

библиотека куратора

**Социально-психологический
климат
в студенческой группе**

Министерство образования и науки российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Высшего профессионального образования
«Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»

Социально-психологический климат в студенческой группе

Методические рекомендации
для кураторов академических групп

Нижний Новгород
ННГАСУ
2013

УДК 159.07 (07)
Х 20

Социально-психологический климат в студенческой группе
[Текст]: методические рекомендации для кураторов академических групп /Нижегор.гос.архитктур.-строит.ун-т; сост. Т.Г. Харитонова.– Н.Новгород, ННГАСУ, 2013.– 30 с.

Предложенный в данных методических рекомендациях информационный материал поможет актуализировать знания и повысить профессиональную компетентность кураторов в вопросах изучения и оптимизации социально-психологического климата в студенческих группах.

Составитель:
доцент кафедры психологии, сотрудник ПСУ Т.Г. Харитонова

Оглавление

Специфика содержания понятия социально-психологический климат.....	4
Основные характеристики благоприятного социально-психологического климата.....	8
Причины конфликтных взаимоотношений	9
Приемы оптимизации социально-психологического климата.....	11
Методические приемы изучения социально-психологического климата.....	14
Приложения	25
Рефлексивный лист.....	30

Специфика содержания понятия социально-психологический климат

На современном этапе психологической науки и практики существуют такие понятия, как: социально-психологический, психологический, морально-психологический и нравственно-психологический климат. Наиболее часто употребляемым остается понятие социально-психологический климат (СПК). Несмотря на то, что в отечественной психологии наметилось несколько подходов к пониманию природы социально-психологического климата (приложение 1), этим термином чаще всего обозначаются устойчивые настроения и суждения, отражающие социальные условия жизнедеятельности коллектива. Одним из первых попытался раскрыть содержание данного понятия В.М. Шепель, выделив в нем 3 «климатические зоны» (табл.1).

Таблица 1

Специфика содержания понятия СПК

<i>Климатическая зона</i>	<i>Характеристика</i>
Социальный климат	Определяется тем, насколько в данной группе высока осознанность ее членами общих целей и задач, насколько гарантированным является соблюдение всех конституционных прав личности
Моральный климат	Определяется моральными ценностями общепринятыми в данном коллективе
Психологический климат	Определяется особенностями неофициальной атмосферы, которая складывается между членами группы, находящимися в непосредственном контакте друг с другом

Таким образом, психологический климат рассматривается как микроклимат, зона действия которого значительно локальнее морального и социального. Каждому педагогу известно то ощущение, когда после посещения одной группы студентов в нее хочется вернуться снова и снова, а после посещения другой – уйти и никогда в нее больше не возвращаться. В традиционном понимании это ощущение как раз и передается понятием «психологический климат». Психологический климат связан с определенной эмоциональной окраской психологических связей, возникающих на основе их близости, симпатий, интересов и склонностей. Это своего рода качественная сторона отношений между людьми, которая проявляется в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих развитию личности в коллективе.

При изучении климата необходимо учитывать два его уровня. Первый уровень – *динамический*, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой студентов на процесс учебы, их определенное психологическое настроение. Для описания данного уровня часто используется понятие «психологическая атмосфера». Она зависит от многих параметров окружающей среды, может изменяться в течение дня, влиять на настроение и работоспособность студентов. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере ведет к переходу ее в иное качественное состояние, к изменению во втором *статическом*, относительно постоянном уровне – в социально-психологическом климате.

Социально-психологический климат – это общее групповое психологическое состояние, которое характеризуется особенностями социального восприятия и степенью удовлетворенности членов коллектива различными сторонами его жизнедеятельности (учебой, сокурсниками, педагогами, руководством, вузом). На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на те трудности, с которыми может

сталкиваться коллектив. При этом члены группы чувствуют определенную стабильность, устойчивость своего положения, статуса в системе взаимоотношений. С этой точки зрения, сформировать благоприятный климат в группе довольно трудно, но в то же время его легче поддерживать на определенном сформированном ранее уровне. Следует отметить, что эпизодически члены группы могут осуществлять контроль и коррекцию некоторых свойств уже сложившегося социально-психологического климата.

Важнейшей проблемой в изучении социально-психологического климата является выявление факторов (макро- и микросреды), которые его формируют. Кураторам студенческих групп, на наш взгляд, необходимо в первую очередь обратить внимание на факторы микросреды, к которым относятся как объективные факторы (экономические, санитарно-гигиенические, управленческие), так и субъективные (характер межличностных отношений, индивидуальные особенности каждого члена группы, специфика восприятия и понимания членами коллектива различных сторон его жизни и деятельности и т.д.).

Социально-психологический климат 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 группой со стороны управленческих структур 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.

Куратору студенческой группы необходимо:

- ✓ *понимать*, что социально-психологический климат – это результат совместной деятельности студентов и куратора, их межличностного взаимодействия;
- ✓ *помнить* о том, что субъективная удовлетворенность каждого студента условиями и содержанием обучения в вузе, своим статусом и сложившимися отношениями в группе и с преподавателями – это очень важный показатель, позволяющий судить о состоянии СПК и фактор, влияющий на общий характер взаимоотношений в группе;
- ✓ *учитывать* полярный характер такого показателя, как удовлетворенность, так как одни и те же условия вполне устраивают одного человека и абсолютно не устраивают другого (на психологическом уровне удовлетворенность выражается соотношением субъективной оценки того, что человек отдает группе, и того, что он от нее получает взамен);
- ✓ *осознавать*, что у каждого студента есть собственное внутреннее отношение к той деятельности, которую он выполняет и к тем людям, которые его окружают, а так же собственная установка на учебу, группу, вуз. Она определяется воспитанием, социальным окружением, жизненным опытом. Совокупность установок всех членов группы (установки на дружелюбие и сотрудничество или, напротив, враждебность, неприязнь, самоизоляцию) создает общую психологическую обстановку. Ничто так не мешает делу, как постоянное отсутствие

настроения для работы и враждебность со стороны сокурсников. Тогда начинает работать эффект «социальной ингибиции» и мотивация к учебной деятельности резко падает.

- ✓ *знать*, что существуют определенные факторы воздействия группы на отдельного ее члена, которые имеют как положительный, так и отрицательный характер (приложение 2).

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

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, так и вне учебной деятельности.

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

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

благоприятного социально-психологического климата

В психолого-педагогической литературе описываются следующие основные характеристики благоприятного социально-психологического климата в группе:

- ✓ преобладание бодрого, жизнерадостного тона взаимоотношений, оптимизма в настроении, одобрения и поддержки в отношениях;
- ✓ построение отношений на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности, развивающего характера критики;

- ✓ позитивный настрой членов группы на участие в совместных делах, на совместное свободное времяпровождение;
- ✓ наличие норм справедливого и уважительного отношения ко всем членам группы (поддержка слабых, помощь новичкам и т.п.);
- ✓ высокая оценка таких черт личности, как ответственность, честность, трудолюбие, бескорыстие, тактичность;
- ✓ сопереживание (и искреннее участие всех членов группы) успехам (неудачам) отдельных ее членов;
- ✓ эмоциональное единение в трудные для группы минуты («один – за всех, и все – за одного»);
- ✓ проявление активности в межличностных и межгрупповых отношениях и быстрое реагирование на необходимость сделать полезное для всех дело;
- ✓ открытость и стремление сотрудничать с другими группами.

ПРИЧИНЫ конфликтных взаимоотношений

О качестве СПК в коллективе свидетельствует наличие и частота конфликтных ситуаций. Причины конфликтов могут быть очень разноплановыми. По материалам психолого-педагогических исследований наиболее общими являются различия в ценностных ориентациях и взаимных ожиданиях, а также неадекватность самооценок и оценок субъектов взаимодействия.

Более подробно причины конфликтных взаимоотношений описаны

В. Крайдлером:

- *Атмосфера соперничества* в группе (если она есть, то члены группы приучаются работать не друг с другом, а каждый за себя и друг против друга; при этом они не умеют сотрудничать и работать в малых группах).
- *Атмосфера нетерпимости, вражды и недоверия* (она возникает, когда люди не научились быть снисходительными к другим, не видят

достоинств окружающих, не умеют поддерживать и подбадривать друг друга).

- *Неумение общаться* (на этой почве возникает непонимание, неверное истолкование намерений, чувств, желаний, действий окружающих).
- *Неадекватность выражения эмоций* (в каждом конфликте есть аффективный компонент и если человек не умеет владеть собой, конфликт разгорается легко; бывает, что ребятам просто неизвестны иные способы выражения эмоций, кроме агрессивных (так они проявляют свой страх или фрустрированность)).
- *Отсутствие навыков разрешения конфликтов* (примером грубого и агрессивного поведения могут служить родители, педагоги, группы сверстников, СМИ. Многое зависит, конечно, и от общей зрелости личности, и от его нравственного уровня).
- *Злоупотребление властью* со стороны преподавателя (поведение педагога, его непоследовательность и неразумность требований могут провоцировать возникновение конфликта).

Сами конфликты условно можно разделить на *три вида*¹:

1. *Конфликты, возникающие из-за недостатков ресурсов* (материалов, внимания педагога, дружбы сокурсника – такие ситуации, по мнению специалистов, уладить легче всего).
2. *Конфликты, связанные с желаниями, стремлениями, потребностями* (включая стремление к власти, самоутверждению, достижению), которые приходят в противоречие с желаниями других людей – с такими конфликтами справиться сложнее, так как их причины завуалированы (скрыты).

¹ Веселова В.В. Билет в будущее (Серия «Педагогика и психология», №1).– М., 1990. – С.52-57.

3. *Конфликты между ценностями* (это самый трудный случай). Когда ставятся под сомнение наши ценности, мы ощущаем это как угрозу смыслу своей жизни и становимся совершенно нетерпимыми. Конфликты между целями относятся к той же категории. У каждого человека есть какие-то цели, наши стремления достичь цели отражают ее ценность для нас. Когда выступают в противоречие цели разных людей, достичь согласия нелегко.

Таким образом, понимание истинных причин конфликта способствует не только более конструктивному их разрешению, но и нахождению более оптимальных путей оптимизации социально-психологического климата в группе.

ПРИЕМЫ оптимизации социально-психологического климата

Кураторам студенческих групп необходимо знать о том, что существует целый ряд организационных и социально-психологических приемов оптимизации социально-психологического климата.

В качестве *организационного приема*, например, можно рассматривать *приглашение профессионального психолога*. Этот шаг диктуется достаточно простыми соображениями: если человек почувствовал себя плохо, он обращается к врачу; если куратор пришел к выводу, что в студенческой группе, которую он курирует, сложился нездоровый социально-психологический климат, необходимо обратиться к специалисту.

Практический психолог поможет:

- ✓ организовать и провести конкретное эмпирическое исследование с целью изучения особенностей социально-психологического климата в студенческой группе, определения причин неблагоприятных взаимоотношений студентов и выявления тех факторов формирования СПК, которые могут быть использованы для его коррекции и совершенствования;

- ✓ грамотно информировать группу о результатах исследования;
- ✓ разработать рекомендации по оптимизации СПК в конкретной группе;
- ✓ принять коллективное решение об устранении объективных факторов, негативно влияющих на социально-психологический климат;
- ✓ осуществить контроль за реализацией коллективного решения и состоянием социально-психологического климата (например, с помощью периодических срезов).

Социально-психологические приемы опираются на результаты организованного и проведенного практическим психологом исследования и *предполагают* в основном следующее:

- ✓ выявление социометрических позиций, неформальной структуры группы, лидера и его роли в группе (необходимо дать ответ на вопрос о том, направлена ли деятельность лидера на благородные цели – защита интересов членов своей группы, создание благоприятного климата, повышение уровня развития группы, или, напротив, лидер преследует эгоистические цели – повышение своего статуса, престижа в ущерб интересам группы);
- ✓ обнаружение подгрупповых систем;
- ✓ определение уровня развития группы, индекса групповой сплоченности и референтов (круга значимых других, мнения которых являются определяющими для личности и с которыми она соотносит свои оценки, действия и поступки);
- ✓ изучение коммуникативных связей в группе по числу и направленности контактов, по их содержанию;
- ✓ определение причин конфликтов в группе и применение социально-психологических способов их конструктивного разрешения;
- ✓ измерение авторитета формальных и неформальных лидеров для перегруппировки студентов таким образом, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни

некоторых членов группы, а также изменение формальной и неформальной структур группы (например, посредством перевыборов формального лидера – старосты группы);

- ✓ проведение психологических консультаций (индивидуального и подгруппового характера);
- ✓ реализацию посреднической деятельности;
- ✓ организацию коррекционно-развивающей работы, нацеленной на коррекцию групповых процессов и состояний, а также оптимизацию взаимоотношений в группе (с использованием тренинговых форм работы).

Таким образом, большую помощь в улучшении социально-психологического климата может оказать практический психолог.

Кураторы в первую очередь должны обратить внимание на следующие приемы оптимизации социально-психологического климата в студенческой группе:

- ✓ Продумать наличие в группе какой-то особой ценности, лозунга или правила, которое будет обязательным для всех и «визитной карточкой» данной группы.
- ✓ Способствовать организации совместной деятельности.
- ✓ Обеспечить активный обмен информацией и мнениями, а также взаимное духовное обогащение членов группы.
- ✓ Поощрять студентов рассказывать о себе, проявляя умение слушать их.
- ✓ Выявить интересы, склонности, способности студентов, реализация которых будет способствовать активному включению данной группы в планируемые вузом мероприятия и акции.
- ✓ Пресекать сплетни, доносы.
- ✓ Обратить внимание на физическую удаленность/приближенность членов группы (помните о том, что человек, сидящий и работающий рядом, чаще воспринимается как лучший друг, чем тот, кто сидит и работает дальше.

Введите в группу правило менять свое местоположение во время посещения разных занятий).

- ✓ Содействовать проявлению адекватной самооценки студентов (по мнению специалистов, оценка своего положения в системе общественных отношений и личных связей порождает чувство большей или меньшей удовлетворенности собой и другими и, выступая в качестве определенного группового эффекта, рассматривается как одна из форм проявления СПК).
- ✓ Давать студентам почувствовать их значимость и делать это искренне.

И *помните*, что для любого человека звук его имени является самым сладким и самым важным звуком в человеческой речи. Если Вы не делаете этого – неприятности не заставят себя ждать. Если Вы хотите располагать к себе студентов и пользоваться их доверием, то Вам необходимо знать их имена. И чаще улыбайтесь! Поступки «говорят» громче, чем слова, а улыбка «говорит»: «Вы мне нравитесь! Я рад (а) видеть вас!». Это простой способ показать свою приветливость и расположение к студентам.

Таким образом, данные приемы обеспечат успешную реализацию процессов адаптации, коммуникации, интеграции и будут способствовать превращению коллектива в сплоченный, саморегулирующийся социальный организм, хорошо приспособленный к совместно-индивидуальной деятельности.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ социально-психологического климата в группе

Изучение социально-психологического климата, по сути, представляет собой исследование общественного мнения членов группы по вопросам отношения к учебной деятельности, содержанию учебных программ, преподавателям и сокурсникам.

Профессиональный психолог в своей деятельности использует очень разнообразные методы изучения СПК (анкетирование, наблюдение, интервью, социометрия, естественный эксперимент и др.), многие из них являются очень трудоемкими и требуют применения специальных знаний, умений и навыков.

Но в тоже время в его арсенале есть такие методы и приемы, которые могут быть использованы кураторами студенческих групп самостоятельно (например, наблюдение; анализ успеваемости (т.к. она отражает активность, производительность, качество самостоятельной работы студентов, что в свою очередь опосредованно свидетельствует о привлекательности и удовлетворенности их окружающими условиями и обучением в вузе); опрос студентов по специально разработанным анкетам; а также специальные задания, предполагающие совместную деятельность студентов).

В качестве примера обращаем внимание кураторов на следующие методические приемы.

Игра «Весь покрытый зеленью...»²

Задача: выявить наличие малых групп, лидеров и аутсайдеров.

Необходимый материал: 2(3) листа ватманской бумаги, краски, кисточки, карандаши, фломастеры.

Форма работы: подгрупповая или групповая.

Задание: Представьте себе, что вы попали на необитаемый остров. Только не пугайтесь, ведь с вами волшебные краски. Все (повторяю и подчеркиваю), все, что вы нарисуете этими красками, сразу становится реальностью: еда, одежда и пр. Итак, выбирайте свою часть острова – и за дело.

Примечание: Это игра с элементами диагностики. В ходе ее сразу видны:

- *малые группы* студенческой группы (как правило, они совместно выбирают часть острова),
- *лидеры*, которые руководят тем, что, как и где рисовать «на острове»,

² Коротаяева Е.В., Кочкин Т.П., Сутырин Т.А. Игровые модули общения. – Екатеринбург, 1995. – С.16-17.

- *непринятые*, которым или не нашлось места на острове, или они сами предпочитают не включаться в общую деятельность.

Кроме того, обратите внимание на то, что рисуют спасенные. Дома? Прекрасно! Дороги, машины – тоже неплохо... А есть ли на этом острове театр? Библиотека? Школа или институт, наконец?

Выбор тех или иных предметов характеризует систему ценностей участников игры. Мы предлагаем после проведения данной игры поговорить со студентами об истинных и ложных, ближних и дальних ценностях нашей жизни.

Упражнение «Наша группа как...»³

Задача: способствовать осознанию места каждого студента в групповом пространстве.

Необходимый материал: ватман, фломастеры, карандаши.

Форма работы: подгрупповая или групповая.

Задание: Представьте себе свою группу в виде определенного предмета или процесса и определите, роль какой детали или составляющей процесса выполняет каждый член группы. Нарисуйте и подпишите, где находится каждый ее член. Постарайтесь дать объяснение (почему?). Например, группа представлена в образе кареты, участники группы: Сергей – его основание, Маша – окно...и т.п.

Примечание: Данное игровое упражнение может быть представлено в виде модификации «**Идеальный человек**». В данном варианте студентам предлагается представить, что они собирают идеального человека. Кто из группы мог бы быть его головой, туловищем, ногами, руками, сердцем, глазами, ртом и т.д.? Почему? Какими важными качествами обладает этот человек? Какое место конкретно занимает Вы?

³ Ефимова Н.С. Психология взаимопонимания. – СПб., 2004. – С.68-69.

Независимо от используемой модификации в заключении следует обсудить в группе вопрос: какие условия необходимо создавать для взаимопонимания в коллективе? А также предложить (опираясь на выявленные особенности каждого члена группы) организовать праздник или какое-либо совместное дело.

Методика «Какой у нас коллектив?»

(по А.Н. Лутошкину)

Задача: определить стадию развития коллектива; обратить внимание на то, к каким ступеням развития коллектива необходимо еще стремиться.

Необходимый материал: образное описание стадий развития коллектива (табл. 2).

Форма работы: индивидуальная, подгрупповая, групповая.

Задание: В своем развитии любой коллектив проходит ряд ступеней. Послушайте, пожалуйста, внимательно какие бывают стадии и постарайтесь определить, на какой стадии развития находится ваша группа.

Таблица 2

Образное описание стадий развития коллектива

<i>Название стадии</i>	<i>Характеристика стадии</i>
«Песчаная россыпь»	Посмотрите: сколько песчинок собрано вместе, но в то же время заметьте – ничто не соединяет их между собой. Разве только, что собраны все вместе. Подует легктей ветерок – отнесет часть песка. Есть группы людей, очень похожие на такие россыпи. Вроде все вместе, а присмотришься – каждый сам по себе. Не находят они дела, которое бы их объединило. Не видно организатора, вокруг которого сплотились бы все остальные.

«Мягкая глина»	В руках организатора этот материал превращается в искусное изделие. Но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить достаточных усилий. Здесь заметны шаги по сплочению коллектива, однако нет еще взаимоотношений. Отношения, в основном, доброжелательные, хотя не все внимательны друг к другу. Соединяющим звеном является требование со стороны (преподавателя, куратора и т.п.).
«Мерцающий маяк»	Маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света. То же происходит и с формирующимся коллективом. Здесь преобладает желание действовать сообща, помогать друг другу, быть вместе. В группе есть организатор. Однако не во всех делах проявляется единое общественное мнение. Инициативы проявляется мало.
«Алый парус»	Символ устремленности вперед, дружеской верности. Здесь живут по принципу: «один за всех, все за одного». В группе товарищеские взаимоотношения. Ребята друг к другу требовательны и принципиальны.
«Горящий факел»	В группе тесная дружба, взаимопонимание, ответственность каждого не только за себя, но и за коллектив. Группа не замыкается в собственных рамках. Она видит, где необходимо принять участие, идет на помощь, не дожидаясь особых призывов.

Обработка полученных данных: На основании ответов можно определить (например, по пяти балльной шкале) степень удовлетворенности своей группой, узнать, как оценивают студенты ее сплоченность, единство в достижении

общественно значимых целей. Вместе с тем удастся определить тех студентов, которые недооценивают или переоценивают (по сравнению со средней оценкой) уровень развития коллективистических отношений, довольных или недовольных ими.

Примечание: Вначале следует предложить каждому индивидуально выполнить предложенное задание, затем обсудить это в подгруппах. В групповом режиме особо следует обратить внимание студентов на то, что необходимо делать, чтобы «шагнуть» на более высокую ступень развития своей группы.

Изучение социально-психологической самооценки группы как коллектива⁴

Задача: определить уровень развития группы по предложенной схеме (циклограмме).

Необходимый материал: бланки со схемами, список с определениями основных понятий.

Форма работы: на выбор (индивидуальная, диадная, подгрупповая).

Задание:

1. По пятибалльной шкале отметить уровень каждой из характеристик коллектива.
2. Соединить все точки в замкнутую линию.

Обработка полученных данных:

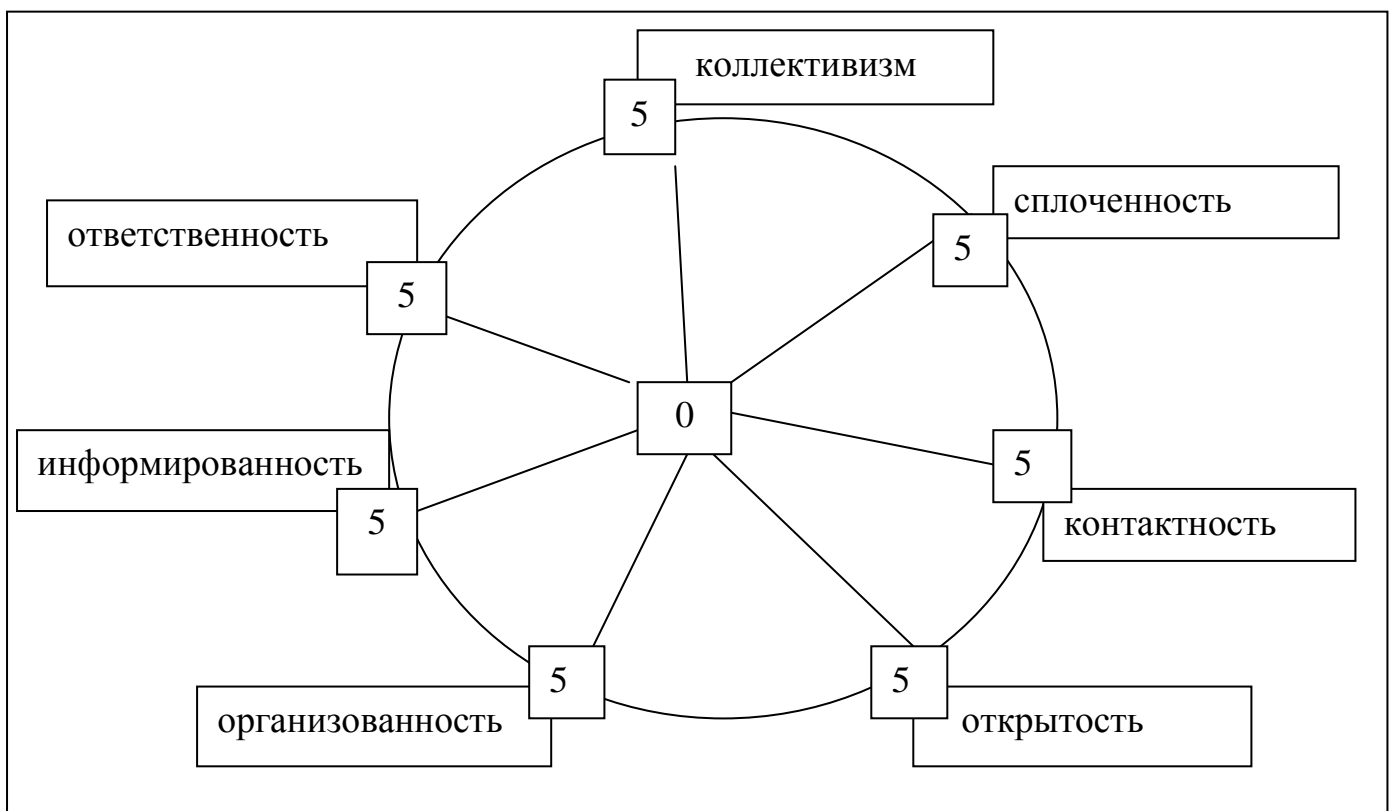
1. Определить какая характеристика коллектива (по мнению студентов и куратора) является самой развитой, а какая – наименее.
2. Проецирование разных замкнутых кривых друг на друга (наложение) дает представление об объективности полученной циклограммы, а также о смещении точек зрения на развитие коллектива (куратора и членов коллектива).

⁴ Коротаяева Е.В. Хочу, могу, умею! Обучение, погруженное в общение. – М., 1987. – С.178-179.

Примечание: При желании характеристики можно заменить на другие. Особенно если в качестве предварительного этапа использовать обсуждение вопроса: «Какими характеристиками должны обладать члены сплоченной студенческой группы?». В любом случае необходимо использовать список с определениями основных понятий, который исключает неопределенность в их интерпретации.

Схема:

0 – никто; **1**-почти никто; **2** – меньшинство; **3** – половина;
4 – большинство; **5** – почти все члены коллектива



Список определений основных понятий:

Ответственность – сознательное, добросовестное отношение к работе, понимание и принятие тех целей и задач, которые стоят перед коллективом.

Коллективизм – стремление решать все вопросы сообща, руководствуясь интересами коллектива, сохраняя и укрепляя его.

Сплоченность – единство мнений членов коллектива по самым важным вопросам; единство действий в жизненно важных ситуациях.

Контактность – взаимная общительность, благоприятные личные взаимоотношения.

Открытость – отношение к другим группам и коллективам, а также к новым членам коллектива.

Организованность – умение налаживать сотрудничество, распределять обязанности так, чтобы добиться наибольшей эффективности в совместной работе, готовность к изменению организационной структуры, необходимой для эффективной работы коллектива.

Информированность – доступность наиболее важной информации о состоянии дел коллектива и друг друга.

Опросник «Взаимоотношения в группе»

Задача: выявить особенности взаимоотношений в студенческой группе.

Необходимый материал: бланки опросника.

Форма работы: индивидуальная.

Задание: Отвечая на вопросы, выберите один из четырех возможных вариантов ответа.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?
 - a) чувствую себя членом группы;
 - b) участвую в делах группы;
 - c) не чувствую себя членом группы;
 - d) предпочитаю работать отдельно от других членов группы.

2. Удовлетворены ли вы отношением к вам других членов группы?
 - a) полностью удовлетворен;
 - b) удовлетворен;
 - c) недостаточно удовлетворен;
 - d) совершенно не удовлетворен.

3. Если бы вам предоставилась возможность, перешли бы вы учиться в другую группу?
- a) однозначно нет;
 - b) скорее всего, остался бы в этой группе;
 - c) скорее перешел бы, чем остался;
 - d) охотно бы перешел учиться в другую группу.
4. Какие взаимоотношения сложились в вашей группе?
- a) лучше, чем в большинстве других групп, как мне кажется;
 - b) вероятно, так же, как в большинстве групп;
 - c) хуже, чем в других группах;
 - d) считаю, что значительно хуже, чем в большинстве других групп.
5. Как вы считаете, сложились ли в вашей группе традиции взаимной поддержки, взаимовыручки?
- a) однозначно «да»;
 - b) скорее «да», чем «нет»;
 - c) скорее «нет», чем «да»;
 - d) однозначно «нет».
6. Как бы вы оценили свои отношения с преподавателями?
- a) полностью удовлетворен;
 - b) удовлетворен;
 - c) недостаточно удовлетворен;
 - d) совершенно неудовлетворен.

Обработка полученных данных:

Каждый ответ по варианту «а» оценивается в 4 балла, «b» - 3, «с» - 2; «d» - 1 балл. Подсчитайте сумму баллов по выбранным вариантам ответов. Возможный диапазон тестового балла от 6 до 24. Высший показатель суммы может свидетельствовать о хороших взаимоотношениях в группе.

Примечание: при желании вопросы, используемые в данном опроснике, можно использовать для организации индивидуальных бесед куратора со студентами.

Так как показатель удовлетворенность/неудовлетворенность рассматривается в качестве одного из самых важных, позволяющих судить о состоянии СПК в группе, куратору нужно знать: довольны или недовольны отдельные студенты содержанием учебной деятельности, взаимоотношениями с товарищами по группе и преподавателями, своим статусом в группе и т.п.

Необходимо иметь в виду, что *изучение субъективной удовлетворенности каждого студента может рассматриваться как одна из задач кураторской деятельности.* При этом следует помнить о том, что неудовлетворенность студента может служить важным побудительным стимулом его творческих поисков, приложением которым и может способствовать куратор. Таким образом, напоминаем, что субъективная удовлетворенность – крайне специфический показатель социально-психологического климата. Одни и те же условия могут вполне устраивать одного студента и абсолютно не устраивать другого.

Куратору следует периодически организовывать специальные беседы (предпочтительно индивидуального характера). В качестве дополнительных можно использовать *следующие вопросы:*

- ✓ Довольны ли Вы своей учебой в Вузе (на факультете)?
- ✓ Нравится ли Вам перечень изучаемых дисциплин и их содержание; характер организации учебной деятельности; состояние аудиторий и т.п.?
- ✓ Обсуждаете ли Вы с сокурсниками свои личные дела?
- ✓ Можете ли Вы назвать свою группу сплоченным коллективом?
- ✓ Что на Ваш взгляд необходимо для того, что бы Ваша студенческая группа была наиболее дружной и активной, а ваша студенческая жизнь запомнилась на долгие годы?
- ✓ Какими видами деятельности Вы занимаетесь вне университета (музыкой, танцами, рисованием, художественным чтением, фото, туризмом, спортом, коллекционированием, рукоделием и т.п.)?
- ✓ Можете ли Вы:

- сказать о себе, что являетесь общительным человеком, т.е. быстро находите друзей, не любите оставаться один, легко вступаете в разговор с незнакомым человеком;
- принять на себя ответственность за выполнение дела, за действия других ребят;
- справиться со сложностями, проявить находчивость, найти решение в сложной ситуации;
- взяться за дело, нужное для других, даже если оно требует от Вас значительных усилий.
- ✓ Какую позицию Вам хотелось бы занять в делах группы (быть самостоятельным организатором дел; выполнять конкретные поручения; просто быть участником в различных делах; хотелось бы просто отдохнуть от всех дел)?
- ✓ Что конкретно Вы можете предложить и организатором, какой деятельности (или мероприятия) возможно, можете выступить?

Использование представленных в данных методических рекомендациях приемов требует не только специальных психологических знаний, но и определенной психологической культуры. Надо всегда помнить, что изучение социально-психологического климата в группе – это не самоцель, а лишь средство для более эффективной и целенаправленной воспитательной работы.

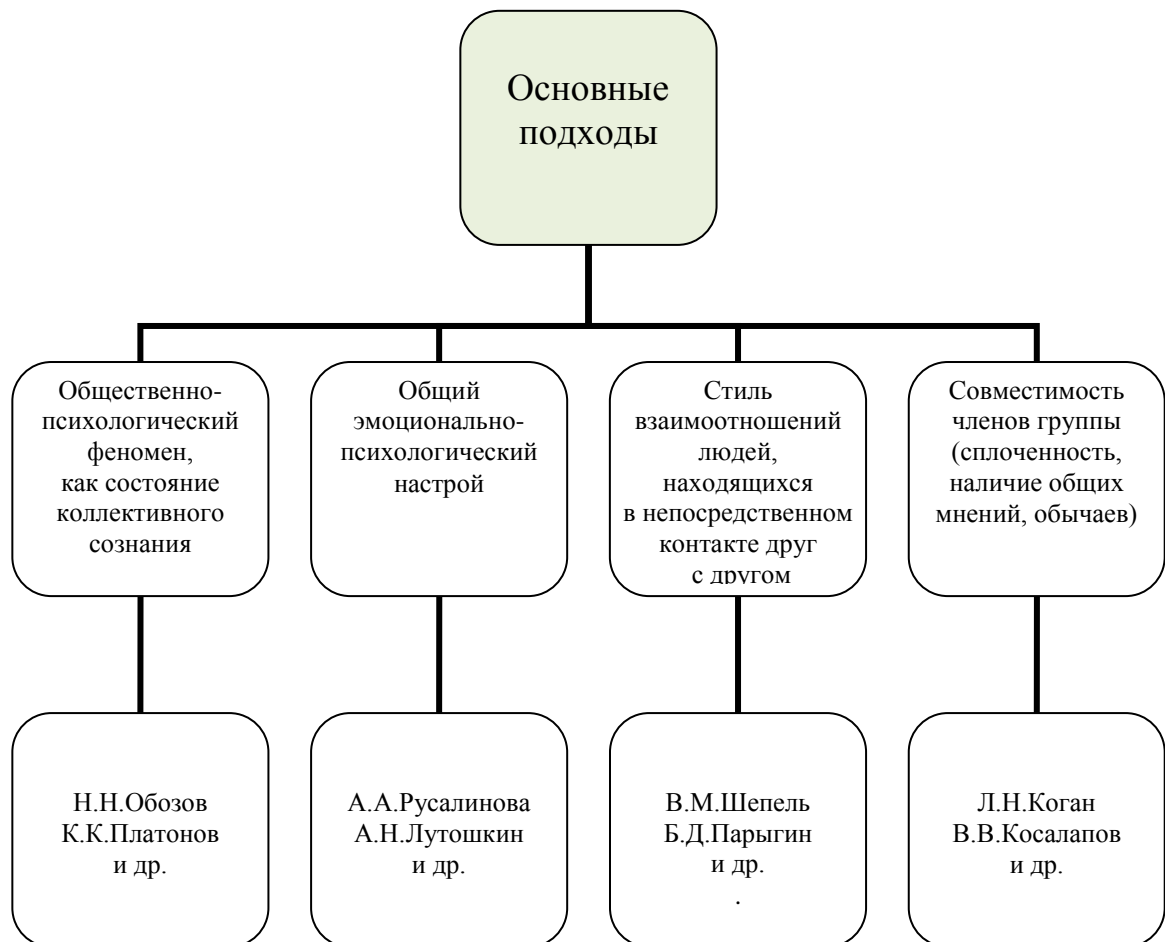


Рисунок 1 – Основные подходы к пониманию сущности социально-психологического климата с позиции разных авторов

Факторы воздействия группы на индивида

<i>№</i>	<i>Фактор</i>	<i>Краткое описание</i>
1	Социальная фасилитация	Эффект усиления доминирующих реакций в присутствии других людей
2	Социальная легкость	Тенденция людей к уменьшению своих усилий для достижения общей цели и разделение ответственности за конечный результат
3	Деиндивидуализация	Утрата индивидом в групповых ситуациях чувства индивидуальности и сдерживающих норм самоконтроля
4	Групповое мышление	Тенденция к единообразию мнений в группе (это мешает реалистично оценивать противоположную точку зрения)
5	Групповой фаворитизм	Предпочтения своей группы и ее членов только по факту принадлежности к ней
6	Конформизм как результат группового давления	Тенденция изменять поведение или убеждения в результате реального или воображаемого воздействия группы
7	Групповая поляризация	Вызванное влиянием группы усиление первоначального мнения индивида, склонного принять то или иное рискованное или наоборот осторожное решение

Вариант анкеты, способствующей изучению отношения студентов к кураторской деятельности

Уважаемый студент!

Просим выразить Ваше мнение по ряду вопросов, связанных с деятельностью куратора Вашей студенческой группы.

Прежде чем ответить на каждый вопрос, внимательно прочитайте все имеющиеся варианты ответов и выберите тот, который наиболее точно соответствует Вашему мнению (при необходимости Вы можете его дополнить).

Отметьте этот вариант ответа «+».

Мы надеемся на искренность Ваших ответов!

1. Знаете ли Вы куратора своей группы?

- да, знаю;
- да, видел(а) его однажды;
- да, видел(а) его несколько раз;
- знаю, что он есть, но я с ним не знаком (а).

2. Как Вы считаете, пользуется ли куратор авторитетом и доверием среди студентов вашей группы?

- безусловно, да;
- пожалуй, да;
- трудно сказать;
- пожалуй, нет;
- безусловно, нет.

3. Какой способ взаимодействия предпочитает Ваш куратор?

- обсуждение;
 - убеждение;
 - совет (рекомендация);
 - требование (приказ);
 - поощрение;
 - «штрафные санкции»;
-

4. Устраивает ли куратор неформальные встречи, чтобы сплотить вашу группу?

- да;
- нет;
- да, но я в них не участвую.

5. Считаете ли Вы важной ту работу, которую проводит куратор для вашей группы?

- безусловно, да;
- пожалуй, да;
- трудно сказать;
- пожалуй, нет;
- безусловно, нет.

6. Поясните, пожалуйста, что именно делает Ваш куратор:

- знакомит с университетом, с учебным корпусом;
 - посещает студентов, которые живут в общежитии;
 - контролирует успеваемость;
 - организует совместные выходы в театры, музеи и т.п.
 - помогает решать бытовые проблемы (при устройстве в общежитие, съеме квартиры и т.п.);
 - помогает решать личные проблемы;
 - помогает решать проблемы с успеваемостью;
 - помогает разрешать конфликты с преподавателями;
 - помогает наладить отношения внутри группы;
 - помогает приобщаться к активной студенческой жизни;
 - обсуждает с нами различные темы;
-
-

7. Как Вы считаете, оказывает ли Ваш куратор реальное влияние на дела вашей группы?

- безусловно, да;
- пожалуй, да;
- трудно сказать;
- пожалуй, нет;
- безусловно, нет.

7. Согласны ли Вы с утверждениями, что:

✓ «Куратор всегда интересуется моими личными делами».

- безусловно, да;
- пожалуй, да;
- трудно сказать;
- пожалуй, нет;
- безусловно, нет.

✓ «Я всегда могу обратиться к куратору за советом, помощью, поддержкой».

___ безусловно, да;

___ пожалуй, да;

___ трудно сказать;

___ пожалуй нет;

___ безусловно, нет.

Спасибо Вам за искренние ответы!

В заключении сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе:

Ваш пол _____ возраст _____ курс _____
направление обучения _____

Рефлексивный лист

Вопросы:

Идеи:

Нужно:

срочно:

в ближайшее время:

в перспективе:

Тамара Геннадьевна Харитонова

Социально-психологический климат в студенческой группе

Методические рекомендации
для кураторов академических групп

Подписано в печать _____
Формат 60 × 90 1/16. Бумага газетная. Печать трафаретная.
Уч.изд.л._____. Усл.печ.л._____. Тираж 100 экз. Заказ № _____

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет», 603950, Н.Новгород, Ильинская, 65.

Полиграфцентр ННГАСУ, 603950, Н.Новгород, Ильинская, 65