологическая диагностика может проводиться как индивидуально, так и с группами обучающихся.

В рамках диагностического направления психологами ОПСиПР реализуется «Программа психолого-педагогической помощи студентам-первокурсникам в адаптации к условиям обучения в вузе». Изучаются адаптированность к учебной группе (включение в коллектив сокурсников, усвоение его правил, традиций) и адаптированность к учебной деятельности (приспособление к новым формам преподавания, контроля и усвоения знаний, к иному режиму труда и отдыха, самостоятельному образу жизни и т.п.); уровень профессиональной направленности студентов; психические состояния на момент тестирования студентов (тревожность, агрессивность, фрустрация,

ригидность); адаптационные возможности студентов с учетом социально-психологических характеристик.

Все полученные результаты обсуждаются на ученых советах факультетов, институтов, также психологи предоставляют результаты диагностики кураторам групп. Коррекционно-развивающая работа направлена на разрешение проблем, возникающих при обучении студентов. Психокоррекция направлена на «исправление» особенностей психического развития, которые по определенным критериям не соответствуют принятым нормам. Вопрос об адекватной форме психологической коррекции тесно связан с понятием «психическая норма». Это понятие является достаточно условным. Норма – это средняя величина, характеризующая какую-либо массовую совокупность случайных событий, явлений; это социальное, общепризнанное правило, образец поведения или действие [17]. Коррекционно-развивающая работа заключается в психолого-педагогической коррекции особенностей психического развития студента посредством создания эффективных психолого-педагогических условий, способствующих развитию потенциала личности и сохранению ее психического здоровья. Не следует подгонять студента под определенные правила и стандарты, важно понимать и учитывать его индивидуальные особенности. Психолог

при необходимости может корректировать отдельные элементы программы под потребности студента.

В рамках коррекционно-развивающего направления проводится индивидуальная и групповая коррекционная работа, направленная на улучшение психологического состояния с использованием тренинговых упражнений.

Психологическое консультирование помогает обучающимся в самопознании, в формировании адекватной самооценки и адаптации к реальным жизненным условиям, в формировании ценностно-мотивационной сферы, в преодолении кризисных ситуаций и достижении эмоциональной устойчивости, способствующих непрерывному личностному росту и саморазвитию. Консультирование педагогов и родителей предполагает оказание помощи в выстраивании конструктивных взаимоотношений со студентами, решении вопросов адаптации, профилактики профессионального выгорания и др.

В рамках консультативного направления проводятся консультирование по запросу: индивидуальное и групповое консультирование, а также консультирование по результатам диагностики.

Просветительская работа организуется и проводится как в заранее запланированное время, так и в процессе текущего обращения студентов, кураторов, зам.деканов по воспитательной работе. Просветительская работа направ-

лена на формирование психологической компетентности, а также потребности в психологических знаниях, желания использовать их в интересах эффективного решения профессиональных задач и собственного развития у всех участников образовательного процесса.

В рамках просветительских мероприятий проводятся психологические гостиные со студентами, проживающими в общежитиях, тематические беседы по профилактике тревожности в группах 1 курса, публикуются статьи на сайте ПГУ им. Т.Г. Шевченко, информационные листы, с рассылкой в группы, также ведется «Психологическая гостиная» на платформе Moodle для студентов и сотрудников. При проведении психолого-просветительской работы могут быть использованы лекции, беседы, семинары, выставки психологической литературы, просмотр и обсуждение кино- и видеофильмов, психологический анализ поведения людей и другие формы работы.

Регулярно проводятся тематические встречи с элементами тренинга со студентами первокурсниками. Данные встречи направлены на улучшение климата в коллективе, на выявление трудных моментов связанных с обучением, со взаимодействием как с однокурсниками, так и с преподавателями.

При прохождении успешной адаптации студент безболезненно принимает свой новый социальный статус, яв-

ляется активным участником учебно-познавательного процесса, строит гармоничные взаимоотношения с сокурсниками, преподавателями.

Таким образом, участие психологов совместно с кураторами в социально-психологической адаптации студентов имеет большое значение, помогая студенту интегрироваться в новую систему взаимоотношений, приобретать новые паттерны поведения, трансформировать свои взгляды, интересы, убеждения. Сокращение сроков адаптационного периода первокурсников к новому для них образу жизни и деятельности, а также выявление психолого-педагогических условий оптимизации данного процесса – чрезвычайно важные задачи, которые ставит перед собой Отдел психологического сопровождения ПГУ им.Т.Г.Шевченко.

3. Социальное и психолого-педагогическое сопровождение в вузе

Социальное и психолого-педагогическое сопровождение группы - одно из важных направлений воспитательной работы со студентами. Основное назначение деятельности в сопровождении: – обеспечение готовности участников образовательного процесса к эффективному взаимодействию в процессе обучения, психологическая помощь в кризисных ситуациях, формирование активной позиции

выпускников на рынке труда, сопровождение социальных инициатив.

Основные задачи и направления деятельности куратора:

- Психолого-педагогическая диагностика: изучение личности студента, его потребностей, интересов с целью оказания помощи в саморазвитии и самоопределении;
- Психолого-педагогическое сопровождение адаптационного периода студентов–первокурсников;
- Работа по развитию коммуникативных умений и навыков;
- Работа по созданию благоприятной атмосферы в студенческом коллективе как условия нравственного развития учащихся;
- Работа по развитию толерантности - организация воспитывающей единой комфортной среды;
- Работа по развитию культуры учебного труда - организация и руководство процессом овладения профессиональными знаниями по избранной специальности
- Помощь в развитии мотивационной, интеллектуальной, эмоционально-волевой и профессиональной сфер личности

Содержание работы куратора студенческой академической группы включает в себя:

- постоянное участие в жизни группы в течение учебного года: помощь в решении повседневных студенческих проблем, работа по созданию дружеской атмосферы в группе, интерес к личности каждого студента;
- контроль за успеваемостью студентов;
- знание бытовых и семейных условий и состояния здоровья каждого студента в группе;
- помощь в вопросах, связанных с учебным расписанием, занятиями, сессией;
- привлечение студентов к исследовательской работе, изучение их научных интересов;
- приобщение студентов к студенческой жизни, предоставление возможности для самореализации;
- индивидуальная работа со студентами: как с теми, у которых возникают проблемы с адаптацией в университете, так и с теми, кто стремится к более глубокому изучению учебных дисциплин. Взаимоотношения с сокурсниками, преподавателями, личные проблемы также должны находиться в поле зрения куратора;
- доведение до сведения деканата и родителей необходимой информации об успеваемости, посещении занятий и поведении в учебном заведении;
- этическое и эстетическое воспитание студентов в группе: беседы о поведении, этикете, привитие интереса к культуре, искусству. Контроль за соблюдением ими правил внутреннего распорядка как на факультете, так и в вузе.

Мероприятия по социальному сопровождению и психологической помощи студентам вуза нацелены на создание в университете оптимальной воспитывающей среды, обеспечивающей гармоничное развитие личности будущего специалиста и включают комплекс мероприятий социальных, психолого-педагогических и внеучебных.

В помощь кураторам на сайте вуза (https://www.tolgas.ru/org_structura/psiholog/) имеются тематические материалы.

По запросу куратора группы в психологическую службу вуза проводятся встречи по следующим тематикам:

1. Психология межличностного общения и взаимодействия (в группе, между гендерами). Виды общения и взаимодействия.
2. Структура имиджа личности. Культура речи и делового общения.
3. Этикет и культура (в семье, в социуме вкл. межэтнический)
4. Психологи семейной жизни и семейных конфликтов.
5. Принципы здорового образа жизни.
6. Основные этапы управления временем.
7. Профессиональное самоопределение.
8. Конфликты (межличностные, групповые) и пути их разрешения.

9. Качества личности и развитие креативности.
10. Психология влияния и методы социального манипулирования.
11. Психология стресса и методы преодоления.
12. Качества личности, способствующие жизненному успеху.
13. Эмоциональный интеллект и способы его развития.
14. Ораторское искусство (искусство публичного выступления).

Для самостоятельного изучения профессиональной направленности, психологического климата в группе и индивидуальных особенностей студентов предлагается ряд методик (Приложение 3).

Технологии разрешения куратором проблем, возникающих в учебной группе.

Низкая успеваемость по одному из предметов	-Беседа с преподавателем;		- работа дисциплинарной комиссии	- информирование родителей студента	Консультация у психолога
Низкая посещаемость занятий	Выяснение причины многочисленных пропусков;	- контроль куратором посещаемости занятий студентом;	- работа дисциплинарной комиссии	- информирование родителей студента.	Консультация у психолога
Низкая академическая успеваемость по всем предметам	Выяснение причины неуспеваемости;		- работа дисциплинарной комиссии	- информирование родителей студента.	Консультация у психолога
Конфликт в учебной группе (ситуативного характера)	- Беседа со сторонами –	участниками конфликта; тренинги	- попытка примирения сторон, достижение компромисса.	проведение внеочередного кураторского часа с участием психолога	Консультация у психолога

У студента - проблемы (конфликт) в общежитии	- Посещение общежития; - Посещение общежития; - сбор информации; - достижение компромисса.	-Беседа с комендантом общежития; - участниками конфликта; ;	- достижение компромисса.	проведение внеочередного кураторского часа с участием психолога	Консультация у психолога
Совершение правонарушения студентом			- работа дисциплинарной комиссии		Консультация у психолога

Так же, куратору необходимо обратиться к психологу в ситуации если у студента наблюдаются следующие признаки в поведении:

- пренебрежение безопасностью в моменты, опасные для здоровья и жизни;
- поиск нестандартного досуга, опасного для жизни;
- побег из дома;

- появление страхов, которые невозможно объяснить логикой;
- резкое изменение внешнего вида, а именно неопрятность в одежде и быту, отказ от гигиенических процедур;
- подавленное состояние, продолжительная грусть, депрессия;
- потеря интереса к жизни;
- агрессивное поведение;
- игнорирование социальных норм;
- внезапное стремление завершить начатые дела, написание завещания, раздача вещей, продажа квартиры;
- пренебрежение своими обязанностями на работе, учебе и дома;
- депрессивные разговоры, упоминания о приближающемся и долгожданном окончании какого-то процесса.

Кураторы могут обращаться к психологу лично в 77 каб. 7 общежития студенческого городка, а так же по телефону 533-79567.

За каждым факультетом/институтом закреплен свой психолог (см. таблицу ниже).

Ф.И.О. Психолога	Факультет/Институт
Бондаренко Юлия Сергеевна	Начальник ОПСиПР Профориентация
Мороз Анна Сергеевна	ЕГФ ФПП
Грицкан Ольга Ивановна	МФ АТФ
Сидорова Ольга Геннадьевна	ИТИ ФФКиС
Дроздова Ирина Сергеевна	ФМФ ИГУПиСГН
Горина Алёна Владимировна	ЭФ ФФ

4. Личность современного куратора

Куратор — это педагог, занимающийся организацией, координацией и проведением воспитательной работы в учебной группе. В обязанности куратора входит академическое руководство студенческой группой и внеучебной жизнью студентов, обеспечение соблюдения студенческой группой внутривузовской дисциплины.

Кураторство – незаменимая и при правильной организации, эффективная система взаимодействия преподавателей и студентов, которая позволяет решать многие задачи в учёбе и в других аспектах студенческой жизни. Важное место в процессе профессиональной подготовки

будущего специалиста занимает воспитательная деятельность, осуществляемая через институт кураторства. Наряду с овладением теоретическим и практическим знаниям студент приобретает, в процессе обучения в вузе, опыт внутригруппового общения, взаимодействия с разными социальными институтами, организации совместной работы со студентами других курсов.

Куратор в вузе – это уважаемый человек, к которому студенты его группы приходят за советом и помощью. Это преподаватель в вузе, которому на кафедре поручают вести одну из академических групп подобно классному руководству в школе. Для получения этой должности не требуется дополнительное образование, а оплачивается такое совмещение не всегда ощутимой прибавкой к заработной плате. Желание стать куратором возникает далеко не у каждого педагога, и это легко объясняется. Помимо небольшой прибавки к заработной плате он получает в нагрузку дополнительные заботы и не всегда самостоятельных студентов, которые утомляют своими вечными визитами и порой глупыми вопросами.

Кураторство – это, скорее призвание, чем легкий способ подзаработать, поэтому многие претенденты добровольно отказываются от такой участи. В общем, участь куратора нелегкая, и, чтобы стать достойным помощником и надежным другом, очень важно не только заслужить

всеобщее доверие, но и заработать неподдельный авторитет в сознании всей академической группы.

Если вы считаете, что назначение куратора – это и есть процесс становления авторитета, то сильно ошибаетесь. Куратор – это больше неформальный лидер, к которому студенты тянутся по доброй воле, а не по настоянию строго и требовательного деканата.

1. Куратор воспринимает студентов как равных и на этой основе строит с ними взаимоотношения.
2. Он прислушивается к мнению студентов группы, учитывает его при принятии решений.
3. Все возникшие недоразумения куратор старается уладить со студентами лично, относясь к ним как к взрослым. И только в случае крайней необходимости обращается за помощью к родителям учащихся.
4. Он всеми силами старается встать на защиту своих студентов в деканате при решении различных учебных вопросов.
5. Не уклоняется от неформального общения с подопечными во внеучебной обстановке, что помогает наладить с ними доверительные отношения. Со студентами нужно больше общаться и желательно в неформальной обстановке. Для этого как раз и существуют общественные мероприятия, например, выезд на природу, туристический по-

ход, и другие развлечения, идеально подходящие для всей академической группы.

Казалось бы, нет ничего сложного, зато через месяц – дугой отношения со студентами будут налажены, и их можно смело назвать товарищескими. Каждый студент знает, что за его академической группой закреплен куратор. Однако не всегда обращается к нему за помощью и поддержкой.

Бывают такие невероятные случаи, когда учащиеся вузов в лицо не знают своего куратора, а его фамилия в академическом журнале и вовсе ничего им не говорит. Здесь можно смело сказать, что виноват в таком отчуждении однозначно куратор, который сам игнорирует свою группу и не интересуется заботами своих подопечных. Есть другой тип кураторов, которые просто душат студентов своей опекой и повышенным вниманием. От такого помощника и наставника хочется спрятаться и сбежать, поэтому аудитории на его собраниях в большинстве своем пустуют. Навязчивость – опасное чувство, которое вызывает раздражение и желание превратиться в невидимку.

Именно поэтому требуется «золотая середина», где куратор будет интересоваться жизнью своих подопечных, но при этом подождет, пока к нему лично обратятся за помощью. Студенты – это взрослые люди, поэтому им

обязательно нужно дать шанс самостоятельно решать свои проблемы.

Личность куратора, педагога, его кругозор и внутренний мир, умение грамотно и красиво говорить, стиль поведения могут изменить взгляды человека на жизнь, на его манеру поведения. Можно ли эти качества педагога назвать современным словом имидж? - Конечно! Имидж – визитная карточка человека, это его внешняя и внутренняя составляющая, целенаправленный образ, внешнее впечатление, которое создается при помощи одежды, речи, поведения, знаний.

Грамотно созданный имидж вызывает уважение и повышает авторитет человека. Целесообразный, адекватный, позитивный имидж совершенно необходим для куратора, чья профессиональная деятельность непосредственно связана с воспитательным процессом. В образе конкретного куратора соединяются индивидуальный, профессиональный и возрастной имиджи, которые тесно переплетаясь друг с другом, формируют единое восприятие, методы и формы влияния на обучающихся.

Влияние куратора – деятельность, приводящая к изменению каких-либо особенностей индивидуальности человека, его поведения и сознания через индивидуально-психологические характеристики куратора (доброта, общительность и т. д.); это форма взаимодействия, в резуль-

тате чего студенты учатся у педагога жизненным ценностям и поступкам.

Куратор должен понимать, какие стороны его поведения привлекают, а что отталкивает студентов; за счет чего складывается впечатление о профессиональной компетентности, надежности, решительности. Влияние куратора тем сильнее, чем ярче и самобытнее его личность.

Чтобы вести за собой, куратору необходимо знать основные черты современного студента, его интересы, жизненные позиции и т.д. Необходимо помнить, что студенты — это не пассивные объекты восприятия, а живые люди, имеющие свое представление о кураторе и формирующие свое отношение к нему.

Каждый студент, оказавшись в новом социуме с новыми требованиями и системой обучения, ждет в душе от своего куратора особенного отношения к своей личности. Чтобы выяснить, чего же ждут студенты от современного куратора, в одном из российских профессиональных заведений был проведен опрос. Каждый человек является неповторимой индивидуальностью, однако, неизменными остаются такие качества педагога, как любовь к детям, доброжелательность, искренность, умение общаться, наблюдательность, способность быстро ориентироваться в ситуации, интуиция и самоконтроль.

Профессиональными составляющими являются: педагогическая этика, педагогический этикет, визуальная привлекательность, личное обаяние педагога, вербальное и невербальное поведение, культура речи.

Также важным, важной и необходимой способностью куратора студенческой группы является эмпатия, осознанное сопереживание эмоциональному состоянию студента, способность распознать, что он чувствуют, и выразить сострадание. Чтобы развить способность к эмпатии, используйте тактики заботы и участия. К ним относят похвалу, совет, поддержку, утешение. Что говорить студентам, чтобы проявить заботу и участие? Если студенту нужна поддержка, можно использовать следующие фразы: «Это хороший способ, он тебе поможет»; «Ты справишься»; «Зато тебе даст это больше возможностей». Если нуждается в утешении – «Не останавливайся, продолжай двигаться в том же направлении»; «Я тебе сочувствую»; «Мы постараемся решить эту проблему, я постараюсь тебе помочь»; «Главное – не сдаваться, обязательно справишься»; когда студента нужно похвалить – «Мне нравится твой настрой»; «Выглядишь замечательно»; «Сегодня у тебя это получается гораздо лучше». Если хотите дать совет студенту, можно использовать следующие фразы – «мне кажется тут не стоит торопиться»; «А использовать такой вариант... ты не пробовал?»; «По-моему пора об

этом поговорить с ...»; «Я думаю тебе не надо это делать».

Кроме того, в отношениях со студентами полезно придерживаться следующих принципов:

- Умейте признавать свои ошибки (и уж тем более старайтесь не повторять их). Не бойтесь ошибок - на ошибках учатся. Позвольте себе ошибиться, не ругайте себя, а осмыслите опыт.
- Работая со студентами, чаще вспоминайте себя в студенчестве – вам будет легче понять студента.
- Старайтесь в любой ситуации представить себя на месте студента (нравится ли, что и как Вам говорят; что Вы чувствуете при этом; каковы ваши желания и отношение к говорящему).
- Откажитесь от идеи превосходства, желания залезть в душу студента и принуждать его к откровенности; умейте выслушать студента и ждать, пока он сам захочет рассказать вам о своих проблемах и тайнах.
- Старайтесь видеть успехи студентов и радоваться каждому из них.
- Принимайте студента таким, какой он есть со всеми его достоинствами и недостатками, ведь и Вы не идеал. У каждого человека есть положительные качества, вот и делайте на них ставку.
- Всегда нужно найти то, за что похвалить.

- Постарайтесь общаться и сотрудничать со студентами, особенно первокурсниками, как можно больше.
- Не делайте ничего за студента, а делайте вместе с ним.
- Будьте готовы понять интересы студентов, их взгляды, настроение, моду, кумиров.
- Умейте выслушать и услышать каждый ответ студента.
- Научитесь все видеть и слышать и кое-что не замечать.
- Не читайте много нотаций - все равно не поможет.
- Не всегда ищите виноватого.
- Главное достоинство куратора — это чувство справедливости.
- Не играйте в друзья со студентами, а будьте им другом.
- Поручай студентам такие дела, в которых они видели бы результаты своей деятельности.
- Не выбирайте себе любимчиков!
- Чтобы иметь согласие - уважайте разногласия.
- Не нужно отыгрываться на студентах, если у вас плохое настроение.

Таким образом, куратору следует сочетать в себе и современный и классический образ педагога. Необходимо не потерять умение видеть себя как бы со стороны, глазами других людей. Анализировать, свое поведение во время общения. Развивать свой внутренний духовный мир, свои таланты и способности, ориентируясь на современные интересы молодого поколения.

5. Содержание деятельности куратора учебной группы

Традиционно деятельность куратора академической студенческой группы охватывает решение вопросов, связанных с учебным процессом в вузе, внеучебной деятельностью студентов, индивидуальными проблемами студентов, межличностными отношениями в группе, включением студентов в социально значимую и общественную деятельность.

Необходимо отойти от довольно распространенного понимания куратора как классного руководителя студентов 1–2 курса, так как проблемы возникают у студентов не только младших курсов, но и старших. Если у первокурсников возникают трудности, связанные с адаптацией в вузе, выбором индивидуального образовательного маршрута, то у студентов старших курсов появляются проблемы, связанные с прохождением практики, трудоустройством. Поэтому педагогическое содействие студентам в решении проблем необходимо не только студентам младших курсов.

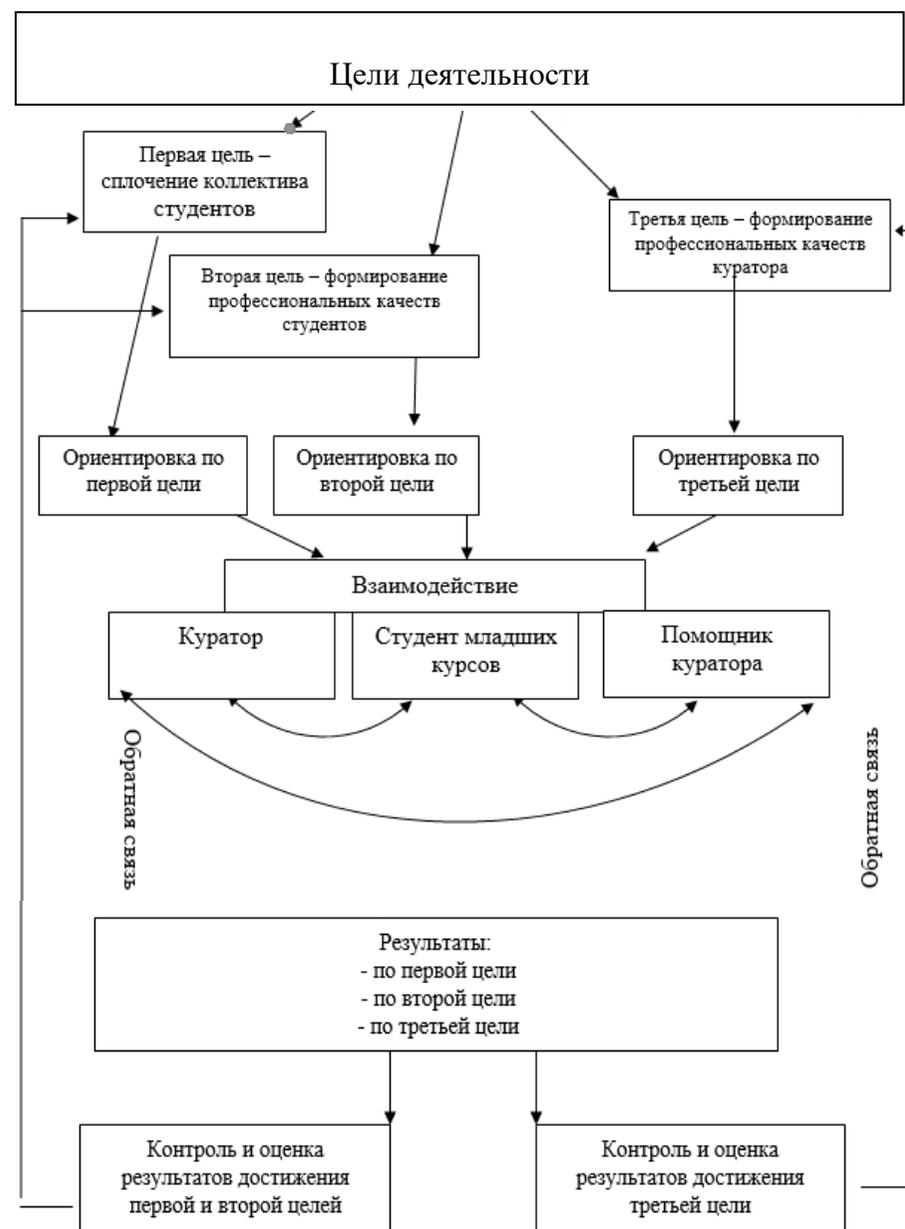
Позиция куратора по отношению к студентам разных курсов будет меняться. По мере развития и активизации деятельности органов студенческого самоуправления и других студенческих сообществ роль куратора будет заключаться, прежде всего, в поддержке инициатив студентов. Также в

связи с тем, что содержание проблем студентов разное, меняется форма работы куратора с сообществом.

В воспитательном процессе, осуществляемом в учебном заведении, очень большую роль играет личность преподавателя. Преподавателю, прежде чем ставить какие-либо задачи перед студентами, необходимо выбрать принципы взаимодействия со студентами. К этим принципам можно отнести следующие: вести себя так, чтобы студенты видели в тебе в первую очередь человека и друга, а потом уже администратора; уметь правильно применять «кнут и пряник»; находить индивидуальный подход к каждому студенту; помогать студентам в решении жизненных и учебных проблем; жить интересами своих студентов; современно и хорошо выглядеть. Также принципы должны способствовать успешному осуществлению педагогического взаимодействия.

Очень важно, чтобы специалист, занимающийся воспитательной работой, сам верил в то, что он делает, любил студентов, уважал в каждом из них личность и верил, что он может помочь в ее совершенствовании. Психологически мы всегда тянемся к личности, вызывающей нашу симпатию, чем-то родственную нам.

Структурно-логическая схема кураторской деятельности:



Куратор – это «служитель процесса саморазвития» студента. Он направляет процесс саморазвития и усовершенствования личности последнего, это и есть его важнейшая функция.

Результатом деятельности куратора является качество организации жизнедеятельности студенческой группы, при котором каждому обеспечивается возможность разносторонних личностных проявлений и обогащение социальным и личностно значимым опытом.

Показателем результативности деятельности могут быть: личностные изменения в человеке, которые обеспечивают его жизненную успешность, важна динамика этих изменений; уровень сплоченности группы, развитое самоуправление; активность студентов в разных видах деятельности; общественная направленность деятельности, основанная на общечеловеческих ценностях; высокая степень личностной и коллективной ответственности студентов.

Деятельность куратора как вид человеческой деятельности обладает следующими характеристиками: целенаправленностью, мотивированностью, продуктивностью. Основной ее характеристикой является продуктивность.

1-й уровень - непродуктивный. Куратор предлагает студентам самим обращаться по интересующим их вопросам, сам не проявляя инициативы и заинтересованности.

2-й уровень - малопродуктивный. Куратор готов помочь обратившимся студентам, готов проявлять инициативу, но ему не всегда хватает знаний для психологического анализа ситуации и понимания потребностей студентов, для разрешения острых вопросов и конфликтов. Иногда он в силу интуиции действует успешно и сообразно ситуации.

3-й уровень - среднепродуктивный. Куратор владеет некоторыми способами организации и бессистемными знаниями в области психофизиологических особенностей возраста студентов и их потребностях и способах обучения, особенностей разрешения некоторых конфликтных ситуаций. Но он не стремится пополнять свои знания в этой области, они отрывочны и несистематичны.

4-й уровень - продуктивный. Куратор обладает необходимыми знаниями, применяет их и стремится пополнять, понимая их необходимость в связи с возникающими сложными ситуациями. При этом куратор действует только в рамках своих формальных обязанностей.

5-й уровень - высокопродуктивный. Куратор рассматривает сложные ситуации как задачу для развития студентов и саморазвития. Всякая сложная ситуация служит ему толчком для творческого поиска оптимальных действий. Он не только постоянно пополняет свои знания с целью их применения, но и творчески подходит к сложившимся ситуациям, нередко сам организует те или иные ситуации для

студентов, развивающие их креативные и коммуникативные способности.

Функции деятельности куратора: информативная, организационная, коммуникационная, контролирующая (административная), творческая.

Информирование предполагает ответственность куратора за своевременное получение студентами необходимой им информации относительно учебных и внеучебных мероприятий, в которых они должны принять участие.

Организация предполагает структурирование куратором совместно с участниками внеучебной жизни студенческой группы (посвящения в первокурсники, Дня группы, внутригрупповых традиций и т.д.).

Коммуникация обеспечение и поддержка благоприятной психологической атмосферы в курируемой студенческой группе; структурирование внутригрупповых отношений; непосредственное участие в жизни группы в качестве формального лидера; посредничество с кафедрами, деканатом, администрацией университета.

Контроль за посещаемостью и успеваемостью студентов, особенно на младших курсах, контроль за выполнением функций старосты, выбор и переизбрание старосты группы.

Творчество куратора предполагает расширение деятельности в связи с его индивидуальными потребностями и способностями.

Содержание деятельности куратора определяется этими функциями, они же очерчивают и круг обязанностей, лишь последняя (творческая) функция предполагает не столько обязанности куратора, сколько его желание быть вовлеченным в события жизни студенческой группы изнутри. Функция контроля, при ее злоупотреблении, может противопоставить студентов и куратора.

Работа куратора имеет множество направлений, основными из которых являются деятельность по оптимизации психологического климата в учебном коллективе, адаптация учащихся к условиям жизни учреждения образования.

В процессе активного взаимодействия с учащимися перед кураторами стоит ряд задач;

- ускорение формирования из формальной учебной группы сплоченного работоспособного коллектива;
- создание климата свободы и доверия, позволяющего учащимся свободно обсуждать с куратором лично значимые ситуации;
- помощь в адаптации к новым условиям;
- изучение индивидуальных особенностей учащихся для оказания им помощи в планировании индивидуального

развития, работа по формированию личности учащегося и др.

Остановимся более подробно на деятельности куратора по формированию личности студента, так как она содержит в себе несколько взаимосвязанных и взаимодополняющих направлений:

- формирование познавательных интересов;
- разрядка накопившегося в течение учебного семестра нервного напряжения;
- через события, проходящие в учреждении образования;
- помощь студентам в самопознании, открытии своего внутреннего мира;
- реализация творческого потенциала каждого студента, его знаний, умений в процессе создания, подготовки и проведения мероприятий;
- формирование эстетических потребностей, воспитание художественного вкуса и интеллектуальной культуры;
- способствовать нравственному воспитанию, усвоению принятых в обществе норм морали и ценностных ориентации.

В процессе хорошо подготовленных мероприятий осуществляется духовное взаимообогащение и коллективное творчество, реализуется в деятельности познавательная

активность, и скрашиваются некоторые негативные моменты неустроенности быта.

Для решения всех этих задач, куратору требуется умение общаться — быть открытым, расположенным, способным к эмпатии, тактичным, вежливым, приветливым. Однако тактичность и вежливость не исключают требовательности. Главное — вовремя помочь молодым людям в трудных жизненных ситуациях. Ведь многое зависит от того, какую помощь оказывает он своим воспитанникам.

Значительную помощь и поддержку кураторы могут оказать учащимся-первокурсникам в процессе их адаптации. Недостаточное понимание материала, излагаемого в иной манере, чем в школе, отсутствие ежедневного контроля вначале может отрицательно влиять на успеваемость и самочувствие студента, и нередко ведет к разочарованию и потере уверенности в своих силах. Некоторые первокурсники, столкнувшись с неожиданными трудностями обучения, начинают сомневаться в правильности сделанного профессионального выбора. У большинства из них сомнения порождает недостаток неосведомленности о своей будущей профессии, что, в свою очередь, меняет их установки, вызывает потерю интереса к учебе, снижение успеваемости. Поэтому при общении с первокурсниками усилия куратора должны быть направлены на всемерное повышение информированности учащихся о специфике их будущей

профессии. Это поддерживает желание учиться, повышает успеваемость, стимулирует интерес к общественной работе.

В привычных условиях человек, управляемый подсознательными установками, осуществляет решение типовых, повторяющихся задач. Когда же он попадает в новые условия, и все задачи для него не типичны, то есть у него нет стандартных способов их решения, ему необходимо выработать новый алгоритм поведения, новые способы для решения жизненно важных задач, а к началу обучения в вузе, после выпускных и вступительных экзаменов, многие учащиеся имеют сниженную работоспособность, быструю утомляемость, повышенный уровень тревожности. Следует отметить, что тревожность, как свойство личности, связана с пониженной самооценкой.

Помочь учащемуся осознать причину его неудач - это значит во многом помочь ему справиться с ними, и вместе с тем, облегчить процесс адаптации.

Первокурсник хочет скорее изучать дисциплины, прямо связанные с его будущей профессией, а ему предлагают в течение первых лет изучать общие дисциплины и принимать на веру, что все это будет ему необходимо для изучения специальных дисциплин и в дальнейшей, профессиональной деятельности. Опора только на доверие не способствует достаточной активизации интереса и внимания. Поэтому для усиления мотивации и укрепления интереса к

учебе полезны все способы, передвинуть элементы процесса социализации на младшие курсы.

Смена бытовых условий замедляет приспособление, поэтому особенно трудна адаптация для иногородних учащихся. Если через несколько месяцев не происходит дружеского сближения, негативные стороны совместного проживания могут начать обостряться. Можно наметить возможные пути коррекции трудностей в общении. Во-первых, куратор может помочь студенту отчетливо осознать тот факт, что в возникшем конфликте никто не виноват и для нормализации ситуации полезно сокращение некоторой дистанции, обеспечивающей достаточную информативность общения, во-вторых, обратить его внимание на целесообразность предъявления повышенных требований, прежде всего к себе, а уж потом к соседям по комнате, в-третьих, способствовать понижению претензий учащегося к тому, чтобы все общались с ним столько, сколько ему хочется.

Формирование ученического коллектива является важным аспектом кураторской работы. Вначале учебная группа представляет собой диффузное образование. Задача состоит в том, чтобы развить группу и превратить ее в коллектив, где достигнута согласованность действий и осуществляется такая сознательная взаимосвязь в достижении общей цели и реализации общих интересов, где каждый

ощущает гордость за свой коллектив и желание защищать его перед посторонними. Успешное включение человека в жизнь коллектива содействует усвоению им правильных критериев оценки других людей и формирует адекватную самооценку, куратор должен это иметь в виду, решая задачу по формированию коллектива. Некоторые учащиеся испытывают трудности при налаживании общения в группе. Куратор должен обратить особое внимание на того учащегося, который не входит ни в какую группировку внутри учебной группы, то есть не признанного. Выяснив сильные и слабые стороны такого учащегося, способствовать созданию ситуаций, закрепляющих за ним на некоторое время, одну из ведущих ролей в группе.

С помощью кураторских часов первокурсники получают возможность правильно сориентироваться в новой для них обстановке и, самое главное, в этот момент закладывается основа патриотизма к своему университету, факультету; происходит знакомство с богатыми традициями университета.

Первая сессия для студента всегда стресс и проведение для первокурсников методического семинара «Моя первая сессия» (начало декабря) явилось бы большим подспорьем и снизило бы студенческие переживания.

Особенности работы куратора со студентами

Студенты – одна из наиболее уязвимых социальных категорий граждан. У многих студентов, в связи с бытовыми и психологическими трудностями, отмечается повышенная тревожность, нестабильность эмоционального фона настроения. Тревожность может возникать из-за бытовой неуверенности, незнания системы обучения в вузе, страха перед сдачей экзаменов и др. Адаптация студентов может протекать продолжительно и остро по некоторому ряду причин:

- отсутствием родительской помощи (у студентов, проживающих в общежитиях);
- небольшими материальными возможностями и (или) неумением ими распорядиться;
- недостаточным социальным опытом;
- особенности личности.

Цель куратора – помочь студенту преодолеть этот трудный жизненный период и содействовать его адаптации в университете.

Для ведения успешной работы со студентами куратор должен быть корректен и эмоционально устойчив. Он должен быть готов к первоначальному недоверию со стороны студента и уметь это недоверие преодолеть.

Куратор должен занимать активную педагогическую позицию. Ведь зачастую студенты занимают «пассивную» позицию и ожидать инициативы от них не приходится. По-

этому педагогу необходимо первым идти на контакт и самому стараться вовлечь студента в разного рода мероприятия или студенческие инициативы (иногда стоит просто привести студента туда «за руку»). С другой стороны, не стоит быть слишком навязчивым и держать его «под колпаком», т.к. студенчество — это особое социально-духовное состояние молодого человека, и слишком сильное посягательство на его свободу может иметь негативные последствия.

При работе со студентами необходимо учитывать один из важнейших факторов, а именно, где и в каких условиях они воспитывались.

Поэтому важным этапом в работе со студентами-первокурсниками будет проведение первичной беседы, цель которой – сбор информации для определения направления и стратегии социально-педагогической работы.

Беседа может состоять из нескольких этапов:

- Перед самой беседой необходимо ознакомиться с личным делом студента, узнать о родителях, составе и социальном статусе семьи, предыдущем месте учебы и ознакомиться с оценками, полученными во время вступительных экзаменов.
- В начале беседы - выяснить общее эмоциональное состояние студента, узнать о его первых впечатлениях от учебы в университете, о нынешнем социальном поло-

жении (поддерживает ли контакт с родителями \ родственниками), после - спросить о трудностях и проблемах настоящего времени (текущего периода).

- Ознакомить студента с подробной информацией о правилах, установленных в университете, с правами и обязанностями предусмотренными Конституцией РФ, об учебной и внеучебной деятельности функционирующей в университете.
- По окончании беседы направить студента, по необходимости, на собеседование к специалисту (социальному педагогу, психологу, педагогу-организатору и пр. специалистам по необходимости).

При этом одним из главных правил, которым должен руководствоваться куратор учебной группы в работе со студентами, является принцип «Не навреди».

По возможности каждый студент должен чувствовать себя полноценным членом студенческого коллектива. **Поэтому:**

- осуществлять контроль и содействовать в делах студенту стоит ненавязчиво;
- не стоит акцентировать внимание на социальном статусе некоторых студентов.

Педагогическое сопровождение учебной деятельности

С момента поступления в университет со студентами должна вестись интенсивная работа, т.к. именно первый

семестр имеет важное значение для адаптации к обучению в университете. Изменяется обстановка, привычный уклад жизни, круг общения молодого человека. Вчерашний школьник сталкивается со множеством проблем, о которых раньше и не задумывался. Поэтому задача куратора, психолога университета, коменданта общежития, проректора по воспитательной работе и других участников учебно-воспитательного процесса состоит в том, чтобы помочь студенту освоиться в университете и преодолеть все проблемы, связанные с периодом адаптации.

Куратор осуществляет контроль посещаемости занятий и академической успеваемости студентов. В случае проблем куратор проводит со студентом разъяснительную беседу с целью выяснения причин низкой успеваемости или пропусков занятий. При этом необходимо учитывать, что уровень подготовки студентов может различаться.

Если у студента проблемы с конкретным учебным предметом или преподавателем, необходимо выяснить причину возникновения проблем, выслушав мнение педагога, старосты и при необходимости одногруппников студента.

В случае низкой успеваемости - направить студента на дополнительные занятия или привлечь успевающих студентов старших курсов, и проконтролировать результаты.

Если проблема – в отношениях с преподавателем – обратиться к психологу за консультацией.

Если у студента не складываются отношения с одногруппниками – обратиться за консультацией к психологу и организовать встречу, при необходимости.

Куратору необходимо также координировать свою работу с комендантом общежития, в котором проживают студенты. Посещение общежития проводится систематически – не реже 2 раз в месяц.

В общежитии куратор:

- изучает наличие и содержание проблем студента;
- знакомится с организацией его быта;
- выработывает с социально-психологической службой университета общую стратегию работы со студентами, проживающими в общежитии;
- отмечает время и дату посещения в журнале посещений общежития и «Дневнике куратора».

Необходимо помнить, что одна из главных целей социально-педагогического процесса состоит в том, чтобы воспитать самостоятельного и ответственного человека, способного в будущем самостоятельно разрешать возникающие перед ним проблемы. Поэтому контроль и наблюдение за учебной и общественной жизнью студентов должен идти по убывающей – с каждым курсом они должны быть все

менее заметными, давая простор целенаправленной активности молодого человека.

Таким образом, куратор - профессиональная роль, можно сказать одна из профессиональных функций вузовского преподавателя, связанная с педагогической поддержкой студентов как взрослых обучающихся. Личность студента - целостная самоорганизующаяся система, более устойчивая, чем личность школьника, однако считать личность студента законченной застывшей формой еще рано, т.к. психо-социальное развитие продолжается. Таким образом, личность студента можно рассматривать как еще нуждающуюся в управлении со стороны педагогов, т.к. многие качества еще продолжают возникать и развиваться, у многих студентов психологический возраст намного отстает от физиологического. Это проявляется в том, что молодой человек не всегда осознает ответственность за собственную жизнь, его не интересуют собственные личностные смыслы, он склонен попадать под влияние других людей.

Следовательно, кураторство предполагает такую педагогическую поддержку, которая необходима даже взрослым. Однако, на протяжении обучения в вузе эта поддержка может носить разную степень вовлеченности в жизнь студента, т.к. на первом курсе необходима помощь в адаптации, а на последних курсах требуется помощь в научном самоопределении и эту функцию могут выполнять научные ру-

ководители. Но студенческая группа, как на первом, так и на последующих курсах, состоит из студентов разного психологического возраста и, следовательно, разного уровня ответственности и в отношении к собственным жизненным выборам.

Типология личности куратора и его взаимодействие с группой.

Куратор (от лат. *curator* - попечитель), лицо, которому поручено наблюдение. Общепринято мнение, что куратор необходим только на первых курсах с целью помощи в адаптации первокурсников к обучению в вузе. Однако в связи с необходимостью усиления воспитательной работы со студентами повышается роль куратора и круг его задач расширяется.

Относительно круга задач, которые определяют себе сами кураторы, можно выделить несколько типов:

Куратор - "информатор". Куратор предполагает, что его единственной задачей является своевременная передача необходимой информации студентам (о расписании, о ме-досмотре, о каких-либо мероприятиях и т.д.). Он не считает нужным вникать в жизнь группы, считая студентов взрослыми и самостоятельными.

Куратор - "организатор". Куратор считает необходимым организовать жизнь группы с помощью каких-

либонеучебных мероприятий (вечера, походы в театр и т.д.) В свои обязанности он также включает участие в выборах старосты, чувствует ответственность за происходящие межличностные конфликты в группе и старается включаться в их разрешение.

Куратор - "психотерапевт". Куратор очень близко к сердцу принимает личные проблемы студентов, готов выслушивать их откровения, побуждает к ним, старается помочь советом. Он очень много личного времени тратит на психологическую поддержку студентов, устанавливает слишком близкие контакты и рискует эмоциональным истощением, т.к. круглые сутки предоставлен студенческим проблемам.

Куратор - "родитель". Куратор берет на себя родительскую роль в отношении студентов. Он излишне их контролирует, нередко лишает инициативы. Берет на себя ответственность решать семейные и личные дела студентов, но не с точки зрения психологической поддержки, а как контролирующий родитель, требующий полного подчинения его решениям. Чаще всего это люди старшей возрастной категории и в своих отношениях со студентами они ссылаются на свой жизненный опыт.

Куратор - "приятель". Куратор заинтересован в том, чем живет студенческая группа, он старается принимать участие во многих групповых мероприятиях. Студенты

принимают куратора как члена группы, он пользуется уважением, но ему нередко не хватает необходимой дистанции для того, чтобы в необходимых случаях предъявить требования. Чаще всего к этому типу кураторов относятся молодые преподаватели или аспиранты, выполняющие эту роль.

Куратор - "беззаботный студент". Куратор не считает необходимым выполнять какие-либо обязанности, он нечетко представляет круг своих задач. Он только формально считается куратором, нередко не представляя себе даже его студенческую группу и чем она живет.

Куратор - "администратор". Куратор своей основной задачей видит информирование администрации о пропусках студентов, ведет учет посещаемости, передает студентам требования деканата. Выполняет в основном контролирующую функцию, в отличие от куратора-родителя, выполняет ее формально, без личной заинтересованности и включенности в интересы студенческой группы.

6. Планирование кураторской работы

Куратору, чтобы быть на уровне современных требований нужны новые подходы в работе со студенческой группой, слаженность коллектива.

Большая часть времени куратора уходит на организационную работу с подопечными: формулирование задач, выдачу заданий и распоряжений, распределение их по ис-

полнителям и по срокам исполнения, объяснение, уточнение, корректировку содержания заданий, контроль за их выполнением, оценивание результатов и т. п.

Стратегическое планирование – это набор действий и решений руководства (кураторов), приводящих к разработке специфических стратегий, направленных на помощь в достижении целей. Главное в стратегии – выбор цели. Чтобы цели способствовали эффективной деятельности организации, они должны быть конкретными и измеримыми. В понятие плана входят: ориентация на будущее, необходимое действие, исполнители.

При осуществлении планирования куратор должен учитывать требования:

- устранить отрицательный эффект неопределенности,
- сосредоточить внимание на главных задачах,
- облегчить контрольную функцию.

Для достижения целей управления учитывают организационные, структурные факторы и действие человеческого фактора.

Зависимость достижения цели от действия организационных факторов и человеческого фактора:



Поскольку у куратора есть и другие профессиональные обязанности, связанные с учебным процессом, ему будет полезно освоить метод, позволяющий увидеть всю картину грядущих дел, планировать и контролировать ход их выполнения, организовывать свое время, подчинив его своей воле. Несомненно, что навыки использования предлагаемого метода в студенческой группе будут способствовать профессиональному и личностному успеху в карьере преподавателя.

Метод «Цели, время, ресурсы» (сокращенно ЦВР) разработан М. В. Смирновым. Он основан на двух принципах.

Задачи организации можно и нужно распределять во времени и между исполнителями не случайным образом.

Для достижения максимальной эффективности при создании «организационного сценария» деятельности вверенной куратору студенческой группы надо соблюсти ряд психологических требований.

На первых порах ЦВР потребует от куратора времени тем большего, чем меньше у него профессиональных навыков организатора. Но настойчивость в освоении ЦВР быстро сделает трудное вчера легким сегодня, и вы скоро почувствуете, что приобретенные навыки дают все больший выигрыш реального времени. Метод ЦВР — не жесткий алгоритм. Нет и не может быть одного суперварианта метода, пригодного для всех условий и людей. Вам предлагаются основные идеи, правила, способы, технические приемы, которые каждый куратор сможет приспособить для себя.

Первый шаг ЦВР — корректная формулировка целей организационной работы, за которую отвечает куратор. **Формулирование целей** — дело не простое. В чем основные трудности?

Во-первых, в выборе временной перспективы для постановки целей. В студенческой группе есть «рабочий цикл» — семестр, т. е. период времени, по прошествии которого большая часть задач как бы повторяется. Однако не стоит определять цели только на семестр — вне поля зре-

ния останутся перспективные цели, разорвутся логические связи между этапами решения продолжительных задач. Лучше выбрать период планирования в 1-А семестра. При этом, чем больше хочется решить перспективных задач, тем дальше вперед надо заглядывать. Однако чрезмерное увеличение временного масштаба (более 5—6 семестров) лишит цели конкретности, сделает их не столько эффективным инструментом в работе куратора, сколько предметом многочисленных пересмотров.

Во-вторых, трудность состоит в конкретизации цели.

Нередко в качестве цели куратор определяет «повышение успеваемости». Но это (в такой общей постановке) и цель Академии в целом, и факультета, и курса. Расплывчатая цель не годится для организации студенческого труда.

Цель лучше определять как действие, дающее конкретный (осязаемый, видимый, измеримый) результат. Например, устранять нарушения такого-то типа не больше чем за столько-то дней и т. п.

Полезно при формулировании целей кураторской группы придерживаться следующих несложных правил.

Не ограничиваться только целями, которые полностью укладываются в семестр, то есть не забывать долгосрочные перспективные цели. Универсальная стратегия решения сложных задач заключается в разбиении их на подзадачи. При этом важно, чтобы в список целей попали

«кусочки» или этапы работы, связанные с долгосрочными целями. Только так, шаг за шагом, они будут реализованы.

При формулировании целей нужно использовать глаголы совершенного вида (сделать, рассчитать, увеличить...) вместо глаголов несовершенного вида (делать, рассчитывать, увеличивать).

Результат, который надо получить, должен быть однозначно понятным любому человеку, как и способ проверки, достигнута цель или нет. Если легко придумываются 2-3 псевдопродукта, по форме отвечающих цели, но, по сути, явно бессмысленных, ее формулировку надо откорректировать.

Формулировка цели должна содержать желаемый способ ее достижения, доступный исполнителю и находящийся в его компетенции. Если исполнителю легко снять с себя ответственность за невыполнение задачи, сославшись на ее неясность или зависимость результата от обстоятельств и внешних сил, надо изменить формулировку цели, приближая ее к исполнителю.

Может показаться, что все это игра в слова, что безупречной формулировки цели как некоего абсолюта не добиться. Безусловно, идеально поставленных целей не бывает — если исполнитель не хочет принять задачу, он ее не примет. Но, чем точнее определена цель, тем легче исполнителю понять, что ему предлагается сделать, тем меньше у

него оснований отказываться и отлынивать. Поэтому корректная формулировка целей — это прежде всего проявление уважения к студентам, способ диалога, в котором выбор слов направлен на большее взаимопонимание. Попробуйте прочесть список целей кураторской группы глазами студентов — это самая лучшая проверка качества целеполагания в работе куратора.

Второй шаг ЦВР — ранжирование целей кураторской работы. На предшествующем шаге был создан список целей без соотнесения их по важности. Теперь надо расставить все цели по местам: на первое — самую важную, на последнее — наименее важную. Кроме того, как бы ни хотелось иного, первоначальный список обычно требует сокращения. 8-10 целей — это предел управляемости группой и целесообразности кураторской деятельности. Постановка большего числа целей на один семестр, как правило, снижает эффективность работы по всем направлениям, не позволяет должным образом сосредоточить усилия на ключевых задачах. Ранжирование целей кураторской работы по важности даст ответ на вопрос, какие из них целесообразно пока отложить.

Если трудно сразу расставить все цели по местам в порядке их важности, можно воспользоваться простым техническим приемом: разделить цели на «внешние» и «внутренние». Результаты, соответствующие внешним це-

лям, используются за пределами студенческой группы, результаты внутренних целей потребляются самой студенческой группой. Обычно внешние цели важнее внутренних, ведь, по сути, студенческие группы существуют, чтобы удовлетворить чьи-то, а не только свои, потребности.

Для ранжирования внешних целей полезно представлять, на каком уровне контролируется ее выполнение (деканат факультета, ректорат, студенческий совет), как тяжелы будут последствия при невыполнении цели (финансовые санкции, удары по престижу, угроза отчисления ...). Можно использовать и количественные оценки. Например, присвоить каждому уровню контроля за внешней целью балл (чем больше, тем выше уровень), за каждое возможное неприятное последствие тоже назначить баллы. Затем умножить баллы за «уровень» на баллы за «последствия» по каждой цели и сравнить итоги. Чем больше итоговая оценка, тем, видимо, важнее цель.

Решение задачи ранжирования целей кураторской работы по важности дает ясность в определении приоритетов, в обеспечении различных работ ресурсами, в тщательности контроля за их ходом.

Третий шаг метода ЦБР — оценка трудоемкости достижения каждой цели. Универсальная мера трудоемкости — время, выраженное в человеко-часах, человеко-днях. На первый взгляд может показаться, что дать такие

оценки едва ли возможно. Но не только можно, но и нужно оценивать потребности студенческой группы во времени для выполнения поставленных задач. Иначе велик риск принять на себя заданий сверх возможного, а значит заранее готовить авралы, срывы, халтуру и т. п.

Никакое «надо!» не изменит продолжительность суток или время отдыха, необходимое для восстановления работоспособности. Навык оценки временных затрат по целям формируется быстро. Для проверки точности оценивания можно предложить студентам сыграть роль экспертов, дающих свои независимые оценки временных затрат по отдельным задачам. По опыту, расхождения между оценками экспертов не превышают 10%, а такой точности в принципе достаточно.

Часто появляется искушение пренебречь в плане мелкими (менее трудоемкими) текущими задачками — «уж на них-то время выкроится». Однако неучтенные мелочи мстят за невнимание к ним, вытесняя собой крупные и, главным образом, любимые перспективные замыслы.

Чтобы не раздувать список целей за счет подобных мелочей, разумно учесть, как особую «цель» решение текущих задач. Как оценить их трудоемкость — потребное время, которое надо на них зарезервировать? Можно оценить в процентах, сколько времени в день (в неделю) уходит «на текучку». Можно прибегнуть к хронометражу за-

трат на подобные дела. По данным многих исследований, качественно эти дела день ото дня могут различаться, но в сумме затраты времени на них удивительно стабильны.

Итак, если сложить все временные затраты по всем целям, не забыв и «текучку», получится общий объем работы, которую планируется выполнить. Теперь пора распределять задачи по времени.

Четвертый шаг метода ЦВР — определение сроков выполнения работ. Эту процедуру удобно выполнить сразу на бланке планирования, который нужно приготовить. Для собственного пользования не обязательно делать бланк на огромных листах, но и экономить бумагу, создавая себе неудобства, не надо — лист формата 420×297 вполне достаточен, и лучше, если он будет «в клеточку».

Сначала надо выбрать временной масштаб, который должен быть тем мельче, чем меньше в среднем по объему (временным затратам) планируемые работы. Чаще всего наиболее подходит масштаб в днях или неделях. Теперь можно расчертить бланк:

- 1-й столбец — порядковый номер;
- во 2-й столбец в соответствии с порядковым номером вписываются в установленном порядке важности сформулированные цели кураторской работы;
- в 3-м столбце записывается оценка трудоемкости (в человеко-днях).

Далее идут столбцы по неделям на весь период планирования. Ширина столбцов может быть, конечно, произвольной, но недельные столбцы целесообразно сделать шириной в 6 «клеточек» (по числу учебных дней). Достаточно проставить первое и последнее числа рабочей недели, чтобы бланк кураторской работы привязать к календарю с точностью до одного дня.

Последняя подготовительная процедура — оценка совокупного ресурса времени в каждую неделю. Как это делается? Численность студенческой группы умножается на 6 учебных дней.

Необходимо предусмотреть, что часть студентов будет отсутствовать день или более по всяким нуждам. Кроме того, известна и средняя заболеваемость студентов. Чтобы не обманывать себя, лучше сразу все учесть, и сомножитель «число студентов» не приравнивать к списочной численности.

Сроки выполнения работ лучше сначала нанести карандашом черточками (галочками, скобками), двигаясь «от конца» — от сроков, когда нужен окончательный результат. Сроки окончательных результатов помечаются двойной скобкой, промежуточных, поэтапных — одинарной. Не стоит забывать, что на передачу дела от исполнителя к исполнителю, на финальный контроль и доводку всегда тоже требуется время. Поэтому лучше назначать сроки выполне-

ния работ с небольшим запасом. Когда все сроки — и окончательные, и промежуточные — проставлены, необходимо убедиться в их реальности. Нетрудно прикинуть, сколько в сумме временных затрат потребует намеченная на каждую неделю работа. Для облегчения подсчетов можно расписать оценки трудоемкости целей по этапам их выполнения — отдельным задачам.

Полезно, оперируя цифрами, помнить, что их смысл лишь в самой общей оценке выполнимости планируемого объема работ. И при избытке или недостатке недельных ресурсов времени целесообразно сдвинуть сроки — на бланке это делается просто: с помощью резинки и карандаша.

Освободившееся время можно использовать самым творческим образом: устроить День музея, День музыки и т. п. Хорошее настроение в группе студентов окупится многократно. Постоянный напряженный учебный процесс требует периодической разрядки, паузы для осмысления происходящего, переключения внимания, для переживания событий, лежащих в контексте общечеловеческих духовных ценностей.

Хуже, если недельного ресурса недостаточно, а отодвигать сроки выполнения работ некуда. В этом случае надо либо исключить из плана какие-то цели, либо увеличить ресурсы привлечением дополнительной рабочей силы, придумыванием усовершенствований в техническом обес-

печении, в технологии работы, дающих выигрыш времени. Главное заключается в заблаговременном распознавании грядущих трудностей. Это дает шанс достойно с ними справиться, не потерять управления временем и собой.

Если результат в решении одной задачи полезен для успешного решения другой задачи, будет лучше, если он будет получен заблаговременно. Рассматривая бланк планирования, вы легко заметите такие координационные связи. В ряде задач общим условием их выполнения может оказаться техническое средство или помещение с ограниченной пропускной способностью. Например, компьютерный класс не может вместить сразу всех желающих. В нижней части бланка ограниченные технические ресурсы можно записать с указанием их возможностей в строке «ресурс» (в часах работы, в числе рабочих мест, в штуках и т. п.) как в целом на планируемый период, так и на каждую неделю. В строке «план» для соответствующего ресурса полезно отметить потребность в нем по неделям, вытекающую из запланированных задач.

Не исключено, что из-за ограниченности технических ресурсов опять придется передвигать сроки выполнения работ. Аналогичную роль могут играть всегда ограниченные финансовые ресурсы.

Оценка динамики использования ограниченных ресурсов позволяет найти оптимальный вариант их использования.

Наверно, есть и другие факторы, которые полезно было бы учесть при определении сроков выполнения работ. Главное на данном шаге — добиться того, чтобы план был во всех отношениях реальным и в меру напряженным. Во многом это дается возможностью на бумаге с разных сторон оценить несколько вариантов планирования.

Пятый шаг метода ЦВР — распределение ответственности. Вначале надо определить субъектов ответственности — составить список конкретных студентов, распоряжения и задания, которым дает куратор без посредников. Однако, если в группе больше 12—14 человек, такие прямые связи поддерживать трудно, появляется небольшой круг непосредственно подчиненных куратору субъектов ответственности, у каждого из которых есть в распоряжении своя рабочая группа.

В список вносятся только те немногие субъекты (лучше не более 7—8 человек), на кого куратор непосредственно возлагает ответственность за результат, с кого будет спрашивать.

Распределять задачи по ответственным исполнителям тоже легче на бланке — на бланке контроля. Он во многом подобен бланку планирования: в нем тот же масштаб вре-

мени, те же недели, и очень удобно, если совпадают размеры соответствующих столбцов. Только вместо целей кураторской работы в бланк контроля вписаны ответственные исполнители, ресурс которых определяется численным составом вверенных им подгрупп. Этот ресурс можно оценивать количеством студентов, человеко-часами в среднем на неделю, на весь плановый период (с учетом рассмотренных выше хитростей оценки временного ресурса) — словом, так, как покажется удобнее.

Целесообразно сделать масштаб строк для ответственных исполнителей пропорциональным их ресурсу — чем он больше, тем шире строка.

Теперь, положив оба бланка так, чтобы совместились их недельные столбцы, можно (опять же карандашом) переносить задачи из бланка планирования в бланк контроля. Начинать надо с более важных задач, подобрать для их решения лучших исполнителей.

Помните, что бланки — это инструменты вашей работы, они должны быть приспособлены вами для конкретной работы (как всякий инструмент), чтобы достичь максимума удобства.

Распределение задач

В работе над распределением задач между исполнителями полезно руководствоваться следующим.

Давать исполнителям самим управлять своим временем. Для этого всегда, когда появляется возможность, право выбирать отдается исполнителям. И независимо от трудоемкости задания нужно отметить точно срок его выполнения, а вот срок начала работ пусть остается на совести исполнителей. Начальный срок можно поставить условно либо на момент выдачи задания, либо на срок получения требуемого результата. Поэтому в бланке контроля обычно полоски, обозначающие работу исполнителя над заданиями, либо вообще отсутствуют, либо имеют условную длину. Однако в редких случаях может понадобиться нанести все задания с более точным отражением их трудоемкости. Тогда надо будет выбрать масштаб полосок. Например, длина — число дней работы над заданием, ширина — среднее число часов в день, отводимых этой задаче, тогда площадь полоски отражает трудоемкость задания.

В результате такого точного планирования деятельность всех исполнителей получает очень жесткий регламент, для соблюдения которого потребуются чрезвычайная дисциплина, интенсивный контроль всего процесса исполнения. Для современного руководства более эффективным признается контроль за результатами, координация деятельности исполнителей по итогам их работы. Подобное руководство предлагает руководителю не влезать в мелочи, не отбирать выигранное исполнителями время поручением

длительной работы, а даже поощрять их за способность достигать результатов без видимого напряжения и показного усердия.

Стремиться равномерно загрузить (не перегрузить и не недогрузить) работой всех исполнителей. Даже приближенные оценки трудоемкости отдельных задач помогут увидеть в динамике сравнительную напряженность труда студентов. Бланк контроля наглядно демонстрирует, у кого с работой «густо», а у кого «пусто». Куратор будет иметь веский рациональный аргумент в урегулировании возможных конфликтов. Неплохо для их профилактики поработать резинкой и карандашом в поиске более ровного распределения задач между исполнителями.

Не допускать большого (более 3—4) числа параллельно выполняемых заданий. Разумеется, в один и тот же момент делать разные дела невозможно, и студент-исполнитель неизбежно будет работать над всем порученным по-очереди. Но сам факт «большой очереди» ожидающих решения задач негативно влияет на продуктивность деятельности, произвольно заставляет мысленно переключаться на предстоящие еще дела, часто провоцирует перескакивание с задачи на задачу. Все это приводит к нерациональному напряжению, утомлению, к потерям времени. Поэтому иногда разумно раздвинуть сроки получения результатов на бланке контроля так, чтобы уменьшить чис-

ло параллельных заданий — спланировать «заделы» и т. д. При этом уже в зависимости от индивидуально-психологических особенностей и личных пожеланий исполнителя куратор может давать ему задания на всю перспективу или на более короткий период (на неделю или две).

Обеспечивать максимальную автономию исполнителям. Многие задачи требуют включения нескольких студентов. Какими бы ни были отношения между ними, необходимость координации действий непременно усложнит процесс исполнения, повлечет совещания, переговоры, обсуждения, а любые недоговоренности, нечеткости в распределении обязанностей могут стать причиной провала задачи. Поэтому весьма желательно сводить к минимуму число соисполнителей, непременно определяя главное ответственное лицо за результат в целом. На бланке контроля легко увидеть, сколько ответственных исполнителей подключено к той или иной работе и выбрать главного ответственного. Полезно просмотреть бланки и подумать, не потеряют ли исполнители автономию в своей работе над заданиями из-за необходимости «делить» ограниченные технические ресурсы (помещения, оборудование, материалы, финансовые средства). Возможно, по этой причине придется перераспределить ответственность или даже скорректировать сроки выполнения задач.

Качество распределения ответственности между исполнителями можно проверить по бланку, просто просмотрев его внимательно по строкам: «вот что, сколько и зачем предстоит сделать такому-то или таким-то студентам» и по столбцам: «вот что должно произойти за неделю, вот как в сравнении будут загружены студенты и вся наша группа в целом». Фактически по такому просмотру создается впечатление о планируемом ритме деятельности кураторской группы. Если он устраивает куратора — отлично, если нет — в вашем распоряжении карандаш и резинка.

Шестой шаг метода ЦВР — планирование кураторства. На двух бланках перед глазами куратора — организационный сценарий деятельности студенческой группы. В нем видны моменты, когда необходимо вмешательство куратора, когда оно может оказаться излишним. Остается только для разгрузки собственной памяти запланировать совещания, контрольные встречи с ответственными исполнителями. На бланках есть едва ли не исчерпывающая информация, чтобы определить, когда и с какой повесткой провести совещания, кого нужно пригласить на них. Если отдельные задачи не связаны друг с другом, нередко общее обсуждение не имеет смысла, предпочтительнее наметить встречи с соответствующими исполнителями порознь. Однако всякое совещание, кроме решения конкретных деловых задач, может служить для информирования студенче-

ской группы о ходе работ, для поощрения публичным одобрением сделанного и т. п. Тогда, наверное, разумно приурочить совещание к моменту завершения важного этапа работы или одновременно нескольких работ. Минимизация числа совещаний и участников каждого совещания дает значительный выигрыш времени не только куратору, но и студентам.

Для каждого человека важно, чтобы его труд был кому-то нужен. Поэтому окончание намеченного этапа деятельности исполнителя нельзя оставлять без внимания. Лучше заранее на бланке контроля наметить себе, когда и у кого надо спросить о результатах проделанной работы. Куратор обычно знает особенности студентов своей группы и решит, что необходимо в каждом конкретном случае: предупреждающий телефонный звонок (встреча), точное соблюдение времени запроса об итогах или делегирование права студенту-исполнителю самому определить форму и время доклада о сделанном.

Когда все свои «вмешательства» куратор занес в бланк, следует просмотреть ритм своей кураторской работы. Плохо, если совещания идут день за днем. Вряд ли удастся как следует подготовиться к ним и провести их конструктивно, быстро, с качественными результатами. Любой контрольный запрос может обернуться необходимостью встречи с более детальным разбором сути дела,

принятием решений и т. п. К тому же излишняя опека студентов, как правило, снижает их собственную активность и ответственность за дело.

Седьмой шаг метода ЦВР — управление. Поскольку план — не догма, а инструмент ориентации, постольку все предшествующие манипуляции на бланке предлагалось делать карандашом. По мере реализации организационного сценария, конечно же, будут возникать ситуации, когда потребуется изменить сроки, поменять исполнителей, перенести совещания и т. п. Все эти действия можно и нужно выполнять прямо на бланках. Это позволяет самым непосредственным образом увидеть, как повлияет на все остальные дела принимаемое оперативное решение, и сделать его более разумным.

Вероятно, за одной перестановкой повлечется ряд других, с ней связанных, о чем надо оповестить конкретных ответственных исполнителей. Работая с бланками, всего этого можно достичь легче и практически без потерь и упущений. Какими значками, символами пользоваться для внесения оперативных изменений, каждый куратор без труда решит сам. Кому-то удобнее писать ручкой поверх карандаша, чтобы видеть соотношение реальности и плана; кому-то кажется, что лучше использовать резинку и карандаш, чтобы на бланке было поменьше неразберихи. Одни любят цветные фломастеры, другие — всякие стрелки,

кружочки, треугольники, аббревиатуры — словом, это дело индивидуальных склонностей. Средств отражения оперативных изменений в работе группы предостаточно.

Один из способов управления с помощью метода ЦВР — использовать бланки прошедшего периода как документ, с которого легко снимается информация для отчетов, для выяснения отношений со студентами-исполнителями и, конечно, для анализа ошибок планирования, управления, контроля. То обстоятельство, что вся картина жизни группы находится не только в голове куратора, но и представлена на бумаге, с одной стороны, облегчает и улучшает качество кураторской деятельности, с другой — открывает возможность соучастия студентов в управлении. Начиная с первого шага метода, можно подключать к работе над организационным сценарием студентов. Участие в разработке планов тех, кому их потом исполнять, значительно усиливает мотивацию достижения качественных результатов, уменьшает вероятность конфликтов, обеспечивает лучшее понимание действий куратора.

Исполнение бланков на больших листах для всеобщего обозрения и объяснения смысла содержащейся в них информации сделает процесс управления открытым (гласным). Хотя это потребует определенных временных затрат, на них целесообразно пойти, чтобы сделать работу более осмысленной для каждого исполнителя, расширить воз-

можности для непосредственных деловых контактов между студентами.

Для того чтобы метод ЦВР стал эффективным инструментом кураторской работы, нужно использовать его творчески — из всей совокупности предложенных идей и приемов следует отобрать те, что вам подходят, и дополнить их своими находками.

Этапы планирования

1 этап. Определение исходных предпосылок для предстоящего принятия решения и выбора цели:

- анализ предшествующего опыта работы куратора, осмысление его результатов (результаты проведенных мероприятий, спортивные достижения, участие в районных, городских, областных мероприятиях);
- изучение существующего положения в академической группе;
- учет пожеланий студентов, руководителей вуза; анкетирование. В анкету можно включить следующие вопросы: как вы оцениваете работу вашей группы? Какие видите недостатки в работе, какие пути их устранения вы предлагаете? Что вы лично ждете от своей группы? Какие из проведенных мероприятий запомнились вам как нужные и интересные? Какие бы мероприятия вы предложили провести?

2 этап. Выбор цели. Обсуждение и определение наиболее важных задач. Выдвижение перспектив организации. Поиск и определение альтернатив для принятия решения. Выбор наилучшей альтернативы.

3 этап. Отбор содержания форм и методов работы группы.

4 этап. Утверждение перспективного плана, составление на его основе текущих планов и организация их выполнения.

5 этап. Исполнение плана.

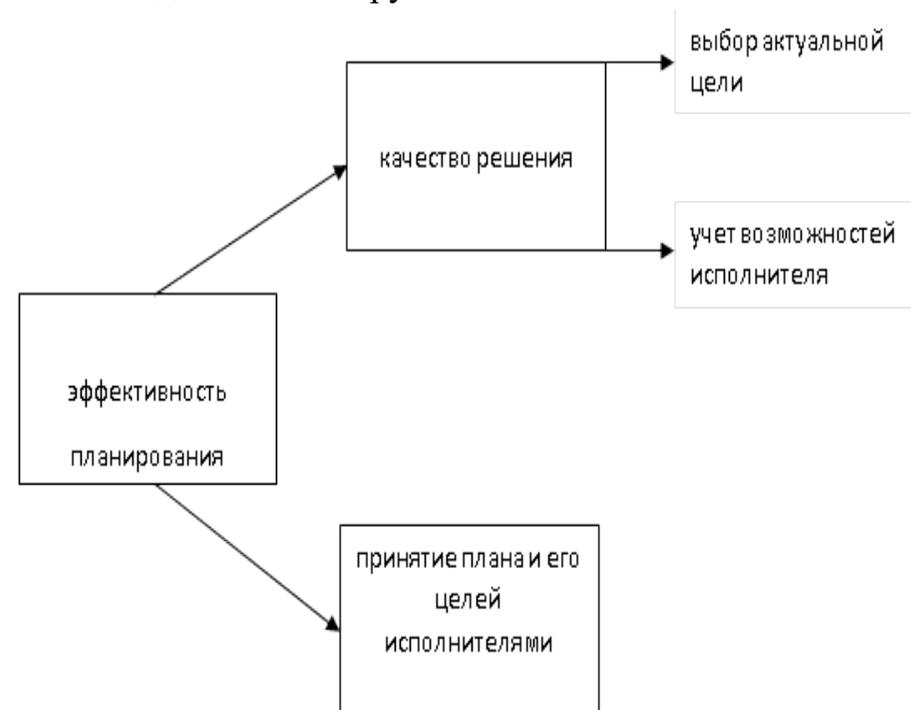
Для каждого мероприятия рекомендуется составлять индивидуальный план проведения.

В него включают:

- название мероприятия,
- цель проведения мероприятия,
- состав участников и их роли,
- оборудование,
- место и время проведения,
- приблизительное время, необходимое на его проведение и анализ результатов,
- задания для выполнения во время мероприятия,
- ход мероприятия (по этапам следования).

Эффективность планирования будет зависеть от качества принятого решения (цель, которую ставит перед собой

и группой куратор) и от принятия данной цели всеми членами академической группы:



На качество решения будет оказывать влияние выбор наиболее актуальной цели для данной академической группы, учет возможностей студентов, которые будут реализовывать мероприятия составленного плана.

Если в плане куратора отражены темы, мероприятия, не интересующие студентов, то его выполнение будет формальным.

7. Техники педагогической коммуникации в работе куратора с группой

Одним из важных шагов в воспитании студенчества является формирование *сплоченной группы*. Сформированная студенческая группа имеет силу и может стать источником преобразований современной действительности.

Настоящий студенческий коллектив не возникает сразу, а формируется постепенно. Насколько студент смог влиться в группу, адаптироваться зависит его успешность в обучении и личностном развитии. Сплоченность и дружелюбие группы эффективнее работает на развитие каждой личности.

На создание работоспособной и сплоченной группы влияет шесть основополагающих элементов:

- *знакомство*: Знакомясь с членами группы, каждый участник прежде всего желает быть принятым со всеми своими личностными особенностями. Поэтому каждый надеется, что куратор и участники примут его особенности и дадут ему почувствовать, что он «вполне хорош».

- *доверие*: Доверие дает возможность живого обучения. Разрушается опасение быть осмеянным или остаться в изоляции, участники открываются, показывают свои истинные чувства и мысли.

- *общение*: Общение - приводит в соответствие индивидуальные цели с групповыми. Практикуйте такой способ

общения, которого от вас ждут. Члены группы многому учатся, наблюдая за куратором и делая из этого выводы.

- *кооперация*: Необходима атмосфера соревнования. Соревнование дает возможность выйти за рамки привычного, найти новые способы и варианты решения проблемы, превзойти собственные достижения.

- *готовность учиться*: Демократичный стиль управления группой позволяет участникам группы учиться друг у друга и предлагать помощь только тогда, когда это уместно.

- *удовольствие*: Стремление к тому, чтобы уровень положительных эмоций был достаточно высоким, участники группы достаточно оживлены, охотно проводят время вместе, общаются между собой, уважают друг друга и приходят на помощь.

Существуют определенные **техники установления контакта со студентами**:

❖ Доброжелательное приветствие:

- а) искренняя улыбка;
- б) обращение по имени, имени и отчеству;
- в) рукопожатие или легкий поклон головы;
- г) установление контакта глаз.

❖ Изменение дистанции – социальной и физической:

а) желательно встать, приветствуя собеседника, выйти из-за стола, встречая его и провожая к месту, где вы поведете разговор;

б) лучше сесть так, чтобы между вами и студентом не было преграды (например, письменного стола);

в) целесообразнее разместиться не прямо лицом друг к другу, а под некоторым углом.

Рекомендуется дать понять студенту, что вы готовились к встрече с ним: убрали загромождающие стол ненужные бумаги, подготовили место для беседы и т.п.

Существуют определенные приемы выравнивания психологического напряжения:

1. Предоставление студенту возможности выговориться;
2. Вербализация эмоционального состояния (своего и студента);
3. Спокойный темп беседы;
4. Подчеркивание общности со студентом (сходство интересов, мнений, единство цели и т.п.);
5. Положительная оценка черт личности студента;
6. Проявление интереса к проблемам студента;
7. В случае вашей неправоты – немедленное признание ее;
8. Подчеркивание значимости студента, его мнения в ваших глазах;

9. Предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации;

10.Обращение к фактам.

Для того, чтобы куратор стал эффективным коммуникатором, необходимо правильно использовать вербальные и невербальные коммуникативные средства.

Типами вербального поведения, способствующими пониманию студента («активное слушание»), являются:

– проговаривание (когда куратор точно, почти дословно, повторяет высказывания студента. При этом он может начать с вводной фразы: «как я вас понял, ...», «по вашему мнению, ...» и т.п.);

– резюмирование (когда куратор воспроизводит высказывание студента в сокращенном, обобщенном виде, кратко формулирует самое существенное в его словах, например: «ваши основными идеями, как я понял, являются ...», «итак, ...» и т.п.);

– развитие идеи (когда куратор пытается вывести логическое следствие из высказывания студента или выдвинуть предположение относительно причин его высказывания, например: «если исходить из вашего выступления, то ...», «вы так считаете, видимо, потому что...» и т.п.).

– **Невербальная информация**, которой мы почти не уделяем внимания, фактически без препятствий входит в его правое полушарие. С ее помощью можно непосредственно влиять на потребности, не опасаясь критического контроля, формировать нужное представление о себе, повышая тем самым доверие к вербальной информации.

– **Невербальные феномены:**

- Личное пространство – часть территории вокруг тела, которую человек считает своей и вторжение в которую на бессознательном уровне расценивается как агрессия, порождая чувство тревоги. Личное пространство имеет овальную форму (вытянуто вперед и сплюснуто по бокам) и состоит из четырех зон.
- Важнейшей является **интимная зона**, находящаяся приблизительно на расстоянии от 15 до 40 см от тела человека (расстояние вытянутой руки). Только очень немногие люди, относящиеся к интимному кругу и вызывающие абсолютное доверие, могут вторгаться в нее, не вызывая тревоги. Вторгаться в интимную зону человека можно только по его разрешению, если партнер по общению при разговоре с Вами несколько отстраняется, — значит Вы нарушили его личную интимную зону, не нужно сокращать дистанцию при взаимодействии, он сам ее установит такой, какая для него комфортна.

- **Персональная зона** – от 45 до 150 см. размещение в этой зоне означает личную, персональную обращенность к партнеру: он воспринимается нами как уникальное существо, которое не может быть заменено кем-то другим. Использование персональной зоны при взаимодействии со студентом позволяет избежать риска, связанного с вторжением в интимную зону, подчеркивает личную значимость студента, позволяет удовлетворить его потребность в уважении.
- **Социальная зона** – от 150 до 400 см. размещение в социальной зоне «навязывает» партнеру другую социальную роль, нивелируя его индивидуальные качества и ваши персональные отношения.
- **Публичная зона** – начинается непосредственно за социальной и не имеет границ. Размещенный в ней партнер партнером не воспринимается – только часть публики. Диалог на таком расстоянии просто невозможен, остается только вещать. Вероятно, это гарантирует безопасность, но и только.
- **Личная территория** – пространство вокруг человека, существующее независимо от того, присутствует на ней человек или нет. На работе, дома, на улице мы постоянно присваиваем себе такие территории. Место за обеденным столом, любимый уголок в доме, рабочий стол – это далеко не полный перечень тех мест, на которые

распространяются наши территориальные притязания. Территория отмечается, «помечается» различными способами: властными жестами, перемещением в пространстве, личными вещами, голосом и другими. Овладение личной территорией в ситуации педагогического взаимодействия дает немало преимуществ. Прохаживаясь по территории, мы не только повышаем свою авторитетность, но и решаем ряд других задач: во-первых, разрушаем иллюзию сидящих «на галерке» относительно того, что эта часть аудитории является их личной территорией, и, значит, можно вести себя на ней как заблагорассудится; во-вторых, уменьшаем количество учащихся, оказавшихся в публичной зоне; в-третьих, получаем возможность использовать персональную и интимную зоны при взаимодействии с учащимися. Единственное, чего нужно избегать – это «захвата» уже принадлежащей партнеру территории. В этом случае ваши действия могут быть восприняты как недоброжелательные, что фрустрирует потребность в безопасности и даже вызывает встречную агрессию. Вспомните, какие чувства вызывает у Вас пассажир, который в полупустом автобусе при наличии большого числа свободных мест усаживается рядом с Вами.

- **Жесты.** Благоприятствуют, создают впечатление доброжелательности горизонтально расположенные жесты,

симметричные, кругообразные, шарообразные, демонстрация открытых ладоней. Препятствуют коммуникации барьерные жесты, символизирующие закрытость, агрессивные, властные жесты, как правило, располагаются в вертикальной плоскости, создающие впечатление недоброжелательности.

- **Мимика.** Впечатление доброжелательности создает симметричная мимика, улыбка, открытый взгляд
- **Организация пространства коммуникации.** Самые простые правила эффективной организации пространства – это в диалоговом режиме диагональное размещение, недопустимость расположение напротив друг друга, что приводит к естественному противостоянию мнений; в ситуации группового взаимодействия главным является условие: чтобы каждый видел каждого.

По мнению психологов, когда в группе создан комфортный микроклимат, ее участники обретают уверенность, стремятся учиться и творить. Игры - один из эффективных способов создания такой атмосферы. Игры дают возможность куратору использовать психологическую энергию игры в запланированных учебных целях.

Далее куратору предлагаются на выбор для использования в работе следующие тесты, упражнения и игры, которые проверены на практике и отвечают вышеизложенным принципам организации психологического сопровожде-

ниях способствуют сплочению, творческой активизации, сотрудничеству и адаптации. (Приложение)

8. Особенности взаимодействия куратора со студентами (практические рекомендации по конструктивному разрешению конфликтов)

Особенности взаимодействия куратора со студентами (практические рекомендации по конструктивному разрешению конфликтов).

План

1. Студенческая группа и ее становление
2. Стратегии и приемы куратора - как посредника в урегулировании групповых конфликтов

Студенческая группа и ее становление

Термин "студенчество" означает социально профессиональная группа, включающая учащихся высших учебных заведений [15].

Процесс обучения заключается не только в получении знаний и приобретении опыта, связанного с будущей профессией, но и в самореализации, практике межличностных взаимосвязей, самовоспитании. Несомненно, период обучения в вузе - важнейший период социализации человека.

В студенческом возрасте задействованы все механизмы социализации: это и освоение социальной роли студента, и подготовка к овладению новой социальной роли, связанной с будущей профессией, и механизмы социального влияния со стороны преподавателей студенческой группы. Так как студенческий возраст характеризуется стремлением к самостоятельности, свободе выбора жизненного пути и идеалов, независимости, обучение в вузе является мощным фактором социализации личности студента.

Время учебы в вузе совпадает со вторым периодом юности или первым периодом зрелости, который отличается сложностью становления личностных черт. Характерной чертой нравственного развития в этом возрасте является усиление сознательных мотивов поведения. Заметно укрепляются те качества, которых не хватало в полной мере в старших классах - целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, инициатива, умение владеть собой. Юноши и девушки в данном возрасте пытаются разобраться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях, возможностях [9].

Важным моментом в процессе социализации студента являются его отношения с преподавателем. Отношение педагога к студенту как к социально зрелой личности усиливает возможности развития личности.

Благоприятное положение студента в окружающей среде, в студенческом коллективе содействует нормальному развитию личности. На протяжении начальных курсов складывается студенческий коллектив, формируются навыки и умения организации умственной деятельности, осознается призвание к избранной профессии, вырабатывается оптимальный режим труда, досуга и быта, устанавливается система работы по самообразованию и самовоспитанию профессионально значимых качеств личности.

Мощное социализирующее воздействие на личность студента оказывает сама студенческая среда, особенности студенческой группы, в которую входит человек и особенности других референтных групп. За счет формирования и подчинения групповым нормам и ценностям поведение членов группы становится схожим, однако возможно и обратное влияние. Отдельный член группы, как личность, может оказывать мощное влияние на всю группу в целом. В студенческой группе происходят динамичные процессы структурирования, формирования и изменения межличностных взаимоотношений, распределения групповых ролей, выдвижения лидеров и т.п. Все эти процессы оказывают сильное влияние на личность студента, на успешность его учебной деятельности и профессионального становления, на его поведение. Поэтому очень важно понимать и

учитывать особенности студенческой группы при организации учебной деятельности [7].

Исследователями выявлено, что уровень успеваемости и положение студентов в учебной группе зависит от уровня сформированности межличностных отношений в ней. Обнаружено, что студенту легче учиться в группах с более дифференцированной и более устойчивой структурой взаимоотношений. Деятельность студенческой группы выступает той основой, на которой складывается взаимоотношения между ее членами [8].

Таким образом, знание индивидуальных особенностей студента, на основе которых строится система включения его в новые виды деятельности и новый круг общения, дает возможность избежать дезадаптации и успешно сформировать студенческий коллектив. Поэтому очень важным моментом является преобразование студенческой группы в коллектив, и приобщение недавнего абитуриента к студенческим формам коллективной жизни.

Студенческая группа, как и любая другая малая группа, может расти и развиваться. В своей концепции группового развития Л.И. Уманский выделяет следующие критерии развития группы: нравственная направленность группы; организационное единство; групповая подготовленность в определенной деловой сфере и психологическое единство группы.

Основываясь на подходах Ю.М.Кондратьева и С.А. Багрецова, можно дать следующую характеристику основных этапов развития учебных групп в вузе [5; 11].

Первый курс. Группа выступает как субъект общения. На высоком уровне развиты эмоциональная и волевая стороны. Проявляется направленность на формирование кооперативного типа взаимодействия. Отсутствует чёткое распределение задач, функций, обязанностей, прав и ответственности. Наблюдается отсутствие лидеров, но большое количество аутсайдеров (это объясняется недостаточным знанием ценностных ориентаций и личностных особенностей друг друга). Деловое лидерство преобладает над эмоциональным [5].

Второй курс. Группа выступает как сформированный субъект совместной деятельности. Адаптационные процессы уже завершены, но целенаправленность и структурированность ещё развиты недостаточно. Доминирует не общение, а взаимоотношения, что является характеристикой групп с низкой эффективностью. При этом взаимоотношения не обязательно благополучны. [9].

Третий курс. В группах доминируют интегративные процессы, что создаёт психологическое и организационное единство в группах. Теперь доминирует фактор общения. На этом этапе группу можно охарактеризовать как сформировавшийся субъект совместной деятельности. Снижается

референтность учебных групп для их членов. Складывается авторитет официальных лидеров.

Четвёртый курс. Доминируют взаимоотношения, перестраиваются отношения по симпатиям, носящее более индивидуальный характер, что связано с приближающимся окончанием обучения в вузе.

Пятый курс. Субъектность групп в общении выражена слабо. Направленность на общение отсутствует. Перцептивное единство, интеллектуальная, эмоциональная и волевая коммуникативность снижены. Наблюдается выраженная критичность в самовосприятии групп пятикурсников, что выражается в занижении групповых самооценок. Система взаимоотношений в группах постепенно распадается. Повышается привлекательность собственных групп, пятикурсников удовлетворяют группы, не предъявляющие к ним высоких требований, допускающую низкую сплочённость, позволяющие каждому из них достигать собственные цели и реализовать собственные интересы, независимо от своей общности, обеспечивающие психологическую независимость [5].

Таким образом, нужно подчеркнуть, что на каждом уровне развития, студенческая группа обладает определенными психологическими особенностями, которые, несомненно, влияют на успешность совместной деятельности группы, взаимоотношения в ней. Группа может проявлять

себя либо субъектом общения, либо субъектом взаимоотношений, либо субъектом деятельности, а также возможны сочетания. Также отношения между членами группы во многом зависят от принадлежности каждого члена группы к тому или иному статусу в группе.

Стратегии и приемы куратора в урегулировании групповых конфликтов

Студенческая группа — это объединение студентов, которое создается автоматически и обусловлено необходимостью ведения учебной деятельности после поступления в вуз. Группа – это своего рода «живой организм», в котором протекают различные процессы. Важным условием успешного функционирования группы является – благоприятный психологический климат. Одна из функций, регулирующей этот процесс находится в компетенции куратора группы.

Не случайно, исходя из этого, одним из ключевых навыков лидера, по мнению психологов, является – способность разрешать конфликты.

На помощь может прийти популярный в современном мире – медиатор.

Медиация в праве (лат. *mediare* — посредничать[1]) — одна из технологий альтернативного урегулирования споров (англ. *alternative dispute resolution, ADR*) с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересован-

ной в данном конфликте стороны — медиатора, который помогает сторонам выработать определённое соглашение по спору, при этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения

Медиация – новая для общества технология разрешения конфликтов между людьми.

В настоящее время эффективной технологией урегулирования социальных противоречий является медиация, все активнее ее используют в сфере бизнеса, ЖКХ, здравоохранения, в регулировании семейных и трудовых отношений. В образовании она находит применение через организацию деятельности служб примирения. Медиаторы, прошедшие специальную подготовку, участвуют в качестве посредников в разрешении конфликтных ситуаций.

Говоря о необходимости внедрения медиативных форм решения конфликтов, важно отметить, что, зачастую, преподаватели, студенты, специалисты в сфере работы с молодежью, сталкиваются с отсутствием четко прописанных методических рекомендаций по их применению и конструированию.

На наш взгляд необходимым и важным является развитие системы медиации Вуза.

Некоторые **рекомендации куратору по развитию навыков медиации:**

I. При создании благоприятной обстановки важно учитывать место(комфортное помещение, где вас никто не беспокоит), время (заранее обговорить количество времени и задачи, которые необходимо решить), а также участие всех участников конфликтной ситуации.

Организуя процесс обсуждения важно помнить, что вы как лидер управляете этим процессом. Полезно помнить:

1. Отнеситесь с уважением ко всем участникам ситуации;
2. Обеспечьте каждому из участников конфликта возможность свободно высказать свою позицию в сложившейся обстановке, при этом быть услышанным и понятым;
3. Обращайтесь к людям по имени;
4. Будьте, хорошим слушателем;
5. Постарайтесь понять чужую точку зрения. Поставьте себя на место всех участников и попытайтесь понять, как каждый из них воспринимает ситуацию. Ваш главный помощник при этом — умение слушать и задавать правильные вопросы.
6. Задавайте вопросы исходя из сути информации, а не из незначительных деталей;
7. Выражайте признание, каждый из нас хочет, чтобы его оценили по достоинству. Результаты этого очевидны. Мы чувствуем себя лучше, если нас ценят. Повышается

наша уверенность в себе. Мы становимся более открытыми для диалога и мотивированными на сотрудничество.

8. Продемонстрируйте свое понимание, выразите это в словах и поступках. Если вы поняли чужую точку зрения и нашли в ней какую-то ценность, скажите об этом. Ваши комментарии должны быть уместны и четко сформулированы, соответствовать обстоятельствам и, самое главное, быть честными.

9. Даже если вам кажется, что вы уже понимаете точку зрения собеседника, он может захотеть рассказать о ней сам. Будьте готовы его выслушать. Обращайте внимание не только на слова, но и на скрытый смысл, эмоциональный фон, мимику и жесты. Порой язык тела выражает прямо противоположное тому, что человек говорит.

10. Найти ценность в чужих мыслях, чувствах и действиях. Подумайте, почему каждому участнику кажется важной и убедительной его точка зрения. Вы можете не разделять эти позиции, но это не мешает видеть ценность в образе мыслей и убеждениях, собеседников.

11. Любой человек независимо от социального положения подвержен эмоциям и импульсивным реакциям. И если все участники конфликта в процессе общения действуют на эмоциях с целью доказать свою правоту. Важная задача лидер в решении конфликта это способность выйти из круга искрящихся эмоциональных и импульсивных реакций, и пе-

ревести спор в управляемый конструктивный диалог и язык действий — в переговоры.

12. Используйте **Технику активного слушания:**

Основные этапы:

- уточняем, что имел в виду человек (Что ты под этим подразумеваешь? Уточните, пожалуйста, что ты имел в виду?)
- перефразируем для того, чтобы уточнить, правильно ли мы поняли собеседника. (Правильно ли я понимаю, что ... По твоему мнению...). Здесь мы говорим о смысле сказанного, а не о чувствах.
- называем чувство партнера. Этот прием позволит и говорящему остановиться и осознать, что же он действительно чувствует и вам лучше его понять. (Мне кажется, ты расстроен, ты злишься).
- подведение итога. (Насколько я понимаю, основная идея - ..., основное желание - ...).

13. Используйте **Технику открытых вопросов**

Такие вопросы помогут выяснить суть проблемы и отношение партнера к ней.

Избегайте вопросов "Почему" - они заставляют оправдываться и вопросов с частицей "НЕ" - отрицание сразу настраивает на негатив и звучит как обвинение (Почему ты не сделал...).

II. Важным этапом, после, того, как все стороны обозначили свои позиции, является выработка совместного решения.

В этом процессе может помочь «метод мозгового штурма». Чтобы все участники чувствовали себя равноправными, их можно рассадить за «круглым столом», не лишним будет, прибегнут к письменному формату (добавить анонимность).

Все предложенные варианты выхода из конфликтной ситуации фиксируются куратором и затем в ходе групповой дискуссии подвергаются оценке, обозначают плюсы и минусы. Таким образом, выбирая оптимальный вариант для всех.

Шесть основных правил, способствующих успеху взаимодействия и поддержанию благоприятного климата, которые должны неукоснительно соблюдать конфликтующие стороны:

1. Рациональность. Необходимо вести себя рационально, даже если другая сторона проявляет эмоции. Неконтролируемые эмоции неблагоприятно сказываются на процессе принятия решений.
2. Понимание. Постарайтесь понять партнера. Невнимание к точке зрения партнера ограничивает возможность выработки взаимоприемлемых решений.

3. Общение. Если даже противоположная сторона вас не слушает, то все равно постарайтесь провести консультации с ней, тем самым будут улучшены отношения.

4. Достоверность. Не давайте ложной информации, даже если делает противоположная сторона. Такое поведение ослабляет силу аргументации, а также затрудняет дальнейшее взаимодействие.

5. Необходимость избегать поучительного тона. Не старайтесь поучать партнера, будьте открыты для его аргументов и постарайтесь, в свою очередь, убедить его.

6. Принятие. Постарайтесь принять точку зрения другой стороны и будьте открыты для того, чтобы узнать нечто новое от партнера.

Техники регуляции напряжения

Снижают напряжение	Повышают напряжение
1. Подчеркивание общности с партнером (сходство интересов, мнений, личностных черт и др.)	1. Подчеркивание различий между собой и партнером.
2. Вербализация эмоционального состояния:	2. Игнорирование эмоционального состояния:

- своего; - партнера.	- своего; - партнера.
3. Проявление интереса к проблемам партнера	3. Демонстрация незаинтересованности в проблеме партнера
4. Предоставление партнеру возможности выговориться.	4. Перебивание партнера
5. Подчеркивание значимости партнера, его мнения в ваших глазах	5. Принижение партнера, негативная оценка личности партнера, приуменьшение вклада партнера в общее дело и преувеличение своего
6. В случае вашей неправоты, немедленное ее признание	6. Оттягивание момента признания своей неправоты или отрицание ее
7. Предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации	7. Поиска виноватых и обвинение партнера
8. Обращение к фактам	8. Переход на «личности»
9. Спокойный уверенный темп речи	9. Резкое убыстрение темпа речи
10. Поддержание оптимальной дистанции. Угла поворота и наклона тела.	10. Избегание пространственной близости и контакта глаз

Техника вербализации чувств.

Своих чувств	Чувств партнера
- Я удивлен...	- Вы удивлены...
- Я огорчен...	- Вы огорчены...
- Мне неуютно...	- Вам неуютно...
- Меня задевает...	- У вас вызывает некоторый протест...
- У меня вызывает некоторый протест...	- Вас тревожит...
- Меня тревожит...	- Вас угнетает...
- Меня угнетает...	

Техника «Я-сообщение»

В технике «Я-сообщений» фраза состоит из четырех основных частей:

1. Начинать фразу надо описанием того факта, который не устраивает вас в поведении другого человека. Никаких эмоций или оценки человека как личности. Например, так: «Когда ты опаздываешь...».
2. Далее следует описать свои ощущения в связи с таким поведением. Например: «я расстраиваюсь», «я волнуюсь», «я огорчаюсь», «я переживаю».
3. Потом нужно объяснить, какое воздействие это поведение оказывает на вас или на окружающих. В примере с

опозданием продолжение может быть таким: «потому что мне приходится стоять у подъезда и мерзнуть», «потому что я не знаю причину твоего опоздания», «потому что у меня остается мало времени на общение с тобой» и т.д.

4. В завершающей части фразы надо сообщить о вашем желании, то есть о том, какое поведение вы бы хотели видеть вместо того, которое вызвало у вас недовольство [28].

Вы-сообщение	Я-сообщение
«Ты опять опоздала»	«Когда ты опаздываешь, я волнуюсь, потому что не знаю причину твоего опоздания. Мне бы очень хотелось, чтобы ты звонила мне, если не можешь прийти во-время»
«Ты постоянно поступаешь по-своему»	«Когда ты делаешь все по-своему, я расстраиваюсь, потому что думаю, что для тебя не важно мое мнение. Я была бы рада, если бы мы вместе решали, как поступить»

Техника «Я-сообщений» не заставляет партнера защищаться, она, напротив, приглашает его к диалогу, дает возможность высказать свое мнение и оставляет обоим участникам диалога поле для маневров.

Работа с возражениями.

Возражения – это все, что угодно, но не «да». «У меня нет времени, я слишком занят...», «Я не знаю, что делать, не умею» и т.д.

Поэтому важно:

- Реагировать на возражения спокойно.
- «Разделить» человека и его «возражающее» поведение.
- Дать «выпустить пар»: не перебивать, смотреть в глаза, кивать и т.д.
- После того, как выпущен пар присоединиться к чувствам человека. Например, «Мне понятны Ваши чувства, на вашем месте я, наверное, испытала то же самое».
- Благодарите за задаваемые вопросы и высказываемые возражения. Например, «Спасибо, это важно... Хорошо, что вы подняли этот вопрос».
- Не критикуйте, не спорьте, не перебивайте, ждите пауз в речи возражающего.
- Искренне просите: «Я хочу с вами посоветоваться (обсудить)...», «Прошу мне помочь разобраться». Спрашивайте: «Как мне поступить в этой ситуации?».
- Если говорят: «Это не возможно!», то продолжение вопроса может быть: «А что могло бы получиться, если все-таки это сделать?».

Способы педагогического воздействия на студента и возможные результаты развития личности

Социально-ориентированное воздействие	Индивидуально-ориентированное воздействие
Приказ – пассивность	Просьба – активность
Решение – несамостоятельность	Совет – самостоятельность
Допрос – скрытность	Доверительная беседа – открытость
Критика – тревожность	Акцент на достоинствах – уверенность
Ярлыки – агрессивность	Симпатия – доброжелательность
Угроза – страх	Проекция результата – ответственность
Нравоучения – сопротивление	Встать на позицию другого – содружество
Уход от проблемы – отчуждение	Совместное обсуждение ситуации на равных – защищённость
Гиперопека – инфантильность	Возложение полномочий – инициативность

9. Помощь студентам в учёбе и профессиональном росте с применением технологий селф-менеджмента

Современное образование студентов предполагает как хорошо известные формы работы в виде аудиторных занятий: лекции, семинары, практические и лабораторные занятия, так и достаточно непривычные, новые формы обучения - E-learning, т.е. обучение с помощью Интернет и мультимедиа (компьютерных программ, электронной почты, видеоконференций и т. д.). При этом общение с преподавателем происходит на расстоянии. Сама технология дистанционного обучения предполагает активную самостоятельную работу обучающихся и, соответственно, мотивацию к ней.

Кроме этого, учебный план любой специальности или направления предусматривает выполнение таких самостоятельных внеаудиторных заданий как, написание рефератов, контрольных работ, курсовых и дипломных проектов. Основным отличием вузовского обучения от школьного является самостоятельное изучение дисциплин, а другие формы способствуют повышению эффективности самостоятельной работы студента.

Грамотная организация учебно-методической работы является основой для успешной деятельности всего коллектива студенческой группы. При этом особую роль в

данном процессе играют инновации – технологии, методики, новые формы и методы самостоятельной работы, ориентированные на самостоятельность и творчество, и, как известно, повышают профессиональную готовность и компетентность обучающихся к различным инновационным технологиям вуза.

Приспособление к новым условиям жизни и деятельности в вузе сопровождается преодолением студентами различных трудностей: сложно привыкнуть к новой системе обучения (они не умеют рационально распределять свое время, правильно работать с литературой и конспектировать, что приводит к плохой самостоятельной подготовке к занятиям, экзаменам, многие студенты оказываются в стрессовой ситуации и т.д.).

Справиться с трудностями в период обучения помогает куратор, который поможет создать собственную систему организации труда для повышения эффективности обучения студента и увеличения уровня его работоспособности. Наряду с мотивацией обучения и культурой умственного труда обеспечению успешности современного студента способствует самоменеджмент. Все более интенсивно актуализируется проблема развития умений грамотного планирования своего времени, рационального распределения имеющихся ресурсов в достижении поставленных целей.

Диагностическое исследование студентов, проведенное педагогами-психологами отдела психологического сопровождения и профориентации ПГУ им. Т.Г. Шевченко показало, что обучающиеся испытывают большие затруднения в организации своей учебной деятельности вследствие отсутствия или слабого развития навыков самоорганизации и самомотивации, способности принять на себя ответственность за собственное обучение и развитие. Внятная жизненная стратегия у большинства студентов отсутствует, а следовательно, они не способны вынести из стен университетов максимум необходимых знаний. Теоретически, поступив в университет, студент должен начать самостоятельно планировать свою учёбу, работу (если таковая появляется) и распределять связанные с ними нагрузки. Однако на практике это далеко не так.

Студент в состоянии систематически анализировать свои цели (и в первую очередь ставить их), выполнять принятые на себя обязательства (и нести за них ответственность), планировать и корректировать программу действий только в том случае, если он уже обладает компетенциями селф-менеджмента.

Определение понятия «самоменеджмент»

Существует множество определений данного понятия, но на наш взгляд наиболее полно раскрыты в работах Х. Швальбе и Е.А. Ноздренко

— это достижение успеха в любой деятельности, требующее умения руководить собой.

— это умение управлять собой, предполагающее самоопределение, самоорганизацию, самомотивацию и самореализацию.

Самоопределение в системе самоменеджмента предполагает познание студентом в процессе обучения своих возможностей, адаптацию к новым знаниям и корпоративной культуре вуза. Наиболее оптимальный возраст для формирования научно-аналитических навыков – это с 17 до 20 лет, потому что именно в этом возрастном периоде есть все предпосылки для освоения новой действительности. Самоопределение требует создания соответствующих условий для творческой внеаудиторной деятельности студента, например, дебатные клубы, предметные кружки приближают учебный процесс к реальной повседневной жизни.

Самоорганизация в системе самоменеджмента студентов – это восприятие и усвоение знаний, нормы и традиции факультета/вуза, который студент представляет. Самоорганизация студента вызывает определенные сложности в жизни студента, связанные с недостаточностью сформированных личностно-деловых качеств, которую компенсирует организационно-воспитательная работа в форме внеаудиторных студенческих мероприятий по фор-

мированию навыков общения. Принято считать, что активное участие студентов в организации и проведении корпоративных мероприятий в вузе способствует самовыражению некоторых студентов.

Самомотивация играет особую роль в системе самоменеджмента студента в повседневной жизни предполагающую утверждение профессиональных интересов и личностных выборов на основе самооценки.

Степень осознания собственных способностей, умений и навыков составляет основу самооценки студента и определяет его работоспособность. Тесная связь высокой самооценки с высокой работоспособностью побуждает студента проявлять активность в усвоении и приобретении новых знаний. Кроме того, прямое воздействие на работоспособность оказывают эмоциональные переживания, поэтому творческая сторона познания жизни способна поддерживать необходимые эмоции.

Самореализация выражается в изучении специальных дисциплин, прохождения практики, защита дипломов. Как известно, овладение студентом науками происходит через формирование научных подходов к познанию истины. При этом показательна социологическая закономерность В. Паретто о том, что 20% усилий студентов определяют только 80% дальнейших будущих позитивных результатов/эффектов в учебной деятельности. Таким обра-

зом, если делать меньше бесполезного, то освобождается время для полезного.

Таким образом, основополагающим фактором в деятельности образовательных учреждений выступают студенты, способные руководить своей рабочей/учебной нагрузкой. Следовательно, роль студента в учебной деятельности совмещает объектно-субъектную позицию воздействия, что требует от него владения определенным набором качеств, навыков, способностей. К таким компонентам Е.А. Рубцова относит:

1) *общечеловеческие качества* (аккуратность – способность выполнять работу качественно, без ошибок; пунктуальность – систематичность, неотступное следование правилам, условиям, способность выполнять обещания; вежливость – учтивость, благовоспитанность; стрессоустойчивость – способность сохранять внешнее и внутреннее спокойствие, принимать адекватные решения, работать в обычном темпе в быстроменяющихся ситуациях, не всегда положительных условий; коммуникабельность – готовность и умение легко устанавливать, сохранять и поддерживать позитивные контакты в общении и во взаимодействии с окружающими);

2) *организационные качества* (креативность – умение нешаблонно мыслить и находить новые оригинальные решения на давно известные и кардинально новые пробле-

мы; чувство ответственности и долга; ориентация на командно-групповой результат; высокая обучаемость; умение работать в команде; умение слушать; умение применять теоретические знания на практике).

Самоменеджмент предполагает проживание всей цепочки: постановка цели – определение ресурсов – формулировка задач – выполнение действий – осмысление полученных результатов (рефлексия). Важной особенностью этого процесса является умение поставить себя в позицию «учитель» для самого себя, быть самому себе руководителем и экспертом, оценивающим результат.

Основные функции самоменеджмента – это планирование, организация, мотивация и контроль. Стало быть, студент должен владеть компетенциями эффективного планирования собственного времени, самоорганизации, самоконтроля и самомотивации. Собственно, именно эти задачи ставит перед собой тайм-менеджмент, поскольку личная, да и командная эффективность человека предполагает владение перечисленными навыками.

Селф-менеджмент включает в себя:

- таймменеджмент (компетенций в области организации времени),
- развитие таких soft skills, как управление энергией,
- управление креативностью и
- управление коммуникабельностью.

10. Профилактика эмоционального выгорания в педагогической деятельности куратора

Работа преподавателя и куратора университета в силу специфики деятельности находятся в группе риска в отношении эмоционального "выгорания", поэтому следует особенно внимательно относиться к психологическому здоровью, от этого зависит продуктивность педагогической деятельности и "долголетие" преподавателя.

Понятие выгорания ("burnout") введено в начале 70-х годов двадцатого века американским психиатром Гербертом Фрейденбергом и определяется, как состояние нарастающего эмоционального истощения.

Эмоциональное "выгорание" – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Педагоги чаще всего подвержены синдрому эмоционального выгорания и это объясняется следующими причинами:

- Преподаватели много и интенсивно общаются с другими людьми. Работа педагога подразумевает наличие эмпатии и высокого уровня ответственности при общении. В то же время преподаватель не имеет возможности выбирать тех, с кем он взаимодействует, и у него нет эмоцио-

нальной разрядки. Даже если ему попадет конфликтный студент, он не сможет избежать его, и открыто показывать свое недовольство.

- Постоянные реформы в сфере образования не способствуют стабильному мироощущению. У преподавателей нет определенности в завтрашнем дне, в том числе из-за невысокой заработной платы. Невысокая зарплата влияет на то, что преподаватели берут все большее количество ставок и рабочих часов, что вызывает стресс.

- Процессы модернизации и информатизации общества сильнейшим образом влияют на сферу образования. Преподаватели просто не могут угнаться и освоить огромное количество информации по дисциплине, знания необходимо обновлять чуть ли не каждую неделю. Создание новых и редактирование старых образовательных программ влияет на рост документооборота и занимает большую часть рабочего времени.

Факторы, которые способствуют возникновению синдрома выгорания.

Личностные	Ситуативные
<ul style="list-style-type: none"> • Завышенные ожидания относительно самого себя и окружающих 	<ul style="list-style-type: none"> • Неопределенность роли и функциональных обязанностей

<ul style="list-style-type: none"> • Высокий уровень вовлеченности, самоотверженности и идеализма • Потребность доказать свою состоятельность • Сильная ориентация на достижение цели • Неумение говорить «нет» • Трудности с делегированием ответственности • Предрасположенность к самопожертвованию • Тенденция к тому, чтобы быть «дающим», а не «берущим» 	<ul style="list-style-type: none"> • Конфликт между функциональными требованиями • Рабочие перегрузки • Рабочее напряжение • Межличностные конфликты (с членами семьи, студентами, коллегами или руководством) • Отсутствие должной подготовки для осуществления работы • Недостаточные ресурсы • Недостаточная социальная поддержка • Недостаток благодарности • Факторы, связанные с местом работы (например, нереалистичные цели, отсутствие независимости в принятии решений, неудачное расписание)
---	--

Синдром эмоционального выгорания может быстро распространяться в коллективе среди сотрудников. Те, кто

подвержен выгоранию, становятся циниками, негативистами и пессимистами; взаимодействуя на работе с другими людьми, которые находятся под воздействием такого же стресса, они могут быстро превратить целую группу в собрание “выгорающих”.

Типы личности, которым угрожает синдром профессионального выгорания:

"Педантичный», характеризующийся добросовестностью, возведенной в абсолют чрезмерной, болезненной аккуратностью, стремлением в любом деле добиться образцового порядка (даже в ущерб себе);

"Демонстративный", стремящийся первенствовать во всем, всегда быть на виду. Этому типу свойственна высокая степень истощаемости при выполнении даже незаметной рутинной работы;

"Эмотивный", состоящий из впечатлительных и чувствительных людей. Их отзывчивость, склонность воспринимать чужую боль, как собственную, граничит с патологией, с саморазрушением.

В работе преподавателя синдром эмоционального выгорания проявляется в:

- эмоциональной несдержанности,
- аффективном характере отрицательных эмоций,
- экономии положительных эмоций,

- потере личностно-ориентированного подхода в работе со студентами,
- потере интереса к работе и личности студента.

Состояние выгорания является результатом хронического стресса и характеризуется снижением производительности, усталостью, безразличием к окружающему миру. Подавленные отрицательные эмоции накапливаются и влияют на повседневную деятельность. Одной из наиболее важных характеристик выгорания является незаметность, человек с выгоранием не осознает его длительное время. Низкая продуктивность и снижение интереса к работе и жизни воспринимается как усталость. Общее физическое и психологическое состояние оценивается субъективно и неверно.

Признаки эмоционального или профессионального выгорания:

Физические	Психологические	Поведенческие
Боли в спине Изменение вкусовых пристрастий Диарея Повышение давления (крови) Усталость Гастроинтеральные проблемы Головные боли Бессонница Мышечное напряжение Потеря веса	Гнев и фрустрация Потеря самоуважения и уверенности в себе Потеря интереса к работе и невыполнение обязательств по работе Чувство неадекватности, беспомощности и вины Ощущение беспокойства Депрессия Подавленность и загруженность Лабильность, частая смена настроения Ощущение неуспешности	Эмоциональные вспышки Удаление от друзей и семьи Потеря пунктуальности и пренебрежение обязанностями Снижение критичности Невозможность сконцентрироваться Печаль Постоянное/возрастающее употребление алкоголя и других препаратов (лекарств, наркотиков)

	Тревога по поводу будущего	Трудность в общении с людьми, нахождении среди людей Снижение трудовой активности Невозможность меняться
--	----------------------------	--

Выделяют разное количество этапов эмоционального выгорания. Приведем наиболее популярную и простую пятиступенчатую модель Дж. Гринберга, которая поможет вам самостоятельно определить этап выгорания у себя или ваших близких.

Стадии формирования эмоционального выгорания.

1. **Первая стадия эмоционального выгорания («медовый месяц»).** Работник обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако по мере продолжения рабочих стрессов профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовольствия, и работник становится менее энергичным.

2. Вторая стадия («недостаток топлива»). Появляются усталость, апатия, могут возникнуть проблемы со сном. При отсутствии дополнительной мотивации и стимулирования у работника теряется интерес к своему труду или исчезают привлекательность работы в данной организации и продуктивность его деятельности. Возможны нарушения трудовой дисциплины и отстраненность (дистанцирование) от профессиональных обязанностей. В случае высокой мотивации работник может продолжать гореть, подпитываясь внутренними ресурсами, но в ущерб своему здоровью.

3. Третья стадия (хронические симптомы). Чрезмерная работа без отдыха, особенно «трудоголиков», приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, а также к психологическим переживаниям — хронической раздражительности, обостренной злобе или чувству подавленности, «загнанности в угол». Постоянное переживание нехватки времени (синдром менеджера).

4. Четвертая стадия (кризис). Как правило, развиваются хронические заболевания, в результате чего человек частично или полностью теряет работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворенности собственной эффективностью и качеством жизни.

5. Пятая стадия эмоционального выгорания («пробивание стены»). Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека. У работника появляется столько проблем, что его карьера находится под угрозой.

Есть различные методы и способы предотвращения указанного синдрома. Эффективным средством профилактики напряженности, предотвращения «симптома профессионального выгорания» является использование способов саморегуляции и восстановления себя. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности.

Конечно, природа человека такова, что он стремится к комфорту, к устранению неприятных ощущений, не задумываясь об этом, не зная, какими научными словами это называется. Это естественные способы саморегуляции, которые включаются сами собой, спонтанно, помимо сознания человека, поэтому иногда их ещё называют неосознаваемыми, а также используются специальные приёмы сознательно. Иначе методы саморегуляции.

Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, достигаемое путём воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных обра-

зов, управления мышечным тонусом и дыханием. Таким образом, саморегуляция может осуществляться с помощью 4 основных средств, используемых по отдельности или в различных сочетаниях.

В результате саморегуляции могут возникнуть три основных эффекта:

- Эффект успокоения (устранение эмоциональной напряжённости);
- Эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- Эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Современная саморегуляция выступает своеобразным психогигиеническим средством, предотвращающим накопление остаточных явлений перенапряжения, способствующим полноте восстановления сил, нормализующим эмоциональный фон деятельности, а так же усиливающим мобилизацию ресурсов организма.

Выделяют следующие естественные приёмы регуляции организма:

- Смех, улыбка, юмор;
- Размышления о хорошем, приятном;
- Различные движения типа подтягивания, расслабления мышц;
- Наблюдения за пейзажем за окном;

- Рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных или дорогих для человека вещей.

Способы саморегуляции.

I. Способы, связанные с управлением дыханием.

Глубокое дыхание - лучшее упражнение для снятия напряжения. Проводится это упражнение 2 раза в день и в ситуации стресса.

- Сядьте удобно в кресло или расположитесь на кровати.
- Закройте глаза. Расслабьте плечи. Глубоко вдохните на счет 1-2-3-4 через нос.
- Задержите дыхание на счет 1-2-3.
- Выдохните через рот на счет 3-4-5-6-7-8.

Через 3-5 минут такого дыхания вы заметите, что ваше состояние стало заметно спокойней и уравновешенней.

Упражнение «Пушинка».

Представьте, что перед вашим носом на расстоянии 10-15 см висит пушинка.

Дышите только носом и так плавно, чтобы пушинка не колыхалась.

Поскольку в ситуации раздражения, гнева мы забываем делать нормальный выдох,

- глубоко выдохните;
- задержите дыхание так долго, как сможете;
- сделайте несколько глубоких вдохов;
- снова задержите дыхание.

II. Способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением.

Под воздействием психологических нагрузок возникают мышечные зажимы, напряжение. Умение их расслаблять позволяет снять нервно-психическую напряженность, быстро восстановить силы.

Упражнение «Муха».

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени, плечи и голова опущены, представьте, что на лицо пытается сесть муха. Она садится то на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза.

Ваша задача: не отрывая глаз, согнать назойливое насекомое.

Упражнение «Лимон».

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь.

Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

III. Способы, связанные с использованием образов (визуализация).

Это методика способствует отдыху, успокоению, снятию психоэмоционального напряжения.

Расслабьтесь и представьте, что вы сидите на чудесной зеленой лужайке в ясный солнечный день...

Небо озарено радугой, и частица этого сияния принадлежит вам...

Оно ярче тысяч солнц...

Его лучи мягко и ласково пригревают вашу голову, проникают в тело, разливаются по нему, все оно наполняется очищающим целительным светом, в котором растворяются ваши огорчения и тревоги, все отрицательные мысли и чувства, страхи и предположения. Все нездоровые частицы покидают ваше тело, превратившись в темный дым, который быстро рассеивает нежный ветер. Вы избавлены от тревог, вы очищены, вам светло и радостно.

«Прогулка по берегу моря».

Сядьте в кресло, примите удобную позу. Спокойно вдохните и выдохните.

Ваше дыхание свободно. Представьте себе, что вы идете гулять к морю.

Перед вами простирается бесконечный белый песчаный пляж. Вы стоите босиком и чувствуете, как под вашими ногами поддается теплый мелкий песок, вы полностью расслаблены и спокойны. Вы вдыхаете полной грудью свежий, чистый морской воздух. Вы спускаетесь на колени и набираете в руки песок. Медленно, очень медленно вы просыпаете его через пальцы.

Вы сидите здесь на теплом песке и слышите только шум моря. Вы снова встаете и спокойно идете дальше. Ветер легкий приятный ветерок.

Вы чувствуете, как он ласкает ваше лицо. Вам хорошо. Вы падаете в теплый песок, и он подхватывает вас. Вы лежите спокойно, не двигаясь, и ощущаете под собой тепло песка. Запомните эту картину и возьмите ее с собой обратно в комнату. Вы полностью расслаблены, спокойны, счастливы. Вы полны сил и снова готовы к работе.

VI. Способы, связанные с воздействием слова.

Известно, что «слово», может убить, слово может спасти».

Словесное воздействие задействует сознательный механизм самовнушения, идет непосредственное воздействие на психофизиологические функции организма.

Формулировки самовнушений строятся в виде простых и кратких утверждений, с позитивной направленностью.

«Самоприказы»

Самоприказ — это короткое, отрывистое распоряжение, сделанное самому себе. Применяйте самоприказ, когда убеждены в том, что надо вести себя определенным образом, но испытываете трудности с выполнением.

«Разговаривать спокойно!», «Молчать, молчать!», «Не поддаваться на провокацию!» — это помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики и правила работы с людьми.

- Сформулируйте самоприказ.
- Мысленно повторите его несколько раз.
- Если это возможно, повторите его в слух.

«Самоодобрение» (самопоощрение).

Люди часто не получают положительной оценки своего поведения со стороны. Это, особенно в ситуациях повышенных нервно- психических нагрузок, одна из причин увеличения нервозности, раздражения. Поэтому важно поощрять себя самим.

В случаях даже незначительных успехов целесообразно хвалить себя, мысленно говоря: «Молодец!», « Умница!», « Здорово получилось!»

Находите возможность хвалить себя в течение рабочего дня не менее 3-5 раз.

V. Звуковая гимнастика.

Встаньте прямо, выпрямите спину. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

Припеваем следующие звуки:

А- воздействует благотворно на весь организм;

Е- воздействует на щитовидную железу;

И- воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О- воздействует на сердце, легкие;

У- воздействует на органы, расположенные в области живота;

Я- воздействует на работу всего организма;

М- воздействует на работу всего организма;

Х- помогает очищению организма;

ХА- помогает повысить настроение.

Несколько простых, но эффективных рекомендаций, которыми куратор может помочь себе в снижении рисков эмоционального выгорания и продлении своего профессионального долголетия:

№	Вид рекомендации	Содержательная характеристика
1	Начните день с расслабляющего ритуала	Вместо того, чтобы сразу после пробуждения вылезать из постели, попробуйте проводить сеанс, пятнадцатиминутной медитации, писать в журнал, делать лёгкие растягивающие упражнения, или читать что-то, что вас вдохновляет.
2	"Тайм-ауты"	Необходимы для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы)
3	Умения и навыки саморегуляции	Релаксация, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию. Виды релаксации: - релаксационная гимнастика, - дыхательные упражнения, - аутогенная тренировка, - аутотренинг, - упражнения для саморасслабления, - метод простого и быстрого рас-

слабления мышц,
 - медитативная релаксация,
 - техника постепенной релаксации мышц,
 - расслабление через напряжение,
 - упражнения на расслабление мышц.

Ароматерапия:
Стимулирующее воздействие:
 Мускатник, можжевельник, лимон, гвоздика, розмарин, мята перечная.
Очищающее, дезинфицирующее воздействие:
 Лаванда, лимон, мускатник, шалфей, герань, апельсин, мандарин, бигардия, лимонник, гвоздика.
Гармонизирующее воздействие:
 Лепестки розы, сандал, апельсин, мандарин, майоран, бигардия.
Расслабляющее и успокаивающее воздействие:

Мелисса, ромашка, шалфей, базилик, лаванда, розмарин, вальерьяна, кедр,
 сандал, жасмин.
Укрепляющее воздействие:
 Мускатник, базилик, лаванда, розмарин, базилик, мелисса.
Музыкотерапия:
Для профилактики утомляемости, нервном истощении:
 -«Утро» Э. Грига;
 -Рассвет над Москвой- рекой» М.Мусорского из оперы «Хованщина»;
 -Времена года» П.И. Чайковского.
Расслабляющее воздействие:
 -Сентиментальный вальс» П.И. Чайковского;
 -Баркарола» П.И. Чайковского;
 -«Пастораль» Ж. Бизе;
 -«Вальс» Д. Шостаковича из к/ф «Овод»;
 -Романс» Свиридова к повести Пушкина «Метель»;

		<p>-«История любви» Ф. Лея; -«Лебедь» Сен- Санса <i>Нормализует кровяное давление и сердечную деятельность:</i> -«Свадебный марш» Мендельсона Нормализует сон и работу мозга -Сюита «Пер Гюнт» Э.Грига</p>
4	Профессиональное развитие и самосовершенствование	<p>Одним из способов предохранения от синдрома эмоционального выгорания, является обмен профессиональной информацией с представителями других служб, что дает ощущение более широкого мира, нежели тот, который существует внутри отдельного коллектива, для этого существуют различные способы - курсы повышения квалификации, конференции и прочее.</p>
5	Уход от ненужной конкуренции	<p>Бывают ситуации, когда ее нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным, что способствует возникновению эмоционального</p>

		выгорания.
6	Эмоциональное общение	<p>Когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается, или процесс этот оказывается не столь выраженным</p>
7	Поддержание хорошей физической формы	<p>Не стоит забывать, что между состоянием тела и разумом существует тесная связь: неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, уменьшение веса или ожирение усугубляют проявления синдрома эмоционального выгорания.</p>
8	Увлечение, хобби	<p>Клубы общих интересов, кружки, секции: - поделки своими руками; - занятия танцами; - обучение различным приемам вышивки; - туристические поездки.</p>
9	Метод «Весь»	<p>Старайтесь рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки (работа – всего лишь</p>

		часть жизни!).
10	Переключение	Знать свои особенности, чтобы уметь переключаться с одного вида деятельности на другой. Помните: хорошим отдыхом может быть и смена деятельности. Важно, чтобы любая деятельность приносила моральное, эмоциональное удовлетворение.
11	Установите границы	Научитесь говорить «нет» в ответ на просьбы, которые отнимают у вас время, и которые вам выполнять совершенно не хочется. Если вы находите это трудным, напомните себе, что один ответ «нет», на нежеланную просьбу, освобождает время для того, чтобы сказать «да» чему-то более важному и более желанному.
12	Научитесь управлять стрессом	Когда вы находитесь на пути к выгоранию, вы можете чувствовать себя беспомощным. Однако у вас есть контроль над стрессом. Изучая и применяя методы управления стрессом, вы помогаете себе восстановить баланс.

13	Полноценный сон	Сон - важнейший фактор, избавляющий от стресса. Чтобы просыпаться отдохнувшим, человеку нужно от 5 до 10 часов (в среднем — 7–8). Если наблюдается недостаточная продолжительность сна, можно ложиться на 30–60 мин раньше и контролировать результат через несколько дней. Сон считается хорошим, когда люди просыпаются отдохнувшими, чувствуют себя энергичными днем и легко пробуждаются утром, когда звонит будильник.
14	Выработайте активную профессиональную позицию	Принимайте ответственность на себя за свою работу, свой профессиональный результат, за свои решения, свои действия, изменение своего поведения. Хвалите себя за достижения. Ставьте новые цели для развития.

На последнем пятом этапе эмоционального выгорания сложно, а иногда невозможно вернуться к прежнему эмоциональному и физическому состоянию. Обычно в этом случае требуется помощь психолога или даже смена

профессии. Поэтому, самое важное — не запускать данное состояние, вовремя отслеживать изменения настроения, более внимательно относиться к себе. Заметив негативные перемены и неудовлетворенности своими обязанностями, попытайтесь использовать предложенные рекомендации. Своевременно предпринятые меры позволят вам достичь гармонии и вернуть контроль над своей жизнью.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1:

ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ

1. Методика А.Ф. Фидлер

«Оценка психологической атмосферы в коллективе»

Из книги: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

Цель: Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность.

Инструкция: В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак «+», тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

1 2 3 4 5 6 7 8

1. Дружелюбие	Враждебность
2. Согласие	Несогласие
3. Удовлетворенность	Неудовлетворенность
4. Продуктивность	Непродуктивность
5. Теплота	Холодность
6. Сотрудничество	Несогласованность
7. Взаимная поддержка	Недоброжелательность
8. Увлеченность	Равнодушие
9. Занимательность	Скука
10. Успешность	Безуспешность

Обработка и анализ данных. Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «+», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению

отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

2. Ваш темперамент

Перед вами 12 утверждений. Внимательно прочтите каждое и решите, относится ли конкретное утверждение к вам лично. Если относится – ставьте «да», если не относится – «нет». Долго не раздумывайте. Самым верным ответом будет тот, который придет первым в голову.

1. Обычно осуществляете деятельность без предварительного планирования.
2. Случается, что чувствуете себя то счастливым, то несчастным без видимых причин.
3. Чувствуете себя счастливым, когда занимаетесь делом, требующим действий.
4. Подвержены колебаниям настроения от плохого к хорошему без видимых причин.
5. При завязывании новых знакомств первым проявляете инициативу.
6. Часто бываете в плохом настроении.
7. Склонны действовать быстро и решительно.

8. Бывает, что пытаетесь на чем-то сосредоточиться, но не можете.

9. Вы пылкий человек.

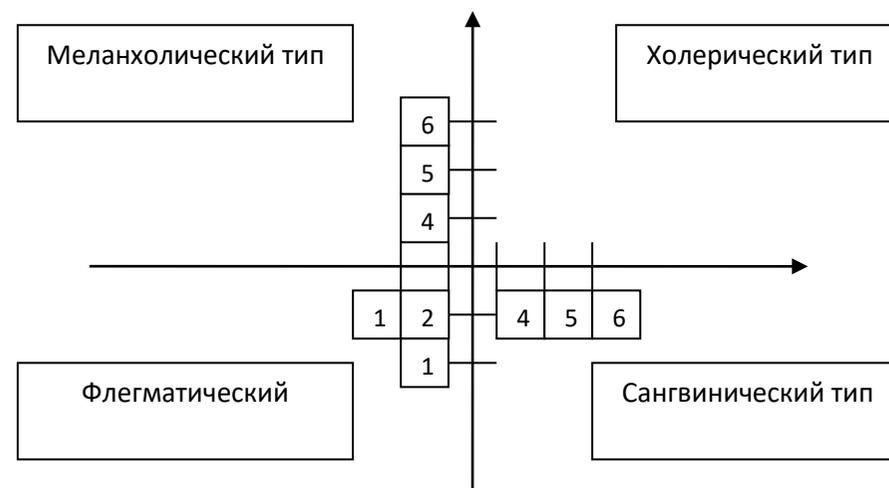
10. Часто бывает так, что в беседе с другими присутствуете лишь физически, а мысленно отсутствуете.

11. Чувствуете себя неуютно, когда не имеете возможности общаться.

12. Временами полны энергии, а временами – очень пассивны.

Если хотите узнать, какой у вас темперамент, то сумму «да» всех нечетных утверждений отложите на горизонтальной оси слева направо, а сумму «да» всех четных – по вертикали снизу вверх. Определите координату своих показателей, а по ним – тип темперамента.

Если координата располагается поблизости к перекрестным, то это означает, что у вас смешанный тип темперамента. Помните, что ярко выраженный тип темперамента встречается не так уж часто.



Тест выделяет основные темпераменты человека:

1. *Сангвиник* (сильный, уравновешенный, подвижный). Людей этого типа темперамента характеризует высокая активность, энергичность, работоспособность. Быстрые движения и ускоренный темп речи. Живая выразительная мимика – по выражению лица всегда можно определить каково его настроение, отношение к предмету, к человеку. Подвижность нервных процессов определяет частую изменчивость испытываемых чувств, настроений, а порой и интересов, взглядов. Способны быстро реагировать на неожиданные изменения в ситуации и адаптироваться к ним. Легко втягивается в работу, переключается с одной деятельности на другую;

2. *Холерик* (сильный, неуравновешенный, подвижный). Высокая работоспособность, активность, энергичность. Неуравновешенность нервных процессов (преобладание возбуждения над торможением) определяет неуравновешенность поведения, вспыльчивость, импульсивность. Движения холерика резкие, порывистые, быстрые. Так же, как и сангвиник, легко переключается с одной деятельности на другую, вырабатывая новые навыки поведения, отказываясь от стереотипов;

3. *Флегматик* (сильный, уравновешенный, инертный). Высокая энергичность и работоспособность, хотя активность во внешней деятельности снижена (для него сложно приступить к новой работе сразу же, немедленно). Он с трудом втягивается во что-то новое, не способен быстро реагировать на изменившиеся условия, не любит менять выработанные привычки, стереотипы поведения. Настроение стабильное, ровное, не склонен «выходить из себя», бедность мимических проявлений (по его лицу сложно узнать, что происходит сейчас в его внутреннем мире, какие чувства он испытывает). Замедленный темп реакции, движения и речи;

4. *Меланхолик* (слабый, неуравновешенный, инертный). Это человек, обладающий повышенной чувствительностью, вследствие чего плохо сопротивляется воздей-

ствию сильных внешних стимулов (быстро утомляется), способен реагировать на воздействие очень слабого раздражителя.

3. Конфликтная ли вы личность?

Чтобы узнать, конфликтная ли вы личность, воспользуйтесь следующим тестом, выбрав по одному ответу на каждый вопрос.

1. В общественном транспорте начался спор на повышенных тонах. Ваша реакция?

- а) не принимаю участия;
- б) кратко высказываюсь в защиту стороны, которую считаю правой;
- в) активно вмешиваюсь, чем «вызываю огонь на себя».

2. Выступаете ли на собраниях с критикой руководства?

- а) нет;
- б) только если для этого имею веские основания;
- в) критикую по любому поводу не только начальство, но и тех, кто его защищает.

3. Часто ли спорите с друзьями?

- а) только если это люди необидчивые;
- б) лишь по принципиальным вопросам;
- в) споры – моя стихия.

4. Дома на обед подали недосоленное блюдо. Ваша реакция?

- а) не буду поднимать бучу из-за пустяков;
- б) молча возьму солонку;
- в) не удержусь от замечаний.

5. Если на улице, в транспорте вам наступили на ногу...

- а) с возмущением посмотрю на обидчика;
- б) сухо сделаю замечание;
- в) выскажусь, не стесняясь в выражениях.

6. Если кто-то из близких купил вещь, которая вам не понравилась...

- а) промолчу;
- б) ограничусь коротким тактичным комментарием;
- в) устрою скандал.

7. Не повезло в лотерее. Как к этому отнесетесь?

а) постараюсь казаться равнодушным, но дам себе слово никогда больше не участвовать в ней;

б) не скрою досаду, но отнесусь к происшедшему с юмором, пообещав взять реванш;

в) проигрыш надолго испортит настроение.

Каждое «а» – 4 очка; «б» – 2 очка; «в» – 0 очков.

От 20 до 28 очков – вы тактичны и миролюбивы, уходите от конфликтов и споров, избегаете критических ситуаций на работе и дома. Может, поэтому иногда вас называют приспособленцем.

От 10 до 18 очков – вы слывете человеком конфликтным. Но на самом деле вы конфликтуете лишь тогда, когда нет другого выхода и все средства исчерпаны. При этом не выходите за рамки корректности, твердо отстаиваете свое мнение. Все это вызывает к вам уважение.

До 8 очков – конфликты и споры – это ваша стихия. Любите критиковать других, но не выносите критики в свой адрес. Ваша грубость и несдержанность отталкивают людей. С вами трудно как на работе, так и дома. Постарайтесь перебороть свой характер.

4. Степень индивидуальной выраженности лидерства

Вам будет предложено 50 вопросов, к каждому из которых дано два варианта ответов. Выберите, пожалуйста, один из вариантов и пометьте его на бланке ключа.

1. Часто ли вы бываете в центре окружающих?

- а) да;
- б) нет.

2. Считаете ли Вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе (учебе), чем вы?

- а) да;
- б) нет.

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному (учебному) положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

а) да;

б) нет.

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам руководить играми ваших маленьких друзей?

а) да;

б) нет.

5. Испытываете ли вы большое удовольствие, когда вам удастся убедить кого-либо, кто вам до этого возражал?

а) да;

б) нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком

а) да;

б) нет.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть творение небольшого числа выдающихся людей»?

а) да;

б) нет.

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советнике,

который мог бы направить вашу профессиональную активность?

а) да;

б) нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в беседе с людьми?

а) да;

б) нет.

10. Доставляет ли вам удовольствие, когда вы видите, что окружающие побаиваются вас?

а) да;

б) нет.

11. Во всех обстоятельствах (рабочее собрание, дружеская компания) стараетесь ли вы занять свое место за столом, расположенное таким образом, чтобы оно позволяло вам легче всего контролировать ситуацию и привлекать к себе некоторое внимание?

а) да;

б) нет.

12. Считаете ли обычно, что ваша внешность производит внушительное (импозантное) впечатление?

а) да;

б) нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем?

а) да;

б) нет.

14. Легко ли вы теряетесь, если люди, которые вас окружают, не согласны с вашим мнением?

а) да;

б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией студенческих, рабочих (спортивных, развлекательных и т.п.) групп?

а) да;

б) нет.

16. Если мероприятие, которым вы занимаетесь, не дает намечавшихся результатов:

а) вы рады, если ответственность возложат на кого-то другого;

б) умеете взять на себя всю ответственность за решение, которое было принято.

17. Какое из этих двух мнений приближается к вашему собственному?

а) настоящий руководитель должен сам делать дело, даже в мелочах;

б) настоящий руководитель должен уметь управлять.

18. С кем вы предпочитаете работать?

а) с людьми покорными;

б) с людьми строптивыми.

19. Стараетесь ли вы избегать горячих дискуссий?

а) да;

б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властью вашего отца?

а) да;

б) нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии повернуть на свою сторону тех, кто раньше с вами был не согласен?

а) да;

б) нет.

22. Представьте такую сцену: во время прогулки с друзьями в лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер. Нужно принять решение:

а) вы считаете, что вопрос должен решить человек, наиболее компетентный в группе;

б) вы просто полагаетесь на решение других.

23. Есть выражение: «Лучше быть первым в деревне, чем вторым в городе». Если бы вы делали выбор, то что бы вы предпочли:

а) быть первым в деревне;

б) быть вторым в городе.

24. Считаете ли, что вы человек, сильно влияющий на других людей?

а) да;

б) нет.

25. Может ли неудачный прошлый опыт заставить вас никогда больше не проявлять значительной личной инициативы?

- а) да;
- б) нет.

26. С вашей точки зрения, истинный лидер группы тот, кто:

- а) самый компетентный;
- б) у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понимать (оценивать) людей?

- а) да;
- б) нет.

28. Умеете ли вы уважать дисциплину вокруг вас?

- а) да;
- б) нет.

29. Какой из двух типов руководителей кажется вам более значительным (предпочтительным)?

- а) тот, кто все решает сам;
- б) тот, который постоянно советуется.

30. Какой из двух типов руководства, по вашему мнению, является наиболее благоприятным для хорошей работы предприятия?

- а) коллегиальный тип;
- б) авторитарный тип.

31. Часто ли у вас бывает впечатление, что другие вами злоупотребляют?

- а) да;
- б) нет.

32. Какой из двух следующих портретов больше приближается к вашему образу?

- а) громкий голос, экспрессивные жесты, за словом в карман не полезет;
- б) негромкий голос, неторопливые ответы, сдержанные жесты, задумчивый взгляд.

33. На собрании, совещании вы один имеете мнение, противоположное мнению других, но вы уверены в своей правоте. Как вы поведете себя?

- а) будете молчать;
- б) будете отстаивать свою точку зрения.

34. Называют ли вас человеком, который подчиняет и свои, и чужие интересы только интересам дела?

- а) да;
- б) нет.

35. Если на вас возложена очень большая ответственность за какое-то дело, то испытываете ли вы при этом чувство тревоги?

- а) да;
- б) нет.

36. Что вы предпочли бы в своей профессиональной деятельности?

- а) работать под руководством хорошего руководителя;

б) работать независимо.

37. Как вы относитесь к такому утверждению: «Чтобы семейная жизнь была удачной, нужно, чтобы важные решения принимались одним из супругов»?

а) это верно;

б) это неверно.

38. Случалось ли вам покупать что-то, в чем вы не испытывали необходимости, под влиянием мнения других лиц?

а) да;

б) нет.

39. Считаете ли вы, что ваши организаторские способности выше средних?

а) да;

б) нет.

40. Как вы обычно ведете себя, встретившись с трудностями?

а) трудности обескураживают;

б) трудности заставляют действовать активнее.

41. Часто ли вы делаете резкие упреки друзьям, знакомым, когда они их заслуживают?

а) да;

б) нет.

42. Считаете ли, что ваша нервная система успешно выдерживает напряженность жизни?

а) да;

б) нет.

43. Если вам предстоит произвести реорганизацию, то, как вы поступаете?

а) ввожу изменения немедленно;

б) предлагаю медленные, эволюционные изменения.

44. Если это необходимо, сумеете ли вы прервать слишком болтливую беседу собеседника?

а) да;

б) нет.

45. Согласны ли вы с такой мыслью: «Чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

а) да;

б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый из людей, благодаря своим человеческим способностям, должен сделать что-то выдающееся?

а) да;

б) нет.

47. Кем (из предложенных профессии) вам в детстве, отрочестве хотелось стать?

а) известным художником, композитором, поэтом и т.д.;

б) руководителем коллектива.

48. Какую музыку вам приятней слушать?

а) торжественную, могучую;

б) тихую, лирическую.

49. Испытываете ли вы некоторое волнение при встрече с важными личностями?

а) да;

б) нет.

50. Часто ли вы встречаете человека с более сильной волей, чем у вас?

а) да;

б) нет.

Баллы начисляются за ответы «а» на 1,2,4,5,7,10,11,12,15,20,21,22,23,24,26,28,31,32,33,34,37,39,41,42, 43,44,46,48 вопросы и ответы «б» на 3,6,8,9,13,14,16,17,18,19,25,27,29,30,35,36,38,40,45,47,49,50 вопросы.

Суммируйте баллы. Степень выраженности лидерства:

до 25 баллов: лидерство выражено слабо;

26-35 баллов: средняя выраженность лидерства;

36-40 баллов: лидерство выражено в сильной степени;

свыше 40 баллов: склонность к диктату.

5. Тест "Общительный ли вы человек?"

Этот тест позволит вам определить уровень вашей коммуникабельности, разобраться в особенностях своего стиля общения.

1. Если вас пригласил в гости человек, которому вы не симпатизируете, то примете ли вы это приглашение?

а)да;

б)только в исключительных случаях;

в)нет.

2.Представьте себе, что в гостях вы вынуждены сидеть около человека, которого считаете своим врагом. Как вы себя поведете?

а)не буду обращать на него внимания;

б)буду отвечать только на его вопросы;

в)попытаюсь завязать с ним непринужденный разговор.

3.Вы только что собрались зайти в одну квартиру, но внезапно слышите, что там возник семейный спор. Что вы сделаете?

а) все-таки позвоню;

б)подожду, пока спор прекратится;

в)уйду.

4. Что вы сделаете, если в гостях вам предложат блюдо, которое вы не любите?

а)несмотря на отвращение, съем его;

б)скажу хозяевам, что не могу его есть;

в)пожалуюсь на отсутствие аппетита.

5. Какой бутерброд вы обычно выбираете?

а)самый лучший;

б) самый маленький;

в)ближайший ко мне.

6.Что вы предпримете в том случае, если в компании внезапно наступил перерыв в разговоре?

а)подожду до тех пор, пока кто-нибудь не начнет разговор на новую тему;

б)сам найду какую-нибудь тему.

7.Представьте, что вы на работе или где-нибудь еще попали в неприятное положение. Расскажите ли вы об этом своим знакомым?

а) обязательно;

б) только друзьям;

в) не скажу ни одному человеку.

8.Добавляете ли вы что-нибудь от себя в рассказы, которые слышали от других?

а) да;

б) с очень незначительными «улучшениями»;

в) почти нет.

9.Носите ли вы с собой фотографию любимого человека и показываете ли вы ее друзьям?

а)да;

б)иногда;

в)никогда.

10.Что вы делаете, если, будучи в компании, не понимаете рассказанного анекдота?

а)смеюсь вместе со всеми;

б)остаюсь серьезным;

в) прошу, чтобы кто-нибудь объяснил мне суть анекдота.

11. Что вы предпринимаете, если, будучи в компании, начинаете ощущать резкую головную боль?

а)тихо терплю;

б) прошу таблетку от головной боли;

в)иду домой.

12.Что вы делаете, если, находясь в гостях, узнаете, что по телевизору сейчас начнется передача, которая интересует только вас?

а) прошу, чтобы хозяин включил телевизор;

б)смотрю ее в соседней комнате, чтобы не помешать остальным гостям;

в)отказываюсь от просмотра передачи.

13. Вы находитесь в гостях. Какая ситуация для вас более комфортна?

а) когда развлекаю гостей;

б) когда меня развлекают другие.

14.Обладаете ли вы привычкой заранее решать, как долго сможете оставаться в гостях?

а)нет;

б)иногда;

в)да.

15. Корреспондент взял у вас интервью. Какова ваша реакция?

- а) доволен, если это интервью напечатают;
- б) хотел бы, чтобы это было уже в прошлом;
- в) мне это совсем безразлично.

16.Смогли бы вы беспристрастно отнестись к людям, которых терпеть не можете?

- а)безусловно;
- б) только в виде исключения;
- в)не задумывался над этим вопросом.

17.Соглашаетесь ли вы с мнением других людей, если оно справедливо, но для вас неблагоприятно?

- а)не всегда;
- б)если только оно подтверждает мое мнение;
- в) а зачем, собственно говоря, это делать.

18.Когда вы прекращаете спорить?

- а) чем скорее, тем лучше;
- б) когда этот спор теряет смысл;
- в) после того, как я убедил своего оппонента.

19.Если вы знаете наизусть стихи, то будете ли читать их в обществе?

- а) с удовольствием;
- б) если об этом попросят;
- в) ни в коем случае.

20.Представьте себе, что вы живете во времена графа Монте-Кристо, сидите в подземной тюрьме и внезапно узнаете,

что в соседней камере заключен ваш злейший враг. Начнете ли вы с ним перестукиваться?

- а) как можно скорее;
- б) когда не смогу больше терпеть одиночества;
- в) никогда.

21.Есть ли у вас обыкновение встречать Новый год на главной площади города?

- а) да;
- б) нет;
- в) под Новый год я обычно сплю.

Баллы за ответ:

Пункты	Номера вопросов														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
а	20	0	5	10	0	5	30	15	0	0	5	0	20	0	10
б	5	5	10	0	5	15	5	5	5	5	10	5	5	5	0
в	0	25	0	5	10	-	0	0	10	10	0	10	2	15	5

Пункты	Номера вопросов					
	16	17	18	19	20	21
а	15	25	0	0	20	5

б	5	5	5	5	5	0
в	0	0	10	10	0	10

Интерпретация результатов.

В результате подсчета баллов вы можете отнести себя к одной из следующих групп.

280 – 300 баллов. Возникает подозрение, что вы не всегда внимательно читали поставленные вопросы или не всегда искренне на них отвечали.

200 – 280 баллов. Вы можете быть довольны собой – по крайней мере, в том, что касается ваших общественных способностей. Вы охотно проводите свободное время среди людей и в любом обществе являетесь желанным гостем и собеседником. Вы обладаете живым умом, впечатлительны, хороший слушатель и рассказчик. Эти и некоторые другие способности часто делают вас душой компании.

100 – 200 баллов. Ваше отношение к общественной жизни нелегко определить. С одной стороны, вы обладаете свойствами и наклонностями, которые делают вас приятным для общества человеком, с другой – прочие качества вашего характера как бы затемяют первые. В целом вы можете чувствовать себя вполне удовлетворительно в обществе, хотя вам не всегда легко удается приспособиться к окружающим. Одна-

ко в обществе, в окружении людей, которым вы симпатизируете, вы часто проводите очень приятные часы.

50 – 100 баллов. Вам нужно признаться в том, что, как правило, вы любите одиночество и в узком семейном или дружеском кругу чувствуете себя значительно лучше, чем в большой компании. Что ж, многие знаменитые люди, вошедшие в историю, нередко принадлежали к этой категории людей.

0 – 50 баллов. Вы слишком замкнуты и живете, избегая общества других людей. Советуем вам быть пообщительнее: это необходимо, в первую очередь, именно для вас самих.

6. Определение психологического климата группы

Психологический климат на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива используется карта – схема Л.Н. Лутошкина. Здесь на левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, на правой – качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до -3).

Используя схему, следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком «+» отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине.

Надо иметь в виду, что оценки означают:

+3 – свойство, указанное слева, проявляется в данном коллективе всегда;

+2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

+1 – свойство проявляется достаточно часто;

0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойство не проявляются достаточно ясно, или то и другое проявляются в одинаковой степени;

-1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);

- 2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

- 3 – свойство проявляется всегда.

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.

Положительные особенности	+	+	+	0	-	-	-	Отрицательные особенности
	3	2	1		1	2	3	
Преобладает бодрое и жиз-								Преобладает подавленное

нерадостное настроение								настроение, пессимистический тон
Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии								Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время								Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной

								деятельности
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают соперничество, участие всех членов коллектива								Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадование
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями								Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга								В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям

								товарищей
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу «один за всех, все за одного»								В трудных случаях коллектив «раскисает», появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные								Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им								Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность

освоиться								
Коллектив активен, полон энергии								Коллектив пассивен, инертен
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело								Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту								Коллектив подразделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив,								К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

если его отмечают руководители								
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

7. Диагностическая карта студенческой группы помогает обнаружить проблемы в воспитании студентов и ставить задачи по следующему алгоритму.

1. Надо выявить типичные характеристики, показатели культуры по отдельным параметрам (колонкам) и оценить их соответствие нравственным и другим нормам.

2. Обнаружить связь между разными показателями для понимания причин отклонения (например, связь между мотивами учения и успеваемостью).

3. Сформулировать собственно педагогические задачи (например, развивать навыки общения, уважение к себе и окружающим; формировать интерес к познавательной работе).

Работа куратора представляет собой последовательные этапы, составляющие цикл работы:

1) изучение студентов и постановка конкретных задач воспитания;

2) планирование работы;

3) реализация плана (выполнение работы);

4) анализ и оценка результатов работы.

Если решены прежние, ставятся новые задачи и т. д.

Циклично повторяющиеся этапы работы куратора

1. Изучение студентов и коллектива группы: получение социально-демографических, медицинских, психологических, педагогических данных (семья, социальное и материальное положение, состояние здоровья, уровень развития, культуры, индивидуальные особенности).

2. Планирование воспитательной работы (формулировка проблемы в воспитании студентов, определение задач воспитания и непосредственно составление плана — перспективного и оперативного документа для работы со студентами, преподавателями, родителями).

3. Организация, проведение и корректировка деятельности в соответствии с задачами и планом: проведение кураторских часов, собраний, дискуссий, походы в театры, библиотеки, музеи, проведение вечеров.

4. Анализ и оценка итогов работы, которые выражаются в уровне культуры студентов. Наблюдение, опросы и другие методы позволяют судить о результатах и ставить новые задачи, а также делать выводы о собственной профессиональной компетентности куратора, его личностном росте как педагога.

Работу с группой следует начать с диагностики. К методам начальной диагностики относят устный опрос и анкетирование. Анкета позволяет изучить индивидуальные и личностные особенности, получить информацию о

ценностных ориентациях студентов. Информация, полученная в результате диагностики, помогает куратору быстро, точно и с минимумом ошибок строить свою работу, совершенствовать стиль отношений со студентами. Диагностика выполняет роль экспресс-информации и этим помогает принять быстрое решение по совершенствованию педагогической деятельности.

Цели диагностики:

- выявить природные задатки студента, которые лучше всего будут развиваться в дальнейшем в профессиональные способности;
- помочь студентам обрести социально ценное, нравственное отношение к себе и окружающим людям.

Диагностика позволяет индивидуально поработать с каждым студентом, дать совет по профессиональному самовоспитанию. Диагностика осуществляет обратную связь, показывает, насколько удачно развивается учебный и воспитательный процесс, какие нужны изменения, коррективы.

Диагностическая карта дает куратору информацию, которая необходима в планировании учебной и воспитательной работы в группе.

Второе направление работы куратора — организация учебной работы студентов.

Куратор определяет круг реальных учебных возможностей студентов, изучает особенности учебной деятельности группы в целом.

На основе исследования учебной мотивации и отношения к учебным предметам куратор совместно с преподавателями-предметниками может попытаться определить методы, приемы и формы индивидуальной работы со студентами. Чтобы добиться хороших результатов, студенческой группе требуется планирование, организация, мотивация и контроль деятельности.

8. Диагностика стресса

Таблица заполняется ежедневно в течение недели по вечерам. Необходимо поставить «галочку» против тех пунктов, где приходится давать утвердительный ответ. Каждая «галочка» дает очко. В конце недели итоги суммируются.

№	Фактор риска	Очки						
		пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
1	Сон недостаточный или плохой							
2	Испорченное настроение по дороге в университет или домой							

3	Испорченное настроение на учебе							
4	Неприятная учебная деятельность							
5	Чрезмерный шум							
6	Более трех чашек крепкого кофе							
7	Выкурено более 10 сигарет							
8	Слишком много выпито спиртного							
9	Слишком мало физической активности							
10	Слишком много съедено							
11	Слишком много сладостей							
12	Личные проблемы							
13	Сверхурочная работа							
14	Испорченное настроение дома							
15	Сомнения в каче-							

	стве своей учебы							
16	Головная боль							
17	Сердечная слабость							
18	Боли в желудке							

1 – 20 очков. Положение нормальное. На всякий случай проверьте себя в течение еще одной недели, так как ваше субъективное восприятие «слишком много» или «слишком мало» может оказаться несамокритичным.

21 – 40 очков. Пока ситуация не слишком тревожна, но уже необходимо обратить внимание на пункты, давшие очки. В скором времени они могут перерасти в серьезную угрозу.

41 – 60 очков. Угроза налицо. Если в самое ближайшее время вы не предпримете решительных шагов к изменению своего образа жизни, то вас ожидают, к сожалению, крупные неприятности.

Свыше 60 очков. Ваше здоровье в серьезнейшей опасности. Необходимо пункт за пунктом проанализировать заполненную вами таблицу и постараться немедленно заняться своим здоровьем.

1. Оценка уровня вашей организованности

Ответьте на вопросы, выбирая один из предложенных вариантов ответа (результат 1).

92

Выполните повторно это задание по окончании работы с практикумом (результат 2).

1. Есть у вас главные, основные цели в жизни, к достижению которых вы стремитесь?

а) у меня есть такие цели;

б) разве нужно иметь какие-то цели? Ведь жизнь изменчива;

в) у меня есть главные цели, и я подчиняю жизнь их достижению;

г) цели у меня есть, но моя жизнь и деятельность не способствуют их достижению.

2. Составляете ли вы план работы дел на неделю, используя для этого ежедневник и т. п.?

а) да;

б) нет;

в) не могу сказать ни «да», ни «нет», так как мысленно намечаю главные дела, а план на текущий день в лучшем случае излагаю на листке бумаги;

г) пробовал составлять план, используя еженедельник, но понял, что это ничего не дает.

3. Отчитываете ли вы себя за невыполнение намеченного на день, на неделю?

а) да, когда вижу свою вину, лень, неповоротливость;

б) да, несмотря ни на какие объективные и субъективные препятствия;

в) сейчас и так все ругают друг друга, зачем же еще отчитывать себя;

г) придерживаюсь правила: что удалось сделать сегодня — хорошо, не удалось — выполню, может быть, в другой раз.

4. Как вы ведете свою записную книжку с телефонами деловых людей, знакомых, родственников, приятелей и т. д.?

а) я — хозяин своей записной книжки, как хочу, так и веду, если понадобится телефон — обязательно найду;

б) часто меняю записные книжки с номерами телефонов, так как нещадно их эксплуатирую. При перезаписи телефонов стараюсь все делать по «науке», однако затем сбиваюсь на произвольную запись;

в) запись телефонов, фамилий веду «почерком настроения». Считаю, что был записан телефон, фамилия, а на какой странице, в каком виде — не слишком важно;

г) использую общепринятую систему: в соответствии с алфавитом записываю фамилию, номер телефона, если надо — дополнительные сведения.

5. Каковы ваши принципы месторасположения вещей на рабочем месте?

а) каждая вещь лежит там, где ей хочется;

б) каждой вещи свое место;

в) периодически навожу порядок, затем кладу вещи куда придется, чтобы не загружать голову «месторасположением». Спустя какое-то время снова навожу порядок;

г) считаю, что данный вопрос не имеет отношения к самоорганизации.

6. Можете ли вы по истечении дня сказать, где, сколько и по каким причинам вам пришлось напрасно потерять время?

а) могу;

б) могу сказать о рабочем времени;

в) если потери времени обращались в деньги, тогда бы я их считал;

г) всегда хорошо представляю;

д) не только представляю, но и знаю приемы сокращения потерь времени.

7. Каковы ваши действия, когда на совещании начинается «переливание из пустого в порожнее»?

а) обращаю внимание только на существенное;

б) ничего не подделаешь, так бывает всегда;

в) погружаюсь в небытие;

г) занимаюсь своими делами.

8. Предположим, вам предстоит выступить с докладом.

Будете ли вы уделять внимание не только его содержанию, но и его продолжительности?

а) уделю внимание только содержанию доклада. Думаю, что продолжительность нужно определить приблизительно. Если содержание интересно, дадут дополнительное время;

б) в равной степени.

9. Стараетесь ли вы использовать каждую минуту для исполнения намеченных дел?

а) стараюсь, но не всегда получается (упадок сил, плохое настроение и пр.);

б) не стремлюсь к этому;

в) зачем, ведь время не обгонишь;

г) стараюсь, несмотря ни на что.

10. Какую форму фиксирования наиболее важных поручений, заданий, просьб вы используете?

а) запись в ежедневнике: что и к какому сроку;

б) фиксирую наиболее важные поручения в ежедневнике, мелочь стараюсь запомнить;

в) стараюсь запоминать поручения, так как это тренирует память, однако память меня часто подводит;

г) придерживаюсь принципа «обратной памяти»: пусть помнит тот, кто дает поручения. Если поручение нужное, то о нем не забудут.

11. Какая у вас точность посещений деловых встреч, заседаний, собраний?

а) прихожу раньше на 5–7 минут;

б) прихожу вовремя, к началу;

в) как правило, опаздываю;

г) всегда опаздываю, хотя стараюсь приходить раньше или вовремя;

д) если бы издали пособие «Как не опаздывать», я научился бы не опаздывать.

12. Какое значение вы придаете своевременности выполнения заданий, поручений, просьб?

а) считаю, что своевременность выполнения — один из важнейших показателей умения работать. Однако кое-что мне всегда не удастся сделать вовремя;

б) лучше немного затянуть выполнение задания;

в) предпочитаю поменьше рассуждать и выполнять задание в срок;

г) исполнительность наказуема (дадут новое поручение).

13. Предположим, вы обещали помочь другому человеку, но обстоятельства изменились таким образом, что выполнить обещанное затруднительно. Как вы поступите?

а) сообщу об изменении обстоятельств и невозможности выполнить обещание;

б) постараюсь сказать правду и пообещаю при возможности выполнить;

в) буду стараться выполнить обещание. Выполню — хорошо, не выполню — не беда, сошлюсь на изменение обстоятельств;

г) ничего не сообщу, выполню во что бы то ни стало.

Ключ к тесту

Номера вопросов	Варианты ответов и оценка их в баллах				
	А	Б	В	Г	Д
1	4	0	5	2	-
2	6	0	3	0	-
3	4	6	0	0	-
4	0	0	0	6	-
5	0	6	0	0	-
6	2	1	0	4	6
7	3	0	0	6	-
8	2	6	-	-	-
9	3	0	0	6	-
10	6	3	1	0	-
11	6	6	0	0	0
12	3	0	6	0	-
13	2	0	0	6	-

Результаты:

72–78 баллов. Вы организованный человек. Единственный совет — не останавливайтесь на достигнутом, развивайте самоорганизацию.

63–71 балл. Вы считаете самоорганизацию неотъемлемой частью своего «я». Это даст вам несомненные преимущества перед людьми, которые призывают организацию «под ружье» в случае крайней необходимости. Тем не менее вам необходимо внимательно присмотреться к организации личной работы.

менее 63 баллов. Ваш образ жизни, окружение научили вас быть кое в чем организованным. Организованность то проявляется в ваших действиях, то исчезает. Это признак отсутствия четкой системы самоорганизации. (Постарайтесь проанализировать свои действия, расходы своего времени, технику личной работы.)

Результат 1 _____ балл.

Результат 2 _____ балл.

2. Мини-тест на наличие навыков планирования собственного времени

Инструкция. Прежде, чем учиться повышать личную эффективность, целесообразно пройти мини-тест на наличие навыков планирования собственного времени. Попробуйте честно ответить на следующие вопросы:

- ✓ Есть ли у меня долгосрочные цели и план их реализации?
- ✓ Имею ли я систематический обзор задач, которые возникают в сфере моей деятельности?
- ✓ Знаю ли я примерное распределение времени, необходимое для выполнения предстоящих дел?
- ✓ Составляю ли я четкое расписание работы на текущий день?
- ✓ Предусматриваю ли я резервное время для непредвиденных случаев, кризисов и помех?
- ✓ Продолжаю ли я работать дома по вечерам?
- ✓ бывает ли у меня ощущение, что я —тону в мелочах?
- ✓ Часто ли я спешу?

Если на большинство из предложенных вопросов Вы ответили утвердительно, скорее всего, у Вас есть проблемы в области планирования времени. А это означает, что осознание важности рациональной организации собственной жизнедеятельности и овладение приемами планирования учебного и личного времени – первый шаг на пути к овладению искусством самоменеджмента.

3. Индивидуальная и групповая карты первичной диагностики психосоциальной адаптированности студентов.

Инструкция по использованию методики составления индивидуальной и групповой карты первичной диагностики психосоциальной адаптированности студентов к вузу.

Основное назначение собираемой информации для куратора – владеть ситуацией; знать, что происходит со студентами и в учебной группе; оказать поддержку в процессе адаптации к университету в нужное время и конкретным студентам, что уже предполагает произвольность в выборе формулировок в удобной для работы форме. Заполнение карты основано на внешнем наблюдении, знакомстве с личными обстоятельствами жизни и учебы студента, положением дел в учебной группе, опросе мнения студентов, оценки степени выраженности качества действия, наблюдаемого в поведении.

Для оценки развития адаптационных процессов в группе предлагается специальная шкала, по которой необходимо предварительно опросить студентов учебной группы.

При заполнении индивидуальной карты студента используется оценка степени выраженности качества (высокая, средняя, низкая; хорошие, удовлетворительные, неудовлетворительные; статус в группе – лидер, предпочитаемый

в общении, принятый в общении, изолированный), а так же допускается произвольная форма фиксирования проявления конкретного поведения (например, отношение к алкоголю может быть оценено как адекватное, безразличное, выраженная потребность в употреблении и другие варианты).

При заполнении карты учебной группы отражается степень выраженности среднестатистической тенденции, выявляемой на основании анализа и обобщения индивидуального и группового поведения студентов (высокая, средняя, низкая), фиксируются отдельные фамилии.

12. Оценка психосоциальной адаптированности студента

Ф.И.О. _____

Условия проживания _____

Оценка состояния здоровья _____

Отношение к учебе _____

Пропуски занятий без уважительной причины _____

Инициативность _____

Общительность _____

Стремление к лидерству _____

Статус в группе _____

Отношения с одноклассниками _____

Адекватность поведения: _____

Самоконтроль _____

Дисциплинированность _____

Организованность _____

Выдержка _____

Устойчивость поведения _____

Конфликтность _____

Реакция на конфликтную ситуацию _____

Отношение к употреблению алкоголя _____

Преобладающий эмоциональный тон _____

Эмоциональная устойчивость _____

Агрессивность поведения _____

Жалобы _____

13. Психосоциальная адаптация студентов к вузу

Проживание студентов:

Дома _____ В общежитии _____ Снимают жилье _____

Отношение к учебе _____

Успеваемость: _____

Абсолютная _____ Качественная _____
Трудности в учебе _____

Пропуски занятий без уважительной причины _____

Пропуски занятий по болезни _____

Деловая активность группы _____

Взаимоотношения в группе

Общая оценка _____

Трудности в общении _____

Студенты, не включенные в межличностные отношения группы _____

Актив группы _____

Конфликтность отношений _____

Антисоциальное поведение _____

Проблемы группы _____

Состояние здоровья _____

Жалобы студентов _____

Профилактическая работа с группой, некоторыми студентами _____

САМОАНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРАТОРА

Тест "Оценка личного стиля работы куратора"

Отвечая на вопросы, оцените в баллах степень своего согласия:

1 балл - нет, так совсем не бывает;

2 - нет, как правило, так не бывает;

3 - неопределенная оценка;

4 - да, как правило, так бывает;

5 - да, так бывает всегда.

Вопросы.

1. Я давал бы подчиненным нужные поручения даже в том случае, если есть опасность, что при их невыполнении критиковать будут меня.

2. У меня всегда много идей и планов.

3. Я прислушиваюсь к замечаниям других.

4. Мне в основном удается привести логически правильные аргументы при обсуждениях.

5. Я настраиваю сотрудников на то, чтобы они решали свои задачи самостоятельно.

6. Если меня критикуют, то я защищаюсь, несмотря ни на что.
7. Когда другие приводят свои доводы, я всегда прислушиваюсь.
8. Для того чтобы провести какое-то мероприятие, мне приходится строить планы заранее.
9. Свои ошибки я по большей части признаю.
10. Я предлагаю альтернативы к предложениям других.
11. Защищаю тех, у кого есть трудности.
12. Высказываю свои мысли с максимальной убедительностью.
13. Мой энтузиазм заразителен.
14. Я принимаю во внимание точку зрения других и стараюсь включить ее в проект решения.
15. Обычно я настаиваю на своей точке зрения и гипотезах.
16. Я с пониманием выслушиваю и агрессивно высказываемые контраргументы.
17. Ясно выражаю свои мысли.
18. Я всегда признаюсь в том, что не все знаю.
19. Энергично защищаю свои взгляды.
20. Я стараюсь развивать чужие мысли так, как будто бы они были моими.
21. Всегда продумываю то, что могли бы ответить другие, и ищу контраргументы.
22. Я помогаю другим советом, как организовать свой труд.
23. Увлекаясь своими проектами, я обычно не беспокоюсь о чужих работах.
24. Я прислушиваюсь и к тем, кто имеет точку зрения, отличающуюся от моей собственной.
25. Если кто-то не согласен с моим проектом, то я не сдаюсь, а ищу новые пути, как переубедить другого.
26. Использую все средства, чтобы заставить согласиться со мной.
27. Открыто говорю о своих надеждах, опасениях и личных трудностях.
28. Я всегда нахожу, как облегчить другим поддержку моих проектов.
29. Я понимаю чувства других людей.
30. Я больше говорю о собственных мыслях, чем выслушиваю чужие.
31. Прежде чем защищаться, я всегда выслушиваю критику.
32. Излагаю свои мысли системно.
33. Я помогаю другим получить слово.
34. Внимательно слежу за противоречиями в чужих рассуждениях.
35. Я меняю точку зрения для того, чтобы показать другим, что слежу за ходом их мыслей.

36. Как правило, я никого не перебиваю.

37. Не притворяюсь, что уверен в своей точке зрения, если это не так.

38. Я трачу много энергии на то, чтобы убедить других, как им нужно правильно поступать.

39. Выступаю эмоционально, чтобы вдохновить людей на работу.

40. Стремлюсь, чтобы при подведении итогов были активны и те, которые очень редко просят слова

Обработка результатов.

1. Сложите балльные оценки, проставленные вами в вопросах 1, 3, 5, 7, 9, 11, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 36, 37, 40 обозначьте сумму через А (она находится в интервале от 20 до 100).

2. Сложите баллы в вопросах 2,4, 6, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 32, 34, 38, 39 - и обозначьте сумму через В.

3. Если сумма А, по крайней мере, на 10 баллов превышает сумму В, то большая часть людей считает вас хорошим дипломатом, вы способны учесть мнения других, склонны к демократическому стилю управления. Если сумма А свыше 85 - склонны к либерально-попустительскому стилю.

4. Если сумма В как минимум на 10 баллов больше суммы А, то вы ведете дискуссию авторитарно, властно,

бесцеремонно, агрессивно, склонны к авторитарному стилю руководства.

Если суммы А и В различаются менее чем на 10 баллов, то либо вы еще не выработали свой стиль управления, либо склонны к непоследовательному стилю.

Структура самоанализа деятельности куратора

I. Научный аспект деятельности

1. Тема (проблема), над которой я работаю.
2. Как осуществлялась работа по теме, где представлены результаты.
3. В творческой группе по какой теме работал(а).
4. В какой форме и где представлены результаты.
5. Проведены исследования (приложить копии методик, результатов, выводов).
6. Опубликовано материалы.

II. Прикладной аспект деятельности

1. Квалификационная категория, год аттестации.
2. Планируемые сроки повышения квалификации.
3. Динамика и анализ рейтинга за последние три года.
4. Обмен опытом.
5. Дал(а) открытые мероприятия (или совместные в параллели). Присутствовали. Оценка.
6. Посетил(а) мероприятия коллег.

7. Участвовал(а) в подготовке и проведении практических и теоретических семинаров.

8. Творческие отчеты. Тема. Место проведения (в гимназии, городе).

9. Консультировал(а) коллег (кого, по теме).

10. Трудности в работе:

§ в постановке целей;

§ в составлении программ деятельности с группой;

§ в определении критериев оценки результатов деятельности;

§ в проведении исследований и обобщении опыта работы;

§ в подготовке и проведении семинаров;

§ в выборе форм и методов деятельности;

§ в анализе работы;

§ в организации коллективной работы с группой;

§ в организации индивидуальной работы со студентами;

§ с родителями;

§ с преподавателями;

§ в самообразовании,

11. Потребность в теоретических и практических семинарах, курсах

повышения квалификации (направления, темы).

III. Практический аспект деятельности

1. Основные положительные результаты деятельности в этом году.

2. Не удалось достичь результатов. Причины.

3. Основные формы работы с группой:

§ кураторский час (темы, количество);

§ вечера отдыха;

§ прогулки, экскурсии по городу;

§ походы;

§ поездки (куда, когда, цель, количество участников);

4. В каких общеуниверситетских мероприятиях участвовал коллектив,

какими коллективными наградами отмечена группа.

5. Участвовал(а) лично в конкурсах, смотрах.

6. Отмечен(а) в этом году наградами, поощрениями, благодарностями.

7. Получены взыскания.

8. Хочу реализовать себя в следующем учебном году в:

§ научно-исследовательской деятельности;

§ практической деятельности;

§ творческих проектах;

§ общественной работе.

Приложение 2

Рекомендации и практикум по селф-менеджменту

Целеполагание. Для самостоятельного формирования индивидуальной образовательной траектории обучающийся в первую очередь должен владеть навыком целеполагания. Часто этого не происходит, поскольку отнюдь не все студенты мыслят проактивно и выстраивают свою жизнь на основании поставленных целей. Многие, к сожалению, реализуют реактивную жизненную стратегию и живут «как складывается», «как получается».

Что касается личного целеполагания, то целесообразно рассматривать не только SMART критерии, но и ряд других, например: насколько достижение цели зависит лично от тебя, обладаешь ли ты необходимыми ресурсами, экологична ли твоя цель?

Студентам свойственно переоценивать имеющийся ресурс времени, в связи с чем они распоряжаются им весьма расточительно. Поэтому очень важна тема хронометража и поглотителей времени. Заметим, что она особенно актуальна в условиях удалённого обучения, да и удалённой работы, поскольку чёткое отслеживание времени на те или иные виды деятельности дисциплинирует как учащегося, так и обучающего. Кроме того, хронометраж

вырабатывает чувство времени и эффективности, что в условиях самостоятельной работы бесценно.

Технологии планирования. Отметим, что приоритет отдаётся инструментам гибкого, адаптивного планирования.

Установка приоритетов в выполнении рабочих заданий. По инструкции предлагается записывать в любом порядке все задания, которые необходимо выполнить на протяжении недели (рабочего дня).

Девид Эйзенхауэра следует отметить матрицу приоритетов – деление всех текущих и запланированных дел категории: важные и безотлагательные дела; важные, но не очень срочные дела; не очень важные, но очень срочные дела; несрочные и неважные дела.

Умение распределять рабочее время по трем компонентам:

1. время для выполнения запланированных задач (запланированная активность, которая занимает 60% рабочего времени);
2. резервное время (непредвиденная активность, 20% рабочего времени);
3. время для профессионального самосовершенствования (творческая активность, 20% рабочего времени).

Поддержание работоспособности в течение всего рабочего дня. Учитывая рекомендации специалистов, к

числу соответствующих ролевых действий следует отнести: во-первых, поддержание физического здоровья (следить за собственным весом, не перегружать себя физической работой, избегать вредных привычек); во-вторых, поддерживать в нормальном состоянии психическое здоровье и эмоциональную сферу (признавать и выражать чувства, которые переживаются, устанавливать и поддерживать тесные отношения с окружающими, учиться на ошибках); в-третьих, учиться преодолевать жизненные трудности (управление собственным стрессом, умение расслабляться).

Практикум

Способности, которые нужно иметь, чтобы достичь успеха в самоуправлении

Ознакомьтесь с перечнем способностей и оцените по пятибалльной шкале уровень развития каждой из них у себя. Подсчитайте средний балл.

самопознание, т. е. достаточно хорошо знать себя, свои достоинства и недостатки; знать как уровень своих знаний, профессиональных умений, так и личностных качеств;

самоопределение, т. е. точно знать, что ты хочешь, свои реальные потребности в общении и достижениях.

Видеть реально существующие проблемы и прогнозировать то, что может помешать тебе достигнуть намеченных целей. Определить для самого себя задачи как на ближайшее время, так и на перспективу;

самоорганизация, т. е. уметь четко планировать свою жизнь, свои дела как на день, неделю, месяц, так и на более длительную перспективу. Быть способным рационально использовать свои силы и время. Организовывать свою деятельность так, чтобы она давала не только конкретные результаты, но чтобы и сам процесс деятельности давал вам удовлетворение. Уметь мобилизовать себя на достижение цели;

самореализация — это умение проявить себя там, где это необходимо, на пределе своих возможностей. Доказать себе и другим, на что ты способен, естественно, опираясь прежде всего на свои творческие способности;

самодеятельность — это умение проявить инициативу, самодеятельность, независимость;

самоконтроль — это умение личности оптимально адаптироваться применительно к каждому новому виду деятельности. На основе этого выполнять свои функции с минимальным количеством ошибок, т. е. качественно и эффективно;

□ самооценка — это прежде всего умение объективно оценивать свои личные качества, т. е. не завышая и не занижая их, а также результаты своей деятельности;

□ самовнушение — это умение внушить, убедить самого себя в чем-либо и на этой основе подчинить себя, свое поведение своей воле и своему разуму;

□ саморазвитие — это умение активно работать над собой, усовершенствовать свои творческие, профессиональные и другие качества.

мой средний балл _____

Задание «Визитная карточка»

Мой девиз _____

Любимый афоризм _____

самое важное в моей жизни _____

Мои основные сильные стороны _____

Мои основные слабые стороны _____

Достижения моей жизни _____

неудачи, которые были в моей жизни _____

Я ценю в людях _____

Три человека, которые оказали на меня наибольшее влияние в жизни (в чем) _____

Чтобы познать и развить себя, построим удобную для рассмотрения модель человека, которая имеет три основные подсистемы:

Природное существо
(наш организм, его состояние)

Социально существо
(наше сознание и потребности)



Индивид
(наш внутренний мир, т.е. психика)

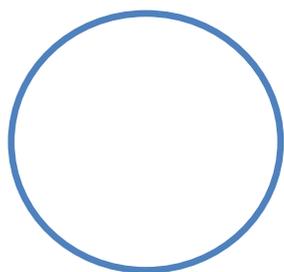
Управлять собой — это умение управлять каждой из подсистем и их интегралом — личностью!

Распределение индивидуального фонда времени

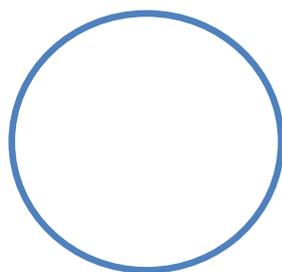
Инструкция. «Индивидуальный фонд времени» позволяет описать производительные и непроизводительные траты времени каждого человека. Общее время включает рабочее время и вне рабочее время (связанное с работой, домашний труд, самообслуживание, свободное время). Выполните предложенное задание, заполнив соответствующие колонки таблицы.

Рабочее время	Внерабочее время, связанное с работой	Домашний труд	Самообслуживание	Свободное время

Постройте диаграмму по распределению своего реального фонда времени. Соотнесите его с идеальным (желаемым) распределением фонда времени.



Распределение фонда времени (реальное)



Распределение фонда времени (идеальное)

Задание на знание принципов и законов управления временем

Инструкция. В правом столбце представлено описание принципов и законов управления временем. В левом –

названия этих принципов и законов. Соотнесите ячейки левого и правого столбцов.

Принципы и законы управления временем

1. Принцип В. Парето	Важность и срочность дел – понятие растяжимое. Дела имеют тенденцию менять степень своей срочности и важности, но на какой-то определенный момент можно приблизительно определить эти показатели для себя.	А
2. Принцип полотна пи-лы	В этой модели дела делятся на три типа: важные, неважные и прочие. Когда мы планируем день, мы должны включить в него в обязательном порядке дело А1, несколько дел В и стараемся исключить дела С.	Б
3. Принцип Эйзенхауэра	Работа занимает все отведенное на нее время.	В
4. ABC анализ	20% жестко запланированных временных затрат должны обеспечивать 80% достигнутых целей.	Г
5. Закон Паркинсона	60% — планируемое выполнение основных задач и функций, 20% — на творчество и самоорганизацию	Д

	(гибкое планирование), 20% — помехи, резервное время на неплановые траты	
6. Принцип Л. Зайверта.	Ваша эффективность плавно снижается по мере увеличения количества помех.	Е

Ответы к заданию на знание принципов и законов управления временем:

Номер вопроса	Правильный ответ
1	Г
2	Е
3	А
4	Б
5	В
6	Д

«Болезнь промедления» порождается разными причинами, но чаще всего из-за боязни браться за сложные задачи или из-за того, что дело представляется неприятным (о последствиях, которые возникают в подобных случаях, не слишком задумываются). Наиболее частыми причинами отсрочки выполнения дела является неумение

ставить адекватные цели и стремление к совершенству, которого трудно достичь за имеющееся в наличии время.

Если вы замечали за собой склонность к промедлению, то не пренебрегайте следующими рекомендациями:

— берясь за выполнение сложной задачи, разбейте ее на более мелкие задачи, а дальше выполняйте в продуманной последовательности;

— крупное дело начинайте с самого легкого шага, а затем у «набирайте темп»;

— реалистично оценивайте свои силы, не ставьте невыполнимых задач;

— за своевременное выполнение работы награждайте себя заранее придуманным «подарками» (любимое лакомство, поход в кино и т. п.). Даже такие простые, очевидные меры помогают избавиться от того, что мы называем ленью, позволяют устранить внешние помехи, нарушающие задуманный ход событий.

Научитесь диагностировать причины возникающих проблем – и вы быстро выработаете верное решение, сэкономив при этом время!

Трехуровневая процедура диагностики

I уровень. Технические ошибки. Это легко исправимые методические ошибки в подходах к планированию времени.

Надо: овладеть новыми приемами или методиками и внести в действия необходимые коррективы.

II уровень. Внешние факторы. К ним относятся факторы окружающей среды, которые мы не можем контролировать. Они накладывают некоторые ограничения на наши возможности планирования и самоорганизации.

Надо: признать наличие этих факторов, найти эффективный способ справиться с внешними воздействиями или избежать их влияния.

III уровень. Психологические препятствия. Это скрытые внутренние силы и убеждения, которые мешают нам добиться своих целей и жить так, как нам хочется.

Надо: выяснить причины вредных привычек, порвать с ними и освободиться от их влияния.

Рекомендации

Когда вы сталкиваетесь с проблемой в планировании и управлении своим временем, спросите себя, к какому уровню она относится.

Учитывайте, что проблемы в планировании могут возникать на каком-то одном уровне, а также из-за комбинации таких причин.

Например: вы постоянно опаздываете на первую пару в университете. сделав диагностику с учетом реальных обстоятельств, вы выясняете, что это может быть:

а) проблема техническая, так как вы просто не умеете рассчитывать время, необходимое на дорогу от дома до вуза;

б) проблема внешняя, так как водители автобусов постоянно нарушают график движения по маршруту;

в) проблема психологическая, так как каждое утро у вас переполнено делами, которые вы не успеваете сделать до выхода из дома.

Задание

Ознакомьтесь с конкретными ошибками на разных уровнях. Затем возьмите одну из ваших проблем в планировании времени и определите те обстоятельства, которые привели к ее возникновению.

Технические ошибки

ошибка №1: для выполнения задач не отводится конкретного времени в расписании. Вы составляете перечень того, что вы хотите сделать, не задаваясь вопросом, когда вы будете это делать. Вы не сможете взяться за выполнение дела, пока не отведете ему определенный интервал в своем расписании.

ошибка №2: вы отводите для выполнения задачи неподходящее время.

Существуют периоды времени в течение суток (недели, месяца, сезона), когда вам трудно приступить к выполнению намеченной задачи, потому что это — перио-

ды упадка ваших сил или способностей. Так, если вам трудно вставать рано утром, бесполезно планировать на это время подготовку к экзамену.

ошибка №3: вы ошиблись в расчетах времени, необходимого для выполнения задач. Вы не знаете, сколько времени вам необходимо для выполнения дела или нереалистично оценили объем работы, которую способны выполнить за намеченный отрезок времени. Этого можно избежать, если научиться рассчитывать время, сокращать его, перераспределять и т. д.

ошибка №4: вы — неподходящий человек для выполнения задачи. Есть определенные задачи, которые кто-то другой способен выполнить быстрее, лучше, эффективнее: ваши друзья или близкие, помощники, сотрудники. Овладев навыками делегирования полномочий, вы избавитесь от работы, которая кажется вам трудной или скучной, а другим доставит удовольствие.

ошибка №5: задача чрезмерно сложна. В этом случае вы, скорее всего, просто будете избегать этой задачи. Но если вы хотите добиться успеха, ее нужно упростить: разбить проект на отдельные, меньшие по объему работ этапы — и тогда он станет вполне управляемым.

ошибка №6: вы не можете вспомнить, что должны сделать. Наша жизнь стремительна и суетлива, а потому трудно и непрактично полагаться только на собственную

память. Вам нужно постоянно записывать ваши планы, составлять перечень предстоящих дел и встреч — и тогда вы будете своевременно приступать к намеченным делам.

ошибка №7: ваше рабочее пространство не организовано должным образом. Мы тратим огромную часть нашей энергии и времени в поисках тетради на рабочем столе, заваленном бумагами, пропавших ключей, предметов одежды в шкафу, доверху набитом вещами.

Внешние факторы

ошибка №1: вы столкнулись с непомерно большим объемом работы. Возможно, вы одновременно учитесь и работаете, ваш компьютер сломался, дома прорвало трубу — словом, в данный момент вы оказались перегруженными. Вам надо скорректировать свои планы, избавиться от посторонних задач, упростить их или делегировать другим. Будьте снисходительны к себе и снизьте требования к качеству выполнения некоторых задач: для вас важно сейчас самосохранение.

ошибка №2: проблемы со здоровьем ограничивают ваши силы. Не стоит недооценивать временную простуду, вялость и апатию, а тем более серьезное расстройство здоровья: они истощают ваши силы, энергию, а вместе с ними — способность концентрироваться и выполнять сложные задачи. Учитывайте ваши циклы изменения и источники

энергии, берегите себя, не выходите за пределы своих возможностей.

ошибка №3: вы попали в полосу перемен. В жизни случаются ситуации, которые радикально изменяют устройство нашей жизни, необходимо время, чтобы приспособиться к этому. Определите свои цели в новых условиях и создавайте новую базовую схему жизни. При этом следите за развитием ситуации и вносите коррективы до тех пор, пока все не встанет на свои места.

ошибка №4: вы находитесь в обстановке с высоким уровнем помех. Необходимо признать существование такой среды и зарезервировать в своем графике достаточно времени для задержек, помех, препятствий и др. Наряду с этим целесообразно обозначить время, которое будет только в вашем распоряжении.

ошибка №5: вам мешает неорганизованный партнер. Если у вас есть собственные тщательно построенные планы жизни, а человек, с которым вам приходится взаимодействовать, живет как придется и тем самым наносит вам ущерб — разрешайте это противоречие для сохранения нормальных отношений с ним. Вы можете сделать это по-разному: научить его азам менеджмента; найти общие цели в ходе переговоров с ним и т. п. — главное, избежать хаоса в совместной жизни или работе.

Психологические препятствия

ошибка №1: вы не прояснили собственные жизненные цели и приоритеты. Четко определенные цели — это фундамент для принятия решений о том, как и где проводить свое время, как расставлять приоритеты в своей деятельности и анализировать различные варианты. Реализуйте собственные желания — и жизнь подарит вам радость и удовлетворение.

ошибка №2: борьба с хаосом. Есть люди, которые постоянно работают на пределе своих возможностей, всегда оставляют что-нибудь не выполненным до последнего момента, вечно борются с препятствиями и несчастьями. Им нравится добиваться невозможного, каждый раз справляться с трудными задачами, хотя это и не избавляет их от неудач. Если вы такой человек, то цените эту свою способность, но не стремитесь применять ее ежедневно, справляйтесь с этой привычкой.

ошибка №3: вам необходимо постоянно помогать другим, жертвуя собой. Стремление помочь другим людям, пожертвовать своими интересами ради них, возможно, делает вашу жизнь радостнее. Подумайте, что заставляет вас так жить: желание получить хорошую оценку окружающих, гордость, что вы можете угодить каждому, неспособность сказать «нет»? Дайте другим людям возможность и удовольствие помочь вам — в противном слу-

чае вы, в конце концов, можете почувствовать себя недооцененным, обиженным.

ошибка №4: страх перед возможной неудачей. Вы определили свои цели, но вас пугает перспектива не достигнуть их — и вы не прилагаете усилий, находите внешние обстоятельства, якобы мешающие вам, откладываете выполнение дел. Не надо переоценивать предполагаемую неудачу. Оцените честно самое худшее, что может произойти, рассмотрите неудачу как возможность учиться и двигаться к своей цели и представьте, что все проблемы уже позади.

ошибка №5: страх нарушить существующее положение вещей. Случается, что мы не стремимся к поставленным целям потому, что боимся нарушить определенное, привычное положение вещей и предполагаем такую же реакцию у окружающих. Производите изменения постепенно, чтобы дать возможность и себе и окружающим привыкнуть к ним.

ошибка №6: вам необходимы совершенство и безупречность. Если вы считаете, что каждое дело надо выполнять в совершенстве, то вы просто не сможете сделать все что задумали. Все задачи не могут иметь одинаковую важность. Вам надо правильно расставить приоритеты и с учетом их гибко менять ваши стандарты и требования.

ошибка №7: страх потери творческих сил. Жизнь многих творческих людей становится беспорядочной и наполненной стрессами, потому что они сознательно избегают упорядоченности в своей жизни, боясь лишиться творческой свободы. В действительности же порядок может действовать очень эффективно: надо составить общий план своего дня, не расписывая каждый час, но ритмически организуя дела (например, работу и отдых).

Описание _____
вашей _____
проблемы _____

Диагностика проблемы

I уровень.

Технические ошибки _____

II уровень.

Внешние факторы _____

III уровень.

Психологические препятствия _____

осознав, что именно вам мешает, вы можете приступить к разработке долгосрочной системы организации и планирования, состоящей из трех шагов: анализ — планирование — действие.

Со стороны виднее

Сталкиваясь с различными жизненными ситуациями, мы чаще всего пытаемся анализировать их, искать

причину, размышлять, что и как происходило. Но это только один путь приобретения жизненного опыта, познания и изменения себя. Существуют, оказывается, и другие способы саморегуляции, может быть, не такие распространенные, но очень интересные

— способы с привлечением воображения.

Действительно, интересующую вас ситуацию всегда можно представить в деталях и произвести с ней любые манипуляции:

— посмотреть на ситуацию «сверху» или «снизу»;

— отстраниться — увидеть себя как-бы со стороны (например, на экране телевизора);

— войти в ситуацию, изменить общую картину или отдельные ее детали;

— окрасить в другие цвета, сделать светлее или темнее.

Управляя своим временем, вы должны заботиться о гармонизации своей жизни и уравнивать свое расписание.

Эффективные упражнения на снятие (снижение) эмоционального напряжения

Упражнение «Солнечная поляна»

Цель: снять напряжение путем создания положительного эмоционального фона.

Время: 10-20 минут.

Материал: лист ватмана (нарисована поляна, трава и солнце), цветная и белая бумага, клей, фломастеры, маркеры, акварельные краски, ножницы. Техническая возможность прослушать звуки природы.

Инструкция: Представьте, мы находимся на чудесной солнечной поляне. Вот. Ромашки, и васильки, и одуванчики, и ландыши вот-вот раскроются бутоны разных прекрасных цветов. Каждый из вас сможет найти на этой поляне свой цветок. Возьмите бумагу, карандаши или фломастеры и нарисуйте цветок, который появился в вашем воображении.

Вырежьте цветок, раскрасьте, напишите на нем пожелания своим друзьям и приклейте на нашу солнечную поляну.

Посмотрите- получилась прекрасная поляна с цветами! Подойдите к ней поближе, и вы сможете прочитать

пожелания и почувствовать аромат цветов. Цветы ободряюще улыбаются всем нам и желают удачной сдачи экзаменов.

Примечание: Создание студентам цветочной поляны сопровождается мелодией звуками природы или легкой приятной музыкой. (Например, мелодии композитора Е. Доги, «Симфония любви» Ф. Гойи, классические произведения Моцарта, Бетховена и др.).

Анализ: Какие чувства у вас возникали при выполнении упражнения? Поделитесь своим настроением.

Упражнение «Найди свою звезду»

Цель: возможность расслабиться и набраться оптимизма, уверенности в себе.

Время: 15 – 20 минут.

Инструкция: Сядьте в круг и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха... можно использовать классическую музыку).

А теперь представьте себе звездное небо. Звезды большие и маленькие, яркие и тусклые. Для одних это одна или несколько звезд, для других – бесчисленное множество ярких светящихся точек, то удаляющихся, то приближающихся на расстояние вытянутой руки.

Посмотрите внимательно на звезды и выберите самую прекрасную звезду. Быть может, она похожа на вашу

мечту детства, а может быть, она вам напомнила о минутах счастья, радости, удачи, вдохновения?

Еще раз полюбуйтесь своей звездой и попробуйте до нее дотянуться. Старайтесь изо всех сил! И вы обязательно достанете свою звезду. Снимите ее с неба и бережно положите перед собой, рассмотрите поближе и постарайтесь запомнить, как она выглядит, какой свет излучает.

А теперь проведите ладонями по коленям, вниз к ступням ног, и сладко потянитесь, откройте глаза, возьмите лист бумаги, цветные карандаши и нарисуйте свою звезду. Ее изображение носите всегда с собой и пусть в трудные моменты вашей жизни она освещает ваш путь, вселяет в вас надежду и веру в будущее.

Упражнения на дыхание, поднимающие тонус:

«Глубокое дыхание» Время: 2 – 3 минуты.

Цель: регуляция вегетативной нервной системы. Расслабление. Сосредоточение и осознание своих ощущений.

1. Сядьте в кресло, спина прямая и расслабленная.
2. Положите руки на грудь, так, чтобы средние пальцы касались друг друга в центре груди. Дышите нормально.
3. Отметьте, в какой момент соединенные средние пальцы рук начнут расходиться. Усиьте это движение, вдыхая более глубоко.

Повторяйте вдохи-выдохи в течение 2 – 3 минут.

«Воздушный шарик».

Время – 3 минуты.

Цель: релаксация и обретение спокойствия.

1. Представьте, что в вашей груди находится воздушный шарик. Вдыхая через нос, до отказа заполните легкие воздухом. Выдыхая ртом, почувствуйте, как он выходит из легких.
2. Не торопясь, повторите. Дышите и представляйте, как шарик наполняется воздухом и становится все больше и больше.
3. Медленно выдохните ртом, как будто воздух тихонько выходит из шарика.
4. Сделайте паузу и сосчитайте до 5.
5. Снова вдохните и наполните легкие воздухом. Задержите его, считая до 3, представляя, что каждое легкое – надутый шарик.
6. Выдохните. Почувствуйте, как теплый воздух проходит через легкие, горло, рот.
7. Повторите 3 раза, вдыхая и выдыхая воздух, представляя, что каждое легкое - надутый шарик, из которого выходит воздух, когда вы выдыхаете.
8. Остановитесь и почувствуйте, что вы полны энергии, а все напряжение пропало.

Дыхание успокаивает нервную систему и гасит эмоции. Когда человек глубоко дышит, то избавляется от тре-

вожных мыслей и ощущает, что может контролировать свои мысли, а не подчиняться им.

Упражнения на снятие мышечных зажимов, нервно-психического напряжения.

Под воздействием психических нагрузок возникают мышечные зажимы, напряжение. Умение их расслаблять позволяет снять нервно-психическую напряженность, быстро восстановить силы.

Поскольку добиться полноценного расслабления всех мышц сразу не удастся, нужно сосредоточить внимание на наиболее напряженных частях тела.

Сядьте удобно, если есть возможность, закройте глаза;

- дышите глубоко и медленно;
- пройдитесь внутренним взором по всему вашему телу, начиная от макушки до кончиков пальцев ног (либо в обратной последовательности) и найдите места наибольшего напряжения (часто это бывают рот, губы, челюсти, шея, затылок, плечи, живот);
- постарайтесь еще сильнее напрячь места зажимов (до дрожания мышц), делайте это на вдохе;
- прочувствуйте это напряжение;
- резко сбросьте это напряжение – делайте это на выдохе;
- сделайте так несколько раз.

В хорошо расслабленной мышце вы почувствуете появление тепла и приятной тяжести. Если, зажим снят не удастся, особенно на лице, попробуйте разгладить его с помощью легкого самомассажа круговыми движениями пальцев (можно поделаться гримасы – удивления, радости и пр.).

Упражнение «Разгладим море»

Представьте себе какую-то ситуацию, которая заставляет вас нервничать.

Проследите, какие ощущения возникают в вашем теле. Часто в таких ситуациях возникает дискомфортное состояние за грудиной (давление, сжатие, жжение, пульсация).

Закройте глаза, посмотрите внутренним взором в область грудины и представьте себе бушующее «огненное море» эмоций. Теперь визуально рукой разгладьте это море до ровного зеркала.

Что вы теперь чувствуете? Попробуйте еще раз.

Упражнения и игры на сплочение, творческую активизацию и сотрудничество

Разделение команды.

Для большинства игр и упражнений потребуется разделять участников на команды. Это можно сделать следующим образом, взяв несколько разных почтовых открыток по количеству команд (т.е. если три команды, то три открытки), разрезать каждую на такое количество частей, сколько требуется членов команд. Перемешать открытки в «шапке», и предложить каждому вытянуть себе одну часть открытки. Далее студенты, собирая по своим частям открытки, разбиваются по командам. В первую команду входят студенты, собравшие из частей первую открытку, во вторую – студенты, собравшие вторую открытку, и т.д.

«Строим башню»

Для проведения этой игры необходимо разделить участников группы на несколько команд по 6-8 человек. Каждой команде раздать 2 чистых листа формата А4, клей для бумаги и ножницы. Теперь необходимо озвучить задание: цель данной игры – из имеющихся материалов построить башню, любую, но она должна получиться выше,

чем у соперников и стоять вертикально, без посторонней помощи. Перед тем как начать, дайте каждой команде пять минут на то, чтобы они продумали вариант постройки, и только после этого давайте команду старт. Предупредите участников, что время не ограничено, поэтому скорость постройки роли не играет, важно, чтобы башня стояла и была как можно выше. Поэтому игру нельзя останавливать до тех пор, пока не закончит последняя команда. Как правило, на всю игру достаточно 20 минут. В ходе этой игры, куратор, наблюдая за деятельностью участников каждой команды, легко определит наиболее активных студентов – лидеров. После этого каждая команда должна выбрать одного участника, который расскажет про свою башню, а также попробует высказать свое мнение почему башня получилась выше или ниже.

«Коллективный рисунок»

Для этого упражнения потребуется разбить участников на несколько команд по 4-6 человек. Каждой команде раздать один чистый лист формата А4. далее попросить участников каждой команды рассчитаться по номерам (1, 2, 3, 4...). Теперь озвучиваем задание: цель упражнения – нарисовать коллективный рисунок на тему (она, может быть, либо одна общая для всех команд, либо, как вариант, тема рисунка дается каждой команде разная). Он рисуется

по очереди, сначала рисует 1-й участник, потом 2-й, потом 3-й, и т.д. Каждый участник может рисовать только свою определенную фигуру, местоположение и размер фигуры на рисунке определяется этим участником самостоятельно.

Предлагаемые фигуры могут быть такими – 1-й участник имеет право рисовать круг, 2-й участник – прямоугольник, 3-й участник – треугольник, 4-й участник – рисует только прямую, 5-й участник – рисует только кривую и т.д. Для этого упражнения достаточно 15-20 минут. После этого, когда все коллективные рисунки завершены, куратор предлагает каждой команде объяснить, что они нарисовали, а остальные участники размышляют, чей рисунок получился искреннее и почему.

«Необитаемый остров»

В этом упражнении участников необходимо разделить на 3 команды по 8-12 человек. Каждой команде раздать 1-2 листа формата А4. задача должна звучать так: представьте, что вы всей своей командой попали на необитаемый остров, вам на нем жить, и поэтому вы должны придумать кодекс необитаемого острова – основные правила проживания на острове. На это задание необходимо дать студентам 20-25 минут. Далее каждая команда презентует свой кодекс. После этого проводится обсуждение каждого

кодекса и следует выйти на один – суммирующий все самые приемлемые правила.

«Мозговая атака»

Суть этого упражнения заключается в ответе на вопрос: «Какие качества привлекают меня в друзьях?» Каждый участник называет качества, которые привлекают его в друзьях (позитивные качества). На плакате или доске ведущий записывает качества по порядку их называния. Говорить необходимо не оценивая, то есть по первому порыву. Затем, когда список составлен, все участники выбирают по три наиболее значимых с их точки зрения варианта, отмечая свои выборы на доске. Таким образом, в результате выявиться картина групповых предпочтений. Качество, набравшее наибольшее количество предпочтений, считается наиболее уважаемым, предпочитаемым группой, остальные располагаются по мере убывания. Каждый член группы может сравнить свои выборы с общегрупповыми предпочтениями и, осмыслив ситуацию, осуществить коррекцию собственного поведения в группе.

«Позитивное представление»

Участники разбиваются на пары. Можно использовать следующий прием для того, чтобы выбор был макси-

мально произвольным: участникам в случайном порядке раздаются карточки, на которых написано одно из следующих слов: гром, молния, Москва, Кремль, Волга, Россия, Дездемона, Отелло, любовь, Купидон, Буратино, Мальвина, весна, капель, дуэль, Пушкин и т.д. После этого обладатели карточек, связанных общей темой, составляют пары. В течение пяти минут каждый участник имеет возможность рассказать своему партнеру о том, какой он замечательный, какими прекрасными качествами обладает, похвалиться своими успехами в различных областях жизни.

Это не столько беседа, сколько активное слушание. Прослушавший предельно внимательно рассказ партнера, второй участник должен пересказать то, что он услышал как можно более точно и детально, доказав тем самым свое уважение и сосредоточенность. Если он что-то упустил или рассказал недостаточно точно, его можно поправить. После этого наступает очередь второго участника. Предыдущая работа воспроизводится в том же алгоритме.

Затем возможны два варианта: объединение двух соседних пар для дальнейшей работы – представления по очереди своих партнеров другим участникам или представление партнеров в кругу всем участникам тренинга.

«Вопрос группе»

Студенты на отдельных листках пишут вопросы группе, куратор собирает вопросы, перемешивает и раздает. Студенты отвечают на попавшиеся вопросы.

«Чемодан в дорогу»

Каждый студент предлагает что-то в общий «чемодан», который группа возьмет с собой в «дорогу». Более ценятся качества, которые помогут группе быть успешной.

«Записки с пожеланиями»

Каждый студент пишет записку с пожеланием для каждого члена группы и подписывает – кому, вслух послания не зачитываются.

«Знаки внимания»

Все участники группы образуют два круга, внутренний и внешний, стоя лицом друг к другу. Стоящие лицом друг к другу образуют пару. Первый член пары оказывает искренний знак внимания партнеру, стоящему напротив, говорит ему что-либо приятное. Тот отвечает: «Да, конечно, но кроме того, я еще и...» (называет то, что он в себе ценит и считает, что заслуживает за это знаков внимания). Знак внимания – это высказывание или действие, обращенное к человеку и призванное улучшить его самочувствие и вызвать радость. Знаками внимания могут быть отмечены

поступки, навыки, внешность и т. п. затем партнеры меняются ролями, после чего делают шаг влево и таким образом образуют новые пары. Все повторяется до тех пор, пока не будет сделан полный круг.

«Вырази себя в жесте»

Каждый из участников показывает жестом и мимикой свою реакцию на заданную ситуацию: «Что бы произошло, если бы в вузе в один прекрасный день исчезли бы все преподаватели»; «Что произошло бы, если бы в вузе отменили все экзамены и зачеты».

«Поддержка»

Каждый выбирает участника группы, от которого он хотел бы получить поддержку во время тренинга, заручиться согласием, представить его на общем круге. Работа в микрогруппах поддержки. «Мои самые трудные препятствия». Партнеры по очереди заканчивают фразы: «Я доверяю тебе..., ценю в тебе...». В каких ситуациях я нуждаюсь в поддержке. Какую поддержку я хотел бы получать. Рассказать партнеру, какие 2 «препятствия» студенческой жизни могут быть для рассказчика самыми трудными. Куратор рассказывает о том, что представляет для него особые трудности в работе с группой. После рассказа каждого из партнеров они совместно ищут ресурсы для успешного

«прохождения препятствий». Каждый участник записывает на листе бумаги свое самое трудное препятствие (не подписывая имени) и сдает листок ведущему. Ведущий зачитывает список самых трудных препятствий членов группы. (Сбор тем для дальнейшей проработки, для дискуссии по этим темам).

«Общественная характеристика»

Каждый участник группы на листке бумаги пишет свое имя и передает соседу справа. Тот записывает на нем одну черту характера, которая в наибольшей степени присуща личности характеризуемого, и передает листок следующему. Каждый листок проходит круг и возвращается к своему хозяину.

Критерием эффективности проведения данных психологических упражнений и игр являются два показателя: разделение студентом норм и ценностей группы; высокий (удовлетворяющий студента) статус в группе. Именно на эти показатели, в конечном счете, сориентированы рекомендованные упражнения.

«Фотоаппарат»

Группа делится на пары. Один в паре становится фотографом, второй – фотоаппаратом. Фотоаппарат закрывает глаза, фотограф подводит его к интересному месту в поме-

щении или на улице и, слегка нажимая на его голову, «делает снимок» (фотоаппарат во время нажатия на секунду открывает глаза и вновь их закрывает). Потом фотоаппарат должен угадать, в каком месте были «сделаны снимки». Роли меняются.

Затем студенты садятся в круг, и проводится обсуждение произошедшего. Наиболее важные моменты, на которые необходимо обращать внимание: кто из фотографов как вел за собой свой фотоаппарат, предупреждал ли об опасности, думал ли о напарнике; насколько фотоаппарату было комфортно со своим фотографом, насколько он доверял ему; кому приятнее было быть фотографом (ведущим), а кому фотоаппаратом (ведомым).

«Интервью»

Каждый студент пишет на листочке свои имя и фамилию, все листочки складывают в коробку, перемешивают, затем все члены группы вынимают по одному листочку. Задача студентов – взять интервью у того, листочек с чьим именем ему достался. Право выбора задаваемых вопросов остается за игроком. Время на интервью одного человека – 5 мин. После того как каждый из участников взял интервью, все садятся вокруг и по очереди рассказывают о том человеке, которого опрашивали. Содержание своего рас-

сказа студент определяет сам: он может рассказать все услышанное, а может лишь некоторую информацию.

«Карета»

Группе необходимо построить карету из присутствующих людей. Посторонние предметы использованы быть не могут. Во время выполнения задания куратору необходимо наблюдать за поведением студентов: кто организует работу, к кому прислушиваются другие, кто какие «роли» в карете себе выбирает. Дело в том, что каждая «роль» говорит об определенных качествах человека:

крыша – это люди, которые готовы поддержать в любую минуту в сложной ситуации;

двери – ими обычно становятся люди, имеющие хорошие коммуникативные способности (умеющие договариваться, взаимодействовать с окружающими);

сиденья – это люди не очень активные, спокойные;

седоки – те, кто умеет выезжать за чужой счет, не очень трудолюбивые и ответственные;

лошади – это трудяги, готовые «везти на себе» любую работу;

кучер – это обычно лидер, умеющий вести за собой.

Если студент выбирает себе роль слуги, который открывает дверь или едет сзади кареты, такие люди также имеют лидерские качества, но не хотят (не умеют) их про-

являть, готовы больше к обеспечению тыла (либо это так называемые «серые кардиналы»).

После того как карета готова, студенты садятся в круг, обсуждают произошедшее, а затем куратор объясняет им значение тех «ролей», которые они выбрали.

Примечание: если группой руководит и распределяет роли один человек, то значения, названные выше, не будут отражать качеств данных людей.

«Слепые фигуры»

Студенты встают в круг и берутся за руки. Им предлагается закрыть глаза и всем вместе, не расцепляя рук, построить квадрат. После того как студенты решат, что квадрат готов, ведущий просит их открыть глаза и посмотреть, что у них получилось. Если они не довольны увиденным, то вновь закрывают глаза и продолжают выполнять задание. Затем таким же образом можно построить прямоугольник, треугольник, равнобедренный треугольник и т.д.

Примечание: в данном задании можно использовать веревку со связанными концами, за которую берутся все студенты группы.

«Глаза в глаза»

Группа садится вкруг так, чтобы было хорошо видно каждого, руки кладут под ягодицы. Молча, не употребляя

мимики лица, одними глазами необходимо найти себе пару (нельзя "договариваться" с соседями и с теми, кто сидит через одного). По сигналу ведущего все встают и подходят к своей паре. Скорее всего, сразу не все смогут "договориться глазами", поэтому упражнение повторяется, но при этом студенты рассаживаются на другие места в круге. Игра продолжается до тех пор, пока у каждого не будет своей пары.

«Консилиум»

Группа садится в круг и ей зачитывается следующая легенда: «Вы хирурги, которым предстоит сделать срочную операцию по пересадке сердца. В ней нуждается 6 человек, но у вас только одно донорское сердце и больше в течение ближайшего времени найти невозможно. Вам необходимо решить, кого из пациентов вы будете спасать».

На доске (или на ватмане) написан список тех, кого необходимо спасти:

- ученый, стоящий на пороге открытия лекарства от СПИДа,
- мужчина 48 лет, учитель средней школы, у которого на воспитании 2 детей,
- беременная девушка 18 лет, больная СПИДом,
- мужчина 28 лет, у которого на попечении больная мать, малолетние брат и 2 сестры,

- парень 20 лет, который попал в аварию во время медового месяца, его жена ждет ребенка,
- женщина 35 лет – мастер спорта мирового класса по спортивной ходьбе.

Затем группе дается на обсуждение 20 – 40 мин. (в зависимости от числа студентов и от степени их сработанности). После этого группа называет свое общее решение и обосновывает его.

В данной игре крайне важна рефлексия. Она должна быть направлена на снятие подавленного состояния участников группы и напряженной атмосферы в целом. Для этого обсуждение необходимо направить на анализ взаимодействия группы: кто больше высказывался; почему некоторые отмалчивались; внимательно ли слушали аргументы друг друга; насколько комфортно было общаться в группе; почему возникали проблемы в общении; мнению какого человека больше доверяли, почему. Общее время на обсуждение: от 30–40 мин. до 1 ч.

Примечание: куратор во время обсуждения внимательно наблюдает за группой и отмечает поведение каждого: лидеров, агрессоров, молчунов.

Игры на сплочение группы, снятие напряжения

«Мечты» (20 мин.)

Цель: развить солидарность и понимание, создать атмосферу доверия среди участников и сплотить группу.

Материалы: бумага и маркеры.

Предложить участникам подумать в течение нескольких минут о том, как каждый из них видит свое будущее. Затем обменяться мыслями о своих мечтах или даже изобразить их на бумаге. Далее пусть каждый участник определит, какие три конкретные вещи, действия, люди... могут помочь, а какие три – помещают ему осуществить мечту, и что человеку нужно делать, чтобы мечта сбылась.

Примечание: это упражнение проходит хорошо, если к обмену мечтами подходить творчески (сценки, творческие выражения мечты, мимические постановки).

«Свое пространство»

Студенты встают в круг. Выбирается желающий создать свое пространство. Он встает в круг, закрывает глаза. Всем остальным предлагается встать относительно этого человека так, как они считают для себя комфортным (необходимо прислушиваться именно к своим чувствам). После этого студент открывает глаза и осматривает: кто где находится. Затем, не сходя с места, он просит ребят переместиться так, как ему удобно и комфортно (создает «свое

пространство»). Это может повторить каждый желающий в группе.

На рефлексии обсуждаются те пространства, которые были созданы. Куратор для себя делает определенные выводы, некоторые из которых может озвучить по необходимости.

Примечание: 1. Важное значение имеет расстояние: степень удаленности говорит о степени доверия и интереса к человеку. Те, с кем студент общается больше всего, оказываются ближе.

2. Ближний круг: тех, кого студент поставил в зоне видимости, он стремится контролировать (или видеть постоянно рядом с собой), а те, кто за спиной, призваны обеспечивать «тыл», поддержку, пользуются безоговорочным доверием.

3. Дальний круг: те, кто находится в зоне видимости, пользуются наименьшим доверием, а те, кто за спиной сбоку, просто не особенно интересны или знакомы этому человеку.

4. Если студент предлагает кому-то сесть на стул или занять иное положение, которое делает его ниже, значит над этим человеком он чувствует превосходство или стремится к превосходству над ним. И наоборот, возвышая людей (просит встать на парту, на стул), он признает их превосходство (в какой-либо сфере жизни, в личностном

плане).

5. Созданные микрогруппы и их комбинации как раз и говорят, в какой атмосфере данному студенту удобнее всего.

«Ребенок. Родитель. Ровесник»

Упражнение помогает выяснить положение каждого студента в данной группе относительно остальных, а также общую степень доброжелательности в коллективе.

Студенты встают в круг. Выбирается желающий участвовать первым. Он закрывает глаза, остальные по очереди подходят к нему и пожимают руку. Руководствуясь только своими ощущениями, студент говорит, кто ему пожимает руку: «ровесник», «ребенок» или «родитель». Куратор в это время фиксирует ответы. Затем данная процедура повторяется для каждого студента в группе. После этого куратор подсчитывает результаты и рассказывает студентам значение произошедшего.

Примечание:

«Родителей» чаще называет те, кто чувствует себя в данном коллективе неуверенно («ребенком»).

«Детей» чаще называет человек, чувствующий свое превосходство над другими.

Рукопожатия «ровесников» чувствует тот, кому в коллективе комфортно, он находится среди единомышленников, среди людей своего уровня, возраста, круга.

Примечание: перед началом игры необходимо сказать студентам, что, то, как называли их во время рукопожатия, ничего не значит, имеют значение только ощущения, стоящего в круге.

«Королевство»

Цель игры: через взаимодействие в ситуации интерактивной игры сделать видимыми и понятными для участников отношения внутри команды.

В захватывающей игровой форме, снимающей барьеры и дающей возможность широкого взаимодействия участников, выстраивается динамическая неформальная структура коллектива. Каждый участник получает опыт управления собой и другими, осознает степень своего влияния и место в группе.

В ходе игры участники осознают:

- степень притязаний каждого члена группы на лидерство;
- распределение ролей внутри группы (неформальные лидеры, их сторонники, оппозиция, аутсайдеры);
- уровень допустимой агрессии, терпимость к инакомыслию, возможность выражения своих желаний и намерений

- в группе, конкуренция и взаимопомощь;
- подгруппы внутри коллектива и их влияние на процесс в целом;
 - общий уровень групповой сплоченности.

Ход игры.

Для начала предлагается всем участникам встать вокруг, посмотреть друг на друга, попытаться расслабиться, необходимо создать условия, чтобы участники вели себя естественно.

Ведущий объясняет участникам, что отныне они живут в государстве-королевстве и им необходимо избрать короля: кто хочет им быть? (человек, первый поднявший руку, и становится королём). Это фиксируется на бумаге. Король выбирает себе место, где он будет находиться и восседать.

Затем Король выбирает, какие 4 министерства будут существовать в его королевстве, кто эти министерства будет возглавлять и где эти люди будут находиться относительно комнаты.

Выбранные 4 министра выбирают себе по 2 заместителя, оглашают, за что данные люди будут отвечать и где находиться относительно комнаты.

Каждый из заместителей выбирает себе по 1 заместителю, оглашает их функциональные обязанности и располагает относительно комнаты.

Таким образом, сформировалось 4 эшелона власти.

1. Король.
2. Министры.
3. Заместители министров.
4. Заместители заместителей министров.

Роли распределены, каждому из участников даётся возможность сделать два хода.

1-й ход: каждый из участников обменивает двух людей в группе должностями, если он считает, что кто-то не достоин данной роли и есть человек более достойный. Сам меняющий остаётся на своём месте, пока его не поменяют. Каждый имеет право сделать лишь один ход. После того как все сделали ходы, получившиеся результаты фиксируются на ватмане.

2-й ход: каждый из участников сам меняется той должностью, которую бы ему хотелось занять вплоть до должности короля. Участник может сделать лишь один ход. Данные фиксируются на бумаге.

Таким образом, в конце тренинга делается анализ, кто с какой должности начинал, и кто какой должностью закончил.

Далее каждый высказывается о впечатлениях, которые он испытывал в ходе данного тренинга. Также разговор можно вынести на тему лидерства: кто считает себя лидером? Кто такой лидер?

Рекомендации по оптимизации кураторской деятельности

Базовая цель поведения студента – чувствовать свою причастность к жизни учебного заведения – означает «чувствовать свою важность и значимость».

Чтобы помочь студенту чувствовать свою коммуникативную состоятельность, т. е. строить и поддерживать приемлемые отношения с преподавателями и одногруппниками, мы предлагаем следующие рекомендации:

1. Создать в группе единую систему традиций и ценностей. Для этого можно предложить студентам ответить на вопросы анкеты:

1. Каким, по Вашему мнению, должна быть дружная группа?
2. Как сделать так, чтобы группа стала дружной?
3. Какие традиции есть в Вашей группе?
4. Назовите Ваши «можно» и «нельзя» в группе.
5. Какие мероприятия в группе, по Вашему мнению, должны стать традиционными?

Ввести традицию обратной связи (в конце каждого семестра и в конце года студенты пишут записки, где могут задать вопрос, написать что-то наболевшее, о чем не могут сказать вслух – создать «ящик желаний»). На основе этого куратор планирует воспитательную работу.

Проводить как можно больше традиционных внеучебных мероприятий:

1. Традиция учащихся группы под названием «Я пришел в этот день в этот мир».

2. Традиция быть всей группой всегда рядом с тем, у кого в жизни наступили трудные дни.

3. Традиция походов и экскурсий на природу, по памятным местам своего отечества, своей страны.

2. Особую работу следует вести с «отвергнутыми» студентами.

- Попытаться привлечь их к совместной деятельности группы.

-. Найти для них поручения, где они раскрывали бы свои лучшие способности и получали новые навыки.

-. Чаще хвалить и поощрять их в присутствии группы, но делать это за конкретно выполненное ими действие или поступок.

3. Работа в группах.

На занятиях можно организовать работу по подгруппам, причем в каждой должны быть как «сильные», так и «слабые» студенты. Группа должна придерживаться принципа взаимопомощи и поддержки, должна быть мотивация на достижение, а между группами необходим момент соперничества.

4. Распределение поручений между учащимися.

Для этого учащиеся на доске пишут слова, которые являются знаковыми для определения будущих поручений. Затем ребята определяют, какое постоянное поручение в группе они хотели бы выполнять.

- староста группы;
- дежурные по группе;
- медицинская служба группы – фиксируют пропуски занятий, сдают медицинские справки в мед кабинет, организуют посещение больных ребят;
- библиотечная служба группы – помощь в получении необходимых для учёбы книг в научной библиотеке университета, а также в подборе литературы для организации работы.
- хозяйственная служба группы (озеленение помещений, контроль за соблюдением чистоты и порядка в учебных аудиториях);
- сценарная группа и т. д.

От куратора требуется лишь умелое руководство деятельностью студентов, предоставление им свободы и самостоятельности. Кураторы должны помочь поддерживать инициативу студентов. Самое главное – куратор должен видеть маленький и большой успех каждого студента в порученном ему деле и умело поощрять его.

Воздействие на личность студента в конфликтной ситуации

Очень важно для педагога выйти из конфликтной ситуации с достоинством и творческой удовлетворенностью своей работой. Чтобы выиграть психологическое противоборство в столкновении двух полярных систем норм и ценностей педагогу целесообразно использовать следующие правила воздействия на личность учащегося в конфликтной ситуации.

Правило 1. Два возбужденных человека не в состоянии прийти к согласию.

Постарайтесь приложить волевые усилия, чтобы в острой ситуации сдержаться, ни в коем случае «..не бранитесь и не раздражайтесь». Подростковая и юношеская аудитория высоко ценит спокойствие, «величавую медлительность» и юмор педагогов в напряженных ситуациях.

Правило 2. Задержка реакции.

Не следует сразу же вступать в полемику с оппонентом, особенно если его действия не представляют угрозы для окружающих. Надо сделать вид, что Вы как будто не замечаете нарушителя, хотя в то же время даете понять, что хорошо видите его действия. Суть приема в том, что он подчеркивает второстепенность вызывающего поведе-

ния нарушителя и поэтому педагогу вроде бы пока не до него.

«Факт незамечания» явного нарушения позволяет внести некоторую растерянность в действия дезорганизатора и снижает его активность, вносит первые сомнения в сознание остальных учащихся относительно их позиции – кого поддержать: педагога или учащегося? Оптимальное время задержки 10 - 15 секунд, хотя в ситуации конфликта они воспринимаются как более длительный интервал времени в связи с ожиданием ответа педагога на вызов учащегося.

Правило 3. Перевод реакции.

Этот прием также служит для развенчания значимости поступка и личности самого нарушителя.

Этот прием технически реализуется через выполнение педагогом повседневных действий на занятии (обращение к группе с приветствием, работа с журналом, взгляд в окно и т.д.) несмотря на чрезвычайную обстановку (казалось бы, не терпящую отлагательства). В итоге «герой» конфликта остается наедине с собой, этим снижается сам «замысел» борьбы.

Правило 4. Рационализация ситуации.

Известно, что все то, что стало смешным и неуклюжим в глазах окружающих, теряет силу воздействия и перестает быть опасным.

Осмеянный нарушитель как носитель отрицательных групповых норм теряет авторитет в глазах группы, его отрицательное влияние на класс резко уменьшается, зато авторитет педагога возрастает.

Способность педагога применить юмор в конфликтной ситуации быстро разряжает обстановку, а дружный смех присутствующих по поводу неуклюжести их товарища завершает дело. Конфликт снимается, торжествует педагог, а в его лице – положительные нормы и ценности.

Совместные переживания торжества добра несут нравственное оздоровление всем учащимся, в том числе и зачинщику конфликта.

Правило 5. Парадоксальная реакция.

Постарайтесь при случае использовать коварный замысел учащегося сорвать занятие с пользой (!) для занятия. Желательно еще поблагодарить нарушителя за помощь (с легкой иронией).

Заметим, что педагог, успешно использующий правило, предстает в мнении студентов «сильной личностью» и приобретает авторитет на длительное время.

Активному вовлечению учащихся в жизнедеятельность группы, развитию в ней самоуправления способствуют также **приемы воспитания**.

Приемы воспитания – это педагогически оформленные действия, посредством которых на учащегося оказы-

ваются внешние побуждения, изменяющие его взгляды, мотивы и поведение.

«Непрерывная эстафета мнений». Студенты «по цепочке» высказываются на заданную тему: одни начинают, другие продолжают, дополняют, уточняют. От простых суждений (когда главным является участие каждого учащегося в предложенном обсуждении) необходимо перейти к аналитическим, предварительно выдвинув соответствующие требования, а затем и к проблемным высказываниям учащихся.

«Ролевая маска». Студенту предлагается войти в некоторую роль и выступить уже не от своего имени, а от лица соответствующего персонажа.

«Импровизация на свободную тему». Студенты выбирают ту тему, в которой они наиболее сильны и которая вызывает у них определенный интерес, творчески развивают основные сюжетные линии, переносят события в новые условия, по-своему интерпретируют смысл происходящего и т.п.

«Импровизация на заданную тему». Студенты свободно импровизируют на обозначенную куратором тему (моделируют, конструируют, инсценируют, делают литературные, музыкальные и иные зарисовки, комментируют, разрабатывают задания и т.п.). в отличие от приема «импровизация на свободную тему» учащиеся в данном слу-

чае поставлены в более творческие условия, причем куратор может постепенно поднимать «планку трудности».

«Самоотстранение куратора». После того как определены цели и содержание задания, установлены правила и формы общения в ходе его выполнения, куратор как бы самоустраняется от прямого руководства или же берет на себя обязательства рядового участника.

«Обмен функциями». Студенты обмениваются ролями (или функциями), которые они получили при выполнении заданий. Другой вариант этого приема предполагает полную или частичную передачу педагогом своих функций группе студентов или одному из них.

Среди множества педагогических приемов большое место занимает юмор, личный пример куратора, изменение обстановки, обращение к независимым экспертам и т.п.

Рекомендации для повышения эффективности собраний

1. Составьте конкретную повестку дня собрания и бегло просмотрите ее перед началом собрания.
2. Обеспечьте свободный обмен информацией между членами группы.
3. Полностью используйте способности членов группы и поощряйте их участие. Компетентность, опыт, информа-

ция и идеи всех членов группы должны быть привлечены для решения общей задачи.

4. Создайте атмосферу доверия, с тем чтобы члены группы не стеснялись открыто и тактично комментировать точки зрения и идеи, которые они не разделяют.

5. Рассматривайте конфликт как положительный фактор и старайтесь эффективно управлять им.

6. Заканчивая собрание, кратко суммируйте проведенное обсуждение и определите будущие мероприятия, которые планируется осуществить в свете принятых решений.

Борьба с единомыслием. Собрание группы, где хотят извлечь пользу из различия точек зрения, может быть успешным только при условии, что на нем не проявится единомыслие. Чтобы уменьшить вероятность проявления единомыслия, куратор должен:

- внушить членам группы, что они могут свободно сообщать любую информацию, выражать любые мнения или сомнения по поводу любого обсуждаемого вопроса;
- назначить одного члена группы на роль «адвоката дьявола» — человека, защищающего явно неправо дело;
- суметь выслушать различные точки зрения и критику так же спокойно, как и конструктивные комментарии и комплиментарные высказывания;

- отделить усилия по генерированию идей от их оценки: сначала собрать все предложения, а потом уж обсудить плюсы и минусы каждого из них.

Личность студента формируется теми условиями, в которых он живет, учится, и теми отношениями, которые у него складываются с окружающими людьми. Студенты любят, когда им доверяют самостоятельно что-то сделать и отвечать за какой-то вид деятельности. Доверие окружающих повышает их самоуважение. Для студента это очевидный показатель статуса самостоятельного взрослого человека.

Одна из самых больших и распространенных трудностей, мешающая эффективному управлению студенческими группами, — изначально невысокое мнение кураторов о конкретных студентах и о группе в целом.

Заповеди начинающего куратора

Всегда тяжело и страшно делать что-то в первый раз. В методической литературе обычно все очень хорошо и складно написано, но большинству из нас отлично известно, что на деле теория зачастую расходится с практикой.

Первого сентября начинается, наверное, самое трудное испытание для молодого куратора: двадцать пар настороженных глаз следят за каждым твоим движением, студенты-первокурсники ловят каждое твое слово.

Невольно возникают вопросы: как сложатся отношения с группой? получится ли стать для студентов другом, наставником?

Не стоит в своих начинаниях гнушаться помощи и советов авторитетных кураторов старшего поколения, более опытных, на счету которых уже не один выпуск. Иногда их наставления могут быть большим подспорьем.

Чтобы лучше узнать, понять студентов и, по возможности, стать им другом, куратор должен выбрать определенную модель поведения и общения с группой. Он должен обладать рядом очень важных качеств. В отношениях со студентами полезно придерживаться следующих **принципов и «заповедей»**.

§ Умей признавать свои ошибки (и уж тем более старайся не повторять их). Не бойся ошибок - на ошибках учатся. Позволь себе ошибиться, не ругай себя, а осмысли опыт.

§ Если увидел что-то, плохо сделанное студентами, подумай, в чем твоя ошибка, и есть ли она.

§ Работая со студентами, чаще вспоминай себя в студенчестве - тебе будет легче понять студента.

§ Старайся в любой ситуации представить себя на месте студента (нравится ли, что и как тебе говорят; что ты чувствуешь при этом; каковы твои желания и отношение к говорящему).

§ Откажись от идеи превосходства, желания залезть в душу студента и принуждать его к откровенности; умей выслушать студента и ждать, пока он сам захочет рассказать тебе о своих проблемах и сокровенных тайнах.

§ Старайся видеть успехи студентов и радоваться каждому из них.

§ Принимай студента таким, какой он есть со всеми его достоинствами и недостатками, ведь и ты не идеал. У каждого человека есть положительные качества, вот и делай на них ставку.

§ Всегда нужно найти то, за что похвалить.

§ Постарайся общаться и сотрудничать со студентами, особенно с первокурсниками, как можно больше (вместе оформить стенгазету, вместе принять решение и т.д.).

§ Не делай ничего за студента, а делай вместе с ним.

§ Будь готов понять интересы студентов, их взгляды, настроение, моду, кумиров и пр.

§ Жалок педагог, лишенный чувства юмора.

§ Умей выслушать и услышать каждый ответ студента.

§ Научись все видеть и слышать и кое-что не замечать.

§ Не читай много нотаций - все равно не поможет.

§ Не всегда ищи виноватого.

§ Главное достоинство куратора — это чувство справедливости.

§ Не играй в друзья со студентами, а будь им другом.

§ Поручай студентам такие дела, в которых они видели бы результаты своей деятельности.

§ Не выбирай себе любимчиков.

§ Чтобы иметь согласие - уважай разногласия.

§ Не нужно отыгрываться на студентах, если у тебя плохое настроение.

§ Не убивай студента потоком знаний, это создает дистанцию.

§ Если Вам кажется, что Вас не любят студенты, то Вам правильно кажется.

§ Если Вы говорите, что у Вас ужасные студенты, Вы правы: у Вас они не могут быть другими.

§ Не гонись за любовью студентов, она сама тебя догонит.

Список литературы «В помощь куратору»

1. Адлер Г. НЛП: современные психотехнологии. СПб.: Питер, 2000.
2. Андреева Д.А. Влияние адаптации студентов на учебную активность. – В кн.: Проблемы активности студентов. – Ростов-Дон: Феникс, 1995.
3. Балицкий, В. П. Забота наша такая: из опыта работы кураторов университета / В. П. Балицкий // Студенчество: Диалоги о воспитании. – 2004. - № 5. – С. 17-19.
4. Бутенко, В. А. Кураторство вчера и сегодня / В. А. Бутенко, О. А. Никифорова // Проблемы высшего технического образования / Новосиб. гос. техн. ун-т. – 2004. - № 3: Воспитательная работа в высшей школе: лучшее управление. – С. 58-59.
5. Бутенко, В. А. «Организация кураторской деятельности в Томском политехническом университете» / В. А. Бутенко, О. А. Никифорова // Студенчество: Диалоги о воспитании. – 2005. - № 2. – С. 12-15. – (Мастер класс).
6. Вострокнутов С.И. Студенческое самоуправление в инновационном ВУЗе. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет» 2009. – 123 с.
7. Донцов А. И. Проблема групповой сплоченности. – М., 1979.
8. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие: Монография. – СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002.
9. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. СПб.: Питер, 2001. 320с.
10. Копытин А. И. Тренинг коммуникации: Арт – терапия. – М., 2006.
11. Козлов Н.И. Лучшие психологические игры и упражнения. Екатеринбург., 1997.
12. Мамонтов С.Ю. Поверь в себя. Тренинг уверенности в себе. СПб.: Питер, 2001. – 160с.
13. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций/ Отв. Ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохов. М.: Издательство «Социум»; «Институт психологии РАН», 2001. – 258с.
14. Петровская Л.А. Компетенции в общении. Социально – психологический тренинг. – М., 1989.
15. Психогимнастика в тренинге/ под ред. Н.Ю. Хрящевой. СПб., 1999.
16. Рыбка О.Ю. Три кита кураторства // Студенчество Диалоги о воспитании. – 2003. - №4. – С. 16-17.
17. Уизерс Б. Управление конфликтом. – СПб., 2006.

18. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения/ пер. с нем. М.: Генезис, 2005. 336с.
19. Флоренский, П. В. Понимать друг друга / П. В. Флоренский // Студенчество: Диалоги о воспитании. – 2008. - № 3. – С. 17.
20. http://pstu.ru/files/file/UVR/effektivnaya_organizaciya_kuratorskoy_deyatelnosti.doc.
21. http://pstu.ru/files/file/oksana/2012/vneuchebnaya/kurator/metodichka_po_kuratorstvu.d
22. <https://www.tyuiu.ru/wp-content/uploads/2012/07/Metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-i-provedeniyu-kuratorskih-chasov.pdf>.
1. Ананьев Б.Г. К психофизиологии студенческого возраста//Современные психологические проблемы высшей школы. Л: Изд-во ЛГУ, 1974. - 328с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для вузов. - М.: Аспект Пресс, 1996. - 375с.
3. Багрецов С.А. Диагностика социально - психологических характеристик малых групп с внешним статусом. СПб.: Изд-во "Лань", 1999. - 640с.
4. Буланова М.В. - Топоркова Педагогика и психология высшей школы: уч. Пособ.- Ростов н/Д.: Феникс, 2007. - 202с.
5. Варчев А.Э. Социально - психологические характеристики особенностей современной учебной группы дис.канд.псих.наук, М. - 2003. - 207с.
6. Кондратьев Ю.М. Социальная психология студенчества: Учебное пособие.-М.: Московский психолого - социальный институт, 2006.-160с.
7. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. -- М.: Аспект Пресс, 2001. - 318с.
8. Лисаускане М. Новое поколение российского студенчества// Высшее образование в России, 2005, №10, С. 41-47
9. Новая иллюстрированная энциклопедия под ред. А.П. Прохорова М.: "Большая российская энциклопедия", 2001г. - 190с.
10. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. - М.: Политиздат, 1982. - 255с.
11. Почебут Л. Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. - СПб: Речь, 2000. - 531с.
12. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: От деятельности к личности: Учеб.Пособие для студ. Высш. Учеб. Заведений.-М.: Издательский центр "Академия", 2005. - 400с.

13. Уманский, Л.И. Психология организаторской деятельности школьников: Учеб. пособие для пед. ит-тов/ Л.И. Уманский.-М.: Просвещение, 1980. - 160с.

14. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. -- М. Изд-во Института Психотерапии, 2002. - 490с.

15. Шапарь В.Б. Новейший психологический словарь.- Изд.3-е - Ростов н/Д.: Феникс, 2007. - 806с

16. Доценко Е.Л. Психология манипуляции – М.: ЧеРо, 1996. – 344с

Литература ПО ЭМОЦ ВЫГОРАНИЮ

1.Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других. М.:

Информац. Изд. Дом Филин, 1996. – 256 с.

2. Зборовская И.В. Саморегуляция психической устойчивости учителя

// Прикладная психология. 2001, № 6, С.55-65.

3. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии:

эмпирические исследования и перспективы // Психологический

журнал, 2001, Т.22, № 1, С.90-101.

4. Формалюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель

профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии, 1994,

№ 6, С.57-64

5. Лободин В.П. Как сохранить здоровье педагога.-М., 2005г.

6. <http://any-book.org/download/80403.html>

Самоорганизация студентов первого курса: Учеб. пособие / П. Е. Рыженков, Е. В. Марусова, Л. М. Хаславская и др.; Под ред. П. Е. Рыженкова. — Новосибирск: Изд-во Новосибир. ун-та, 1990. — 120 с. ISBN 5-7615-0107-4

Лукашенко М.А. Селф-менеджмент студента как основа результативности e-learning // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 2. С. 61-70. DOI:

10.31992/0869-3617-2021-30-2-61-70

Самоменеджмент / К. Кинан ; [пер. с англ. Л.В. Квасницкой]. — М.: Эксмо, 2006. — 80 с. — (Менеджмент на ладони).

Орешкин В.Г. Self-менеджмент: Мотивация самообразования, саморазвития и личностного роста: Учебное пособие. — СПб.: Университет при МПА ЕврАзЭС, 2018. — 245 с.

Орешкин В.Г. Self-менеджмент: Установление позитивных межличностных отношений: Учебное пособие. — СПб.: Университет при МПА ЕврАзЭС, 2018. — 211 с.

Лукашенко М.А. Селф-менеджмент студента как основа результативности e-learning // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 2. С. 61-70. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-2-61-70

Селфменеджмент. Учебное пособие. С. В. Кадырова, Е. а. Немцева, Г. Л. Тульчинский. Санкт-Петербург-Москва-Краснодар, 2013. — 113с.

Желаем Вам успехов в Вашей работе!

Пусть Ваши студенты будут самыми сплоченными, уверенными и самостоятельными!

Библиография:

1. Ананьев Б.Г. К психофизиологии студенческого возраста//Современные психологические проблемы высшей школы. Л: Изд-во ЛГУ, 1974. - 328с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для вузов. - М.: Аспект Пресс, 1996. - 375с.
3. Андреева Д.А. О понятии адаптация. Исследование адаптации студентов к условиям учебы в вузе //Человек и общество: Уч. записки XIII. - Л.: ЛГУ, 1973, с. 62-69
4. Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-познавательного процесса: Метод. основы. - М.: Просвещение, 1982. - 192 с.
5. Багрецов С.А. Диагностика социально - психологических характеристик малых групп с внешним статусом. СПб.: Изд-во "Лань", 1999. - 640с.
6. Белоус В.В. Психологические симптомокомплексы и инварианты темперамента: Автореф. докт. дис. М., 1982, - 41 с.
7. Буланова М.В. - Топоркова Педагогика и психология высшей школы: уч. Пособ.- Ростов н/Д.: Феникс, 2007. - 202с.
8. Варчев А.Э. Социально - психологические характеристики особенностей современной учебной группы дис.канд.псих.наук, М. - 2003. - 207с.
9. Доценко Е.Л. Психология манипуляции – М.: ЧеРо, 1996. – 344с
- 10.Казанович С. В., Завапко Н. А. Теория и методика кураторской работы. Учебно-методическое пособие, 2008
- 11.Кондратьев Ю.М. Социальная психология студенчества: Учебное пособие.-М.: Московский психолого - социальный институт, 2006.-160с.
- 12.Красавин В.А. Адаптация организма студентов первого курса к условиям вузовского обучения // Адаптация учащихся IX–X классов и студентов к учебной и физической нагрузкам: Межвуз. сб. науч. тр. / Моск. обл. пед. ин-т им. Н.К. Крупской; Редкол.: С.И. Балугев (отв. ред.) и др.– М.: МОПИ им. Н.К. Крупской, 1987. – С. 85–99
- 13.Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. -- М.: Аспект Пресс, 2001. - 318с.
14. Лисаускане М. Новое поколение российского студенчества// Высшее образование в России, 2005, №10, С. 41-47
15. Новая иллюстрированная энциклопедия под ред. А.П. Прохорова М.: "Большая российская энциклопедия", 2001г. - 190с.
- 16.Новые перспективы и возможности в работе куратора академической группы: учеб.-метод. пособие / И.П. Миронов, Т.П. Царапина, Т.Ю. Жарова. – Пермь:

- Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2015. – 170 с.
17. Олифинович Н.И. Психологическая служба образования: консультативная работа психолога в вузе: учеб.-метод. пособие / Н.И. Олифинович, С.И. Коптева, Т.В. Уласевич. – Минск: БГПУ, 2010. – 132 с.
18. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.
19. Первая помощь куратору академической группы / В.Г. Федотова / - г. Новороссийск, 2016. – 50 с.
20. Поликарпова, Е. Д. Диагностическое направление деятельности педагога-психолога в ДОУ / Е. Д. Поликарпова, А. С. Аллахвердян. — Текст: непосредственный // Образование и воспитание. — 2017. — № 1.1 (11.1). — С. 20-22.
21. Почебут Л. Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. - СПб: Речь, 2000. - 531 с.
22. Салалыкина Е.В., Калинина В.А., Ананич В.А. ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 10. – С. 287-289; URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=6100> (дата обращения: 01.02.2022)
23. Слостенко В.А. Интегративные тенденции в системе психолого-педагогической подготовки учителя // Приобщение к педагогической профессии: Практика, концепции, новые структуры. Воронеж, 1992, с.6
24. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: От деятельности к личности: Учеб. Пособие для студ. Высш. Учеб. Заведений. – М.: Издательский центр "Академия", 2005. – 400 с.
25. Уманский, Л.И. Психология организаторской деятельности школьников: Учеб. пособие для пед. иттов / Л.И. Уманский. – М.: Просвещение, 1980. – 160 с.
26. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. -- М. Изд-во Института Психотерапии, 2002. - 490 с.
27. Шапарь В.Б. Новейший психологический словарь. – Изд. 3-е - Ростов н/Д.: Феникс, 2007. - 806 с
28. Эрик Г. Эрикссон. Детство и общество. -- Изд. 2-е, перераб. и доп. / Пер. с англ. -- СПб.: Ленато, АСТ, Фонд "Университетская книга", 1996. - 592 с.