

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Пермский национальный исследовательский
политехнический университет»

**И.П. Миронов, Т.П. Царапина,
Т.Ю. Жарова**

НОВЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ В РАБОТЕ КУРАТОРА АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЫ

*Утверждено
Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебно-методического пособия*

Издательство
Пермского национального исследовательского
политехнического университета
2015

УДК 378.013.77(072.8)

М64

Рецензенты:

канд. психол. наук, доцент кафедры
социологии и политологии *О.В. Юрьева*
(Пермский национальный исследовательский
политехнический университет);

канд. техн. наук, доцент,
зам. ученого секретаря *Т.А. Ульрих*
(Пермский национальный исследовательский
политехнический университет);

канд. психол. наук, заведующая лабораторией
нейродефектологии и нейропедагогики *А.В. Масленникова*
(Московский педагогический государственный университет)

Миронов, И.П.

М64 Новые перспективы и возможности в работе куратора
академической группы : учеб.-метод. пособие / И.П. Миро-
нов, Т.П. Царапина, Т.Ю. Жарова. – Пермь : Изд-во Перм.
нац. исслед. политехн. ун-та, 2015. – 170 с.

ISBN 978-5-398-01535-5

Раскрываются особенности деятельности кураторов академических групп технического вуза в условиях реформы системы высшего образования. Создано на основе многолетнего опыта работы Управления социальной и внеучебной работы и психологической службы Пермского национального исследовательского политехнического университета. Использование в работе методических материалов, представленных в данном пособии, способствует повышению мотивации и профессиональных компетенций кураторов в работе со студентами.

Адресовано кураторам академических групп, преподавателям и научным работникам технического университета. Может быть полезно преподавателям других вузов в учебно-воспитательной работе со студентами.

УДК 378.013.77(072.8)

ISBN 978-5-398-01535-5

© ПНИПУ, 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

Список принятых сокращений.....	5
Введение.....	6
Глава 1. Куратор – наставник студентов академической группы	7
Глава 2. «Дорожная карта» в работе куратора университета	16
Глава 3. Важные качества в работе куратора и его профессиональное долголетие	27
Глава 4. Интерактивные формы и методы работы куратора со студентами	45
4.1. Позитивный опыт воспитательной работы со студентами Чайковского филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета: адаптированные программы и авторские методики	48
4.2. Методические рекомендации для кураторов в работе со студентами академических групп	54
Глава 5. Практическая работа в организации студенческого самоуправления	69
5.1. Экспресс-оценка личностного потенциала студентов академических групп	69
5.2. Игры на знакомство в группе	75
5.3. Игры на сплочение, доверие, лидерство	79
5.4. Игры на взаимодействие.....	82
Глава 6. Студенты о кураторах	86
Глава 7. Лень в жизни студента.....	96
Глава 8. Творчество в жизни студентов.....	110
Глава 9. Эмоциональное выгорание как зона риска в профессиональной деятельности куратора	128
Заключение	138
Список рекомендуемой литературы	139

Приложения	141
Приложение № 1. Структура Управления социальной и внеучебной работы Пермского национального исследовательского политехнического университета	141
Приложение № 2. Памятка студенту-первокурснику	142
Приложение № 3. Комплексная программа работы с кураторами академических групп в образовательной среде Пермского национального исследовательского политехнического университета на 2014–2017 годы	144
Приложение № 4. Тест для оперативной оценки состояния адаптации студентов группы	154
Приложение № 5. Тест для оперативной оценки мотивации обучения в вузе и отношения к учебным программам у студентов (по Т.И. Ильиной)	160
Приложение № 6. Положение о работе куратора академической группы на гуманитарном факультете Пермского национального исследовательского политехнического университета	165

СПИСОК ПРИНЯТЫХ СОКРАЩЕНИЙ

АКФ – аэрокосмический факультет
АДФ – автодорожный факультет
ВР – внеучебная работа
ГНФ – горно-нефтяной факультет
Гум – гуманитарный факультет
МТФ – механико-технологический факультет
ОМР – организационно-массовая работа
ПНИПУ – Пермский национальный исследовательский
политехнический университет
СТФ – строительный факультет
УСВР – Управление социальной и внеучебной работы
ФПММ – факультет прикладной математики и механики
ХТФ – химико-технологический факультет
ЭТФ – электротехнический факультет

ВВЕДЕНИЕ

Приступая к работе над пособием, мы прежде всего хотели отойти от сугубо академического, шаблонного подхода к изложению материала. Была идея сделать учебно-методическое пособие не скучным набором утверждений и рекомендаций, а действительно полезным, настольным, популярным сборником в работе куратора по двум стратегически важным направлениям: совершенствованию личного педагогического мастерства и конкретной методической помощи в работе со студентами.

В данном пособии представлен и обобщен многолетний опыт организации кураторской деятельности, проводимой Управлением социальной и внеучебной деятельности Пермского национального исследовательского политехнического университета. Авторы продолжают традицию исследовательской деятельности, представленной в учебном пособии Т.П. Царапиной, Т.А. Ульрих, И.В. Никулиной «Эффективная организация кураторской деятельности», опубликованном в 2010 году. За пять лет появились новые сведения о деятельности кураторов, существенно изменились требования к образовательному процессу, его количественным и качественным показателям.

В настоящем пособии получили развитие данные исследований мотивации в работе куратора, его профессионально важных качеств, личностных компетенций и условий, влияющих на профессиональное долголетие. Приведены также эффективные методики работы со студентами и авторские программы из личного опыта.

Мы благодарны всем преподавателям и сотрудникам университета, активным кураторам за помощь в создании данного учебно-методического пособия, за предоставленные материалы, рекомендации и справедливые пожелания.

ГЛАВА 1

КУРАТОР – НАСТАВНИК СТУДЕНТОВ АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЫ¹

Лидеры не заставляют людей следовать за ними,
а лишь приглашают в путешествие.

Ч. Лауэр

Институт кураторства в нашей стране появился еще в начале XX века: в 1903 году императором Николаем II была утверждена инструкция для кураторов Томского технического института. Прошло более ста лет, но потребность в их работе не исчезла, а, наоборот, в условиях реформы системы высшего образования возросла. Это связано прежде всего с тем, что студенты приходят в новую для себя социальную и культурную среду вуза неподготовленными, поэтому наставническая и внеучебная работа, которой занимается куратор, должна разрабатываться в первую очередь как социально-адаптационная.



В настоящее время практически во всех академических группах высших и средних учебных заведений имеются кураторы, и воспитательная работа ведется под их руководством. Однако совершенствование их работы – серьезная задача современной системы воспитательной работы. Так, в вузах чаще всего кураторская деятельность рассматривается как общественное поручение на полудобровольных началах, и каждый из таких

¹ В главе использованы материалы из учебно-методического пособия Т.П. Царапиной, Т.А. Ульрих, И.В. Никулиной «Эффективная организация кураторской деятельности». – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2010.

«добровольцев» занимается ею в меру своего желания, понимания, опираясь главным образом на собственный энтузиазм. Внутренняя положительная мотивация, которой руководствуются активные кураторы, требует высокой сознательности и ответственности. Не каждый человек, назначенный на эту должность, обладает такими качествами, что, безусловно, сказывается на результатах его работы. В условиях оптимизации образовательного процесса и намерений дать студентам больше самостоятельности в усвоении образовательных программ существует тенденция замены кураторов с традиционным набором должностных обязанностей на академических консультантов.

Дадим определение понятию «куратор». Это позволит лучше понять смысл его традиционной деятельности и рассмотреть новые возможности, которые куратор может реализовать в условиях своей деятельности в вузе.

В Энциклопедическом словаре¹ слово *куратор* (от лат. *curator* – попечитель) имеет два значения:

- лицо, которому поручено наблюдение за ходом какой-либо работы;
- в учебных заведениях – преподаватель, воспитатель, наблюдающий за обучением студентов.

В Толковом словаре русского языка под редакцией Д.Н. Ушакова *куратор* (книжн.) – человек, который курирует кого-то, что-нибудь [2]; *наставник* (книжн. устар.) – учитель, руководитель; *классный наставник* (дореволюц.) – преподаватель в среднем учебном заведении, выполнявший работу классного воспитателя.

В Педагогической энциклопедии² *наставничество* трактуется как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником.

В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-техни-

¹ Энциклопедический словарь: в 3 т. / под ред. Б.А. Введенского. – М., 1954.

² Педагогическая энциклопедия: в 4 т. – М., 1965.

ческого образования и производственного обучения (с конца 50-х годов XX века). Наставничество осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но и его нравственное воспитание.

В профессиональной педагогике наставничество принято понимать как систему социально-педагогических воздействий передовых рабочих предприятий на сознание, чувства и волю молодых рабочих и обучающихся с целью формирования у них устойчивого мировоззрения, интереса к профессии и стремления к овладению ею, воспитания активной жизненной позиции.

А.П. Егоршин в своей монографии «Управление персоналом» рассматривает наставничество как процесс, в котором один человек ответствен за должностное продвижение и развитие другого (новичка, или наставляемого) вне рамок обычных взаимоотношений менеджера и подчиненного.

В Энциклопедическом словаре понятия «куратор», «наставник», «опекун», «попечитель» используются как синонимы.

Таким образом, кураторство и наставничество в традиционном определении этих понятий сводятся к назиданию, передаче опыта (жизненного и профессионального), шефству и воздействию на студента, где последний является объектом воздействия. Следовательно, главное действующее лицо, субъект – это куратор, или наставник, который наблюдает, передает опыт, шефствует, воздействует, отвечает за продвижение и развитие.

В соответствии с направлениями деятельности можно выделить несколько типов кураторов:

– куратор-информатор – предполагает, что его единственной задачей является своевременная передача необходимой информации студентам (о расписании, медосмотре, мероприятиях и т.д.), не считает нужным вникать в жизнь группы, считая студентов взрослыми и самостоятельными;

– куратор-организатор – считает необходимым организовать жизнь группы с помощью каких-либо внеучебных мероприятий (вечеров, походов в театр и т.д.), чувствует ответственность за происходящие межличностные конфликты в группе и старается включаться в их разрешение;

– куратор-психотерапевт – очень близко к сердцу принимает личные проблемы студентов, готов выслушивать их откровения, располагает к откровенной беседе, старается помочь советом;

– куратор-родитель – берет на себя родительскую роль в отношении студентов, излишне их контролирует, нередко лишает инициативы;

– куратор-друг – заинтересован тем, чем живет студенческая группа, старается принимать участие во многих групповых мероприятиях;

– куратор-беззаботный студент – не считает необходимым выполнять какие-либо обязанности, недостаточно четко представляет круг своих задач, только формально считается куратором;

– куратор-администратор – основную задачу своей деятельности видит в информировании администрации о пропусках студентов, ведет учет посещаемости, передает студентам требования деканата.

Современные условия реформы образования создают новое понимание кураторской деятельности.

Так, появляются новые роли в деятельности преподавателя в вузе, например: *академический консультант* – лицо из числа наиболее квалифицированных преподавателей, организующее учебный процесс конкретного студента, содействующее ему в выборе и реализации индивидуальной образовательной траектории и обеспечивающее оптимальную результативность процесса обучения; *тьютор* – преподаватель-консультант, наставник, куратор ученика, помогающий ему в организации своего образования; *куратор образовательной программы*.

Функции *академического консультанта* связаны с консультированием студентов по вопросам использования образователь-

ной среды университета в плане профессионального развития, деятельности по образованию и нормативно-регламентирующему обеспечению образовательного процесса, а также выбора индивидуального образовательного маршрута.

Тьютор должен помочь сориентироваться студентам в содержании предметной области, включенной в сферу их интересов, проконтролировать выполнение ими учебных заданий, провести при необходимости консультации со студентами. Он также помогает студентам организовать работу в группах, дает рекомендации по использованию в обучении информационно-коммуникационных технологий и др.

Куратор образовательной программы обеспечивает преемственность учебных курсов и ориентирует преподавателей и студентов, чтобы освоение учебных предметов и практической деятельности были направлены на подготовку курсовой или выпускной квалификационной работы студента.

Появление новых ролей преподавателей в условиях Болонского соглашения требует переосмысления целей, содержания и форм деятельности кураторов студенческих сообществ. Существует тенденция к сокращению традиционных функций куратора, упор делается на большую самостоятельность студентов в образовательном процессе.

В Пермском национальном исследовательском политехническом университете кураторство имеет многолетние и богатые традиции. В 2003 году было утверждено обновленное положение «О работе куратора академической группы в Пермском государственном техническом университете» (в настоящее время – ПНИПУ). Назначение куратора и освобождение его от выполнения обязанностей производится по распоряжению заведующего выпускающей кафедрой и по согласованию с деканом или его заместителем.

Итак, предположим, что в этом году вы стали куратором. Работать в данной должности просто или сложно? Даже опытные представители этой профессии не смогут однозначно отве-

тить на этот вопрос. Вероятно, все зависит от отношения к своей работе. А работы у куратора университета достаточно. Судите сами: как свидетельствуют многочисленные опросы, наиболее актуальные проблемы в его работе – это:

1) конфликтные ситуации между студентом (или их группой) и преподавателем;

2) помощь в знакомстве студентов между собой (особенно для разобщенных групп), применение приемов на сплочение группы, благоприятно влияющих на психологический климат в ней;

3) решение проблем отрицательного лидерства в группе;

4) академическая успеваемость группы, выявление причин неуспеваемости, повышение мотивации к обучению у студентов;

5) изоляция и (или) самоизоляция студентов (проблема «белой вороны») в группе, выявление возможных причин и профилактика данного явления;

6) избирательное отношение студентов к предметам образовательных программ (важный/неважный), мотивирование на овладение знаниями по всем предметам;

7) профилактика девиантного (противоправного) поведения студентов.

Кураторство включается в индивидуальный план работы преподавателя в объеме 100 часов. Куратор академической группы способствует адаптации студентов к новой системе обучения в вузе, знакомству с правами и обязанностями, духовному и физическому совершенствованию, налаживанию доброжелательных отношений между преподавателями и студентами; знакомит студентов с организацией учебно-воспитательного процесса, основными внутривузовскими локальными актами (Уставом университета, правилами внутреннего распорядка и проживания в общежитии, учебным планом специальности и др.), информирует студентов о новых локальных актах (приказах, распоряжениях); осуществляет контроль посещаемости занятий, текущей и семестровой успеваемости, анализирует причины отставания отдельных студентов и способствует их устранению; принимает

меры по разрешению спорных вопросов и конфликтных ситуаций; строит свою работу на основе индивидуального подхода, опираясь на знание интересов, наклонностей, быта, состояния здоровья студентов; ведет работу по формированию актива академической группы, оказывает ему помощь в организационной работе; в проведении воспитательной работы со студентами направляет их усилия на создание организованного, сплоченного коллектива в группе, содействует привлечению студентов к научно-исследовательской, культурно-массовой и спортивно-массовой работе; организует мероприятия по формированию здорового образа жизни и предупреждению девиантного (противоправного) поведения среди студентов; встречается с ним во внеучебное время («час куратора»), информирует их о наиболее значимых событиях внутривузовской жизни, обсуждает проблемы студенческой молодежи; информирует заведующего кафедрой и деканат о положении в академической группе; письменно информирует родителей неуспевающих студентов по итогам текущей аттестации.

Таким образом, в современных условиях преподаватель имеет возможность выступать в разных ролях: либо в качестве академического консультанта, либо тьютора, либо куратора образовательной программы – в зависимости от зрелости, сформированности, успеваемости академической группы. В одних случаях необходим наставник – «классный руководитель», чтобы студенты подопечной группы хорошо адаптировались в образовательном процессе, в других – достаточно лишь консультаций по мере необходимости. Однако в обоих случаях деятельность куратора направлена на обеспечение повышения качества образовательного процесса.

К сожалению, в условиях реформы высшего образования существует позиция отказаться от куратора в традиционном понимании этой должности, сосредоточившись лишь на академическом консультировании студентов (тьюторстве). Однако вышеперечисленные проблемы никуда не исчезнут. Более того,

потребность в воспитательной работе со студентами младших курсов только возрастает. По данным опроса студенческого совета университета, лишь третья часть студентов академических групп самодостаточна и не нуждается в воспитательной работе. Остальные две трети либо абсолютно инертны и пассивны, либо их учебные показатели являются нестабильными по многим причинам. Куратор может помочь повысить стабильность учебных показателей многих слабоуспевающих студентов. Конкурс на лучшую академическую группу, ежегодно проводимый в ПНИПУ, подтверждает эту тенденцию.

Воспитательную миссию университета, на наш взгляд, успешно решает именно куратор, и его роль является безусловно необходимой, проверенной многими десятилетиями. Абсолютное большинство преподавателей признает, что студенты, особенно первокурсники, в современном вузе еще не вполне готовы к самостоятельной деятельности, нуждаются в поддержке и наставничестве. Начиная со второго или третьего курсов, по мере зрелости у студентов исчезает необходимость в опеке, и на первый план выступает тьюторство.

Практически каждому преподавателю высшей школы в своей профессиональной деятельности приходилось или придется выполнять обязанности куратора. К этому необходимо быть готовым, особенно начинающему преподавателю. Данное учебно-методическое пособие способно помочь преподавателям эффективно осваивать кураторство как педагогическую компетенцию.

В заключение этой главы мы хотим привести лаконичную формулу профессионального успеха куратора, состоящую из одиннадцати шагов.

Одиннадцать шагов к успеху на каждый день для кураторов (а может быть, и для студентов):

1. Путешествие гораздо увлекательнее, если вам известно, куда вы направляетесь (точно определите вашу цель).
2. Раскрывайте свой потенциал.
3. Помогайте другим людям.

4. Создавайте климат, способствующий развитию себя и своих студентов.

5. Ищите людей, занимающихся саморазвитием.

6. Постройте с ними позитивные отношения.

7. Не бойтесь преодолевать препятствия.

8. Используйте неудачу как трамплин к успеху. Вспомните крылатые выражения: «Отрицательный результат тоже результат, на котором умный и практичный человек учится»; «Учитесь на своих или – лучше – чужих ошибках, а не наступайте на одни и те же грабли».

9. Одобрение со стороны окружающих ненадежно и переменчиво, закаляйте характер.

10. Смотрите на жизнь масштабно.

11. Сохраняйте жажду успеха.

Таким образом, учитывая объективную политику борьбы вузов за численность студентов, обучающихся в них, приходится признать, что традиционная роль куратора как наставника еще не потеряла свою актуальность.

ГЛАВА 2

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»

В РАБОТЕ КУРАТОРА УНИВЕРСИТЕТА

Опыт – самый лучший наставник.

Вергилий

Под «дорожной картой» обычно понимают последовательность действий, которые неминуемо приведут нас, людей, вооруженных знаниями, из пункта А в пункт В через любой лабиринт неизвестности. Иначе говоря, это перспективный и популярно изложенный план деятельности, в котором указаны этапы к профессиональному успеху. Такое образное обозначение последовательности действий позволит куратору лучше осознать возможности своей деятельности, а также лучше стратегически мыслить в реальных условиях системы высшего образования. Однако это всего лишь схема, и каждый специалист может подойти к планированию своей работы творчески, дополнив ее новыми пунктами.



Остановимся на существующей и функционирующей в настоящее время системе воспитательной работы в университете. Ее основными направлениями являются:

- ♦ создание среды для комфортной внеучебной жизни студентов в университете, общежитиях, студенческих объединениях;
- ♦ использование в целях воспитания возможностей образовательного процесса;
- ♦ развитие органов студенческого самоуправления, а также гражданско-патриотической, духовно-нравственной, спортивно-оздоровительной и профориентационной работы со студентами;

- ♦ психолого-профилактическая работа в отношении улучшения адаптации студентов младших курсов, превентивная работа в отношении девиантного поведения, укрепление традиций здорового образа жизни и социально значимых заболеваний;

- ♦ поддержка студентов-инвалидов и социально незащищенных категорий учащихся университета;

- ♦ поощрение талантливых, активных студентов за успехи в учебе и научно-исследовательской работе.

В существующих реалиях вуза эта система воспитательной работы, созданная и функционирующая на протяжении многих лет, обеспечивает решение основных потребностей образовательного процесса, однако радикальная реформа системы образования, проводимая в РФ, а также потребность в повышении качественных показателей миссии университета в настоящее время требуют модернизации существующей системы воспитания студентов, прежде всего за счет интенсификации работы, поиска внутренних ресурсов кураторов и всех специалистов вуза, ответственных за воспитательную работу. Необходимо более интенсивное методическое и административное сопровождение работы кураторов на протяжении всего учебного года.

Важнейшим аспектом работы кураторов является повышение мотивации студентов к обучению в университете, успешности овладения образовательными программами.

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.

На базе общей мотивации учебной деятельности (профессиональной, познавательной, прагматической, социально-общественной и лично-престижной) у студентов формируется определенное отношение к разным учебным предметам. Оно обуславливается для студента:

- ♦ важностью предмета для профессиональной подготовки;
- ♦ интересом к определенной отрасли знаний и данному предмету как ее части;
- ♦ качеством преподавания (удовлетворенностью занятиями по данному предмету);
- ♦ мерой трудности овладения этим предметом исходя из оценки собственных способностей;
- ♦ взаимоотношениями с преподавателем данного предмета.

Все эти средства мотивации могут находиться в различных отношениях друг с другом (взаимодействовать или конкурировать) и иметь различное влияние на учебу, поэтому полное представление о мотивах учебной деятельности можно получить, только выявив значимость для каждого студента всех этих компонентов сложной мотивационной структуры. В течение первого года обучения на факультете куратор имеет возможность помочь каждому студенту осознать основные ведущие мотивы этой структуры и осознанно определиться с дальнейшим профессиональным маршрутом.

***Модернизированный вариант «дорожной карты»
воспитательной деятельности куратора
академической группы***

1. В начале пути следует провести организационно-методическую подготовку к работе с академической группой: знакомство с личными делами студентов, составление списка, ознакомление с контактными данными родителей, творческим, научным, организационным потенциалом обучающихся, отме-

тить для себя наличие в группе лиц с ограниченными возможностями, участников локальных конфликтов, сирот, беженцев из «горячих точек», имеющих повышенный риск дезадаптации. Такое знакомство помогает куратору лучше представить, с каким контингентом ему предстоит работать в дальнейшем.

2. Важным условием успешности дальнейшей работы следует считать этап знакомства – знакомство студентов между собой и с куратором. Значимость этого этапа в настоящее время кураторами часто недооценивается и сводится к формальному шагу: «...Вот я и мой телефон... Надо будет – звоните». Первая встреча формирует у студентов впечатление от куратора: они отмечают его жизненную позицию, активность или пассивность, подход к работе и др. Знакомство студентов между собой в большей степени проходит естественно и спонтанно, однако при этом чаще формируются микрогруппы. Целенаправленное знакомство студентов всей группы, организованное куратором, более эффективно. Успешно провести этот этап помогут приемы, описанные в гл. 5.2 данного пособия.

3. Далее следует познакомить студентов с организацией образовательного процесса в вузе и на факультете, основными локальными вузовскими актами (Уставом университета, правилами его внутреннего распорядка и проживания в общежитии, учебным планом специальности и др.), новыми локальными актами (приказами, распоряжениями), выдать в распечатанном виде каждому из них наиболее актуальную информацию (например, краткий путеводитель по наиболее востребованным местам университета).

4. Создание устойчивой мотивации на здоровый образ жизни – следующий шаг в работе куратора. На сайте ПНИПУ можно найти Комплексную программу создания здоровьесберегающей среды ПНИПУ для формирования мотивации к здоровому образу жизни на 2016–2019 годы, с которой куратору необходимо ознакомиться и руководствоваться ею в своей работе. Важно познакомить студентов со спортивной жизнью и возможностями, которые пре-

доставляются в университете и клубе «Политехник». При первой встрече с группой особенно следует обратить внимание на необходимость посещения здравпункта с целью контроля состояния здоровья, своевременного выявления социально значимых заболеваний, а также прохождения медосмотра и флюорографии. Доведение до каждого студента правил здорового образа жизни, формирование традиции ЗОЖ на всей территории университета – задача куратора. Необходимо, чтобы эта работа не стала эпизодической акцией.

5. Необходимо осуществлять постоянный контроль посещаемости занятий, текущей академической успеваемости студентов группы за семестр, анализировать причины пропуска занятий и академической задолженности у отдельных студентов, содействовать ее устранению.

6. Куратору следует оказывать помощь в организации актива группы из числа студентов-лидеров, наиболее способных к организаторской работе. Данные, полученные в результате оперативного тестирования и анкетирования студентов, могут существенно помочь в компетентном и аргументированном назначении старосты, профторга, культорга.

7. Куратор не ясновидящий, а с курируемой группой ему предстоит взаимодействовать на протяжении нескольких лет, поэтому для него крайне важно изучение ценностных ориентаций студентов, их потребностей, установок, уровня социально-психологического самочувствия и факторов, мешающих их нормальной адаптации. Для этого в течение первых двух месяцев учебы (не позднее конца ноября) необходимо провести мониторинг состояния адаптации, мотивации к учебному процессу и отношения студентов группы к образовательным программам факультета по предложенным методикам. Тесты относятся к экспресс-методикам, они неумолимы в заполнении и обработке. С целью экономии времени куратора и социализации студентов рекомендуется привлекать последних к обработке тестов.

8. Куратор должен информировать студентов об их правах, поддержке отделом социального обеспечения студентов,

аспирантов и работников социально незащищенных студентов (сирот, инвалидов, студентов из неполных семей, матерей-одиночек и т.д.), знакомить с документами вуза о стипендиальном обеспечении студентов, именных стипендиях, материалами по социальной поддержке льготных категорий студентов.

9. Куратор должен знакомить с системой поощрения учебных и внеучебных достижений активных студентов в олимпиадах, конференциях, научно-исследовательской деятельности, участие в спортивных соревнованиях, студенческом самоуправлении факультета и университета.

10. Проведение профориентационной работы с целью популяризации и закрепления интереса к выбранной профессии – одно из направлений работы куратора. Выбор студентами места учебы часто бывает мотивирован не интересом к профессии, а иными принципами: социальным престижем, требованиями родственников, близостью к месту жительства и т.д. Популяризация профессии особенно актуальна для студентов с недостаточно выраженной профессиональной направленностью и неустойчивой самооценкой. Так, по данным исследования психологической службы ПНИПУ с 2011 по 2015 год, состояние мотивации учащихся в университете можно представить следующим образом: лишь 54,3 % студентов младших курсов учатся с выраженным интересом к выбранной профессии. В условиях идущей в России реформы высшего образования в течение первого года учебы у преподавателей и кураторов существует реальная возможность помочь молодым людям определиться с осознанным выбором профессии, укрепить мотивацию к образовательному маршруту на факультете, что в дальнейшем уменьшит число отчислений и повысит показатель успеваемости на факультете.

11. В конце семестра, после подведения итогов аттестации куратор составляет в свободной форме небольшой рефлексивный самоотчет о результатах работы с группой за семестр: что из запланированного удалось осуществить, а что нет; какова ди-

намика адаптации группы к учебе в вузе, ее сплоченность? и т.д. (все, что сможете заметить).

12. Ведение дневника и своевременное заполнение всех его разделов позволяет куратору лучше анализировать текущее и итоговое состояние группы, процесс ее развития. Дневник также является формой отчетности перед деканатом и необходимым документом для конкурса-смотрa «Лучший куратор академической группы», ежегодно проводимого в ПНИПУ.

Деятельность куратора, как мы подчеркивали ранее, в силу требований настоящего времени необходимо реформировать прежде всего в организационно-методическом направлении. Независимо от необходимости стимулирующей роли, организационной, финансовой и методической поддержки со стороны администрации факультетов и вуза, на наш взгляд, не менее важна и внутренняя, личностная мотивация к своей работе самих кураторов. Этот аспект мотивации мало зависит от внешнего, в том числе и материального, стимулирования: сколько ни подгоняй, ни доплачивай некоторым специалистам, качество их работы от этого существенно не изменится. В связи с этим чрезвычайно важно принимать во внимание развитость профессионально важных качеств, компетенций преподавателя как хорошего воспитателя и наставника при назначении его на должность куратора академической группы. К сожалению, этот важный фактор практически не учитывается в современной практике.

Тем не менее руководители факультетов, осознавая потребность наличия куратора в группе, особенно на младших курсах, подходят к проблеме их подготовки со всей ответственностью, однако часто им не хватает современных академических психолого-педагогических знаний. Проводя текущую политику в отношении кураторской деятельности только в соответствии с интуицией, личными предпочтениями или кадровыми потребностями кафедр, без учета педагогических способностей и желания кураторов, мы часто закономерно полу-

чаем низкие показатели работы, поэтому в этих условиях особенно важно анализировать передовой опыт и предложения по улучшению качества труда. Так, некоторые факультеты ПНИ-ПУ ввели новые распоряжения для улучшения работы кураторов. В прил. 6 вы можете ознакомиться с Положением о работе куратора академической группы, утвержденным ученым советом гуманитарного факультета университета.

Ни для кого не секрет, что руководство вуза своим вниманием к тем или иным направлениям работы и их поддержкой в значительной степени способствует формированию среды, личному отношению работника к своей деятельности. Кураторы в качестве воспитателей и наставников студентов академических групп не являются исключением. Формально будет человек подходить к своей деятельности или работать с полной отдачей, зависит от того, поддержим ли мы его работу не только словом, но еще и делом. Воспитательная, педагогическая деятельность куратора в группе, если подходить к ней неформально, – сфера тонкая, деликатная, поэтому требует к себе повышенного внимания и систематического организационно-методического сопровождения.

В целях повышения качества оказания университетом образовательных услуг, безусловно, назрела необходимость разработать систему контроля и поддержки работы кураторов академических групп. На факультетах есть много активных преподавателей-реформаторов, которые предлагают свои способы повышения эффективности кураторской работы, в частности четко определить статус куратора как должностного лица, сформулировать его обязанности, создать надежную систему поддержки и контроля его деятельности. Однако такая система создана и уже много лет успешно функционирует в некоторых технических вузах России. В частности, в Томском политехническом университете сохраняется преемственность и поддержка в отношении работы кураторов, основы которой были сформулированы более ста лет назад в инструкции

императора Николая II для кураторов университета в 1903 году. Двадцать последних лет воспитательная деятельность куратора в этом вузе выделена из общей рабочей нагрузки преподавателя и поддерживается материально, дополнительно к общей нагрузке. Такое организационно-финансовое решение способствует одновременному решению двух задач. Во-первых, повышает имидж института кураторства, мотивацию к деятельности и ответственность преподавателей в работе. Во-вторых, позволяет ответственным лицам администрации факультетов и университета усилить требовательность к качеству работы кураторов. Знакомство с опытом томских коллег позволяет сделать вывод о том, что повышение уровня квалификации кураторов перспективно; необходимо перенимать позитивный, передовой опыт, создавать в ПНИПУ свою систему развития кураторства как важного воспитательного ресурса. Поддержка со стороны всех структур университета в настоящее время требует больших усилий.

Ниже мы представляем ряд организационно-методических предложений, выдвинутых активными представителями факультетов и кафедр Пермского научного исследовательского политехнического университета. Они могут стать для кураторов основой «дорожной карты», с помощью которой они смогут легче и эффективнее передвигаться по «территории воспитания» студентов с учетом реальных условий образовательной среды вуза.

Организационно-методические предложения представителей факультетов ПНИПУ для создания эффективной работы кураторов в университете:

1. Необходимо четко прописать сферу ответственности лица, контролирующего деятельность кураторов. Вменить ему использование расширенной системы контроля работы кураторов на факультетах. Учитывая особенности образовательных программ, свою систему контроля качества работы кураторов факультеты разрабатывают самостоятельно. В частности, следует

отметить позитивную работу гуманитарного и строительного факультетов, где такая система разрабатывается и реализуется с 2015 года.

Эффективность деятельности кураторов зависит от работы лица, ответственного за ее выполнение на факультете. В соответствии с законом об образовании вместо должности заместителя декана по внеучебной работе предлагается ввести должность заместителя декана по воспитательной работе, подчеркнув тем самым воспитательную функцию. Это позволит конкретизировать полномочия, ответственность, повысить статус его на факультете.

2. Работа кураторов должна быть систематизирована и организована заместителем декана по внеучебной работе в течение всего учебного года по каждому семестру. Формой контроля может быть предоставленный каждым куратором в конце семестра рефлексивный отчет о своей деятельности с качественными и количественными показателями. Знакомясь с отчетами, заместитель декана может сделать вывод об эффективности работы того или иного куратора и его актуальных потребностях, помочь отстающим, организовать встречи кураторов факультета в форме круглого стола с вынесением на общее обсуждение актуальных проблем. Такая форма проведения позволяет обмениваться опытом работы, решать внутригрупповые проблемы с помощью коллег.

3. Предлагается активнее проводить в студенческих группах мероприятия патриотической и экологической направленности, а также мотивирующие на здоровый образ жизни: спортивные эстафеты, патриотические конкурсы, семинары по профилактике девиантного поведения, мероприятия по поддержке и оказанию конкретной помощи ветеранам Великой Отечественной войны.

4. В работе со студентами необходимо совмещать групповой и индивидуальный подходы с учетом особенностей и потребностей конкретной группы. Это может иметь важное значе-

ние не только в решении проблем с успеваемостью, помощи в психологической адаптации к учебе, но и для поддержки научно-исследовательской, инновационной деятельности талантливых, перспективных студентов. Данные показатели должны быть отражены в рефлексивном самоотчете.

5. Предлагается вновь создать на факультетах студенческие отряды и пропагандировать участие студентов в них. Восстановление этой практики – хорошая возможность реализовать одновременно несколько задач. Строительные, сервисные, профильные, педагогические и патриотические отряды могут решать актуальные практические задачи университета в рамках летней практики, одновременно укрепляя командный дух группы, формируя коллектив, а также реализуя патриотические, краеведческие и другие социально значимые проекты.

ГЛАВА 3

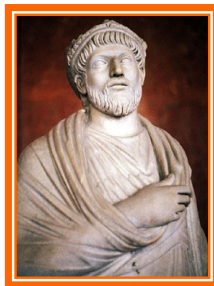
ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА В РАБОТЕ КУРАТОРА И ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ

Воспитывать... самая трудная вещь.
Думаешь: ну, все теперь кончилось!
Не тут-то было: только начинается!

М.Ю. Лермонтов

При реформе высшего образования повышается актуальность задач и требований, поставленных перед образовательным процессом. Адаптируя образовательную среду университета к нововведениям реформы, большинство вузов России проводят научно-исследовательскую и методическую работу. Особенности личности преподавателя и его деятельности в научно-педагогической литературе изложены достаточно подробно. В интернете регулярно публикуются различные методические материалы для кураторов. Их анализ свидетельствует о том, что нет единого подхода к определению обязанностей куратора, отсутствует четкий перечень его необходимых личностных и профессионально важных качеств, иногда отмечается неоправданное сокращение или преувеличение одной из обязанностей в ущерб остальным, часто не принимаются в расчет объективные трудности в работе, а также реальные условия вуза, в которых приходится работать, мотивация к работе.

Не всякий преподаватель университета является куратором, однако любой куратор – преподаватель той или иной учебной дисциплины, поэтому необходимо исследовать профессионально важные качества куратора, обосновать и подчеркнуть наиболее значимые из всего перечня личностных качеств пре-



подавателя высшей школы. Рейтинг компетенций куратора должен быть обозначен с учетом особенностей образовательной среды вуза и контингента студентов.

На наш взгляд, при всей универсальности перечня профессионально важных качеств для куратора в условиях конкретного вуза, факультета и контингента студентов, специфики образовательных программ значимость каждого из них будет различной. Так, если в одних группах необходимо проявлять требовательность и контроль, то в других, напротив, давать студентам больше свободы и самостоятельности. Методы мотивации, стиль общения в группах с преимущественно мужским или женским составом будут различаться, а итоговая эффективность работы при этом будет одинаковой. Необходимо адекватно применять те или иные компетенции из своего педагогического багажа.

Особенной задачей кадровой политики университета является профессиональное долголетие преподавателей. С целью сохранения их здоровья и качественного оказания образовательных услуг важны учет процесса эмоционального выгорания, а также развитие профессионально важных качеств и личностного потенциала. Особенно это актуально для молодых перспективных специалистов, продуктивность и долголетие которых связаны с мотивацией, заинтересованностью в преподавательской деятельности. К сожалению, молодые преподаватели в значительной массе «выгорают» быстрее и покидают университет в поисках лучших условий труда. Объективные жизненные условия настоящего времени не способствуют их профессиональному «закаливанию» и успешной адаптации.

Как мы отмечали ранее, кураторы в настоящее время проявляют слабую заинтересованность к своей деятельности, отчего у руководства вуза может сложиться мнение о ненужности этой должности. Недостаточная мотивация к работе может быть результатом дефицита педагогических знаний и умений у большинства кураторов, особенно начинающих. Снижают мотивацию также мифы и предрассудки в отношении кураторской ра-

боты, например, мнения о том, что нет надобности «нянчиться» со студентами: это уже не школа; что студенты – люди взрослые и сами должны привыкать к требованиям вуза, отвечать за свои поступки, а если не могут, то никто их здесь не держит. У ряда преподавателей бытует мнение, что воспитательной (внеучебной) работой со студентами, особенно на младших курсах, нет необходимости заниматься, так как это отвлекает последних от непосредственной учебной деятельности.

Таким образом, задача этой главы состоит в том, чтобы у преподавателя и куратора академической группы повысился мотивационный настрой в отношении своей работы, появилось позитивное отношение к деятельности, без которого работа превращается в рутину. Для этого необходимо осознание:

- 1) необходимых личностных качеств куратора в воспитательной деятельности (состояние своего личностного потенциала для продуктивной кураторской работы и в конечном итоге эффективности реализации образовательной миссии университета);
- 2) значимости коэффициента полезного действия, степени отдачи от воспитательной деятельности куратора с целью сохранения своего профессионального долголетия.

Под профессионально важными качествами большинством ученых понимаются индивидуальные качества субъекта деятельности, являющиеся важным компонентом в структуре личности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее усвоения. Эти способности и качества передаются по наследству и развиваются в течение всей жизни человека под влиянием среды и образования. От сформированности профессионально важных качеств и способностей личности педагога зависит продуктивность всей педагогической деятельности куратора. На наш взгляд, ключевыми являются слова «развиваются в течение всей жизни человека», тем самым при всей значимости наследуемых способностей подчеркивается возможность постоянного личностного и профессионального роста куратора

и преподавателя высшей школы. Эта способность к росту профессионального мастерства способствует профилактике эмоционального выгорания преподавателя и его профессиональному долголетию.

Какие качества являются профессионально важными в деятельности куратора?

Профессионал, на наш взгляд, должен быть «инженером человеческих душ», обладать, безусловно, многими качествами: должен быть прежде всего хорошим педагогом с развитой интуицией, способностями воспитателя, умением чувствовать студента, обладать харизмой, пользоваться авторитетом у студентов, т.е. быть авторитетным лидером и старшим товарищем. Именно эти качества наиболее высоко оцениваются студентами в результате социологических опросов в вузе. Не менее важна личностная готовность, внутреннее желание быть куратором, а также готовность к саморазвитию, интерес к освоению новых знаний и умений. Только при отличной, хорошей или удовлетворительной (проводя аналогию с балльной системой оценки) развитости всех ключевых компетенций можно говорить о высокой готовности к деятельности. Таких кураторов не нужно заставлять работать со студентами. На рис. 1 схематически представлено взаимодействие ведущих компетенций в профессионально-педагогической деятельности куратора.

Личностные компетенции. Основа – высокое интеллектуальное развитие и хорошее логическое мышление с элементами предвидения ситуаций. Столь же необходимы высокая активность личности, уверенность в себе и значимости своего дела, лидерские качества и организаторские способности (умение организовать коллективную и индивидуальную деятельность студентов), простота, ясность и убедительность речи, умение увлечь студентов, стимулировать их целеустремленность, уравновешенность, желание работать со студентами, способность не теряться в экстремальных ситуациях, обаяние



Рис. 1. Ведущие компетенции
в профессионально-педагогической
деятельности куратора

и находчивость, честность, справедливость, эрудиция, толерантность, дисциплинированность. Кроме того, сюда следует включить такие качества, как требовательность, ответственность, коммуникабельность.

Психологические компетенции. Готовность к пониманию различных психических состояний студентов, к сопереживанию, желание общаться со студентами помимо учебных часов, хороший уровень устойчивости к стрессам в работе и умение предупреждать конфликтные ситуации в группе.

Педагогические компетенции. Большое значение в работе куратора придается педагогическому такту и гуманизму, педагогической интуиции и оптимизму, в проявлении которых выражается высокий профессионализм и общая культура педагога.

Педагогический опыт – адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деформаций, в том числе эмоционального выгорания. Он является закономерным «дивидендом» успешной педагогической деятельности.

Артистизм, эмоциональность, которые выражаются в способности воплощать мысли и переживания в образе, поведении, слове, богатстве личностных проявлений педагога, также являются важными качествами для кураторской работы. Изучение деятельности артистичных педагогов показало, что им, как правило, свойственно осознавать себя носителями позитивных, социально желаемых характеристик, присутствуют высокая степень совпадения личных и профессиональных интересов, желание постоянно совершенствоваться, высокий уровень направленности на деятельность. Такие кураторы умеют заражать своей энергией и энтузиазмом студентов.

Будут ли студенческие годы светлыми, яркими, наполненными творчеством, запомнившимися на всю жизнь или же останутся в памяти как заполненные конфликтами, унылой зубрежкой и скукой, во многом зависит от атмосферы, царящей в группе, отношений студентов с куратором. Опрос многих молодых преподавателей университета, к сожалению, выявил неоптимистическую картину: вспоминая свои первые студенческие годы, опрошенные не могли сказать ничего хорошего в адрес своего куратора. Они видели его раз в году (в сентябре) или не знали совсем. Большая часть опрошенных отмечала низкую активность куратора и его формальный подход к работе.

Важным диагностическим показателем профессионального долголетия является самооценка волевых усилий в работе, общей активности и удовлетворенности самим процессом кураторской и в целом преподавательской деятельности. Диагностика профессионального долголетия была проведена с помощью психолингвистической методики «Личностный дифференциал». На рис. 2 наглядно представлено распределение удовлетворенности в зависимости от возраста куратора.

1. *Самооценка удовлетворенности от работы куратором (в целом).* Менее всего удовлетворены своей работой молодые 25–29-летние кураторы. С годами положение дел меняется в лучшую сторону, и к 35–36 годам преподаватели относятся

к своим кураторским обязанностям лучше – со средней и высокой степенью удовлетворенностью самой деятельностью.

2. *Волевой самоконтроль.* Является важнейшим показателем, обеспечивающим эффективность любой деятельности. В кураторской и педагогической деятельности молодые преподаватели (до 31–32 лет) по тем или иным причинам испытывают большой дефицит волевых усилий в работе, настойчивости, целеустремленности. С годами волевой самоконтроль преподавателей увеличивается, в среднем к 36–37 годам. Однако полностью удовлетворенных самоконтролем своего поведения в кураторской и педагогической деятельности преподавателей среди более чем ста человек не обнаружено. Это, вероятно, связано с критическим отношением к своей личности, способностям и достоинствам.

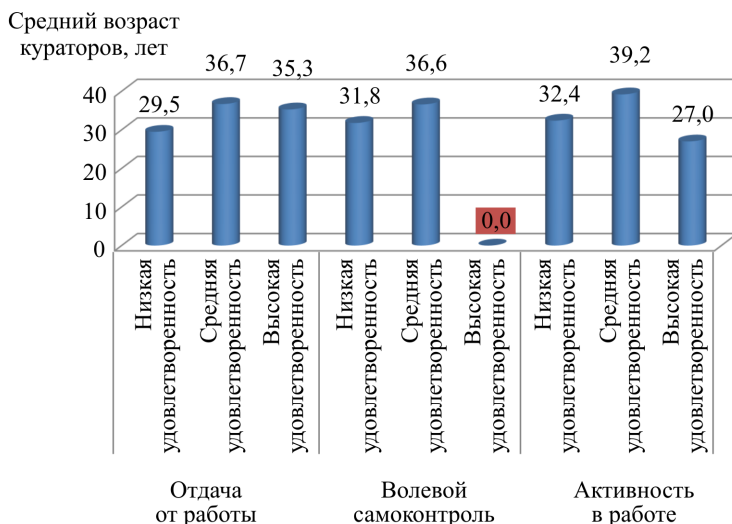


Рис. 2. Самооценка волевых усилий в профессиональной деятельности, активности и отдачи от работы кураторов в зависимости от возраста, в процентах

3. *Активность в работе.* Самая высокая активность в работе наблюдается у молодых преподавателей, средний возраст которых 27 лет, вероятно, вследствие возрастных особенностей. С годами, полученным опытом (позитивным или негативным) активность меняет направление дихотомически. У части 32–33-летних кураторов активность в работе как личностная установка (пресуппозиция) уменьшается, а у более зрелых, 39–40-летних преподавателей активность выравнивается и занимает среднее, промежуточное положение. Вероятно, это положение дел демонстрирует оптимизацию энергетических затрат личности преподавателя.

Психологическая служба Управления социальной и внеучебной работы ПНИПУ, начиная с 2011 года, исследует личностные и деловые качества для выявления оптимального спектра профессионально важных качеств кураторов. Исследования ведутся с помощью унифицированного стандартизированного теста Майерс–Бриггс (МВТИ). Анализ данных теста позволяет оперативно и качественно оценить:

- наиболее выраженные деловые качества;
- особенности поведения;
- стиль деятельности и руководства;
- оптимальное рабочее окружение (в том числе предпочитаемый режим работы);
- слабые места и возможные пути развития.

С 2011 по 2015 год в рамках ежегодного обучающего семинара для начинающих кураторов «Школа куратора» в исследовании приняло участие более двухсот человек. Психологические типы кураторов, занявших призовые места в смотре-конкурсе лучших кураторов академических групп университета, брались за лучшую, эталонную группу, которая сравнивалась со всей выборкой кураторов. На протяжении этого времени исследования наиболее авторитетные и уважаемые студентами кураторы чаще всего соответствовали двум психологическим типам личности: «Максим Горький» и «Штирлиц».

Данные, полученные в результате исследования личностных качеств лучших кураторов, с большой долей достоверности могут быть основанием для предложения их в качестве профессионально важных, ценных, востребованных в реальных условиях технического университета. Как раньше говорили, на таких кураторов стоит равняться.

Следует напомнить, что психологические типы являются стабильными образованиями личности. Темперамент, тип нервной системы, другие психофизиологические показатели, лежащие в основе типологии, на протяжении жизни человека существенно не меняются, однако мы были бы роботами с единственной программой, если бы не могли изменяться, учиться, приобретать и развивать новые компетенции. Как показывает научный и жизненный опыт, личность способна изменяться за счет более пластичных образований, к примеру, таких как добросердечность, социальная опытность, честность, искренность, в тех случаях, когда ситуация воспринимается и осознается самим человеком как мешающая в жизни и профессиональной деятельности. Степень выраженности личностных качеств является шкалой, тем мерилom, которое позволяет при необходимости добавлять или убавлять чрезмерную выраженность и компенсировать, например, чрезмерную склонность к самоанализу и неуверенность в своих силах за счет развития навыков практической деятельности. Часто энергия и активность, присущие людям холерического склада, проявляющиеся в избытке, могут быть полезны в дружеской компании, но в кураторской деятельности являться помехой в формировании авторитета; недостаток интуиции или решительности также не способствуют продуктивной работе с группой.

Личность – образование сверхсложное, и мы в данном поведении сможем лишь схематически обозначить портрет куратора. Постараемся, чтобы он был понятен и привлекателен для читателей и составляющие его профессионально важные качества были доступны для всех кураторов, стремящихся к развитию, но не знающих, как это сделать.

Рассмотрим составляющие психотипов, выявленных с помощью методики МВТИ.

1. *Энергетика психических процессов.* Любая система нуждается в энергетическом сопровождении происходящих процессов. Шкала измерения энергетического потенциала куратора имеет два полюса. На одном находятся самые энергичные специалисты, те, которые предпочитают получать энергию для жизни и работы из окружающего мира, людей и вещей. Общение для таких людей является необходимостью, в нем они себя прекрасно реализуют. На другом полюсе энергетической шкалы находятся те, кто наиболее эффективно получают энергию для жизни и работы из своего внутреннего мира, идей, эмоций и впечатлений. Внешне такие люди кажутся малообщительными и менее эмоциональными. Однако, как мы увидим далее, для эффективной работы активность не является основным показателем. Те из кураторов, кто предпочитают нулевую отметку между двумя полюсами или находятся близко от ее границы, имеют в воспитательной деятельности ряд преимуществ: они могут одинаково эффективно использовать как внешнюю, так и внутреннюю энергию. Среди кураторов ПНИПУ выявлены достоверные различия $r = 0,53$ ($p < 0,01$) в отношении энергетической шкалы. Отмечено, что мужчины-кураторы активнее и энергичнее женщин в своей профессиональной деятельности. Однако это справедливо только для кураторов университета в целом, в группе лучших кураторов это соотношение изменяется в пользу менее энергичных из них. Следовательно, высокая активность сама по себе, как и высокое напряжение в сети, не является показателем эффективности работы. Активность должна быть умеренная, большей ценностью, как выяснилось в результате опроса студентов, является взвешенная, осмысленная позиция воспитателя.

2. *Способ получения информации в профессиональной деятельности.* 82 % победителей конкурса «Лучший куратор академической группы» (сенсорики) предпочитают получать информацию из окружающего мира посредством пяти органов чувств

и отмечать для себя, что актуально, а что нет. Людей интуитивного склада среди лучших кураторов всего 12 %. Сильная сторона сенсориков – основательность, практичность, умеренная критичность кураторов; это люди, не верящие только на слово, а считающие, что все в работе необходимо проверять. Стремление выйти за пределы непосредственно данного и известного, понять значения, смыслы, связи и отношения, используя для этого свою интуицию, – сильная сторона интуитов.

3. Использование информации и способ принятия решения.

По способу принятия решения кураторы делятся на две категории. Абсолютное большинство (91 %) – логики, которые предпочитают организовывать и структурировать информацию, чтобы принимать решения на основании объективного и беспристрастного мышления. Принятие решений происходит на основании объективного анализа ситуации, причин и следствий, фактов, в том числе неприятных; для суждения о том, что правильно, а что нет, подыскиваются объективные критерии. Лишь 9 % кураторов при работе с информацией исходят из ее значения и смысла для себя и других. Принимая решение, они ориентируются на ценности людей, а не на абстрактную логичность, учитывают, как это решение подействует на окружающих. Любят иметь дело с людьми, принимают на себя их проблемы. Главное значение для них имеют субъективные ценности. Таких людей лучше характеризуют такие слова, как гармония, сострадание. При принятии решений ставят себя на место другого.

4. Взаимодействие с внешним миром. Решительность, осмотрительность, умение принимать решение без особых волнений свойственны 91 % лучших кураторов ПНИПУ. Они планируют свою деятельность и действуют согласно этому плану. Главное место в отношении к миру у таких людей занимает функция принятия решений. Они стремятся жить по плану, структурированно, упорядоченно, имеют потребность регулировать жизнь и контролировать ее. Любят определенность, предпочитают принять решение и выполнить его, ориентиро-

ваны на результат. Только 9 % наставников стремятся жить гибко и спонтанно, постоянно собирают информацию и всегда готовы изменить свои взгляды, хотят скорее понимать жизнь, чем контролировать ее, предпочитают оставаться открытыми для нового опыта, доверяя своей способности адаптироваться к изменениям и испытывая удовольствие от перемен, ориентированы больше на процесс, чем на результат, в отношениях с другими людьми и в педагогическом коллективе занимают ведомую позицию.

В соответствии с персонифицированной соционической классификацией, включающей в себя 16 психотипов, лидирующими типами среди победителей конкурса «Лучший куратор академической группы» являются «Максим Горький» (ISTJ, 43,3 %) и «Штирлиц» (ESTJ, 23,3 %). Средний возраст кураторов этих двух типов составляет 31,5 года. На долю остальных четырнадцати психологических типов приходится 33,3 %.

Т а б л и ц а 1

Динамика ведущих психологических типов кураторов
за 2013–2014 годы исследования в ПНИПУ

Психотип	Девиз психотипа	2013 год, %	2014 год, %
«Максим Горький» (ISTJ)	Любовь – достойная цель	30,2	43,3
«Штирлиц» (ESTJ)	Обопрись на меня	20,7	23,3
Всего		50,9	66,6

Табл. 1 наглядно иллюстрирует динамику увеличения числа представителей вышеуказанных психотипов среди победителей и призеров конкурса «Лучший куратор академической группы». Взглянув на коды ведущих психотипов, можно заметить, что они очень похожи и отличаются лишь одним – первым – знаком (I/E), характеризующим энергетические взаимоотношения с окружающими. Одни заряжаются энергией в процессе общения, от внешних событий и направляют на них собствен-

ную энергию («Максим Горький»), другие при помощи своей внутренней энергии стремятся сначала понять происходящее, а потом только взаимодействовать с ним («Штирлиц»). Про таких можно сказать, что они более осмотрительны и осторожны. При этом группа ISTJ за год увеличилась на 13,3 %, а группа ESTJ – всего на 3,3 %. Это может свидетельствовать о том, что для наиболее продуктивной, результативной деятельности куратора значительными преимуществами обладают прежде всего кураторы типа «Максим Горький».

Еще одной важной характеристикой наиболее авторитетных кураторов обоих типов является реализм. Различаются они лишь тем, что тип «Максим Горький» сначала думает, а затем действуют (это «размышляющие реалисты» – 50 %), а тип «Штирлиц» предпочитает вначале действовать, часто не сразу учитывая последствия (это «действующие реалисты» – 31,8 %).

Люди типа «Максим Горький» – те, которые руководят через практическое рассмотрение проблем. Им свойственна роль опекуна, наставника в кураторской работе. Вероятно, поэтому этот тип так популярен у студентов.

Эскиз психологического портрета кураторов типа «Максим Горький»

Важнейшей особенностью людей этого типа является опекунство, устойчивость ценностных ориентаций, среди которых на вершине иерархической лестницы находятся честь, долг, справедливость, ответственность. Они чрезвычайно надежны во всех ситуациях, в том числе и экстремальных. Их эмоциональная сфера характеризуется устойчивостью, осознанностью, адекватностью эмоциональных состояний ситуации. Они проявляют завидное спокойствие и выдержку в изменяющейся обстановке, но не лишены настойчивости и решительности. Мышление людей типа «Максим Горький» рационально. Их здравомыслие почти всегда одерживает верх над интуицией. Системно-ана-

литический характер мышления позволяет им справиться с самыми сложными жизненными и профессиональными задачами. Наличие в психологическом базисе хорошо развитого внимания, наблюдательности помогает правильно оценить обстановку и принять верное решение. В общении они не обнаруживают ярко выраженной эмоциональной вовлеченности. К чувствам всех людей могут быть недостаточно внимательны, зато повышенную заботу проявляют к тем, кто нуждается в помощи. За простотой чувственных отношений кроется надежность и преданность. В деловом общении кураторы типа «Максим Горький» спокойны, сдержанны, тактичны. От своих подопечных ожидают усердия, точного выполнения требований, обязательности. Интересы дела они ставят выше интересов конкретного человека, и если те и другие интересы совпадают, то работать с руководителем типа «Максим Горький» комфортно. Если же ради интересов дела надо поступиться интересами другого, человека этого типа не будет заботить последнее, и он примет решение в пользу интересов дела. Его стремление в профессиональной деятельности к сохранению системы, с которой имеет дело, четкость и определенность позиции позволяют обеспечить устойчивость системы. Однако, если система нуждается в коренной перестройке, реформе, надо помнить о том, что тип «Максим Горький» может являться препятствием для этого.

Тип «Штирлица» – это люди, которые руководят, направляя внимание на то, что должно быть сделано сейчас, их роль – администратор, менеджер.

Эскиз психологического портрета кураторов типа «Штирлиц»

Важнейшей особенностью представителя типа «Штирлиц» является деятельный, активный, инициативный характер. Напористость позволяет добиваться ему самых неожиданных и высоких целей. Большинство ситуаций он способен рассудить трезво, мудро и вынести единственно правильное решение. Умеет

наладить учебный процесс таким образом, чтобы и результат работы превзошел все ожидания, и руководство было удовлетворено, и студенты не обижены. Надежный, он умеет оценить каждого с точки зрения пользы, очень работоспособен, не знает, что такое лень. Умеет ценить время и не тратить его попусту, очень пунктуален и того же требует от окружающих. Однако тип «Штирлиц» не всегда может держать под контролем собственные эмоции, которые и определяют его психотип. Иногда он слишком резок в своих отношениях с окружающими. Не терпит критики, зачастую может проявлять чрезмерную властность.

Т а б л и ц а 2

Сравнение профессионально важных качеств
ведущих психологических типов кураторов

№ п/п	«Максим Горький»	«Штирлиц»
	Вклад в организацию	
1	◆ Выполняют дела равномерно и по порядку ◆ Особенно сильны в деталях и выполняют их с тщательностью ◆ Делают все в нужное время, в нужном месте ◆ Обязательны, следуют данному ими слову, на них можно положиться ◆ Хорошо работают внутри организационной структуры	◆ Видят ошибки заранее ◆ Логическим путем критикуют предлагаемые программы ◆ Организуют людей и процесс создания продукта ◆ Контролируют выполнение работы ◆ Последовательно, шаг за шагом идут к намеченной цели
	Стиль руководства	
2	◆ Для принятия решений используют опыт и знание фактов ◆ Придерживаются надежного, стабильного и постоянного выполнения обязанностей ◆ Уважают традиционные, иерархические подходы	◆ Непосредственно сами осуществляют руководство и быстро берут ответственность на себя ◆ Для решения проблем адаптируют и применяют прошлый опыт ◆ Тверды и прямы в постижении сути ситуации

Окончание табл. 2

№ п/п	«Максим Горький»	«Штирлиц»
	♦ Поощряют тех, кто при выполнении работы следует правилам ♦ Обращают внимание на неотложные и практические потребности организации	♦ Быстро принимают решения ♦ Действуют как типичные руководители, которые в управлении уважают иерархию
3	Предпочитаемое рабочее окружение	
	♦ Трудолюбивые люди, которые в своей деятельности опираются на факты и полученные результаты ♦ Обеспечивают безопасность ♦ Поощряют ровный темп ♦ Рабочее окружение структурировано, ориентировано на задачу, дисциплинировано ♦ Позволяют уединение от непрерывной работы	♦ Трудолюбивые люди, сконцентрированные на правильном выполнении работы ♦ Рабочее окружение ориентировано на задачу, организовано, структурировано, обеспечивает стабильность и предсказуемость ♦ Сфокусированы на эффективном выполнении дел ♦ Поощряют достижение цели

Табл. 2 наглядно демонстрирует профессиональные качества, ценные в работе куратора в соответствии с ведущими типами личности среди лучших кураторов, а также позволяет сравнить их. Кураторы типа «Максим Горький» отличаются большей реалистичностью и гибкостью. Они менее категоричны в выводах и поступках, менее авторитарны, лучше видят потребности студентов и группы, делают все в нужное время и в нужном месте. Это, конечно, не говорит, что кураторы типа «Штирлиц» работают неэффективно. Для 23,3 % студентов, по исследованию 2015 года, они являются желанными. На наш взгляд, кураторы этого типа наиболее уместны и эффективны в сильных, сплоченных группах.

Таким образом, тип «Максим Горький», по эмпирическим (практическим) многолетним данным, мы можем считать оптимальным для образовательной среды университета. Несмотря на то что психотипы являются устойчивыми образованиями, типы «Максим Горький» и «Штирлиц» близки друг к другу, различают-

ся лишь способом получения психической энергии (экстраверсия – интроверсия). В некоторых случаях люди типа «Штирлиц» за счет внутренних резервов и мотивации могут изменить свои качества и приблизиться к типу «Максим Горький» для достижения необходимых целей.

Т а б л и ц а 3

Предложения для личностного развития и формирования профессионального долголетия кураторов

№ п/п	«Максим Горький»	«Штирлиц»
1	Слабости и зоны личностного развития	
	◆ За повседневными делами могут не заметить нечто важное ◆ Могут пренебрегать интересами других людей ◆ Могут стать ригидными в способах поведения и негибкими в мышлении ◆ Могут ожидать от других согласия со стандартной процедурой выполнения работы и, таким образом, не одобрять инноваций	◆ Могут слишком быстро принимать решения ◆ Могут не увидеть потребности в перемене ◆ В процессе выполнения могут упустить некоторые ее нюансы ◆ Могут быть поглощены своими чувствами, если до этого их слишком долго игнорировали
2	Рекомендации для профессионального долголетия кураторов	
	◆ Помимо реальностей настоящего, им необходимо обращать внимание на более широкий круг проблем ◆ Им необходимо считаться с человеческим фактором и уметь признавать заслуги коллег в работе для профилактики конфликтов ◆ Чтобы избежать рутины, им нужно применять альтернативные пути решения	◆ Прежде чем принять решение, им необходимо рассмотреть все стороны дела, включая влияние человеческого фактора ◆ Важно заставлять себя взглянуть на выгоду от перемен ◆ Необходимо предпринимать дополнительные усилия, чтобы продемонстрировать свое одобрение окружающим

Окончание табл. 3

№ п/п	«Максим Горький»	«Штирлиц»
	♦ При внедрении нового им необходимо учиться терпеливому отношению к тем, кто игнорирует стандартные рабочие процедуры	♦ При принятии решений им нужно время, чтобы определить и осознать свои чувства и ценности

Табл. 3 наглядно демонстрирует проблемные зоны и зоны роста двух ведущих в кураторской деятельности психологических типов, а также некоторые рекомендации, способствующие продлению активной преподавательской и кураторской деятельности как можно дольше.

В заключение следует подчеркнуть, что не существует универсальных кураторов для эффективной работы со студентами, однако личностные качества типа «Максим Горький» являются наиболее оптимальными, устраивающими большинство студентов академических групп в кураторской деятельности. При назначении преподавателя на должность куратора для лучшего исполнения им своих обязанностей следует учитывать его психотип.

ГЛАВА 4

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ КУРАТОРА СО СТУДЕНТАМИ

Только на стоящем настоящем
может быть построено
успешное профессиональное будущее.

Т.Ю. Жарова

Полученное молодым человеком высшее профессиональное образование, а вместе с ним и здоровые амбиции личностной и профессиональной самореализации, могут быть реализованы только в справедливом, рационально устроенном обществе. Это возможно в том случае, если выпускник вуза уверен, что он необходим своей малой родине, Пермскому краю, как хороший специалист, что его труд будет хорошо оплачиваться.



ФГОС третьего поколения предъявляют серьезные требования к абитуриентам, студентам и выпускникам. Для того чтобы студент был уверен в собственных силах, имел желание и умел пользоваться основными компетенциями в жизни и профессиональной деятельности, необходима помощь куратора академической группы. Таким образом, значимость своей личности для города, Пермского края будущий выпускник может почувствовать уже в начале студенческого пути.

Сформировать социальную активность и профессиональную мотивацию студентов, на наш взгляд, можно, активно используя интерактивные формы обучения в работе кураторов вуза.

Понятие «интерактивный» происходит от английского *interact* (*inter* – взаимный, *act* – действовать). Интерактивное обучение – это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения и воспитания, при которых студент или слушатель чувствует свою успешность, интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения и воспитания.

Интерактивное обучение – способ познания, основанный на диалоговых формах взаимодействия участников образовательного процесса; обучение, погруженное в общение, в ходе которого у обучающихся формируются навыки совместной деятельности. Это метод, при котором все обучают каждого, и каждый обучает всех.

Ведущий (куратор, преподаватель, психолог, тренер) совместно с передачей новых знаний ведет участников процесса обучения к самостоятельному их поиску. Активность куратора уступает место активности студентов, его задачей становится создание условий для большей инициативы последних. Интерактивное обучение призвано использоваться в интенсивном образовании студентов. Интерактивные методы рекомендуются для применения в следующих направлениях работы со студентами:

- ♦ организация тематических занятий;
- ♦ создание временных творческих коллективов при работе над каким-либо проектом;
- ♦ формирование портфолио студента;
- ♦ организация дискуссий и обсуждений спорных вопросов, возникших в коллективе;
- ♦ создание образовательных и воспитательных ресурсов.

Для решения воспитательных и учебных задач куратором могут быть использованы следующие интерактивные формы:

- интерактивная экскурсия;
- кейс-технологии (case-study);
- видеоконференции;
- круглый стол;

- мозговой штурм;
- дебаты;
- фокус-группа;
- деловые и ролевые игры;
- групповые дискуссии;
- тренинги.

В основе использования интерактивных форм работы в деятельности куратора находится прежде всего желание сформировать у студента активную творческую позицию в жизни в целом (субъектность), в учебной, а затем и в профессиональной деятельности.

Н. Щуркова считает, что субъектность – это способность человека осознавать себя носителем знаний, воли, отношений, производить осознанный выбор в системе социальных отношений, отдавать себе отчет в своих действиях и жизни, быть стратегом собственной жизни, осмыслить связи своего «я» с другими людьми¹.

Желательно, чтобы куратор и студенческий актив понимали воспитательное пространство как «место для странствия», где студенты могут пробовать себя в разных сферах, приобретая опыт.

В соответствии с ФГОС третьего поколения воспитательное пространство, благодаря использованию кураторами интерактивных форм, может пропагандировать:

- ♦ ценность самореализации, развития человека в личном и профессиональном планах;
- ♦ свободу выбора и ответственности за выбор;
- ♦ обсуждение профессионального самоопределения как средства реализации жизненных ценностей и смыслов;
- ♦ мышление, аналитическое (рефлексивное) отношение к саморазвитию в профессии.

¹ Щуркова Н.Е. Новое воспитание. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 128 с.

Основа деятельности кураторов и студентов-активистов по формированию, в том числе и профессиональной, мотивации – расширение пространства социальной реализации, достигающееся путем включения студентов в различные сетевые проекты и программы, имеющие общественное значение, а также благодаря расширению коммуникативных возможностей. Уверенность в себе, с одной стороны, – личностная черта, которая зависит от многих психофизиологических особенностей (вплоть до типа нервной системы). В то же время уверенное поведение – тренируемый навык, однако одних лишь навыков недостаточно. Должно происходить двойное движение: личностный рост, осознание и развитие своих сильных сторон и одновременно обучение и наработка профессиональных навыков.

Куратор и актив студенческой группы могут целесообразно тренировать в студенческих коллективах, объединениях уверенную манеру поведения, соответствующую в том числе и сознательно построенному имиджу. Эти внешние изменения могут дать человеку дополнительную опору, вызвать позитивные изменения во внутреннем мире.

4.1. Позитивный опыт воспитательной работы со студентами Чайковского филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета: адаптированные программы и авторские методики¹

Программ внеучебной и воспитательной работы со студентами в системе высшего образования Российской Федерации существует великое множество. На наш взгляд, только актив-

¹ Разработаны и адаптированы к работе со студентами заместителем директора по внеучебной работе Чайковского филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета, практическим психологом системы образования Т.Ю. Жаровой.

ные, творческие, равнодушные, искренне любящие свою работу и студентов люди способны создать действительно полезные новаторские продукты. Такие программы и методики приносят существенную пользу в воспитательной работе, их с удовольствием и успешно проводят воспитатели, кураторы, активисты студенческих советов и организаторы работы со студентами. Разработанные и представленные в пособии материалы прошли проверку жизнью. Наиболее эффективные из них мы приводим ниже.

1. Программа «Лидер». Руководители – студенческий совет факультета, кураторы, психологи вуза. Это программа психологических тренингов для актива и желающих. В ней рассматриваются современные теории и модели лидерства, проводится диагностика собственных лидерских качеств, даются рекомендации по поводу их развития. Продолжительность – три месяца тренинговых занятий, с октября по декабрь учебного года.

2. Программа «Профессионал XXI века». Цель – создание условий для развития студенческой инициативы, творческой активности, самоорганизации и социально значимого опыта студентов. В рамках нее проводятся проектные игры, в которых согласовываются позиции студентов-первокурсников и ученых-экспертов в понимании того, что человека XXI века делает настоящим профессионалом. Какими личностными качествами нужно обладать, чтобы быть не только востребованным специалистом, но и профессионалом? – вопрос, на который может помочь ответить данная программа.

3. Система традиционных студенческих конкурсов, осуществляемая в технологии «Ассессмент-центр». Ассессмент (от англ. – оценивание) – специально построенная процедура, направленная на выявление сильных и слабых сторон личности студента. Каждый из участников получает экспертные листы с баллами, отражающими способности, необходимые студенту, чтобы стать успешным профессионалом. Экспертами в конкурсе выступают профессионалы. Конкурсанты демонстрируют со-

временный эталон в среде студенческой молодежи – активный, образованный, духовно развитый и разносторонний человек, ориентированный на успех в профессиональной карьере, верящий в свои силы, отдающий предпочтение здоровому образу жизни и любящий свой университет. Участники конкурса – студенты разных курсов и специальностей.

4. Развивающая программа «Курс развития творческого мышления» (по программе Б. Гатанова, Институт практической психологии «Иматон»).

5. Городской дискуссионный клуб старшеклассников и студентов. Кураторы – студенческий совет. Цель – развитие гражданско-патриотических качеств студентов, критического мышления, проживание опыта социологических исследований, участия в дискуссии.

6. Объединение «Проектные игры». Руководитель – студенческий совет и совет общежития, кураторы.

7. Интеллектуальная программа «Что? Где? Когда?» (годовой цикл – с этапами подготовки). Кураторы – лидеры студенческого совета факультета. Самостоятельно создаются сценарии интеллектуальных игр.

8. Школа бизнес-проектирования (по программе «Ты – предприниматель Министерства промышленности, предпринимательства Пермского края»). Цель – формирование предпринимательских, инновационных, социальных компетенций студентов.

9. Объединение «СМИ». Студенческая газета размещается на сайте ПНИПУ и в группе студенческого совета «ВКонтакте». Цель – позиционирование студенческого самоуправления, пропаганда положительного опыта в деятельности студенческих групп, отдельных студентов, формирование кадрового резерва из числа лидеров.

10. Студенческий парламент. Цель – организация и координация студенческой жизни в вузе, формирование активной гражданской позиции. Деятельность по социальному проектированию осуществляется кураторами, студентами-активистами,

заместителем директора по внеучебной работе поэтапно и с учетом развивающих, формирующих возможностей этого вида деятельности:

1) *проектная игра* – студенты получают и присваивают информацию о социальных объектах и явлениях, получают и осознают опыт своего социального взаимодействия; виды социальной пробы: экскурсия, интервью, анкетирование, пресс-конференция, наблюдение, социологическое исследование, встреча с социальными партнерами (компетентными представителями) по выбранной проблеме;

2) *социальная практика* – процесс освоения, отработки социальных навыков, познание не внешней, демонстрируемой, заявляемой стороны действительности, а внутренней, сущностной, часто скрытой и неочевидной;

3) *социальный проект* – наиболее сложный тип социального проектирования, предполагает создание в ходе осуществления проекта нового, ранее не существовавшего, социально значимого продукта.

Первым этапом деятельности куратора и лидеров студенческого совета является организация проектных игр и психологических акций.

Три преимущества проектной игры:

1) это совместная деятельность, предполагающая коллективную взаимозависимость и расширение личных возможностей за счет потенциала социальных партнеров;

2) развивает важнейшие социальные навыки и умения, способность к эмпатии, кооперации, сотрудничеству с социальными партнерами, учит студента видеть ситуацию глазами партнера;

3) позволяет осмыслить и понять себя, увидеть (почувствовать) перспективы изменения, построить новые модели поведения, научиться по-другому относиться к миру и себе.

Второй этап – поиск деловых партнеров. Для реализации проектных игр необходимо скорректировать их программу с учетом интересов социальных партнеров (организаций и лиц, способных помочь в решении проблемы). Важно, что возника-

ет позитивная атмосфера доверия, которая помогает сотрудничать студентам с государственными, общественными и частными организациями. Пример – реализация социально ориентированного проекта «Моя педагогическая семья». Началась проектная игра с очень важного вопроса: формирует ли современный преподаватель будущее нашего города, края, страны? Вопрос студенты адресовали жителям города Перми, представляющим различные поколения. Студенты получили опыт проведения социологического опроса и изучения общественного мнения по проблеме. Социальные партнеры – СМИ – подготовили телепрограмму «Семейная педагогика» в рамках реализации межведомственной программы «Семья», инициатором создания которой выступила администрация Чайковского муниципального района.

Кураторы и студенты-активисты студенческого совета совместно с сотрудниками центра «Здоровье» осуществили проектную игру «За здоровый образ жизни», выступив перед учащимися сельских школ с агитбригадой, содержанием которой стала антинаркотическая пропаганда. Студенты использовали интерактивные игры, вызвавшие эмоциональный отклик у зрителей, желание вступить в диалог со студентами-волонтерами.

Социальное проектирование – это, на взгляд кураторов и студентов-активистов, вершина самостоятельного практико-ориентированного образования. В рамках социального проектирования студентами осваивается комплекс новых навыков и компетенций в образовательных ситуациях, моделирующих реальные профессиональные и социальные контексты. В Чайковском филиале ПНИПУ с октября 2010 года реализуется социальный проект «Помоги ближнему».

Студенты, встретившись с сотрудниками Центра помощи семье и детям, Дома инвалидов и престарелых, разработали содержание и этапы деятельности по проекту. Разбившись на мобильные группы, по определенному расписанию они обучают

в филиале людей с ограниченными возможностями здоровья, оказывая бесплатные образовательные услуги по освоению современных компьютерных технологий. Параллельно в Молодежном информационно-ресурсном центре обучают компьютерной грамотности женщин, вышедших на пенсию и желающих интегрироваться в полезную деятельность. Педагогическую поддержку нашим социальным партнерам оказывают и студенты, и преподаватели, и психологи филиала.

Примером социальной практики является поэтапная подготовка и проведение городского дискуссионного клуба студентов и старшеклассников. Студенты формулируют проблему, интересную и старшеклассникам общеобразовательных школ города, и журналистам СМИ, и органам управления образованием, и комитету по молодежной политике, организуют социологический опрос, а по его результатам готовят сценарий заседания клуба. Особенно ценно то, что во время дискуссии в зале работает экспертная группа специалистов по проблеме. Другими словами, оппоненты у старшеклассников и студентов – компетентные представители той или иной сферы деятельности. Высокую оценку общественности получили следующие дискуссии:

- ♦ «Каков ты, гражданин XXI века?»;
- ♦ «Права человека глазами молодых»;
- ♦ «СМИ: за и против»;
- ♦ «Об ответственном родительстве»;
- ♦ «События в моей стране: что огорчили, что обрадовало?»;
- ♦ «Четвертая власть: за и против»;
- ♦ «Человеческий потенциал как ресурс развития нашего города»;
- ♦ «Ценности современной молодежи»;
- ♦ «Европейский суд: справедлив ли он?»;
- ♦ «Толерантность: модно или актуально?»;
- ♦ «Генетика гениальности, или поколение будущего»;
- ♦ «Красота спасет мир?»;
- ♦ «Настоящий патриотизм: миф или реальность?»;

- ♦ «Нужен ли человеку экстрим?»;
- ♦ «Студенческое самоуправление – инициатива молодых?»;
- ♦ «Научно-образовательный центр: за и против»;
- ♦ «Дискуссии о семье: подготовка к жизни или сама жизнь?»;
- ♦ «Каков ты, успешный спортсмен?».

С точки зрения интерактивного содержания дискуссионный клуб всегда имеет стадии вызова, обсуждения и продуктивной деятельности. Важным элементом дискуссии является финал – выход студентов на конкретную гражданскую инициативу (экологический, социально-ориентированный или интеллектуальный проект).

Кураторы и студенты-активисты своей деятельностью создают единое воспитательное пространство в университете. А вуз, в свою очередь, является базовой площадкой по отработке современных интерактивных форм внеучебной и воспитательной деятельности.

Таким образом, формируя профессиональную мотивацию средствами проектных игр, социальных практик и социальных проектов, кураторы и органы студенческого самоуправления развивают необходимые компетенции: формируют способность студента осознавать себя носителем знаний, воли, отношений, производить осознанный выбор в системе социальных отношений, способность быть стратегом собственной жизни.

4.2. Методические рекомендации для кураторов в работе со студентами академических групп

Внеучебная работа со студентами в современных условиях – это прежде всего события, объединяющие всех общими эмоциями, переживаниями, смехом, создающие чувство семьи и студенческого братства. Благодаря выстроенной системе интерактивных мероприятий процессы профессиональной мотивации, социализации, в том числе и адаптации студентов-первокурсников, осуществляются динамично и поступательно.

Говорят, что новое – это хорошо забытое старое. Это особенно справедливо в отношении воспитательной деятельности студентов и школьников. Хорошим примером отношения любого человека, куратора или студента к жизни является цитата из очерка популярного в советское время Леонида Жуховицкого «Счастливыми не рождаются»: «Выделяют три стадии отношений человека с миром: первая – жизнь дает мне слишком мало. По этому поводу возникают разные переживания. Вторая стадия – я даю жизни слишком мало. Опять переживания, но уровень их на порядок выше. Третья стадия – я соавтор жизни. Это и есть счастье...»¹.

Далее предлагаем несколько эскизов для ваших кураторских часов с первокурсниками, которые можно использовать или доработать, дополнив своими творческими идеями.

Кураторский час «Я – избиратель»

Проводится работа с понятиями «лидер», «лидерские качества», «гражданская активность».

Стадия вызова (побуждение к диалогу). Любое человеческое сообщество не может избежать напряженности, взаимного непонимания в отношениях между его участниками. Студенческая группа, тем более группа первокурсников, не исключение. Опыт человечества показывает, что наибольшие возможности для приближения человека к достижению личного счастья и благополучия предоставляет группа, объединенная общностью интересов и целей, устроенная на демократических принципах.

Один политолог-теоретик сказал: «Если в демократическом обществе личность все-таки падает, то ей по крайней мере в этом некого винить». Как бы вы прокомментировали это высказывание? Заслушиваем мнения студентов.

¹ Жуховицкий Л. Счастливыми не рождаются // Смена. – 1981. – № 1307 (ноябрь).

Далее, чтобы углубить размышления участников диалога, предлагаем решить следующие кейс-задачи:

1. Представьте, что в какой-то стране избранные народом на четыре года члены парламента приняли закон «О пожизненном владении статусом депутата». Как, по вашему мнению, могут развиваться события в этой стране? Что, на ваш взгляд, должно помешать этому документу получить силу закона? Не забудьте, что депутаты парламента – это окончательно избранные народом люди, которые получают право формулировать и принимать законы.

2. Двум художникам было предложено написать портрет короля, который был мал ростом, горбат, хромот на левую ногу и в придачу был кривым на левый глаз. Один живописец, не погрешив против истины, изобразил властелина верхом на боевом коне, в доспехах и в профиль с правой стороны. Второй изобразил короля двухметровым статным гигантом, со здоровыми ногами и некривым. Обе картины были признаны шедеврами, но второй художник получил более высокую награду. Что вы можете сказать о личности короля? Какой психологический климат царил во дворце и государстве? Что бы вы сказали о короле, если бы он наказал: *а* – первого художника; *б* – второго?

Студенты обсуждают задания, приходят к какому-либо мнению и высказывают его.

Стадия продуктивной деятельности. Возможный вопрос для обсуждения: студента с какими качествами характера можно избрать на должность председателя студенческого совета или студенческой группы? Внимательно выслушиваем мнения студентов.

Предлагаем поработать в парах и выполнить упражнение «Я – председатель студенческой группы (студенческого совета)». Задача – убедить своего партнера в том, что именно вы можете стать председателем студенческой группы.

1-й этап (5 мин). Вы в полной тишине, сосредоточенно думаете о своих достоинствах как человека, обладающего личной властью и претендующего на должностную власть. Лучше всего предложить по 3–5 конкретных пунктов по принципу:

«Моя личная власть будет держаться на...», «Моя должностная власть будет держаться на...».

2-й этап (3 мин). Каждый из вас за 1,5 мин рассказывает партнеру о своих претензиях на роль председателя студенческого совета.

3-й этап (3 мин). Желающие могут короткими репликами (5–7 с) сообщить всей группе только один наиболее яркий аргумент, высказанный партнером.

Комментарий. Не думайте, что если вы не примете участия в этой работе, то ничего не потеряете. Теряете очень многое, потому что такой возможности вам, может быть, никогда больше не предоставится. Многие способные люди так и не становятся руководителями, потому что не могут смело заявить о своих способностях. Помните, что в студенческие годы самое время подумать о своем будущем: потом будет некогда.

Стадия рефлексии. Проанализируем личную позицию каждого студента, используя тест «Я – избиратель». Согласитесь, дорогие коллеги, осознанное участие в выборах в студенческий совет – залог воспитания сознательного и ответственного гражданина, который озабочен своим будущим, будущим своих детей и Родины.

Тест «Я – избиратель»

Ответьте на вопросы, выбрав подходящий ответ.

1. Если ваш лучший друг будет уговаривать вас проголосовать за кандидата на пост Президента, который нравится ему, то вы:

- а) сделаете, что он просит;
- б) не будете знать, как поступить;
- в) отвергнете его предложение.

2. Если вам предложат приличные деньги за избирательный бюллетень, то вы:

- а) продадите его;
- б) не будете знать, как поступить;
- в) не продадите.

3. Если в день выборов Президента у вас появится шанс классно отдохнуть с ночевкой у реки в отличной компании, то вы:

- а) не проголосуете;
- б) не будете знать, как поступить;
- в) проголосуете.

4. Если вы узнаете, что в день выборов Президента ваши родители собрались на дачу (за город, в гости) и не намерены голосовать, то вы:

- а) промолчите;
- б) не будете знать, как поступить;
- в) будете просить их проголосовать.

5. Если один из кандидатов на пост Президента пообещает молодежи в случае своей победы ежегодные бесплатные поездки за границу на протяжении всего срока его президентства, то вы:

- а) проголосуете за него;
- б) не будете знать, как поступить;
- в) проголосуете за другого кандидата.

6. Если один из кандидатов пообещает перед выборами резко снизить цены на продукты и одежду, то вы:

- а) проголосуете за него;
- б) не будете знать, как поступить;
- в) не проголосуете за него.

7. Если один из кандидатов пообещает очистить страну от «инородцев, из-за которых все неприятности», то вы:

- а) проголосуете за него;
- б) не будете знать, как поступить;
- в) не проголосуете за него.

8. Если один из кандидатов пообещает организовать быстрые и победоносные военные походы для расширения границ державы со 100%-й гарантией успеха, то вы:

- а) проголосуете за него;
- б) не будете знать, как поступить;
- в) не проголосуете за него.

Если в ваших ответах преобладает вариант *а*, то печальной может быть судьба нашего Отечества. А это означает, что и ваша судьба незавидна. Вы абсолютно недооцениваете смысл выборов, не понимаете, что от вашего голоса многое зависит. Отказываясь участвовать в голосовании, вы, во-первых, помогаете тем, кто стремится искусственно повлиять на выборы, выдвинуть своего кандидата. Эти люди рассчитывают не на жизненность своей программы и способности лидеров, а на интриги и силовые методы. Во-вторых, продавая свой голос за обещанные блага, вы все равно ничего не получите. Обещания выполнены не будут.

Если в ответах преобладает вариант *б*, то вы не многим отличаетесь от предыдущего избирателя. Вы думаете, что политика никогда вас не коснется: я, мол, человек маленький, муху не обижу! При вашем отношении к выборам можно смело готовиться к прозябанию. Хорошо запомните слова писателя Бруно Яссенского: «Не бойся врагов: в худшем случае они могут тебя убить. Не бойся друзей: в худшем случае они могут тебя предать. Бойся равнодушных: они не убивают и не предадут, но только с их молчаливого согласия существуют на земле предательство и убийство».

Если в ответах преобладает вариант *в*, то все в порядке: страна будет мощной державой, а вместе с ней будете благоденствовать и вы.

Мудрые мысли в дорогу...

Для гражданина политическая свобода есть душевное спокойствие, основанное на убеждении в своей безопасности.

(Я. Монтескье)

Нет стеснения более жестокого, как не сметь сказать то, что думаешь.

(Ш. Сент-Эвремон)

А главное все-таки: люби и люби свое отечество! Ибо любовь эта даст тебе силу, и все остальное без труда совершишь.

(М.Е. Салтыков-Щедрин)

Люди могут быть свободными, когда их правительства не свободны.

(Л. Леви)

Свобода состоит в том, чтобы быть в зависимости только от закона.

(В. Вольф)

***Фрагмент заседания дискуссионного клуба
«Каков ты, гражданин XXI века?»***

Ведущий адресует вопрос студентам: «Можно ли воспитать в человеке чувство патриотизма?» (стадия вызова). Выслушивает все мнения.

На следующем этапе он сталкивает противоположные точки зрения на понятие патриотизма. Сэмюэль Джонсон, выдающийся английский писатель и эссеист XVIII века, писал: «Патриотом является тот, чья общественная деятельность определяется одним-единственным мотивом – любовью к своей стране». Бернард Шоу утверждал: «Не будет покоя на земле, пока не вышибешь из человечества дух патриотизма». Как видите, совсем иной взгляд на это понятие. А что скажете вы?

Ведущий предлагает студентам дать определение патриотизма.

Далее происходит дискуссия, в которой развиваются навыки критического мышления и создаются условия для выражения своей позиции. На этапе рефлексии можно использовать проективные методики, методы незаконченного предложения.

В заключение ведущий задает аудитории вопрос: «Какого человека, на ваш взгляд, можно назвать героем XXI века?» Заканчивая заседания клуба проблемными вопросами, он создает для студентов пространство размышления и перекидывает содержательный «мостик» к теме следующего заседания.

Эскиз кураторского часа *«Что я знаю о своей самооценке?»*

Стадия вызова. Как вы думаете, для чего нужно знать черты своего характера? На этот вопрос ответить нетрудно: для познания себя и других и в конечном счете для самовоспитания и умения правильно строить отношения с другими.

Знание черт характера, качеств личности необходимо, чтобы понимать, какое поведение и какие ситуации скрываются за ними. Для руководителей это крайне важно. Например, имея дело с обидчивым или упрямым человеком, необходимо поступать иначе, чем с человеком открытым и гибким. Кроме того, эти знания важны в работе по воспитанию, когда нужно знать, каких результатов добиваться, что необходимо в себе вырабатывать для достижения жизненных целей.

Стадия продуктивной деятельности. У каждого из нас есть собственные представления о своих личностных качествах, уровне их сформированности и развития, но мы часто заблуждаемся и неверно оцениваем себя. Данное задание поможет определить, насколько адекватно вы оцениваете свои качества.

Тест «Моя самооценка»

Ниже перечислены в алфавитном порядке слова, характеризующие различные черты личности (можно заранее подготовить их на отдельных листках и раздать студентам-первокурсникам).

аккуратность	дальновидность
активность	деликатность
альтруизм	деловитость
апатия	деспотичность
артистичность	дисциплинированность
агрессивность	добродушие
авантюризм	доброта
	доверчивость
бдительность	дерзость
безволие	
беззаботность	жизнерадостность
безответственность	жадность
бережливость	жестокость
бесстрашие	живость
благородство	
болтливость	заботливость
бескорыстие	завистливость
благоразумие	замкнутость
бесхитрость	заносчивость
	застенчивость
вдумчивость	злопамятность
вежливость	
великодушие	инициативность
верность	интеллигентность
властность	искренность
внимательность	исполнительность
впечатлительность	изысканность
вспыльчивость	избалованность
выдержка	индивидуализм
выносливость	
высокомерие	капризность
	корректность
гордость	критичность
грубость	коллективизм
гуманность	культурность
гибкость	

лаконичность
легковерие
легкомысленность
леность
лживость
лиричность
любопытность
либеральность

медлительность
мечтательность
мнительность
молчаливость
мстительность
мудрость
мужество
мягкость

наивность
настойчивость
находчивость
небрежность
нежность
независимость
неподкупность
нетерпеливость
непринужденность
нерешительность
несдержанность

обаяние
обидчивость
общительность
объективность
организованность

осторожность
остроумие
отзывчивость
откровенность
обязательность

пассивность
пессимизм
педантичность
патриотизм
подозрительность
практичность
предприимчивость
приветливость
принципиальность
пунктуальность

радушие
раздражительность
резкость
рассудочность
расчетливость
решительность
разумность
реализм

самоконтроль
самокритичность
самообладание
сдержанность
скромность
скрытность
смелость
совестливость
сообразительность

сострадательность	холодность
чувство справедливости	храбрость
тактичность	целеустремленность
терпимость	
требовательность	честность
трудолюбие	чувствительность
увлеченность	шутливость
упорство	
усидчивость	щедрость
уступчивость	
уравновешенность	эгоистичность
утонченность	энтузиазм
	эрудированность
флегматичность	энергичность
хвастливость	чувство юмора
хитрость	

Если, на ваш взгляд, этот список неполный, добавьте в него недостающие слова, характеризующие черты личности. Затем внимательно просмотрите весь список еще раз и составьте из него два столбца по 20 слов в каждом. Лучше делать это на двух отдельных листах бумаги. В первый столбец включите те слова, которые, как вы считаете, характеризуют положительные черты вашего идеала личности. Это будет положительный эталон. Во второй столбец – слова, характеризующие те качества, которыми ваш идеал обладать не должен. Назовем этот список «антиэталон». А теперь выберите из них (сначала из первого столбца, а затем из второго) те черты, которыми вы сами, по вашему мнению, обладаете. При этом вы должны ориентироваться не на степень выраженности той или иной черты, а только на ее наличие по принципу «да» или «нет».

Обработка результатов

Подсчитайте количество черт, характерных для вас по эталону и антиэталону. Разделите каждую сумму на 20. Полученные коэффициенты сравните с таблицей интерпретации результатов (табл. 4).

Т а б л и ц а 4

Интерпретация результатов

Коэффициент	Положительный эталон	Антиэталон
От 1 до 0,7	Для вас характерна явная переоценка себя	Вы чрезмерно самокритичны к себе
От 0,6 до 0,4	У вас адекватная (правильная) самооценка	
От 0,3 до 0	Вы чрезмерно самокритичны к себе	У вас некритическое отношение к себе

Возможные рекомендации

Для тех, у кого завышенная самооценка

То, что вы цените себя, свои способности и возможности, прекрасно. Именно это помогает вам добиваться значительных успехов во многих интересных и нужных делах. Но вместе с тем ваша самооценка может и помешать, привести к ошибкам или досадным сбоям. Поэтому время от времени говорите себе: «А все-таки... (на месте многоточия должны быть фамилия и имя очень авторитетного для вас человека, особенно в той области, которой вы занимаетесь) делает это лучше, чем я». Например: «А все-таки Г. Маркес писал романы лучше, чем я», – может сказать себе юный гениальный писатель. А почему бы и нет? Если уж считать себя кем-то, то сравнивать нужно именно с гениями. Желаем успехов!

Для тех, у кого заниженная самооценка

Вам следует понять и запомнить очень важную мысль: «Вы – уникальная и неповторимая личность». И все, что вы делаете, получается не так уж плохо. Повторяйте про себя несколько раз в день: «Я – подарок для своих преподавателей

(я внимательно их слушаю на лекциях, задаю вопросы, проявляю интерес к их дисциплине), своих друзей (им так приятно каждый раз, когда мы видимся), своих знакомых (они постоянно обращаются ко мне с различными просьбами) и т.д.». Приводите свои аргументы. Вас любят животные, вашему появлению радуется солнце, вас ласкает ветерок. Все это для вас, ведь вы – подарок!

Итак, запомните и повторяйте: «Я – подарок для...». Перечень постоянно расширяйте. Удачи вам!

Комментарий. Предлагаемый в тексте теста перечень качеств не является исчерпывающим: его можно добавлять в зависимости от уровня развития студентов, с которыми проводится тестирование. Но также можно и исключить из предлагаемого перечня без особого ущерба для результатов тестирования те качества, названия которых не понятны первокурсникам. Это сделает тестовую процедуру более доступной и легкой в проведении.

Если результаты получатся противоречивыми, например, по эталону – 0,8 (явная переоценка себя) и по антиэталону – 0,8 (чрезмерная самокритичность), то предложите такому студенту еще раз заполнить данный тест. Значит, он что-то не понял в инструкции.

В целом содержание теста дает возможность обсудить наиболее характерные личностные черты и особое внимание уделить раскрытию понятия самооценки и ее роли в развитии личности.

Возможные выводы и итоги. Каждый человек – личность, неповторимая индивидуальность. Самый неприметный на первый взгляд человек похож, образно говоря, на древнеримскую виллу. Эти дворцы богачей обычно имели гладкие фасады, создававшие ощущение стандартности, однообразия. Но за фасадами, внутри помещений, царили роскошное убранство, богатство и неповторимость. Так и в людях: за внешней неприметностью скрывается богатый душевный мир, множество задатков, оригинальность мыслей, чувств, увлечений. Важно суметь разглядеть все это. Для того чтобы найти путь к окружающим, надо учиться

сближаться с ними, развивать в себе стремление видеть в людях добро, относиться к ним с симпатией.

Стадии рефлексии. Итак, вопрос заключается в том, какую именно личность вы хотите в себе развивать? Какие люди больше всего восхищают вас? Каких друзей вы хотели бы иметь?

Из всех хороших качеств, которые мы ценим в других людях, очевидно, самые главные – это надежность, честность и верность своему слову. Например, мы уверены, что если человеку можно доверять, то он хороший друг. Мы можем прощать друг другу многие ошибки, но если он обманывает нас, это вредит дружбе больше всего.

Естественно, нас привлекают люди, живущие в соответствии со своими идеалами. Каждый народ бережно хранит память о людях, живших в соответствии с принципами, которые они исповедовали.

Человеком с цельным характером обычно считается тот, у кого слово не расходится с делом, кто живет согласно своим принципам, кто следует велениям совести, воплощает в жизнь высшие идеалы. Такая жизнь говорит о единстве духа и помыслов человека. Таково определение гармоничного характера. И в самом деле, наша совесть признает цельный характер за норму для каждого из нас.

Чтобы быть человеком с цельным, гармоничным характером, нужно выполнить свои обещания и обязательства перед другими людьми и перед собой, хранить верность тому, что мы считаем правильным. Этот принцип цельности настолько присущ нам, что иногда мешает признать, что мы совершили ошибку. Мы можем даже попытаться сделать вид, что никакой ошибки не совершали. Так происходит потому, что нам не хочется нарушать своей внутренней цельности.

Попробуйте сформулировать модели поведения, чтобы стать еще более гармоничной личностью.

Тренируйтесь:

- ♦ выражать свои чувства и мысли;

♦ более осмысленно делать нравственный выбор и принимать решения;

♦ определять те черты, которые вы бы хотели изменить в себе, и осуществлять эти изменения;

♦ четче представлять себе свои творческие возможности и пути их применения;

♦ изменять отрицательные модели мышления и поведения;

♦ развивать и улучшать отношения с собой и другими;

♦ открывать новые и разнообразные стороны своего «я» и учиться приводить их в согласие друг с другом.

Завершить главу хочется словами Владимира Тарасова:

«Каждый из нас управляет миром. Может быть, делает это плохо. Камень на дороге управляет повозкой. Ребенок еще говорить не умеет, а уже управляет родителями. Собака управляет хозяином, а кошка – собакой. Все управляют всеми. Не стыдно управлять миром, стыдно делать это плохо. Тот, кто имеет путь, постоянно учится управлять миром все лучше и лучше. Его путь – его учитель. Путь – это великий менеджер. Конечно, легче управлять фабрикой или страной, если она вам подчинена и другие люди обязаны вас слушаться. Но это не обязательное условие для управления. Только одно из возможных. Управлять любым объектом можно из любой географической или социальной позиции, из любой точки. Не получается – значит надо учиться. Кто имеет путь, имеет и учителя. Нельзя успешно идти по пути, не управляя другими хорошо. Нельзя хорошо управлять другими, не имея пути»¹.

¹ Тарасов В.В. Принципы жизни. Книга для героев. – М.: Добрая книга, 2014. – 75 с.

ГЛАВА 5

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА В ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Уча, учимся.
Сенека

Эта глава посвящена организации студенческого актива группы. Практические советы специалистов, проверенные методики, предлагаемые кураторам, способны существенно облегчить их работу, сэкономить много времени, которого каждому преподавателю всегда не хватает, помочь в определении потенциальных возможностей студентов, проведении мероприятий на сплочение группы и способствовать скорейшей адаптации студентов к образовательному процессу. Методик много, но каждый куратор выберет для себя те, которые ему нравятся и понятны.



5.1. Экспресс-оценка личностного потенциала студентов академических групп

Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур (по В.В. Либину)

Испытуемым предлагается три листа бумаги размером 10×10 см, каждый лист нумеруется и подписывается. На листе № 1 выполняется первый рисунок фигуры человека. На нем предлагается изобразить фигуру человека, используя только три типа геометрических фигур: треугольники, круги и квадраты. При этом их должно быть использовано ровно десять (не больше и не меньше). Как при этом испытуемый располага-

ет геометрические элементы, остается на его усмотрение. На листе № 2 также изображается фигура человека из тех же геометрических фигур (треугольники, круги или квадраты). Их тоже в фигуре должно быть ровно десять. Будет ли эта фигура повторением рисунка № 1 или совершенно новой, дело испытуемого. Затем то же делается на листе № 3 (рис. 3). После выполнения трех рисунков данные обрабатываются.

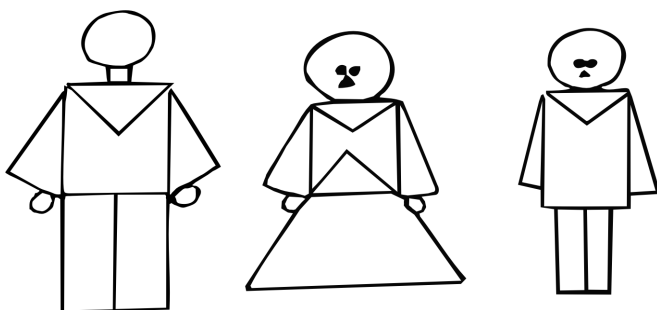


Рис. 3. Пример рисунков теста

Обработка данных производится следующим образом: подсчитывается количество затраченных на изображение человека треугольников, кругов и квадратов (по каждому рисунку отдельно), и результат записывается в виде трехзначных чисел, где сотни означают количество треугольников, десятки – количество кругов, единицы – количество квадратов (например, 901 или 532). Эти трехзначные цифры составляют так называемую *формулу рисунка*, по которой происходит соотнесение его автора с соответствующими типами и подтипами.

Интерпретация данных. Собственные эмпирические исследования, в которых получено и проанализировано более 2 тысяч рисунков, показали, что соотношение различных фигур в конструктивных рисунках не случайно. Анализ позволяет выделить восемь основных типов, которым соответствуют описанные ниже типологические характеристики.

Типы – это наиболее сильно различающиеся между собой характеристики индивидуальности; подтипы, входящие в тот или иной тип, в общих чертах соотносятся с характеристиками типа, однако имеют и свои специфические особенности. Характеристики типов и подтипов нуждаются в постоянном уточнении. К настоящему времени они описываются весьма кратко. Дальнейшая конкретизация этих характеристик возможна при увеличении статистической выборки и комплексирования теста с другими тестовыми методиками путем выявления корреляций между психологическими показателями. С целью определения способностей и успешности обучения студентов в отношении выбора профилей (специальностей) на факультетах тест включен в методику для дифференциальной профориентационной оценки.

Типологическая характеристика основана на частоте встречаемости определенного типа среди представителей той или иной профессии, а также на экспертной и субъективной валидности, полученной в результате большого числа бесед и наблюдений при обследовании. Ее результаты сопоставлялись с показателями цветового выбора в тесте М. Люшера, показателями темперамента по опросникам А. Айзенка, В.М. Русалова и с данными теста «Дерево». Интерпретация теста основана на том, что геометрические фигуры, используемые в рисунках, различаются по семантике. Треугольник обычно относят к острой, наступательной фигуре, связанной с мужским началом. Круг – фигура обтекаемая, более созвучная с сочувствием, мягкостью, округлостью, женственностью. Из квадратов строить что-либо легче, чем из других фигур, поэтому квадрат и прямоугольник интерпретируются как технические конструктивные фигуры, «технические модули».

Данная типология позволяет сформировать своего рода систему индивидуально-типологических различий.

Приведем краткую характеристику типов.

I тип – «Руководитель»

Обычно это люди, имеющие склонность к руководству и организаторской деятельности, ориентированы на социально значимые нормы поведения, могут обладать даром хороших рассказчиков, основывающемся на высоком уровне речевого развития. Обладают хорошей адаптацией в социальной сфере, доминирование над другими людьми удерживают в определенных границах. Обычно выбирают зеленый цвет (по М. Люшеру) и рисуют ель в тесте «Дерево».

Формулы рисунков: 901, 910, 802, 811, 820, 703, 712, 721, 730, 604, 613, 622, 631, 640. Наиболее жестко доминирование над другими выражено у подтипов 901, 910, 802, 811, 820; ситуативно – у 703, 712, 721, 730; при воздействии речью на людей (вербальный руководитель, или преподавательский подтип) – у 604, 613, 622, 631, 640.

Нужно помнить, что проявление данных качеств зависит от уровня психического развития. При высоком уровне развития индивидуальные черты реализуемы, достаточно хорошо осознаются. При низком уровне развития они могут не выявляться в профессиональной деятельности, а присутствовать ситуативно. Это относится ко всем характеристикам.

II тип – «Ответственный исполнитель»

Обладает многими чертами типа «руководитель», однако в принятии ответственных решений часто присутствуют колебания. Данный тип людей более ориентирован на «умение делать дело», высокий профессионализм, обладает высоким чувством ответственности и требовательности к себе и другим, высоко ценит правоту, т.е. характеризуется повышенной чувствительностью к правдивости. Часто такие люди страдают соматическими заболеваниями нервного происхождения.

Формулы рисунков: 505, 514, 523, 532, 541, 550.

III тип – «Тревожно-мнительный»

Характеризуется разнообразием способностей: от тонких ручных навыков до литературной одаренности. Обычно людям

данного типа тесно в рамках одной профессии, они могут поменять ее на совершенно противоположную и неожиданную, иметь также хобби, которое, по сути, является второй профессией. Физически не переносят беспорядка и грязи. Обычно конфликтуют из-за этого с другими людьми. Отличаются повышенной ранимостью, часто сомневаются в себе, нуждаются в мягком подбадривании. Люди такого типа отличаются особой тщательностью в работе.

Формулы рисунков: 406, 415, 424, 433, 442, 451, 460. Формула 415 – поэтический подтип; обычно лица, имеющие такую формулу рисунка, обладают поэтической одаренностью. Формула 424 – подтип людей, узнаваемых по фразе: «Как это можно плохо работать!». Люди такого типа отличаются особой тщательностью в работе.

IV тип – «Ученый»

Эти люди легко абстрагируются от реальности, обладают концептуальным мышлением, отличаются способностью разрабатывать свои теории по любому вопросу. Обычно обладают душевным равновесием и рационально продумывают свое поведение. Представители данного типа часто встречаются среди лиц, занимающихся синтетическими видами искусства: кино, цирком, театрально-зрелищной режиссурой, мультипликацией и т.д.

Формулы рисунков: 307, 316, 325, 334, 343, 352, 361, 370. Подтип 316 характеризуется способностями создавать теории, по преимуществу глобальные, или осуществлять большую и сложную кропотливую работу; 325 – подтип, характеризующийся большой увлеченностью познанием жизни, здоровья, биологическими дисциплинами, медициной.

V тип – «Интуитивный»

Люди этого типа обладают сильной чувствительностью нервной системы, ее высокой истощаемостью, легче работают на переключаемости от одной деятельности к другой, обычно выступают «адвокатами меньшинства», за которыми стоят новые возможности. Обладают повышенной чувствительностью

к новизне. Альтруистичны, часто проявляют заботу о других, обладают хорошими ручными навыками и образным воображением, что дает им возможность заниматься техническими видами творчества. Обычно вырабатывают свои нормы морали, обладают внутренним самоконтролем, т.е. предпочитают самоконтроль, отрицательно реагируя на посягательства, касающиеся их свободы.

Формулы рисунков: 208, 217, 226, 235, 244, 253, 262, 271, 280. Подтип 235 часто встречается среди профессиональных психологов или людей с повышенным интересом к психологии; 244 – обладает способностью к литературному творчеству; 217 – способностью к изобретательской деятельности; 226 – большой потребностью в новизне, обычно ставит для себя очень высокие критерии достижения.

VI тип – «Изобретатель, конструктор, художник»

Часто встречается среди лиц с технической жилкой. Это люди, обладающие богатым воображением, пространственным видением; они часто занимаются самыми различными видами технического, художественного и интеллектуального творчества. Чаще интровертированы; так же, как интуитивный тип, живут собственными нормами, не приемлют никаких воздействий со стороны. Эмоциональны, одержимы собственными оригинальными идеями.

Формулы рисунков: 109, 118, 127, 136, 145, 019, 128, 037, 046. Подтип 019 встречается среди лиц, хорошо владеющих аудиторией; 118 – тип с наиболее сильно выраженными конструктивными возможностями и способностями к изобретениям.

VII тип – «Эмотивный»

Такие люди обладают повышенным сопереживанием по отношению к другим, тяжело переживают жестокие кадры из фильмов, могут надолго быть выбитыми из колеи и быть потрясенными бесчеловечными поступками и событиями. Боли и заботы других людей вызывают у них участие, сопереживание и сочувствие, на которое они тратят много собственной энергии.

В результате становится затруднительной реализация их собственных способностей.

Формулы рисунков: 550, 451, 460, 352, 361, 370, 253, 262, 271, 280, 154, 163, 172, 181, 190, 055, 064, 073, 082, 091.

* При совпадении данных формул с формулами типов I–VI одна из интерпретаций, по усмотрению психолога, может рассматриваться как дополнительная.

VIII тип

Обладает противоположной тенденцией, нежели эмотивный тип. Люди этого типа обычно не чувствуют чужих переживаний или относятся к ним с невниманием и даже усиливают давление на других. Если это хороший специалист, то он может заставить людей делать то, что считает нужным. Иногда для него характерна черствость, которая возникает ситуативно, когда в силу каких-либо причин человек замыкается в кругу собственных проблем.

Формулы рисунков: 901, 802, 703, 604, 505, 406, 307, 208, 109.

5.2. Игры на знакомство в группе

1. «Общее имя»

Данное упражнение хорошо проводить при первом знакомстве. Куратор говорит студентам: «Чтобы познакомиться быстрее, давайте назовем общее имя. Это сделать просто: одновременно со всеми каждый называет свое имя». Получается громкое и веселое название, состоящее из звуко сочетаний различных имен.

2. «Математика»

Сидящие по кругу называют цифры от одного до пяти. Каждый пятый, вместо того чтобы сказать «пять», называет свое имя и встает (он больше не участвует в игре). И так далее, пока каждый не представится.

3. «Снежный ком»

Самая распространенная методика знакомства. Каждый член группы по часовой стрелке называет свое имя, при этом каждый следующий должен повторить имена тех, кто представлялся перед ним, а только затем назвать свое. Получается, что имена накатываются, как снежный ком.

Методика имеет несколько вариаций. Можно называть не только имя, но и качество характера, которое начинается на ту же букву, что и имя (например, Ольга – обаятельная, Светлана – своенравная, Николай – надежный). Можно называть имя и свой любимый фрукт или овощ (Наталья – груша, Сергей – ананас).

4. «Паспорт знакомства»

Студентам раздаются листы бумаги, на которых написано задание. Образец:

Найдите (запишите на листе их имена) как можно больше тех, у кого такие же, как у вас:

1. Месяц рождения – _____
2. Цвет глаз – _____
3. Место рождения – _____
4. Размер обуви – _____
5. Любимое блюдо – _____
6. Любимое художественное произведение – _____
7. Хобби, увлечение – _____
8. Качество, которое больше всего цените в людях, – _____

Студенты самостоятельно должны найти всех схожих с ними по каким-либо параметрам людей (они могут ходить, спрашивать с места, ждать, когда к ним подойдут, задача куратора – только наблюдать). На это задание дается от 5 до 20 мин в зависимости от количества студентов в группе. После этого проводится рефлексия. Примерные вопросы: у кого больше всего сходств по какому-либо пункту; у кого нет совпадений по какому-либо пункту; есть ли схожие по всем пунктам студенты; что было сложно при выполнении задания?

5. «Рассказы в тройках»

Студенты разбиваются по тройкам и в течение 2 мин рассказывают друг другу о себе все, что успеют. Затем тройки меняются, и повторяется та же деятельность. После этого группа садится в круг и обсуждает наиболее запомнившиеся факты и истории из жизни студентов группы, с которыми участники успели познакомиться. При этом обязательно сначала нужно называть имя и фамилию человека, о котором будет идти речь.

6. «Я не умею»

Группа садится в круг (так, чтобы все друг друга видели), и каждый по очереди рассказывает о себе, начиная со слов: «Я не умею...». Куратор после высказывания студента может задать возникшие вопросы. После того как выступили все студенты, желающие могут задавать вопросы тем, к кому они появились во время проведения упражнения. Задача куратора – наблюдать и анализировать выступления. Кто-то из студентов действительно старается быть искренним, признаться в своих неумениях (которые часто означают, что человек желает этому научиться), а кто-то постарается показать себя с лучшей стороны, не желая раскрываться перед малознакомыми однокурсниками (соответственно, высказывания «Я не умею стирать» и «Я не умею лгать» явно отличаются по информационной нагрузке). Задача куратора – организовать свободный, интересный диалог.

7. «Интервью»

Каждый студент пишет на листочке свое имя и фамилию. Все листочки складывают в коробку, перемешивают, затем все члены группы вынимают их по одному. Задача студентов – взять интервью у того, листочек с чьим именем им 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 в круг и по очереди рассказывают о том человеке, которого опрашивали. Содержание своего рассказа студент определяет сам: он может рассказать все услышанное, а может лишь некоторую информацию.

8. «Передай маркер»

Игра выполняет одновременно две функции: знакомство и сплочение.

Студенты встают в круг на небольшом расстоянии друг от друга. Ведущий берет маркер и бросает его любому из членов группы, тот передает дальше, при этом обязательно запоминая, от кого получил и кому передал маркер. Нельзя передавать маркер стоящим рядом и через одного. Те, кто передал маркер, скрещивают руки на груди, чтобы можно было понять, в чьих руках маркер еще не побывал. Перед тем как бросать маркер, необходимо спросить: «Как тебя зовут?». Услышав ответ, надо назвать человека по имени и только затем бросить.

После того как первый круг завершен (не важно, падал маркер при этом или нет), студентам ставится условие, что теперь, сохраняя траекторию передачи, необходимо бросать маркер так, чтобы он ни разу не упал. Если это случилось, то круг начинается сначала. Время на игру не ограничено. Если долго не получается выполнить задание, то куратор может помочь, давая советы, например: «Будьте внимательнее, когда передаете маркер», «Не мешайте друг другу», «Это ваше общее дело, и вы должны его сделать обязательно» и т.п. Если задание с одним маркером выполнено слишком быстро (с первого или со второго раза), то можно добавить еще один маркер или попросить сделать шаг из круга, тем самым усложнив задание.

Необходимые материалы – 1 или 2 маркера (можно использовать ручку, крупный брелок).

9. «Приседалки»

Игра одновременно помогает познакомиться, сплотиться и создать непринужденную атмосферу в группе.

Группа встает в круг. Задача студентов – называть по очереди в хаотическом порядке свои имена и приседать. При этом нельзя называть имена стоящим подряд (стоящим рядом) и через одного студентам. В случае одновременного произношения

имен или нарушения правил чередования игра начинается сначала и продолжается до тех пор, пока задание не будет выполнено правильно.

5.3. Игры на сплочение, доверие, лидерство

1. «Мечты»

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, человека) могут помочь, а какие три помешать ему осуществить мечту, и что человеку нужно делать, чтобы мечта сбылась.

Примечание. Это упражнение проходит хорошо, если к обмену мечтами подходить творчески (с помощью сценок, мимических постановок и др.).

2. «Круг знакомств»

Цель – сплотить и раскрепостить участников группы.

Участники встают в круг. Один из игроков делает шаг в центр, называет свое имя, показывает какое-то движение, жест, характеризующий его. Стоящие в кругу повторяют это движение за ним. Затем участник возвращается снова в круг.

3. «Постройтесь по росту»

Цель – преодоление барьеров в общении между участниками и их раскрепощение.

Материалы не требуются.

Участники становятся плотным кругом, закрывают глаза. Их задача состоит в том, чтобы построиться с закрытыми глазами по росту. После того как каждый из них найдет свое место,

дайте команду открыть глаза и посмотреть, что получилось. После упражнения можно обсудить, сложно ли было выполнить это задание, как себя чувствовали участники.

Примечание. Эта игра имеет несколько вариаций: можно предложить построиться по цвету глаз, цвету волос и т.д.

4. «Два зеркала»

Все ребята выстраиваются в линию в одной части площадки. Напротив, лицом к ним встает один из участников – «немое зеркало». Перед всеми участниками, лицом к немому зеркалу встает «говорящее зеркало». Не спеша, по одному каждый из членов группы подходит к спиной стоящему «говорящему зеркалу», а «немое зеркало» должно объяснить жестами и мимикой этого человека. «Говорящему зеркалу» необходимо отгадать, кто подошел. Постепенно участники упражнения меняются местами так, чтобы каждый участник попробовал себя в главных ролях. Затем упражнение анализируется: кто что чувствовал, узнал ли кто-то что-то новое о себе?

5. «Мой идеальный коллектив»

Материалы – 3 ватмана, 9 маркеров, скотч.

Исходное положение участников – 3 отдельные группы.

Задание – каждой команде нарисовать картину «Мой идеальный коллектив».

Правила: у вас есть 5 мин на обсуждение тактики выполнения задания. По истечении времени обсуждения команды одновременно приступают к выполнению задания. За сказанное слово – штраф (2 мин на выполнение задания). 1–2 человека представляют картину (не более 2 мин).

6. «Выбор»

Исходное положение: участники сидят на стульях в кругу. По команде «Выбор» каждый участник указывает пальцем вытянутой руки на одного из других участников.

Задание – добиться такого выбора, в котором группа разбилась бы на пары.

Правила: участникам нельзя разговаривать и вставать со стульев, они делают свой выбор одновременно по команде ведущего и не могут менять его до следующей команды.

Примечание. Ведущий дает команды в быстром темпе.

7. «Автопортрет»

Материалы – игровые листки по количеству участников. Игровой листок представляет собой лист формата А4, согнутый пополам. Нижняя половина каждого листа согнута на полоски по количеству участников.

Исходное положение: участники сидят за столом, каждому из них ведущий выдает игровой листок.

Задание – каждому участнику нарисовать на верхней половине игрового листка (не согнутой на полоски) свой автопортрет, не подписывая его.

Время на выполнение – 5 мин.

Правила:

1. По истечении времени, отведенного на выполнение работы, участники сдают автопортреты ведущему.

2. Ведущий перемешивает их и раздает участникам в произвольном порядке.

3. Каждый участник пишет на самой нижней полоске под автопортретом, какая, на его взгляд, профессия подходит человеку, нарисованному на портрете. Время – 1 мин.

4. После этого участник загибает полоску, на которой писал, на обратную сторону игрового листка и передает его по кругу.

5. Участникам нельзя смотреть на предыдущие записи.

6. Участники, получившие свой автопортрет, также заполняют полоску.

7. Когда портреты «обошли» весь круг, ведущий собирает их. Затем участники разбирают автопортреты.

8. По желанию каждый участник может высказаться о подписях под своим автопортретом, показать их другим участникам.

8. «Маятник»

Группа стоит в плотном кругу. В центре в расслабленном состоянии стоит один из студентов. Он начинает падать в ка-

кую-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 друг 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.

9. «Поддержка на доверие»

Группа делится на пары, которые встают один человек затылком к другому 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 стоящие 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.

5.4. Игры на взаимодействие

1. «Карета»

Группе необходимо построить карету из присутствующих людей. Посторонние предметы не могут быть использованы. Во время выполнения задания куратору необходимо наблюдать за поведением студентов: кто организывает 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 проявлять, готовы больше к обеспечению тыла (либо это так называемые «серые кардиналы»).

После того как карета готова, студенты садятся в круг, обсуждают произошедшее, 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.

2. «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.

3. «NITRO»

Трое из группы берутся за руки, они и есть NITRO. Группа должна их перенести по прямой на расстояние 2–4 м так, что-

бы они не касались земли, а также не меняя положения их корпуса и не разрывая рук этих студентов. При этом все члены группы должны заботиться об удобстве и безопасности NITRO.

4. «Глаза в глаза»

Группа садится в круг так, чтобы было хорошо видно каждого, руки кладут под ягодицы. Молча, без помощи мимики, только 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 с помощью взгляда, 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.

5. «Енотовы круги»

Необходима крепкая веревка, концы которой связывают (получается кольцо). Группа берется за веревку руками, распределяясь равномерно по всему кругу. Затем участники 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.

6. «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 мин (в зависимости от числа студентов и 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 мин до 1 ч.

Примечание. Куратор во время обсуждения внимательно наблюдает за группой и отмечает поведение каждого: лидеров, агрессоров, молчунов.

ГЛАВА 6

СТУДЕНТЫ О КУРАТОРАХ

Свет мой, зеркальце, скажи
да всю правду доложи...

*А.С. Пушкин «Сказка о мертвой
царевне и о семи богатырях»*

Мы приступаем к этой главе с осознанием особой важности данной темы для кураторов. Нечасто преподаватели могут услышать в свой адрес критические замечания от студентов. Очевидно, что каждому куратору, независимо от стажа и опыта работы, необходимо знать, как относятся подопечные к его работе и к нему как человеку. Это необходимо прежде всего с целью профилактики стагнации в профессиональном росте. Даже если человек под влиянием надежных психологических защит подчеркивает, что ему неважно отношение окружающих к его деятельности, это не так. Подчеркнем, что оценка студентов способствует побуждению кураторов к рефлексивному анализу, является своеобразным зеркалом, в котором каждый видит свои достижения и перспективы развития. Некоторые кураторы называют студентов своих групп детьми, и эти «дети» каждый год оценивают своих кураторов, versteht sich, лишь тех, которых кафедры и руководство факультетов направляют на конкурс профессионального мастерства в качестве лучших. Эти оценки не только хвалебные, а подчас и острые, заставляющие задуматься.



Кураторов, выдвинутых на конкурс профессионального мастерства, мы можем, вне всякого сомнения, считать наиболее достойными представителями своей деятельности. В этой связи

мнение студентов академических групп для нас очень важно, так как оно является оценкой основного участника и заказчика образовательного процесса, позволяет понять, что сделано на «отлично», а что еще предстоит улучшить.

Ежегодно в рамках конкурса «Лучший куратор академической группы» проводится анкетирование студентов с целью выявления их мнения о кураторской деятельности. Для создания атмосферы свободного выражения мыслей студентов, пожеланий и замечаний в оценке основных направлений деятельности куратора анкеты рассчитаны на анонимный опрос. Несмотря на все возможные нюансы социологического опроса, картина складывается вполне объективная. В табл. 5 представлены данные удовлетворенности студенческих групп лучших кураторов, представленных к смотру-конкурсу. Можно предположить, что этот рейтинг характерен и для групп, не участвующих в нем.

Т а б л и ц а 5

Оценка студентами своих кураторов по направлениям работы

№ п/п	Направления деятельности куратора	Удовлетворенность студентов, %
1	Знакомством студентов группы с Уставом университета, их правами и обязанностями	90
2	Информирование о социальной политике, поддержке и поощрении студентов университета	84
3	Помощь в организации студенческого актива группы	86
4	Организация и проведение внутригрупповых мероприятий	78
5	Информирование студентов о факультетских, вузовских, городских и других мероприятиях	84
6	Взаимодействие с родителями студентов	78
7	Урегулирование различных конфликтов внутри группы	80
8	Оказание поддержки и помощи студентам курируемой группы по различным вопросам	88

Из всех направлений деятельности кураторы прекрасно справляются с информационным блоком, в частности знакомством студентов группы с Уставом университета, правами и обязанностями студентов, правилами внутреннего распорядка. Как правило, эта важная работа проводится на первой встрече, в период знакомства с группой. Порядка 90 % студентов удовлетворены помощью своих наставников в знакомстве с основными нормативными документами вуза. В группах кураторов, представленных к смотру-конкурсу университета, показатель личного доверия студентов им составляет 66 %, а количество реальных обращений к своим кураторам по разным проблемам составило 50 %.

Очевидно, что не все студенты нуждаются в оперативной помощи, часть из них может вполне самостоятельно решать свои проблемы, однако доверие своему наставнику, желание обратиться при необходимости за помощью к нему – принципиальный пункт, индикатор теплого, человеческого отношения между куратором-преподавателем и студентами, показатель «плотности» контакта куратора со своей группой. На наш взгляд, в настоящее время степени доверия в 66 % недостаточно, чтобы считать работу кураторов отличной. При этом в разных группах факультетов ПНИПУ была отмечена довольно большая разница в степени доверия – от 8 до 94 % (стандартное отклонение – 1,83). Мы понимаем, что в педагогической работе заставить человека отдавать «частичку своей души» невозможно, однако есть кураторы, которые даже при всех объективных и субъективных трудностях в работе не ссылаются на дефицит времени, загруженность и низкую оплату труда, они просто дарят тепло своей души и делают это талантливо. Студенты таких кураторов запоминают на долгие годы и с удовольствием встречаются с ними даже после окончания университета.

В рейтинге направлений деятельности, согласно данным анкет, студенты меньше всего удовлетворены организацией внутригрупповых мероприятий (78 %) и взаимодействием с ро-

дителями (78 %). Знакомясь с дневниками кураторов, являющимися формой отчетности к смотру-конкурсу «Лучший куратор академической группы», было отмечено, что при планировании внутригрупповых мероприятий из года в год кураторы привычно экономят свои усилия, часто подходя к кураторской работе формально, закладывая на учебный год мало интересных, творческих, воспитательных и познавательных мероприятий.

Мы вправе были бы сослаться на то, что современным студентам ничего не надо и они ничем не интересуются, если бы это действительно было так. Эмоциональные комментарии в пожеланиях куратору и многочисленные исследования творческой активности самих студентов за последние несколько лет свидетельствуют о обратном. В абсолютном большинстве студенты академических групп (более 50 %) хотят получать во время учебы в университете не только учебные знания, и кураторам необходимо учитывать это. Студенты во время ежегодного анкетирования делятся с нами своими мыслями, оставляя эмоциональные комментарии. Такие пожелания к работе, восхищения или двусмысленное молчание сопровождают анкеты групп как опытных, так и начинающих кураторов. Нам бы очень хотелось, чтобы, ознакомившись с этими комментариями (см. с. 94), как можно больше кураторов университета задумались о своей роли в группе и, главное, о том, что убежденность в правильности выбранного педагогического стиля деятельности не всегда совпадает с потребностями студентов группы.

Взаимодействие кураторов с родителями студентов в настоящее время является необходимой реальностью. Никого не надо убеждать, что студентам младших курсов необходима помощь в адаптации к требованиям образовательного процесса. Когда эта помощь идет одновременно и согласованно с двух сторон: со стороны семьи, родственников и со стороны преподавателей-воспитателей университета, – адаптация студентов происходит намного эффективнее. Большинство родителей за-

интересованы в успешной успеваемости своих детей и сами проявляют активность, ищут контакты с деканатом и куратором группы. Разумеется, воспитателю этой возможностью следует воспользоваться. Пассивные и равнодушные к образованию своего ребенка родители тоже существуют. Причины этого могут быть самые разные: некоторые из них считают, что ребенок уже вырос и должен сам себя контролировать и отвечать за свою жизнь. На наш взгляд, куратору с любым жизненным и профессиональным опытом необходимо расширять репертуар своего педагогического мастерства, и взаимодействие с родителями студентов является для этого хорошей площадкой.

Существует стереотип, что контакты с родителями сводятся только к жалобам на прогулы и академическую задолженность. Однако это не так. Многие родители хотят знать об успехах своих детей, особенно на первом году обучения. Для типичного родителя в любом возрасте ребенок остается ребенком, и для каждого родителя куратор при желании может найти свое слово, успокоить, обнадежить.

Несмотря на различные подходы к задаче взаимодействия с родителями или родственниками студентов, статистические данные свидетельствуют о наличии зависимости между общей удовлетворенностью студентов работой куратора и его контактами с родителями. Чем выше оценка студентов работы куратора с родителями, тем выше и общая оценка его деятельности. В некоторых группах работу с родителями студенты оценивают выше, чем многие другие направления работы, что подтверждает необходимость взаимодействия с родителями студентов. Эта зависимость приведена на рис. 4, она во многом синхронна с общей оценкой работы кураторов и справедлива для большого числа групп девяти факультетов ПНИПУ, участвовавших в конкурсе «Лучший куратор академической группы».

Примером могут послужить благодарственные письма для родителей студентов – победителей в спортивных соревнованиях или научной деятельности вуза, города или России. К тому же сейчас



Рис. 4. Удовлетворенность студентов контактом куратора с родителями по сравнению с общей удовлетворенностью его работой, в процентах (27 групп), 2015 год, ПНИПУ

нет необходимости покупать конверты, клеить марки и бежать на почту. В настоящее время все гораздо проще: электронная почта оказывается надежнее голубиной. К любому делу можно подойти нешаблонно: если вам удастся отправить родителям вместе с письмом несколько теплых слов и выписку из вузовского приказа о награждении, дополнив своим эмоциональным комментарием, это будет стимулировать студента на дальнейшие победы. Тем не менее до сих пор среди кураторов университета отношение к контакту с родителями студентов было далеко неоднозначным. Некоторые считают, что это лишняя трата сил и времени, что эти контакты оправданы лишь при наличии каких-то проблем или правонарушений со стороны студента.

Руководство кафедр и деканаты университета контролируют должностные обязанности куратора, однако, как показывает практика, невозможно проверить каждый шаг и степень человеческой, эмоциональной отдачи. Каждый куратор регламентирует, распределяет свои усилия в работе самостоятельно, работая либо на «тройку», минимизируя их, либо с полной отдачей, и у него хватает энергии на все дела и заботы. Существуют достоверные данные о том, что в группах кураторов, рабо-

тающих с полной отдачей, академическая успеваемость выше среднего значения по факультету. В частности, в группах кураторов, представленных на конкурс профмастерства в 2015 году, академическая успеваемость составила 71,8 % при средней успеваемости групп первого и второго курсов в 69,2 %. Разница невелика, однако совокупный анализ отношения студентов к своим наставникам, внеучебной деятельности групп и других показателей обязанностей куратора свидетельствует о достоверности полученных результатов. В группах лучших кураторов ниже процент отчисления и академической задолженности.

Данные учебной успеваемости были получены в результате университетского конкурса «Лучшая академическая группа факультета». Они справедливы для групп первого и второго курсов специалитета и бакалавриата со средней и низкой успеваемостью, в первую очередь для выпускников школ (возраст 17–18 лет). Студенты сильных групп или, для сравнения, групп магистрантов лучше сплочены, самоорганизованы и мотивированы внутренним выраженным побуждением учиться, развиваться в творчестве и науке, поэтому их не надо побуждать и излишне контролировать.

На рис. 5 приводятся результаты исследования удовлетворенности студентов основными направлениями деятельности своих кураторов университета за три года. Анализ усредненных данных девяти факультетов ПНИПУ демонстрирует тенденцию к росту удовлетворенности студентами работой своих кураторов-наставников. Данные свидетельствуют в пользу того, что кураторы за эти годы начинают работать эффективнее, вероятнее всего, за счет повышения своего профессионального мастерства, и отзывы студентов демонстрируют этот позитивную тенденцию.

Вновь подчеркнем, что среди нескольких десятков академических групп университета есть такие, которые прекрасно самоорганизуются и адаптируются, хорошо мотивированы на учебный процесс, а есть сложные, такие, с которыми приходится

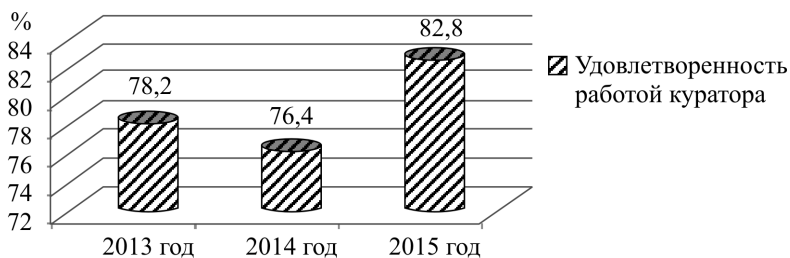


Рис. 5. Оценка студентами своих кураторов в течение трех лет исследований, в процентах

много работать, чтобы улучшить качество адаптации и уменьшить процент отчисления, выравнивать успеваемость группы до средней по факультету. Количество таких групп, к сожалению, велико (по скромным подсчетам, более 50 %). Роль куратора в них чрезвычайно важна.

В заключение хочется привести выписки из студенческих анкет. Прямая речь студентов эмоциональна, иногда непосредственна и наивна, не всегда стилистически выдержана, однако позволяет понять эмоциональное, человеческое отношение к своим кураторам. Нередко приведенные в анкетах мысли студентов бываю важнее иных оценок. Есть группы, в которых каждый студент посчитал необходимым оставить свой отзыв о кураторе, а в некоторых группах о нем нет ни одного слова. Молчание студентов больше всего настораживает, так как это частый признак выраженной неудовлетворенности, о которой не пишут, несмотря на анонимность, опасаясь последствий. В таких группах студенты чаще всего ниже оценивают своих наставников по сравнению с теми группами, в которых анкеты исписаны как восхищениями, так и пожеланиями.

Наиболее яркие высказывания приведены в адрес кураторов ПНИПУ К.А. Сарайкиной, О.Б. Потаниной, С.В. Сироткиной, Е.О. Кузиной, Е.А. Синкиной, В.С. Спириной (это как опытные, так и кураторы с минимальным опытом работы): «Самый лучший куратор!»; «Заботится, помогает по запросу»;

«Не приходится долго ждать ответа на вопрос»; «Интересуется нашими делами»; «Внимательна, ответственна, никогда не бросит в беде»; «Добрая, отзывчивая, веселая приветливая»; «Общительная»; «Классный куратор!»; «Всегда и во всем помогает»; «Спасибо за куратора!»; «Никогда не отказывает в помощи»; «Когда требуется помощь, всегда поможет»; «Классный человек»; «Побольше бы таких»; «Человек доброй души, интеллектуальный». Читаешь отзывы, и где-то в глубине души по-хорошему завидуешь этим студентам. Им повезло не только с вузом, но и с куратором группы.

Разумеется, в отношении кураторской деятельности у студентов есть и пожелания. Чаще всего они выражают потребность молодежи в активной студенческой жизни. Высказавшиеся студенты отмечают дефицит культурно-массовых мероприятий, классных часов, общения куратора с группой, групповых встреч, желание улучшения взаимопонимания. Встречаются и мнения относительно учебного процесса: стимулировать студентов к учебной деятельности, проявлять больше участия в их жизни, не препятствовать в учебном процессе, а помогать.

Для составления полной картины нам было интересно получить мнения студентов ПНИПУ в результате блиц-опроса, проведенного студентами-социологами гуманитарного факультета в социальных сетях. На вопрос: «Чем вам больше всего запомнился куратор на первом курсе?», – ответы были самые разные, в частности: «Помощью в подготовке к предметам, вызывавшим наибольшие затруднения»; «Близостью к студентам, его открытостью, всегда позитивным настроением и готовностью помочь. С ним хотелось идти на контакт, задавать ему вопросы, обращаться за помощью»; «Юмор запомнился. Манера смеяться. Это очень важно!».

На вопрос: «Для чего необходим куратор в студенческой группе первого курса и нужен ли он вообще?», – студенты-магистранты с высоты своего опыта отвечали: «Для облегчения адаптации к новым условиям вуза»; «Он адаптирует к самостоятельности, необходимой в университете. После школы не все

ребята готовы быть самостоятельными, кому-то по инерции необходим классный руководитель»; «Конечно, нужен! На первом курсе попадаешь в новую, непонятную, неизведанную среду, где нужна “классная мама”»; «Однокурсники бывают разные и зачастую также ничего не понимают, что происходит. А куратор – единственный человек, который может что-то посоветовать, рассказать по-братски. Это помогает быстрее адаптироваться к студенческой жизни. Важно иметь возможность сказать этому человеку всю правду. При этом куратор должен стать авторитетом, чтобы к нему прислушивались и знали, что его слова точно надо запомнить».

Эффективно работающие кураторы университета могут быть самые разные по полу, возрасту, темпераменту, стажу работы в вузе, однако, как показывает практика, студентам ближе по духу молодые, активные кураторы, увлеченные своей профессией и умеющие чувствовать студентов, владеющие педагогическими способностями.

ГЛАВА 7

ЛЕНЬ В ЖИЗНИ СТУДЕНТА

Ленивый человек как лошадь:
работает только тогда,
когда его понукают.

Народная мудрость

Эту главу мы начнем с неожиданного утверждения о том, что лень – это часть нашей личности, и в силу ряда особенностей избавиться от нее навсегда не представляется возможным, как бы мы этого ни хотели. Не сочтите эту преамбулу оправданием лени! Как настоящие ученые мы постараемся изучить это явление со всех сторон, чтобы научиться его приручать.



Лень многолика, изворотлива, прилипчива и хитра. Сколько про нее сказано и написано в сказках, стихах, романах! Вспомните сказку «По щучьему велению» или самого знаменитого лентяя Илью Ильича Обломова! Однако наша цель – постараться помочь студентам научиться управлять этим подсознательным импульсом, прежде всего в интересах улучшения качества образования. Как свидетельствуют проведенные в течение трех лет (2013–2015 годы) в ПНИПУ многочисленные исследования, обстановка со студенческой ленью в настоящее время обстоит не лучшим образом.

В частности, в 2014–2015 учебном году свыше двух третей студентов, помимо скромности, стеснительности, раздражительности и других качеств, из года в год беспокоит прежде всего собственная лень. В данном случае выбор лени

является самым популярным у студентов младших курсов на всех факультетах университета. Ежегодный мониторинг состояния адаптации студентов младших курсов выявил лень как ведущее качество, мешающее в повседневной жизни. Лень не смогла не повлиять и на отношение к учебному процессу. Следует отметить тревожную тенденцию к существенному росту «учебной» лени: так, с 2012 по 2015 год ее показатели увеличились на 17,6 %. Вне стен университета, в повседневной жизни лень на 17,5 % меньше, чем в учебном процессе, беспокоит студента ПНИПУ (рис. 6).

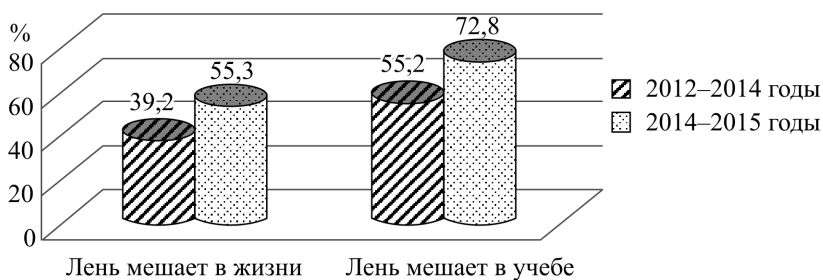


Рис. 6. Влияние лени на жизнь и учебу студентов ПНИПУ (2013–2015 годы), в процентах

Становится очевидным, что в работе куратора и педагога со студентами выявлена зона роста, значительный фронт работы. Ни для кого не секрет, что лень снижает качество учебы у способных и не очень студентов, нивелирует много творческой энергии студентов, гасит их способности, мотивацию и жизненные силы. Вспомните, что часто говорят педагоги в отношении нерадивых учащихся: «Способный, но ленивый». Обладатель таких «способностей к лени» успокаивает себя тем, что в любой момент он может собраться, взяться за дело (учебу, работу), но, увы, это иллюзия. Лень затягивает, скука, отсутствие интереса к учебе, пропуски занятий или усталость делают свое коварное дело. Лень живет по своим законам и очень быстро теряются побуждение и мотивация к деятельности. Студент

с трудом справляется с учебной программой, учится совершенно без всякого интереса к выбранной специальности, «дрейфует» от курса к курсу до окончания университета или покидает его досрочно из-за академической задолженности. Печальная ситуация. Однако не все бесперспективно, выявлено, что высокая позитивная мотивация может играть роль компенсирующего фактора в случае недостаточно высоких способностей, но в обратном направлении этот фактор не срабатывает: никакой высокий уровень способностей не может компенсировать отсутствие учебного мотива или его низкую выраженность, не может привести к значительным успехам в учебе.

Кто же она, эта загадочная лень-матушка? Давайте попытаемся снять с нее шапку-невидимку и тем самым лишим ее потаенных чар. Открою маленький психологический секрет: разъясенная, разобранный на части проблема становится понятной, теряет значительную часть своей энергии и силы. Становится ясно, что необходимо делать дальше, как решать проблему лени.

Вначале посмотрим, что говорится о лени со страниц словарей и Писания.

Лень – отсутствие желания действовать, трудиться, склонность к безделью. Синонимы: апатичность, апатия, празднолюбие, праздность.

Толковый словарь С.И. Ожегова

Лень – неохота работать, отвращение от труда, дела, занятий; наклонность к праздности, тунеядству.

Словарь В.И. Даля

Лень – отсутствие или недостаток трудолюбия, предпочтение свободного времяпровождения трудовой деятельности.

Wikipedia.org.ru

Лень (праздность, тунеядство) – вялость и бездействие. Священное Писание определяет лень как нравственный порок, приводящий к скудоумию.

Азбука веры

Ленясь, человек сознательно или подсознательно стремится отказаться от преодоления трудностей, проявляет устойчивое нежелание совершать волевое усилие. Мы сразу отделим от классической лени апатию, связанную с психической и физической усталостью, информационной перегрузкой или серьезным острым и хроническим стрессом. Не следует забывать, что у каждого свой тип нервной системы, индивидуальные психофизиологические резервы и возможные проблемы здоровья, своя учебная нагрузка, которую одни воспринимают успешно и усваивают учебные дисциплины при любых обстоятельствах, другие – с затруднениями. Куратору необходимо учитывать эти обстоятельства при анализе успеваемости и социализации конкретного студента. Всех причин неуспеваемости студентов, безусловно, много, однако у куратора есть возможность распознать классического бездельника и студента со слабым типом нервной системы или проблемами здоровья. Студенты со слабым, быстроистощаемым типом нервной системы или проблемами здоровья, лица с ограниченными возможностями внешне могут быть неактивными, но при этом очень талантливыми и перспективными. Для того чтобы раскрыть свои способности, они требуют индивидуального, нешаблонного подхода. Педагогический, жизненный опыт, мастерство куратора и преподавателя всегда подскажут, как поступить с конкретным студентом. А когда его еще мало или нет вовсе?

Учиться, учиться и еще раз учиться! Банально, но лучшего никто еще не придумал. На каждый случай свой совет, конечно, не дашь, однако мы предложим вам некоторые рекомендации.

С чего же начать работу со студенческой ленью? Конечно, с себя! Впитывайте все доступные вам знания, *не ленитесь* посещать семинары, школы и тренинги, перенимайте позитивный опыт коллег, отмечайте для себя также опыт нерадивых коллег с целью избежания наступить на те же грабли, равнодушия, формального, а порой и, увы, безответственного отношения к делу. Большинство знаний, которые дают специалисты начи-

нающим кураторам, пригодятся в жизни, они универсальны и могут быть с успехом использованы в любых сферах человеческих взаимоотношений. К примеру, это учебно-методическое пособие может помочь вам в воспитании контроля над ленью у ваших детей или, может быть, внуков. Начните с изучения своей лени и внутренних мотиваторов к деятельности.

Проведем небольшую самодиагностику «Истинный ли ты лентяй?». Сядьте на диван и ничего не делайте хотя бы полчаса. Буквально ничего. Не читайте, не смотрите телевизор, не общайтесь в социальных сетях, не разговаривайте по телефону. Если уже через десять минут вам станет смертельно скучно, то вы слишком активны, чтобы вас можно было отнести к категории прирожденных лентяев. Настоящего лентяя скука не томит. Дискомфорт он испытывает лишь тогда, когда надо заниматься работой.

Самая опасная лень – лень думать, размышлять. Когда нападает она, человек перестает творить, развиваться, расти, эффективно усваивать любую информацию. Такая лень заразна. Желаем вам никогда не встречаться с ней.

Большинство людей с ленью сталкиваются периодически, при этом они всегда найдут объяснение своему пассивному поведению. А вот выбираться из ее объятий они не спешат.

Поговорим теперь о студентах. Хорошо, когда вам повезло с группой. Студенты активны, хорошо учатся, занимаются спортом и творчеством, группа дружная, все помогают друг другу. Но, согласитесь, такое случается нечасто. Всем кураторам больше знакомы трудные студенты и сложные группы. Группу, как правило не выбирают, а назначают. Примите за аксиому, что трудности даются нам не в наказание, а в качестве стимула к личностному росту и развитию педагогического мастерства. Достаточно найти даже немного времени в своем перегруженном рабочем графике, чтобы регулярно пополнять свой педагогический багаж. Педагогическая интуиция, чутье – это не врожденные качества, а заслуженные дивиденды педагога, ко-

торый не ленится над собой работать каждый день. Все мы помним известные строки из стихотворения Н. Заболоцкого: «Не позволяй душе лениться <...>. Душа обязана трудиться и день и ночь, и день и ночь». Как же научиться делать то, что необходимо, несмотря на хроническую занятость, усталость и нехватку силы воли? Многое из того, что мы расскажем, вы уже слышали, читали, обдумывали, когда-либо пробовали и, если что-то не получалось, надеемся, не отчаивались. В книге подобраны только такие способы самоактивизации, какими может воспользоваться каждый человек со средним уровнем лени. Применяйте их сами, рекомендуем своим знакомым, близким, коллегам и, конечно, своим студентам. Именно они нуждаются в этом больше всего.

Мы бы порекомендовал посвятить этой практической работе «час куратора» (возможно, не один), к примеру, провести работу со студенческой «учебной» ленью на основе анализа академической успеваемости за семестр или год. Актуально? Еще как!

Наибольшая эффективность от мероприятия в случае слабоуспевающей группы будет в том случае, если вам удастся не просто отчитать и запугать студентов последствием неуспеваемости, сколько помочь провести «работу над ошибками», рефлексию своей лени, которая и является одной из основных причин плохой успеваемости. Предлагается дать задание студентам проанализировать свой вчерашний день: сколько времени из него он уделяет на подготовку к занятиям, сколько времени было потрачено впустую, какие есть возможные резервы времени, что помогает мобилизовать интеллектуальную деятельность, как они это делают, есть ли планирование дел, умеют ли они расставлять приоритеты: важное – срочное, важное – несрочное? Возможно, для лучшего анализа, структурирования и усвоения материала стоит предложить студентам записать все на бумаге, а в дальнейшем обменяться опытом. Если студенты готовы поделиться своим анализом и опытом работы над ленью вслух, отлично. Но не всегда люди готовы сразу пускать внутрь своей души. В качестве альтернативы можно использовать оригина-

нальный способ. Написанные на листках бумаги истории студентов собирает куратор, перемешивает и просит вновь разобрать в случайном порядке. Истории не подписываются, каждую из них необходимо оценить перед всеми с точки зрения имеющихся проблем с ленью, положительного опыта. Куратор побуждает участников к размышлению, вопросам, дискуссии, в результате которых происходит лучшее усвоения знаний, особенно из уст авторитетных студентов-однорूपников. Постарайтесь при этом не экономить на времени для проведения занятия. Почему? Отдача может быть высокой лишь при полном вовлечении и погружении участников, т.е. ваших студентов, а это, безусловно, требует времени и личной эмоциональной вовлеченности в процесс. Это приводит к эффекту заражения, и студенты не станут лениться размышлять.

Как показывает практика, многие студенты подготовку к курсовым, зачетам, экзаменам оставляют на последнее время и лихорадочно «зубрят» материал перед самой их сдачей. Лень часто лишает сил заниматься, как бы шепчет: «Успеешь еще, парадней впереди, товарищ поможет, может быть, что-то спишешь... Сходи лучше в ночной клуб, это интереснее». Коэффициент полезного действия подготовки при этом крайне низкий.

Интеллектуальная деятельность – основной и на этом жизненном этапе ведущий вид деятельности студента. Очевидно, что кураторам необходимо помочь студентам научиться мобилизовать все свои интеллектуальные ресурсы своевременно, по необходимости, в плановом порядке и дисциплинированно, а не только по под воздействием вдохновения или принципа «интересно – неинтересно».

С этой целью можно провести со студентами мозговой штурм в работе над ленью в учебе. Для этого куратор просит описать актуальную учебную проблему, в которой именно лень поставила досадную подножку. Студенты учатся рефлексировать (анализировать) свои проблемные зоны, осознавать точки роста. Затем анонимные истории перемешивают и в случайном

порядке раздают. Каждый должен предложить свои пути решения проблемы и записать их на полученном листе. Далее можно обсудить, подискутировать на эту тему, обсудить предложенные способы.

Побуждайте студентов прислушиваться к собственному ритму жизни, осознанию того, что жизнь не вечна (запас времени для выполнения текущих и основных жизненных дел конечен). Даже если несколько человек из группы научатся управлять своим временем, волей и ленью, повысят свою самодисциплину, значит, наша работа прошла не впустую.

В какие моменты вашей жизни вы замечали, что ленитесь? Нам, например, никогда не приходится обвинять себя в лени, когда мы занимаемся тем, что нас интересует, захватывает, увлекает (например, когда мы создавали эту книгу для кураторов). Любимым делом можно с увлечением заниматься часами напролет! И очень часто приходится буквально заставлять себя делать то, что надо, но, увы, неинтересно.

Мы провели выборочный опрос своих знакомых и коллег по работе, задав лишь один вопрос: как им удастся справиться со своей ленью? У каждого оказался свой рецепт, простой или сложный, оригинальный или нет. Проводя систематизацию ответов, мы поняли одну простую вещь, что при всем множестве различных рецептов существуют два направления: одни люди регулярно или периодически мотивируют себя, а другие – действуют по законам самодисциплины. Каким бы инструментом человек ни пользовался, главное, чтобы он имел внутреннее побуждение, желание приступить к делу, умел применить его, довести начатое до конца и поощрить себя чем-нибудь значимым, может, даже материальным, поблагодарить себя за работу.

Далее мы рассмотрим оба направления на примере активности лидеров студенческого совета. Если вы попробовали один способ и не получили нужный результат, это не значит, что вам ничего не подходит. Как правило, это означает то, что надо быть более настойчивым, пробовать, искать и находить.

Вначале мы предлагаем проследить динамику изменения мотивации студентов младших курсов в отношении своего желания получать знания, а главное – интереса к выбранной профессии. Иначе говоря, проанализируем, что движет самыми обычными студентами в учебе (рис. 7). Интерес к будущей профессии год от года стабильно, хотя и незначительно, возрастает: 54 % – среднее значение за три года исследований (2012–2014 годы). Это много или мало? В сравнении с 70%-м показателем формального отношения к учебе и учебе только ради получения диплома это мало. Вероятно, поэтому столь популярна «дружба» наших студентов с ленью-матушкой: учимся по привычке, потому что так надо родителям, не хочется остаться без высшего образования, неинтересно учиться и т.д.

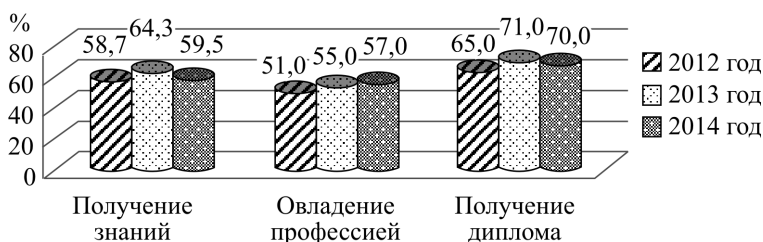


Рис. 7. Динамика мотивации студентов к обучению в ПНИПУ на протяжении 2012–2014 лет, в процентах

Желание получать знания в целом колеблется от 58,7 до 64,3 %. Это хорошая предпосылка для овладения учебными и специальными программами, однако одного желания недостаточно. Это всего лишь потенциал – потребность, свойственная возрасту, интеллектуальному уровню молодых людей-студентов, и не более. Куратор может использовать его для повышения интереса к профессии, улучшения успеваемости, вовлечения в научно-исследовательскую, инновационную, спортивную и другую социально полезную деятельность.

Рис. 8 наглядно демонстрирует преимущества социальной активности в работе с ленью. Достаточно сравнить уровень

здоровых амбиций, целеустремленности, желаний и потребностей у активных студентов, студентов-лидеров со студентами, проявляющими низкую целеустремленность и активность, и становится очевидно, что лидеры меньше зависимы от лени и иных внешних обстоятельств. Разделив студентов на три категории (с высоким, умеренным и низким уровнем притязаний) и сравнив лидеров студенческого совета и остальных студентов, мы обнаружили, что студентов с высоким уровнем целеустремленности в 3,2 раза больше, чем остальных студентов (17 % по отношению к 5,3 %). Низкие притязания, потребность у активных студентов, напротив, в 1,6 меньше, чем у остальных студентов (26,1 % по сравнению с 42,8 %).

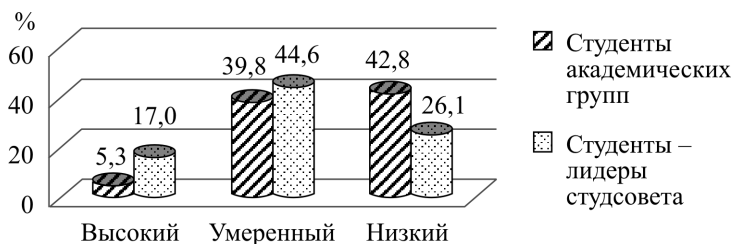


Рис. 8. Соотношение уровня притязаний студентов – лидеров студенческого совета и студентов академических групп, в процентах

Проведенный в 2013 году социологический опрос показал, что на лень удобно и привычно ссылаться в качестве оправдания своей низкой активности. «Не трогайте меня: я не хочу это делать, хотя я и способный», – эти мысли присутствуют в подсознании у многих студентов.

Давайте поразмышляем: а может, за ленью скрывается отсутствие цели, интереса к тому, чем приходится заниматься, интереса к жизни, наконец?.. Таким образом, безразличие, социальная апатия – это утрата видения своего места и смысла жизни. Это проблема зрелости личности. Многочисленные исследования последних лет показывают тенденцию к росту инфантильности молодых людей. Недостаточно целостное воспитание в семье

и школе жизненных ценностей и общекультурных компетенций: самодисциплины, настойчивости, целеустремленности, самоконтроля, – нестабильность духовных и нравственных ориентиров в обществе формируют потребительское отношение к окружающему миру, закладывают фундамент пассивности и лени в жизни.

Статистика – вещь конкретная. В частности, в 2014 году из 133 студентов всех факультетов ПНИПУ, принявших участие в исследовании духовно-нравственной сферы, ничтожно малое количество, лишь 3,7 %, выбрали уверенность в себе в качестве ведущей ценности; исполнительность, самодисциплина не понравились ни одному человеку (!); а самоконтроль был важен только для 2,2 %, твердая воля – для 7,5 %, а аккуратность – для 2,5 %. Студенты также были равнодушны к общественному признанию – 0,7 %, лишь 3 % ценили свое развитие, работу над собой, а красоту природы и искусства не выбрал никто. Печальная статистика. Принципиальность, непримиримость к недостаткам в себе и других свыше 29,3 % студентов посчитали совершенно ненужным в жизни. Стоит ли удивляться, что в таких условиях у студентов академических групп университета столь пышно расцвела лень и хроническая пассивность?

Неужели в университете все так бесперспективно? Конечно, нет. Приведенные данные могут стать для куратора основанием для планирования систематической воспитательной работы с группой. Кроме того, существует большое количество активных лидеров студенческого совета, настойчивых, спортивных, творческих и при этом хорошо успевающих, которые умеют держать свою лень под контролем.

В заключение посмотрим, каким образом им это удается и каких успехов в работе над ленью они добились.

Лидеры студенческого совета (60,5 %) в своей жизни и учебе эффективно используют разнообразные *мотивационные* способы. (Из всех возможных способов *мотивирование* – самый популярный метод работы с ленью). Рассказанные ими способы такие разнообразные и интересные, что мы решили привести все наиболее интересные из них:

♦ «Мотивирую себя тем, что для меня это важно; возможно, именно от этого зависит моя судьба»;

♦ «Мотивирую себя тем, что если ничего не делать, то никаких успехов в жизни не добьешься»;

♦ «Мотивирую себя. Ставлю цели и стараюсь их достигать. Знаю, чего хочу, и лень сама отступает»;

♦ «Самое важное – самомотивация. Если умеешь заставить себя работать в течение двадцати одного дня, то вырабатывается привычка, и организм привыкает к изменениям. Это непременно приведет к успеху»;

♦ «Мотивирую себя тем, что с утра, в шесть часов, я внушаю себе, что скоро выходные, утешая себя этим, или, например, доказываю себе, что сегодня серьезные, важные пары, даже нельзя опоздать»;

♦ «Когда я ленюсь и мне очень нужно выполнить важные дела, я стараюсь себя мотивировать. Думаю о том, насколько для меня это дело важно, насколько это важно для кого-то еще. Также стараюсь придумать и внести в процесс выполнения того или иного дела что-то необычное и интересное для себя. И обязательно говорю себе: “Лень – удел безвольных, а это не про меня!”»;

♦ «Существует такое слово “надо”, даже если не хочется, оно заставляет бороться с ленью»;

♦ «Делаю то, что должен, потому что быстрее сделаю – быстрее займусь своими делами. Устраиваю себе периодически “выходной, ленивый день”, когда делаю только то, что хочу»;

♦ «Говорю: “Надо! Поднимись со стула и сделай!”; после встаю и делаю. Понимаю, что все, что я делаю, мне пригодится: все зависит от меня»;

♦ «Добровольно-принудительный метод: если я смогу себя заставить что-то сделать, то потом могу побаловать себя чем-нибудь вкусным»;

♦ «Я иду готовить какое-либо блюдо, потому что приготовление пищи вдохновляет меня и поднимает настроение. Начинаю читать книгу, ибо книга – лучший источник новой ин-

формации. Делаю открытки, слушаю музыку или занимаюсь спортом: упражнения никогда не будут лишними для состояния тела и настроения».

Таким образом, из 80 опрошенных студентов «Школы лидера – 2015» более половины умеют успешно справляться с ленью, мотивируя себя. Ради поставленной цели они способны с успехом ввести себя в рабочее состояние, однако срок действия этого ресурсного состояния, увы, небольшой. Эффект от такой мотивации можно сравнить с эффектом чашечки крепкого кофе или хорошей физической зарядки. Все замечательно, цель оправдывает средства, энергия для работы есть, но она быстро заканчивается.

У кураторов в процессе дискуссии со студенческой группой есть возможность сделать для молодых людей маленькое, но очень важное открытие о том, что мотивирование и самомотивирование – наиболее популярные, но нестабильные и энергозатратные методы управления ленью. 20 % опрошенных относятся к той категории студентов, которым мотивация через стимуляцию дается с большим трудом. Несколько типичных примеров:

- ♦ «Я пытаюсь с ней бороться, но с большим трудом это получается. Считаю, с ней надо найти компромисс»;

- ♦ «Звоню папе. После разговора с ним у меня появляется мотивация к учебе и другим делам» (автор скромно умолчал, что же говорит ему папа для стимуляции);

- ♦ «Внутренним голосом, т.е. силой воли, заставляю себя начинать делать дела».

10 % студентов «Школы лидера» не имеют четкой позиции в отношении работы с ленью или подчинены ей. Они рассуждают о необходимости бороться с ней, но абстрактно, без применения к себе. Типичные цитаты:

- ♦ «Лень движет прогрессом. Иногда лень может быть очень полезной. А, чтобы бороться с ней, нужно замотивировать себя или попросить это сделать кого-то»;

- ♦ «Сдаюсь без боя».

Лишь 10 % студентов «Школы лидера» используют в работе с ленью более ценный ресурс – *самодисциплину*. Его можно сравнить с внутренним двигателем, который однажды в школьные годы завелся при помощи умелого родительского и школьного воспитания и теперь постоянно дает энергию для жизни и деятельности. В отличие от самомотивации, самодисциплина не требует периодического подстегивания и «подслащивания». Всего одна цитата, однако чувствуется, что у написавшего эти строки студента лень находится под контролем: «Я стараюсь распределить все дела на день так, чтобы не было времени для лени: после пар делаю уроки, занимаюсь делами старосты группы или студсовета, саморазвитием. Конечно, я очень устаю, потому что дел много, но за время сна силы восстанавливаются. И нет ни минуты для лени. Вот такой у меня замечательный способ борьбы с ней».

Таким образом, каждый студент выбирает свой способ управления ленью: одни мотивируют себя, как могут, легко или с трудом, другими, к сожалению, управляет лень, и только небольшая часть студентов живет по принципу самодисциплины и оттого имеет хороший иммунитет к ней. Такие студенты есть во многих группах, это отличные руководители или ответственные исполнители, надежда и опора куратора, актив группы. Этими студентами, если куратор им поможет, сможет гордиться факультет. Как находить в группе таких звездочек, как познакомить и сплотить ребят, вы узнаете в гл. 5 пособия. Выбирая мероприятия для воспитательной работы с группой, куратор должен учитывать «градус» лени у студентов группы. Для этого можно использовать тест «Мотивация обучения в вузе» Т.И. Ильиной (прил. 5).

ГЛАВА 8

ТВОРЧЕСТВО В ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ

Коль есть он, божий дар,
отдай ему душевный жар.

Франсуа Вийон

«Кто владеет информацией, тот владеет миром», – говорил Уинстон Черчилль. «Учиться, учиться и еще раз учиться», – вторил ему В.И. Ленин. «Учитесь владеть информацией и получать ее», – добавляем мы.



Ценность этой главы для кураторов, на наш взгляд, в том, что она дает ценные психолого-педагогические знания о внутреннем творческом мире студентов. Они хотя и не фундаментальные и где-то не бесспорные, зато заставляют задуматься над повышением эффективности своей работы. В этой главе мы предлагаем кураторам познакомиться с творчеством, которое присутствует в жизни каждого молодого человека. К сожалению, творческая активность у многих молодых людей «дремлет» или проявляется не совсем конструктивно. Мы хотим также обратить особое внимание на творческий ресурс самих кураторов и предложить им развивать его и свое мастерство в работе со студенческой группой.

Часто мы говорим о мотивации. Модное сейчас слово! «Пожалуйста, убедите его в том, что учиться полезно в жизни!», – в отчаянии восклицают некоторые кураторы вместе с родителями студентов. А как?! Никто толком не знает и, кроме привычных методов принуждения или подкупа, ничего нового, к сожалению, не использует. А у такой мотивации, как известно, срок действия короткий.

В связи с этим и появилась эта глава о творчестве и активности студентов, которая может стать хорошим мотиватором для побуждения к позитивным жизненным целям, в том числе и к учебным. Если вам как куратору, наставнику и старшему товарищу удастся подобрать ключик к сокрытому источнику творчества в личности студента и раскрыть его, он сам с удовольствием станет заниматься учебой, наукой, творчеством или спортом.

Почему так важна творческая активность для студенческой молодежи? Некоторые считают, что творчество необходимо только во внеучебной деятельности, для занятий спортом, танцами, КВН и т.д. Однако это только малая часть, где оно проявляется. Куратора как преподавателя и человека практического интересует прежде всего учебная мотивация студентов, поэтому в данном пособии основное внимание мы уделим учебному процессу.

Давайте определимся с существующими в научной литературе терминами. *Творческая активность* – это свойство личности, проявляющееся в деятельности и общении как оригинальность, созидательность, новизна; способность личности инициативно и самостоятельно находить способы решения задач, ответ на которые неизвестен, ставить задачи, выделять принципы, лежащие в основе тех или иных конструкций, явлений, действий, переносить знания, навыки и умения из одной области в другую, т.е. применять их на практике. Творческая активность проявляется в самых разнообразных видах деятельности, отчего выделяют техническое, научное, моральное, дидактическое (способность к обучению), управленческое, художественное и другое творчество. По этой причине творчество важно как в учебной, так и внеучебной деятельности университета. Руководству вуза, особенно имеющему статус национального исследовательского университета, важно знать и эффективно управлять состоянием творческой активности студентов в интересах контроля качества и улучшения всего образовательного процесса.

Следует заметить, что Управлением социальной и внеучебной работы ПНИПУ проводится многолетняя и систематическая работа по развитию творчества студентов и использованию этого потенциала в социально значимых целях на благо университета, города и края. В своей деятельности руководство управления всегда проявляет завидную творческую активность, работая со студентами, направляя и курируя студенческое самоуправление вуза и самые различные художественные, спортивные, музыкальные и иные актуальные проекты. Согласованная деятельность управления с деканатами факультетов, кураторами и всеми заинтересованными, творческими людьми университета повышает общую эффективность работы.

Согласно представлению одного из исследователей творчества Е.Е. Туник творческая активность состоит из любознательности, развитого воображения, потребности решать сложные задачи и способности идти на риск, отстаивая свои инновационные идеи (рис. 9).

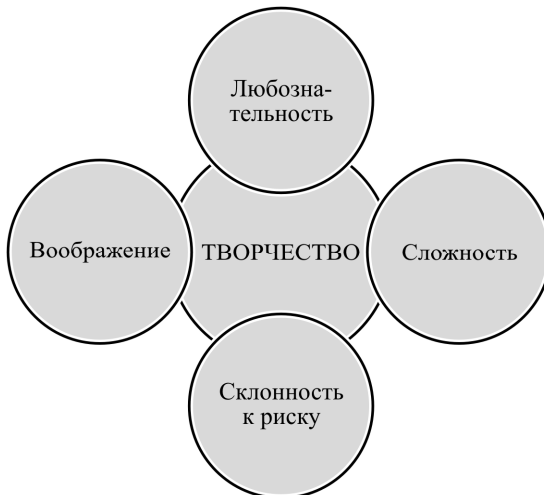


Рис. 9. Составляющие творческой активности по Е.Е. Туник

Интеллект в этом списке не значится, хотя зависимость от него, конечно, существует. Однако в отношении влияния личности на творчество как на созидание любого абсолютно нового продукта не все так просто. IQ гениальных и талантливых людей не всегда являлся очень высоким, а многие из них во время обучения в вузах и колледжах были совсем не отличниками. Творчество и творческая активность как свойства личности – это особые состояния, они даны от рождения каждому, однако развиты не у всех. Врожденный талант и с раннего детства правильное развитие творческих способностей – катализаторы творческой продуктивности человека в дальнейшей жизни. Именно юношество является тем уникальным периодом, когда творческая активность молодых людей имеет свой наивысший потенциал развития, период, когда его можно раскрыть и развить.

Существует мнение, что талант сам найдет себе дорогу, несмотря ни на что. Каждому куратору в своей педагогической практике приходилось сталкиваться со способными, но по каким-то причинам не реализовавшимися студентами. Может быть, им не хватало внешнего импульса, толчка, чтобы выйти из «зимней спячки». Мы реалисты и понимаем, что не все станут активистами студенческих советов, спортсменами или руководителями предприятий. Конечно, хотелось бы воспитать А. Эйнштейна, С. Ковалевскую или Д.И. Менделеева, однако, даже если после вашего позитивного влияния студент сможет осознанно выбрать и самореализоваться в выбранной профессии, вы можете смело поставить себе самый высокий балл в личном педагогическом зачете.

Мы исследуем творческую активность студентов, начиная с 2012 года, стационарно, т.е. на факультетах в академических группах, а также у лидеров студенческого совета на многочисленных выездных, обучающих социальной активности мероприятиях Пермского национального исследовательского политехнического университета. Одно из них – «Точка отсчета», двухдневное мероприятие, проводимое осенью в рамках ежегодного адаптационного студенческого мероприятия. Исследо-

вание развития творческих способностей у лидеров студенческого совета, проведенное при помощи теста Е.Е. Туник «Диагностика личностной креативности, творчества», позволило сделать некоторые важные выводы. Мы сравнили составляющие личностной творческой активности (креативности) с имеющимися в нашем распоряжении данными вузов России, а также с некоторыми аналогичными показателями американских студентов. Затем предприняли свое исследование существующих гендерных различий в отношении творческой активности студентов-лидеров ПНИПУ.

Начнем с анализа составляющих творческой активности по Е.Е. Туник у студентов нашего университета.

Любознательность. Субъект с выраженной любознательностью чаще всего спрашивает всех и обо всем, ему нравится изучать устройство механических вещей, он постоянно ищет новые пути (способы) мышления, любит изучать новинки среди вещей и идей, ищет разные возможности решения задач, изучает книги, игры, карты, картины и т.д., чтобы познать как можно больше.

Любознательность студентов-первокурсников ПНИПУ на семь десятых процента ниже среднего значения по вузам России: 17,1 % – в ПНИПУ и 17,8 % – в среднем по России; настолько же пермские студенты более любознательны своих американских сверстников.

Воображение. Субъект с развитым воображением придумывает рассказы о местах, которые он никогда не видел; представляет, как другие будут решать проблему, которую он решает сам; мечтает о различных местах и вещах; любит думать о явлениях, с которыми не сталкивался; видит то, что изображено на картинах и рисунках, необычно, не так, как другие; часто испытывает удивление по поводу различных идей и событий.

Из всех показателей творческой активности студенты-первокурсники ПНИПУ, к сожалению, испытывают существенный дефицит воображения по сравнению со средними данными по Рос-

сии: 12,4 % – в ПНИПУ и 15,6 % – в среднем по России воображение у наших студентов на 3,6 % меньше, чем у американских. Можно предположить, что студенты нашего университета практичнее и реалистичнее, однако сегодня без умения мечтать трудно развиваться.

Сложность. Субъект, ориентированный на познание сложных явлений, проявляет интерес к аналогичным по характеру вещам и идеям; любит ставить перед собой трудные задачи, изучать что-то без посторонней помощи; проявляет настойчивость, чтобы достичь своей цели; предлагает слишком замысловатые пути решения проблемы, чем это кажется необходимым для других; ему нравятся непростые задания.

Студенты ПНИПУ не боятся сложных задач, имеют хороший потенциал в способах их решения – 16 %. Однако это несколько меньше (на 1,2 %) среднего показателя по вузам России (17,2 %); на 1,2 % пермские студенты меньше, чем американские, пасуют перед сложными задачами.

Склонность к риску. Эта составляющая проявляется в том, что субъект будет отстаивать свои идеи, не обращая внимания на реакцию других. Он ставит перед собой высокие цели и будет пытаться их осуществить; допускает для себя возможность ошибок и провалов; любит изучать новые вещи или идеи и не поддается чужому мнению. Он не слишком озабочен, когда одноклассники, однокурсники, преподаватели или родители выражают свое неодобрение; предпочитает иметь шанс рискнуть, чтобы узнать, что из этого получится. Амбиции и готовность к риску – единственные показатели, по которым студенты ПНИПУ на 0,4 % превосходят своих товарищей из других вузов России: 17,4 % – ПНИПУ, 17 % – вузы России.

Чем выше оценка человека, испытывающего позитивные чувства по отношению к себе, тем более творческой, любознательной личностью, с развитым воображением, способной пойти на риск и разобраться в сложных проблемах, он является. Сравнивая общее творчество как суммарный показатель всех

четырёх составляющих творческой активности (рис. 10), можно заметить, что студенты Пермского национального исследовательского политехнического университета занимают промежуточную позицию среди показателей творческой активности студентов других российских вузов, а также американских. Следует подчеркнуть, что исследуемая группа ПНИПУ – это люди – активные лидеры студенческого совета факультетов и вуза. Мы можем предположить, каково положение студентов обычных академических групп университета в этом рейтинге: вероятно, оно будет невысоким.

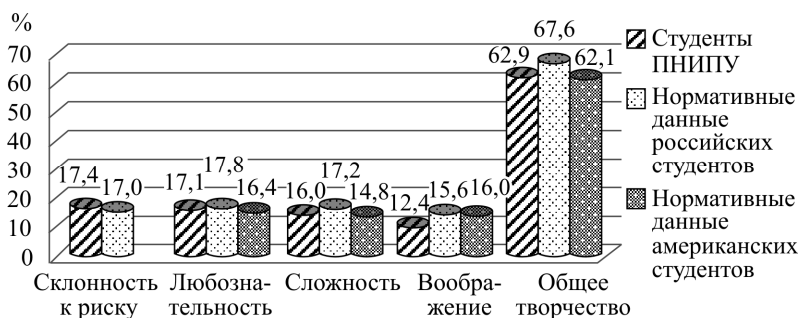


Рис. 10. Творческие способности студентов ПНИПУ в сравнении с общероссийскими и американскими показателями, в процентах, $n = 80$ человек

Проводя сравнение по генеральной выборке в целом российских и американских студентов, Е.Е. Туник отмечает, что, по полученным с помощью опросника личностного творчества данным, можно с уверенностью говорить: по всем факторам (любознательности, сложности, склонности к риску и общей творческой активности) показатели творческой активности российских студентов выше американских, за исключением показателей по воображению. Мы можем предположить, что молодые американцы умеют лучше фантазировать, мечтать, реализуя свою заветную «американскую мечту». Российским студентам было бы неплохо научиться у них умению хорошо рефлексиро-

вать, т.е. смотреть на произошедшее событие с разных сторон, больше анализировать, чаще размышлять над своими успехами и поражениями, воплощать свою «российскую мечту». Это поможет нашему обществу более эффективно реализовать национальную идентичность. В целом же российские студенты обладают большими творческими возможностями, чем их зарубежные сверстники. Задача кураторов и преподавателей университета – постараться раскрыть их в полной мере.

Далее мы провели гендерное сравнение этих же аспектов творческой активности среди юношей и девушек студенческого совета ПНИПУ, а также сопоставили полученные данные со средними показателями творческой активности студентов вузов России. Может быть, нам также удастся ответить на вопрос, какие психологические типы юношей и девушек в студенческом самоуправлении университета более креативны, а какие более сильны в организаторских способностях (рис. 11, 12).

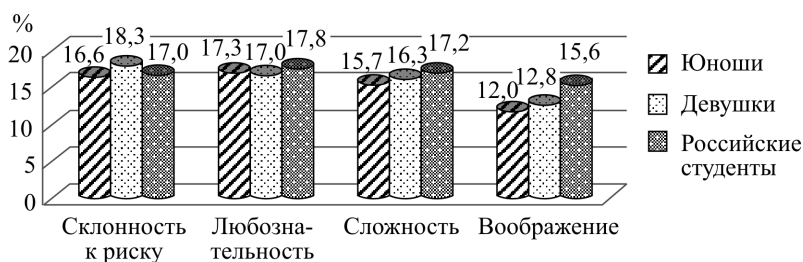


Рис. 11. Творческие способности юношей и девушек студентов-лидеров ПНИПУ в сравнении с творческими способностями студентов России, в процентах, $n = 80$ человек

Статистика свидетельствует о том, что девушки несколько не уступают молодым людям в активности, амбициозности, постановке задач и достижении целей. Более того, они несколько настойчивее юношей (на 1,7 %), более готовы идти на риск. У девушек на 0,8 % больше развита любознательность, и они на 0,6 % смелее, меньше боятся предстоящих сложностей в учебе

и жизни. Юноши превзошли прекрасную половину человечества в отношении любознательности, хотя незначительно (на 0,3 %), что чаще можно было бы ожидать от девушек в традиционном гендерном распределении ролей. В рейтинге творческой активности со своими российскими сверстниками юноши и девушки ПНИПУ проигрывают по развитости и богатству воображения (юноши в большей степени, чем девушки).

Теперь познакомимся с творческим и организаторским потенциалом, заложенным в психологических типах лидеров студенческого самоуправления, юношей и девушек (рис. 12). В семи выявленных психологических типах по В.В. Либину, за исключением VIII (см. гл. 5), в трех лидируют юноши. Это интуитивность, организаторские способности и разнообразие, т.е. широкий спектр способностей личности. Юноши на 28 % имеют более широкий спектр своих способностей, в том числе и творческих, на 12,6 % больше девушек готовы брать ответственность на себя, быть руководителями, имеют выраженные организаторские способности, у них также более развита интуиция (на 5 %).

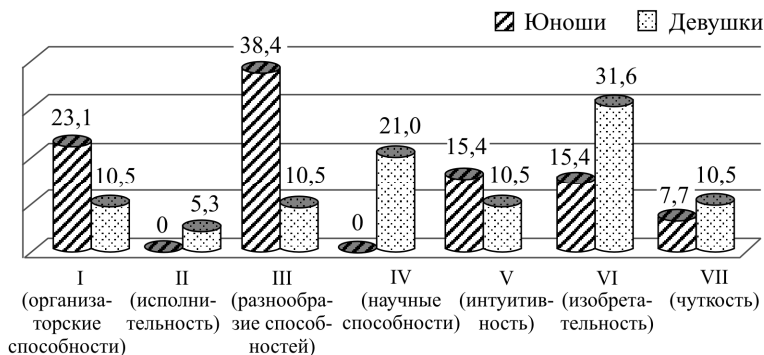


Рис. 12. Творческий и организаторский потенциал студентов-лидеров среди юношей и девушек первокурсников, в процентах, $n = 75$ человек

Приведем перечень психологических типов, в которых наиболее сильны позиции девушек. Это явное (на 21 %) преимущество в научных и аналитических способностях, на 16,2 % в изобретательности, на 2,8 % в чуткости и на 5,3 % в исполнительности как ценном качестве ответственного функционера, непосредственного проводника творческих идей. Необходимо также отметить, что психологических типов юношей с научными способностям и типа ответственного исполнителя в этом рейтинге не обнаружено. Таким образом, в этом исследовании психологических типов прослеживается более традиционное распределение гендерных ролей. Девушки в соответствии с проективной психологической типологией находят для себя более комфортное место в качестве заместителя руководителя, ответственного исполнителя, человека с развитыми научными способностями генератора и проводника творческих идей.

Проведенные исследования подтверждают существующую в современном российском обществе тенденцию к изменению гендерных позиций, в частности в отношении социальной активности, амбиций, самооценки и некоторых других аспектов творчества и социального поведения.

Таким образом, в отношении творчества девушки студенческого совета ни в чем не уступают юношам; более того, во многих сугубо мужских аспектах поведения имеют ряд преимуществ (например, в склонности рисковать и не бояться браться за сложные задачи). В отличие от половой идентичности, гендерные позиции – величина весьма переменчивая и зависящая от вектора и динамики развития общественных отношений, семейного воспитания, социокультурных традиций и государственной социальной политики. Эти исследования демонстрируют одновременно две тенденции: изменение патриархальных гендерных ролей в отношении социальной и творческой активности девушек и сохранение привычного, комфортного, свойственного преимущественно женщинам поведения. Юноши и девушки в командной работе студенческого совета хорошо могут дополнять друг друга:

активность и творческие идеи девушек хорошо структурируются, работа интуитивно или логически организуется, направляется юношами и в значительной степени воплощается девушками.

Теперь познакомимся с другими важными показателями, прямо или косвенно влияющими на творческую активность, такими как уровень притязаний, самооценка, общий интеллект и особенности психологических типов личностей лидеров студенческого совета и студентов академических групп.

Для начала рассмотрим *самооценку* и *уровень притязаний*. Они характеризуют степень трудности достижения будущих действий, выбор субъектом своей будущей идеальной цели, который связан с переживанием успеха или неуспеха прошлых действий. Выделяют различные стратегии целеобразования. В связи с этим мы говорим о реалистичном и нереалистичном уровне притязаний и амбиций.

Исследования свидетельствуют о том, что реалистичные испытуемые характеризуются уверенностью в своих силах, более высокими амбициями, настойчивостью в достижении целей и решении поставленных, в том числе и учебных, задач. Такие студенты отличаются меньшим уровнем тревожности, более выраженными показателями мотивации достижения, успешнее учатся, обладают более высоким авторитетом в группе. Они лучше адаптированы к образовательному процессу. Студенты, которые характеризуются нереалистичным уровнем притязаний, отличаются неадекватной самооценкой, повышенной тревожностью, низкой устойчивостью к стрессам, выбирают себе слишком легкие или трудные цели, проявляют низкую критичность в оценке достигнутого, избегают ситуации здорового соревнования и хуже адаптированы к учебе.

На рис. 13 представлены данные исследования личностной сферы студентов академических групп, проведенного в ПНИПУ осенью 2014 года. В процессе исследования мы смогли оценить имеющиеся трудности с притязанием и настойчивостью у большинства студентов академических групп универси-

тета. Обращает на себя внимание то, что из шести групп, произвольно выбранных для исследования уровня притязаний, ни одна не достигла высокого или даже умеренного уровня мотивации, тем самым однозначно демонстрируя явный дефицит целеустремленности и настойчивости в образовательном процессе. Следует подчеркнуть, что эти данные представлены лишь в качестве демонстрации общеуниверситетской тенденции, и, на наш взгляд, текущий рейтинг факультетов не следует абсолютизировать, так как это соотношение переменчиво, из года в год он может существенно изменяться.

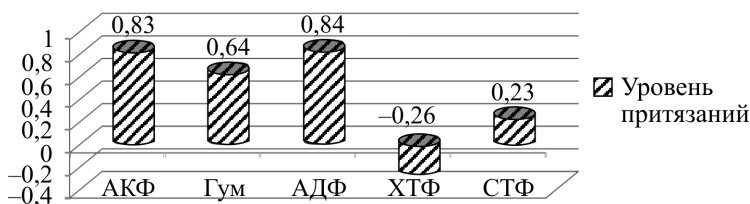


Рис. 13. Показательное сравнение уровня притязаний студентов академических групп нескольких факультетов ПНИПУ,
 n – 133 человека

Мы уверены, что если проведем тотальный, всеобщий мониторинг творческой активности студентов университета, то из всех групп девяти факультетов сможем обнаружить активные группы с высоким уровнем притязаний и настойчивости, однако полученные данные нашего исследования не менее ценны, показательны и информативны. Исследование выбранных групп показывает существующую тревожную тенденцию в сторону социальной пассивности, явного стремления к избеганию трудностей, низкой настойчивости и творческой активности.

Важным фактором, влияющим на творческую активность, также является *общий интеллект*. Мы постарались оценить прежде всего некоторые базовые когнитивные составляющие: способности к аналитико-синтетической деятельности, обобщению,

операциям с понятиями, выделению существенных признаков предметов и явлений. В научно-исследовательской практике существует много различных методик для изучения процессуальных аспектов интеллекта с разной степенью глубины исследования. Наше исследование студентов академических групп было проведено при помощи классического шестнадцатифакторного личностного опросника Р.Б. Кеттела. Даже достаточно поверхностное изучение мыслительных способностей, заложенных в опроснике, показало, что уровень интеллекта студентов академических групп, к сожалению, не столь высок, как следовало бы ожидать от студентов ведущего университета краевого центра (77–85,5 %) при средних значениях по возрастной группе (90–95 %). Интеллектуальные вопросы в указанном выше тесте не столь сложные для студентов, чтобы можно было сослаться на трудные задания и условия проведения. Даже при первом взгляде на гистограмму (рис. 14) можно отметить зависимость между общими мыслительными, познавательными способностями и творческой активностью студентов.

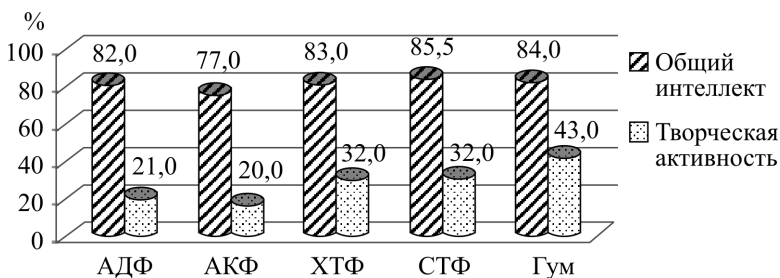


Рис. 14. Взаимосвязь общего интеллекта и творческой активности у студентов академических групп факультетов, в процентах, $n = 133$ человека

Обнаружена прямая зависимость этих двух показателей: чем ниже значение среднего по группе общего интеллекта, тем ниже показатель творческой активности у молодых людей, ко-

которые не участвуют в жизни группы, университета и, более того, не стремятся ни к какой социальной, научной или спортивной активности где бы то ни было.

Понимая высокую занятость в педагогическом процессе и все трудности, с которыми сталкиваются преподаватели и кураторы университета, мы не стремимся загрузить их дополнительной работой. Чаще всего у них нет физической возможности заниматься дополнительными исследованиями творческой активности, интеллекта, других психологических и педагогических показателей контроля качества образовательного процесса. Однако большинство кураторов понимают, что необходимо повышать качество оказания образовательных услуг. Каким образом? Необходимо использовать все возможные новые формы и методы в своей работе и не бояться экспериментировать. В этих условиях проведенные психологической службой Управления социальной и внеучебной работы ПНИПУ исследования, их анализ и рекомендации являются ценным материалом для воспитательной работы с группой студентов.

Обратимся к исследованию творческой активности психологических типов лидеров студенческого совета, которое было проведено в ПНИПУ весной 2015 года в рамках ежегодной «Школы лидера». Оно выявило много интересных особенностей. Из всей группы студентов некоторая ее часть (13,3 %) проявила завидную устойчивость в своем выборе психологического типа: это те люди, которые в настоящее время и в обозримом будущем будут себя вести стабильно, одинаковым образом, не меняя своего психологического типа (стабильный психологический тип). Из них 30 % – прирожденные и способные руководители; 30 % – люди, обладающие концептуальным умом потенциальных ученых; 20 % – молодые люди, обладающие развитой интуицией и высокой чувствительностью; 10 % – высокоответственные, надежные в работе исполнители (отличные заместители руководителей) и 10 % – создатели всего нового в обществе, изобретатели, конструкторы, художники. За исключением

руководителей, у всех этих людей отмечаются повышенная чувствительность и ранимость, колебания в принятии принципиальных решений. Среди студентов этого типа в равной степени встречаются как юноши, так и девушки, только среди интуитов доминируют юноши. В списке представителей стабильного типа присутствуют студенты всех факультетов университета, за исключением механико-технологического.

Переменный психологический тип встречается у 86,7 % студентов, т.е. в отношении этих людей мы можем предположить, что в обозримом будущем у них изменятся приоритеты деятельности, вектор активности и уточнятся жизненные ценности (рис. 15).



Рис. 15. Творческие способности лидеров студенческого совета в настоящее время и в ближайшей перспективе развития, в процентах, $n = 75$ человек

Данные теста можно с успехом использовать с целью более эффективного проведения кадровой политики, в частности для выбора актива студенческой группы, делегирования полномочий при работе в команде над различными проектами, в работе различных направлений студенческого совета, везде, где необходимо быстро и безошибочно определиться со способностями и возможностями студента. Тест увлекательный, не занимает много времени в проведении и легок в обработке

(гл. 5.1). Куратор может оперативно получить информацию о том, кто и на что в группе способен. В учебной и внеучебной работе с группой он имеет возможность поручать конкретным студентам задания по их силам, учитывая способности и интерес, профилируя конфликтные ситуации среди студентов.

Способность изобретать, создавать инновационный продукт у студентов со временем существенно снижается (на 60 %). Вероятно, это связано с повышением рациональности в мышлении человека. Создание серьезного инновационного продукта требует высокого напряжения всех внутренних и внешних усилий. Практичность значительной части студентов (13,3 %) подсказывает, что инноватором быть очень трудозатратно, поэтому необходимо более рационально использовать свою творческую энергию. В связи с этим в ближайшей перспективе на 40 % уменьшится разнообразие способностей. Очевидно, что с течением времени, появлением у молодого специалиста жизненного и профессионального опыта, он все больше концентрируется на одной из выбранных профессий и в целом заканчивает поиск себя в профессии, поэтому закономерно, что активный, творческий человек, имеющий организаторский опыт в студенческом самоуправлении, для успешного профессионального старта стремится стать хорошим специалистом и с этой целью развивает только необходимые для этого творческие способности. Дополнительно он приобретает большую уверенность в своих силах, открытость, становится менее тревожным и более компромиссным человеком. При этом научные способности в жизни и профессиональной деятельности молодые люди университета считают универсальными и востребованными в любое время и в любом месте, так как, по результатам исследования, уровень научных способностей не изменяется со временем. Единственные показатели, которые в обозримой перспективе существенно повышаются, – интуитивность, способность прогнозировать любую предстоящую проблемную

ситуацию, а также рост самоконтроля в способе реагирования (на 50 %).

Куратор, стремящийся к саморазвитию, особенно начинающий свою профессиональную деятельность, думает о том, как воспитывать у студентов познавательный интерес к своему предмету, что нужно делать, чтобы развивать его заинтересованность. Познавательный интерес и творческая активность – показатели одного порядка и имеют выраженный позитивный дидактический (обучающий) вектор. Можно выделить семь основных условий, при которых возникает и развивается интерес к учению у студентов. Их с успехом можно использовать как в воспитательных целях, так и в методологии, подготовке к занятиям преподаваемого предмета. Важным фактом является то, что эти условия развития творчества и интереса к учебе были сформулированы еще в середине 80-х годов XX века, когда этому в педагогике уделялось много внимания. Многие инновации в педагогике сегодня – хорошо забытые старые концепции.

Итак, мы предлагаем вам семь шагов к успеху в развитии творческой активности у студентов. Учитывайте их, когда готовите конспекты лекций или практических занятий, кураторский час, и эффективность проводимых вами мероприятий значительно увеличится.

1. Развитию творческой активности и познавательного интереса, любви к изучаемому предмету и самому процессу умственного труда способствует такая организация обучения в группе и на факультете, при которой студент вовлекается в процесс самостоятельного поиска и открытия новых для себя знаний, решения задач проблемного характера.

2. Учебный труд, как и всякий другой, интересен тогда, когда он разнообразен. Однообразная информация и однотипные способы действий быстро вызывают скуку.

3. Для появления интереса к предмету необходимо понимание нужности, важности, целесообразности его изучения в целом и отдельных разделов в частности.

4. Чем больше новый материал связан с усвоенными ранее знаниями, тем он интереснее для студентов. Связь изучаемого с увлечениями, уже существовавшими у студентов ранее, также способствует возникновению интереса к новому материалу.

5. Ни слишком легкий, ни слишком трудный материал не вызывает интереса. Обучение должно быть трудным, но посильным.

6. Чем чаще проверяется и оценивается работа студента (в том числе им самим, обучающими устройствами и т.д.), тем интереснее ему работать в дальнейшем.

7. Яркость, эмоциональность учебного материала, увлеченность самого преподавателя с большой силой заражают студента, позитивно воздействуют на его отношение к учебе.

Помните, что творческая активность как луч света, источник энергии в жизни человека. Творческий человек живет интереснее и полноценнее, реализует себя в полной мере.

ГЛАВА 9

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК ЗОНА РИСКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРАТОРА

Синдром эмоционального выгорания (от англ. *burnout*) – понятие, введенное в психологию американским психиатром Гербертом Фрейденбергером в 1974 году. В профессиональной деятельности оно проявляется нарастающим эмоциональным истощением. Многие психологи отождествляют эмоциональное выгорание с известным в клинической психологии синдромом хронической усталости. *Эмоциональное выгорание* – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.



Эмоциональное выгорание может повлечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми (вплоть до развития глубоких когнитивных (познавательных) искажений). Оно проявляется нарастающим безразличием к своим обязанностям и происходящему на работе, дегуманизацией в форме негативизма по отношению как к студентам, так и к сотрудникам, ощущением собственной профессиональной несостоятельности, неудовлетворенностью работой, деперсонализацией (нарушением самовосприятия), а в конечном итоге резким ухудшением качества жизни. В дальнейшем могут развиваться невротические расстройства, психосоматические и соматические заболевания. Одним из ярких симптомов выраженного синдрома профессионального выгора-

ния являются частые и длительно текущие разнообразные заболевания, обусловленные психосоматическими причинами, например: частые бронхолегочные заболевания, обострения астмы, гипертензии, аллергии, язвенной болезни, колита, хронические головные боли.

Разумеется, у этих заболеваний много причин, однако каждому бывавшему в кабинете врача пациенту часто приходится слышать: «Ваши анализы в порядке, и стоит подумать о лечении нервов». Каждый помнит это расхожее, но не лишнее смысла выражение: «Все болезни от нервов». Однако не следует сразу бежать к психотерапевту: существует несколько стадий эмоционального выгорания. Каждый преподаватель и куратор должен уметь отслеживать, где он находится по шкале эмоционального выгорания и какие адекватные меры ему следует предпринять: принимать валериану, заниматься спортом, танцевать или петь и др. (но ни в коем случае нельзя решать свои проблемы с помощью алкоголя).

Для самодиагностики психологического состояния мы приводим описание пяти стадий эмоционального выгорания по Дж. Гринбергу. С его помощью каждый куратор или преподаватель может самостоятельно определить, насколько он «подгорел» или уже «сгорел» совсем.

Стадии формирования эмоционального выгорания (по Дж. Гринбергу)

1. *«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. *«Недостаток топлива»*. Появляются усталость, апатия, могут возникнуть проблемы со сном. При отсутствии дополнительной мотивации и стимулирования у работника теряется интерес к своему труду, исчезает привлекательность работы в данной

организации, снижается 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. *«Хронические симптомы»*. Чрезмерная работа без отдыха 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», постоянному переживанию нехватки времени (синдром менеджера).

4. *«Кризис»*. Как правило, развиваются хронические заболевания, в результате чего человек частично или полностью теряет работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворенности собственной эффективностью и качеством жизни.

5. *«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.

Преподаватели и кураторы университета в силу специфики деятельности находятся в группе риска в отношении эмоционального выгорания, поэтому психологическая служба, существующая при Пермском национальном исследовательском политехническом университете, с 2012 по 2014 год проводила исследование данного состояния. Этот показатель профессиональной деятельности нас интересует, так как непосредственно связан с продуктивной педагогической деятельностью и профессиональным долголетием преподавателя.

Для углубленного исследования мы использовали методику В.В. Бойко, которая определяет три фазы эмоционального выгорания в соответствии с нарастанием нагрузки на личность: *напряжение, резистенция, истощение*. Из всех трех фаз эмоционального выгорания фаза напряжения является наименее

опасной. Напряжение проявляется латентно, скрыто накоплением разрушительного потенциала эмоционального выгорания. В профессиональной деятельности эта фаза проявляется симптомами, переживаниями психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенностью собой, беспомощностью, ощущением «загнанности в клетку», в крайнем случае состоянием интеллектуально-эмоционального ступора, а также тревогой и депрессией, в зависимости от развития состояния неудовлетворенности работой.

Рис. 16 демонстрирует динамику эмоционального выгорания кураторов по трем фазам за два года наблюдений.



Рис. 16. Динамика эмоционального выгорания у кураторов за 2012–2014 годы наблюдения, в процентах, $n = 80$ человек

В фазе резистентности полностью проявляются адаптационные возможности личности, устойчивость к стрессам. Она характеризует эмоциональную вовлеченность, погружение в преподавательскую и кураторскую деятельность. Иначе говоря, она является залогом устойчивости к развитию деструктивных процессов.

На рис. 17 показана выраженность некоторых актуальных симптомов фазы «резистентность», характеризующих напряжение механизмов адаптации. В этой фазе проявляется выносливость психики преподавателя и куратора, его защитных, адаптационных возможностей. Рассмотрим подробнее несколько составляющих (симптомов) этой фазы.



Рис. 17. Диагностика симптомов эмоционального выгорания у кураторов ПНИПУ в 2014 году, в процентах, $n = 58$ человек

1. *Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование.* Этот симптом при значительной выраженности является предпосылкой эмоционального выгорания. В этом случае профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием.

В первом случае речь идет о выработанном со временем *полезном навыке* (подчеркиваем это обстоятельство) подключать к взаимодействию с коллегами и студентами эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости. Такой режим общения можно приветствовать, ибо он свидетельствует о высоком уровне профессионализма. Он вполне оправдан в случаях:

- если не препятствует мыслительной деятельности, обуславливающей эффективность труда; экономия эмоций не снижает полного понимания состояний и потребностей партнера, не мешает принятию решений и формулировке выводов;

- если не настораживает и не отталкивает партнера;
- если при необходимости уступает место иным, адекватным формам реагирования на ситуацию. Например, когда требуется, профессионал способен отнестись к партнеру подчеркнуто вежливо, внимательно, с искренним сочувствием.

Совсем иначе обстоят дела, когда профессионал неадекватно экономит на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов, действует по принципу «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание данному партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояние и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное: эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие. Неадекватное ограничение диапазона и интенсивности включения эмоций в профессиональное общение интерпретируется партнерами как неуважение к их личности.

2. *Эмоционально-нравственная дезориентация.* Этот симптом углубляет неадекватную реакцию в отношениях со студентами и коллегами по работе. Нередко у профессионала возникает потребность в самооправдании. Не проявляя должного эмоционального отношения к студентам, преподаватель защищает свою стратегию в любом случае. При этом звучат суждения: «Это не тот случай, чтобы переживать»; «Такие люди не заслуживают доброго отношения»; «Таким нельзя сочувствовать»; «Почему я должен за всех волноваться?» Подобные мысли и оценки, бесспорно, свидетельствуют о том, что эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства, ведь профессиональная деятельность, построенная на человеческом общении, не знает исключений. Врач не имеет морального права делить больных на «хороших» и «плохих»; обслуживающий персонал не может руководствоваться личными предпочте-

ниями: «Этого клиента обслужу быстро и хорошо, а этот пусть подождет и понервничает»; преподаватели и кураторы не имеют права ранжировать студентов по принципу «нравится – буду давать знания в полном объеме, не нравится – я его не замечаю». Разумеется, преподаватели тоже живые люди и могут реагировать любыми эмоциями, но только не в вузе и не в отношении студентов. Для того чтобы снимать накопившееся психоэмоциональное напряжение, существуют другие способы и места.

К сожалению, в жизни мы зачастую сталкиваемся с проявлениями эмоционально-нравственной дезориентации. Как правило, это вызывает справедливое возмущение, мы осуждаем попытки поделить нас на достойных и недостойных уважения. Но с такой же легкостью почти каждый, занимая свое место в системе служебно-личностных отношений, допускает эмоционально-нравственную дезориентацию. Данные, полученные в результате двух лет исследований, достоверно свидетельствуют о том, что годы преподавательской работы в вузе дают человеку не только профессиональный опыт, но и подчас незаметно формируют приведенные выше признаки эмоционально-нравственной дезориентации.

3. Редукция профессиональных обязанностей. Этот симптом, на наш взгляд, является одним из наиболее значимых в педагогической деятельности кураторов. Термин «редукция» означает упрощение, сокращение своего вовлечения в работу. В профессиональной деятельности, предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Таким образом, эмоциональное выгорание как средство психологической защиты возникает быстрее у тех кураторов, которые менее реактивны и восприимчивы, более эмоционально сдержанны.

Несмотря на сравнительно благополучное состояние эмоционального и профессионального выгорания, в настоящее время по сравнению с преподавателями других вузов Перми у ку-

раторов ПНИПУ существуют тревожные предпосылки эмоционального выгорания, которые при неблагоприятном развитии событий (избыточном стрессе учебной нагрузки, конфликтах на рабочем месте и т.д.) могут проявиться уже в ближайшее время. К этим предпосылкам следует отнести также уязвимость людей тех психологических типов, которые составляют группу лучших кураторов, сравнительное повышение тревожных и опасных зон некоторых симптомов эмоционального выгорания (рис. 17), ускоренное формирование фазы «резистентность» у женщин-кураторов. Следует отметить, что у женщин-кураторов все составляющие процесса эмоционального выгорания более выражены, чем у мужчин (рис. 18). Диагностика, проведенная с кураторами в 2012–2014 годах демонстрирует, что фаза резистентности у женщин составляет 32,2 %, превосходя безопасные значения (формирующаяся фаза). Это может свидетельствовать о повышенной уязвимости женщин-кураторов в отношении процесса эмоционального выгорания.

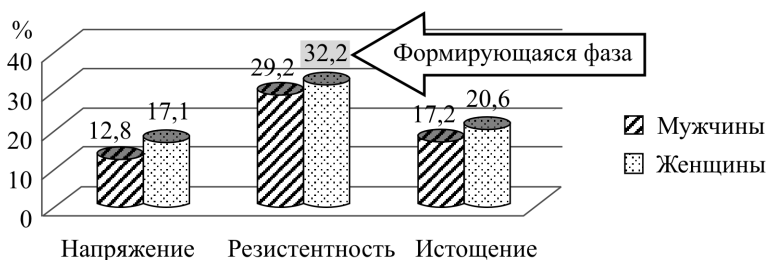


Рис. 18. Гендерные особенности эмоционального выгорания среди кураторов ПНИПУ, 2012–2014 годы, в процентах, $n = 58$ человек

Совокупность выявленных опасностей, связанных с профессиональным выгоранием, проявляется в виде возможной острой, болезненной реакции в конфликтных ситуациях, повышенной чувствительности к стрессам на работе, повышенным

учебным нагрузкам. Часто у преподавателя проявляется обида на явные и мнимые несправедливости, страдает самооценка («я не умею, я не способен»), что постепенно, но неуклонно приводит к сокращению профессиональных обязанностей до минимума и формированию профессиональной пассивности.

Для того чтобы приостановить процесс эмоционального выгорания и продлить профессиональную активность и долголетие преподавателей и кураторов, необходимы следующие профилактические меры:

1. Знать признаки опасности и уметь рефлексировать (анализировать свое состояние), не прятать голову в песок, отрицая наличие у себя признаков эмоционального выгорания (ухудшение отношений с близкими, коллегами, друзьями; нарастающий негативизм к себе, своей профессии и деятельности; постоянное чувство вины и неудачи; обидчивость, раздражительность, потеря чувства юмора; повышенная утомляемость, ухудшение памяти, внимания и прочие совсем бесполезные и неприятные переживания). Важно понимать, что, если в тебе что-то вдруг изменилось, сохраняется надолго и беспокоит тебя самого или окружающих, дома или на работе, значит, надо что-то предпринимать. Предупрежден – значит вооружен!

2. Уметь оказывать помощь себе самому и обращаться к специалистам, когда это необходимо.

3. Уметь рассчитывать и обдуманно распределять все свои нагрузки (работа – всего лишь часть жизни!).

4. Проще относиться к конфликтам, особенно мелким и непринципиальным.

5. 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.

6. Знать свои неэффективные модели поведения и уметь менять их на более эффективные и менее разрушающие, что и является основой профилактики (предупреждением) эмоцио-

нального выгорания. Интересоваться и применять методики по профилактике эмоционального выгорания.

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

- ♦ обсуждение трудных ситуаций в преподавательской и кураторской работе;
- ♦ полноценный и регулярный сон;
- ♦ выделять время для любимого занятия;
- ♦ достаточный эмоциональный отдых в кругу семьи, близких людей;
- ♦ правильное, регулярное и сбалансированное питание;
- ♦ физическая активность, достаточное движение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современным обществом поставлены серьезные задачи в области патриотического, морально-нравственного воспитания, формирования ценностей здорового образа жизни среди студенческой молодежи.

Мы понимаем, что в формате настоящего учебно-методического пособия сложно охватить весь масштаб проблем и решить все актуальные задачи, однако, если кураторам академических групп после знакомства с представленными здесь материалами удастся успешнее решать поставленные ФГОС третьего поколения задачи, авторы будут считать, что работали не зря. Если в результате применения любой из приведенных здесь программ и методик у вас появятся свои творческие идеи, проекты, мы можем считать свою задачу выполненной.

Под своей задачей мы прежде всего считаем не слепую компиляцию знаний, а активизацию творческого потенциала кураторов и всех заинтересованных в деле воспитания студентов людей. Это несложно, если подходить к делу с душой, отдачей. Современные студенты нуждаются в наставнической помощи куратора, помощи в адаптации, особенно студенты-первокурсники, организации студенческого самоуправления группы, факультета и университета, помощи в самореализации творческого и научного потенциала. В ваших силах помочь им раскрыть свой потенциал, повысить уровень компетентности в выбранной специальности и успешно начать профессиональную деятельность в современных условиях.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андропова Т.А., Тарасенко О.А. Активные и интерактивные формы проведения занятий для бакалавров и магистров // Юридическое образование и наука. – 2013. – № 2. – С. 33–37.

2. Богданова Р.У. Многовариантный институт кураторства в вузе: учеб.-метод. пособие. – СПб.: Центр информатизации образования «КИО», 2007. – 104 с.

3. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других – М.: Филинь, 1996. – 472 с.

4. Большакова Н.Ф., Миронов И.П. Профилактика и работа с эмоциональным выгоранием кураторов академических групп (из опыта работы Пермского национального исследовательского политехнического университета) // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход: материалы XIII Всерос. науч.- практ. конф. – Пермь, 2013. – С. 316–322.

5. Большакова Н.Ф., Миронов И.П. Психолого-педагогические особенности работы кураторов академических групп (из опыта работы Пермского национального исследовательского политехнического университета) // Альманах современной науки и образования. – 2013. – № 4. – С. 17–19.

6. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб.: Речь, 2006. – 174 с.

7. Вечер Л.С. Секреты делового общения. – Минск: Высшая школа, 1996. – 367 с.

8. Винниченко Н.Л. Педагогические аспекты воспитательной деятельности куратора: учеб.-метод. пособие. – Томск: Изд-во Томск. пед. ун-та, 2007. – 64 с.

9. Мартынова М.Д. Управление процессом профессионального и культурного становления студентов через институт кура-

торства // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 5–6.

10. Миронов И.П. Здоровый образ жизни студентов Пермского национального исследовательского политехнического университета (по результатам мониторинга). – Пермь, 2014. – 97 с.

11. Миронов И.П. Исследование процесса адаптации и мотивации к учебе в вузе у лидеров и студентов академических групп (из опыта работы психологической службы Пермского национального исследовательского политехнического университета) // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход: материалы 14-й Всерос. науч.- практ. конф. – Пермь, 2013. – С. 220–226.

12. Паначев В.Д. Здоровый образ жизни студента технического вуза: учеб. пособие. – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2009. – 161 с.

13. Паршина Т.Б. Кураторство в вузе // Формирование гуманитарной среды и внеучебная работа в вузе, техникуме, школе: материалы 10-й науч.-практ. конф., Пермь, 19–22 мая 2008 г. – Пермь, 2008. – С. 124.

14. Пономарев А.В. В помощь кураторам академических групп младших курсов: метод. рук-во. – Екатеринбург, 2000. – 76 с.

15. Царапина Т.П., Ульрих Т.А, Никулина И.В. Эффективная организация кураторской деятельности: учеб.-метод. пособие. – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2010. – 147 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Структура Управления социальной и внеучебной работы Пермского национального исследовательского политехнического университета

Первый проректор (Шевелев Николай Алексеевич)



Начальник УСВР

Саньков
Николай Ильич,
тел. 219-83-09, sankov@pstu.ru
Зам. начальника УСВР
Царапина
Татьяна Петровна,
тел. 219-84-39, uvr@pstu.ru



Заместители деканов

по внеучебной работе (тел., e-mail):

СФ: тел. 2198-135, bta.perm@mail.ru
АДФ: тел. 239-10-82, dekanatadf@pstu.ru
ХТФ: тел. 239-15-05, 239-16-47, xtf@pstu.ru
ГНФ: тел. 2-198-423, gnfd@pstu.ru
АКФ: тел. 2-39-12-24, pen77@mail.ru
ЭТФ: тел. 239-18-55, 236-78-19, dekan@elf.pstu.ru
ФПММ: тел. 2-39-17-02, shabrykina@yandex.ru
ГумФ: тел. 2-198-199, sociovampire@mail.ru
МТФ: тел. 2-198-451, marusia-art@mail.ru



Психологическая служба Миронов Игорь Петрович, тел. 2198-947, ipmironov@yandex.ru; Скамьянова Татьяна Юрьевна, специалист по социальной работе, st-perm@mail.ru	Отдел организационно-массовой работы со студентами Никулина Ирина Владимировна, тел. 219-84-39	Клуб студентов Агалакова Людмила Александровна, тел. 219-83-57	Спортивный клуб «Политехник» Файвусович Татьяна Михайловна, тел. 219-81-00; Физкультурно-оздоровительный комплекс Манаев Рауль Григорьевич, тел. 2198-113	Отдел социального обеспечения студентов, аспирантов и работников Дедова Татьяна Анатовна, тел. 219-80-05
• Консультационная работа • Помощь в адаптации студентов к обучению • Методическое сопровождение кураторов академических групп	• Проектирование, организация и проведение курсов • Развитие студенческого самоуправления • Профилактика девиантного поведения	• Хореографический ансамбль «Солнечная радуга» • Хор • Ансамбль «Радольница» • Литературная гостиная • Студенческий театр • Цирковая студия	• Спортивные секции • Мотоциклетный клуб • Туристический клуб «Меридиан» • Физкультурно-оздоровительные группы	• Социальная поддержка • Выплата социальных стипендий • Выплата повышенных стипендий за достижения в учебной и внеучебной деятельности

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Памятка студенту-первокурснику

(рекомендуется довести до сведения студентов
и раздать им объявление о работе психологической
службы университета)

Психологическая служба Пермского национального исследовательского политехнического университета создана для помощи студентам. Психолог всегда готов ответить на любые ваши вопросы, устранить опасения и страхи и при необходимости провести тренинг борьбы со стрессами в учебе, научить самоконтролю негативных эмоций, управлению своим психологическим состоянием.

С этой целью и для сохранения психологического комфорта студентов во время обучения, эффективности образовательного процесса психологическая служба ПНИПУ проводит профилактические и коррекционные семинары-тренинги для адаптации к учебе и формирования навыков саморегуляции «Самоконтроль – антистресс». Занятия проводятся в соответствии с планом, утвержденным Управлением социальной и внеучебной работы, тел. для справок 8-902-80-70-950 (Игорь Петрович Миронов).

Без самоконтроля не обойтись!

Стрессы и конфликты с преподавателями, беспричинная тревога, эмоции, раздражительность и ссоры с друзьями, размолвки с любимыми... Этот ряд больших и малых неприятностей можно продолжать бесконечно, и, увы, никто не застрахован от них.

Учеба в вузе началась, и каждый, наверное, понял, что это уже не школа! Самостоятельность, пунктуальность, настойчивость, выдержка, устойчивость к стрессам на новом этапе в вашей жизни – вот, что сейчас особенно ценно для успешности освоения профессиональных знаний и личностного роста.

Мы понимаем, что в жизни не все так просто, одни справляются со своими проблемами успешно, у других это получается с трудом, а некоторые застревают в своих проблемах. Надо понимать, что каждый из нас в определенной ситуации нуждается в поддержке и внимании. Кто же может ее оказать? Рассчитывать на родителей, близких или друзей? К сожалению, это не всегда возможно!

С началом учебы в ПНИПУ у вас появился еще один близкий человек, ваш наставник, опытный, старший товарищ – куратор вашей группы, человек равнодушный к вашим проблемам, не только учебным. Но он может не знать, что вам сейчас трудно. Найдите в себе смелость обратиться к нему в ситуации, когда своих сил бороться с актуальной проблемой уже нет.

Не ждите бурь и ураганов, обращайтесь еще тогда, когда все можно легко решить.

Звоните: 8-902-80-70-950 – психолог психологической службы ПНИПУ Миронов Игорь Петрович.

**Комплексная программа работы с кураторами
академических групп в образовательной среде
Пермского национального исследовательского
политехнического университета на 2014–2017 годы**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Институт кураторов является ключевой структурой в системе воспитательной работы вуза. В России он существует более ста лет, и в настоящее время в связи с реформой системы высшего профессионального образования значимость деятельности куратора в вузе только возрастает. Обозначены приоритетные направления учебно-воспитательной работы: борьба за сохранение контингента студентов вуза, профилактика и снижение риска отчисления студентов, выявление и раскрытие научно-исследовательского и творческого потенциала студентов, а также воспитание ценностей здорового образа жизни. Куратор академической группы в этих условиях является той ключевой фигурой, которая станет одновременно и наставником, и старшим товарищем в деле адаптации студентов младших курсов к высшей школе, и проводником в приобщении к корпоративной культуре и традициям университета.

Комплексный подход в реализации программы заключается в использовании различных современных обучающих технологий: средств и возможностей как для развития личности и профессиональной подготовки самого куратора, так и методической, организационной и административной помощи в непосредственной работе со студентами своих групп. Развитое педагогическое мастерство куратора помогает формировать активную жизненную, гражданскую позицию и патриотизм, способствует лучшей адаптации студента к будущей профессиональной деятельности, прививает любовь к выбранной специальности и фор-

мирует такие ценные компетенции, как ответственность, пунктуальность, настойчивость, исполнительность.

Несмотря на то что в настоящее время подход к участникам педагогического процесса трактуется как «субъект-субъектный», студенты младших курсов нуждаются в наставничестве, педагогическом руководстве.

Реализуя комплексный подход совместно с другими заинтересованными структурами вуза, Управление социальной и внеучебной работы ПНИПУ видит свою основную стратегическую задачу в том, чтобы содействовать повышению имиджа кураторства, максимально активизировать ресурс деятельности кураторов исходя из реальных условий образовательной среды вуза и посильных возможностей личности самого куратора, а также поддерживать оптимальный уровень работоспособности куратора на протяжении всего периода реализации программы.

Основные нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность кураторов вуза:

1) Федеральный закон РФ от 22.08.96 № 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изменениями и дополнениями, вступающими в силу с 01.02.2012);

2) Федеральный закон РФ № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

3) Федеральный закон РФ № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г.;

4) Положение о службе практической психологии в системе образования РФ от 22.10.1999 № 636;

5) Указ Президента РФ № 599 от 07.05.2012 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

6) Распоряжение Правительства РФ от 18.12.2006 № 1760-р «Стратегия государственной молодежной политики в РФ до 2016 года»;

7) Положение об организации внеучебной работы со студентами в ПНИПУ;

8) Положение о психологической службе ПНИПУ;

9) Положение о работе куратора академической группы в ПНИПУ;

10) приказы, распоряжения ректора и другие локальные акты.

Понимание куратором своего места в вузе и структуры взаимоотношений с коллегами по работе, группой студентов придает, особенно начинающему специалисту, дополнительное чувство уверенности (рис. ПЗ.1).

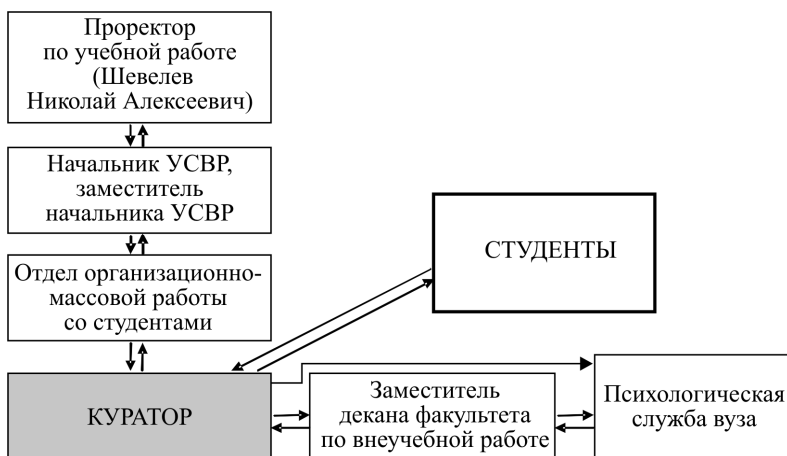


Рис. ПЗ.1. Структура взаимодействия куратора в пределах своей компетенции по «вертикали» и в рамках вуза

Ведущие направления деятельности куратора академической группы представлены на рис. ПЗ.2.

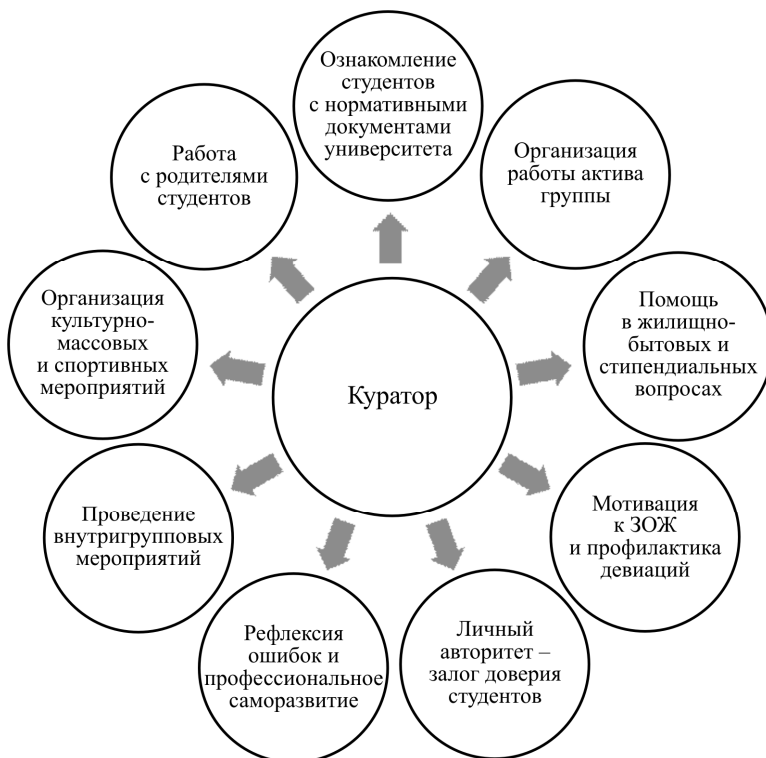


Рис. ПЗ.2. Ведущие направления работы куратора академической группы

Основные структурные подразделения вуза и Управления социальной и внеучебной работы, осуществляющие комплексное решение задачи повышения эффективности работы кураторов:

- ◆ отдел организационно-массовой работы со студентами;
- ◆ психологическая служба;
- ◆ заместители деканов факультетов по внеучебной работе;
- ◆ клуб студентов;
- ◆ студенческий совет факультета;
- ◆ студенческий совет вуза;
- ◆ спортивный клуб «Политехник»;

♦ отдел социального обеспечения студентов, аспирантов и работников (ОСО).

Финансирование программы осуществляется из внебюджетных средств университета. Для успешной реализации комплексной программы необходимо учесть различную исходную степень подготовки кураторов. Мы условно делим их на две категории: «молодые кураторы» – преподаватели и аспиранты кафедр факультетов университета, не имеющие опыта кураторской работы (средний возраст 25–27 лет), и «кураторы со стажем» – преподаватели с педагогическим опытом 15–20 лет и средним возрастом 36 лет, часто с ученой степенью и должностью на кафедре.

Исследование работы кураторов в университете на протяжении с 2012 по 2015 год позволило сделать некоторые выводы:

♦ выделить основные актуальные направления работы со студентами своей группы, в виде структуры они представлены на рис. ПЗ.2;

♦ выделить сильные стороны и зоны роста как молодых кураторов, так и кураторов со стажем;

♦ сформулировать основные проблемы и трудности в деятельности кураторов вуза.

Основные функции куратора:

♦ *педагогическая* – воспитание студентов предполагает интеграцию усилий всех преподавателей;

♦ *социально-гуманитарная* – социальная защита студентов от неблагоприятных воздействий окружающей среды; функции воспитания и социальной защиты являются стержнем, вокруг которого строится система деятельности куратора и наполняется соответствующим содержанием;

♦ *социально-психологическая* – акцент деятельности куратора делается не столько на организацию студентов, сколько на помощь им в самоорганизации разнообразной деятельности: познавательной, трудовой, эстетической, досуговой, спортивной и др.

II. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

2.1. Целью программы является создание в университете оптимальной обучающей и развивающей среды, обеспечивающей позитивное самоотношение личности куратора к своей деятельности (повышение имиджа) и улучшение качества работы со студентами академических групп. Воспитание студентов и саморазвитие куратора целенаправленно реализуется прежде всего в рамках внеучебного и при желании личного времени, однако не исключено использование элементов учебного процесса без ущерба для текущего образовательного процесса.

2.2. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- ♦ создать благоприятную среду для эффективного взаимодействия всех участников образовательного процесса с куратором в качестве центральной фигуры (см. рис. ПЗ.1);

- ♦ найти личностные и профессиональные ресурсы куратора для повышения эффективности деятельности, оценить профессионально важные качества;

- ♦ создать условия для повышения позитивного отношения куратора к себе и своей деятельности;

- ♦ провести мониторинг проблемных зон, мотивации к профессиональной деятельности и эмоционального выгорания кураторов;

- ♦ стимулировать кураторов к активной деятельности с академической группой и контролю успеваемости;

- ♦ побудить кураторов к участию в смотре-конкурсе «Лучший куратор академической группы» среди кураторов академических групп I и II курсов;

- ♦ осуществить взаимодействие с деканатами факультетов с целью возможности назначения на должность куратора преподавателей не формально, а с более развитыми профессионально важными качествами;

- ♦ создать систему ежегодного систематического мониторинга состояния адаптации студентов академических групп каждого факультета и оценку мотивации к учебе в вузе.

III. МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

Для реализации поставленной цели и решения задач психолого-педагогического сопровождения всех участников образовательного процесса необходимо выполнение следующих мероприятий, представленных в таблице.

Календарный план работы с кураторами в ПНИПУ

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1	2	3	4
1	Изучение методической литературы и позитивного опыта кураторской деятельности в вузах РФ	01.09–31.12	Психологическая служба
2	Изучение и уточнение ведущих профессионально важных качеств куратора университета для диссеминации ценного личного опыта активных кураторов	01.09–01.12	Психологическая служба
3	Ежегодный мониторинг и анализ типичных проблемных ситуаций в кураторской деятельности университета	01.09–01.12 01.09–01.12 01.09–01.12	Психологическая служба, заместители деканов по ВР
4	Обеспечение кураторов дневниками и другой методической литературой	01.09–01.10 01.09–01.10 01.09–01.10	Отдел организационно-массовой работы ОМР
5	Проведение обучающих семинаров с молодыми кураторами отдельно на каждом факультете (с привлечением к участию опытных кураторов)	01.09–01.12 01.09–01.12 01.09–01.12	Психологическая служба, заместители деканов по ВР
6	Индивидуальное консультирование кураторов по текущей работе с группой или конкретным студентом группы по любым актуальным запросам	01.09–01.06 01.09–01.06 01.09–01.06	Психологическая служба
7	Организация и проведение тематических семинаров, мастер-классов для кураторов по актуальным вопросам внеучебной деятельности со студентами	01.09–01.06 01.09–01.06 01.09–01.06	Психологическая служба, отдел ОМР УСВР

Продолжение таблицы

1	2	3	4
8	Проведение систематических практических занятий в рамках стресс-менеджмента для профилактики стрессовой перегрузки и раннего профессионального выгорания	01.09–01.06 01.09–01.06 01.09–01.06	Психологическая служба
9	Организация и проведение смотр-конкурса «Лучший куратор академической группы» среди кураторов академических групп I и II курсов	01.09–23.06 01.09–23.06 01.09–23.06	Психологическая служба, отдел ОМР, заместители деканов факультетов
10	Привлечение к публикации в научных изданиях личного позитивного педагогического опыта кураторами	01.09–01.06 01.09–01.06 01.09–01.06	Психологическая служба
11	Публикация статей на сайте ПНИПУ (с использованием передового опыта активных кураторов)	01.09–01.06 01.09–01.06 01.09–01.06	Заместители деканов по ВР, психологическая служба, кураторы
12	Электронная рассылка кураторам методической литературы и результатов тестирования (с согласия кураторов)	01.11–01.03 01.11–01.03 01.11–01.03	Психологическая служба
13	Обучение кураторов элементарным навыкам поддержки и оперативной психологической помощи студентам своей группы, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и/или с низкими адаптационными возможностями в социуме, общении и образовательном процессе	01.02–01.04 01.02–01.04 01.02–10.04	Психологическая служба
14	Организация и проведение обучающего семинара для кураторов академических групп «Школа куратора»	Февраль	Психологическая служба, отдел ОМР
15	Обновление анкет студентов, подготовка методических материалов и проведение ежегодного смотр-конкурса «Лучший куратор академической группы» среди кураторов академических групп I и II курсов (с учетом пожеланий кураторов)	01.02–23.06 01.02–23.06 01.02–23.06	Кураторы, психологическая служба, заместители деканов по ВР

Окончание таблицы

1	2	3	4
16	Подготовка методических материалов и проведение ежегодного смотра-конкурса «Лучший куратор академической группы»	01.02–01.05 01.02–01.05 01.02–01.05	Психологическая служба, заместители деканов по ВР, кураторы
17	Совершенствование и дополнение программы работы с кураторами	01.02–01.07 01.02–01.07	Психологическая служба
18	Подготовка и участие в мероприятиях, связанных с патриотическими событиями в жизни страны	01.02–09.05	Кураторы
19	Создание и публикация методического пособия в помощь куратору	01.03–01.04	Психологическая служба
20	Семинар со специалистами межвузовского центра содействия трудоустройства студентов для ознакомления кураторов с необходимой информацией	01.05–01.06 01.05–01.06 01.05–01.06	Психологическая служба, специалисты межвузовского центра содействия трудоустройству студентов
21	Анализ психологических типов лучших, активно работающих кураторов, принявших участие в смотре-конкурсе «Лучший куратор академической группы»	01.05–01.07 01.05–01.07 01.05–01.07	Психологическая служба
22	Разработка критериев оценки и организация конкурса «Лучшая академическая группа» первого года учебы в вузе	01.05–01.06 01.05–01.06	Отдел ОМР, заместители деканов по ВР, психологическая служба, кураторы
23	Обновление дневника куратора	01.08–01.10	Психологическая служба, отдел ОМР УСВР
24	Проведение мониторинга состояния профессиональной мотивации и эмоционального выгорания кураторов академических групп и преподавателей вуза	01.09–01.12	Заместители деканов по ВР, психологическая служба, кураторы
25	Просвещение кураторов о психологических особенностях личности студентов-инвалидов и их персональный учет	01.09–01.12	Психологическая служба

IV. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Система оценки эффективности работы программы состоит из двух элементов: качественной и количественной оценки.

Качественная оценка:

- ♦ изменение отношения кураторов академических групп к своей деятельности со студентами группы с формального на активно-деятельностный;
- ♦ качество проведенных мероприятий по результатам анкетирования, рефлексии, иных способов обратной связи;
- ♦ оценка качества работы кураторов академических групп со студентами первого курса по результатам конкурса «Лучший куратор академической группы».

Количественная оценка:

- ♦ количество проведенных мероприятий со студентами первого и второго курсов;
- ♦ количество студентов-первокурсников, принявших участие в мероприятиях;
- ♦ количество опубликованных кураторами статей;
- ♦ повышение успеваемости студентов в группах наиболее активных кураторов на 20–30 %;
- ♦ повышение уровня адаптации у первокурсников на 50 % (оценивается при ретестировании в конце учебного года);
- ♦ повышение внеучебной активности студентов по различным направлениям на 10–15 % за каждый год реализации программы;
- ♦ улучшение ситуации в академической группе со здоровым образом жизни, уменьшение вредных привычек и возможных девиаций на 15–20 % за каждый год программы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Тест для оперативной оценки состояния адаптации студентов группы

(методика оценки тревожности Ч.Б. Спилбергера
в адаптации Ю.Л. Ханина)

Измерение тревожности как свойства личности особенно важно, так как оно во многом обуславливает поведение субъекта. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной деятельной личности. У каждого человека существует свой оптимальный, или желательный, уровень тревожности. Это так называемая полезная тревожность. Оценка человеком своего состояния в этом отношении является для него существенным компонентом самоконтроля и самовоспитания.

Под личностной тревожностью понимается устойчивая индивидуальная характеристика, отражающая предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий спектр ситуаций как угрожающие, отвечая на каждую из них определенной реакцией. Как предрасположенность личная тревожность активизируется при восприятии определенных стимулов, расцениваемых человеком как опасные для самооценки, самоуважения. Ситуативная, или реактивная, тревожность как состояние характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть разным по интенсивности и динамичности протекания во времени.

Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожно-

сти, то это дает основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа.

Большинство из известных методов измерения тревожности позволяет оценить только или личностную тревожность, или состояние тревожности как более специфическую ситуативную реакцию. Единственной, позволяющей дифференцировано измерять тревожность и как *личностное свойство*, и как *состояние* является методика, предложенная Ч.Д. Спилбергером. На русском языке его шкала была адаптирована Ю.Л. Ханиным.

Шкала ситуативной тревожности (СТ)

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет.

Суждения

№ п/п	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4

№ п/п	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряжения	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Шкала личной тревожности (ЛТ)

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете обычно. Над вопросами долго не думайте, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

Суждения

№ п/п	Суждение	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
1	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
2	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
3	Я легко расстраиваюсь	1	2	3	4
4	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
5	Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть	1	2	3	4
6	Я чувствую прилив сил и желание работать	1	2	3	4
7	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
8	Меня тревожат возможные трудности	1	2	3	4
9	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
10	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4

№ п/п	Суждение	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
11	Я все принимаю близко к сердцу	1	2	3	4
12	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
13	Я чувствую себя незащищенным	1	2	3	4
14	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
15	У меня бывает хандра	1	2	3	4
16	Я бываю доволен	1	2	3	4
17	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
18	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
19	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
20	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Обработка результатов

1. Определение показателей ситуативной и личностной тревожности с помощью ключа.

2. На основе оценки уровня тревожности составление рекомендаций для коррекции поведения испытуемого.

3. Вычисление среднегруппового показателя ситуативной и личной тревожности и их сравнительный анализ в зависимости, например, от половой принадлежности испытуемых.

При анализе результатов самооценки надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом, чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной). При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности: до 30 баллов – низкая, 31–44 – умеренная, 45 и более – высокая.

Ключ

№ п/п	Ответы				№ п/п	Ответы			
	Никогда	Почти всегда	Почти никогда	Часто		Никогда	Почти всегда	Почти никогда	Часто
СТ					ЛТ				
1	4	1	3	2	1	4	3	2	1
2	4	1	3	2	2	1	2	3	4
3	1	4	2	3	3	1	2	3	4
4	1	4	2	3	4	1	2	3	4
5	4	1	3	2	5	1	2	3	4
6	1	4	2	3	6	4	3	2	1
7	1	4	2	3	7	4	3	2	1
8	4	1	3	2	8	1	2	3	4
9	1	4	2	3	9	1	2	3	4
10	4	1	3	2	10	4	3	2	1
11	4	1	3	2	11	1	2	3	4
12	1	4	2	3	12	1	2	3	4
13	1	4	2	3	13	1	2	3	4
14	1	4	2	3	14	1	2	3	4
15	4	1	3	2	15	1	2	3	4
16	4	1	3	2	16	4	3	2	1
17	1	4	2	3	17	1	2	3	4
18	1	4	2	3	18	1	2	3	4
19	4	1	3	2	19	4	3	2	1
20	4	1	3	2	20	1	2	3	4

По каждому испытуемому следует написать заключение, которое должно включать оценку уровня тревожности и при необходимости рекомендации по его коррекции. Так, лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам. Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, под-

черкивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач.

По результатам обследования также пишется заключение, оценивающее группу в целом по уровню ситуативной и личностной тревожности. Кроме того, выделяются лица, высоко- и низкотревожные.

Текст теста, а также программа для его обработки, находятся здесь: <https://yadi.sk/d/4t9oa5RmjAifQ> (программа обработки теста), <https://yadi.sk/i/ZDQOnhmCjAig3> (бланк теста), <https://yadi.sk/i/JCHJLZlhjAigT> (описание теста, интерпретация).

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Тест для оперативной оценки мотивации обучения в вузе и отношения к учебным программам у студентов (по Т.И. Ильиной)

При создании данного теста Т.И. Ильина использовала ряд других известных методик. В нем имеются три шкалы: «Приобретение знаний» (стремление к приобретению знаний, любознательность), «Овладение профессией» (стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества), «Получение диплома» (стремление приобрести диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов). В опросник для маскировки автор методики включила ряд фоновых утверждений, которые в дальнейшем не обрабатываются, однако куратор может использовать ответы на фоновые вопросы для общей оценки состояния группы, отношения к мешающим и помогающим в учебе и жизни факторам и т.д.

Инструкция. Отметьте знаком «+» утверждения, с которыми вы согласны, знаком «-» – утверждения, с которыми вы не согласны.

Текст опросника

1. Лучшая атмосфера на занятии – атмосфера свободных высказываний.
2. Обычно я работаю с большим напряжением.
3. У меня редко бывают головные боли после пережитых волнений и неприятностей.
4. Я самостоятельно изучаю ряд предметов, по моему мнению, необходимых по моей будущей профессии.
5. Какое из присущих вам качеств вы выше всего цените? Напишите ответ рядом. _____
6. Я считаю, что жизнь нужно посвятить выбранной профессии.

7. Я испытываю удовольствие от рассмотрения на занятии трудных проблем.

8. Я не вижу смысла в большинстве работ, которые мы делаем в данном учебном заведении.

9. Большое удовлетворение мне дает рассказ знакомых о моей будущей профессии.

10. Я весьма средний студент, никогда не буду вполне хорошим, а поэтому нет смысла прилагать усилия, чтобы стать лучше.

11. Я считаю, что в наше время не обязательно иметь среднее профессиональное образование.

12. Я твердо уверен в правильности выбора профессии.

13. От каких из присущих вам качеств вы хотели бы избавиться? Напишите ответ рядом. _____

14. При удобном случае я использую на экзаменах подсобные материалы (конспекты, шпаргалки, записи, формулы).

15. Самое замечательное время жизни – студенческие годы.

16. У меня чрезвычайно беспокойный и прерывистый сон.

17. Я считаю, что для полного овладения профессией все учебные дисциплины нужно изучать одинаково глубоко.

18. При возможности я поступил бы в другое учебное заведение.

19. Я обычно сначала берусь за более легкие задачи, а более трудные оставляю на потом.

20. Для меня было трудно при выборе профессии остановиться на одной из них.

21. Я могу спокойно спать после любых неприятностей.

22. Я твердо уверен, что моя профессия даст мне моральное удовлетворение и материальный достаток в жизни.

23. Мне кажется, что мои друзья способны учиться лучше, чем я.

24. Для меня очень важно иметь диплом о среднем профессиональном образовании.

25. Из неких практических соображений для меня это самое удобное учебное заведение.

26. У меня достаточно силы воли, чтобы учиться без напоминания администрации.

27. Жизнь для меня почти всегда связана с необычайным напряжением.

28. Экзамен нужно сдавать, тратя минимум усилий.

29. Есть много учебных заведений, в которых я мог бы учиться с не меньшим интересом.

30. Какое из присущих вам качеств больше всего мешает учиться? Напишите ответ рядом. _____

31. Я очень увлекающийся человек, но все мои усилия так или иначе связаны с будущей работой.

32. Беспокойство об экзамене или работе, которая не выполнена в срок, часто мешает мне спать.

33. Высокая зарплата после окончания учебного заведения для меня не главное.

34. Мне нужно быть в хорошем расположении духа, чтобы поддержать общее решение группы.

35. Я вынужден был поступить в это учебное заведение, чтобы занять желаемое положение в обществе.

36. Я учу материал, чтобы стать профессионалом, а не для экзамена.

37. Мои родители хорошие профессионалы, и я хочу быть на них похожим.

38. Для продвижения в жизни мне необходимо получение среднего профессионального образования.

39. Какое из ваших качеств помогает вам учиться? Напиши ответ рядом. _____

40. Мне очень трудно заставить себя изучать как следует дисциплины, прямо не относящиеся к моей будущей профессии.

41. Меня весьма тревожат возможные неудачи.

42. Лучше всего я занимаюсь, когда меня периодически стимулируют, подстегивают.

43. Мой выбор данного учебного заведения окончателен.
44. Мои друзья имеют среднее профессиональное образование, и я не хочу отстать от них.
45. Чтобы убедить в чем-нибудь группу, мне приходится самому работать очень интенсивно.
46. У меня обычно ровное и хорошее настроение.
47. Меня привлекают удобство, чистота, легкость будущей профессии.
48. До поступления в это учебное заведение я давно интересовался этой профессией, много читал о ней.
49. Профессия, которую я получаю, самая важная и перспективная.
50. Мои знания об этой профессии были достаточны для уверенного выбора данного учебного заведения.

Обработка и интерпретация результатов

Шкала «Приобретение знаний»:

- за согласие («+») с утверждением по п. 4 ставим 3,6 балла; по п. 17 – 3,6 балла; по п. 26 – 2,4 балла;
- за несогласие («-») с утверждением по п. 28 – 1,2 балла; по п. 42 – 1,8 балла.

Максимум – 12,6 баллов.

Шкала «Овладение профессией»:

- за согласие по п. 9 – 1 балл; по п. 31 – 2 балла; по п. 33 – 2 балла; по п. 43 – 3 балла; по п. 48 – 1 балл и по п. 49 – 1 балл.

Максимум – 10 баллов.

Шкала «Получение диплома»:

- за несогласие по п. 11 – 3,5 балла;
- за согласие по п. 24 – 2,5 балла; по п. 35 – 1,5 балла; по п. 38 – 1,5 балла и по п. 44 – 1 балл.

Максимум – 10 баллов.

Вопросы по п. 5, 13, 30, 39 являются нейтральными к целям опросника и в обработку не включаются.

Преобладание мотивов по первым двум шкалам свидетельствует об адекватном выборе студентом профессии и удовлетворенности ею.

Текст теста, а также программа для его обработки, находятся здесь:

- ◆ <https://yadi.sk/d/8fCmrC5DjCJhV> (программа обработки теста);
- ◆ <https://yadi.sk/i/7Z60A00AjCJhZ> (бланк теста).

**Положение о работе куратора академической группы
на гуманитарном факультете Пермского национального
исследовательского политехнического университета**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Основными задачами деятельности кураторов академических групп на гуманитарном факультете являются:

- повышение адаптированности студентов к учебной и внеучебной деятельности в вузе;
- профилактика отчислений студентов;
- повышение уровня успеваемости;
- профилактика девиантного поведения студентов.

В своей деятельности куратор академической группы руководствуется основными нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность кураторов вуза.

Назначение и освобождение от выполнения обязанностей куратора производится распоряжением заведующего выпускающей кафедрой.

Контроль за работой куратора осуществляют заведующий кафедрой и заместители декана по учебной и внеучебной работе.

Основные нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность кураторов вуза:

1) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015);

2) Приказ Минобразования РФ от 22.10.1999 № 636 «Об утверждении Положения о службе практической психологии в системе Министерства образования Российской Федерации»;

3) Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

4) Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

5) Положение о психологической службе ПНИПУ;

6) Положение о работе куратора академической группы в ПНИПУ;

7) Комплексная программа работы с кураторами академических групп в образовательной среде ПНИПУ на 2014–2017 годы.

II. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

В обязанности куратора академической группы входит:

2.1. В течение двух недель с начала учебного года организовать первичную встречу со студентами группы, целями которой являются:

- знакомство с группой, обмен контактными данными между студентами и куратором группы;

- информирование об организации обучения в вузе: где располагается расписание, где можно получить информацию о консультации преподавателей, расположение учебных корпусов, библиотек;

- информирование о специализированных службах, функционирующих в университете (медицинском кабинете, кабинете психолога, профкоме, отделе соцзащиты и др.);

- осуществление профилактики девиантного поведения;

- знакомство студентов с содержанием Устава ПНИПУ, а также отдельных приказов и распоряжений ректора и декана гуманитарного факультета, в частности о запрете курения и употребления алкоголя в учебных корпусах и общежитиях;

- объяснение необходимости неукоснительного соблюдения студентами нормативных актов, регулирующих учебную и внеучебную жизнь в вузе;

- определение задач на учебный год для студентов группы.

2.2. В течение 1 месяца с начала учебного года организовать встречу-знакомство группы с представителями студенческого совета факультета с целью информирования о возможностях самоуправления в университете/на факультете и о внеучебных мероприятиях.

2.3. Организация повторных встреч с группой с целью текущего контроля успеваемости, посещаемости занятий, участия во внеучебных мероприятиях, стимулирования активности студентов и выявления проблем в группе (не реже 1 раза в месяц).

2.4. Оказание содействия во взаимодействии группы с тьютором, ответственным за соответствующее направление подготовки.

2.5. Осуществление контроля успеваемости в группе по итогам промежуточных аттестаций и сессии. В случае выявления неуспевающих студентов куратору необходимо определить причины отставания и способствовать их устранению.

2.6. Контроль посещаемости, проверка журнала посещаемости не реже 1 раза в месяц. В случае выявления систематических пропусков у отдельных студентов куратору необходимо определить причины и способствовать их устранению.

2.7. В случае выявления «проблемных» студентов (имеющих академические задолженности, пропускающих аудиторные занятия, имеющих иные сложности, которые могут негативно сказаться или сказываются на осуществлении учебной деятельности) проведение адресной работы с привлечением заведующего кафедрой и заместителя декана по учебной работе.

2.8. Организация связи с родителями (или другими представителями) студентов в особых случаях: угроза отчисления студента, слабая успеваемость, различного рода чрезвычайные происшествия и др.

2.9. Принятие активного участия в мероприятиях университетского и факультетского уровней, направленных на повышение квалификации и эффективности деятельности кураторов академических групп: «Школа куратора», конкурс «Лучший ку-

ратор академической группы» и др. (участие в мероприятиях для кураторов академических групп всех курсов является обязательным).

2.10. Осуществление информационной поддержки, донесение информации до студенческой группы и стимулирование активности студентов в случае проведения факультетских и университетских мероприятий различной направленности: учебных, научно-исследовательских, внеучебных (спортивных, творческих и пр.) и иных мероприятий (по запросу руководства факультета: декана, его заместителей, заведующих кафедрами).

III. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

В рамках исполнения обязанностей куратор может использовать следующие методы работы с группой:

- проведение собраний с группой;
- индивидуальная беседа со студентом группы;
- информирование родителей;
- организация встречи с преподавателями по проблемным дисциплинам;
- обращение к руководству факультета: заведующим кафедрами, заместителям декана, декану (в случае неэффективности прочих методов работы).

IV. ОЦЕНКА РАБОТЫ КУРАТОРА, ОТЧЕТНОСТЬ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ

4.1. Работа куратора академической группы является составной частью работы преподавателя и включается в индивидуальный план на учебный год в раздел «Внеучебная работа со студентами». Отчет о результатах работы в прикрепленной группе включается преподавателем в общий отчет по выполнению им индивидуального плана. Несоответствие работы куратора требованиям, обозначенным в положениях, регламентирующих его деятельность в ПНИПУ и на гуманитарном факультете (Положе-

ние о работе куратора академической группы в ПНИПУ, Положение о работе куратора академической группы на гуманитарном факультете ПНИПУ), расценивается как невыполнение преподавателем индивидуального плана на учебный год.

4.2. Куратор не реже 1 раза в течение учебного года отчитывается о результатах работы в академической группе на заседании кафедры: успеваемость группы, проведенные мероприятия со студентами, наличие «проблемных» студентов и иных сложных ситуаций в работе с группой, а также собственных усилиях, направленных на преодоление затруднений и пр.

4.3. В течение учебного года куратор академической группы ведет дневник куратора, в котором фиксируются все результаты работы с курируемой группой. Дневник может быть затребован в течение учебного года руководством факультета: деканом, его заместителем, заведующим кафедрой для оценки эффективности текущей работы куратора с группой. В конце учебного года (по запросу) дневник куратора сдается в деканат для оценки результатов деятельности (ведение дневника для кураторов академических групп всех курсов является обязательным).

V. ФОРМЫ ПОощРЕНИЯ

5.1. Лучшие кураторы академических групп I и II курсов гуманитарного факультета принимают участие в смотре-конкурсе на звание «Лучший куратор академической группы ПНИПУ». По его итогам лучшие кураторы факультетов приказом ректора награждаются благодарственными письмами и денежными премиями (при наличии средств).

5.2. Кандидатуры лучших кураторов академических групп всех курсов гуманитарного факультета по итогам учебного года подаются заместителю декана по внеучебной работе на поощрение по гуманитарному факультету.

5.3. Результаты оценки деятельности куратора учитываются при назначении стимулирующих выплат по гуманитарному факультету по итогам учебного года.

Учебное издание

Миронов Игорь Петрович,
Царапина Татьяна Петровна,
Жарова Татьяна Юрьевна

**НОВЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ
В РАБОТЕ КУРАТОРА АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЫ**

Учебно-методическое пособие

Редактор и корректор *М.А. Капустина*

Подписано в печать 29.12.2015. Формат 60×90/16.
Усл. печ. л. 11,0. Тираж 100 экз. Заказ № 272/2015.

Издательство
Пермского национального исследовательского
политехнического университета.
Адрес: 614990, г. Пермь, Комсомольский проспект, 29, к. 113.
Тел. (342) 219-80-33.