

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники»

Управление воспитательной работы с молодежью

Социально-педагогическая и психологическая служба

А. И. Мудрая

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ СТУДЕНЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Рекомендации для кураторов

Минск БГУИР 2024

УДК 316.6:316.35-057.875

ББК 88.5+74.48

М89

Рецензент:

заведующий кафедрой инженерной психологии и эргономики
учреждения образования «Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники»
доктор психологических наук, профессор Т. В. Казак

Мудрая, А. И.

М89

Социально-психологический климат студенческого коллектива : рекомендации для кураторов / А. И. Мудрая. – Минск : БГУИР, 2024. – 78 с. : ил.

ISBN-978-985-543-769-8.

Освещается значимость формирования благоприятного социально-психологического климата как фактора успешного развития личности студента в процессе образовательной деятельности.

Содержит программу практических занятий, направленных на диагностику и формирование благоприятного социально-психологического климата в учебных группах.

Рекомендуется кураторам учебных групп, педагогам-психологам, социальным педагогам, методистам, воспитателям общежитий, а также всем заинтересованным участникам образовательного процесса учреждений высшего образования.

УДК 316.6:316.35-057.875

ББК 88.5+74.48

ISBN-978-985-543-769-8

© Мудрая А. И., 2024

© УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники», 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ СТУДЕНЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА	8
1.1 Понятие «социально-психологический климат»	8
1.2 Студенчество как отдельная социальная группа	11
1.3 Особенности межличностных отношений в студенческом коллективе	13
2 ПРОГРАММА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ДИАГНОСТИКУ И ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В УЧЕБНЫХ ГРУППАХ	16
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	25
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Установление контакта и начало формирования благоприятных межличностных связей в группе	26
А.1 Упражнение «Имя – город – хобби»	26
А.2 Упражнение «Общие черты»	26
А.3 Упражнение «Две правды и одна ложь»	27
А.4 Упражнение «Пустой стул»	27
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Формирование команды.....	28
Б.1 Упражнение «Кроссворд»	28
Б.2 Упражнение «Правила нашей группы».....	28
Б.3 Игра «Необитаемый остров»	29
Б.4 Упражнение «Клад»	30
Б.5 Упражнение «Наш идеальный универ»	30
Б.6 Игра «Строим башню»	31
Б.7 Упражнение «Семейные портреты»	31
Б.8 Упражнение «Рекламный ролик».....	31
Б.9 Игра «Консилиум врачей»	32
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Межличностное взаимодействие	34
В.1 Упражнение «Всеобщее внимание»	34
В.2 Упражнение «Сплетня».....	34
В.3 Упражнение «Вавилонская башня».....	35
В.4 Упражнение «Коммуникационные оригами».....	35

В.5 Ролевая игра «Знакомство в самолете»	36
В.6 Упражнение «Первое впечатление».....	36
ПРИЛОЖЕНИЕ Г. Разрешение конфликтов	38
Г.1 Упражнение «Конфликтные ситуации».....	38
Г.2 Упражнение «Лампа Аладдина»	39
Г.3 Упражнение «Первая идея».....	39
ПРИЛОЖЕНИЕ Д. Регуляция эмоционального состояния.....	40
Д.1 Личностный тест.....	40
Д.2 Техника заземления «5-4-3-2-1»	41
Д.3 Игра «Что бы сделал мистер X?»	42
Д.4 Упражнение «Дыхание по квадрату»	42
Д.5 Упражнение «Зато...»	43
Д.6 Упражнение «Иррациональные мысли»	44
Д.7 Упражнение «Мышечная релаксация».....	45
Д.8 Упражнение «Холодный суп»	45
ПРИЛОЖЕНИЕ Е. Развитие мотивации учения	47
Е.1 Упражнение «Колесо баланса»	47
Е.2 Упражнение «Аэропорт»	48
Е.3 Упражнение «20 желаний»	49
Е.4 Техника «Якоря карьеры».....	49
Е.5 Игра «Проблемные ситуации»	51
Е.6 Упражнение «Университетские будни»	52
Е.7 Техника «Пирог».....	52
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж. Организация времени и повышение эффективности его использования	54
Ж.1 Техника «Pomodoro»	54
Ж.2 Техника «Съесть лягушку с утра».....	55
Ж.3 Техника «Куда уходит время?»	55
Ж.4 Практика «Матрица Эйзенхауэра».....	56
Ж.5 Техника «Квадрат Декарта»	58
ПРИЛОЖЕНИЕ И. Основы самопрезентации.....	60
И.1 Упражнение «Умный повар»	60
И.2 Игра «Антимафия».....	60
И.3 Упражнение «Самолетики»	60

И.4 Упражнение «10 вдохновляющих примеров»	61
И.5 Упражнение «Мое окружение»	61
И.6 Упражнение «Самопрезентация»	62
ПРИЛОЖЕНИЕ К. Упражнения на завершение	65
К.1 Упражнение «Подарки»	65
К.2 Упражнение «Записки»	65
К.3 Упражнение «Стена воспоминаний»	66
ПРИЛОЖЕНИЕ Л. Методы диагностики и развития межличностных отношений.....	67
Л.1 Методика оценки микроклимата студенческой группы В. М. Завьяловой.....	67
Л.2 Методика измерения межличностных отношений в группе Дж. Морено (социометрия).....	70
Л.3 Методика Сисшора «Определение индекса групповой сплоченности»	72
ПРИЛОЖЕНИЕ М. План-график проведения практических занятий	75
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	76

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность учебной деятельности во многом зависит от социально-психологического климата в студенческом коллективе. Недооценка роли коллективного настроения и сплоченности ведет к негативным последствиям, так как при неблагоприятном социально-психологическом климате падает эффективность учебной деятельности, а в студенческих коллективах, где ситуация обратная, – повышается, также снижается риск конфликтных ситуаций, ниже вероятность отчисления.

Развитие межличностных отношений является неотъемлемой частью успешного формирования у студентов необходимых им психологических знаний, умений и навыков для наиболее успешного развития личности в процессе образовательной деятельности. От уровня развития межличностных отношений в группе во многом зависит процесс адаптации студента в учебном заведении.

Педагогическая практика нуждается в применении современных методов обучения и воспитания, которые способствуют выработке у студентов навыков конструктивного межличностного общения, эффективного взаимопонимания и продуктивного взаимодействия в коллективе.

С целью оказания кураторам учебных групп методической и практической помощи в организации и проведении воспитательной работы, повышения психологической компетентности преподавателей учреждения высшего образования в работе со студентами, повышения профессионального мастерства и совершенствования методических навыков разработаны рекомендации для проведения практических занятий в рамках информационных и кураторских часов.

Данные рекомендации разработаны в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

– государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы, утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 января 2021 года № 57;

– программа непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи на 2021–2025 годы, утвержденная постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 31 декабря 2020 года № 312;

– программа воспитательной работы БГУИР на 2021–2025 годы от 30.06.2021 года;

– инструкция «О проведении воспитательной работы педагогическими работниками во внеучебное время с обучающимися», утвержденная постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 сентября 2022 года № 332;

– инструктивно-методическое письмо Министерства образования Республики Беларусь от 22 ноября 2022 года № 05-02-16/12011/дс «Об организации работы куратора учебной группы в учреждениях высшего образования»;

– положение о кураторе учебной группы учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и электроники» от 19.04.2023 года № 193.

1 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ СТУДЕНЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

1.1 Понятие «социально-психологический климат»

Социальная психология рассматривает коллектив как особое качество группы, связанное с общей деятельностью. Это особое качество представляет собой продукт развития групп, существующих внутри определенной системы социальной деятельности.

Коллектив – это не только общность людей, объединенных совместной деятельностью для достижения определенных целей, но еще и взаимоотношения людей в процессе совместной деятельности, межличностные отношения, формальное и неформальное общение, коммуникации, социально-психологический климат [14]. Коллективом называется разновидность социальной общности и совокупность индивидов, определенным образом взаимодействующих друг с другом, осознающих свою принадлежность к данной общности и признающих его членами с точки зрения других. В отличие от других социальных общностей коллектив характеризуется следующими основными чертами:

- *устойчивым взаимодействием*, которое способствует прочности и стабильности его существования в пространстве и во времени;
- *отчетливо выраженной однородностью состава*, то есть наличием признаков, присущих коллективу;
- *относительно высокой степенью сплоченности* на основе единства взглядов, установок, позиций членов коллектива;
- *структурированностью*, то есть определенной степенью четкости и конкретностью распределения функций, прав и обязанностей, ответственности между членами коллектива;
- *организованностью*, то есть упорядоченностью, подчиненностью коллектива определенному порядку ведения совместной коллективной жизнедеятельности;
- *открытостью*, то есть готовностью к принятию новых членов.

Качественные и количественные показатели всех этих основных черт соединяются понятием «социально-психологический климат коллектива».

Существует различие во взглядах на социально-психологический климат зарубежных и отечественных исследователей. Стоит обратить внимание, что зарубежные ученые (Э. Мэйо) не ставили непосредственной целью изучение соци-

ально-психологического климата, но фактически продемонстрировали значимость этой социально-психологической характеристики с точки зрения эффективности групповой деятельности [7].

Зарубежные ученые (Е. Аронсон, Ф. Герцберг, Е. Пратканис и др.) рассматривают социально-психологический климат как «организационный климат». Кроме понятия «организационный климат» употребляют понятие «организационная культура». Так, «культура» – более длительная и стабильная характеристика организации, а «климат» – кратковременная, более изменчива. Организационную культуру характеризуют такими параметрами: целостность, системность; развитие организации; наличие ритуалов, символов; мягкость воздействия. Ядром культуры являются ценности, а сама культура является коллективным программированием мыслей, которые отличают одну группу людей от другой [16].

Ф. Лютенс, Э. Шейн выделяют социально-психологический климат как одну из характеристик организационной культуры: «Организационный климат – это то общее ощущение, которое создается физической организацией пространства, стилем общения сотрудников между собой и формой поведения сотрудников по отношению к клиентам и другим посторонним лицам» [12].

Английские психологи Г. Тежфел и Дж. Тернер в конце 70-х гг. изучали развитие осознания индивидом принадлежности к группе, обозначив процесс термином «групповая идентификация». Они создали теорию социальной идентичности, основные положения которой заключаются в следующем:

- человек, отождествляя себя с какой-либо группой, стремится оценить ее положительно, поднимая, таким образом, статус группы и собственную самооценку;

- когнитивный компонент групповой идентификации состоит в осознании человеком принадлежности к группе и достигается путем сравнения своей группы с другими группами по ряду значимых признаков. Таким образом, в основе групповой идентичности лежат когнитивные процессы познания (категоризации) окружающего социального мира;

- эмоциональный компонент групповой идентичности неразрывно связан с когнитивным компонентом. Эмоциональная сторона идентичности заключается в переживании своей принадлежности к группе в форме различных чувств: любви или ненависти, гордости или стыда;

– поведенческий компонент проявляется тогда, когда человек начинает реагировать на других людей с позиции своего группового членства, а не с позиции отдельной личности (когда различия между своей и чужими группами становятся заметными и значимыми для него) [6].

В отечественной социальной психологии исследования социально-психологического климата имеют давнюю традицию. Впервые термин «психологический климат» использовал Н. С. Мансуров, который изучал производственные коллективы [3].

В отечественной психологии сформировались четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата (рисунок 1.1) [21].

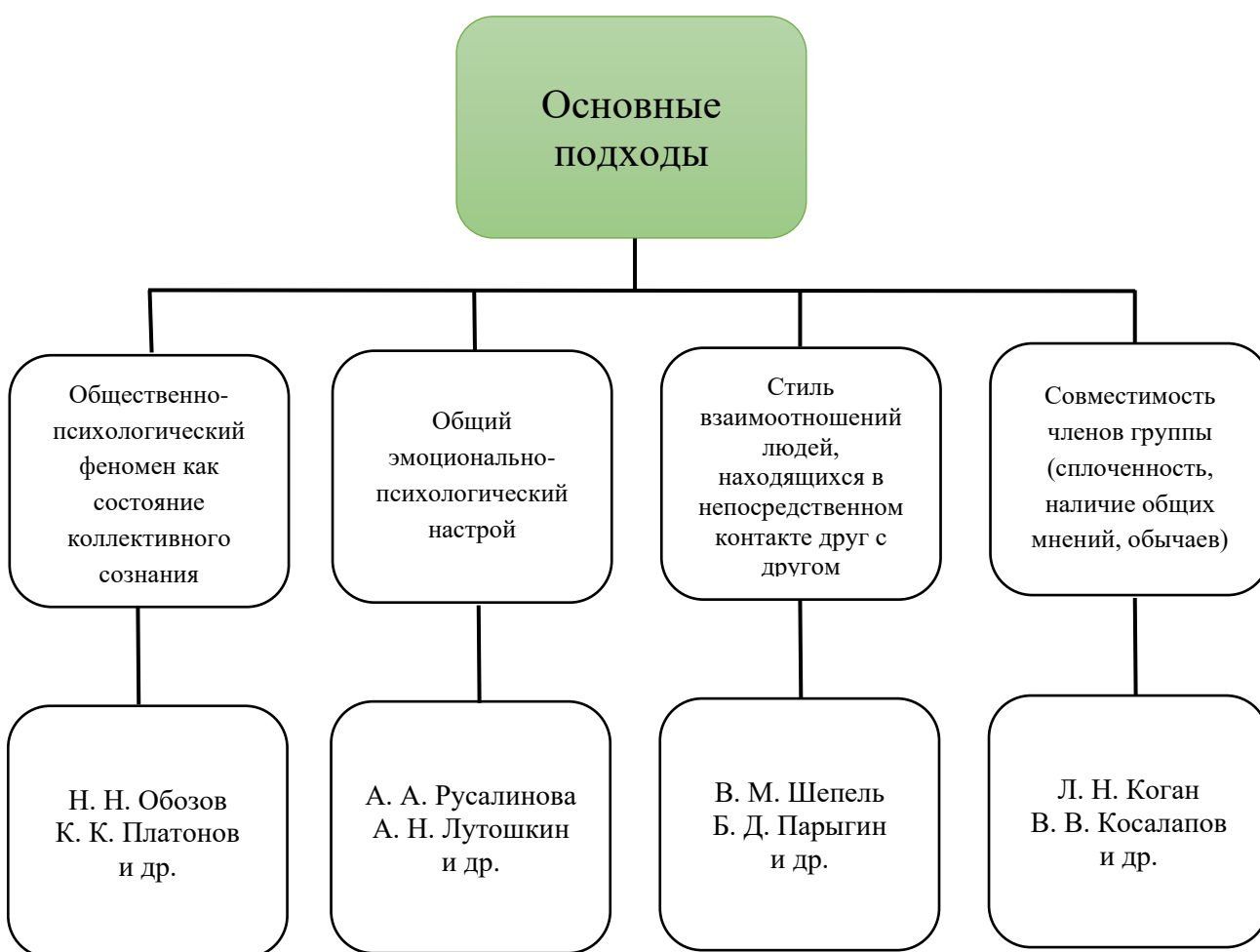


Рисунок 1.1 – Основные подходы к пониманию сущности социально-психологического климата с позиции разных авторов

Несмотря на различие в подходах и определениях социально-психологического климата, многие авторы сходятся на том, что относительно устойчивый

психологический настрой является в известной степени целостной характеристикой коллектива, проявляется в межличностных отношениях, в отношениях к трудовой ситуации, влияет на результаты производственной деятельности, самочувствие, активность личности (положительно, нейтрально или отрицательно) [17].

Социально-психологический климат часто принято ставить в один ряд с понятиями духовной атмосферы, духа коллектива и преобладающего настроения.

Важнейшие признаки благоприятного социально-психологического климата:

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

1.2 Студенчество как отдельная социальная группа

Студенчество в качестве отдельной возрастной и социально-психологической категории выделено в науке относительно недавно – в 1960-х гг. ленинградской психологической школой под руководством Б. Г. Ананьева при исследовании психофизиологических функций взрослых людей. Как возрастная категория студенчество соотносится с этапами развития взрослого человека, представляя собой «переходную фазу от созревания к зрелости», и определяется как поздняя юность – ранняя зрелость (18–25 лет).

Время обучения в высшей школе совпадает со вторым периодом юности, или первым периодом зрелости, который отличается сложностью становления личностных черт. Студенческий возраст, по утверждению Б. Г. Ананьева, является сензитивным периодом для развития основных социогенных потенциалов человека [2].

Высшее образование оказывает огромное влияние на психику человека, развитие его личности. За время обучения в высшей школе, при наличии благоприятных условий, у студентов происходит развитие всех уровней психики. Они формируют склад мышления, который характеризует профессиональную направленность личности [13].

Рассматривая студенчество как «особую социальную категорию, специфическую общность людей, организованно объединенных институтом высшего образования», И. А. Зимняя выделяет основные характеристики студенческого возраста, отличающие его от других групп населения высоким образовательным уровнем, высокой познавательной мотивацией, наивысшей социальной активностью и достаточно гармоничным сочетанием интеллектуальной и социальной зрелости. В плане общепсихического развития студенчество является периодом интенсивной социализации человека, развития высших психических функций, становления всей интеллектуальной системы и личности в целом. Если рассматривать студенчество, учитывая лишь биологический возраст, то его следует отнести к периоду юности как переходному этапу развития человека между детством и взрослостью [10].

Специфичность студенчества как социальной группы заключается в одинаковом отношении ко всем общественным формам собственности, его роли в общественной организации труда и частичном участии в производительном и непроизводительном труде. Как специфическая социальная группа она характеризуется особыми условиями жизни, труда и быта; социальным поведением и системой ценностной ориентации. В качестве основных черт, отличающих студенчество от остальных групп, выделяются социальный престиж, активное взаимодействие с различными социальными образованиями и поиск смысла жизни, стремление к новым идеям и прогрессивным преобразованиям [11].

Таким образом, в соответствии с выявленными особенностями жизнедеятельности студенческого коллектива разные структурные компоненты педагогической деятельности в учебном заведении необходимо ориентировать на формирование благоприятных межличностных отношений студентов. Это поможет избежать многих трудностей, сопутствующих их обучению в университете: облегчить период адаптации первокурсников, создать психологически комфортные условия для развития творческого потенциала студентов, профессиональной подготовки, становления будущих специалистов и т. д.

1.3 Особенности межличностных отношений в студенческом коллективе

Важное значение в формировании межличностных отношений имеют конкретные условия, в которых люди общаются. Прежде всего это связано с видами совместной деятельности, в ходе которой устанавливаются межперсональные контакты (учеба, работа, отдых), с ситуацией (обычная или экстремальная), этнической средой (моно- или полиэтническая), материальными ресурсами и т. д. [19].

Развитие взаимоотношений студенческого коллектива и личности проходит через несколько стадий.

1 Адаптация субъекта как члена новой группы.

Прежде чем реализовать свою потребность проявить себя как личность, студент должен усвоить действующие в группе нормы (моральные, учебные и др.) и освоить приемы и средства деятельности, которыми обладают все другие ее члены. В связи с этим у него возникает объективная необходимость «быть таким, как все», что достигается за счет субъективно пережитой потери тех или иных индивидуальных черт.

2 Индивидуализация.

Индивидуализация заключается в обострении противоречий между достигнутым результатом адаптации (тем, что студент стал «таким, как все») и потребностью студента в максимальном проявлении себя как неповторимой личности, которая имеет свою индивидуальность (при этом неудовлетворяющуюся). Студент начинает искать способы и средства для выражения своей индивидуальности в группе.

3 Интеграция личности в группе.

Студент сохраняет только те индивидуальные черты, которые соответствуют необходимости и потребностям группового развития, а также могут осуществить значимый вклад в жизнь группы. Группа при этом в определенной степени меняет свои групповые нормы, впитывая те черты студента, которые признаются ею как ценностно-значимые. Так происходят взаимные превращения личности и группы.

Если студенту не удастся преодолеть трудности адаптации, то у него могут сформироваться такие качества, как конформность, безынициативность, может появиться неуверенность в себе, что приводит к занижению самооценки.

Если студент прошел стадию адаптации и начинает на второй стадии предъявлять группе такие свои индивидуальные черты, которые отбрасываются

ею ввиду несоответствия ее потребностям, то среди возможных последствий развитие у студента негативизма, агрессивности, подозрительности, неадекватной завышенной самооценки. У студента, который успешно проходит стадию интеграции в высокоразвитой группе, формируется развитое коллективное самоопределение [18].

Студенческий коллектив отличается от других следующими особенностями:

- основным видом деятельности (учение, направленное на получение высшего образования);
- однородностью состава по возрасту, образованию и т. д.;
- стабильностью состава;
- сравнительно высокой степенью самоуправления;
- интенсивностью общения;
- наличием достаточно четкой регламентации отношений;
- наличием функциональной зависимости членов группы, определяемых системой субординационных отношений;
- возможностью оптимизации группы путем целенаправленных педагогических воздействий;
- единством цели (стремление членов коллектива приобрести специальность) [8].

В процессе развития характер зависимости от коллектива меняется, меняются и требования юношей к тем группам, членами которых они являются. Если для подростка главное быть включенным в коллективные отношения, то для юношей и девушек важно не только быть принятым сверстниками, но и иметь в группе определенный статус. Развитая система отношений в группе – результат ее становления как психологической общности.

Социально-психологический климат студенческого коллектива как интегральное состояние коллектива определяется не по какому-то одному показателю, а по целой системе показателей. Основными из них являются:

- 1 Удовлетворенность характером и содержанием учебной деятельности.
- 2 Удовлетворенность студентов взаимоотношениями внутри группы (со старостой группы, с куратором и преподавателями университета).
- 3 Удовлетворенность стилем руководства и взаимодействия группы с управленческими структурами вуза.
- 4 Удовлетворенность системой морального (и возможно материального) стимулирования.

5 Сплоченность.

6 Ценностно-мотивационное единство и преобладание мотивов учебной деятельности.

7 Характер коммуникативных связей (преобладающие формы обращений в общении).

8 Личная безопасность.

9 Частота возникновения конфликтных ситуаций и их причины.

Социально-психологический климат в студенческой группе может быть как благоприятным, так и неблагоприятным.

Благоприятный климат в группе улучшает настроение студентов, способствует сотрудничеству как с сокурсниками, так и преподавателями, а также проявлению творческого потенциала личности.

Неблагоприятный климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями с сокурсниками, условиями и содержанием учебной деятельности. Это, естественно, сказывается на настроении студента, его желании посещать занятия, проявлять познавательную активность и инициативность как в учебной деятельности, так и вне ее [21].

Анализ научной литературы показывает, что проблема формирования межличностных отношений в студенческом коллективе до сих пор не получила в педагогической литературе достаточного теоретического освещения и эффективного практического комплекса мероприятий. Феноменология студенческого коллектива редко становится объектом исследования ученых, а проблема формирования межличностных отношений в студенческом коллективе остается малоизученной.

Формирование социально-психологического климата в группе студентов является наиболее сложным и ответственным этапом в истории студенческого коллектива и в жизни каждого отдельного студента, так как происходит в начальный период получения образования. В это время студенты слабо ориентируются в условиях вузовской жизни и учебы, не умеют взаимодействовать друг с другом, согласовывать свои усилия при выполнении учебных задач, что приводит к большим затратам сил, вызывает усталость и порождает искаженное представление о сложностях учебы.

2 ПРОГРАММА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ДИАГНОСТИКУ И ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В УЧЕБНЫХ ГРУППАХ

Цель: создание условий для эффективного образовательного процесса и успешного прохождения студентами адаптационного периода.

Задачи:

- повышение коммуникативной и социально-психологической компетентности студентов;
- развитие умения преодоления барьеров, мешающих полноценному самовыражению;
- способствование повышению самооценки у участников группы;
- овладение способами эффективного поведения в конфликтных ситуациях и конструктивного разрешения конфликтов;
- развитие навыков саморегуляции.

Форма проведения: практические занятия.

Для достижения цели были использованы такие методы и методики (модифицированные под студенческую аудиторию):

- 1 Тренинговые упражнения.
- 2 Педагогические игропрактики.
- 3 Методики.
- 4 Техники.
- 5 Техники релаксации.
- 6 Практики.
- 7 Тесты.

Темы практических занятий

Блок 1. Установление контакта и начало формирования благоприятных межличностных связей в группе

На первом этапе работы основная задача педагога (куратора) – создать участникам комфортные условия и ощущение базовой безопасности, обеспечиваемое проведением разминочных упражнений, направленных на разогрев группы, знакомство участников и мотивацию участников к совместной работе.

Отдельно хочется отметить роль куратора в интергации вновь прибывших в группу студентов. В университете студенты находятся в процессе познания

себя и выбора своего места в жизни. «Новенький» для них – это источник знания, поэтому отношение к нему будет или доброжелательное, или нейтральное. Однако в студенчестве существует строгое деление на лидеров и аутсайдеров. На этом этапе влияние куратора на успешность интеграции студента в новую группу сводится к минимуму [1]. Достаточно познакомить студентов, дать им общую информацию друг о друге и наблюдать за адаптацией. В случае непринятия группой нового студента следует обратиться к педагогу-психологу СППС университета, который побеседует с самим студентом, выяснит у него, как он думает, почему с ним не хотят идти на контакт, посоветует исправить те аспекты в поведении, которые могут мешать его успешной адаптации в группе. Куратор проводит беседу со всей группой, обращая внимание на то, что студенты уже достаточно взрослые люди и игнорированием или, что хуже, унижением своего одноклассника они показывают себя не с самой лучшей стороны. Главное в работе куратора – не игнорировать, если студента не принимают в группу.

Ход практических занятий блока 1 описан в приложении А.

Блок 2. Формирование команды

Формы командообразования – это устанавливаемый порядок организации конкретных актов, ситуаций, процедур взаимодействия участников в команде, направленных на решение определенных психологических и производственных задач, совокупность организаторских приемов и средств, обеспечивающих внешнее выражение содержания деятельности команды [9].

Занятия блока направлены на сплочение группы, содействие командному взаимодействию, отработку навыков работы в команде, мотивацию участников к совместной работе. В ходе занятий выявляются роли участников в группе.

Ход практических занятий блока 2 описан в приложении Б.

Блок 3. Межличностное взаимодействие

Умение человека устанавливать и поддерживать связь с людьми из своей и других социальных групп называется коммуникативными навыками. Они являются приобретенными и развиваются на протяжении всей жизни. Каждый раз, переходя новый возрастной и смысловой рубеж (семья, детский сад, школа, университет и т. д.), мы проходим процесс социализации, который прямо и опосредованно оказывает влияние на нашу способность взаимодействовать с другими. Таким образом, развитие коммуникативных навыков – процесс длиною в жизнь.

Занятия блока направлены на развитие коммуникативных навыков и компетенций, повышение активности участников, разрядку излишнего напряжения в группе, тренировку умения привлекать и удерживать внимание аудитории. В ходе занятий отрабатываются приемы установления контакта и доверительных отношений.

Ход практических занятий блока 3 описан в приложении В.

Блок 4. Разрешение конфликтов

Конфликт – это неизбежное явление социальной жизни. Развитие любого общества, любой социальной общности или группы, даже отдельного индивида представляет собой сложный процесс, который отнюдь не всегда проходит гладко, а нередко связан с возникновением и разрешением противоречий. Конструктивное преодоление конфликтов и кризисов предполагает принятие реальности, готовность к честному анализу сложившейся ситуации, способность различать главное и второстепенное, выделять составные части в возникшей проблеме и решать ее поэтапно [4].

Занятия блока направлены на выявление причин типичных конфликтов, способствуют формированию навыков конструктивного решения конфликтов, демонстрируют альтернативные варианты поведения в конфликте. В ходе занятий студенты получают опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций, развивают навыки сотрудничества.

Ход практических занятий блока 4 описан в приложении Г.

Блок 5. Регуляция эмоционального состояния

Эмоции – особый класс свойственных личности психологических состояний, отражающих в форме непосредственных переживаний, ощущений приятного или неприятного, отношения человека к миру и людям, процесс и результаты его практической деятельности. Благодаря эмоциям мы лучше понимаем друг друга, можем, не пользуясь речью, судить о состоянии друг друга и лучше преднастраиваться на совместную деятельность и общение. Любые проявления активности человека сопровождаются эмоциональными переживаниями.

Нередко накал негативных эмоций вызывается не поведением других, а раздражением по отношению к самому себе. Наверное, каждый порой корил себя за то, что какие-либо качества помешали ему в той или иной ситуации. Подобные внутриличностные конфликты отнимают время и энергию, нарушают эмоциональное равновесие [15].

Занятия блока направлены на снижение уровня фрустрации или стресса, поиск возможных путей восприятия ситуаций, приобретение навыка уверенного поведения. В ходе занятий студенты обучаются способам эмоциональной саморегуляции (снижение напряжения, волнения, нервозности) с помощью техники экспресс-регуляции эмоционального состояния.

Ход практических занятий блока 5 описан в приложении Д.

Блок 6. Развитие мотивации учения

Учебная мотивация – система, включающая в себя побуждение, интерес к учебной деятельности. Сегодня успеваемость студента зависит не только от способностей, но и от мотивов, лежащих в основе его обучения. Мотивация обучающихся является эффективным способом улучшить учебный процесс [6].

В сфере учебной мотивации (совокупности учебных мотивов) выделяют внешние и внутренние.

Внешние мотивы – страх перед наказаниями, материальные поощрения, признание со стороны значимых взрослых, социально желательное поведение, принижающая критика и игнорирование вниманием.

Внутренние мотивы – это стремление к познанию, приобретению новых знаний, интерес к устройству мира, стремление развиваться и самосовершенствоваться, раскрыть свои способности, стремление к самореализации, наполнению своей жизни большим смыслом, деятельность ради удовольствия от этой деятельности (от процесса).

Развитие внутренней мотивации учения – это движение вверх. Гораздо проще двигаться вниз; возможно поэтому в реальной педагогической практике, как среди родителей, так и среди педагогов, достаточно часто используются такие «педагогические подкрепления», которые обеспечивают устойчивый регресс мотивации учения у студентов. Эти воздействия обуславливают ориентацию учащегося на мотивы самосохранения, материального благополучия и комфорта, если он сам при помощи социального окружения активно этому не сопротивляется [5].

Коучинг – это эффективный инструмент для тех, кто стремится к самоопределению и самореализации, к достижению высоких результатов и гармонии в жизни. Коучинговые упражнения позволяют расширить рамки привычного видения ситуаций или проблем; найти пути решений, основанные на истинных целях, ценностях, потребностях; понять, как раскрыть свой потенциал и добиться максимального успеха.

Занятия блока направлены на формирование целеполагания, развитие внутренней мотивации, интереса к самопознанию и рефлексии. В ходе занятий студенты формируют навык практического осмысления своей деятельности с точки зрения постановки целей и их достижения наиболее целесообразными средствами.

Ход практических занятий блока 6 описан в приложении Е.

Блок 7. Организации времени и повышение эффективности его использования

Управление временем (тайм-менеджмент) – это комплекс знаний, принципов и техник, направленных на повышение эффективности деятельности. Они помогают успевать больше, а времени тратить меньше и добиваться лучших результатов в своей деятельности. Под тайм-менеджментом в узком смысле может подразумеваться организация труда конкретного человека на рабочем месте. Но в более широком контексте это личная продуктивность в самых различных сферах и областях жизни, а также повышение эффективности работы какой-либо организации.

Занятия блока направлены на формирование навыка самоорганизации личности, повышение эффективности и продуктивности учебной деятельности студентов, организацию и оптимизацию времени. В ходе занятий студенты обучаются эффективным методам управления временным ресурсом – планированием, распределением, постановкой целей, делегированием, анализом временных затрат, мониторингом, организацией, составлением списков и расстановкой приоритетов.

Ход практических занятий блока 7 описан в приложении Ж.

Блок 8. Основы самопрезентации

Данная тема очень актуальна, так как после окончания учебного заведения обязательно встанет вопрос о дальнейшем трудоустройстве. А при устройстве на работу необходима грамотная самопрезентация, для того чтобы зарекомендовать себя перед потенциальным работодателем.

В узком смысле самопрезентация рассматривается как осознаваемая и целенаправленная деятельность и выражается в умении эффективно подать себя значимой аудитории.

Наряду с термином «самопрезентация» часто используется термин «управление впечатлением». В диссертации на тему «Психологические факторы успешности самопрезентации» В. В. Хороших определяет самопрезентацию как «процесс регуляции впечатления, производимого субъектом, с учетом специфики социальной ситуации» [22]. Самопрезентация, по мнению автора, является средством саморегуляции и механизмом интеграции человека в социум. В своих исследованиях автор приходит к выводу, что успешность самопрезентации зависит от таких психологических характеристик, как общительность, социальная активность, потребность в идентификации с группой.

В данном блоке представлены упражнения для нетворкинга как способа обучения студентов самопрезентации, выявления положительных качеств каждого участника группы. Нетворкинг – это прогрессивный способ построения деловых связей. Простыми словами: умение заводить знакомства с нужными людьми для развития карьеры и бизнеса. Задания направлены на выявление сильных сторон участников, преодоление страхов и тревожности, связанных с самопрезентацией, формирование адекватной самооценки и уверенного поведения.

Ход практических занятий блока 8 описан в приложении И.

Блок 9. Упражнения на завершение

Процесс подведения промежуточных итогов содержит несколько составляющих – содержательную и эмоциональную. Завершение по содержанию предполагает обобщение итогов, обсуждение практических результатов и возможностей их переноса в реальную жизнь, обратную связь от участников. Под эмоциональными итогами подразумевают сохранение в памяти участников хороших впечатлений от занятий.

Занятия блока направлены на подведение промежуточных итогов, получение от участников обратной связи, закрепление благоприятной атмосферы в группе. Цель упражнений – зарядить участников положительным эмоциональным настроением, оставить хорошие воспоминания и впечатления в их памяти, мотивировать студентов к использованию полученных знаний.

Ход практических занятий блока 9 описан в приложении К.

Блок 10. Методы диагностики межличностных отношений

Зачем нужна диагностика межличностных отношений в студенческой группе?

1 От уровня сплоченности зависит работоспособность группы.

2 Выявление лидеров позволяет более активно вести педагогическую работу в группе, так как воздействие на лидеров дает максимальный эффект.

3 Знание взаимных симпатий, антипатий и микрогрупп помогает определять связки людей, которым можно поручать совместное выполнение тех или иных заданий.

4 Знание ценностно-ориентационного типа группы дает возможность определить, какие формы и методы работы для нее являются оптимальными и какого рода мероприятия помогут ей обрести психологический комфорт и эффективность [20].

Основные методы исследования и диагностики межличностных отношений:

– методика наблюдения группового взаимодействия в различных ситуациях (чем эта ситуация сложнее, тем более интересными и информативными будут наблюдения);

– методы выявления социометрической структуры группы;

– диагностика уровня межличностных отношений в группе;

– диагностика стиля поведения в конфликтных ситуациях, беседа с коллективом и отдельными студентами (выявление мнений, настроения, оценки, отношения к событиям);

– исследование социально-психологического климата группы посредством анкетирования, тестирования;

– статистические методы обработки и интерпретации данных.

Для измерения различных аспектов межличностных отношений существуют многочисленные методики и тесты, некоторые из них представлены в методическом материале.

Социометрия – методика межличностных предпочтений Дж. Морено по измерению социометрического статуса в группе. Позволяет выявить особенности структуры неформальных отношений в группе (группах), выяснить степень психологической совместимости конкретных людей, изучить внутригрупповой статус участников групповых объединений, исследовать качество психологического климата в группе.

Референтометрия – методика, разработанная Е. В. Щедриной с целью определения круга лиц, чье мнение важно для данного индивида и группы в целом. Методика интересна тем, что в ней исследуется взаимооценка друг друга членами группы по определенному набору качеств (умный, добрый, веселый, смелый и т. д.).

Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири предназначена для исследования представлений субъекта о себе и Идеальном Я, а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношения к людям в самооценке и взаимооценке.

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

Благодаря *методике В. М. Завьяловой* возможно оценить микроклимат студенческой группы и рассмотреть такие показатели, характеризующие социально-психологический климат, как настроение группы, активность, работоспособность, степень психологической защищенности отдельного студента, наличие микрогрупп внутри коллектива, конфликтность, наличие неформальных лидеров и т. д.

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр. Благодаря *методике определения индекса групповой сплоченности Сишора* мы можем узнать степень интеграции группы, уровень ее сплоченности.

Тест А. Ассингера «Агрессивность межличностных отношений» позволяет определить, достаточно ли человек корректен в отношениях со своими коллегами и легко ли им общаться с ним. Для большей объективности ответов можно провести взаимооценку, когда коллеги отвечают на вопросы друг за друга. Это поможет понять, насколько верна их самооценка.

Опросник *«Психические состояния личности»* разработан А. Т. Джерсайлдом в 1950-х гг. Методика направлена на выявление таких стойких негативных внутренних состояний, как одиночество, ощущение бессмысленности существования, половой конфликт, враждебный настрой, безнадежность и др.

Методика «Q-сортировка» разработана В. Стефансоном в Берлинском университете им. Гумбольдта и опубликована в 1958 г., адаптирована в НИИ им. В. М. Бехтерева. Данная методика используется для изучения представлений о себе. Преимуществом методики является то, что при работе с ней испытуемый проявляет свою индивидуальность, Реальное Я, а не соответствие – несоответствие статистическим нормам и результатам других людей. Методика позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в реальной группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие борьбы и избегание борьбы.

Одной из самых распространенных методик диагностики поведения личности в конфликтной ситуации является *опросник К. Томаса «Определение способов регулирования конфликтов»*. К. Томас исходил из того, что людям не следует избегать конфликтов или разрешать их любой ценой, а требуется уметь грамотно ими управлять.

Для исследования эмпатии может использоваться методика *«Шкала эмоционального отклика»*. Этот опросник был разработан *А. Меграбяном* и модифицирован *Н. Эпштейном*. С точки зрения А. Меграбяна, эмоциональная эмпатия – это способность сопереживать другому человеку, чувствовать то, что чувствует другой, переживать те же эмоциональные состояния, идентифицировать себя с ним. Как показали исследования, эмоциональная эмпатия связана с общим состоянием здоровья человека, его социальной адаптированностью и отражает уровень развития навыков взаимодействия с людьми.

Методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко предназначена для оценки умения испытуемого сопереживать партнеру по общению и понимать его внутренний мир.

Диагностический минимум программы включает проведение психодиагностических исследований с применением трех диагностик: методика оценки микроклимата студенческой группы В. М. Завьяловой, социометрия Дж. Морено, методика определения индекса групповой сплоченности Сисшора (приложение Л). Проведение диагностики возможно куратором, обработку и интерпретацию результатов готовит педагог-психолог СППС (по запросу куратора). С целью оптимизации процесса проведения диагностики рекомендуется использовать QR-коды.

План-график проведения практических занятий

План-график разработан с учетом нормативных документов, регламентирующих деятельность кураторов групп, и представлен в приложении М.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Значимость социально-психологического климата в коллективе в отечественной и зарубежной психологической науке в определенной степени изучена. Научных исследований по социально-психологическому климату в настоящее время проводится весьма мало. Проблема формирования благоприятного социально-психологического климата в студенческой среде актуальна. Социальная среда оказывает социализирующее и воспитательное воздействие на личность студента со стороны учебной группы, в которую он входит, а также со стороны других социальных групп, с которыми он непосредственно взаимодействует в процессе обучения и социализации.

Студенческий период характеризуется особенной коммуникабельностью, креативностью, развитием умственных способностей, расширением кругозора, психологической устойчивостью к внешним и внутренним факторам.

Составленная программа практических занятий направлена на создание благоприятного социально-психологического климата на современном этапе развития общества, что является основой для формирования у студентов необходимых ему психологических знаний, умений и навыков для наиболее успешного развития личности студента в процессе учебно-воспитательной деятельности в учебном заведении.

Куратор играет важную роль в создании благоприятного социально-психологического климата в студенческой группе. Создание нормальных взаимоотношений – основная задача куратора в достижении успешности функционирования группы.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Установление контакта и начало формирования благоприятных межличностных связей в группе

А.1 Упражнение «Имя – город – хобби»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Ведущий предлагает представиться участникам группы в следующем формате: каждый называет свое имя, город проживания и свое хобби.

Подводятся итоги: можно спросить, кто может назвать имена всех членов группы.

Примечание – Упражнение проводится в первую неделю обучения для знакомства членов группы, помогает избежать изолированности участников и стимулирует коммуникативную активность.

А.2 Упражнение «Общие черты»

Время проведения: 25 минут.

Проведение

Ведущий просит студентов объединиться в четыре мини-группы. Затем дается задание в течение 10 минут найти, что общего есть у всех участников группы. Это может быть любимый сериал, вкус мороженого или хобби, месяц рождения, наличие у всех младшей сестры или кота и т. п. Все должны постараться найти схожие черты, которые не будут слишком поверхностными или очевидными. Чем больше общих черт они найдут у себя, тем лучше! По истечении времени группы делятся друг с другом своими «находками».

Подводятся итоги: это упражнение позволяет создать ситуацию, в которой участники смогут узнать друг о друге то, что было бы затруднительно в других обстоятельствах. Обсуждение одинаковых симпатий и антипатий помогает почувствовать близость с одногруппниками.

А.3 Упражнение «Две правды и одна ложь»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Педагог просит всех в группе рассказать о себе три факта, два из которых будут правдивыми, а один – ложным. Чем экзотичнее факты (например, «Я прыгал с парашютом в Коста-Рике») и чем достовернее ложь (например, «У меня две собаки»), тем веселее будет игра. Все эти утверждения можно собрать в презентацию, в которой выделено по одному слайду для каждого участника, или же играть без подготовки. После того как участник представляет три таких утверждения о себе, группе предлагается проголосовать, чтобы выбрать, что из этого является ложью.

Подводятся итоги: эта игра особенно подходит для групп, участники которых пока плохо знают друг друга. Обсудите, что интересного участники узнали о своих одноклассниках, о каких фактах им хотелось бы поговорить подробнее.

Примечание – Приветствуется, если ведущий поддержит участников и также представит три факта о себе.

А.4 Упражнение «Пустой стул»

Время проведения: 15 минут.

Инструментарий: стулья.

Проведение

Ведущий просит участников рассчитаться на первый-второй. Участники под номером один садятся на стулья в круг, участники под номером два становятся за их стулья. Один стул должен оставаться свободным. Задача участника, стоящего за ним, взглядом пригласить кого-нибудь из сидящих на свой стул. Участник, заметивший, что его приглашают, должен перебежать на свободный стул, а задача партнера, стоящего за ним, задержать его.

Подводятся итоги: упражнение проводится с целью снятия напряжения, поддержания рабочего состояния участников.

Примечание – Количество участников должно быть нечетное, если количество четное, то педагог тоже принимает участие в упражнении.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Формирование команды

Б.1 Упражнение «Кроссворд»

Время проведения: 15 минут.

Инструментарий: карточки с буквами (28 шт.), шифр:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	8	11	6	10	11	12	9	4	5	11	2	13	14	15	12	16	7
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---	----	---	----	----	----	---	---	---	----	---	----	----	----	----	----	---

Проведение

Участникам раздаются карточки с буквами, на доске записывается шифр, предлагается разгадать, какая фраза загадана.

Загаданная фраза: «Я ОЧЕНЬ РАД СТАТЬ СТУДЕНТОМ БГУИР»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	8	11	6	10	11	12	9	4	5	11	2	13	14	15	12	16	7
я	о	ч	е	н	ь	р	а	д	с	т	а	т	ь	с	т	у	д	е	н	т	о	м	б	г	у	и	р

Подводятся итоги: студенты обмениваются впечатлениями о первых днях обучения в университете.

Б.2 Упражнение «Правила нашей группы»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Ведущий рисует на доске или флипчарте круг, квадрат, треугольник и спираль. Каждого участника он просит выбрать фигуру, которая ему больше всего нравится. После этого участники объединяются в мини-группы согласно той фигуре, которую они выбрали.

Ведущий дает характеристику и задание каждой группе:

– люди, любимой фигурой которых является круг, обычно хорошо умеют взаимодействовать с окружающими и строить отношения. Поэтому группа людей, выбравших круг, придумывает, что можно сделать для того, чтобы эмоциональная атмосфера всегда была позитивной, а команда сплоченной;

– люди, выбравшие квадрат, как правило, любят и умеют поддерживать порядок и структуру, для них важным является выполнение правил. Поэтому группа «квадратов» придумывает нормы и правила, по которым должна существовать хорошая команда, отмечает, что должно присутствовать для того, чтобы в команде всегда были порядок и структура;

– любители треугольников обычно хорошо знают свои цели и умеют их достигать. Поэтому мини-группа из участников, выбравших треугольник, придумывает меры, которые помогут команде быстрее и эффективнее достигать стоящих перед ней целей и задач;

– участники, выбравшие спираль, как правило, творческие натуры, иногда увлеченные оторванными от реальности идеями, но всегда готовые придумать новый проект и очень быстро реагирующие на что-то новое. Поэтому группа, состоящая из этих людей, придумывает, как команде стать максимально творческой и быстро реагировать на изменения во внешнем мире.

Подводятся итоги: создается свод правил группы.

Б.3 Игра «Необитаемый остров»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Участникам зачитывается инструкция: «Вы летите на самолете. Вдруг он терпит крушение над островом. Остров богат дичью и растительностью. У вашей команды есть возможность взять с собой шесть вещей из перечисленных, чтобы обустроиться на острове и жить там. Итак, составьте список вещей, которые вы возьмете с собой».

Доступные вещи:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| – миски, кружки, ложки, нож; | – шоколад; |
| – сигнальная ракетница; | – золото, бриллианты; |
| – географические карты и компас; | – большая собака; |
| – консервы мясные; | – рыболовные снасти; |
| – лопата, грабли, метла; | – подборка полезных игр про все; |
| – канистра с питьевой водой; | – туалетное мыло, шампунь; |
| – аптечка; | – теплая одежда; |
| – винтовка с запасом патронов; | – соль, сахар, витамины; |
| – презервативы; | – медицинский спирт. |

Подводятся итоги: студенты обсуждают вопросы. Кто будет лидером? Как будете распределять обязанности? Как будете делить съестные запасы между членами группы? Как будете принимать общее решение? Будут ли в вашей группе микрогруппы?

У каждого человека есть своя формальная и неформальная роль, которую этот человек играет в жизни и работе группы. Для успешного функционирования команды важны все люди и все роли, которые они выполняют. Часто бывает, что

один человек в себе объединяет несколько ролей. Но, как правило, он не может делать все достаточно эффективно, поэтому надо подготавливать к выполнению каких-то ролей и других.

Б.4 Упражнение «Клад»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Участникам зачитывается инструкция: «Представьте, что ваша группа, находясь в походе, нашла настоящий клад. И у вас после этого оказалась тысяча золотых монет старинной чеканки. Ваша задача – разделить эти деньги. Как вы будете это делать, решать вам самим. Критерии отбора и процедуру принятия решения определите самостоятельно. Запрещено бросать жребий и распределять вознаграждение поровну. Если вы не сумеете разделить деньги за отведенное время, их у вас конфискуют».

Подводятся итоги: обсуждается, какие приемы коммуникаций были более эффективными, какие участники взяли на себя роль лидера, чьи доводы оказались самыми убедительными.

Б.5 Упражнение «Наш идеальный универ»

Время проведения: 45 минут.

Инструментарий: мел (можно цветной), начальный рисунок на классной доске.

Проведение

Педагог предлагает дополнить рисунок на классной доске на тему «Мой идеальный универ». Изначально на доске схематически изображен минимальный набор учебной атрибутики: университет, аудитория, парты, столовая, спортзал, общежитие, несколько пустых помещений. Студенты дорисовывают символы, которые ассоциируются с университетом и кажутся необходимыми.

Подводятся итоги: обсуждаются дорисованные элементы, особое внимание уделяется тем, что чаще всего упоминались. Определяется степень значимости дорисованных элементов (юмористические элементы, важные для учебы, важные для отдыха и т. п.). Оценивается удовлетворенность учебной обстановкой, оснащением аудиторий, проживанием в общежитии.

Б.6 Игра «Строим башню»

Время проведения: 25 минут.

Инструментарий: спагетти, скотч, веревка, зефир.

Проведение

Ведущий делит участников на мини-группы по 4–5 человек, выдает реквизит (20 соломинок сухих спагетти, один метр скотча, один метр веревки и один зефир) каждой команде и диктует задание: «Каждая команда за 20 минут должна построить как можно более высокую башню, используя только эти материалы. Законченная башня должна удерживать зефир сверху. Когда время выйдет, ведущий просит всех отойти от башен, после чего определяется команда-победитель, чья башня не упадет».

Подводятся итоги: обсуждается, какие приемы коммуникаций были более эффективными в условиях определенного стресса, в чем залог успеха выполнения задания.

Б.7 Упражнение «Семейные портреты»

Время проведения: 25 минут.

Инструментарий: карточки с заданием изобразить «семейные портреты»: королевской семьи, семьи всемирно известного ученого, семьи «олигархов», семьи кинозвезды.

Проведение

Участники делятся на четыре подгруппы, каждая из которых получает карточку с заданием изобразить «семейный портрет». Подгруппы по очереди представляют «семейную фотографию». Остальные участники пытаются отгадать, кто «запечатлен» на «фото».

Подводятся итоги: студенты высказываются о своих чувствах во время выполнения упражнения.

Б.8 Упражнение «Рекламный ролик»

Время проведения: 45 минут.

Инструментарий: карточки с именами участников.

Проведение

Участникам зачитывается следующий текст: «Всем нам хорошо известно, что такое реклама. Ежедневно мы множество раз видим рекламные ролики на экранах телевизоров и имеем представление, какими разными могут быть пре-

зентации того или иного товара. Поскольку мы все – потребители рекламируемых товаров, то не будет преувеличением считать нас специалистами по рекламе. Вот и представим себе, что здесь мы собрались для того, чтобы создать свой собственный ролик для какого-то товара. Наша задача – представить этот товар публике так, чтобы подчеркнуть его лучшие стороны, заинтересовать им. Все, как в обычной деятельности рекламной службы. Но есть маленький нюанс – объектом нашей рекламы будут являться конкретные люди, присутствующие здесь. Один из студентов вытянет карточку, на которой написано имя кого-то из участников группы. Может оказаться, что вам достанется карточка с вашим собственным именем. Ничего страшного! Значит, вам придется рекламировать самого себя. В нашей рекламе будет действовать еще одно условие: вы не должны называть имя человека, которого рекламируете. Более того, вам предлагается представить человека в качестве какого-то товара или услуги. Придумайте, чем мог бы оказаться ваш протеже, если бы он не родился человеком. Может быть холодильником? Или загородным домом? Тогда что это за холодильник? И каков этот загородный дом? Назовите категорию населения, на которую будет рассчитана ваша реклама. Разумеется, в рекламном ролике должны быть честно отражены самые важные достоинства рекламируемого объекта».

Члены группы по очереди рекламируют участников, имена которых им достались. Длительность каждого рекламного ролика – не более одной минуты. После этого группа должна будет угадать, какие из ее членов были представлены в «роликах».

Подводятся итоги: студенты высказываются о своих чувствах во время выполнения упражнения.

Б.9 Игра «Консилиум врачей»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Все участники делятся на четыре мини-группы. Педагог зачитывает одинаковую для всех инструкцию: «Вы хирурги, которым предстоит сделать срочную операцию по пересадке сердца. В ней нуждается шесть человек, но у вас только одно донорское сердце, и другого в течение ближайшего времени найти невозможно. Вам необходимо решить, кого из пациентов вы будете спасать».

На доске написан список пациентов, нуждающихся в пересадке:

- ученый, стоит на пороге открытия лекарства от СПИДа;
- мужчина, 48 лет, учитель средней школы, воспитывает двоих детей;

- беременная девушка, 18 лет, больна СПИДом;
 - мужчина, 28 лет, на попечении больная мать, малолетние брат и две сестры;
 - парень, 20 лет, попал в аварию во время медового месяца, его жена ждет ребенка;
 - женщина, 35 лет, мастер спорта мирового класса по спортивной ходьбе.
- Участникам дается 15 минут на обсуждение, затем каждая мини-группа озвучивает свое общее решение и обосновывает его.

Подводятся итоги: в данной игре крайне важна рефлексия. Она должна быть направлена на снятие подавленного состояния участников группы и напряженной атмосферы в целом. Для этого обсуждение необходимо направить на анализ взаимодействия группы: кто больше высказывался? Почему некоторые отмалчивались? Внимательно ли слушали аргументы друг друга? Насколько комфортно было общаться в группе? Почему возникли проблемы в общении? Мнению какого человека больше доверяли? Почему?

Примечание – Во время обсуждения педагог внимательно наблюдает за группами и отмечает поведение каждого: лидеров, агрессоров, молчунов.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Межличностное взаимодействие

В.1 Упражнение «Всеобщее внимание»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Всем участникам игры предлагается выполнить одну и ту же задачу любыми средствами (не прибегая, конечно, к физическому воздействию): постараться привлечь к себе внимание окружающих. Задача усложняется тем, что ее стараются выполнить сразу все участники.

Подводятся итоги: после упражнения выявляются победители (те, кто привлек внимание наибольшего числа участников) и определяются наиболее эффективно использованные средства.

В.2 Упражнение «Сплетня»

Время проведения: 25 минут.

Проведение

Ведущий определяет 5–7 активных участников, один остается в аудитории, остальные выходят за дверь. Первому участнику зачитывается текст, который он должен пересказать следующему участнику, вошедшему в аудиторию:

Письмо

Петр Петрович, переехав в город, пишет письмо на родину: «Здравствуй, брат! Я пишу медленно, так как помню, что ты не можешь читать быстро. У меня все хорошо. В доме, где я поселился, есть стиральная машина, только странная, однако. Я загрузил в нее одежду, дернул за цепочку – и началось бурление. И вдруг все исчезло. На этой неделе погода стоит хорошая – дождь шел всего два раза: сначала три дня, потом четыре дня. У жены скоро родится ребенок, но мы еще пока не знаем, мальчик или девочка, так что пока непонятно, станешь ты дядей или тетей. До свидания, твой старший брат.

P. S. Я хотел прислать тебе в письме немного денег, но уже запечатал конверт».

Каждый следующий участник пересказывает текст. После того, как последний участник воспроизведет текст, зачитывается первоначальный вариант.

Подводятся итоги: обсуждается, стоит ли доверять сплетням, насколько достоверными и позитивными они бывают. Эффективность коммуникации зависит не только от того, как мы слушаем, но и от того, как интерпретируем услышанное.

В.3 Упражнение «Вавилонская башня»

Время проведения: 15 минут.

Инструментарий: листы с заданиями для каждой команды, фломастеры или цветные карандаши, лист бумаги.

Проведение

Участники делятся на команды по пять человек. Командам дается задание нарисовать Вавилонскую башню за 10 минут (каждой свою). Каждому члену команды дается индивидуальное задание, которое является строго конфиденциальным, он не имеет права никому его показывать, но обязан сделать так, чтобы команда выполнила задание, указанное на его листе. Задание усложняется тем, что участникам запрещено разговаривать и вообще как-нибудь использовать голос.

Примеры индивидуальных заданий для участников: «Башня должна иметь 10 этажей», «Вся башня имеет желтый контур», «Над башней развивается синий флаг», «В башне шесть окон», «У башни нет дверей».

Подводятся итоги: трудно ли было выполнять задание? Что показалось трудным? Успешно ли было взаимодействие в группе? Благодаря чему?

В.4 Упражнение «Коммуникационные оригами»

Время проведения: 15 минут.

Инструментарий: листы бумаги (одинаковые для всех участников).

Проведение

Ведущий сообщает группе, что они будут делать оригами, но для того чтобы сделать это правильно, все участники должны следовать его инструкциям. Но все не так просто! Все инструкции должны выполняться с закрытыми глазами и в полной тишине. Любые вопросы под запретом.

После того как подготовительный этап завершен и все поняли свои задачи, участники закрывают глаза, а ведущий сообщает, что им нужно сложить свой лист в несколько раз, разорвать его, а потом развернуть и сравнить, что получилось.

Подводятся итоги: несмотря на то что все слышали одни и те же слова, у каждого участника получится по-своему сложенный и порванный лист, хотя инструкции у всех были одинаковые. Эффективность коммуникации зависит не только от того, как мы слушаем, но и от того, как интерпретируем услышанное. Наблюдать и задавать вопросы важно для того, чтобы получить результат, который устроит обе стороны.

В.5 Ролевая игра «Знакомство в самолете»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Ведущий создает три пары из числа членов группы, опираясь на их пожелания, и инструктирует участников. Один из каждой пары получает такую информацию: «Вы летите на самолете из России в Америку. Вам предстоит долгий путь, но, к сожалению, вы забыли прихватить с собой книгу или журнал. Вы обращаете внимание на своего соседа». Второму участнику каждой пары назначается одна из следующих ролей: «пожилой человек в военной форме», «молодая привлекательная девушка», «человек средних лет, изучающий какие-то бумаги и делающий записи». Каждая пара должна, импровизируя, разыграть ситуацию до того момента, когда оба участника наладят общение друг с другом.

Подводятся итоги: обсуждается, какие приемы установления контакта эффективны, а какие – нет.

В.6 Упражнение «Первое впечатление»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Педагог дает индивидуальное задание участникам: перечислить способы, которыми вы можете оставить первое позитивное впечатление о себе. Время выполнения 5–7 минут.

После этого педагог просит участников объединиться в мини-группы по 3–4 человека. Участники в мини-группах обсуждают то, что они подготовили индивидуально, сводя всю информацию в одну групповую презентацию. Каждая мини-группа представляет свою работу, а педагог резюмирует все выступления.

После этого группу нужно объединить в две команды, одна – потенциальные работодатели, другая – соискатели/кандидаты на вакансию, и отработать знакомство, используя все перечисленные способы произведения первого позитивного впечатления. После команды могут поменяться ролями.

Подводятся итоги: обсуждается, какие способы произведения положительного впечатления оказались самыми эффективными? Какие больше всего понравились? Какие были полезными? Какие вы планируете использовать?

Примечание – Данное упражнение поможет отработать навык установления первого контакта на собеседовании и «прокачать» действия, направленные на произведение позитивного первого впечатления.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Разрешение конфликтов

Г.1 Упражнение «Конфликтные ситуации»

Время проведения: 45 минут.

Инструментарий: карточки с типами поведения в конфликтных ситуациях (избегание, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс).

Проведение

Ведущий знакомит участников с типами поведения людей в конфликтных ситуациях и предлагает студентам пройти тест К. Томаса для определения их стиля поведения в конфликтных ситуациях (доступен по QR-коду) (рисунок Г.1).

Соперничество (соревнование, конкуренция) – стремление добиться своих интересов в ущерб другому.

Приспособление (противоположность соперничеству) – принесение в жертву собственных интересов ради другого.

Компромисс – соглашение на основе взаимных уступок (неизбежно будут недовольны либо один, либо оба).

Избегание – отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

Сотрудничество – поиск альтернативы, полностью устраивающей интересы обеих сторон.

Таким образом, конфликт преодолевается различными средствами и успех его разрешения зависит от характера противоборства, степени его затянутости, стратегии и тактики конфликтующих сторон.

Далее участники разбиваются на пары. Каждый участник в паре вытягивает карточку с определенным типом поведения в конфликтной ситуации. Предлагается разыграть две ситуации.

Ситуация № 1. «Парикмахер и клиент»: парикмахер очень плохо подстриг клиента, при этом сказал, что это супермодная стрижка, потребовал двойную оплату. Клиент недоволен, действует в соответствии с типом поведения, указанным в карточке.



Рисунок Г.1 – QR-код для доступа к тесту К. Томаса

Ситуация № 2. «Продавец и покупатель»: продавец обсчитал покупателя на 50 рублей, и в этот момент его срочно позвали к телефону. Когда продавец вернулся, и покупатель сказал ему о случившемся, продавец ответил, что он не помнит этого покупателя. Покупатель действует в соответствии с типом поведения, указанным в карточке.

Подводятся итоги: современному человеку цивилизованное решение конфликтов рекомендуется проводить в процессе общения в форме сотрудничества. Цель разрешения конфликта должна состоять в понимании и принятии позиции оппонента.

Г.2 Упражнение «Лампа Аладдина»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Ведущий дает группе инструкцию: «Представьте себе, что вы и ваша группа находите старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает, и из нее появляется волшебный джин. Теперь вы можете загадать три желания. Но есть маленький нюанс, так как лампу вы нашли вместе со своей учебной группой, то и желания должны касаться учебы. Вы можете изменить преподавателей, своих одноклассников, сделать больше перерывы между парами, изменить расписание, убрать «лишние» предметы и т. д. Каждый может загадать свои три желания».

Подводятся итоги: участники озвучивают свои желания, а ведущий собирает статистику – какие желания повторяются чаще всего, какие являются серьезными и проблемными. Выявляются конфликтогенные факторы для последующей профилактики.

Г.3 Упражнение «Первая идея»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Для этой игры можно использовать выдуманную или настоящую проблему, с которой столкнулась команда. Она также подходит для поиска новых идей и коллективного обсуждения. Попросите всех участников группы записать первую идею, пришедшую в голову, когда вы рассказывали о проблеме. Составьте список всех идей и проработайте его всей командой.

Забавной вариацией этой игры будет попросить всех записать свою худшую идею. После обсуждения получившегося списка всей командой может оказаться, что эти идеи не такие уж плохие.

Подводятся итоги: мы часто подходим к решению проблем слишком серьезно и формально. Записав первое, что приходит в голову, можно обнаружить новые точки зрения и решения.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Регуляция эмоционального состояния

Д.1 Личностный тест

Время проведения: 5 минут.

Инструментарий: тесты, загруженные с помощью гаджета.

Проведение

Ведущий отправляет всем в группе ссылку на личностный тест и просит поделиться результатами в общем чате или на кураторском часе. Это может быть любой развлекательный тест либо тесты, предложенные на рисунке Д.1.

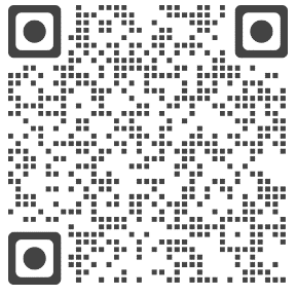
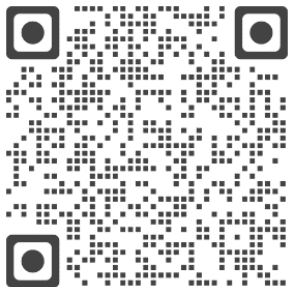
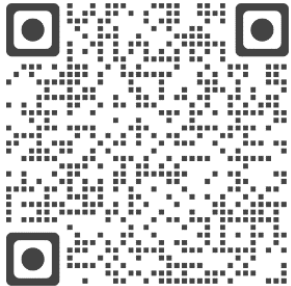
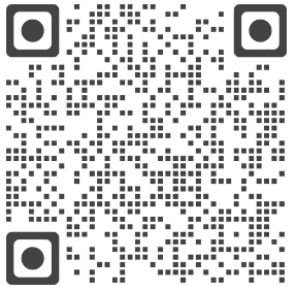


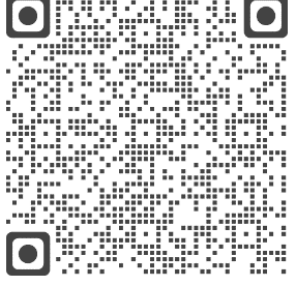
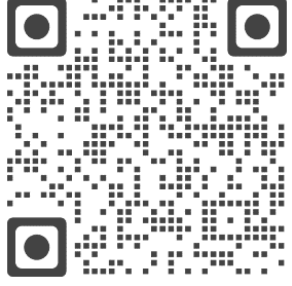
Тест	QR-код	Тест	QR-код
Рисуночный проективный тест «12 квадратов»		Тест на уверенность в себе	
Восьмицветовой тест Люшера		Определение уровня самооценки	
Тест Распределяющей шляпы: какой факультет Хогвартса вам подойдет?		Шкала тревоги Спилбергера – Ханина	
Какое ты животное?		Шкала тревоги Бека	

Рисунок Д.1 – Личностные тесты

Примечание – Это упражнение может превратиться в забавный способ снять напряжение в начале сессии или в обсуждение общих сильных и слабых сторон.

Д.2 Техника заземления «5-4-3-2-1»

Время проведения: 5 минут.

Инструментарий: карточки с описанием техники.

Проведение

Ведущий дает инструкцию: «В ситуации сильной тревоги сделайте глубокий вдох, а если есть возможность, то несколько медленных глубоких вдохов и выдохов, а затем следуйте алгоритму из пяти шагов».

Шаг 1: зрение – обратите внимание на ПЯТЬ предметов вокруг себя. Лучше определенного цвета, например, пять каких-либо красных предметов.

Шаг 2: осязание – обратите внимание на ЧЕТЫРЕ любых предмета, которые можно потрогать. Например, ощущение одежды, которая надета на вас, волосы, поверхность стола, ручка, монета.

Шаг 3: слух – обратите внимание на ТРИ любых звука. Например, шум автомобиля, голоса прохожих, пение птиц.

Шаг 4: обоняние – обратите внимание на ДВА источника запаха. Например, запах парфюма, одежды, еды.

Шаг 5: вкус – обратите внимание на ОДНУ вещь, которую вы можете попробовать. Например, жевательная резинка, кофе, вода, слюна.

Подводятся итоги: ведущий поясняет: «Когда мозг начнет фокусироваться на указанных выше задачах у нас появится возможность переключить внимание с беспокойных, тревожных мыслей. Физические симптомы беспокойства снижаются, и человек начинает чувствовать себя лучше. Данная техника называется техникой заземления и помогает переключать свое внимание с заикленности на угрожающих и тревожных мыслях на настоящий момент при помощи пяти наших органов чувств: зрения, осязания, слуха, обоняния и вкуса. Чем раньше данная практика станет привычкой, тем проще будет научиться управлять перепадами настроения, смягчать их, справляться со сложными ситуациями».

Студентам раздаются карточки с описанием техники (рисунок Д.2).



Рисунок Д.2 – Техника заземления

Д.3 Игра «Что бы сделал мистер X?»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Ведущий попросит участников группы назвать одного человека, которым они восхищаются. Это может быть знаменитость, предприниматель или родственник.

Далее ведущий представляет группе некую проблему (вымышленную или реальную) и просит участников подойти к решению проблемы, принимая на себя образ этого человека, и рассказать о выбранном решении.

Подводятся итоги: обсуждается, что заикленность на себе часто мешает людям эффективно решать проблемы. Поставив себя на место другого человека, можно найти новые решения.

Д.4 Упражнение «Дыхание по квадрату»

Время проведения: 15 минут.

Инструментарий: карточки с описанием техники.

Проведение

Педагог предлагает участникам выбрать удобную позу и закрыть глаза, одну руку положить на живот, другую – на грудь. Затем сделать глубокий вдох через нос на счет один, два, три, четыре. Вдыхая, желательнее заполнить воздухом нижние отделы легких (рука, лежащая на животе, будет подниматься). На такой же счет дыхание задержать. Выдох делается медленно через рот на счет один, два, три, четыре. Выдохнуть полностью, расслабить живот, грудную клетку и плечи и задержать дыхание на такой же счет. Упражнение повторить 4–5 раз.

Студентам раздаются карточки с описанием техники (рисунок Д.3).

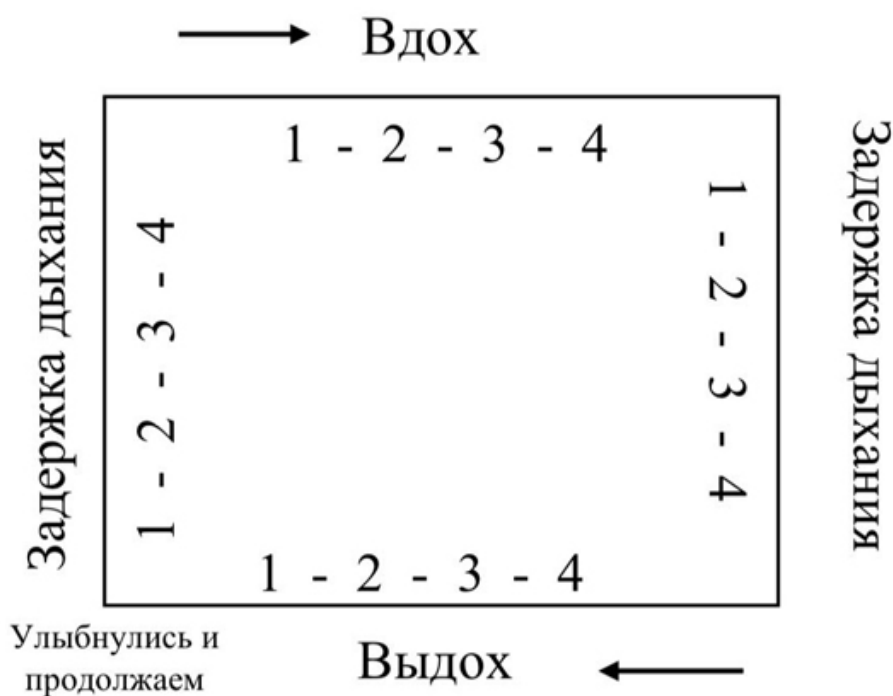


Рисунок Д.3 – Техника «Дыхание по квадрату»

Подводятся итоги: участники обмениваются впечатлениями от упражнения. Что показалось сложным? Что почувствовали? Удалось ли расслабиться?

Д.5 Упражнение «Зато...»

Время проведения: 15–45 минут.

Проведение

Каждому участнику игры предлагается вкратце описать на листке бумаги какое-либо несбывшееся желание, какую-либо актуальную стрессовую или конфликтную ситуацию, неразрешенную на данный момент или запомнившуюся как трудноразрешимая (допускается анонимность авторства).

Каждая написанная ситуация зачитывается группе, и участники должны привести как можно больше доводов того, что данная ситуация вовсе не трудно-разрешимая, а простая, смешная или даже выгодная с помощью связок типа: «Зато...», «Могло бы быть и хуже!», «Не очень-то и хотелось, потому что...» или «Здорово, ведь теперь...».

Подводятся итоги: обсуждается, что заикленность на себе часто мешает людям эффективно решать проблемы. Выслушав другого человека, можно найти новые решения.

Д.6 Упражнение «Иррациональные мысли»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Педагог знакомит участников с видами неконструктивного мышления:

- чрезмерно категоричное (окружающее видится в черно-белых тонах);
- излишне абстрактное (злоупотребление обобщающими словами: «все», «всегда», «никогда», «никто», «ничего» или, характеризуя себя или кого-то, использование ярлыков: «плохой», «глупый», «уродливый», «никчемный»);
- слишком катастрофичное (представление событий как страшных, ужасных, кошмарных, трагических);
- пессимистичное (замечается только плохое, игнорируются позитивные стороны жизни);
- искаженное (обнаруживаются явления, которые вряд ли присутствуют);
- излишне требовательное (использование нарративов «должен», «обязан»);
- чрезмерно осуждающее (неудачи не прощаются ни себе, ни другим);
- оценочное (оценивается не личность в целом, а отдельные черты, отдельный аспект отождествляется с человеком в целом).

Участники делятся на мини-группы. На доске записываются иррациональные мысли: «Как ужасно», «Я этого не переживу», «Я глуп», «Он не имеет права!», «У меня ничего не получается», «Я неудачник». Студентам предлагается определить, к каким видам неконструктивного мышления относятся высказывания, предложить варианты, как можно поддержать человека, озвучивающего такие мысли. Педагог рассказывает о методах оспаривания иррациональных мыслей.

Подводятся итоги: участники обмениваются впечатлениями от упражнения. Что показалось сложным? Какие ощущения возникли при выполнении

упражнения? Какие мысли приходят первыми в голову: конструктивные или неконструктивные? С чем это, на ваш взгляд, связано?

Примечание – Рекомендуется проведение данного упражнения педагогом-психологом СППС университета.

Д.7 Упражнение «Мышечная релаксация»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Педагог предлагает участникам сесть как можно удобнее, держа спину прямо, расставив ноги и положив руки на колени, закрыв глаза. Сделать несколько глубоких вдохов через нос и медленных выдохов через рот. Затем последовательно напрягать мышцы тела: стопы, икры, бедра, таз, живот, грудь, кисти рук, предплечья, плечи, шею и мышцы головы. Мышцы всего тела должны оказаться в напряжении на несколько секунд, затем расслабиться настолько это возможно. Упражнение можно дополнить визуализацией приятных образов (например, представить себя на пляже в ясный день и т. п.)

Подводятся итоги: участники обмениваются впечатлениями от упражнения. Что показалось сложным? Что понравилось? Какие ощущения возникли при выполнении упражнения?

Д.8 Упражнение «Холодный суп»

Время проведения: 45 минут.

Инструментарий: карточки с вариантами развития ситуации.

Проведение

Ведущий знакомит участников со значениями терминов «уверенный» («ассертивный»), «неуверенный» («пассивный»), «агрессивный», «манипулятивный».

Участники садятся полукругом. На полу раскладывают шнур в виде треугольника, по его углам и на середине одной из сторон лежат карточки со словами «уверенный», «неуверенный», «агрессивный», «манипулятивный».

Линии, соединяющие различные виды поведения, являются континуумом, на нем располагаются переходные формы поведения: от манипулятивного к неуверенному и агрессивному, от неуверенного – к уверенному и т. д.

Ведущий озвучивает задание: «Вас попросили обсудить деловые вопросы с важным клиентом, и вы пригласили его в дорогой ресторан. И ваш клиент, и

вы заказали себе первое блюдо. Суп оказался холодным. Клиента пригласили вы, значит чувствуете, что должны что-то предпринять.

Ведущий озвучивает текст, записанный на карточках:

- 1 Спросите официанта: «Этот суп подается холодным?».
- 2 Отставьте тарелку в сторону.
- 3 Встаньте и покиньте заведение.
- 4 Громко, так, чтобы это услышали и официант, и другие посетители, произнесите: «Это последний раз, когда я сюда кого-то привожу!».
- 5 Скажите официанту: «Я хотел бы поговорить с менеджером».
- 6 Скажите официанту: «Суп отвратителен. Унесите его и немедленно подайте нам что-нибудь более съедобное».
- 7 Спросите официанта: «Милейший, а что случилось с вашей электроплитой?».
- 8 Сделайте вид, что все в порядке и ешьте суп.
- 9 Скажите официанту: «Этот суп холодный. Пожалуйста, замените его».
- 10 Скажите официанту, что вы хотели бы вычесть стоимость супа из счета.
- 11 Спросите у вашего клиента, не желает ли он пожаловаться.
- 12 Когда официант придет убирать тарелки, скажите: «Извините меня, но я боюсь, что мы не смогли доесть суп. На вкус он неплох, но он был не очень теплым – совершенно холодным, я имею в виду!».

Каждый участник получает карточку, на которой написана возможная реакция на создавшееся положение. Участникам предлагается поместить доставшиеся им карточки в пространстве треугольника и обосновать свое решение.

Подводятся итоги: анализируются варианты уверенного поведения и примеры из собственной жизни, когда участники смогли использовать реакцию такого типа.

Примечание – Рекомендуется проведение данного упражнения педагогом-психологом СППС университета.

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Развитие мотивации учения

Е.1 Упражнение «Колесо баланса»

Время проведения: 25 минут.

Проведение

Студентам предлагается изобразить круг, который поделен на восемь секторов (рисунок Е.1). Каждый сектор отвечает за определенную сферу жизни, например: «Здоровье», «Окружение», «Семья и личная жизнь», «Образование», «Карьера и финансы», «Личностное развитие», «Творчество», «Яркость жизни».

Дальше по 10-балльной шкале нужно оценить удовлетворенность каждой из сфер. Важно проанализировать, насколько данная сфера развита в жизни.

Например, сфера «Здоровье и спорт». Если представить 10 баллов как «полностью удовлетворен», то на сколько баллов вы можете оценить удовлетворенность собственным здоровьем? Следите ли вы за своим питанием, занимаетесь ли спортом, ведете ли в целом здоровый образ жизни? Балл, которым вы оцениваете удовлетворенность этой сферой, равен количеству элементов сектора, которые необходимо закрасить. Так необходимо сделать со всеми секторами.

После того как все сектора закрашены, студенты самостоятельно проводят анализ. В идеале все сектора должны быть на одном уровне, чтобы колесо могло «катиться». Если сектора оценены слишком по-разному (где-то оценка приближена к максимуму, где-то к минимуму), стоит проанализировать, что можно сделать в той или иной сфере для гармонизации жизни. Здесь все индивидуально. Может, вы придете к выводу, что какая-то деятельность неэффективна и ее можно упразднить в пользу других сфер.

Стоит подумать, как уравновесить сферы – чему уделить внимание больше, а чему – меньше. Для начала нужно выбрать самую отстающую сферу. Результаты в каких-то областях можно увидеть уже через месяц, а на что-то потребуется год и более.

Данную технику стоит повторить через некоторое время, чтобы оценить динамику изменений. Лучше всего сохранить записи и сделать упражнение снова через определенный вами период (полгода, год). Так можно наглядно увидеть результаты.

Конечно, это упражнение не сможет помочь в сложных жизненных ситуациях, но будет мощным инструментом для тех, кто запутался в себе, остановился или просто хочет перемен, но не может понять куда идти. Кроме этого, метод поможет расставить приоритеты и избежать многих сложностей.

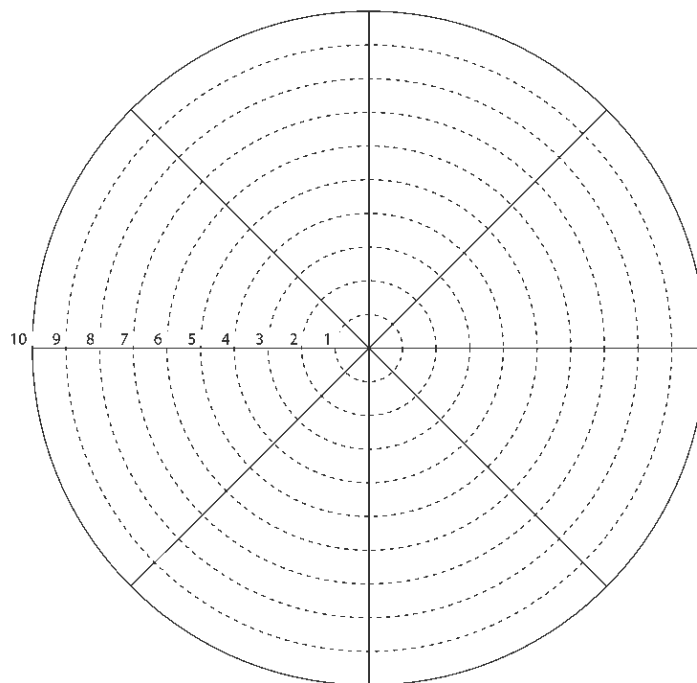


Рисунок Е.1 – Бланк «Колесо баланса»

Е.2 Упражнение «Аэропорт»

Время проведения: 25 минут.

Проведение

Педагог дает группе инструкцию по выполнению упражнения (автор П. Флинн): «Представьте себя спустя год. Вы в аэропорту. Может быть, возвращаетесь домой из отпуска, а, может быть, летите в другой город на какое-то мероприятие. Между одним и другим рейсом достаточно времени, вы никуда не спешите, возможно, даже успели заглянуть в магазин Duty Free. И вот вы идете по холлу аэропорта, катите за собой небольшой чемоданчик для ручной клади и вдруг слышите, как вас кто-то окликает по имени. Оборачиваетесь и видите старого доброго друга, которого вы давно не видели, но эта разлука не ощущается – так вы близки.

– Привет-привет! Надо же! – воскликнете вы, расплываясь в улыбке. – Сто лет не виделись!

У вас есть время, вы начинаете разговаривать, и довольно скоро он спрашивает вас: «Как дела? Как жизнь?». Вы, не задумываясь ни на секунду, говорите: «Прекрасно! Лучше и быть не может!». «Страшно рад за тебя! Ты действительно весь сияешь, – отвечает ваш друг. – А что именно у тебя происходит? Расскажи подробнее».

Что вы ему ответите? Постарайтесь представить себя в состоянии «все супер» через год. Что там будет, чтобы вы ответили именно так?

Сосредоточьтесь, помечтайте и запишите все, что вы можете себе представить.

Подводятся итоги: упражнение не подразумевает обсуждение, но, если кто-то из участников хочет рассказать о том, что он записал, это не запрещается.

Е.3 Упражнение «20 желаний»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Ведущий предлагает студентам написать список желаний из 20 пунктов. После этого он просит студентов выделить 10 более важных на их взгляд. После сокращения списка на 50 %, ведущий просит оставить только три пункта. Эти три желания и являются самыми важными для человека, стоит сосредоточиться на их реализации.

Подводятся итоги: упражнение не подразумевает обсуждение, но, если кто-то из участников хочет рассказать о том, что он записал, это не запрещается.

Е.4 Техника «Якоря карьеры»

Время проведения: 45 минут.

Инструментарий: тест.

Проведение

Ведущий дает участникам группы инструкцию: «Данное упражнение поможет понять вашу учебную мотивацию. Что именно заставляет вас вести себя определенным образом, брать ответственность или избегать ее, сомневаться в выборе профессии или наоборот убеждаться в том, что вы сделали верный выбор?».

Участникам предлагается пройти тест «Якоря карьеры» Э. Шейна (воспользовавшись QR-кодом на рисунке Е.2).

Всего Э. Шейн выделил восемь якорей, или карьерных ориентаций:

1 Профессиональная компетентность – стремление людей к профессионализму в выбранной области, признанию успеха и достижений окружающими людьми, соответствующему статусу и т. п. В случае постоянных неудач или достижения потолка такие люди могут разочароваться и потерять интерес к работе.

2 Менеджмент – желание человека держать руку на пульсе предприятия, организовывать деятельность и управлять другими людьми, брать на себя ответственность за принятые решения.

3 Автономия (независимость) – возможность работы по собственным, не навязанным сверху правилам, будь то распорядок рабочего дня, дресс-код или другие искусственные ограничения. Главное, чтобы работа была выполнена качественно и в срок.

4 Стабильность – уверенность в завтрашнем дне, предсказуемость и привычный жизненный уклад. Обладающие большим желанием стабильности люди крайне неохотно идут на смену места работы или переезд на другое место жительства, даже если это принесет им повышение в должности или заработной плате.

5 Предпринимательство – желание создавать что-то новое, преодолевая возникающие на пути препятствия для получения финансовой независимости, свободы от требований работодателей. Обычно предпринимательство тесно связано с такими якорями, как независимость, менеджмент, вызов.

6 Служение – потребность быть причастным к улучшению окружающего мира, помощи людям или животным, стремление работать в тесном контакте с единомышленниками.

7 Вызов – желание преодолевать встающие на карьерном пути трудности и выходить победителем из любой ситуации. Обойти конкурентов, заключить выгодную сделку, вылечить сложную болезнь – в любой профессии найдется место для вызова.

8 Интеграция стилей жизни – стремление человека к установке четкого баланса между работой, семьей и саморазвитием, где все стороны гармонично сочетаются и не мешают друг другу.



Рисунок Е.2 – QR-код для доступа к тесту Э. Шейна

Подводятся итоги: обсуждается, что кроме материального вознаграждения за труд, человек также стремится удовлетворить свои ожидания от вида профессиональной деятельности, а его поведение и отношение к работе зависит от большого количества ценностей и установок, совокупности которых названы Э. Шейном «якорями», именно они определяют склонность человека к той или иной профессии. Часто человек цепляется за якорь неосознанно, однако методика позволяет выявить степень выраженности каждого исследуемого якоря.

Примечание – Рекомендуется проведение данного упражнения педагогом-психологом СППС университета.

Е.5 Игра «Проблемные ситуации»

Время проведения: 45 минут.

Инструментарий: карточки с описанием ситуаций.

Проведение

Педагог просит группу разделиться на три команды, каждой из которых выдается карточка с ситуацией, для которой студентам необходимо придумать нестандартное решение за 15–20 минут.

Тексты, записанные на карточках:

1 «Кошка, которая любила поспать». Кошка аптекаря из Женевы Жана Пиното любила спать в витрине. Как ни пытался Жан отучить ее от этой привычки, ничто не помогало: вновь и вновь кошка пробиралась в витрину и сладко там засыпала. Ну, раз кошку не отучить, пришлось придумать, как извлечь из этого пользу. Что придумал хозяин кошки?

2 «Сапоги для гусей». Было время, когда Россия поставляла в Европу гусей. Особенно ценились серые гуси тульской породы. А перемещались птицы на западный рынок самым экономичным способом – своим ходом. Ни тебе транспортных затрат, ни холодильников... И корма вдоль дорог тогда было достаточно. Одно затрудняло движение: нежные лапы гусей сбивались в кровь от долгой дороги. Русских поставщиков выручила смекалка. Что они придумали?

3 «Деньги для Бога». Епископ Орлеана Арнуль незадолго до 1000 г. задумал перестроить «великолепным образом» церковь Сент-Круа. И деньги на это были. Но богатство церкви не хотелось показывать. Как же построить богатый храм, не кичась богатством?

После команды представляют свои идеи.

Подводятся итоги: обсуждаются преимущества стратегии мозгового штурма: творческое мышление и отсутствие границ приводят к более совершенным идеям и предложениям; групповая работа заставляет нас отойти от предрассудков и рассмотреть точки зрения и вклад других участников без прямой критики; продуктивный мозговой штурм заставляет не только обратить внимание на чужие идеи, но и, опираясь на них, придумывать свои – это приводит к еще более высоким конечным результатам.

Е.6 Упражнение «Университетские будни»

Время проведения: 25 минут.

Проведение

Педагог просит студентов по очереди высказаться по поводу каких-либо конкретных фактов из их университетской жизни. Можно сформулировать это так: «Я бы хотела, чтобы вы рассказали о тех своих университетских делах, которыми вы довольны. Пожалуйста, начните свой ответ так: «Я доволен тем, что...»».

Подводятся итоги: упражнение не подразумевает общего обсуждения. Направлено на тех студентов, которые испытывают неуверенность в собственных силах, но в ходе выполнения упражнения, слыша ответы одноклассников, смогут осознать и признать те или иные свои успехи.

Е.7 Техника «Пирог»

Время проведения: 25 минут.

Проведение

Педагог предлагает участникам нарисовать круговую диаграмму, которая поможет разобраться с вопросами постановки целей, сформулировать проблему и желаемые изменения. Она оказывается полезной в разных ситуациях: например, когда нужно помочь участникам поставить цели или оценить степень своей ответственности за результат.

Для начала участники рисуют диаграмму, которая отразит реальную жизнь, а затем – идеальную (рисунок Е.3).

Задание может звучать так: «Нарисуйте круг и разделите его на части как пирог, чтобы я примерно представила, сколько времени на данный момент вы тратите на каждую из сфер жизни: учеба, работа, друзья, развлечения, хобби, семья, спорт, быт и другие интересы. А теперь подумайте, что бы вам хотелось изменить. Как бы выглядел ваш идеальный пирог?»».

Подводятся итоги: после подробного обсуждения имеет смысл перейти к рассмотрению конкретных предложений по лучшему распределению времени.

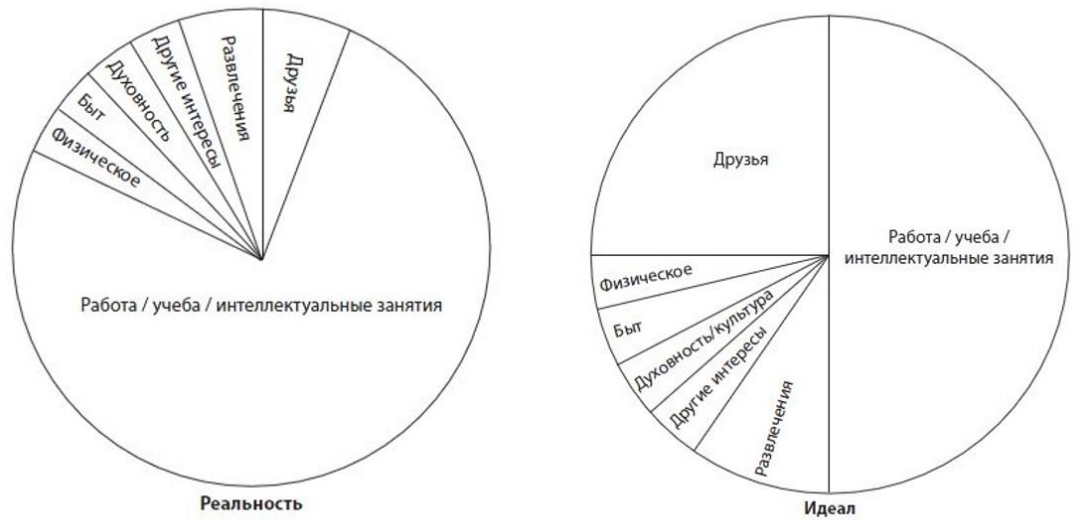


Рисунок Е.3 – Круговая диаграмма «Пирог»

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Организация времени и повышение эффективности его использования

Ж.1 Техника «Pomodoro»

Время проведения: 15 минут.

Инструментарий: карточки с описанием техники.

Проведение

Знакомство студентов с техникой: «Данную систему придумал Франческо Чирилло, чтобы облегчить себе подготовку к экзаменам. Она помогает сосредоточиться людям, которые легко отвлекаются. Суть техники «Pomodoro» проста: вы ставите таймер на 25 минут и фокусируетесь на работе. Когда 25 минут истекают, вы отдыхаете 5 минут, а затем повторяете все заново. Через четыре цикла вас ждет большой перерыв на полчаса».

Студентам раздаются карточки с описанием техники (рисунок Ж.1).

Подводятся итоги: обмен опытом организации времени эффективными техниками, применяемыми студентами.

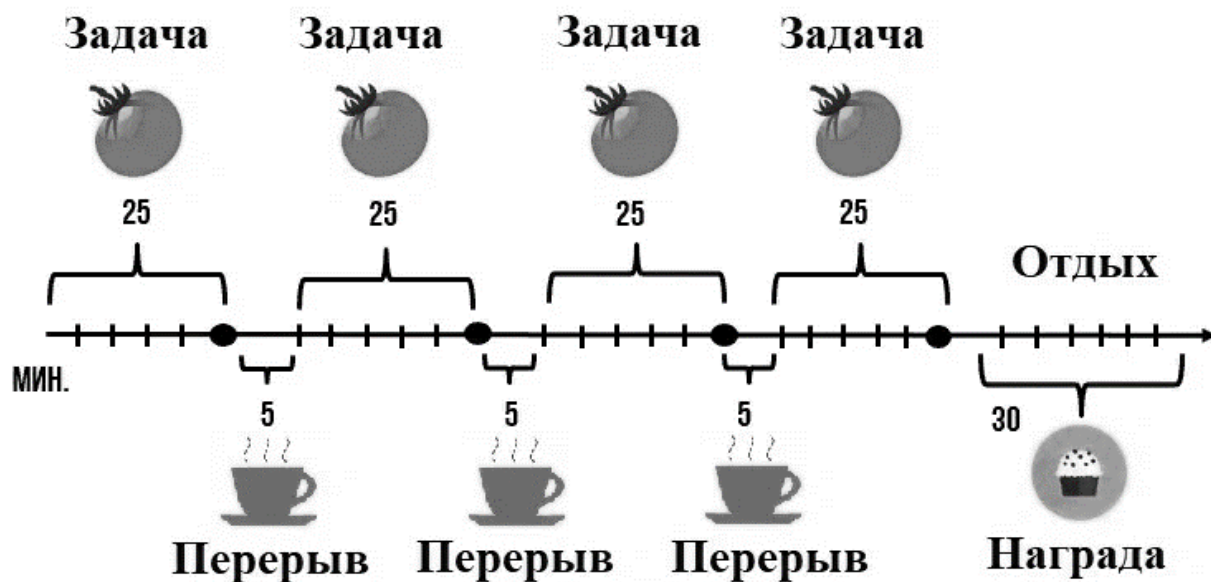


Рисунок Ж.1 – Техника «Pomodoro»

Ж.2 Техника «Съесть лягушку с утра»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Знакомство студентов с техникой: «Что это значит, «съесть лягушку»? На жаргоне тайм-менеджмента «лягушка» – это неприятное, но важное дело. И нужно каждое утро, каждый день начинать с какого-то такого неприятного, сложного и в то же время важного занятия. Неприятное это дело на самом деле только условно. Оно не неприятное, а сложное и новое, поэтому его не хочется делать. Этаким саботажем.

Его обычно хочется отложить на послеобеденное время или на вечер, но в реальности мы перемещаем его из списка в список несколько дней, а то и месяцев. Если вы заметили в своем ежедневнике «лягушку», «ешьте» ее прямо с утра. Это наполнит вас уверенностью в себе и ощущением победы.

Отложенные важные дела отнимают массу психической энергии – мы бессознательно постоянно помним о них и испытываем дискомфорт. А когда их нельзя больше откладывать и приходится их срочно сделать, они становятся источником стресса».

Подводятся итоги: педагог предлагает обсудить, чем полезна такая техника. Он может сказать: «У вас поднимается самооценка. Даже если в течение дня вы будете только расслабляться, вы уже сделали главное, а значит, продвинулись к своим целям, несмотря на саботаж или желание отдохнуть. Если вы просыпаетесь и вообще ничего не хотите делать, то задавайте себе вопрос: что самое главное я должен сегодня сделать? Что важно по-настоящему? И делайте это».

Ж.3 Техника «Куда уходит время?»

Время проведения: 15 + 45 минут (проводится на двух занятиях).

Проведение

Первое занятие: участникам дается объяснение техники, которую они будут выполнять в течение следующей недели: «Все успевать невозможно, это факт. Но как можно помочь себе успевать хоть что-то? Вот первый шаг. Нужно посмотреть, куда улетает ваше время. Многие из вас наверняка замечали, как мало времени, как его постоянно не хватает. Не всегда понятно, на что же оно уходит. Мы постоянно чем-то загружены и устаем, но ничего не двигается.

Возьмите ежедневник и будильник (или таймер). Ставьте будильник, чтобы он срабатывал каждые полчаса. Каждый раз записывайте в ежедневник, что вы в этот момент делаете, на каком занятии вас поймал звонок».

Второе занятие: обсуждение списков, получившихся после недели самонаблюдений.

Подводятся итоги: обсуждается, чем хороша эта техника. Педагог может подвести итог: «Записывать действия необходимо несколько дней, чтобы четко понять, как много времени сливается в трубу. На самом деле время есть, а обратное ощущение обычно возникает потому, что вы его рассеиваете».

Ж.4 Практика «Матрица Эйзенхауэра»

Время проведения: 15 минут.

Инструментарий: бланк матрицы Эйзенхауэра.

Проведение

Знакомство студентов с техникой: «Что важно сделать, чтобы начать планировать свое время, если раньше вы никогда этого не делали? Есть простой инструмент, который называется матрица Эйзенхауэра. Он помогает расставить приоритеты, чтобы все успевать».

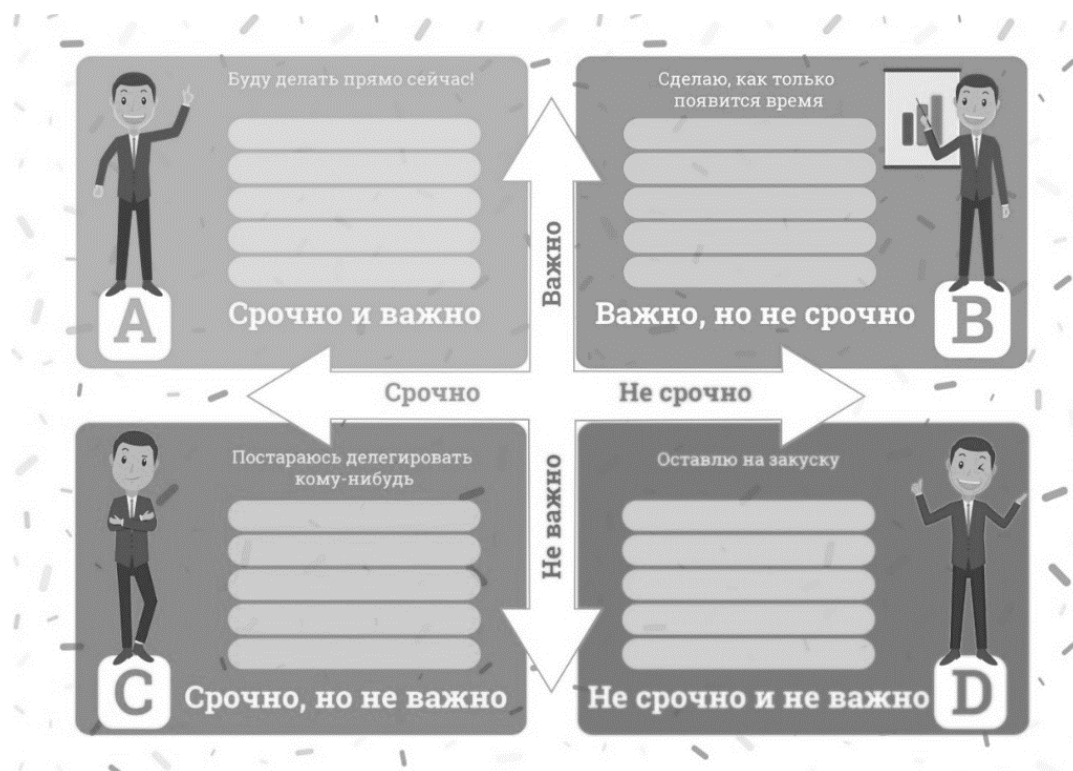


Рисунок Ж.2 – Бланк матрицы Эйзенхауэра

Матрица состоит из четырех квадратов, по которым нужно распределить свои дела:

- первый квадрат называется «Важное и срочное»;
- второй квадрат – «Срочное, неважное»;
- третий квадрат – «Несрочное, но важное»;
- четвертый – «Неважное, несрочное».

Есть такие планы, которые мы тащим годами, они отнимают очень много энергии и называются «незавершенки». Чем больше таких дел, тем меньше у нас энергии на новые свершения. Возьмите все свои планы, проекты, дела, все что у вас есть, все что, возможно, уже давно тянется и сначала просто запишите списком все подряд, а потом распишите по матрице.

Разберем на примере: скажем, вы хотите подучить английский. И вот вы дергаете себя уже два года мыслью: «Я не занимаюсь английским». Посмотрите, где это в матрице, в каком квадрате? Это важное? Или, может быть, срочное?

Если посмотреть внимательно, оказывается, что это дело – неважное и несрочное. От него не зависит ваша жизнь, оно в ближайшей перспективе ничего для вас не меняет. Оно, в принципе, важное, потому что хорошо бы знать английский, с ним удобно жить в современном мире. Но вы не собираетесь переезжать в другую страну, а когда едете в путешествие, вам хватает вашего уровня знания языка, чтобы попросить чай, кофе или узнать дорогу.

И когда вы расписываете все свои дела по этой матрице, сразу становится понятно, что и когда надо делать.

Квадрат «Неважное и несрочное». Дела, которые и неважные, и несрочные, вообще уберите подальше. Просто вычеркните, отмените. Прямо напишите под ними: «отменяю». И сразу станет легко, появятся силы.

Квадрат «Важное и срочное». Это самые важные ваши дела, которые нельзя отложить и отменить, от них много зависит, это то, о чем вы постоянно думаете. Распишите свои планы так, чтобы каждый день начинался с важного и срочного. Сделали утром важное и срочное – и расслабились, уже легче стало.

Квадрат «Срочное, но неважное». Это очень интересный квадрат. Бывает очень много таких дел, которые мы считаем важными, хотя на самом деле так только кажется – потому что их нужно делать срочно. На самом деле они такими не являются. Просто мы привыкли, что это необходимость. Это стирка, мытье посуды, уборка, может быть, какие-то дела, которые вас попросили сделать. Их все нужно очень внимательно пересмотреть. И какие-то отменить, какие-то делегировать, а какие-то – делать по минимуму.

Квадрат «Несрочное, но важное». Это не менее интересный квадрат, чем предыдущий. Есть такие дела, которые мы откладываем, потому что в наш день постоянно вторгаются срочные дела, обычно неважные. И вот куча всего срочного на нас валится, мы закапываемся в этой суете и забываем про то, что на самом деле важно, но не срочно. Мы думаем: ну, можно и потом. Обратите на эти дела особое внимание, потому что чаще всего ваша зона роста и развития именно в этом квадрате. Например, послушать вебинар, пройти тренинг, пойти на обучение, прочесть книгу, заняться спортом. Вроде как несрочное же. Но это ваше саморазвитие, то, что меняет вашу жизнь, то, что выводит вас на качественно новый уровень жизни. Но из-за неважных срочных дел мы отменяем это. То есть выбирайте из дел в первую очередь то, что важнее. Остальное переносите, сдвигайте, планируйте так, чтобы вам было удобно, чтобы не отнимало силы и время.

Подводятся итоги: обмен опытом планирования эффективными способами, применяемыми студентами.

Ж.5 Техника «Квадрат Декарта»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Педагог рассказывает о технике, например, так: «Квадрат Декарта является предельно простой техникой принятия решений, которая требует для своего использования очень малое количество времени. При помощи Квадрата Декарта легко установить наиболее значимые критерии выбора, а также оценить последствия любого варианта принимаемого решения.

Если взглянуть на жизнь обычного человека, то можно увидеть, что, когда он оказывается в ситуации, где необходимо принимать решения, он, как правило, концентрируется на одной или двух его особенностях, тем самым загоняя себя в своеобразный тупик, в котором не замечаются другие значимые критерии выбора. Кроме того, стандартное мышление человека способствует тому, что он задает себе всего лишь один вопрос: «Что будет, если это произойдет?», ведь обычный сценарий поведения подразумевает выполнение какого-либо действия и оценку последующей за ним обратной связи. Но на практике уже было доказано, что необходимо сначала рассмотреть ситуацию с разных сторон и только после этого выполнять действие. И Квадрат Декарта как раз и рассчитан на то, чтобы сначала подумать, но не просто перебрать в голове несколько вариантов, а расписать все на бумаге, следуя определенной технологии.

Для использования Квадрата Декарта понадобится листок бумаги, ручка или карандаш, ответы на четыре основных вопроса. Эти четыре вопроса можно образно представить как четыре пункта наблюдения за проблемой, с которых можно рассмотреть проблему с разных сторон и получить о ней наиболее объективное представление. Очень важно дать на каждый из четырех вопросов как можно большее количество ответов, так как это позволит рассмотреть максимальное количество особенностей проблемы».



Рисунок Ж.3 – Квадрат Декарта

Подводятся итоги: педагог резюмирует: «Сам процесс записи ответов будет как бы конвертировать мысленные доводы и фантазии в логическую буквенную форму, что и окажет существенную помощь в принятии решения».

ПРИЛОЖЕНИЕ И

Основы самопрезентации

И.1 Упражнение «Умный повар»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Педагог просит каждого студента написать на листе данные о себе в виде словосочетания, где первое слово – эпитет, характеризующий участника, яркая особенность, изюминка, а второе – хобби. Например, «умный повар», «красавчик хоккеист», «художник-юморист» и т. п. Все листы сдаются, затем педагог поочередно зачитывает их, а участники пробуют отгадать автора.

Подводятся итоги: обсуждается, что нового, интересного и неожиданного можно узнать о своих одноклассниках.

И.2 Игра «Антимафия»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Каждый участник пишет о себе три факта, потом листы сдаются ведущему и по очереди им зачитываются. Задача человека, который понимает, что речь о нем – отпираться до последнего, а задача группы – угадать, о ком речь.

Подводятся итоги: обсуждается, что нового, интересного и неожиданного можно узнать о своих одноклассниках.

И.3 Упражнение «Самолетики»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Педагог просит участников подумать и написать на листе, что каждый умеет делать лучше всего, чем можешь быть полезен для другого человека и свой номер телефона. Лист складывается в самолетик. Участники группы отправляют самолетики друг другу. Каждый участник берет себе один самолетик и приобретает полезное знакомство со специалистом своего дела, к которому сможет обратиться.

Подводятся итоги: обсуждается, что нового, интересного и неожиданного можно узнать о своих одноклассниках.

И.4 Упражнение «10 вдохновляющих примеров»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Педагог просит участников написать список из десяти людей, на которых им хотелось бы быть похожими. Это могут быть знакомые или известные личности, неважно. Главное, чтобы были конкретные образы, которые станут ориентиром. Участники могут представлять себя на их месте, воображать, как они ведут себя, как чувствуют, как используют те качества, которые хотели бы иметь.

Подводятся итоги: обсуждаются списки и стиль мышления успешных людей: «Слушая голос, смотря записи, читая книги успешных людей, мы попадаем в их поле, заряжаемся их стилем мышления. Они становятся нашим окружением и определяют нас и наши результаты. И чтобы правильно выбирать тех, на кого хотелось бы быть похожим, нужно понимать, какие качества вы хотели бы развить в себе, что именно хотели бы получить и какие умения для этого важны».

И.5 Упражнение «Мое окружение»

Время проведения: 15 минут.

Проведение

Ведущий просит участников написать 3–5 человек из их окружения, с которыми они больше всего общаются, с кем у них самые близкие отношения. Затем необходимо для каждого человека написать три его самые характерные черты. Это и есть то, что определяет тип межличностного общения.

Типы межличностного общения можно условно разделить на три вида: токсичное, пограничное и обогащающее.

Токсичное общение происходит с жалобщиками, вечно всем недовольными людьми, которые не ценят ни себя, ни других, с людьми, зависимыми от вредных привычек вроде алкоголя. После общения с такими людьми ощущается усталость, негатив, опустошенность. Распространенная мотивация дружить с «несчастливыми» (о которой, кстати, не очень любят распространяться) – желание самоутвердиться за счет них. В таком случае – это повод задуматься о себе и своей самооценке.

Пограничное общение – нейтральное, обычно мы так взаимодействуем с коллегами, соседями и т. п. Хорошо, если такое общение приносит радость или помогает решить вопрос, в противном случае это трата времени и эмоционального ресурса.

Обогащающее общение – это общение с людьми, которые двигают нас вперед, их примеры нас вдохновляют, а их пространство – нравится. Понять, обогащает человек или опустошает, очень просто. Прислушайтесь к своим ощущениям. Если вы чувствуете, что после встречи с кем-то у вас всегда плохое самочувствие или испорчено настроение, не нужно себя обманывать, будто виновата плохая погода или незнакомая еда: вам плохо от собеседника. Или наоборот: вы с кем-то пообщались, и у вас появилось чувство наполненности, стало хорошо и радостно, хотя вы просто обсудили какую-то ситуацию или даже не говорили ни о чем конкретном. Значит, поле этого человека влияет на вас благоприятным образом. Распознавать легко. И вы должны позаботиться о том, чтобы такого обогащающего общения в вашей жизни было намного больше, чем любого другого.

Подводятся итоги: обсуждается, согласны ли участники с поговорками: «Скажи мне, кто твой друг, и я скажу, кто ты», «С кем поведешься, от того и наберешься» и т. п.

И.6 Упражнение «Самопрезентация»

Время проведения: 45 минут.

Проведение

Педагог рассказывает о самопрезентации: «Самопрезентация – это целенаправленный контроль своего поведения, который позволяет людям производить нужное впечатление и создавать желаемый образ себя.

Человек в рамках самопрезентации описывает свои качества, навыки и опыт работы. Цели самопрезентации могут быть различными, они зависят от ситуации. Например, при поиске работы целью самопрезентации может быть продемонстрировать свои особенности, умения и успехи, чтобы убедить работодателя в том, что вы подходите для этой должности. В личной жизни целью самопрезентации может быть установление новых контактов или завоевание внимания и уважения.

Хорошая самопрезентация может помочь создать положительное впечатление о личности в целом, вызвать доверие. Это особенно важно в деловых и социальных взаимодействиях, где первое впечатление может оказаться решающим фактором в дальнейших отношениях. Она нужна, чтобы первое впечатление о вас было самое выгодное. Такие умения актуальны как для компании, в которой вы будете работать, так и для вас – если вы умеете замечать свои лучшие стороны, то будете вести диалог уверенно».

Задачи самопрезентации:

1 Создание нужного впечатления о себе. Это одна из основных задач самопрезентации – вызвать у окружающих положительное впечатление о своей личности.

2 Установление новых контактов или успешная коммуникация. Привлечение новых людей и установление с ними контакта может быть полезно как в деловой, так и в личной жизни, где знакомства и новые связи могут привести к новым возможностям и перспективам.

3 Реклама или демонстрация себя. Например, при поиске работы или участии в конкурсах задачей самопрезентации может быть привлечение внимания работодателя или жюри к своей личности, чтобы добиться выгодного результата.

4 Убеждение людей в каком-либо мнении или предложении. Это может быть полезно при общении с коллегами, друзьями, партнерами или в любой ситуации, где нужно доказать свою правоту.

5 Адаптация или разработка имиджа, образа личности. Например, бизнес-леди, эксперта в своей области или креативной личности. Соответствие внешнего образа цели коммуникации покажет вас в выгодном свете.

6 Коррекция впечатления. Может быть необходима, если у людей уже сложилось негативное мнение о вас, и вы хотите изменить их восприятие.

7 Информирование о новых победах и изменениях. Может быть полезно, чтобы держать людей в курсе своей жизни и добиваться карьерных успехов. Реклама своих идей и проектов помогает расширить сферу влияния и реализовать свои планы.

Понимание и грамотное использование этих задач может помочь улучшить личные отношения, укрепить уверенность в себе и повысить самооценку. Когда вы чувствуете себя уверенно во время самопрезентации, это отражается на вашей коммуникации с другими людьми и на их отношении к вам.

Правила самопрезентации:

1 Первые 7 секунд. Золотое правило. Контролируйте осанку, держите голову прямо, плечи расправленными – невербальные движения должны манить. Взгляд и голос должны быть уверенными, а рукопожатие – крепким.

2 Первые 30 секунд. Одевайтесь соответственно дресс-коду и ситуации: помните о всегда выглаженной и чистой одежде, аккуратных туфлях и свежем дыхании.

3 Ясность и конкретика. Выражайте свои мысли четко и ясно. Аудитория не любит длинных и запутанных фраз, используйте простой и понятный язык.

Фокусируйтесь на важных сообщениях и идеях, запишите основные тезисы и опирайтесь на них.

4 Наблюдение. Изучите свою аудиторию и адаптируйте самопрезентацию под ее интересы и ожидания. Учтите их потребности и настройтесь на их волну.

5 Понимание через зрительный контакт, улыбку и жесты. Поддерживайте эмоциональное и визуальное взаимодействие, чтобы удерживать внимание и интерес аудитории.

6 Конкретные примеры, исследования, иллюстрации и истории. Подкрепите ими ваши утверждения и сделайте речь более живой и запоминающейся.

7 Грамотная и понятная речь. Поработайте над подачей – говорите спокойно, без криков и шепота.

8 Ответы на вопросы слушателей. Вовлекайте их в диалоги – они не должны заскучать.

9 Заключительное впечатление. Завершите свою самопрезентацию сильным впечатляющим заключением. Оставьте аудиторию в хорошем настроении и убедите ее в своих ценностях.

Педагог дает участникам задание составить самопрезентацию по образцу:

1 Введение. Представьте и обязательно улыбнитесь. Расскажите о том, чем вы занимаетесь. Это поможет аудитории понять, как вы относитесь к теме разговора и послужит в пользу установки будущих контактов.

2 Образование и опыт работы. Расскажите о своем образовании и профессиональном опыте, который сделал вас тем, кем вы являетесь сейчас. Старайтесь использовать конкретные примеры.

3 Ключевые навыки. Опишите то, что отличает вас от других. Это могут быть умения в области коммуникации, лидерства, проектирования или других областях. Выбирайте исходя из цели представления.

4 Достижения. Расскажите о своих успехах в прошлом и настоящем. Опишите, какие проблемы вы решали, каких результатов достигли и какие инструменты использовали.

5 Выгода сотрудничества. Расскажите о потенциальных выгодах для компании. Опишите, какую пользу вы можете принести организации.

6 Заключение. Подведите итоги, сделайте акценты на своих главных победах, расскажите, почему решили презентовать себя и завершите самопрезентацию словами благодарности за возможность поделиться своей историей.

Подводятся итоги: участники, по желанию, презентуют себя перед группой.

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Упражнения на завершение

К.1 Упражнение «Подарки»

Время проведения: 25 минут.

Инструментарий: карточки с именами членов группы.

Проведение

Ведущий предлагает всем участникам группы вытянуть по карточке с именем одногруппника и подарить тому виртуальный подарок с учетом личностных особенностей и интересов человека.

Подводятся итоги: обсуждается, понравилось ли полученное внимание. Кто из участников удивил? Как сложно было выбрать подарок?

Примечание – Упражнение проводится в декабре, накануне Нового года. Возможно проведение упражнения в формате игры «Тайный Санта». Заранее все участники группы получают данные о человеке, которому готовят подарок, оговаривается бюджет. Подарки готовятся с учетом личностных особенностей и интересов участников, дарятся анонимно в назначенный день.

К.2 Упражнение «Записки»

Время проведения: 45 минут.

Инструментарий: учебная доска, стикеры.

Проведение

Участникам группы предлагается написать записки с условием, что они будут прочитаны только в последний день учебы. Записки должны быть анонимными. После того как все закончили писать, ведущий собирает их и складывает в заранее подготовленную пустую коробку. Содержание записок может быть любым: от мудрых мыслей, которые посетили участников, до анонимных писем конкретному человеку, предсказаний будущего.

Подводятся итоги: в конце обучения (на 4 курсе) коробка вскрывается, записки вынимаются, зачитываются вслух. Можно сравнить ожидание с реальностью или вспомнить свои чувства в день, когда это было написано.

К.3 Упражнение «Стена воспоминаний»

Время проведения: 45 минут.

Инструментарий: учебная доска, стикеры.

Проведение

Ведущий пишет на доске разные темы, связанные с учебным годом, например: «Первый день в университете», «Праздники в группе», «Экзамены» и т. п. Участники получают по несколько стикеров для записи их воспоминаний или достижений, связанных с одной или несколькими из представленных тем. Попросите всех поделиться воспоминаниями с группой, прикрепляя при этом стикеры к доске.

Подводятся итоги: хороший способ закончить учебный год, потому что все смогут поделиться позитивными воспоминаниями друг с другом и уйти на каникулы с приятным ощущением.

Примечание – Рекомендуется проведение упражнения в конце каждого учебного года.

ПРИЛОЖЕНИЕ Л

Методы диагностики и развития межличностных отношений

Л.1 Методика оценки микроклимата студенческой группы

В. М. Завьяловой

Для диагностики ведущий предлагает студентам перейти по QR-коду и ответить на вопросы (рисунок Л.1). Ответы обрабатываются педагогами-психологами СППС.



Рисунок Л.1 – QR-код для перехода к опросу (методика Завьяловой)

Описание методики: данная методика предполагает заполнение карты, в которой предлагаются показатели, характеризующие микроклимат студенческой группы. Карта составлена по принципу полярных суждений. Слева – суждения, раскрывающие психологический климат с положительной стороны, справа – с отрицательной стороны. Между полярными суждениями расположены цифры 1-2-3-4-5-6-7. Задача испытуемого заключается, во-первых, в выборе одного из полярных суждений (слева или справа), отражающего типичную картину взаимоотношений в студенческой группе и обычного настроения в ней, во-вторых, в отметке кружком одной из цифр, которая соответствует степени выраженности каждого показателя:

– высокая степень выраженности – 1 или 7;
– средняя степень выраженности – 2 или 6;
– слабая степень выраженности – 3 или 5;
– если студент затрудняется определить, какое из двух полярных суждений отражает типичный микроклимат студенческой группы, то он отмечает цифру 4.

Обработка результатов: для определения психологического микроклимата (ПМ) необходимо перевести цифры степени выраженности показателей в баллы с помощью ключа (таблица Л.1).

Таблица Л.1 – Ключ перевода цифр показателей в баллы

Степень выраженности	Цифра показателей	Балл
Высокая	1, 7	3
Средняя	2, 6	2
Слабая	3, 5	1

Затем сложить все положительные баллы (соответствующие цифрам показателей 1, 2, 3), затем все отрицательные (соответствующие цифрам показателей 5, 6, 7) и из большей суммы вычесть меньшую.

Оценка уровня ПМ по баллам производится так:

- 50–60 баллов – высокая степень благоприятности ПМ;
- 40–49 баллов – средневысокая степень благоприятности ПМ;
- 21–39 баллов – средняя степень благоприятности ПМ;
- 11–20 баллов – средненизкая степень благоприятности ПМ;
- 0–10 баллов – незначительная благоприятность ПМ;
- *отрицательный результат* свидетельствует о неблагоприятном ПМ.

Карта показателей, отражающих состояние микроклимата в студенческой группе, представлена в таблице Л.2.

Таблица Л.2 – Карта показателей

Суждение	Цифра показателей							Суждение
	1	2	3	4	5	6	7	
В группе обычно бодрое и жизнерадостное настроение								В группе обычно настроение подавленное, мрачное
Группа активна, работоспособна								Группа пассивна, инертна
Обстановка в группе спокойная, деловая								Обстановка в группе нервная, напряженная
В группе студенты чувствуют себя уютно								В группе студенты чувствуют себя неуютно
Студенты знают и чувствуют, что группа в случае необходимости защитит и поддержит их								У студентов нет уверенности в поддержке группы в трудную минуту
Студенты относятся друг к другу с симпатией								Взаимоотношения в группе отличаются антипатией
Коллектив справедливо относится ко всем своим членам, воздает каждому по заслугам								Коллектив делится на предпочитаемых и пренебрегаемых. Необъективен в оценке отдельных членов группы
Отношения отдельных микрогрупп внутри коллектива характеризуется взаимопониманием, тактичностью, сотрудничеством в общих для коллектива делах								Группировки внутри коллектива конфликтуют между собой, их члены замыкаются в своих интересах, не хотят понимать других

Суждение	Цифра показателей							Суждение
	1	2	3	4	5	6	7	
Конфликты в группе возникают редко, по серьезным причинам								Конфликты возникают часто, разрешаются с трудом, болезненно
В критические периоды группа сплачивается. Руководствуется принципом «Один за всех и все за одного»								В трудные периоды в коллективе возникает рассеянность, ссоры, взаимные упреки
Новички чувствуют к себе доброжелательное и заботливое отношение группы								Группа проявляет безразличие или недоброжелательность к новичкам
Студентам нравится бывать вместе в институте и вне его								Студенты не стремятся бывать вместе, каждый живет своими интересами
Студенты любят свою группу, радуются ее успехам, огорчаются неудачам								Студенты свою группу не ценят, безразличны к ее достижениям, легко соглашаются на переход в другую группу
Студенты серьезно относятся к учебе, стремятся овладеть тайнами профессии								Учеба не считается первостепенным делом, стремление к учебным успехам не поощряется
В группе царит требовательность и нетерпимость к лентяям и прогульщикам								К лентяям и прогульщикам относятся снисходительно
Студенты принимают активное участие в общественной жизни группы								Студенты пассивны в общественной жизни группы
В группе серьезно относятся к распределению общественных поручений, учитываются пожелания и склонность каждого								Поручения распределяются по принципу: «Лишь бы не мне»
Студенты с желанием включаются в трудовые дела группы								Группу нелегко поднять на общее дело
Актив группы пользуется авторитетом и доверием								В активе группы находятся люди, не пользующиеся поддержкой и уважением коллектива

Суждение	Цифра показателей							Суждение
	1	2	3	4	5	6	7	
Отношения между группой и куратором характеризуются доброжелательностью								Отношения группы с куратором характеризуются антипатией, конфликтностью

Л.2 Методика измерения межличностных отношений в группе Дж. Морено (социометрия)

Для диагностики ведущий предлагает студентам перейти по QR-коду и ответить на вопросы (рисунок Л.2). Ответы обрабатываются педагогами-психологами СППС.

Описание методики: термин «социометрия» означает измерение межличностных взаимоотношений в группе. Основоположник социометрии известный американский психиатр и социальный психолог Дж. Морено не случайно так назвал этот метод. Совокупность межличностных отношений в группе составляет, по Дж. Морено, ту первичную социально-психологическую структуру, характеристики которой во многом определяют не только целостные характеристики группы, но и душевное состояние человека.



Рисунок Л.2 – QR-код для перехода к опросу (социометрия Дж. Морено)

Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп [2].

План подготовки и проведения социометрического исследования:

1 Выбор социометрического критерия. Выбор социометрических критериев является основным этапом разработки программы социометрических измерений.

Социометрический критерий – это вопрос, который задается участникам исследования с целью выяснения их взаимоотношений с другими членами группы. Его смысл должен быть понятен каждому члену группы, а содержание должно затрагивать важные для группы стороны ее жизнедеятельности. Этого можно достигнуть лишь после предварительного знакомства с объектом исследования. В таком случае социометрический критерий является инструментом измерения межличностных отношений в группе.

С целью исследования межличностных отношений в студенческом коллективе выбраны следующие социометрические критерии:

1 С кем бы вы хотели проводить свой досуг в перерывах между занятиями?

2 С кем бы вы хотели сидеть за одной партой?

3 Вскоре вашей группе поручат организовать проведение Дня студента, кого бы вы хотели выбрать руководителем в новых условиях сотрудничества?

В ответах каждый респондент должен указать трех одногруппников (фамилии не повторяются).

Эти вопросы представляют собой категории «Учеба. Отношения между одногруппниками», «Учеба. Отношение к обучению» и «Отдых».

2 Стандартизация и проведение опроса. Взаимоотношения в группе – чрезвычайно динамичное явление, они непрерывно меняются. Поэтому нельзя ограничиваться одним опытом. Обычно эксперименты следуют друг за другом через определенные промежутки времени. Наилучшим вариантом будет, когда между опытами проходит 5-6 месяцев. Но здесь все зависит от конкретных целей исследования. Первый эксперимент лучше провести в начале учебного года (в октябре), а второй – в апреле. В течение этих 5-6 месяцев рекомендуется проводить занятия на командообразование, развитие межличностных отношений, различные воспитательные мероприятия. В опросе должны принимать участие все участники изучаемой группы. Бланк опроса обязательно подписывается. Обработка данных производится по каждому предложенному в ней критерию в отдельности.

3 Обработка результатов опроса. На основе полученных в ходе опроса данных строят социоматрицы с первичными ответами всех респондентов, подсчитывают суммы выборов, а также суммы взаимных выборов.

В зависимости от количества полученных социометрических положительных выборов испытуемые классифицируются на пять статусных групп:

- «Звезды»;
- «Предпочитаемые»;
- «Принятые»;
- «Непринятые»;
- «Отвергнутые».

Среднее число полученных выборов одним испытуемым вычисляется по формуле: $K = \text{общее число сделанных выборов} : \text{общее количество испытуемых}$.

Коэффициент взаимности выборов равен: $KB = \text{количество взаимных выборов} : \text{общее число выборов} \cdot 100 \%$.

Исходя из количества взаимных выборов по матрице определяются микрогруппы. В микрогруппу входят члены группы, взаимно выбравшие друг друга. Окончательный результат изображают в виде социограммы.

4 Анализ коммуникативных связей. Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. На основе социоматрицы строится социограмма по количеству выборов для каждого критерия.

На основе существующего количества взаимных выборов и их потенциального числа вычисляем индекс групповой сплоченности: *индекс групповой сплоченности = количество взаимных : количество потенциальных*.

Считается, что при значении этого индекса 0,6–0,7 сплоченность достаточно высокая, связи насыщены, почти нет «изолированных» членов группы.

5 Вывод (рефлексивный анализ). Чтобы сделать рефлексивный анализ популярности респондентов, нужно оценить значимость и зависимость различных условий. Например, уровня учебных достижений, курса обучения и неформального общения в структуре межличностных отношений.

Заключительным этапом рефлексивного анализа результатов исследования группы является обсуждение с респондентами результатов методики.

Л.3 Методика Сишора «Определение индекса групповой сплоченности»

Для диагностики ведущий предлагает студентам перейти по QR-коду и ответить на вопросы (рисунок Л.3). Ответы обрабатываются педагогами-психологами СППС.

Описание методики: методика состоит из пяти вопросов, на каждый из которых имеется несколько вариантов ответов. Вам необходимо внимательно прочесть вопрос и выбрать из предложенных вариантов ответов тот, который наиболее характеризует ваше мнение.

Опросник:

1 Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- а) чувствую себя ее членом, частью коллектива;
- б) участвую в большинстве видов деятельности;
- в) участвую в одних видах деятельности и не участвую в других;
- г) не чувствую, что являюсь членом группы;
- д) живу и существую отдельно от нее;



Рисунок Л.3 – QR-код для перехода к опросу (методика Сишора)

е) не знаю, затрудняюсь ответить.

2 Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

а) да, очень хотел бы перейти;

б) скорее перешел бы, чем остался;

в) не вижу никакой разницы;

г) скорее всего, остался бы в своей группе;

д) очень хотел бы остаться в своей группе;

е) не знаю, трудно сказать.

3 Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

а) лучше, чем в большинстве коллективов;

б) примерно такие же, как и в большинстве коллективов;

в) хуже, чем в большинстве коллективов;

г) не знаю, трудно сказать.

4 Каковы у вас взаимоотношения с командованием?

а) лучше, чем в большинстве коллективов;

б) примерно такие же, как и в большинстве коллективов;

в) хуже, чем в большинстве коллективов;

г) не знаю.

5 Каково отношение к учебе в вашей группе?

а) лучше, чем в большинстве коллективов;

б) примерно такие же, как и в большинстве коллективов;

в) хуже, чем в большинстве коллективов;

г) не знаю.

Ключ к тесту определения индекса групповой сплоченности Сисшора представлен в таблице Л.3. Ответы кодируются в баллах согласно приведенной таблице. Максимальная сумма баллов – 19, минимальная – 5.

Таблица Л.3 – Ключ к тесту

№ вопроса	Вариант ответа	Балл
1	а	5
	б	4
	в	3
	г	2
	д	1
	е	1
2	ж	1
	з	2

№ вопроса	Вариант ответа	Балл
	а	3
	б	4
	в	5
	г	1
3	д	3
	е	2
	ж	1
	з	1
4	и	3
	к	2
	л	1
	м	1
5	н	3
	о	2
	п	1
	р	1

Уровни групповой сплоченности:

- 16 баллов и выше – высокий уровень групповой сплоченности;
- 12–15 баллов – выше среднего;
- 7–11 – средний;
- 5–6 – низкий.

ПРИЛОЖЕНИЕ М

План-график занятий представлен в таблице М.1

Таблица М.1 – План-график программы

Период проведения	Занятия по курсам (указаны приложения)		
	I курс	II курс	III курс
Сентябрь	1) А.1 2) А.2 3) Б.1 4) А.3*	1) А.3 2) В.3	А.3
Октябрь	1) Б.2 2) Л.1* 3) А.4 4) Л.2* + Л.3*	1) А.4 2) Б.7	В.5
Ноябрь	1) Б.3 2) Е.1* 3) Б.4 4) Г.1	1) Е.1 2) Г.2	Е.1 + В.6
Декабрь	1) Ж.1 2) Г.2* 3) Д.1 + Д.2 4) К.1	1) Ж.4 2) К.1	Ж.5 + К.1
Январь	1) Е.2* 2) Ж.2 3) Д.3	1) Д.5 2) Е.6	Е.7
Февраль	1) Б.5 2) Е.3* 3) В.1 4) Е.4	1) Л.1 + Л.3 2) Е.3	Л.1 + Л.3 + Е.3
Март	1) Б.6 2) В.2 3) И.1 4) Л.1 + Л.2	1) Б.8 2) В.4	Г.2
Апрель	1) Е.1 2) И.2 3) Е.5 4) И.3	1) Е.1 2) Д.6	Б.9
Май	1) Г.3 2) И.4 3) Ж.3 4) Ж.3 + Л.1	1) И.6 2) Е.2	Е.1 + Д.8
Июнь	1) Д.4 + Д.1 2) К.2* 3) И.5 4) К.3*	1) Д.7 + Д.1 2) К.3	К.3 + Е.2

Примечание. Символом * выделены упражнения, рекомендованные для проведения со студентами 4 курса обучения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 The childhood, adolescence and youth in a context of scientific knowledge / A. V. Soboleva [et al.] : Proc. of the IX Intern. sci. conf., Prague, 25–26 Apr., 2019. – Prague, 2019. – P. 50–52.

2 Ананьев, Б. Г. К психофизиологии студенческого возраста / под ред. Б. Г. Ананьева, И. В. Кузьминой // Современ. психолого-педагог. проблемы высш. шк. – 1974. – Вып. 2. – С. 3–15.

3 Антонова, Н. В. Социально психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры [Электронный ресурс] / Н. В. Антонова // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Режим доступа: http://psyjournals.ru/files/64956/8_Antonova.PDF. – Дата доступа: 22.12.2023.

4 Бородкин, Ф. М. Внимание: конфликт / Ф. М. Бородкин, Н. М. Коряк. – Новосибирск : Наука, 1999. – 176 с.

5 Галкина, Е. Н. Мотивация учебной деятельности в вузе [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Мир науки». – 2017. – Том 5, № 2. – Режим доступа: <http://mir-nauki.com/PDF/55PDMN217.pdf>.

6 Глоточкин, А. Д. О формировании психологии первичного коллектива / А. Д. Глоточкин. – М. : Знание, 1972. – 315 с.

7 Донцов, А. И. Психология коллектива: методологические проблемы исследования / А. И. Донцов. – М. : Изд-во Московск. ун-та, 1984. – С. 39–61.

8 Дьяченко, М. И. Психология высшей школы / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, С. Л. Кандыбович. – Минск : Харвест, 2006. – 416 с.

9 Жоголева, А. А. Методические основы формирования командной работы на занятиях в мастерской лепки «Дымка» (на примере серии уроков «Путешествие в космос») / А. А. Жоголева, Л. В. Гаврилова // Инновации и традиции в образовательной практике современной детской школы искусств : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф., Чебоксары, 18 мая 2021 г. / МБУ ДО «Детская школа искусств» гор. округа Нижняя Салда ; Нижнетагил. филиал ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования» ; ГАУК СО «Региональный ресурсный центр в сфере культуры и художественного образования». – Чебоксары, 2021. – С. 10–16.

10 Зимняя, И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – Ростов н/Д : Феникс, 1997. – 480 с.

11 Лисовский, В. Т. Личность студента / В. Т. Лисовский, А. В. Дмитриев. – Л. : ЛГУ, 1975. – 284 с.

12 Лютенс, Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – М. : Инфра-М, 1999. – 171 с.

13 Меньшойкина, И. А. Психология высшей школы : учеб.-метод. комплекс / И. А. Меньшойкина. – Минск : Изд-во МИУ, 2013. – 130 с.

14 Мудрая, А. И. Значимость психологического сопровождения деятельности организации типа В2С на примере туристического агентства / А. И. Мудрая // Человек, психология, экономика, право, управление: проблемы и перспективы : материалы XXI Междунар. науч. конф. аспирантов, магистрантов и студентов, Минск, 18 мая 2018 г. / Минский инновац. ун-т ; под ред. В. В. Гедранович. – Минск, 2018. – С. 108–109.

15 Немов, Р. С. Психология. Общие основы психологии / Р. С. Немов. – М. : ВЛАДОС, 2002. – 687 с.

16 Новиков, М. Г. К вопросу о социально-психологических проблемах в учебном студенческом коллективе / М. Г. Новиков // Психология образования: современное состояние и перспективы : материалы II Всерос. науч.-практ. конф. (с междунар. участием), Славянск-на-Кубани, 24–25 апр. 2008 г. / под общ. ред. Е. Ю. Пряжниковой. – Славянск-на-Кубани, 2008. – С. 295–301.

17 Платонов, Ю. П. Психология коллективной деятельности: теоретико-методологический аспект / Ю. П. Платонов. – Л. : Изд-во Ленин. ун-та, 1990. – 181 с.

18 Психологія / О. В. Винославська [і інш.]. – Київ : ІНКОС, 2005. – 351 с.

19 Росс, Л. Человек и ситуация / Л. Росс, Р. Нисбет. – М. : Вагриус, 1999. – С. 28–44.

20 Социальная психология : учеб. пособие / А. Л. Журавлёв [и др.] ; отв. ред. А. Л. Журавлёв. – М. : ПЕР СЭ, 2002. – 351 с.

21 Харитонова, Т. Н. Социально-психологический климат в студенческой группе : метод. рекомендации для кураторов академ. групп Нижегородск. гос. архитектур.-строит. ун-та / Т. Н. Харитонова. – Н. Новгород : ННГАСУ, 2013. – 30 с.

22 Хороших, В. В. Психологические факторы успешности самопрезентации : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В. В. Хороших ; Изд-во С.-Петербур. ун-та. – СПб., 2001. – 193 с.

Справочное издание

Мудрая Анна Ивановна

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ
СТУДЕНЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА**

Рекомендации для кураторов

Редактор *Ю. В. Ляховец*

Корректор *Е. Н. Батурчик*

Компьютерная правка, оригинал-макет *В. М. Задоя*

Подписано в печать 13.08.2024. Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс».
Отпечатано на ризографе. Усл. печ. л. 4,77. Уч.-изд. л. 5,0. Тираж 5 экз. Заказ 43.

Издатель и полиграфическое исполнение: учреждение образования
«Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий №1/238 от 24.03.2014,
№2/113 от 07.04.2014, №3/615 от 07.04.2014.
Ул. П. Бровки, 6, 22013, г. Минск