

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Социально-психологическая служба

**ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД  
В РАБОТЕ КУРАТОРА**  
(методические материалы)

Могилев 2011

Рекомендовано к опубликованию  
Советом по воспитательной работе  
Белорусско-Российского университета

Составитель: педагог-психолог И.П. Панкова

Рецензент: канд. психол. наук, зав. кафедрой социальных  
психолого-педагогических дисциплин МГУ им. А. А. Ку-  
лешова В.В. Авраменко

**Личностно-ориентированный подход  
в работе куратора  
(методические материалы)**

Ответственный за выпуск

О.В. Потапкина

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	4
<b>1 Роль куратора в студенческой жизни</b> .....	5
1.1 Модели кураторства. Основные направления работы кураторов академических групп 1 и 2-х курсов .....	8
1.2 Руководство для куратора .....	10
<b>2 Примерный сценарий первого занятия (встреча с куратором)</b> ..	14
2.1 Упражнения на знакомство и снятие напряжения в группе .....	14
2.2 Упражнения на установление контакта куратора со студентами и студентов между собой .....	14
2.3 Упражнения на взаимодействие группы (выявление лидера, сплочение) .....	16
2.4 Упражнения на доверие .....	18
2.5 Упражнения на формирование норм и навыков поддержки .....	19
2.6 Создание организационной структуры группы .....	20
2.7 Ознакомление с Правилами внутреннего распорядка университета .....	20
2.8 Завершение занятия .....	20
<b>3 Методики диагностики межличностных отношений в группе</b> ..	21
3.1 Социометрическая методика .....	21
3.2 Шкала оценки психологической атмосферы в группе .....	24
3.3 Методика оценки способов реагирования в конфликте .....	25
3.4 Тест «Восприятие индивидом группы» .....	25
<b>Словарь психологических терминов</b> .....	27
Приложение 1. Социометрическая матрица .....	29
Приложение 2. Шкала оценки психологической атмосферы в группе ..	30
Приложение 3. Методика оценки способов реагирования в конфликте ..	31
Приложение 4. Тест «Восприятие индивидом группы» .....	34

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из первых официальных документов российской высшей школы, посвященных кураторской работе, является «Инструкция для кураторов Томского технологического института», утвержденная в 1903 г. Императором Николаем II. В ней была обозначена основная функция куратора «ходатайствовать перед академическими органами об удовлетворении уважительных и в законных формах заявленных нужд и потребностей студентов, <...> а также заботиться об удовлетворении духовных и материальных потребностей студентов, <...> в том числе устройства научных и литературных кружков, учреждения кружков для занятий искусствами, физическими упражнениями, организации студенческих библиотек и читален, столовых, чайных, кассы, приходить студентам на помощь при поиске дешевых и здоровых квартир».

Прошло более ста лет, но надобность в работе куратора не отпала, а, наоборот, скорее возросла. Практика работы учреждений образования, история педагогики свидетельствуют о приоритетной роли куратора в воспитательном процессе.

Куратор сегодня — это педагог-профессионал, организующий через разнообразные виды воспитывающей деятельности систему отношений в академической группе, создающий условия для творческого самовыражения каждого студента, сохранения его уникальности и раскрытия потенциальных способностей и осуществляющий индивидуальную коррекцию процесса социализации, защиту интересов студентов. Для того чтобы успешно реализовать задачи, стоящие перед куратором, ему необходимо уметь организовывать эффективное взаимодействие со студентами, решать возникающие конфликтные ситуации, знать возрастные и личностные проблемы и затруднения, с которыми сталкиваются молодые люди. Не секрет, что большинство из них носят психологический характер и требуют в своем решении опоры на психологические знания. И мы надеемся, что предлагаемые материалы помогут Вам в решении данных вопросов и в организации практической деятельности.

## 1 Роль куратора в студенческой жизни

Одна из граней профессиональной деятельности преподавателя — активное общение со студентами в процессе их воспитания. Обеспечить эту работу, наряду с общественными организациями, призван институт кураторов. Перед кураторами поставлены следующие задачи: изучение индивидуальных особенностей студентов; формирование из академической группы сплоченного работоспособного коллектива; создание климата свободы и доверия, позволяющего студентам свободно обсуждать с куратором лично значимые ситуации. Все эти задачи, прежде всего, предполагают умение куратора общаться — быть открытым, тактичным, расположенным, способным к эмпатии (сопереживанию).

В Ленинградском государственном университете им. А. А. Жданова было проведено исследование с целью выявления актуальных проблем кураторской работы. С точки зрения студентов I—II курсов, куратор мог бы: организовать дополнительные консультации; помогать разрешать конфликты с преподавателями; способствовать налаживанию быта и питания студентов; настаивать на поселении в одну комнату студентов из одной группы; помогать организации эффективных самостоятельных занятий группы и совместного отдыха; консультировать по рациональным методам работы с учебным материалом. Для этого куратор должен иметь не только желание помогать студентам, но и умение сблизиться со студентами, разбираться в их индивидуальных и личностных особенностях. Но, к сожалению, многие студенты жалуются на то, что куратор часто «лезет в душу», когда не просят, его не найти, когда очень нужно с ним посоветоваться, по всякому поводу он вместо дела читает скучные нотации; а кураторский час — просто потеря времени.

С точки зрения студентов IV курса: без куратора можно было бы и обойтись (зачем великовозрастным студентам няня?), но кое в чем все-таки можно использовать его опыт. Он мог бы приобщить к научной работе, порекомендовать тему работы и научного руководителя, помочь советом в подготовке к дальнейшей профессиональной работе, способствовать в распределении.

Из приведенных описаний видно многообразие проблем, стоящих перед кураторами.

Но нас интересуют прежде всего основные аспекты адаптации студентов в вузе. Привыкание студента часто затрудняется несовпадением способов преподавания в средней школе и в вузе. Недостаточное понимание лекций, излагаемых в иной манере, чем в школе, отсутствие ежедневного контроля вначале может отрицательно влиять на успеваемость и на самочувствие студентов и нередко ведет к разочарованию и потере уверенности в своих силах. Приспособление замедляет и смена бытовых условий, поэтому особенно трудна адаптация для иногородних студентов.

Слишком тесное общение, возникающее в связи с поселением в общежитие, нередко приводит к определенным психологическим трудностям. Нарастанию напряженности в отношениях и конфликтам способствует высокая предсказуемость поведения соседей по комнате. Определенная доля новизны исчерпывается уже через несколько месяцев, и если не происходит дружеского

сближения, негативные стороны совместного проживания могут начать обостряться. Можно наметить несколько возможных *путей 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 сохранение некоторой дистанции, обеспечивающей достаточную информативность общения; *во-вторых*, обратить внимание студента на целесообразность предъявления повышенных требований прежде всего к себе, а уж потом к соседям по комнате; *в-третьих*, способствовать понижению претензий студента на то, чтобы все общались с ним столько, сколько ему хочется.

Некоторые первокурсники, столкнувшись с неожиданными трудностями обучения, начинают сомневаться в правильности сделанного профессионального выбора. У большинства из них недостаток осведомленности о своей будущей профессии порождает сомнение, что, в свою очередь, меняет их установки, вызывая потерю интереса к учебе, снижение успеваемости. Эта неудовлетворенность постепенно может отразиться на уровне самооценки при ухудшении отношений в учебной группе, вызывая недовольство своим коллективом, заинтересованном в хорошей успеваемости каждого. Поэтому при общении с первокурсниками усилия куратора должны быть направлены на всемерное повышение информированности студентов о специфике их будущей профессии. Это поддерживает желание учиться, повышает успеваемость, стимулирует интерес к общественной работе.

Уже к началу обучения в вузе, после выпускных и вступительных экзаменов, многие студенты имеют сниженную работоспособность, быструю утомляемость, повышенный уровень тревожности. Следует заметить, что тревожность как свойство личности связано с пониженной самооценкой. В привычных условиях человек, управляемый подсознательными установками, осуществляет решение типовых, повторяющихся задач. Когда же он попадает в новые условия, и все задачи для него нетипичны, т. е. у него нет стандартных способов их решения, ему необходимо выработать новый алгоритм поведения, новые способы решения жизненных задач. Помочь студенту осознать причину его неудач — это значит, во многом помочь ему справиться с ними и вместе с тем облегчить ему процесс адаптации. Некоторые кураторы, испытывая беспомощность в работе со студентами, устраивают родительские собрания, пишут родителям письма или вызывают их для бесед. Обращаясь к родителям студентов, куратор признает тем самым, что студент — еще ребенок и сам не может отвечать за свои поступки в полной мере. Это унижает студента как человека взрослого и независимого, способствуя закреплению инфантильного отношения к себе и своим обязанностям. Задача куратора как раз в обратном — воспитать в студенте ответственность не только за себя, но и за все происходящее вокруг.

Особенно затруднительно для некоторых студентов налаживание общения в группе. Исследования показывают, что у первокурсников, отчисленных из института, по сравнению с остальными их сокурсниками наблюдался дефицит общения, что можно рассматривать как симптом неблагоприятного протекания процесса адаптации. В ряде вузов адаптация первокурсников облегчается и ускоряется с помощью социально-психологического тренинга, в процессе ко-

того активизируется знакомство с новым окружением, налаживается неформальное общение и задается положительный эмоциональный тон этого общения. Кроме того, атмосфера доверия и доброжелательности в тренинговой группе способствует осознанию собственных трудностей и позволяет человеку решиться на новые для него формы поведения.

Теперь обратимся к такому аспекту кураторской работы, как формирование студенческого коллектива. Вначале учебная группа представляет собой достаточно диффузное образование. Задача состоит в достижении высшей ступени развития группы и превращении ее в коллектив, т. е. в такую общность, где достигнута согласованность действий и осуществляется такая сознательная взаимопомощь в претворении общей цели и реализации общих интересов, где каждый ощущает гордость за свой коллектив и желание защитить его перед посторонними. Зрелый коллектив по сравнению с диффузной группой обладает существенно большим влиянием на убеждения, установки, обучение, состояние членов группы. На превращение группы в сплоченный, сработанный коллектив определенное влияние оказывает совместимость. В настоящее время известно *три подхода к проблеме совместимости группы*: структурный, функциональный и адаптивный. Структурный связан с подбором удачных сочетаний характеристик членов группы, например сходства в значимых установках. Для этого необходимо предварительное тестирование и целенаправленное комплектование группы, чего пока в вузах не производится. Функциональный — исходит из заданного контингента группы и направлен на оптимальное распределение обязанностей среди членов группы с целью повышения успешности ее деятельности. Адаптивный — концентрирует усилия на поиске приемов совершенствования навыков совместной деятельности, приемах и методах, позволяющих членам группы лучше узнать друг друга и оптимизировать взаимодействие.

Решая задачу формирования коллектива, надо иметь в виду, что успешное включение человека в жизнь коллектива, в общественную работу содействует усвоению им правильных критериев оценки других людей и формирует адекватную самооценку. Однако какое конкретное воздействие окажет коллектив, определяется статусом человека в нем.

Куратор должен обратить особое внимание на того студента, который не входит ни в какую группировку внутри учебной группы, т. е. не признанного. Целесообразно, выяснив сильные и слабые стороны такого студента, способствовать созданию ситуаций, закрепляющих за ним на некоторое время одну из ведущих ролей в группе.

Действенным средством повышения статуса члена студенческой группы и, следовательно, нормализации его самооценки может служить поручение ему ответственных, но посильных заданий и общественных обязанностей. Если эту роль такой студент выполняет успешно, то его положительным результатам надо придать гласность, чтобы он почувствовал уверенность в своих силах и группа могла оценить его по достоинству.

Среди различных группировок куратор должен выделить ту, которая воплощает наиболее высокие гражданские ценности, и способствовать росту ее авторитета. В общении куратора со студентами не должны иметь место бес-

тактные замечания, ущемляющие человеческое достоинство, чтение морали, когда все провозглашаемое и так давно и хорошо известно и потому вызывает только раздражение. Вместо этого он должен убеждать, т. е. использовать новые аргументы, способные изменить позицию и поведение студента. Чем лучше психологический климат в коллективе, тем выше его члены оценивают друг друга и тем эффективнее их взаимовлияние. Только при благоприятном положении человека в системе коллективных взаимоотношений коллектив выступает как фактор развития личности. Из сказанного следует, что куратор всегда должен быть в курсе динамики групповых процессов и таким образом ею управлять, чтобы эффективность влияния коллектива на студентов и эффективность работы всей группы в целом была наибольшей. При этом в первую очередь надо уметь управлять теми групповыми процессами, которые формируют самооценку студента.

При изучении учебных групп было установлено, что студенты, которые адекватно и положительно оценивают свои качества, высоко оцениваются группой, а студенты, не удовлетворенные в своей потребности общения и с заниженной самооценкой, а также студенты с завышенной самооценкой хуже оцениваются группой. Это показывает, что, с одной стороны, нужно по возможности корректировать отклонения в самооценке, а с другой — на основании изучения самооценки студентов более осознанно подходить к формированию актива группы.

Как показывают исследования, студенческий коллектив в своем развитии проходит ряд стадий. Первая стадия сопоставляется с тем периодом адаптации, когда первокурсники усваивают нормы и традиции жизни в вузе, на основе которых будут впоследствии созданы групповые нормы. Следующая стадия характеризуется сложившимся общественным мнением, опираясь на которое коллектив может решать свои проблемы самостоятельно. И, наконец, на третьей стадии каждый член студенческого коллектива не только принимает групповые нормы, но и становится выразителем общественного мнения

### ***1.1 Модели кураторства. Основные направления работы куратора в академических группах I-II курсов***

Сегодня главной целью образования становится формирование личности профессионально и социально компетентной, способной к творчеству и самоопределению в условиях меняющегося мира, обладающей развитым чувством ответственности и стремлением к созиданию. Профессиональные знания, умения и навыки сами по себе являются лишь инструментом, способным принести обществу и человечеству в целом, как пользу, так и вред в зависимости от того, каковы нравственные качества профессионала. Стили и формы работы преподавателя во многом зависят от его опыта, авторитета, характера. Но ясно одно: хороших результатов куратор может добиться только при каждодневной, добросовестной и неформальной работе.

Можно выделить и охарактеризовать следующие **модели кураторства**:

**1 Куратор-информатор** предполагает, что его единственной задачей является своевременная передача необходимой информации студентам, он не



считает нужным вникать в жизнь группы, считая студентов взрослыми и самостоятельными.

**2 Куратор-организатор** считает необходимым организовать жизнь группы с помощью каких-либо внеучебных мероприятий: вечера, походы в театр и т.д. В свои обязанности он также включает участие в сборах актива группы, чувствует ответственность за происходящие межличностные конфликты в группе и старается участвовать в их разрешении.

**3 Куратор-психотерапевт** очень близко к сердцу принимает личные проблемы студентов, готов выслушивать их откровения, побуждать к ним, старается помочь советом. Он очень много времени тратит на психологическую поддержку студентов, устанавливает близкие контакты и почти круглые сутки занимается решением студенческих проблем.

**4 Куратор-родитель** берёт на себя родительскую роль в отношении студентов. Он излишне их контролирует, нередко лишает инициативы, берёт 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.

**5 Куратор-приятель** заинтересован в том, чем живёт 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 ряде случаев предъявлять требования.

**6 Куратор-администратор** своей основной задачей считает информирование администрации о пропусках студентов, ведёт учёт посещаемости, передаёт студентам требования деканата. Выполняет, в основном, контролирующую функцию, без личной заинтересованности и вовлечённости в интересы студенческой группы.

Одна из самых важных и первоочередных задач куратора — убедить студента, что на сегодняшний день самое главное для него — учеба. Решение этой кураторской задачи многогранно. Оно предполагает как беседы, лекции, организацию встреч с авторитетными специалистами, с лучшими преподавателями так и наказания за прогулы, контроль за выполнением учебного графика и т.д.

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 вчерашние школьники не умеют пользоваться библиотекой (каталогами, справочно-библиографическим аппаратом и т.д.); 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.

*Таким образом, можно выделить основные направления работы кураторов академических групп I и II курсов:*

1 Проведение мероприятий по профилактике правонарушений, в т.ч. ознакомление группы с:

- Уставом университета;
- правами и обязанностями студентов;
- Правилами внутреннего распорядка университета;
- приказами ректора университета, касающимися деятельности в области профилактики правонарушений.

2 Проведение мероприятий в области социальной поддержки студентов, в т.ч. ознакомление студентов со следующей информацией:

- Положение о стипендиальном обеспечении студентов;
- положения об именных стипендиях;
- материалами по социальной поддержке льготных категорий студентов (сироты, инвалиды, матери-одиночки и т.д.);
- иная текущая информация в области социальной поддержки и защиты студентов.

3 Помощь в организации работы студенческого актива группы.

4 Проведение внутригрупповых мероприятий, в том числе:

- по сплочению коллектива;
- культурных (походы в театры, кино, выставки);
- спортивных (участие в соревнованиях в качестве участников или болельщиков);
- развлекательных;
- дискуссионных (тематических, по разбору сложных ситуаций).

5 Информирование студентов:

- о факультетских, вузовских, городских и иных (научных, культурно-массовых, спортивных, просветительских, досуговых и т.д.) мероприятиях с целью активизации участия;
- о новых документах, регламентирующих студенческую жизнь (законодательные акты Министерства образования Беларуси, Положения, приказы и распоряжения ректора и т.д.);
- раздача информационных материалов, касающихся студентов (выдаваемых отделами и службами университета).

6 Работа с родителями студентов.

7 Помощь студентам в решении ряда вопросов, в том числе:

- жилищно-бытовых (поселение в общежитие);
- вопросах назначения стипендии (академической, социальной).

## ***1.2 Руководство для куратора академической группы***

### **Требования к куратору**

- постоянное участие в жизни группы в течение учебного года: помощь в решении проблем, работа по созданию дружеской атмосферы в группе, интерес к личности каждого студента;

- контроль за посещаемостью и успеваемостью студентов: проверка журнала посещаемости, посещение учебных занятий, беседы с преподавателями;

- помощь в вопросах, связанных с учебным расписанием, занятиями, сессией;
- знание бытовых условий и состояния здоровья каждого студента в группе;
- привлечение студентов к исследовательской работе, изучение их научных интересов;
- приобщение к студенческой жизни, предоставление возможности для самореализации;
- индивидуальная работа со студентами: как с теми, у которых возникают проблемы с адаптацией в вузе, так и с теми, кто стремится к более глубокому изучению учебных дисциплин. Вопросам взаимодействия с сокурсниками, с преподавателями, личным проблемам студентов куратор также должен уделять внимание;
- работа с родителями: доведение до их сведения необходимой информации о посещаемости (не посещаемости), успеваемости (неуспеваемости), поведении студента в вузе;
- этическое и эстетическое воспитание студентов в группе: контроль за внешним видом, поведением студентов группы, соблюдением ими Правил внутреннего распорядка в университете; привитие интереса к культуре и искусству;
- участие в работе постоянно действующего семинара кураторов, проводимого отделом воспитательной работы.

### **Порядок работы куратора**

*Заочное знакомство с группой.* Знакомство с группой необходимо начинать за несколько дней до первой встречи. Работа куратора в этот период заключается в подготовке списка группы (занесение его в журнал куратора), ознакомлении с личными делами студентов: выявление потенциальных лидеров, заведомо слабых по успеваемости студентов (согласно школьным оценкам). Вся необходимая информация заносится в журнал куратора на листы для заметок.

*Знакомство студентов с университетом, факультетом.* Знакомство студентов с факультетом и университетом (историей, традициями, особенностями, требованиями к студентам) нужно начать уже с первой встречи и продолжать в течение ближайших месяцев.

Знакомить студентов с факультетом и университетом можно следующим образом:

- заочное знакомство: беседы с группой, просмотр видеороликов об истории факультета и университета;
- экскурсия по университету, по наиболее интересным и необходимым для студентов местам в вузе;
- знакомство с Уставом и Правилами внутреннего распорядка университета;
- посещение музея университета;

– знакомство со студенческой жизнью в университете: с системой студенческого самоуправления, с подразделениями отдела воспитательной работы, с общественными организациями Белорусско-Российского университета;

– присутствие на занятиях, где происходит знакомство с библиотекой университета, так как многое после таких встреч студентам так и остается непонятным (правила заполнения листов читательского требования, правила поведения в читальном зале и т.д.).

*Знакомство в группе. Вечер знакомств.* Хорошо подготовленное и проведенное знакомство группы позволяет, во-первых, студентам лучше узнать своих однокурсников, во-вторых, куратору получить максимальное количество информации о студентах.

Для того чтобы быстрее и успешнее познакомить студентов друг с другом существует множество методик (паспорт знакомств, «Снежный ком», «Имя-качество», «Я не умею» и др.). Можно знакомиться просто во время беседы: задавать вопросы различным студентам. Главное для куратора во время проведения знакомства внимательно наблюдать за группой (наблюдения необходимо затем занести в журнал куратора). Куратор знакомится с группой еще и во время заполнения диагностических карт, проведения социометрического исследования.

Вечер знакомств предполагает специально организованное общение группы во внеучебное время в неформальной обстановке.

Приводим один из способов его проведения. Вечер знакомств включает чаепитие, которому предшествует откровенный рассказ каждого студента о себе. Для этого вся группа садится в круг. Куратор формулирует вопросы, придерживаясь которых каждый затем будет рассказывать о себе (Ваше имя? Где Вы выросли? Почему поступили именно на этот факультет? Какие качества в себе считаете наиболее ценными? Какие чувства испытывали, когда пришли 1 сентября в университет? Чего больше всего опасаетесь в университете? и т.д.). Задавать нужно не более 2-3 вопросов. Отвечать начинает сам куратор: от того, какой он задаст тон общения, во многом зависит эффективность проведенного вечера знакомств. Затем уже можно переходить к свободному общению за чаем.

*Выбор актива группы.* Актив группы выбирается в сентябре месяце, но не в первые дни учебы (на это время может быть назначен временный староста). Состав актива группы зависит от существующей в университете системы студенческого самоуправления. В него входят: староста, заместитель старосты, профорг, секретарь БРСМ.

Выборы актива проводит куратор или временный староста в присутствии куратора. До того как проводить выборы, необходимо познакомить студентов с полномочиями и обязанностями представителей актива. Нельзя допускать, чтобы человека выбирали против его желания, а также, чтобы студенты равнодушно относились к выбору актива группы. Также необходимо сразу сказать студентам, что актив группы в конце учебного года (а при необходимости и в течение года) по итогам работы может быть переизбран. И не забудьте провести перевыборы в апреле-мае месяце!

Задача куратора во время выборов актива группы состоит в том, чтобы настроить студентов на серьезное отношение к происходящему, направить студентов в решении вопросов выбора актива, но не решать все за них (даже если их выбор кажется вам неверным).

*Час куратора.* Час куратора проводится один раз в неделю. Однако в зависимости от учебного периода и состояния дел в группе его можно проводить несколько раз в неделю (в первые месяцы учебного года), а можно раз в две недели. Продолжительность часа куратора также относительно условна: он может длиться больше часа или 15-20 минут в зависимости от ситуации. Тематика часа куратора:

- решение повседневных проблем и вопросов, появившихся у группы;
- обсуждение актуальных вопросов современной жизни (знание и защита собственных прав, ценность семьи для современной молодежи, городской и сельский образ жизни и т.д.);
- встречи с выпускниками факультета, университета, специалистами, представителями общественных организаций и др.;
- проведение деловых игр, направленных на коллективное взаимодействие, на сплочение и развитие доверия студентов друг к другу;
- индивидуальные беседы со студентами об их посещаемости, соответствии званию студента, проблемах, возникающих с учебой.

*Мероприятия с группой.* Кроме часа куратора преподавателю необходимо вместе с группой принимать участие в мероприятиях организуемых, на факультете и в университете.

Куратор в течение учебного года организует также внутригрупповые мероприятия, мероприятия между группами и курсами. Направления данных мероприятий:

- посещение культурных мест нашего города: театров, выставок, музеев;
- спортивные (футбол, волейбол, лыжные прогулки и т.д.);
- пешие походы, выезды на природу;
- поездки в другие города, по историческим местам;
- интеллектуальные игры;
- Дни именинников;
- издание настенной газеты;
- мероприятия, посвященные празднованию памятных дат, государственных и профессиональных праздников;
- дискуссионные клубы и т.д.

*Подведение итогов первого семестра и учебного года.* Подведение итогов проводится на собрании группы в конце учебного семестра. Итоги подводятся по нескольким позициям:

- успеваемость;
- посещаемость;
- социальная активность студентов;
- сплоченность коллектива, возникающие в этом плане проблемы;
- перевыборы актива группы (в конце учебного года).

## 2. Примерный сценарий первого занятия (встреча с куратором)

**Тема занятия:** Знакомство куратора с группой.

**Цель занятия:**

- 1 Установление контакта куратора со студентами,
- 2 Создание доверительной атмосферы в группе.
- 3 Содействие сплочению группы.
- 4 Содействие успешной адаптации студентов к вузу.

Для проведения занятия необходимы просторное помещение, стулья, бумага и ручки – по числу человек в группе, веревка, клубок вязальных ниток, мел, доска.

*Продолжительность занятия – 4 часа.*

В основной части занятия могут быть использованы упражнения на снятие напряжения в группе, упражнения на установление контакта куратора со студентами и студентов между собой, упражнения на взаимодействие группы, доверие, на формирование норм и навыков поддержки.

### 2.1 Упражнения на знакомство и снятие напряжения в группе

**Упражнение «Имена прилагательные».** Каждый участник выбирает себе имя прилагательное, характеризующее его положительно. Имя прилагательное должно начинаться с той же буквы, что и имя самого участника. Первый участник называет своё имя в сочетании с именем прилагательным (например, Весёлая Валентина). Второй участник вначале называет имя первого участника, затем своё имя, также в сочетании с именем прилагательным. Третий участник называет первых двух, затем называет себя и так – вплоть до последнего участника, который называет всех сидящих в кругу и только затем - себя. **Пример:** Мужественная Марина, Ласковая Лариса, Спокойная Софья, Спортивный Саша, Нежная Наталья и т. д.

*Цель упражнения:* участники сразу же запоминают друг друга; каждый участник, называя себя позитивно, характеризуя свои положительные качества, уже попадает в атмосферу положительных эмоций и помогает сам ее создавать.

### 2.2 Упражнения на установление контакта куратора со студентами и студентов между собой

**Упражнение — мозговая атака.**

**«Какие качества привлекают меня в друзьях?»** (Говорить, не оценивая, то есть по первому порыву). Каждый участник называет качества, которые привлекают его в друзьях (естественно, позитивные качества). На плакате или доске ведущий записывает все качества по порядку их называния. **Пример:** умный, искренний, надёжный, великодушный, внимательный, доброжелательный, порядочный, терпеливый, отзывчивый, естественный, доверяющий, признающий свои ошибки, готовый прощать, уважающий себя, ответственный, доверяющий, мудрый, терпеливый, находчивый, хорошо образованный, с широким кругозором, здоровый, интеллектуальный, игривый, обаятельный и т.д.

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 выявится 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.

*Цель упражнения:* дальнейшее формирование теплого эмоционального климата в группе; выявление групповых предпочтений качеств личности.

**Упражнение «Позитивное представление».** Оно логично связано с предыдущими упражнениями, т.к. использует их материалы.

Участники разбиваются на пары. Для того, чтобы выбор был максимально 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. Внимательно прослушав 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 занятия.

*Цель упражнения:* мы нередко избегаем говорить о себе хорошо (мешает стыд, скромность), в реальной жизни мы часто слышим и говорим о себе что-то негативное. Возникает своего рода эмоциональный дисбаланс; упражнение помогает хотя бы частично устранить этот дисбаланс. Человек, впервые сказав о себе что-то хорошее, сможет ощутить новые чувства, зародившиеся в нем. Эти позитивные чувства помогут ему изменить свою жизнь в лучшую сторону, сделать ее лучше, поверить в себя, поддержать себя и окружающих.

**Упражнение «Вопрос группе».** Студенты на отдельных листках пишут вопросы группе, куратор собирает вопросы, перемешивает и раздает. Студенты отвечают на попавшиеся вопросы.

**Упражнение «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 более успешной.

**Упражнение «Записки с пожеланиями»** Каждый студент пишет записку с пожеланием для каждого члена группы и подписывает - кому, вслух послания не зачитываются.

### **2.3 Упражнения на взаимодействие группы (выявление лидера, сплочение)**

**Упражнение «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.

После выполнения упражнения ведущий проводит его обсуждение по вопросам:

- Какие чувства вы испытывали, когда оказывали другому знаки внимания?
- Что вы чувствовали, когда знаки внимания оказывали вам?
- Легко ли было вам отвечать на оказанные знаки внимания заданным образом? Почему?

**Упражнение «Веревочка».** Все игроки стоят по кругу, крепко держа друг друга за руки «замком». Между первым и вторым студентами висит веревочка со связанными концами. Второй участник, не разнимая рук с первым, должен продеть через себя веревочку, как обруч. Веревка теперь находится между вторым и третьим студентами, потом третий повторяет действия второго и т.д. по кругу. Главное: во время проведения веревки через себя участники не должны разнимать рук. Длина веревки — 1 м.

**Упражнение «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 группа решит, что квадрат готов, ведущий просит их открыть глаза и посмотреть, что у них получилось. Если группа не довольна увиденным, они 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.

**Упражнение «Глаза в глаза».** Группа садится в круг так, чтобы было



хорошо видно каждого, руки кладут под ягодицы. Молча, не используя мимику 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 кругу. Игра продолжается до тех пор, пока у каждого не будет своей пары.

**Упражнение «Общие объятия».** Все встают в круг и берутся за руки. Ведущий предлагает студентам посмотреть на тех, кто стоит через одного от них и затем взяться за руки с этими людьми. Потом через двух от них и тоже взяться за руки с этими людьми и так далее, пока каждый не будет держаться за руки с человеком напротив.

*Примечание:* после каждого нового «объятия» группе необходимо предлагать выпрямиться (для этого студентам придется ближе подойти друг к другу). Первый раз игру можно остановить, если участникам становится неуютно или очень сложно стоять.

**Упражнение «Енотовы круги».** Необходима крепкая веревка, концы которой связывают (получается кольцо). Группа берет за веревку руками, распределяясь равномерно по всему кругу. Затем начинают осторожно отклоняться назад, растягиваясь в стороны до тех пор, пока смогут держать равновесие. Далее можно предложить студентам:

- всем присесть, а затем встать;
- отпустить одну руку;
- пустить волну по веревке (покачать веревку).

Затем обсуждают работу в группе: чувствовали ли студенты поддержку друг друга; старались ли помогать соседям; насколько были аккуратны; было ли чувство безопасности (или наоборот, опасения, что можно упасть) и т.д.

**Упражнение «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:

1. Ученый, стоящий на пороге открытия лекарства от СПИДа.
2. Мужчина 48 лет, учитель средней школы, у которого на воспитании двое детей.
3. Беременная девушка 18 лет, больная СПИДом.
4. Мужчина 28 лет, у которого на попечении больная мать, малолетние брат и две сестры.
5. Парень 20 лет, который попал в аварию во время медового месяца, его жена ждет ребенка.
6. Женщина 35 лет — мастер спорта мирового класса по спортивной ходьбе.

Затем группе дается на обсуждение 20-40 минут (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 и т.д. Общее время на обсуждение: от 30-40 минут до 1 часа.

*Примечание:* куратор во время обсуждения внимательно наблюдает за группой и отмечает поведение каждого: лидеров, агрессоров, молчунов и т.д.

## **2.4 Упражнения на доверие**

**Упражнение «Маятник».** Группа стоит в плотном кругу. В центре в ослабленном состоянии стоит один из студентов. Он начинает падать в какую-либо сторону, не сгибая колен. Группа ловит его и передает в другую сторону. Важно, чтобы стоящие в кругу занимали удобное положение для поддержки «маятника»: правая нога вперед, левая сзади в упоре, руки ладонями вперед. От группы требуется большое внимание и аккуратность, необходимо помогать другу, ловить и передавать стоящего внутри круга. Группа должна работать совместно так, чтобы «маятнику» было комфортно и безопасно.

*Примечание:* физически сильные и слабые студенты должны чередоваться.

**Упражнение «Поддержка».** Группа делится на пары. Партнеры становятся на расстоянии 0,5 м друг от друга. Тот, кто стоит впереди, не сгибая ног, падает на стоящего сзади. Тот, кто сзади должен поймать падающего как можно мягче и нежнее. Затем участники меняются местами и повторяют упражнение.

*Примечание:* для обеспечения безопасности тот, кто ловит должен занять удобное положение (см. «Маятник»); принимать падающего необходимо всем корпусом, а не только руками. Если расстояние кажется большим или, наоборот, маленьким, его можно изменить, приближаясь или отходя на полшага до тех пор, пока участникам не станет удобно.

**Упражнение «Фотоаппарат».** Группа делится на пары. Один в паре становится фотографом, второй – фотоаппаратом. Фотоаппарат закрывает глаза, фотограф подводит его к интересному месту в помещении 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». Затем 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).

## **2.5 Упражнения на формирование норм и навыков поддержки**

**Упражнение «Кодекс группы» («Необитаемый остров»).** Инструкция: «Представьте себе, что вы все попали на необитаемый остров. Когда вас спасут и смогут ли вообще это сделать неизвестно. Перед вами стоит задача, во-первых, выжить и, во-вторых, остаться при этом цивилизованными людьми. Сформулируйте «Кодекс острова», устанавливающий нормы (запреты) в различных сферах, в том числе в:

- межличностных отношениях;
- отношении к алкоголю;
- отношении к наркотикам;
- сексуальных контактах.

Вам дается на это 30 минут».

Далее происходит обсуждение результатов работы микрогрупп и выработка общих правил. Общие правила группы оформляются на листе ватмана, подписываются всеми участниками группы и торжественно передаются на хранение избираемым «хранителям норм» или «историкам» группы.

**Упражнение «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.

**Упражнение «Куратор».** Каждый участник круга заканчивает следующие предложения, обращаясь к куратору:

- «я могу обратиться к Вам за помощью, когда (если)...»;
- «я пока еще не могу обратиться к Вам за помощью, в случае ...».

Куратор группы без комментариев выслушивает и благодарит каждого.

**Упражнение «Общий круг».** Вспомните сегодняшнюю работу в группе и продолжите следующие фразы:

- Я понял...
- Меня удивило...
- Думаю...
- Сегодня меня раздражало...
- Мне очень понравилось...

**Упражнение на выход из занятия «Связующая нить».** Участники занятия, сидя в общем кругу, передают друг другу клубок ниток, развязывая его и сопровождая высказываниями типа «Я благодарен тебе за то, что...», «Я рад знакомству тобой, потому что...». Когда клубок вернется к тому, кто начинал упражнение, участникам группы следует натянуть нить, закрыть глаза и почувствовать связующее их пространство.

### ***2.6 Создание организационной структуры группы (студенты совместно с куратором)***

После того, как все познакомились, узнали немного об интересах друг друга, можно приступить к организации структуры группы. Выбираем старосту, профорга, секретаря БРСМ группы, обозначаем обязанности. Выбираем день группы, эмблему группы и девиз. Девиз группы предлагается сформулировать в таком ключе: «Чего мы хотим от жизни и как мы будем этого добиваться».

### ***2.7 Ознакомление с Правилами внутреннего распорядка университета***

Вот теперь, когда все познакомились, решены организационные вопросы, нужно рассказать студентам о правилах по которым «играют» в университете. Т.е. вкратце ознакомить со структурой вуза, Уставом, правилами внутреннего распорядка в вузе, основными положениями рейтинговой системы.

### ***2.8 Завершение занятия***

Завершение занятия должно происходить всегда позитивно. Необходимо донести до студентов, что со всеми трудностями они справятся, а куратор им в этом поможет. Прощание.

### 3 Методики диагностики межличностных отношений в группе

Руководитель должен знать структуру межличностных отношений, чтобы уметь найти индивидуальный подход к каждому члену группы. Организуя любой вид деятельности, полезно иметь в виду те реальные группировки (по 3-5 человек), которые имеются в коллективе, объединять симпатизирующих друг другу людей. Так, достаточно авторитетная в коллективе группа людей может возглавить подготовку и проведение определенного мероприятия, т. к. опираясь на свой круг общения, люди гораздо эффективнее могут выполнять организаторские функции. Учитывая реально существующие межличностные связи, руководитель добивается двоякой цели: включает членов группировок в коллективную жизнь и влияет на жизнь самой группировки.

Вовлечение членов коллектива в разнообразные виды совместной деятельности (труд, учебу, спорт, отдых, путешествия и т. п.), постановка перед коллективом интересных и усложняющихся целей, задач, привлекательных для многих участников, установление дружеских и требовательных отношений, ответственной зависимости между людьми — все это способствует укреплению и развитию коллектива.

Однако на ранних этапах развития коллектив еще не является в полной мере сплоченной группой единомышленников, наблюдается значительная неоднородность взглядов. Свободный обмен мнениями, дискуссии, внимание руководителя к настроению и мнениям членов коллектива, демократичный коллегиальный способ принятия решений и управления создает основу для создания сплоченного коллектива.

Для высокоразвитого коллектива характерно наличие сплоченности как ценностно-ориентационного единства, близости взглядов, оценок и позиций членов группы по отношению к объектам (лицам, событиям, задачам, идеям), наиболее значимым для группы в целом. Индексом сплоченности служит частота совпадения взглядов членов группы в отношении нравственной и деловой сферы, в подходе к целям и задачам совместной деятельности. Отметим, однако, что далеко не каждый коллектив достигает этого высшего уровня развития.

Комплексным показателем взаимоотношений в коллективе является его социально-психологический климат — совокупность отношений членов группы: 1) к условиям и характеру совместной деятельности; 2) к коллегам, членам коллектива; 3) к руководителю коллектива.

#### 3.1 Социометрическая методика

Методика разработана американским психологом Дж. Морено и предназначена для диагностики эмоциональных связей, т.е. взаимных симпатий между членами группы и решения следующих задач:

- измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;
- выявление относительного авторитета членов групп по признакам симпатии-антипатии;
- обнаружение внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами. Для руководства группой это особенно важно, так как

независимо от нашего желания любая структура неформального характера проецируется на систему официальных отношений и тем самым влияет на эффективность деятельности группы в целом.

Социометрический опрос целесообразно проводить не ранее, чем через 1-2 месяца с момента создания группы с тем, чтобы здесь уже успела сложиться определенная система отношений.

Перед началом опроса проводится инструктаж группы. В ходе его следует объяснить группе цель исследования, подчеркнуть важность его результатов для группы, показать, как нужно выполнять задание, гарантировать сохранение тайны ответов.

В опросе участвуют все члены группы. Они должны записать фамилии членов группы, выбранных ими по тому или иному критерию, в опросный лист (включая отсутствующих) и указать свою фамилию. Фамилии отсутствующих желательно написать на доске.

### ***Инструкция***

*Ваша группа создана недавно. За время совместного обучения и общения друг с другом вы смогли неплохо узнать друг друга, и между вами сложились определенные отношения, симпатии и антипатии и т.п. Для Вас и для куратора выгодно учитывать ваши пожелания при организации деятельности вашего коллектива. Ответьте в этой связи на следующие вопросы, записав ответы на бланке. Его предварительно необходимо подписать, чтобы можно было судить о том, кто и кого выбирает.*

*Постарайтесь быть искренними. Гарантирую тайну индивидуальных ответов.*

Членам изучаемой группы предлагают перечислить в порядке предпочтения тех товарищей по группе, с которыми они хотели бы вместе работать, отдыхать и т. п. Вопросы о желании человека совместно с кем-либо участвовать в определенной деятельности называются критериями выбора. Например: «С кем Вы хотите вместе работать на производственной практике?» или: «Кого из членов Вашей группы Вы хотели бы увидеть в составе вновь организованной группы? Укажите 3 фамилии» и т. д. Часто успех изучения взаимоотношений зависит от правильного подбора этих вопросов, критериев. Чем важнее для человека намечаемая деятельность, чем более длительное и тесное общение она предполагает, тем сильнее критерий выбора.

Планируя проведение социометрии, следует решить вопрос о количестве выборов, которые сделает каждый член группы. Чаще всего количество выборов ограничено до трех выборов. Эксперимент с фиксированным числом выборов значительно легче подвергнуть математической обработке, что особенно важно при проведении социометрии в практических целях.

### ***Обработка и интерпретация результатов***

Результаты, получаемые при помощи социометрической методики, могут быть представлены в форме матриц, социограмм, специальных числовых индексов.

По данным опроса испытуемых вначале составляется социометрическая матрица, по горизонтали и вертикали которой в одном и том же порядке пере-

числены всех членов исследуемой группы. (Приложение 1). Заполнение матрицы начинается с внесения в нее выборов, сделанных каждым человеком. Для этого в клетках пересечения строки соответствующей испытуемому со столбцами тех, кого он выбрал, проставляются соответственно цифры 1, 2, 3. Цифра 1 ставится в столбец того члена группы, который рассматриваемым испытуемым оказался выбранным в первую очередь, цифра 2 — в столбце того члена группы, который был выбран вторым и т.д. Взаимные выборы обводятся кружком.

Нижние строки матрицы являются итоговыми. В них вносятся суммарные данные о количестве выборов, полученных каждым из членов группы. Для того, чтобы определить, сколько выборов получил член группы, надо подсчитать количество цифр, имеющих в столбце с номером этого члена группы, и результат записать в нижнюю строку матрицы.

*Социометрические данные можно представить в виде индексов.* Простейшим индексом является среднее число выборов, полученное индивидом в группе. Число выборов, полученных каждым человеком, является мерилем положения его в системе личных отношений, измеряет его *«социометрический статус»*. Люди, которые получают наибольшее количество выборов, пользуются наибольшей популярностью, симпатией, именуется *«звездами»*. Обычно к группе «звезд» по числу полученных выборов относятся те, кто получает 6 и более выборов (если при условиях опыта каждый член группы делал 3 выбора). Если человек получает среднее число выборов, его относят к категории *«предпочитаемых»*, если меньше среднего числа выборов (1—2 выбора) — к категории *«пренебрегаемых»*, если не получил ни одного выбора — к категории *«изолированных»*.

Для каждого члена группы имеет значение не столько число выборов, сколько удовлетворенность своим положением в группе:

$$K_{уд} = \frac{\text{число взаимных выборов}}{\text{число выборов, сделанных данным человеком}}$$

Так, если индивид хочет общаться с тремя конкретными людьми, а из этих троих никто не хочет общаться с этим человеком, то  $K_{уд} = 0/3 = 0$ .

Коэффициент удовлетворенности может быть равен 0, а статус (количество полученных выборов) равен, например, 3 у одного и того же человека — эта ситуация свидетельствует о том, что человек взаимодействует не с теми, с кем ему хотелось бы.

В результате социометрического эксперимента руководитель получает сведения не только о персональном положении каждого члена группы в системе межличностных взаимоотношений, но и обобщенную картину состояния этой системы. Характеризуется она особым диагностическим показателем — *уровнем благополучия взаимоотношений (УБВ)*. УБВ группы может быть высоким, если «звезд» и «предпочитаемых» в сумме больше, чем «пренебрегаемых» и «изолированных» членов группы. Средний уровень благополучия группы фиксируется в случае примерного равенства («звезды» + «предпочитаемые») = («пренебрегаемые» + «изолированные» + «отверженные»). Низкий УБВ отмеча-

ется при преобладании в группе лиц с низким статусом, а диагностическим показателем считается «индекс изоляции» — процент людей, лишенных выборов в группе.

Важным показателем является индекс групповой сплоченности группы, который характеризует систему групповых отношений в целом. Его формула выглядит следующим образом:

$$C_n = \frac{K}{Y_{\text{ВВ}}}$$

где  $C_n$  — показатель групповой сплоченности на эмоционально-личностном уровне;

$K$  — общее число взаимных выборов, сделанных членами группы;

$Y_{\text{ВВ}}$  — максимально возможное число взаимных выборов в данной группе.

Показатель  $K$  устанавливается по социометрической матрице, а показатель  $Y_{\text{ВВ}}$  определяется по формуле

$$Y_{\text{ВВ}} = \frac{n(n-1)}{2}, \text{ где } n \text{ — число членов в изучаемой группе.}$$

Показатель хорошей групповой сплоченности — 0.6-0.7

Отдельно следует отметить, что нередко понятие *социометрической «звезды»* смешивают с понятием *лидера группы*. При этом не учитывают, что *«звездность»* — показатель эмоциональной притягательности человека, показатель хорошего отношения к нему со стороны товарищей, членов группы. *Лидерство* же — это процесс действенного влияния того или иного человека на членов группы. И неудивительно, что это могут быть разные люди: ведь для завоевания положения «звезды» и положения лидера человеку нужны различные качества личности, например лидер должен обладать организаторскими способностями, которых «звезда» может и не иметь.

Положение человека в коллективе определяется не только индивидуальными особенностями характера, личности самого человека, но и особенностями коллектива. В малосплоченном коллективе статус личности зависит во многом от уровня ее общительности. В сплоченных коллективах, в которых выполняется сложная совместная деятельность, статус личности в большей мере определяется ее деловыми и моральными качествами, чем общительностью. Чем бы ни определялся статус человека в коллективе, он оказывает сильнейшее влияние на его поведение и самосознание.

### 3.2 Шкала оценки психологической атмосферы в группе

Замерять психологическую атмосферу в группе, т.е. динамичную составляющую психологического климата, можно с помощью несложной методики, в которой проводятся десять противоположных по смыслу пар слов. Студент должен зачеркнуть на бланке (Приложение 2) соответствующую его мнению цифру между каждой из пар. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре помещается знак, тем более выражен признак в группе.



Ответ по каждому из 10 пунктов шкалы оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположена отметка, тем ниже балл, тем лучше психологическая атмосфера в группе. Итоговый показатель может колебаться от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (самая неблагоприятная).

### **3.3 Методика оценки способов реагирования в конфликте (К. Н. Томас)**

Методика определяет типические способы реагирования человека на конфликтные ситуации, выявляет тенденции его взаимоотношений в сложных условиях.

Эта методика позволяет выяснить, насколько человек склонен к соперничеству и сотрудничеству в студенческой группе, стремится ли он к компромиссам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострить их. С помощью данной методики можно также оценить степень адаптации каждого члена того или иного коллектива к совместной деятельности.

*Обработка результатов.* По каждому из пяти разделов опросника (Приложение 3) подсчитайте количество ответов, совпадающих с ключом.

*Ключ опросника:*

Соперничество: 3а,6б,8а, 9б, 10а, 13б, 14б,16б,17а,22б,25а,28а

Сотрудничество: 2б,5а,8б,11а,14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б,30б.

Компромисс: 2а,4а, 7б,10б,12б,13а,18б,20б,22а,24б,26а,29а

Избегание: 1а,5б,7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 21а, 23б,27а,29б.

Приспособление: 1б,3б,4б,6а,11б,15а,16а,18а,24а, 25б,27б,30а

Полученные количественные оценки по каждому разделу сравниваются между собой для выявления наиболее предпочитаемых форм поведения в конфликтной ситуации.

### **3.4 Тест «Восприятие индивидом группы»**

Восприятие индивидом группы представляет собой фон, на котором протекает межличностное восприятие. Предлагаемая методика (Приложение 4) позволяет выявить три возможных «типа» восприятия индивидом группы, где в качестве показателя типа восприятия выступает роль группы в деятельности воспринимающего.

Первый «тип» восприятия индивидом группы называют «*индивидуалистическим*» (И): когда индивид относится нейтрально к группе, уклоняясь от совместных форм деятельности и ограничивая контакты в общении. Второй «тип» восприятия индивидом группы называют «*прагматическим*» (П): когда индивид оценивает группу с точки зрения полезности и отдает предпочтение контактам лишь с наиболее компетентными источниками информации и способными оказать помощь. Третий «тип» восприятия индивидом группы называют «*коллективистическим*» (К): индивид воспринимает группу как самостоятельную ценность, при этом наблюдается заинтересованность в успехах каждого члена группы и стремление внести свой вклад в жизнедеятельность группы.

*Обработка результатов.* Каждому выбранному ответу приписывается один балл. Баллы, набранные по всем пунктам опросника, суммируются для каждого типа восприятия отдельно с учетом предложенного ключа. Результат записывается в виде формулы  $пИ+лП+мК$ , где п, л, м — количество набранных баллов соответственно «индивидуалистическому» типу восприятия, «прагматическому» и «коллективистскому».

**Ключ для обработки результатов методики  
«Тип восприятия индивидом группы»**

«И»	«П»	«К»	«И»	«П»	«К»
1в	1б	1а	8а	8в	8б
2а	2в	2б	9б	9а	9в
3б	3в	3а	10б	10в	1а
4б	4а	4в	11а	11в	11б
5б	5в	5а	12а	12б	12в
6б	6а	6в	13в	13б	13а
7б	7а	7в	14б	14а	14в

## Словарь психологических терминов

**Адаптация** — приспособление организма к условиям среды. В психологии широко используется в качестве характеристики процесса уравнивания взаимоотношений индивида и его окружения.

**Авторитет** — признание достоинств, преимуществ, способностей личности, группы, организации. Социально-психологической основой авторитета является наличие определенных заслуг, качеств, престижность исполняемой социальной роли, ответственность поведения.

**Беседа** — направляемое участниками, неформальное, неподготовленное взаимодействие, являющееся последовательным взаимообменом мыслями и чувствами между двумя и более людьми.

**Деадаптация** — процесс, который приводит к нарушению взаимодействия со средой.

**Коллектив** — группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития.

**Коммуникация** — процесс создания и передачи значимых сообщений в неформальной беседе, групповом взаимодействии или в публичном выступлении.

**Лидер** — это такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия ее членов или организует вокруг себя группу при соответствии его норм и ценностных ориентаций групповым и способствует организации и управлению этой группой при достижении групповых целей.

**Лидерство** — феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов.

**Межличностный конфликт** — результат ситуации, когда потребности или представления одного человека не соответствуют потребностям или представлениям другого.

**Межличностные отношения** — субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми: проявляются в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения.

**Мозговая атака** — методика стимуляции творческой активности и продуктивности людей в коллективной работе группы, каждый из членов которой высказывает на предложенную тему любые мысли, не оценивая их как истинные или ложные, стремясь при этом побуждать других к подобным свободным ассоциациям.

**Мотивация** — силы, действующие на организм извне и изнутри, которые инициируют и направляют поведение.

**Общение** — взаимодействие двух или более людей, состоящее в обмене между ними информацией познавательного или аффективно-оценочного характера.

**Обратная связь** — вербальная и физическая реакция на людей и их общения.

**Психодиагностика** — область знаний и умений, связанных с созданием и применением в практике методов психологической диагностики, в частности психологических тестов.

**Психологический тест** — краткая стандартизированная психологическая методика, позволяющая получать количественные и качественные показатели изучаемых психологических свойств, готовый перечень рекомендаций по интерпретации полученных показателей.

**Роль** — 1) специфический паттерн поведения, который демонстрирует член группы, основываясь на ожиданиях других ее членов; 2) паттерн приобретенных форм поведения людей, используемый для достижения ожидаемых целей в определенной ситуации.

**Рефлексия** — осмысление индивидом того, как он воспринимается и понимается партнером по общению.

**Самооценка** — общая оценка человеком своей компетентности и ценности.

**Социально-психологический тренинг** — совокупность методик развития коммуникативных качеств и рефлексивных способностей, умения анализировать поведение членов группы и свое, умения адекватно воспринимать себя и окружающих.

**Сплоченность** — степень взаимодействия членов группы при достижении общей цели.

**Статус** — положение человека в системе межличностных отношений.

**Стимул** — цель, которая дает мотивацию.

**Эмпатия** — способность постижения эмоциональных состояний другого человека через сопереживание.

## Приложение 1

## Социометрическая матрица

Кто выбирает	№ п/п	Кого выбирают										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Васильев	1			3			2		1			
Петров	2	1			2					(3)		
Иванов	3		1				3			2		
Сергеев	4	2					1			3		
Сидоров	5				1			2		3		
Денисов	6									(1)	3	2
Терешкова	7	2								1		3
Смирнова	8											
Ковалева	9		(1)				(2)		3			
Журкова	10	3		1	2							1
Леонова	11		1	3	2							
<b>Количество полученных выборов</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Количество взаимных выборов</b>		<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## Приложение 2

### Шкала оценки психологической атмосферы в группе

**Инструкция.** Ниже приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых Вы можете описать атмосферу в вашей группе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре Вы зачеркнете соответствующую цифру, тем более выражен признак в вашей группе.

Итак, для атмосферы в вашей группе характерны:

Дружелюбие	1 2 3 4 5 6 7 8	Враждебность
Согласие	1 2 3 4 5 6 7 8	Несогласие
Удовлетворенность	1 2 3 4 5 6 7 8	Неудовлетворенность
Увлеченность	1 2 3 4 5 6 7 8	Равнодушие
Продуктивность	1 2 3 4 5 6 7 8	Непродуктивность
Теплота	1 2 3 4 5 6 7 8	Холодность
Сотрудничество	1 2 3 4 5 6 7 8	Отсутствие сотрудничества
Взаимная поддержка	1 2 3 4 5 6 7 8	Недоброжелательность
Занимательность	1 2 3 4 5 6 7 8	Скука
Успешность	1 2 3 4 5 6 7 8	Неуспешность

### Приложение 3

#### Методика оценки способов реагирования в конфликте

**Инструкция.** *Перед вами ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности Вашего поведения. Здесь не может быть ответов «правильных» и «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение.*

*Имеются два варианта (А и Б), из которых Вы должны выбрать один, в большей степени соответствующий Вашим взглядам, Вашему мнению о себе. В бланке для ответов поставьте отчетливый крестик соответственно номеру вопроса и одному из вариантов. Отвечать надо как можно быстрее.*

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.  
Б. Чем обсуждать, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.  
Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.
3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
Б. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение  
Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.  
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. А. Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.  
Б. Я стараюсь добиться своего.
7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.  
Б. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
Б. Я первым делом стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые интересы.
9. А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.  
Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего.  
Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. А. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые вопросы.

Б. Я стараюсь успокоить другого, и главным образом, сохранить наши отношения.

**12.** А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он тоже идет мне навстречу.

**13.** А. Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

**14.** А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

**15.** А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

Б. Я стараюсь сделать так, чтобы избежать напряженности.

**16.** А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

**17.** А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

**18.** А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

**19.** А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы и интересы.

Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

**20.** А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для обеих сторон.

**21.** А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблем и их совместному решению.

**22.** А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

Б. Я отстаиваю свои желания.

**23.** А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

Б. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

**24.** А. Если позиция другого кажется мне очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

**25.** А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

**26.** А. Я предлагаю среднюю позицию.



Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желание каждого из нас.

**27.** А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

**28.** А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

**29.** А. Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

**30.** А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим человеком могли добиться успеха.

## Приложение 4

### Тест «Восприятие индивидом группы»

**Инструкция.** По каждому пункту надо выбрать только одну альтернативу, наиболее точно выражающую Вашу точку зрения.

**1.** Лучшими партнерами в группе я считаю тех, кто:

- а) знает больше, чем я;
- б) все вопросы стремится решать сообща;
- в) не отвлекает внимание преподавателя во время занятий.

**2.** Лучшими преподавателями являются те, которые:

- а) имеют индивидуальный подход к обучающимся;
- б) создают условия для помощи со стороны других;
- в) создают атмосферу поиска и коллективного обсуждения проблем.

**3.** Я рад, когда мои друзья:

- а) знают больше, чем я, и могут мне помочь;
- б) умеют самостоятельно, не мешая друг другу, добиваться успехов;
- в) помогают другим, когда в них нуждаются.

**4.** Больше всего мне нравится, когда в группе:

- а) не надо никому помогать и есть у кого поучиться;
- б) каждый сам по себе уникален и не вмешивается в дела других;
- в) остальные слабее подготовлены, чем я.

**5.** Мне кажется, что я способен на многое, когда:

- а) я уверен, что получу помощь и поддержку со стороны других;
- б) уверен, что мои усилия будут как-то вознаграждены и отмечены;
- в) предоставляется возможность проявить себя в полезном и важном деле.

**6.** Мне нравится группа, в которой:

- а) каждый заинтересован в улучшении результатов всех;
- б) каждый занят своим делом и не мешает другим;
- в) каждый откликается на помощь и совет, если оказывается в этом необходимости.

**7.** Я не удовлетворен преподавателями, которые:

- а) создают дух соперничества;
- б) не занимаются увлеченно своей наукой;
- в) создают условия напряжения и жесткого контроля.

**8.** Я больше удовлетворен жизнью, если:

- а) занимаюсь научной работой или узнаю что-то новое;
- б) общаюсь и отдыхаю;
- в) нужен кому-то и полезен.

**9.** Основная роль учебного заведения должна заключаться:

- а) в воспитании гражданина и гармонично развитой личности;
- б) в подготовке человека к самостоятельной жизни и деятельности;
- в) в подготовке к общению и совместной деятельности человека.

**10.** Если в группе возникает проблема, то я:

- а) предпочитаю не вмешиваться;
- б) предпочитаю сам во всем разобраться, не полагаясь на других;
- в) стремлюсь внести свой вклад в общее решение проблемы.

**11.** Я бы лучше учился, если бы преподаватели:

- а) подходили ко мне индивидуально;
- б) создавали условия для оказания помощи;
- в) создавали условия для успеха, условия свободы выбора.

**12.** Я испытываю плохое состояние, когда:

- а) не добиваюсь успеха в намеченном деле;
- б) чувствую, что не нужен человеку, для меня очень уважаемому или любимому;
- в) тебе в трудную минуту не помогают те, на кого надеялся больше всего.

**13.** Больше всего я ценю:

- а) успех, в котором есть доля участия моих друзей или родных;
- б) общий успех близких и дорогих мне людей, в котором есть и моя заслуга;
- в) свой собственный личный успех.

**14.** Я предпочитаю работать:

- а) вместе с товарищами;
- б) самостоятельно;
- в) с ведущими в данной области преподавателями и специалистами.