

Федеральное агентство железнодорожного транспорта  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»

---

Кафедра «Прикладная психология»

## МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУПП

Методические рекомендации для кураторов учебных групп

Санкт-Петербург  
ПГУПС  
2013

Федеральное агентство железнодорожного транспорта  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»

---

Кафедра «Прикладная психология»

## **МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУПП**

Методические рекомендации для кураторов учебных групп

Санкт-Петербург  
ПГУПС  
2013

УДК 159.9(075)  
К64

Рецензенты:

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики  
и педагогических технологий АОУ ВПО «ЛГУ им. А. С. Пушкина»

*С. М. Платонова;*

профессор, зав. кафедрой «Прикладная психология» ПГУПС

*В. Л. Ситников*

**Кононова О. Б.**

К64

Методика организации студенческих групп. Методические рекомендации для кураторов учебных групп / О. Б. Кононова. – СПб. : Петербургский гос. ун-т путей сообщения, 2013. – 49 с.

В методических рекомендациях раскрываются основы организации студенческих групп, роль куратора в этом процессе, цели, задачи, содержание деятельности куратора, представлены некоторые формы работы куратора со студенческой группой, позволяющие сделать процесс взаимодействия творческим, содержательным, ярким и разнообразным.

Данные методические рекомендации адресованы кураторам академических групп, специалистам в сфере воспитания. Они могут быть использованы кураторами-новичками для знакомства с новой для них деятельностью, кураторами с различным опытом работы при планировании и организации кураторских часов или иных мероприятий со студентами.

УДК 159.9(075)

© Кононова О. Б., 2013

© Петербургский государственный  
университет путей сообщения,  
2013

## Введение

*Воспитывать – значит организовывать жизнь.*

*Л. С. Выготский*

С началом нового учебного года за каждой академической студенческой группой в нашем Университете закрепляется куратор. Куратор – это преподаватель-воспитатель, который не только наблюдает за обучением студентов, но и активно вовлекает их в воспитательно-образовательный процесс, оказывает в случае необходимости информационно-организационную и психолого-педагогическую помощь в решении самых разнообразных вопросов.

Куратор – ближайший и непосредственный воспитатель и наставник студентов. Он организует и направляет воспитательный процесс в студенческой группе, объединяет воспитательные усилия преподавателей, студенческих общественных организаций, родителей и общественности, отвечает за организацию воспитательной работы в закрепленной за ним группе.

Куратор – член педагогического коллектива вуза. Организационную и воспитательную работу он проводит не в одиночку, а вместе с управлением по воспитательной работе, заместителем декана по воспитательной работе, в тесном контакте с другими преподавателями и студенческими самодеятельными организациями.

Основными целями и задачами работы куратора со студентами группы является формирование социально активных граждан, патриотов России, развитие у студентов общей культуры, интеллигентности, потребности к здоровому образу жизни и профессионально-трудовых навыков будущих руководителей трудовых коллективов, ответственных за принимаемые решения. Одна из важнейших задач куратора – создание сильного, дружного, работоспособного коллектива студенческой группы, так как только в таком коллективе могут в полном объеме раскрыться и реализовываться потенциальные возможности личности студента. Таким образом, успех в формировании специалиста во многом зависит от правильно построенного воспитательного процесса, организуемого куратором.

Деятельность кураторов наиболее целесообразна в течение первых двух лет обучения, когда в условиях целенаправленного взаимодействия студентов и преподавателей идет наиболее интенсивный процесс профессиональной адаптации и превращения студента из объекта в субъект собственной учебно-профессиональной деятельности.

Традиционной формой работы куратора с академической группой в Петербургском государственном университете путей сообщения являются кураторские часы. Кураторский час проводится один раз в неделю и включен в основное расписание студентов 1, 2 курсов.

В методических рекомендациях раскрываются основы организации студенческих групп, роль куратора в этом процессе, цели, задачи, основные функции деятельности куратора, представлены некоторые формы работы куратора со студенческой группой, позволяющие сделать процесс взаимодействия творческим, содержательным, ярким и разнообразным.

Предлагаемый материал базируется на гуманистической концепции воспитания, субъект-субъектном взаимодействии участников воспитательного процесса, технологии организации коллективных творческих дел в студенческой среде.

Данные методические рекомендации адресованы кураторам академических групп, специалистам в сфере воспитания. Они могут быть использованы кураторами-новичками для знакомства с новой для них деятельностью, кураторами с различным опытом работы при планировании и организации кураторских часов или иных мероприятий со студентами.

## **Положение о кураторе учебной группы ПГУПС**

### **1. Общие положения**

1.1. Куратор является важным звеном в системе организации воспитательной работы в Университете. Институт кураторов – основная структура в исполнительной части системы воспитательной работы Университета, реализующая в студенческих учебных группах (далее – группах) программу воспитательной деятельности на цикл обучения и календарный план воспитательной деятельности в вузе на учебный год в соответствии с Концепцией воспитания студентов, утвержденной на заседании Ученого совета 22.05.08 г., протокол № 12.

1.2. Основными целями и задачами работы куратора со студентами группы является формирование социально-активных граждан, патриотов России, развитие у студентов общей культуры, интеллигентности, потребности к здоровому образу жизни и профессионально-трудовых навыков будущих руководителей трудовых коллективов, ответственных за принимаемые решения.

1.3. Кураторы подбираются факультетами из преподавателей по представлению кафедр и назначаются приказом по Университету в каждую группу 1 и 2 курсов с установлением персональной ежемесячной надбавки.

1.4. В студенческие группы 3, 4 и 5 курсов кураторы назначаются по представлению кафедр деканом факультета и работают на общественных началах.

1.5. Кураторы групп работают под непосредственным руководством заместителей заведующих кафедрами по воспитательной работе.

1.6. Работой кураторов факультета руководит заместитель декана по воспитательной работе, а института кураторов вуза – проректор по воспитательной работе.

1.7. Стратегию воспитательного процесса в Университете определяет Ученый совет ПГУПС и по его поручению Совет по воспитательной работе.

1.8. Для оказания методической помощи кураторам, в соответствии с планом, ежемесячно проводятся занятия школы кураторов по актуальным вопросам педагогики, психологии, социологии, по формам и методам работы.

1.9. Нормативной базой работы кураторов является общероссийское законодательство о высшем профессиональном образовании, Концепция воспитания студентов (ПГУПС, 2008), Концепция воспитательной работы Федерального агентства железнодорожного транспорта (Росжелдор, 2008), данное Положение. Кураторы в своей работе используют Рабочую книгу куратора, Дневник куратора, методические пособия.

## **2. Обязанности куратора учебной группы**

2.1. Помогать учащимся адаптироваться к новой для них системе обучения.

2.2. Знакомить студентов с историей и традициями вуза, правилами проживания в общежитии, правилами внутреннего распорядка; структурными подразделениями вуза.

2.3. Изучать и анализировать социологические данные о студентах, их способностях и индивидуальных особенностях каждого студента.

2.4. Формировать коллектив группы и студенческий актив, определяя возможных лидеров коллектива, формальных и неформальных.

2.5. Планировать и реализовывать совместно со студенческим активом воспитательные мероприятия в группе.

2.6. Оказывать помощь студентам в организации учебного процесса и самостоятельной работы.

2.7. Контролировать текущую и семестровую успеваемость, дисциплину, посещение учебных занятий.

2.8. Участвовать в подготовке и проведении периодической аттестации.

2.9. Помогать студентам в развитии их творческих, организаторских и управленческих способностей, поддерживать связь с родителями студентов и командировавшими организациями.

2.10. Пропагандировать здоровый образ жизни, привлекая специалистов по проблемам СПИДа, алкоголизма, наркомании, табакокурения.

2.11. Вести активную борьбу с проявлениями девиантного поведения и употреблением ненормативной лексики.

2.12. Еженедельно в соответствии с расписанием учебных занятий проводить тематические кураторские часы.

2.13. Систематически вести Дневник куратора.

2.14. Посещать школу кураторов.

2.15. Не реже одного раза в семестр посещать студенческие общежития.

### **3. Права куратора учебной группы**

3.1. Принимать участие в решении вопросов материального и морального поощрения студентов своей учебной группы, определении дисциплинарных взысканий и других вопросов воспитания, учебы и быта студентов.

3.2. Обращаться в деканат и ректорат с предложениями по улучшению воспитательной работы со студентами на курсе, факультете и вузе, а также улучшения условий учебы и быта студентов.

3.3. Осуществлять функции общественного контроля над работой администрации общежитий по поддержанию общественного порядка и поддержанию санитарно-гигиенических норм проживания студентов.

3.4. Использовать инфраструктуру вуза для проведения культурно-массовых, спортивных и других внеаудиторных мероприятий со студентами курируемой группы.

3.5. Ходатайствовать о переводе студентов на индивидуальный график обучения.

### **4. Отчетность, оценка и оплата работы куратора группы**

4.1. Куратор группы раз в семестр отчитывается о своей работе на заседании кафедры.

4.2. Отчетным документом куратора является Дневник куратора, который по окончании второго курса сдается заместителю заведующего кафедрой по воспитательной работе и хранится до окончания обучения студентов группы.

4.3. Куратору группы 1-го и 2-го курсов на каждый учебный семестр приказом ректора по предоставлению декана факультета устанавливается ежемесячная фиксированная надбавка к заработной плате, размер и срок действия которой определяется приказом ректора.

4.4. После окончания учебного семестра по представлению декана факультета куратору группы в зависимости от объема и качества выполненной в течение учебного семестра работы может быть установлена единовременная надбавка к заработной плате в соответствии с приказом ректора.

4.5. Решением заведующего кафедрой в зависимости от объема и качества выполняемой работы куратору учебной группы всех курсов может быть установлена почасовая стимулирующая надбавка в объеме 40 часов в год.

4.6. В случае освобождения куратора от исполнения своих обязанностей или ненадлежащего их исполнения, надбавка, предусмотренная п. 4.3. настоящего Положения, отменяется на основании приказа ректора по представлению декана факультета или проректора по воспитательной работе.

Положение разработано научно-методической комиссией по воспитательной работе и одобрено Советом по воспитательной работе Университета.

## **1. Цели, задачи и содержание деятельности куратора**

Основные цели и задачи деятельности куратора ПГУПС отражены в Положении о кураторе учебной группы.

Основными задачами кураторов младших курсов является адаптация бывших школьников к новой для них среде общения и взаимодействия. На протяжении первого года обучения происходит вхождение студента в новый коллектив, формируются навыки и умения рациональной организации умственной деятельности, вырабатывается оптимальный режим труда и отдыха, происходит постепенное осознание своей профессиональной роли, начинают формироваться профессионально важные качества.

Студенты – одна из наиболее уязвимых социальных категорий граждан. У многих студентов, в связи с бытовыми и психологическими трудностями, отмечаются повышенная тревожность, нестабильность эмоционального фона настроения. Тревожность может возникать из-за бытовой неуверенности, незнания системы обучения в вузе, страха перед сдачей экзаменов. С другой стороны, опытные преподаватели все чаще отмечают возрастающий инфантилизм современных молодых людей. Они часто имеют завышенные и не обоснованные потребности, хотя зачастую не ориентируются в элементарных вещах. Тем более, далеко не сразу привыкают к новой системе обучения и к новым академическим требованиям, которые им предъявляет система высшего образования. Адаптация студентов может протекать продолжительно и не всегда благоприятно. Можно назвать несколько причин осложнения адаптации студентов младших курсов:

– отсутствие родительской помощи (прежде всего у студентов, проживающих в общежитии или в съемном жилье);

- небольшие материальные возможности или неумение ими распорядиться;
- отсутствие навыков проживания в большом городе;
- недостаточный социальный опыт и др.

Другими словами, цель куратора младших курсов – помочь студентам преодолеть этот трудный жизненный период и содействовать их успешной адаптации к обучению в Университете.

Перед кураторами старших курсов ставятся задачи по поддержанию необходимого уровня общения и взаимодействия среди студентов для эффективного обучения, содействию профессиональному самоопределению будущих выпускников, оказанию помощи в профессиональной адаптации студентов.

Таким образом, в содержание деятельности куратора входят следующие моменты.

1. Помощь учащимся адаптироваться к новой для них системе обучения.
2. Знакомство студентов с историей и традициями вуза, правилами проживания в общежитии, правилами внутреннего распорядка; структурными подразделениями вуза.
3. Формирование коллектива группы и студенческого актива, определяя возможных лидеров коллектива.
4. Планирование и реализация совместно со студенческим активом воспитательных мероприятий в группе.
5. Оказание помощи студентам в организации учебного процесса и самостоятельной работы.
6. Контроль текущей и семестровой успеваемости, дисциплины, посещения учебных занятий.
7. Участие в подготовке и проведении периодической аттестации.
8. Помощь студентам в развитии их творческих, организаторских и управленческих способностей.
9. При необходимости взаимодействие с родителями студентов и командировавшими организациями.
10. Пропаганда здорового образа жизни при привлечении специалистов по проблемам СПИДа, алкоголизма, наркомании, табакокурения.
11. Борьба с проявлениями девиантного поведения и употреблением ненормативной лексики.
12. Проведение еженедельных тематических кураторских часов согласно расписанию.
13. Систематическое ведение Дневника куратора.
14. Посещение школы кураторов, курсов, направленных на повышение квалификации кураторов, периодических методических семинаров.
15. Посещение студенческих общежитий.

## 2. Немного о планировании в деятельности куратора

Любая работа начинается с ее планирования. Составление плана работы куратора – необходимая часть деятельности куратора учебной группы. План работы куратора составляется самим куратором для оптимального распределения своих сил и времени и для повышения эффективности своей воспитательной деятельности.

В данном разделе мы остановимся лишь на той части планирования, которая непосредственно касается кураторских часов.

Традиционной формой работы куратора с учебной группой являются еженедельные кураторские часы. Важно помнить, что кураторский час – это не только возможность сообщить студентам необходимую информацию, выяснить вопросы, связанные с успеваемостью, посещением занятий и т. д.

Кураторский час – это возможность для организации и проведения различных мероприятий и дел (праздников, деловых или ролевых игр, дискуссий, встреч, спортивных мероприятий, субботников и т. п.), посещения музеев, выставок, театров и т. д.

Содержание кураторского часа может быть самым разнообразным. То, насколько оно будет удачным, зависит от эрудиции и творчества самого куратора и от его умения организовывать творческую жизнь студентов.

При составлении плана кураторских часов куратору учебной группы важно учитывать следующее.

1. В каждом учебном заведении есть Концепция воспитательной работы, при планировании своей деятельности следует опираться на данный документ.

2. Следует прислушиваться к пожеланиям самих студентов, выбирать такое содержание кураторских часов, которое соответствует актуальным потребностям студентов, является полезным и вызывает интерес.

3. Следует выбирать в качестве мероприятия на кураторский час то, для организации чего есть материальные, технические, временные, профессиональные и другие возможности.

4. Необходимо помнить о том, что при планировании кураторских часов надо разделять содержание и форму. Содержание – это то, *о чем* вы будете говорить. Форма – то, *как* вы об этом будете говорить. Примеры содержания и форм будут приведены ниже.

Для решения второй задачи (учет пожеланий студентов) и для того, чтобы повысить ответственность и творческую активность студентов при проведении кураторских часов, в начале учебного года имеет смысл организовать групповое планирование.

Известно, что чем более студент с самого начала вовлечен в организацию внеучебной деятельности своего коллектива, кафедры или факуль-

тета, тем с большей готовностью и творческой активностью он будет включаться в нее и в дальнейшем. Никто не любит, когда им кто-то что-то навязывает, когда сверху указывают, что именно и как именно праздновать, в чем участвовать, как играть. Привлечение студентов к планированию, а в дальнейшем и к подготовке кураторских часов делает студента не только участником того или иного мероприятия, но и организатором, идейным вдохновителем, меняет его отношение к проводимому кураторскому часу.

Совместное планирование кураторских часов может проходить в различных формах.

1. Каждый получает лист бумаги и записывает туда свои предложения по содержанию и/или формам кураторских часов, куратор на основе полученных предложений формирует план.

2. Каждый высказывает свои предложения (при этом лучше сидеть в кругу), на основе предложений куратор самостоятельно формирует план.

3. Каждый высказывает свое предложение, после совместного обсуждения выбираются те предложения, которые заинтересовали большинство членов группы (это можно сделать при помощи голосования).

4. Группа делится на микроколлективы по 3–5 человек, после обсуждения каждая группа выносит свои предложения, затем куратор самостоятельно формирует план.

5. Группа делится на микроколлективы по 3–5 человек, после обсуждения каждая группа выносит свои предложения, затем куратор совместно с несколькими студентами (например, старостой, заместителем старосты, профоргом, физоргом и т. д.) формируют план, затем куратор и его помощники выносят данный план в качестве предложения на общее собрание, после небольшого обсуждения учебная группа либо принимает данный план, либо вносит какие-то изменения и тогда принимает (например, с помощью голосования).

Наиболее эффективной формой планирования является пятый вариант.

Организуя совместное планирование кураторских часов впервые, куратор может встретить достаточно сильное сопротивление со стороны студентов. Студентов можно понять. Скорее всего, они никогда не сталкивались с подобной ситуацией, они привыкли к готовым планам, сценариям, указаниям сверху и «обязаловке». Ругать и призывать студентов к ответственности в данной ситуации бесполезно.

Для того, чтобы планирование прошло успешно, важно предпринять следующие шаги.

Осуществить предварительное самостоятельное планирование кураторских часов, учитывая воспитательные цели, концепцию воспитания вуза, личный прошлый опыт, пожелания факультета, кафедры и т. п. На об-

щем собрании свои предложения Вы сможете высказать наравне со студентами.

За несколько дней предупредить студентов о планировании, предложить подумать над содержанием и формами кураторских часов, вспомнив удачный опыт школьной жизни или отдыха в пионерских лагерях.

Переговорить более подробно с несколькими ребятами. Прежде всего, со старостой, профоргом и физоргом. И с теми, кто проявляет большую заинтересованность, активность, кто имеет опыт работы в коллективе (например, был членом общественной организации). Цель разговора: обозначить Вашу озабоченность предстоящим планированием, показать, что Вам требуется их поддержка, предложить более детально подумать над содержанием и формами кураторских часов.

Четко продумать организацию группового планирования, продумать пространственное расположение группы, рассчитать время, необходимые материалы (например, Вам может потребоваться доска для написания на ней предложений от групп и мел, или ватман, кнопки и маркеры для этой же цели).

Приведем несколько примеров кураторских часов. Как видно из таблицы, при планировании важно сначала определиться с возможным содержанием кураторского часа, а потом выбрать одну из форм, которая наиболее эффективно сможет раскрыть данное содержание.

Содержание кураторского часа	Форма кураторского часа
1. Знакомство с Университетом	– Экскурсия по Университету, посещение деканата, кафедр, столовой, библиотеки, мед. центра и т. д. – Игра по станциям (в качестве станций выступают такие места в Университете, как библиотека, столовая, учебные аудитории, деканат).
2. Особенности обучения в вузе	– Рассказ студентам об особенностях обучения в вузе, знакомство с Уставом, правилами внутреннего распорядка и т. д. – Беседа со студентами, ответы на вопросы студентов. – Игра, направленная на знакомство и усвоение основных моментов, связанных со спецификой обучения в вузе. – Встреча с официальными лицами (ректором, деканом, заведующим кафедрой), рассказ или беседа. – Встреча со студентами старших курсов или со студенческим активом, рассказ, беседа, творческое выступление.

3. Знакомство внутри группы для студентов 1 курса	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Заполнение анкет первокурсника.</li> <li>– Рассказ каждого о себе по кругу.</li> <li>– Игры на знакомство и взаимодействие.</li> <li>– Психологический тренинг.</li> <li>– Творческий вечер.</li> <li>– Совместный выезд на природу.</li> </ul>
4. Здоровый образ жизни	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Встреча со специалистами по профилактике наркомании, табакокурения и алкоголизма.</li> <li>– Посещение Музея гигиены.</li> <li>– Дискуссия (например, «Курить или не курить?»)»</li> <li>– Подготовка материала для стенгазеты.</li> <li>– Спортивное мероприятие.</li> <li>– Выезд на природу или поход.</li> </ul>
5. Любовь и дружба	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Дискуссия (например, «Верите ли вы в любовь с первого взгляда?» или «Одна любовь на всю жизнь или любить можно много раз?»).</li> <li>– Лекция «Любовь (или дружба) с точки зрения психологии».</li> <li>– Беседа со специалистом, ответы на вопросы студентов.</li> <li>– Посещение театра или кинотеатра, просмотр фильма с последующим обсуждением.</li> <li>– Вечер стихов о любви или дружбе.</li> </ul>
6. Родной город	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Подготовка презентаций и рассказ о своих родных городах.</li> <li>– Творческий концерт или вечер, посвященный родным городам.</li> <li>– Рассказ по кругу о своих городах.</li> <li>– Просмотр фильма о городе.</li> </ul>
7. Моя будущая профессия	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Встреча с представителем данной профессии, беседа, ответы на вопросы.</li> <li>– Встреча – беседа с преподавателями кафедры.</li> <li>– Подготовка презентаций о профессии, совместный просмотр и обсуждение.</li> <li>– Посещение производства, предприятия, в рамках которого реализуется данная профессия.</li> <li>– Шуточная игра – викторина на знание основ профессии.</li> <li>– Творческий концерт, посвященный данной профессии.</li> </ul>

### **3. Пространственная организация для эффективного общения и взаимодействия**

Социальные психологи уже давно доказали, что для эффективного общения и взаимодействия между людьми большое значение имеет их пространственная организация.

#### **3.1. Индивидуальная работа**

Что касается индивидуальной работы со студентами, а именно проведения индивидуальных бесед, то следует учитывать следующие данные социальной психологии.

Р. Соммером было установлено, что в экспериментальных ситуациях решения кооперативных задач испытуемые располагаются с одной стороны стола, рядом друг с другом («бок о бок»). В ситуациях решения задач, вызывающих конкуренцию, испытуемые предпочитают сидеть по обе стороны стола, напротив друг друга («лицом к лицу»).

Другими словами, если мы хотим построить партнерские отношения со студентом, показать ваше стремление к сотрудничеству, то лучше расположиться с одной стороны стола или на углу стола.

#### **3.2. Групповая работа**

Кураторские часы – это, как правило, групповая работа. Для нашего образования стала вполне привычна такая форма проведения учебных занятий или собраний, когда ведущий стоит во главе аудитории, а группа располагается перед ним за партами. Эта форма вполне приемлема для лекционных занятий, для сообщения какой-либо информации, не предполагающей непосредственного обсуждения. Для эффективной групповой работы наиболее приемлемой становится такая форма пространственной организации группы как круг. При этом расположение по кругу предполагает, как правило, отсутствие какого-либо стола в центре данного круга. Круглый стол может пригодиться при проведении организационных собраний, когда необходимо делать записи. При проведении творческих дел или игр на знакомство, сплочение группы и т. п. стол будет мешать.

Подобное расположение участников выбирается большинством ведущих не случайно – оно дает ряд преимуществ.

- В кругу обеспечивается наилучший взаимный обзор: все на виду, есть возможность оказаться, так сказать, лицом к лицу с любым из участников.
- Круговое расположение обеспечивает высокий уровень вовлечения в работу – в кругу невозможно «отсидеться» за спинами остальных.

- Круг – фигура максимально «демократическая». В нем невозможно выделить «главу», все находятся в равных условиях, что сплачивает группу.

- Круговое расположение обеспечивает свободу движений участников.

Традиционные учебные аудитории часто не позволяют разместиться всей учебной группе по кругу. Здесь есть два выхода:

- по возможности найти аудиторию для проведения тренингов или других активных форм и проводить кураторские часы там (это может быть актовый зал, большая аудитория, где много пустого пространства, рекреация и т. п.);

- перед каждым кураторским часом освобождать аудиторию от мебели. Иногда достаточно лишь расставить ее вдоль стен.

С одной стороны, все это создает дополнительные трудности, с другой – Вы сразу почувствуете разницу, Вам сразу станет проще организовывать студентов, удерживать их внимание. Постепенно будет меняться Ваша роль. Вас станут воспринимать не только как университетского преподавателя, представителя администрации, но и как старшего товарища – кем и должен быть куратор учебной группы.

## **4. Организация жизнедеятельности студенческой группы**

Итак, мы совместно со студентами осуществили групповое планирование кураторских часов и других мероприятий группы, кафедры, факультета. После долгих споров и обсуждений план принят. Дело за малым – подготовить и провести все эти мероприятия, дела, игры и т. д. Как это сделать? Этому посвящена данная глава.

### **4.1 Студент – участник или организатор?**

Почему так часто кураторы берут организаторские функции на себя и даже избегают тех форм, которые непременно предполагают, что организаторами дел должны быть сами студенты? Возможно, потому, что «так проще и быстрее». Но еще и потому, что кому-то, особенно начинающему преподавателю, может быть неизвестна конкретная методика педагогического руководства организаторской деятельностью студентов. Непонятно, как действовать, чтобы ребята сами справлялись с ролью организаторов коллективных дел.

При этом, только там и тогда идет истинное воспитание, когда студент не выполняет роль пассивного получателя готового опыта, а сам, совместно со старшим наставником создает и переживает новый опыт и тем самым получает мощное воспитательное воздействие на свою личность.

К примеру, можно бесконечно долго и много рассказывать студентам о вреде курения, но все это они слышали уже миллион раз, и все сказанные слова уйдут в никуда. Если же студенты сами решат, что пора начать борьбу с курильщиками в туалетах, поскольку заходить в туалет невозможно, сами начнут искать пути решения этой проблемы, совершать какие-либо действия, то без всяких сомнений воспитательный эффект от этих действий будет значительно больше, чем от лекций.

К сожалению, сами студенты не так часто рвутся быть организаторами. У них не было подобного опыта в школе, они не привыкли принимать самостоятельные решения и нести ответственность. Все этому студентов нужно учить. Ведь кроме всего прочего, каждый из них – будущий руководитель, который должен уметь принимать решения, организовывать работу группы, отвечать за свою работу и работу подчиненных от начала и до конца и т. д.

## **4.2. Технология коллективной творческой деятельности**

Технология коллективной творческой деятельности была разработана в 60-е годы XX века ленинградским ученым, педагогом, академиком Игорем Петровичем Ивановым (Иванов И. П., 1988). Этой теме посвящено много научных, научно-практических, методических и даже художественных работ. Мы остановимся лишь на самых основных моментах данной технологии.

### **4.2.1. Коллективная творческая деятельность**

Коллективная творческая деятельность – это:

это деятельность, которая всегда направлена на пользу окружающим, на проявление практической заботы о ком-то (например, вечер первокурсника решает такие задачи, как:

знакомство 1 курса с Университетом, со старшими курсами, с преподавателями,

поздравление 1 курса с началом учебы,

создание праздничного, радостного настроения у всех участников вечера);

это коллективная деятельность, потому что планируется, готовится, совершается и обсуждается всеми членами коллектива (в данной ситуации единым коллективом студентов и их куратора).

это творческая деятельность, потому что на каждой стадии ее осуществления все члены коллектива ведут поиск лучших путей, способов, средств решения практической задачи. Она творческая еще и потому, что не может совершаться по шаблону, а всегда осуществляется в новом вари-

анте (ни одно дело не проводится по одному и тому же сценарию, по одной схеме, каждое дело проводится впервые).

Результатом осуществления коллективной творческой деятельности является коллективное творческое дело (КТД).

#### 4.2.2. Этапы коллективной творческой деятельности

Чтобы провести настоящее КТД, нужно последовательно реализовать 6 этапов коллективной творческой деятельности.

##### Первый этап – ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ РАБОТА КОЛЛЕКТИВА.

На данном этапе куратор самостоятельно или с коллегами обдумывает, какие именно задачи он хотел бы решить при проведении дел, какие он видит перспективы развития учебной группы, с какими отрицательными явлениями следует бороться, на что направлять творчество студентов и т. д. На этом же этапе может пройти предварительный разговор со всей учебной группой или с отдельными студентами, целью которого является предварительное выяснение их интересов и потребностей, а также увлечение некоторыми собственными идеями или перспективой новой интересной жизни в течение учебного года. Таким образом, задача данного этапа – подготовиться (и куратору, и студентам) к этапу коллективного планирования.

##### Второй этап – КОЛЛЕКТИВНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ.

Задача данного этапа – спланировать предстоящую деятельность. Если речь идет о планировании кураторских часов, то об этом мы уже писали в пункте 2.3.

Если речь идет о планировании конкретного КТД, то в ходе планирования следует четко ответить на следующие вопросы:

- что мы будем проводить (игру, концерт, конкурс, дискуссию, тренинг и т. п.)?
- для кого (для членов учебной группы, для кафедры, для факультета, для первокурсников, для преподавателей, для родителей и т. п.)?
- когда (в этом месяце, в этом семестре, в этом году)?
- где (в учебной аудитории, в актовом зале, в спортивном зале, в парке, на выезде и т. п.)?
- Кто будет организатор (вся учебная группа и куратор или несколько ее представителей)?
- Кто может помочь в организации (преподаватели, структуры вуза, друзья, родители, интересные люди)?

В ходе планирования важно выбрать правильную позицию. С одной стороны, куратор не может и не должен все решать за студентов. Иначе, зачем он вообще затеял коллективное планирование? С другой стороны, у студентов, к сожалению, часто не достаточно жизненного опыта для эффективного планирования. Куратор может выступать как организатор общего собрания, как человек, который умеет внимательно слушать и обобщать услышанное, выражать общее мнение, как более опытный старший товарищ, который может что-то подсказать, где-то натолкнуть, в чем-то убедить, а иногда настоять на своем.

Например, студенты разбились на микрогруппы и стали думать, как можно отпраздновать Новый год. Затем представители от микрогрупп высказывают свои предложения. Три группы предлагают снять базу и поехать всей группой туда на несколько дней, чтобы просто отдохнуть. Одна группа предлагает устроить новогодний бал-маскарад с участием всех групп кафедры. Еще одна группа предлагает устроить чаепитие с веселыми конкурсами для членов группы. Очевидно, что две последние идеи являются более удачными, хотя изначально большинство студентов будут настаивать на варианте простого отдыха. Мастерство куратора заключается в том, чтобы так направить обсуждение, дать высказаться тем людям, задать такие вопросы, чтобы, не принимая репрессивных мер и единоличных решений, убедить группу в том, что выбирать следует один из двух последних вариантов.

Итогом планирования могут стать два варианта:

1) было принято решение готовить дело всем вместе. Для этого были выделены направления подготовки (например, музыка, оформление, конкурсы, чай и т. п.), все члены группы разбились по подгруппам по этим направлениям. В каждой группе был выбран один ответственный. Были определены даты проведения дела и даты для предварительной встречи ответственных для согласования своих действий;

2) из всей группы выбираются несколько человек – группа организаторов, которые и будут готовить дело. Среди них также следует выбрать ответственного, на ком все будет замыкаться. Остальные студенты будут выступать в качестве участников.

### Третий этап – КОЛЛЕКТИВНАЯ ПОДГОТОВКА.

На этом этапе дело окончательно продумывается и подготавливается для его осуществления.

С точки зрения куратора, важно не пустить все на самотек. Даже если ребята с большим энтузиазмом взялись за дело, то это не означает, что в процессе подготовки им не потребуется Ваша поддержка.

Помощь куратора может быть разной. Можно изначально вступить в группу организаторов и наравне со студентами готовить дело. Можно

осуществлять менее активную помощь. Например, поговорить с ответственным за дело перед тем, как он впервые соберет свою группу. Дать несколько советов по организации работы с группой, спросить, что его волнует, какие трудности он видит, как думает с ними бороться. В течение подготовки дела имеет смысл периодически связываться с ответственным и узнавать, как продвигается подготовка, не нужна ли помощь.

Кроме того, всегда актуальна административная поддержка (например, договориться об аудиториях, найти ватман и маркеры для оформления, помочь бесплатно распечатать пригласительные или убедить прийти на концерт преподавателей кафедры).

#### Четвертый этап – КОЛЛЕКТИВНОЕ ПРОВЕДЕНИЕ.

Данный этап – это итог всей работы, проделанной при его подготовке. Очень важно, чтобы дело прошло хорошо. И даже, если были какие-то «недоделки» (а так обычно и бывает), важно, чтобы организаторы чувствовали поддержку и со стороны куратора, и со стороны всех участников дела. Для этого куратору нужно быть начеку: кому-то помочь, кого-то вовремя ободрить, при необходимости вставить свое слово и ни в коем случае не занимать позицию оценщика и контролера. Куратор – старший, более опытный, более авторитетный, но все же товарищ, коллега студентов, один из членов данного коллектива.

#### Пятый этап – КОЛЛЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ, или КОЛЛЕКТИВНОЕ ПРОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ.

Пятый этап является самым важным этапом коллективной организаторской деятельности.

Ведь надо признать, что целью работы куратора являются не сами по себе многочисленные дела и мероприятия, а воспитание студентов, изменения их личности, приобретение ими важных знаний, умений и навыков для успешной трудовой деятельности, поэтому нельзя заканчивать коллективную творческую деятельность проведением дела. Обязательно следует выделить необходимое время для коллективного анализа дела.

Коллективный анализ можно проводить по-разному.

1. Группа сидит по кругу и все по очереди отвечают на поставленные вопросы, куратор или староста подводят общие итоги по каждому вопросу.

2. Группа разбивается на микроколлективы и обсуждает вопросы в них. Затем выступают представители от каждого микроколлектива, а куратор или староста подводят общие итоги по каждому вопросу.

Первый вариант осуществим при достаточно небольшой численности группы (до 25 человек), второй вариант подходит для групп от 25 и более человек.

Вопросы для проведения анализа следующие.

1. Что было хорошо? Что у нас получилось? Почему?
2. Что было плохо? Что у нас не получилось. Почему?
3. Что нам следует учесть на будущее?

Важно приучить ребят говорить не вообще, а конкретно и по делу. Например, лучше сказать «Мы забыли подключить колонки к компьютеру» вместо «У нас были проблемы с музыкой». Почему так произошло? Конкретный ответ: «Мы забегались, и каждый думал, что колонки подключит кто-то другой, не было одного ответственного за эти колонки». Обобщенный ответ: «Мы не знаем». И обязательно принять решение на следующий раз. Например: «Давайте в следующий раз выберем ответственного за музыкальную аппаратуру».

Даже если коллективный анализ проводит староста группы, куратор не должен оставаться в стороне. Во-первых, он наиболее опытный человек, который может дать более объективную оценку. Во-вторых, он наиболее авторитетный человек, и для ребят важна его оценка, его поддержка и одобрение.

#### Шестой этап – ПОСЛЕДЕЙСТВИЕ.

Последействие – это решение, принятое по итога проведения дела, это какие-то мероприятия или дела, которые стали необходимыми после проведения данного дела, это развитие группы, это индивидуальный личностный рост каждого студента, это полученный опыт, который может использоваться в дальнейшем.

Например, после проведения вечера стихов и песен и его анализа было принято решение проводить такие вечера чаще, кто-то из студентов решил записаться в литературный кружок, кто-то решился прочитать свои стихи на ближайшем общем мероприятии, группа стала дружнее и т. д.

#### 4.2.3. Коллективное творческое дело, виды КТД

Как уже было сказано выше, результатом осуществления коллективной творческой деятельности является коллективное творческое дело (КТД).

Не следует путать коллективные творческие дела с другими формами работы, например, с мероприятиями. В чем же разница?

Согласно Е. В.Титовой, **мероприятия** – это события, занятия, ситуации в коллективе, организуемые педагогами или кем-то для воспитанников с целью непосредственного воспитательного воздействия. Другими словами, педагог выступает в роли организатора, а воспитанники (в нашем случае студенты) в качестве созерцателей или исполнителей. Это может быть, беседа, лекция, дискуссия, экскурсия, прогулка, тренинг, обучающие заня-

тия (например, встреча, посвященная этикету). Это может быть и концерт, и конкурс, и игры и все, что угодно. Главный признак: организаторами становятся старшие, младшие лишь участники мероприятия (более или менее пассивные или активные, в зависимости от задач).

**Дела** – это общая работа, важные события, осуществляемые и организуемые всеми членами коллектива на пользу и радость кому-либо (Титова Е. В., 1993). Здесь студенты сами становятся организаторами, сами решают, что, как и для кого делать.

Коллективные творческие дела могут быть самыми разнообразными. Можно выделить несколько видов КТД.

1. Познавательные. Цель – узнать что-то, приобрести новые знания, обменяться мнениями. Познавательные КТД способствуют формированию потребности в познании, сознательного, увлеченного, действенного отношения к непосредственным источникам открытия мира: к книге, учению, различным средствам самообразования.

Пример познавательных дел: вечер неразгаданных тайн, пресс-конференция по какому-либо вопросу, защита фантастических проектов, Что? Где? Когда?, любая игра, направленная на получение новых знаний.

В рамках вуза открываются большие возможности по организации познавательных КТД в рамках профессиональной деятельности студентов, а также в рамках студенческих научных сообществ.

2. Спортивные. Цель – формирование ответственного отношения к спортивно-оздоровительной стороне жизни, к физической культуре, к себе как здоровым и закаленным профессионалам. Спортивные КТД помогают выработать быстроту, ловкость, выносливость, находчивость и настойчивость, смелость и мужество, коллективизм и дисциплинированность.

В основу спортивных КТД могут войти любые виды спорта, любые спортивные конкурсы и игры, проводимые как в закрытых помещениях, так и на улице. Примером спортивного КТД могут быть: «Найди клад», Форд Боярд, различные турниры, эстафеты и т. д.

3. Художественные. Цель – развитие художественно-эстетических вкусов; укрепление тяги к духовной культуре, к искусству и потребности открывать прекрасное другим людям; пробуждение желания испробовать себя в творчестве; обогащение внутреннего мира человека.

Примеры художественных КТД: вечер песни, вечер стихов, литературное кафе, постановка литературного произведения, вечер, посвященный великому художнику, поэту, музыканту и т. д., игра на знакомство с творчеством кого-либо и т. п.

4. Общественно-политические. Цель – укрепить гражданское отношение к своей стране, к своему городу, воспитание патриотических чувств.

Примерами общественно-политических дел могут быть различные дискуссии, диспуты, игры, направленные на обсуждение вопросов полити-

ки, экономики, права, межнациональных отношений, патриотизма, воинской обязанности и т. д.

**5. Трудовые.** Цель – освоение трудовой культуры, развитие нравственного отношения к труду, воспитать стремление вносить свой вклад в улучшение действительности, а также умение и привычку реально, на деле заботиться о близких и далеких людях.

Примерами трудовых дел могут быть различные акции, связанные с реальной помощью на кафедре, на факультете или просто в городе. Так, студентам можно предложить подумать, что можно сделать на кафедре, чтобы всем было лучше. Может быть – устроить субботник? А может, организовать перепись книг и сделать алфавитный каталог? Или прибить новые полочки? Или новый стенд для расписания?

**6. Развлекательные.** Цель – создание радостного, веселого настроения.

Примерами развлекательных дел могут быть любые праздники, шуточные конкурсы и игры.

Конечно, это деление весьма условно. На практике конкретное дело, как правило, включает в себя несколько видов.

### **4.3. Групповые, общекафедральные, общефакультетские мероприятия и коллективные творческие дела**

Работа куратора учебной группы выходит далеко за рамки проведения кураторских часов. Важно вовлекать студентов и в жизнь кафедры, факультета, университета и города.

Интересным методическим приемом могут стать объединенные кураторские часы. Это может быть объединение двух групп для проведения дискуссии или ролевой игры. Это может быть общекафедраальный или общефакультетский праздник. Объединение нескольких кураторов вместе и проведение совместных кураторских часов может, с одной стороны, разнообразить жизнедеятельность студенческого коллектива, а с другой стороны облегчить работу куратора. Как говорится, одна голова хорошо, а две лучше!

Для проведения межгрупповых КТД следует придерживаться той же логики, что и при работе с одной учебной группой. И начать следует с предварительного планирования совместных кураторских часов кураторами этих групп, а затем выходить на общий состав учебных групп и начинать коллективное планирование.

#### **4.3.1. Формы проведения групповой дискуссии**

Существует много различных форм проведения дискуссий. Этому посвящено достаточное количество работ. Мы остановимся на описании двух из них.

## 1. Упражнение Джеффа

Нам не известно, как появилось это упражнение и почему оно так называется, но данная технология проведения дискуссии очень удобна, мобильна, проста в организации, позволяет выбрать любую интересующую Вас тему для группы любого возраста, статуса, интеллектуального развития. Подходит для групп от 10 человек и больше.

Для проведения дискуссии необходимо:

– подготовить три плаката с надписями: «Да», «Нет», «Может быть» (или «Не знаю»),

– придумать несколько вопросов, требующих ответов «Да» и «Нет» на интересующую Вас тему, вопросы должны быть актуальны для данной группы и носить дискуссионный характер,

– составить вопросы для проведения анализа дискуссии.

Правила проведения дискуссии

1. Внимательно слушать ведущего.  
2. В данный момент времени может говорить только один человек и только тот, на которого указал ведущий.

3. Перебивать запрещается!

4. Мы не спорим, мы высказываем свое мнение.

5. Кричать не надо. Достаточно говорить четко и громко.

6. Плакаты располагаются по трем сторонам помещения. В центре находится табличка «Не знаю».

7. После того, как ведущий зачитывает вопрос, все перемещаются туда, где располагается плакат, выражающий их мнение.

8. Затем ведущий просит некоторых участников пояснить свой выбор.

9. В процессе обсуждения участники могут менять свое мнение, а значит и местоположение.

10. Дискуссия может включать самые разные вопросы или несколько вопросов на одну тему (в таком случае имеет смысл их располагать по логике: от простого к более сложному и глубокому).

11. По окончании дискуссии проводится ее анализ.

Примеры вопросов для упражнения Джеффа

- Хотел бы ты изменить свой возраст?
- Верите ли вы в любовь с первого взгляда?
- Считаете ли вы, что ваша семья важнее ваших друзей?
- Смогли бы вы прожить в одиночестве?
- Интересуют ли вас политические события в стране?
- Я считаю, что смертная казнь – это правильно.
- Можно ли все купить за деньги?
- Смогли бы вы помочь другим в ущерб себе?

- Считаете ли вы, что в большинстве случаев вы правы?
- Согласны ли вы с пословицей: «Один в поле не воин»?

Для анализа дискуссии лучше всего сесть в круг.

#### Вопросы для обсуждения во время дискуссии

1. Понравилось или нет, если да, то почему. Было ли интересно?
2. Были ли вопросы, над которыми вы раньше не задумывались?
3. Что вы чувствовали, когда оставались в одиночку (или вдвоем, втроем...) против всех остальных?
4. Почему продолжали отвечать, а не ушли?
5. Какие вопросы вам показались наиболее важными?
6. Менялось ли ваше мнение в ходе дискуссии? Почему?
7. Открыли ли вы что-нибудь новое для себя и в себе?
8. Какие еще вопросы вам хотелось бы обсудить в такой форме?

## **2. Дискуссия «Вертушка»**

В отличие от предыдущего упражнения данный вид дискуссии ставит перед собой цель не выяснить мнение каждого участника, а обсудить некоторую проблему с самых разных позиций, а также потренироваться в искусстве спора.

Для проведения дискуссии потребуется три добровольца. Каждому участнику спора выдается бланк для оценки умения спорить двух других участников.

	Да	Сомневаюсь	Нет
Участник № 1			
Участник № 2			

Участники располагаются в полукруг, так, чтобы они могли видеть друг друга, но не стояли спиной к зрителям.

В первом круге дискуссии участник № 1 будет поддерживать позицию «Да», участник № 2 – позицию «Сомневаюсь», участник № 3 – «Нет».

#### Ход дискуссии:

1. Ведущий задает вопрос.
2. После этого у каждого участника есть несколько минут для аргументации своей позиции (другие участники молча слушают).
3. Затем дается еще несколько минут для открытого спора всех участников дискуссии.
4. После участники молча оценивают умение спорить и аргументировать свою точку зрения двух других участников, выставляя им баллы от 1 до 5 (1 – не умеет аргументировать, 5 – великолепно аргументирует).

5. Участники меняются позициями. Теперь участник № 2 будет поддерживать позицию «Да», участник № 3 – позицию «Сомневаюсь», участник № 1 – «Нет».

6. Ведущий задает тот же самый вопрос.

7. И т. д.

Таким образом, каждый участник побывает во всех позициях и будет оценен три раза.

В конце можно подсчитать баллы и подвести итог, кто стал лучшим спорщиком. И выслушать мнение зала по поводу обсуждаемого вопроса. В чем их убедили участники дискуссии?

Для проведения данной дискуссии важно очень четко и строго следить за временем и руководить всем процессом. Для такого спора лучше выбирать тех ребят, кто на самом деле сможет красочно сыграть свою роль. Иначе зрителям станет скучно.

#### 4.3.2. Формы проведения знакомства в группе

Перед кураторами 1 курса в сентябре традиционно встает задача познакомиться между собой недавно образовавшуюся учебную группу. Познакомить ребят лучше уже на первых кураторских часах. Так им будет проще начинать совместную учебную деятельность.

##### Знакомить можно по-разному.

Можно просто перечислить всех по списку, но это, скорее всего, не вызовет большого интереса и энтузиазма.

Можно организовать творческое мероприятие или игру, направленную на знакомство ребят друг с другом.

Можно провести посвящение в студенты-первокурсники, включив в сценарий такие задания, чтобы студенты были вынуждены много общаться и взаимодействовать.

Можно использовать широко распространенные упражнения, используемые при проведении психологических тренингов.

Помните, что Вам также предстоит рассказать и о себе. Подумайте о своей самопрезентации. Она должна убедить Ваших воспитанников, что Вы интересная личность, способная понять, помочь, зажечь, а также потребовать и взыскать.

Хорошо, если на кураторском часе будет проведена фотосъемка. Не лишним будет организация чаепития.

Итогом данного события должно быть всеобщее ощущение приподнятости, радости от знакомства и встречи с хорошими людьми. Пусть вселяется уверенность, что новые знакомые станут твоими товарищами на пятилетний период студенческой жизни. С ними будет легче преодолевать все трудности, делить радости и неудачи, проводить свободное время.

Как Вы будете знакомить своих первокурсников – зависит от Вашей фантазии и изобретательности.

Мы приведем примеры нескольких тренинговых упражнений, которые могут пригодиться. Напоминаем, что для проведения таких упражнений необходимо посадить всех участников в круг и иметь достаточно место для активных действий.

### **1. Кто? Где? Когда?**

Участники становятся в круг. По сигналу водящего студенты перестраиваются так, чтобы они располагались:

- 1) в алфавитном порядке по имени;
- 2) в алфавитном порядке по фамилии;
- 3) по росту;
- 4) по цвету глаз;
- 5) по месяцам рождения;
- 6) по знакам зодиака... и т. д.

### **2. Угадай мое имя**

Вместо представления участник дает подсказки:

мое имя начинается на букву «О»;  
мое имя заканчивается на букву «А»;  
оно состоит из 6 букв (Оксана).

Тот, кто правильно угадал имя, получает жетон. Получившему больше всех жетонов почет и уважение!

### **3. Интервью**

Каждый игрок получает карточку, на которой написано имя каждого из участников. По сигналу ведущего нужно найти напарника, имя которого написано на карточке, и взять у него интервью. Перечень вопросов определяется организаторами игры. Все сведения нужно оформить на листе и прикрепить к подготовленному заранее ватману. На ватмане может быть название. Например, «Давайте познакомимся!». Выигрывают те, кто справится с заданием раньше остальных игроков. Затем нужно дать некоторое время, чтобы участники могли рассмотреть газету.

### **4. Суета сует**

Каждый участник игры получает список из 10 пунктов:

любит ловить рыбу...  
любит петь...  
любит читать... и т. д.

Списки игроков разные. Содержание списков любимых дел организаторы заранее узнают у игроков лично или из анкет. По сигналу водящего игроки начинают заполнять списки, вписывая напротив любимых дел соответствующие имена игроков. Для этого все начинают узнавать друг у друга, кто что любит делать. Выигрывают те, кто раньше всех сумеет заполнить весь список.

### **5. Догадайся сам**

Участники игры садятся в круг. Ведущий сообщает о том, что внезапная случайность сковала уста всех игроков. И они не могут прямо представиться и познакомиться с остальными. Разрешено лишь делать подсказки, в которых есть 2 слова-ассоциации или исторические личности, по которым можно узнать ваше имя.

Например:

корень моего имени схож со словом, обозначающим женское украшение;  
я-сестра Ольги Лариной (Таня);  
я-тезка Маяковского (Владимир);  
мое имя означает большое чувство (любовь) и т. д.

### **6. Одеяло**

Группа делится на 2 команды. Между командами помощники держат ширму (например, одеяло). По одному человеку от команды подходят к ширме и приседают (они не должны видеть друг друга). По команде ведущего ширма опускается, и игроки, сидящие около нее, должны назвать имена друг друга. Побеждает тот, кто называет быстрее. Проигравший переходит в команду соперников. И т. д. Выигрывает та команда, в которой будет больше человек.

### **7. Я никогда не...**

Все садятся в круг и кладут руки на колени. Первый игрок говорит то, чего он никогда в жизни не делал. Например, он говорит: «Я никогда не летал на самолете». Если кто-то из игроков летал, то он подгибает один палец на руке. Затем говорит следующий игрок и т. д. по кругу. Побеждает тот, кто быстрее всех загнет все пальцы.

### **8. А я еду, а я тоже, а я заяц...**

Участники игры сидят на стульях по кругу, одно место – не занято никем. В центре – водящий. Все участники во время игры пересаживаются по кругу против часовой стрелки. Игрок, сидящий около пустого стула, пересаживается на него со словами «а я еду». Следующий игрок – со словами «а я тоже». Третий участник говорит «а я заяц» и, левой рукой ударяя

по пустому стулу, называет имя человека, сидящего в кругу. Тот, чье имя произнесли, должен как можно быстрее перебежать на пустой стул. Задача водящего – успеть занять стул быстрее того, кого назвали. Кто не успел, становится водящим. Игра начинается сначала.

## 9. Много общего

Каждому выдают лист бумаги с табличкой и ручку. Количество и содержание вопросов можно менять по желанию.

Вопросы	Мои ответы	Подписи
Любимый фильм		
Размер обуви		
Любимый цвет		
Цвет глаз		

Каждый отвечает на вопросы, заполняя 2 столбец. Затем начинается игра.

Задача каждого за ограниченное время (в зависимости от величины группы) собрать в 3 столбце подписи тех, чьи ответы совпадают. После все садятся в круг, считают подписи по строкам. Начинается обсуждение – в чем больше (или меньше) всего совпадений, нравится ли то, что совпадений так много (мало)? Итог: несмотря на то, что мы совсем недавно узнали друг друга, у нас много общего, а значит нам будет проще общаться и взаимодействовать друг с другом.

## 10. Портрет

Всем участникам выдается лист бумаги и карандаши или фломастеры. Ведущий предлагает за несколько минут нарисовать свой портрет. После участники показывают друг другу свои портреты и немного поясняют, что и зачем они нарисовали. Затем ведущий говорит о том, что сейчас участники игры первокурсники, но уже через 5 (или 4) года они станут специалистами в данной сфере, приобретут профессию. Ведущий предлагает задуматься, какими будут участники игры к концу обучения в вузе, какими они будут выпускниками, и дает задание нарисовать себя в будущем, себя на этапе окончания вуза. Затем все демонстрируют свои портреты и поясняют их. В конце можно сделать стенгазету с изображениями себя «настоящего» и «будущего».

### 4.3.3. Формы проведения мероприятий на сплочение и взаимодействие внутри группы

Можно выделить следующие факторы, способствующие групповой сплоченности:

- совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентации участников группы;
- достаточный уровень гомогенности состава групп (особенно по возрастному показателю – нежелательно объединять в одной группе лиц старше пятидесяти лет и младше восемнадцати);
- атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия;
- активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников;
- наличие эффективного лидера (или лидеров) и грамотная организация совместной деятельности;
- наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая в каком-то отношении.

Ничто так не сплачивает, как общее дело, ситуация групповой ответственности, когда от каждого и от всех в целом зависит конечный результат. Чем больше социальная значимость дела, чем оно эмоциональнее, тем сильнее оно влияет на формирование сплоченного коллектива.

В настоящее время весьма популярна такая форма работы с трудовыми коллективами как проведение с ними «веревочного курса». Веревочный курс – командная игра по станциям, но каждая станция физически сложна и требует групповой работы, поддержки, ставит участников в позицию взаимной зависимости. Другими словами, позволяет наглядно показать или напомнить офисным работникам, что весь их трудовой коллектив – единая команда, что каждый важен и что успеха они смогут добиться, если будут работать слаженно, дружно, четко и все вместе.

Хороший эффект для сплочения группы дают любые соревновательные игры, в том числе спортивные. Можно соревноваться внутри группы, поделив ее на подгруппы, а можно с другими группами.

И все же – это всего лишь игры. Наиболее сильный эффект дают реальные дела, поэтому любое коллективное творческое дело, где каждый отвечает за какую-либо его часть, присутствуют отношения взаимной ответственности, – это мощный механизм формирования коллектива.

Как организовывать КТД, мы уже писали выше. Здесь мы приведем несколько игр, используемых в психологических тренингах для повышения групповой сплоченности.

### **1. Встреча двух цивилизаций**

Данная игра описана в различных вариациях в книге И. В. Вачкова «Основы технологии группового тренинга» (1999).

Эта чрезвычайно интересная игра из обихода тех средств, которые используют психологи для развития у участников тренинга умений пони-

мать друг друга, эффективно взаимодействовать, сделать шаг навстречу партнеру.

Группа делится на две команды (способы деления – самые разнообразные). Жребием определяется, какая команда будет состоять из землян, а какая – из инопланетян.

Космическая экспедиция с Земли обнаружила необитаемую планету, недра которой оказались насыщены разнообразными полезными ископаемыми и стратегически важными видами сырья. Но практически одновременно с землянами на эту планету высадились представители иной высокоразвитой цивилизации, тоже заинтересовавшиеся природными ресурсами планеты. Заметив присутствие друг друга, и земляне, и инопланетяне укрылись в своих космических кораблях, приведя в боевую готовность нейтронные орудия и ручные бластеры. Эта планета крайне необходима и той, и другой цивилизации. По-видимому, вооруженного столкновения не избежать. Вопрос в том, кто начнет первым, то есть на кого ляжет ответственность за развязывание военного конфликта. Началось тягостное ожидание.

Впрочем, еще остается возможность мирно договориться. Но между кораблями нет связи, и чтобы высказать свои предложения, необходимо покинуть корабль и выйти наружу. Это риск: соперники могут не сделать такого же шага, а просто уничтожить конкурентов. В этой игре вам придется решать, как поступить, совершив десять ходов. В зависимости от выборов команд складываются разные ситуации, оценка которых в баллах приведена в таблице.

Земляне	Инопланетяне	Земляне	Инопланетяне
открыть огонь	открыть огонь	– 3	– 3
открыть огонь	выйти наружу	+ 5	– 5
выйти наружу	открыть огонь	– 5	+ 5
выйти наружу	выйти наружу	+ 3	+ 3

Смысл таблицы достаточно ясен: если обе команды начинают военные действия, они теряют по три балла; если какая-то команда решает выйти из корабля для переговоров, а соперники прицельным огнем стирают их с лица планеты, то погибшие лишаются пяти баллов, а меткие стрелки по парламентарам приобретают также пять баллов; если же представители обеих цивилизаций решат попытаться удачи на пути переговоров, то и те, и другие получают по три балла.

Лучше всего команды развести по разным комнатам. За пять минут, отводимых на каждый ход, команды должны принять решение. В случае, если решение за это время не принято, команда штрафует на 3 балла. Голосовать можно сколько угодно раз, но если при окончательном голосова-

нии есть люди, поднявшие руки «против», то за каждого из них команда лишается 1 балла. Решение команд передает соперникам ведущий или его ассистент.

Побеждает тот, кто после десяти ходов наберет максимальное количество баллов.

Очевидно, что стратегия общего выигрыша является наиболее продуктивной. Иными словами, если команды доверятся друг другу и обе рискнут выйти наружу, это принесет им на каждом ходу по три балла. Но эту информацию не давать игрокам. Смысл игры в том и состоит, чтобы две команды смогли довериться друг другу и таким образом набрать максимальное количество баллов.

Разумеется, результаты игры при любом варианте ее проведения необходимо обсудить с группой (Вачков И. В., 1999).

## **2. Катастрофа в пустыне**

Данная игра также описана в книге И. В. Вачкова «Основы технологии группового тренинга» (1999). Известными аналогами этой игры являются «Кораблекрушение», «Посадка на Луне». Упражнение имеет широкий диапазон задач: отработать навыки поведения в дискуссии, использовать умение вести диспут, быть убедительным, изучить на конкретном материале динамику группового спора, открыть для себя традиционные ошибки, совершаемые людьми в полемике, потренировать способности выделять главное и отсеивать «шелуху», видеть существенные признаки предметов, научиться осознавать стратегические цели и именно им подчинять тактические шаги и т. д. Но в тренинге развития самосознания ведущему следует, помимо указанного, акцентировать внимание при обсуждении результатов на таких аспектах, как получение обратной связи участниками друг о друге (в силу своей эмоциональной насыщенности игра позволяет хотя бы на какое-то время «отключить» механизм психологической защиты и стать самим собой – именно поэтому она эффективна на первых этапах групповой работы).

Время на это упражнение – не менее полутора часов.

Каждый участник получает специальный бланк (или чертит его по указаниям ведущего).

Ведущий дает группе следующую инструкцию.

С этого момента все вы – пассажиры авиалайнера, совершающего перелет из Европы в Центральную Африку. При полете над пустыней Сахара на борту самолета внезапно вспыхнул пожар, двигатели отказали, и авиалайнер рухнул на землю. Вы чудом спаслись, но ваше местоположение неясно. Известно только, что ближайший населенный пункт находится от вас на расстоянии примерно 300 километров. Под обломками самолета вам удалось обнаружить пятнадцать предметов, которые остались неповрежденными после катастрофы.

Ваша задача – проранжировать эти предметы в соответствии с их значимостью для вашего спасения. Для этого нужно поставить цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значимости и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас. Заполняйте номерами первую колонку бланка. Каждый работает самостоятельно в течение пятнадцати минут.

Список предметов:

1. Охотничий нож.
2. Карманный фонарь.
3. Летная карта окрестностей.
4. Полиэтиленовый плащ.
5. Магнитный компас.
6. Переносная газовая плита с баллоном.
7. Охотничье ружье с боеприпасами.
8. Парашют красно-белого цвета.
9. Пачка соли.
10. Полтора литра воды на каждого.
11. Определитель съедобных животных и растений.
12. Солнечные очки на каждого.
13. Литр водки на всех.
14. Легкое полупальто на каждого.
15. Карманное зеркало.

После завершения индивидуального ранжирования ведущий предлагает группе разбиться на пары и проранжировать эти же предметы снова в течение десяти минут уже совместно с партнером (при этом номерами заполняется второй столбик в бланке со списком предметов). Следующий этап игры – общегрупповое обсуждение с целью прийти к общему мнению относительно порядка расположения предметов, на которое выделяется не менее тридцати минут.

Из наблюдения за работой участников хорошо видна степень сформированности умений организовывать дискуссию, планировать свою деятельность, идти на компромиссы, слушать друг друга, аргументированно доказывать свою точку зрения, владеть собой. Часто разворачивающиеся жаркие споры-баталии, когда никто не желает прислушаться к мнению других, наглядно демонстрируют самим участникам их некомпетентность в сфере общения и необходимость изменения своего поведения.

По окончании дискуссии ведущий объявляет, что игра завершена, поздравляет всех участников с благополучным спасением и предлагает обсудить итоги игры. Первым вопросом, на который ведущий просит ответить всех участников по кругу, является следующий: «Удовлетворен ли ты лично результатами прошедшего обсуждения? Объясни почему».

Ответы участников с необходимостью сопровождаются рефлексией, цель которой – в осмыслении процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности. Возникшая в результате дискуссия подогревается ведущим, задающим уточняющие вопросы примерно такого типа:

- Что вызвало твою удовлетворенность (неудовлетворенность)? Как, по-твоему, в верном направлении продвигалась ваша дискуссия или нет?

- Была ли выработана общая стратегия спасения? Что тебе помешало принять активное участие в обсуждении? Ты не согласен с принятым решением? Почему тебе не удалось отстоять свое мнение?

- Кто в наибольшей степени повлиял на исход группового решения, то есть по сути дела оказался лидером, сумевшим повести за собой группу?

- Что именно в поведении лидера позволило ему заставить прислушаться к себе? На какой стадии появился лидер?

- Какими способами другие участники добивались согласия с их мнениями?

- Какие способы поведения оказались наименее результативными?

- Какие только мешали общей работе?

- Как следовало бы построить дискуссию, чтобы наиболее быстрым способом достигнуть общего мнения и не ущемить права всех участников?

Обсуждение итогов игры должно подвести группу к тому, чтобы самостоятельно разобраться в вопросе, как наилучшим способом организовывать дискуссии, как избежать грубых столкновений в споре и расположить других к принятию своего мнения. Как правило, в процессе обсуждения затрагивается очень широкий спектр проблем: фазы, через которые проходит практически любая дискуссия, лидер и его качества, навыки эффективного общения, умения самопрезентации и т. д. При необходимости ведущий только помогает более четко сформулировать найденные участниками закономерности. Очень большое значение имеет самоанализ участниками собственного поведения, который обогащается обратной связью от других членов группы. От ведущего зависит, чтобы эта обратная связь не превратилась в серию взаимных обвинений, а носила бы конструктивный характер и была принята участниками.

Практически всегда возникает вопрос о «правильном» ответе на проблему дискуссии. Такой ответ дается ведущим, но с оговоркой, что это мнение зарубежных экспертов, с которым мы вправе не соглашаться, но вынуждены учесть важность выбора стратегии спасения для ранжирования предметов: либо двигаться по пустыне к людям, либо ждать помощи от спасателей. Если в группе при обсуждении практически не поднимался во-

прос о стратегии, то на этом этапе обнаруживается, что часть участников молчаливо подразумевала первый вариант, в то время как другая часть имела в виду второй. Этим выявляется еще одна причина взаимного непонимания.

Итак, ответы.

Вариант «Ждать спасателей» (кстати, по мнению экспертов, предпочтительный).

1. Полтора литра воды на каждого. В пустыне вода необходима для утоления жажды.

2. Карманное зеркало. Важно для сигнализации воздушным спасателям.

3. Легкое полупальто на каждого. Прикроет от палящего солнца днем и от ночной прохлады.

4. Карманный фонарь. Также средство сигнализации летчикам ночью.

5. Парашют красно-белого цвета. И средство прикрытия от солнца, и сигнал спасателям.

6. Охотничий нож. Оружие для добычи пропитания.

7. Полиэтиленовый плащ. Средство для сбора дождевой воды и росы.

8. Охотничье ружье с боеприпасами. Может использоваться для охоты и для подачи звукового сигнала.

9. Солнечные очки на каждого. Помогут защитить глаза от блеска песка и солнечных лучей.

10. Переносная газовая плита с баллоном. Поскольку двигаться не придется, может пригодиться для приготовления пищи.

11. Магнитный компас. Большого значения не имеет, так как нет необходимости определять направление движения.

12. Летная карта окрестностей. Не нужна, так как куда важнее знать, где находятся спасатели, чем определять свое местонахождение.

13. Определитель съедобных животных и растений. В пустыне нет большого разнообразия животного и растительного мира.

14. Литр водки на всех. Допустимо использовать в качестве антисептика для обеззараживания при любых травмах. В других случаях имеет малую ценность, поскольку при употреблении внутрь может вызвать обезвоживание организма.

15. Пачка соли. Значимости практически не имеет.

Вариант «Двигаться к людям». Распределение по значимости будет иметь несколько иной вид:

1. Полтора литра воды на каждого.

2. Пачка соли.

3. Магнитный компас.
4. Летная карта окрестностей.
5. Легкое полупальто на каждого.
6. Солнечные очки на каждого.
7. Литр водки на всех.
8. Карманный фонарь.
9. Полиэтиленовый плащ.
10. Охотничий нож.
11. Охотничье ружье с боеприпасами.
12. Карманное зеркало.
13. Определитель съедобных животных и растений.
14. Парашют красно-белого цвета.
15. Переносная газовая плита с баллоном (Вачков И. В., 1999).

Данная игра требует определенного настроения и определенного уровня развития группы, поэтому имеет смысл заранее обговорить желание или нежелание, готовность или неготовность и т. д. группы поучаствовать в играх такого типа. А также лучше вместе с группой выбрать день проведения игры.

Не стоит проводить эту игру в только что образовавшейся группе.

Не стоит проводить игру и в том случае, если вы не уверены, что сможете управлять группой даже во время горячего спора, и что вы сможете вернуть группу в нормальное эмоциональное состояние, если игра пойдет слишком агрессивно или трагично.

### **3. Игра «Встреча двух культур»**

С данной игрой мы познакомились на слете педагогических отрядов «Дорогу весне – 2» в Санкт-Петербурге, ее проводил педагогический отряд из Нижнего Новгорода – «Профи». Конкретный источник игры не известен, перевод с английского.

Игра идеально подходит для учебных студенческих групп (от 12 до 30 человек). Не требует много времени и сил при подготовке, а само проведение игры вполне укладывается в 1,5–2 часа. Игра затрагивает чрезвычайно актуальные вопросы и темы – восприятие различных культур друг другом и способы их взаимодействия. А кроме того имеет интересный сюжет, вызывает подлинный интерес у участников, сильные эмоции, делает очевидной структуру группы (выделяются лидеры, их помощники, антагонисты, одиночки и т. д.)

Сюжет: группа инженеров приезжает в другую страну с целью обучения дердианцев строительству мостов.

### Необходимые ресурсы:

- ватман,
- клей,
- ножницы,
- линейка,
- карандаш,
- описание правил для дердианцев и инженеров,
- 2 комнаты,
- игру удобнее проводить вдвоем.

Размер групп: минимум 12 человек, которые делятся на 2 группы.

Время: 1,5–2 часа, включая обсуждение.

### Последовательность:

1. В зависимости от размера группы в команде инженеров – 4–8 человек, которые будут обучать дердианцев, как строить мост. Они получают инструкцию и удаляются в отдельную комнату.

2. Остальная часть группы – дердианцы. Им также дается инструкция. Если людей слишком много, можно создать команду наблюдателей, которые делают заметки. Их заранее не знакомят с дердианской культурой, поэтому удалите их с инженерами.

3. Инженеры 20 минут придумывают, как построить мост. В это время дердианцы должны познакомиться с особенностями своей культуры и научиться вести себя соответствующе.

4. Двое из инженеров отправляются к дердианцам с целью знакомства с ними, с природными условиями и т. д. Встреча длится 3 минуты.

5. Инженеры возвращаются к своей группе и в течение 10 минут думают план постройки моста и особенности обучения дердианцев.

6. Все инженеры идут к дердианцам и в течение 20 минут обучают их строительству моста. В идеальной ситуации дердианцы должны в ходе обучения построить свой мост.

7. Игра заканчивается, все участники приглашаются в круг для обсуждения игры.

### Время:

- На подготовку перед походом к дердианцам отводится 33 минуты (включая 13 минут).
- На обучение строительству – 25 минут.

### Подведение итогов.

После игры обе группы участников комментируют происходящее по пунктам:

- факты (последовательность действий и событий);
- чувства (что я чувствую? Радость, гнев, удивление, скуку, печаль...);
- интерпретация (выход за рамки игры, обсуждение вопросов межкультурного восприятия и взаимодействия. Примерные темы для обсуждения смотрите ниже).

Следующие пункты обсуждаются всеми участниками:

- Мы часто считаем, что другие думают так же, как и мы. Согласны или нет? Почему так происходит? К чему это ведет? Как с этим быть?
- Мы часто интерпретируем события сразу же, не учитывая различия в поведении культур. Почему так происходит? К чему это ведет? Как можно этого избежать?
- Как были распределены роли, какую роль выбрал я? Что это может говорить о моей личности? Чувствовал ли я себя комфортно в этой роли?
- Совпадает ли этот образ с тем, что представляют обо мне другие? Ожидали ли другие, что я могу так себя вести?
- Какое влияние оказал культурный фон на выбранную мною роль?

Так как игра может закончиться не совсем благоприятно и вызвать достаточно сильные отрицательные эмоции по отношению к «другой культуре», закончить обсуждение лучше всего на хорошей ноте, вспомнив, что это была всего лишь игра, что участники игры – не представители двух разных культур, а одна учебная группа, коллектив коллег и друзей. А игра – это игра, которая помогла нам получить новый опыт, затронуть важные вопросы.

Инструкция для дердианцев

Вы живете в стране Дердии. Деревня, в которой вы живете, отделена от города, где находится ближайший магазин, глубокой долиной. Для похода в магазин вам требуется 2 дня. Если бы у вас был мост через долину, вы могли бы добраться туда за 5 часов.

Правительство Дердии заключило соглашение с иностранной фирмой об обучении вас строительству мостов. Ваши люди станут затем первыми инженерами Дердии. После строительства первого моста вместе с зарубежными экспертами, вы сможете построить мосты по всей стране, облегчив жизнь других людей.

Мост будет построен из бумаги, с использованием карандашей, линеек, ножниц и клея. Вы знакомы с материалами и инструментами, но вы не знаете технических приемов.

*Поведение в обществе.* Дердианцы привыкли касаться друг друга. Они не могут общаться без соприкосновений. Невступление в контакт во время разговора расценивается как большая грубость. Хотя вы не можете вступать в прямой контакт. Если вы присоединяетесь к группе, вам достаточно соприкоснуться с одним членом, и вы тот же час включаетесь в разговор.

Также очень важно приветствовать друг друга при встрече, даже, если вы только что расстались.

*Приветствие:* традиционное приветствие – поцелуй в плечо. Тот, кто здоровается первым, целует другого в правое плечо. Другой затем целует его в левое плечо. Все другие формы поцелуев – оскорбительны. Пожатие руки – одно из самых больших оскорблений в Дердии. Если дердианца когда-либо оскорбили отсутствием приветствия или касания во время разговора, он начинает громко кричать об этом.

«ДА/НЕТ» дердианцы не используют слова «нет». Они всегда говорят «да», хотя, если они имеют в виду «нет», они сопровождают слово «да» выразительным кивком головы (следует хорошо попрактиковаться в этом).

*Поведение во время работы.* Во время работы дердианцы также активно соприкасаются. Их инструменты гендерно-ориентированы: ножницы – мужской инструмент, линейка и карандаш – женский, клей – нейтральный. Мужчины никогда даже не дотрагиваются до карандаша или линейки, то же касается отношения женщин к ножницам.

*Иностранцы.* Дердианцы любят общаться, поэтому они любят иностранцев. Но они также очень гордятся собой и своей культурой. Они знают, что никогда не смогут построить мост самостоятельно. С другой стороны, они не считаются с культурой иностранцев и их лучшим образованием. Строительство мостов – единственное, что они не знают. Они считают, что иностранцы должны приспособиться к их культуре. Но так как их поведение для них естественно, они не могут объяснить его экспертам (этот пункт очень важен).

Мужчина-дердианец никогда не вступит в контакт с другим мужчиной, пока их не познакомит женщина, и не имеет значения, является ли женщина дердианкой или нет.

### Инструкция для инженеров

Вы – группа инженеров, работающих в международной строительной компании. Ваша компания недавно подписала очень важный контракт с правительством Дердии, по которому вы обязуетесь научить дердианцев строительству мостов. Согласно контракту вам очень важно учитывать крайний срок строительства моста, иначе контракт будет аннулирован, и вы останетесь без работы.

Правительство Дердии очень заинтересовано в этом проекте, который финансируется Европейским союзом. Дердия очень гористая страна с каньонами, глубокими долинами, но без единого моста, поэтому дердианцам из деревни всегда требуется много дней, чтобы добраться до магазина в ближайшем городе. Считается, что с мостами на дорогу будет уходить всего 5 часов.

Из-за большого количества каньонов и рек Вы не можете только построить мост и уехать. Вы обязаны проинструктировать дердианцев, как строить мосты самостоятельно.

*Игровая ситуация:* сначала вы должны тщательно прочесть эту инструкцию и совместно решить, каким образом вы будете строить мост. После прошествия отведенного времени, двое из вашей группы должны будут наладить контакт (в течение 3-х минут) с дердианцами, у которых будет строиться мост (например, узнать о природных и материальных ресурсах и т. д.). Затем в течение 10 минут вы анализируете доклады и заканчиваете приготовления.

После этого вся команда идёт в Дердию обучать жителей строительству моста.

*Мост.* Мост будет соединять два стула или стола на расстоянии примерно 80 см. Мост должен быть устойчивым, хотя он будет построен из бумаги. В результате он должен выдержать вес ножниц и клея, положенных на него.

Части моста не должны быть вырезаны и собраны не в Дердии, иначе дердианцы не смогут сделать их самостоятельно. Они должны изучить все стадии стройки.

Все части должны быть нарисованы с помощью карандаша и линейки, затем вырезаны с помощью ножниц.

*Строительные материалы:* мост делается из бумаги, при планировании и строительстве могут быть использованы карандаши, клей, ножницы, линейка.

*Время.* На подготовку перед походом к дердианцам отводится 33 минуты (включая 13 минут).

На обучение строительству 20 минут.

## **5. От группы к коллективу**

Учебная группа студентов – это малая социальная группа численностью примерно от 10 до 30 человек. Изучением структуры группы, закономерностей ее развития, групповой динамики, поведения человека в группе занимается социальная психология.

Для куратора учебной группы важно то, что малая группа – это динамическое образование, она может менять свою структуру, а самое глав-

ное – она может развиваться. Почему это так важно? Потому, что и отечественными, и зарубежными психологами показано, что чем выше уровень развития группы, тем эффективнее ее благоприятное влияние на личностное развитие отдельного человека. Отсюда можно сделать следующий вывод: чтобы формировать личность, воспитывать отдельного студента? нужно стремиться к развитию группы в целом.

Высшим уровнем развития группы является коллектив.

### 5.1. Группа и коллектив

Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов (Андреева Г. М., 2001).

А что же такое коллектив?

Большинство современных исследователей выделяют следующие признаки коллектива.

1. Объединение людей во имя достижения определенной, социально одобряемой цели (члены коллектива объединены общими ценностями, целями и задачами деятельности).

2. Наличие добровольного характера объединения (группа не просто задана внешними обстоятельствами, но стала для входящих в нее людей системой отношений на базе общей деятельности).

3. Целостность (коллектив занят определенной деятельностью, имеет четкую организацию, распределение функций, структуру руководства и управления).

4. Особая форма взаимоотношений между его членами, которая обеспечивает принцип развития личности не вопреки, а вместе с развитием коллектива.

5. Коллектив – это высшая степень развития группы. Он принципиально отличается от групп более низкого уровня (Андреева Г. М., 2001).

К сожалению, не так уж часто нам предоставляется возможность познакомиться, а тем более стать членом настоящего коллектива. Далеко не все имели опыт членства в коллективе. Но кто-то, возможно, занимался спортом и был членом футбольной команды, а кто-то все детство посещал театральные кружки, у кого-то был очень дружный класс, кто-то однажды ездил в пионерский лагерь и до сих пор вспоминает эти дни, как одни из лучших в его жизни. Если это так, то Вам повезло – Вы знаете, что такое быть членом дружного коллектива, и Вам будет проще выстраивать работу по развитию курируемой студенческой группы.

Но у многих молодых преподавателей такого опыта, скорее всего, не было. К сожалению перемены в стране привели к тому, что воспитанием детей и подростков в 90-е годы почти перестали заниматься, исчезло множество детских коллективов, пропал энтузиазм у учителей. В этом случае, Вам будет сложнее, но, возможно, интереснее. Ведь теперь и у Вас появилась возможность стать членом коллектива, а успех развития группы во многом зависит именно от куратора.

## 5.2. Стадии развития группы

В некотором смысле, коллектив – это идеальный образ группы, к которому следует стремиться. Идеал по некоторым причинам может быть недостижим, но есть ступеньки, по которым можно подниматься все выше и выше. В нашем случае ступеньки – это стадии или этапы развития коллектива, последовательный процесс изменений от формальной группы до высшей стадии развития.

### Стадии развития коллектива (Уманский Л. И.):

#### 1. Группа-конгломерат

Группа ранее непосредственно не знакомых людей, оказавшихся (или собранных) на одном пространстве и в одно время. Их взаимоотношения и взаимодействия поверхностны и ситуативны (например, группа ребят, только что приехавших в летний оздоровительный лагерь из разных мест и собранных вместе или группа студентов-первокурсников).

Если группа получает свое название, то происходит ее номинализация (номинальная группа). В этом случае ей приписываются определенные извне цели, виды деятельности, условия взаимодействия с другими группами и т. д. При этом номинальная группа может остаться группой-конгломератом, если объединенные в нее личности не примут этих целей и условий, если не произойдет даже формального межличностного объединения, но такие случаи редки.

Действия куратора:

организация знакомства и активного взаимодействия;  
стимулирование возникновения симпатий;  
первичное распределение обязанностей.

#### 2. Группа – ассоциация

Если же начальное объединение произошло, студенты приняли статус первичного коллектива, цели каждой личности в группе проектируются заданием, группа поднимается на одну ступеньку – она становится группой-ассоциацией. На этом уровне начинается единая жизнедеятельность группы, появляются первые ростки ее коллективообразования, за-

кладываются первые кирпичики формирования ее структуры как коллектива.

Совместная жизнедеятельность в рамках официальной первичной группы дает ей возможность перейти к более высоким уровням организации, а главное, изменяет межличностные отношения и ведет при благоприятных условиях на следующую ступень – к кооперации.

Действия куратора:

включение группы в организацию дел, актуальных и интересных для всех;

способствование осознанию общих интересов;

внимательное отношение к каждому со стороны куратора, со стороны группы.

### 3. Группа-кооперация.

Группа-кооперация отличается реальной и успешно действующей организационной структурой, высоким уровнем групповой подготовленности и сотрудничества. Ее межличностные отношения и ее внутригрупповое общение носят сугубо деловой характер, подчиненный достижению высокого результата в выполнении конкретной задачи в том или ином виде деятельности.

Направленность и психологическая совместимость здесь вторичны и зависят от единства целей и взаимодействия. Это создает условия для перехода группы-кооперации на следующую ступень – автономизацию.

Действия куратора: способствовать осознанию общей цели (например, стать высококвалифицированными специалистами); стремиться к совместному выполнению общей деятельности, подчеркивая важность общих усилий, стремиться к переживанию общих эмоций (например, радость от успешного выполнения работы или разочарование при неудаче).

### 4. Группа-автономия

Группа-автономия характеризуется высоким внутренним единством по всем подструктурам и общим качествам, кроме интергрупповой активности. Именно на этом уровне члены группы идентифицируют себя с ней («Моя группа»). В ней происходит процесс обособления, эталонизации (монореферентности), внутренней слитности и спаянности, которые являются внутригрупповой основой для перехода к высшему уровню.

Однако группа-автономия может уйти в сторону от коллектива – к корпорации. Это возможно в том случае, если произойдет гиперавтономизация, если обособление приведет к замкнутости, группа изолирует себя от других групп данной общности, замкнет свои цели внутри себя, если она начнет противопоставлять себя другим группам и осуществлять свои цели любой ценой, в том числе и за счет других групп. В этом случае появляется корпоративная направленность как «групповой эгоизм» и групповой

индивидуализм, а сама группа превращается в группу-корпорацию – лже-коллектив.

Действия куратора: способствовать появлению стремления к достижению не узкогрупповых целей, а целей всего объединения (например, способствовать успешному обучению по специальности не только у одногруппников, но и у всех студентов отделения или даже вуза), вовлекать в организацию дел с широкой социальной значимостью.

### 5. Коллектив

Если группа выходит на межгрупповое взаимодействие и взаимодействие, становится органичной частью более широкой общности, а через нее и общества в целом, то в такой группе наблюдается коллективистическая направленность и она становится группой-коллективом.

#### Некоторые показатели развитости коллектива:

- мобильность при выполнении коллективных дел, стремление к решению творческих задач и активное участие каждого в их решении;
- дружеские взаимоотношения, внимание друг к другу (готовность помочь, уважение достоинства, отсутствие отверженных, способность приходить к взаимопониманию без ссор и обид);
- мажорное мироощущение (желание студентов всегда быть вместе, удовольствие от общения, жизнерадостность, бодрость, собранность, отсутствие жалоб и ябедничанья, чувство юмора);
- отрицательное отношение к нарушениям норм, принятых в коллективе;
- ответственность за коллективное дело;
- самостоятельное выдвижение общественно значимых целей и достижение их на основе самоуправления коллектива (свидетельствует о становлении активной гражданской позиции студентов, их стремлении заботиться о других. Деятельное добро становится нормой жизни коллектива.);
- трудовые навыки коллектива.

Действия куратора: поддержка и помощь при необходимости, куратор – старший товарищ, коллега по общей работе в поиске новых социально-значимых дел.

### **5.3. Факторы, способствующие развитию группы**

Основными факторами, способствующими развитию группы, являются:

- совместная социально значимая деятельность (в которой группа выступает в роли организатора !);
- четкая организация общей деятельности, отношения «ответственной зависимости»;

- наличие свода правил или законов группы;
- наличие «перспективных линий» (радость от будущих дел, «завтрашняя радость»);
- доброжелательность друг к другу, возникновение первичных симпатий;
- ситуации переживания общих эмоций;
- поддержка со стороны старших, со стороны более опытных, а также имеющих определенный административный статус;
- наличие и поддержание традиций;
- соответствие целей, ценностей данной группы целям и ценностям более широкой общности (факультета, университета, страны...).

## 6. Лидер и группа

В каждой малой группе практически сразу после ее образования появляется лидер или лидеры. В социальной психологии принято следующее определение понятия лидер.

Лидер – это член группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях определенной, специфической и, как правило, достаточно значимой ситуации, чтобы обеспечить организацию совместной, коллективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели (Парыгин Б. Д., 1999.).

Лидер – человек, способный повести за собой, пробудить интерес к делу. Он стремится сделать все возможное для достижения общей цели, активно влияет на окружающих, наиболее полно понимает интересы большинства; именно с ним хочется посоветоваться в трудные минуты, поделиться радостью, он может понять, посочувствовать, всегда готов прийти на помощь, от него во многом зависит настроение, он способен вдохновлять окружающих.

Таким образом, утверждается, что лидеров в одной группе может быть много, а проявлять свои лидерские качества они будут, когда в определенном виде деятельности у группы появится необходимость именно в таком лидере и у будущего лидера появится готовность стать лидером в данной ситуации. Один человек может быть отличным лидером при организации учебного процесса (например, распределение тем для семинара и контроль за их подготовкой), другой при организации внеучебной деятельности (совместный выезд на природу или поход в театр, а может и постановка спектакля), а кто-то является эмоциональным лидером и умеет создать комфортную и доброжелательную атмосферу в группе. Лидеры бывают разные.

Мы часто слышим о лидерских качествах, предполагая, что у кого-то они есть, а у кого-то нет. Действительно, некоторые исследования показа-

ли, что уже в дошкольном возрасте у детей проявляются лидерские способности – то есть умение вдохновить и организовать других для какой-либо деятельности. С другой стороны, многие исследования показывают, что в определенных ситуациях практически каждый человек при необходимости может стать более или менее успешным лидером.

Говоря о курируемой группе, можно предположить, что в ней рано или поздно проявятся несколько человек, способных практически в любой ситуации исполнять роль лидера. Но важно помнить о том, что и другие ребята могут быть лидерами. Надо лишь создать необходимые условия. Например, включить в новый вид деятельности и при этом ликвидировать других более сильных лидеров. И то и другое достигается расширением видов деятельности студентов (например, кроме учебной деятельности, появляется внеучебная) и разбиением группы на подгруппы (временные или постоянные). Новый вид деятельности может привести к открытию новых лидеров. А деление на подгруппы само по себе предполагает появление лидера в каждой подгруппе. В здоровом коллективе лидеров не меньше, чем число его членов. А возможно и больше.

Различают лидеров-созидателей и лидеров-разрушителей.

**Лидер-созидатель** действует в интересах дела, в интересах коллектива.

**Лидер-разрушитель** – в своих собственных интересах, для него на первом плане не дело, не люди, а собственные эгоистические желания показать себя, используя для этого дела и окружающих (зачастую во вред делу и людям).

Кроме этих лидеров, встречаются: лидеры-организаторы (деловые лидеры), лидеры-генераторы эмоционального настроения (эмоциональные лидеры), лидеры-инициаторы, эрудиты, умельцы.

**Деловые лидеры** играют основную роль в решении задач, поставленных перед коллективом в учебной, научной, трудовой, спортивной, поисково-туристской и другой деятельности. Деловые лидеры осознают межличностные отношения. Это обусловлено их стремлением хорошо узнать своих сокурсников, что позволяет им соответственно этим знаниям строить взаимоотношения. Для воздействия на коллектив наряду с умением воспринимать личные отношения большое значение имеет умение определять статус сверстников.

Роль **лидеров-генераторов эмоционального настроения** связана с действиями, относящимися в основном к сфере межличностного общения в коллективе, группе. Студенты, успешно действующие в обеих сферах жизни организации, выдвигаются на роли абсолютных лидеров. От эмоциональных лидеров в большей степени зависит психологический климат в коллективе, самочувствие сверстников, а также принятые нравственные ценности. Эмоциональные лидеры нередко не испытывают потребности в

управлении коллективом, но к ним все равно тянутся, и от них многое зависит. При этом, отрицательные отношения между студентами точнее характеризуют деловые лидеры.

**Лидеры-инициаторы** выделяются на этапе выдвижения идей, в поиске новых сфер деятельности для коллектива.

**Лидер-умелец** – это наиболее подготовленный в конкретном виде деятельности член коллектива (например, в походе, в оформлении газеты).

Важно знать и **негативного лидера** группы (если такой есть) и постараться нейтрализовать его влияние на группу.

Лидер проявляется в деятельности. Поэтому через специально организованную разнообразную по содержанию деятельность можно обеспечить возможности для успеха студентов, обладающих развивающимся потенциалом влияния на сверстников. При этом наиболее значимой для дальнейшего развития коллектива группы студентов является личность **лидера-организатора**.

Поэтому для его выделения целесообразно ориентироваться и на качества личности, определяющего делового лидера:

- способность управлять собой (если хочу, то могу), в полной мере использовать свое время, энергию, умение преодолевать трудности, выйти из стрессовых ситуаций, заботиться о накоплении сил (в том числе и физических);

- наличие четких личных целей (знаю, чего хочу), ясность в вопросах о целях своих поступков, наличие целей, совместимых с условиями общения и деятельности, понимание реальности поставленных целей и оценка продвижения к ним;

- умение решать проблемы (найти выход в лабиринте мнений), вычленять главное и второстепенное, оценивать варианты решения проблемы, прогнозировать последствия принятых решений, определять необходимые ресурсы для решения проблемы;

- творческий подход к организации людей (не так как все), поиск нестандартных подходов к решению управленческих проблем, умение генерировать идеи, стремление к нововведениям;

- умение влиять на окружающих (вести за собой), уверенность в себе, умение устанавливать хорошие личные отношения, способность убеждать и внушать, умение слушать других;

- знание особенностей организаторской деятельности: умение составить план, подобрать и расставить людей, включить их в его выполнение, стимулировать работу товарищей, тактично осуществляя контроль за их работой;

- наличие организаторских способностей, организаторского чутья, психологической избирательности, психологического такта, общественная

энергичность, требовательность, критичность ума, склонность к организаторской работе;

– умение работать с группой (сплотить товарищей): понимание важности такого фактора, как сплоченность коллектива, способность преодолевать трудности, препятствующие эффективной работе, умение добиваться согласия, стремление к анализу условий развития группы и поиск их реализации.

Данные характеристики лидера-организатора должны использоваться не только при диагностике, но и при развитии умений и личностных качеств будущих лидеров из числа студентов группы.

Лидерство – это неформальное явление, никак не связанное с официальным положением данного человека в группе. Следует различать неформальное лидерство и руководство (в некоторых источниках «формальное лидерство»). Хорошо, когда руководящее положение в группе занимает истинный лидер, или вновь назначенный руководитель смог стать лидером в данной группе. Но так происходит не всегда.

В студенческой группе в начале обучения, как правило, выбирается староста группы. Староста может быть выбран один раз и на все время обучения, а может меняться с определенной периодичностью. Кроме того, есть куратор учебной группы, назначенный сверху и призванный заниматься организацией жизнедеятельности данной группы. Будет ли староста неформальным лидером? Это зависит от многих факторов. Должен ли куратор быть лидером в курируемой группе? Или достаточно быть руководителем? Это чрезвычайно важные вопросы, на которые нужно попытаться ответить каждому куратору.

### В чем же различия понятий «руководство» и «лидерство»?

Во-первых, феномен лидерства по своей природе связан прежде всего с выражением, оформлением и регулированием внутригрупповых деловых и межличностных отношений, носящих неинституциональный характер, в то время как руководство является носителем функций и средством регулирования институциональных отношений в рамках социальной организации.

Во-вторых, в отличие от явления лидерства, рождающегося и функционирующего главным образом в условиях микросреды, институциональное руководство порождается и функционирует в соответствии с потребностями, задачами и особенностями господствующей в макросреде системы социальных отношений.

В-третьих, если лидерство как феномен организации социально-психологического общения и групповой деятельности возникает и функционирует преимущественно стихийно, то институциональное руковод-

ство функционирует в результате целенаправленной и контролируемой деятельности целой системы социальных организаций и институтов.

В-четвертых, в отличие от лидерства руководство носит более стабильный характер, поскольку не зависит в такой мере, как лидерство, от всевозможных поворотов групповых настроений и изменений, происходящих в межличностных отношениях между членами группы.

В-пятых, отношения руководства и подчинения в условиях лидерства не обладают столь определенной системой санкций, как в условиях официального руководства. Авторитет лидера основан лишь на его личном влиянии на членов группы, между тем как авторитет официального руководителя предполагает не только силу его личного влияния, но и силу санкционирующего воздействия тех указаний, которые вытекают из уровня его официального статуса в системе организации.

В-шестых, различен удельный вес и факторов, влияющих на процесс принятия ответственного решения стихийным лидером и официальным руководителем. В системе официального руководства процесс принятия ответственного решения носит гораздо более сложный и многократно опосредованный характер, чем в условиях стихийного лидерства.

Руководитель какого-либо предприятия имеет дело с весьма разветвленной системой источников информации, часть из которых обладает достаточно высокой степенью санкционирующего воздействия, что позволяет ему нередко часть ответственности за принимаемое решение переносить на эти источники. Этим иногда объясняется пассивное отношение руководителя к акту выбора альтернатив поведения в процессе принятия решения, проявляющееся в нерешительности, затягивании.

И наконец, сфера деятельности стихийного лидера в основном замыкается на микросреде, на неофициальных отношениях симпатии или антипатии, признания или непризнания, поддержки или оппозиции в отношениях между членами малой группы. Сфера же деятельности руководителя значительно шире, поскольку последний, с одной стороны, обязан следить за психологической атмосферой, системой межличностных отношений в первичных коллективах, с другой — должен поддерживать широкие социальные как официальные, так и неофициальные контакты, выходящие за рамки малых групп и обеспечивающие необходимые условия для успешного функционирования последних (Парыгин Б. Д., 1999).

## Библиография

1. *Андреева Г. М.* Социальная психология. – 2001.
2. *Вачков И. В.* Основы технологии группового тренинга. – М. : Издательство «Ось-89», 1999.
3. *Иванов И. П.* Коллективное творческое дело. Методические рекомендации. – Л. , 1988.
4. *Немов Р. С., Кирпичник А. Г.* Путь к коллективу : книга для учителей о психологии ученического коллектива. – М. , 1988.
5. *Парыгин Б. Д.* Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. – СПб. : СПбГУП, 1999.
6. *Прудко Т. М.* Вы стали куратором группы. – Гродно: ГрГУ, 2008.
7. *Ситников В. Л., Комарова А. В., Слотина Т. В.* Практикум по психологии командообразования. – СПб. : Петербургский гос. Ун-т путей сообщения, 2011. – 217 с.
8. *Сластенин В. А., Подымова Л. С.* Педагогика: Инновационная деятельность. – М. , 1997.
9. *Слотина Т. В.* Практикум по психологии личности: учебное пособие. – СПб. : ПГУПС, 2010. – 152 с.
10. *Титова Е. В.* Если знать, как действовать. – М. : «Просвещение», 1993.

## Содержание

Введение .....	3
Положение о кураторе учебной группы ПГУПС .....	4
1. Цели, задачи и содержание деятельности куратора .....	7
2. Немного о планировании в деятельности куратора .....	9
3. Пространственная организация для эффективного общения и взаимодействия .....	13
3.1. Индивидуальная работа .....	13
3.2. Групповая работа .....	13
4. Организация жизнедеятельности студенческой группы .....	14
4.1. Студент участник или организатор? .....	14
4.2. Технология коллективной творческой деятельности .....	15
4.2.1. Коллективная творческая деятельность .....	15
4.2.2. Этапы коллективной творческой деятельности .....	16
4.2.3. Коллективное творческое дело, виды КТД .....	19
4.3. Групповые, общекафедральные, общефакультетские мероприятия и коллективные творческие дела .....	21
4.3.1. Формы проведения групповой дискуссии .....	21
4.3.2. Формы проведения знакомства в группе .....	24
4.3.3. Формы проведения мероприятий на сплочение и взаимодействие внутри группы .....	27
5. От группы к коллективу .....	43
5.1. Группа и коллектив .....	43
5.2. Стадии развития группы .....	44
5.3. Факторы, способствующие развитию группы .....	46
6. Лидер и группа .....	47
Библиография .....	52

*Учебное издание*

**Кононова Ольга Борисовна**

# **МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУПП**

**Методические рекомендации**

Редактор и корректор *Т. А. Власова*  
Компьютерная верстка *А. В. Никифорова*

План 2012 г., № 64

Подписано в печать с оригинал-макета 19.06.2013.  
Формат 60×84 1/16. Бумага для множ. апп. Печать ризография.  
Усл. печ. л. 3,125. Тираж 1000 экз.  
Заказ 690.  
Петербургский государственный университет путей сообщения.  
190031, СПб., Московский пр., 9.  
Типография ПГУПС. 190031, СПб., Московский пр., 9.