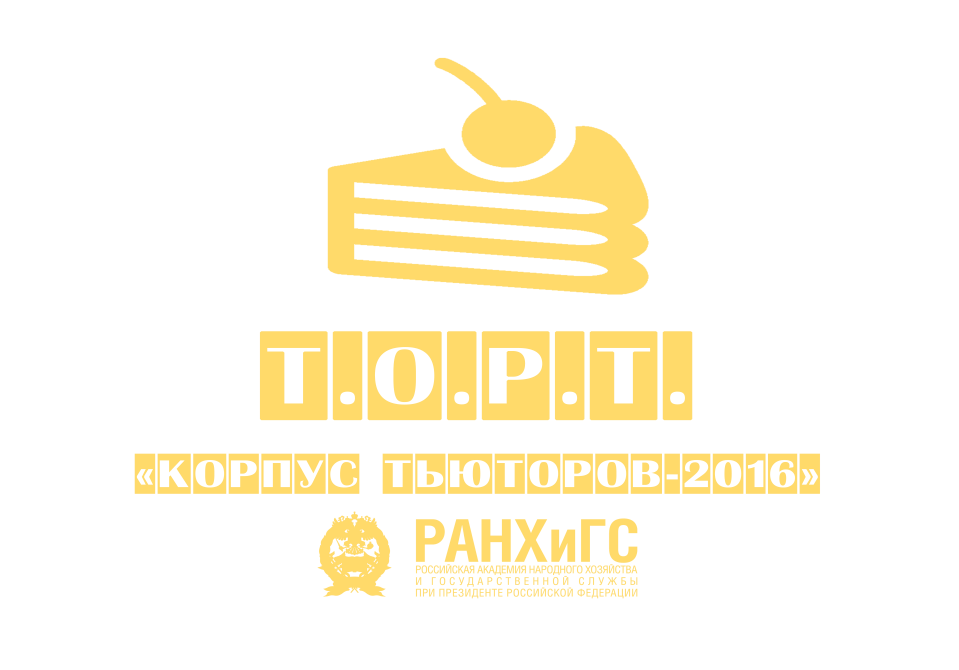


**Методические указания**

**УЧАСТНИКА ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ЬЮТОРОВ**



## Основы тьюторской деятельности

**Что такое тьюторство?**

***Тьюторство***– это форма университетского наставничества, возникшая примерно в XIV веке в классических английских университетах —Оксфорде и несколько позднее — в Кембридже.

**Кто такой тьютор?**

***Тьютор –*** это:

* Наставник
* Посредник
* Человек, который научит самостоятельно решать проблемы (переводить их в задачи)
* Позиция, сопровождающая, поддерживающая процесс самообразования, индивидуальный образовательный поиск
* Культура, формировавшаяся в истории параллельно культуре преподавания и обучения

**ЧЕМ ОТЛИЧАЕТСЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТЬЮТОРА ОТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ преподавателя и куратора?**

В основе тьюторской работы лежит *принцип индивидуализации*, что и определяет все используемые тьютором приемы и способы. В современном образовании это понятие очень часто смешивают с индивидуальным подходом в образовании.

*Индивидуальный подход*: работа с человеком реальным (диагностика, коррекция, единый результат)

*Индивидуализация:* работа с человеком возможным (создание среды, возможности, личный результат)

**Преподаватель** , приходя на занятие, имеет и реализует свои образовательные интересы и цели, а **тьютор** двигается от интересов учащихся, помогая ему реализовать его цели. Преподаватель задает нормы, содержание, маршрут и темп.

**Куратор** организует взаимодействие студентов, объединенных в группы. **Тьютор** работает с познавательным интересом, сопровождает реализацию индивидуальных образовательных программ.

**кодекс тьютора**

**Помните:**

* Мы единая команда!
* Хорошее настроение - это залог успешной работы!
* Мы за здоровый образ жизни!

**Будьте:**

* *Взаимно уважительны* и *взаимно ответственны*. Каждый из вас всегда должен быть готов прийти на помощь товарищам.
* *Небезразличны* ко всему, что вас окружает. Выражения «мне все равно!» не существует!
* *Терпимы*. Ни в коем случае не срывайтесь, не повышайте голос на участников и друг на друга!

**Учитесь четко и внятно формулировать свои мысли. Постоянно стремитесь к обучению и саморазвитию.**

**Запрещается:**

* Употреблять пиво, алкогольные напитки и прочие стимуляторы.
* Курить в не отведенных для этого местах.
* Выяснять отношения между собой при участниках.
* Вступать в романтические и сексуальны еотношения с участниками.
* Переходить на неформальные отношения с участниками.
* Проявлять неуважение и нетерпение к участникам. Помни: перед тобой люди, заслуживающие доверия.
* Употреблять нецензурные выражения! Следи за своей речью. Именно её культура характеризует тебя как личность.
* Перекладывать свои обязанности и недоработки на других. Затеяв что-то однажды, уверенно иди до конца.
* Опаздывать на мероприятия, тренинги и собрания.
* Нарушать дисциплину (внутренний распорядок колледжа).

**Цель тьютора:** учитывая потребности студентов, оставаясь в роли наставника, создать все необходимые условия для формирования эффективной команды и личности в команде.

**Задачи:**

1. Предоставить студентам необходимую исходную информацию об учебном заведении и проекте «Тьюторство».
2. Создать рабочие отношения со студентами.
3. Вовлечь студентов в процесс, создать заинтересованность.
4. Организовать пространство (командное место) для работы с командой.
5. Проводить упражнения, исходя из возможностей и потребностей программы и команды студентов.
6. Организовывать обсуждения.
7. Поддерживать участников, бросать им вызов.
8. Обеспечивать физическую и психологическую безопасность.
9. Анализировать будущих потенциальных наставников и активистов, и подавать всю информацию в СтудСовет, Профком или деканат.
10. Вовремя заполнять отчеты и предъявлять в штаб выверенные списки команд и другие необходимые материалы.

**Личныекачества:**

Дисциплинированность

Приверженность

Профессионализм

Безотлагательность (здесь и сейчас)

Ответственность

Заинтересованность

Открытость

Честность

Принятие

Гибкость

Компетентность

Позитивность

Спокойствие

Нейтральность

**Командная работа**

***Команда***– это группа единомышленников имеющих общую цель и сплоченных вокруг лидера.

***Лидер***– это человек, имеющий наибольший авторитет в группе.

**Лидер:**

* Мотивирует
* Ведет за собой
* Берет на себя ответственность
* Держит слово
* Нацелен на результат
* Держит общую картинку
* Делится своим видением
* Играет в команде, играет в большую игру
* Вдохновляет людей на действия
* Создает экстраординарные результаты
* Сфокусирован на будущем. Всю работу делает сам или делегирует.

**Стадии формирования команды:**

1. **FORMING .Формирование. Присматривание.**

**«Кто остальные?»**

На этом этапе люди пытаются узнать остальных, они неохотно идут на контакт, отвечают малоёмкими фразами типа: «Да», «Нет», «Может быть».

1. **STORMING. Бурление. Конфликты.**

**«Кто я?»**

На этом этапе люди пытаются показать себя, здесь происходит борьба за власть, чётко выделяются лидеры.

1. **NORMING. Становление. Срабатывание.**

**«Мы вместе»**

На этом этапе члены команды начинают продуктивно работать, слово «Я» меняется на «Мы».

1. **PERFORMING. Отдача. Работа.**

«Мы разные и нам нужен каждый из нас»

На этом этапе команда работает как хорошо слаженный механизм, здесь виден максимальный КПД от команды. Активизируются все члены команды, даже самые стеснительные.

1. **Распад. «У всего есть конец»**

Этот этап наступает всегда, его не избежать. Единственное, тут может быть либо полное разрушение команды, либо преобразование её в другую.

**1. Формирование (FORMING)**

***Процессы, происходящие в группе:***

* знакомство членов группы друг с другом;
* межличностные взаимодействия осторожны, преобладает аура вежливости;
* члены группы не уверены друг в друге;
* взаимный обмен информацией;
* выявление возможных ролей каждого участника;
* анализ задачи и поиск способа ее решения;
* стихийная выработка структуры группы и распределение ролей между ее членами;

*Результативность команды на данном этапе низка.*

***Индивидуальные процессы:***

* поиск взаимоприемлемого поведения в группе;
* в общении заметны чувства настороженности и принужденности;
* оценка членов группы и их действий по отношению друг к другу;
* колебания и неуверенность в правильности выбора;
* Смогу ли Я это делать?
* Сможем ли Мы это делать?

***Роль и задачи лидера:***

* познакомить членов группы друг с другом;
* создать обстановку непринужденности;
* как можно быстрее устранить страхи, смятения и колебания членов команды; - для этого…
* прояснить цели, роли, ответственность и процедуры, которые имеют отношения к действиям команды;
* помочь определить новые формы организации их деятельности.

*Стиль лидерства направляющий и информирующий.*

**2. Бурление (STORMING)**

***Процессы, происходящие в группе:***

* перераспределение функций, ответственности и полномочий;
* конкуренция за обладание более высоким статусом;
* возникновение подгрупп по симпатиям и интересам со своими лидерами;
* споры за лидерство;
* начинает складываться групповое самосознание;
* происходит уточнение целей и обсуждение методов их достижений;
* бойкоты и бурные обсуждения;
* велика вероятность возникновения конфликтов внутри команды.

***Индивидуальные процессы:***

* возможно несовпадение личной мотивации групповым целям;
* неудовольствие, неэффективная коммуникация, споры, формализм;
* члены команды на этой стадии имеют много проблем, связанных с новыми функциями и обязанностями;
* после начального энтузиазма наступает стадия некоторого беспорядка, неопределенности; 4- повышенная эмоциональность, агрессия.
* Мы не сможем этого сделать, потому что \_\_\_\_.

***Роль и задачи лидера:***

* по возможности держит на контроле все протекающие процессы;
* помогает в разрешении возникающих проблем;
* разъясняет новые роли и обязанности;
* координирует усилия команды;
* содействует в установлении коммуникации между индивидуумами, обеспечивает обмен мнениями;
* выслушивает и помогает успешно разрешать споры и конфликты;
* допускает наличие различных точек зрения; 4- мотивирует команду на достижение намеченных целей;
* очень важен правильно выбранный стиль лидерства; авторитарный стиль может привести к скрытому течению конфликтов, разрушающему процессы становления команды.

*Стиль лидерства поддерживающий и способствующий.*

**3. Становление (NORMING)**

***Процессы, про исходящие в группе:***

* завершается формирование структуры команды;
* прояснены цели и стратегия их достижения, намечен план действий;
* на основе консенсуса выработаны групповые нормы (стандарты);
* общение стало более открытым и конструктивным;
* разрешение конфликтов закончилось;
* складывается сплоченная структура с отчетливо выраженным чувством "МЫ";
* характеристики группы приближаются к характеристикам эффективной команды.

***Индивидуальные процессы:***

* согласование стремлений каждого члена команды с общими целями;
* осознание желания работать над решением задачи;
* произошло распределение ролей в команде;
* сформировались первые лидеры команды;
* возможно появление членов команды, не готовых к лидерству, но желающих выполнять функции лидера в процессе ротации;
* определены системы контактов как внутри, так и вне команды;

• Мы сможем это сделать, если\_\_\_\_.

***Роль и задачи лидера:***

* делегирует (частично) свои полномочия ситуационным лидерам;
* является гарантом того, что установленные стандарты обеспечат эффективность команды;
* обучает команды методам принятия решений и другим навыкам и умениям;
* контролирует и оценивает эффективность (взгляд со стороны);
* продолжает процесс сплочения команды;
* уделяет внимание согласованию стремлений каждого члена команды с общими целями и интересами.

*Стиль лидерства поддерживающий и делегирующий.*

**4. Отдача (PERFORMING)**

***Процессы, происходящие в группе:***

* эффективная команда создана и работает для достижения поставленных целей; 4 совершенствуются принципы группового взаимодействия; 4 в результате делегирования растут полномочия команды;
* команда отслеживает существующий уровень продуктивности и эффективности, а также свои потенциальные возможности;
* команда сфокусирована на усовершенствовании и развитии, как в отношении самой команды и ее членов, так и в отношении конечного продукта;
* на данной стадии существует вероятность конфликтов с топ-менеджерами по вопросам, связанным с предоставлением информации;
* существует опасность обособления сплоченной команды в группу-автономию, для которой характерны замкнутость на своих целях, эгоизм.

***Индивидуальные процессы:***

* личные взаимоотношения базируются на доверии и становятся особенно тесными;
* каждому созданы условия для полной самореализации;
* каждый член команды исполняет несколько функциональных ролей;
* у каждого существует и поощряется возможность для саморазвития и роста;
* лидерская позиция присуща каждому;
* каждый активен и участвует в решении задач;
* Мы делаем это!!!

***Роль и задачи лидера:***

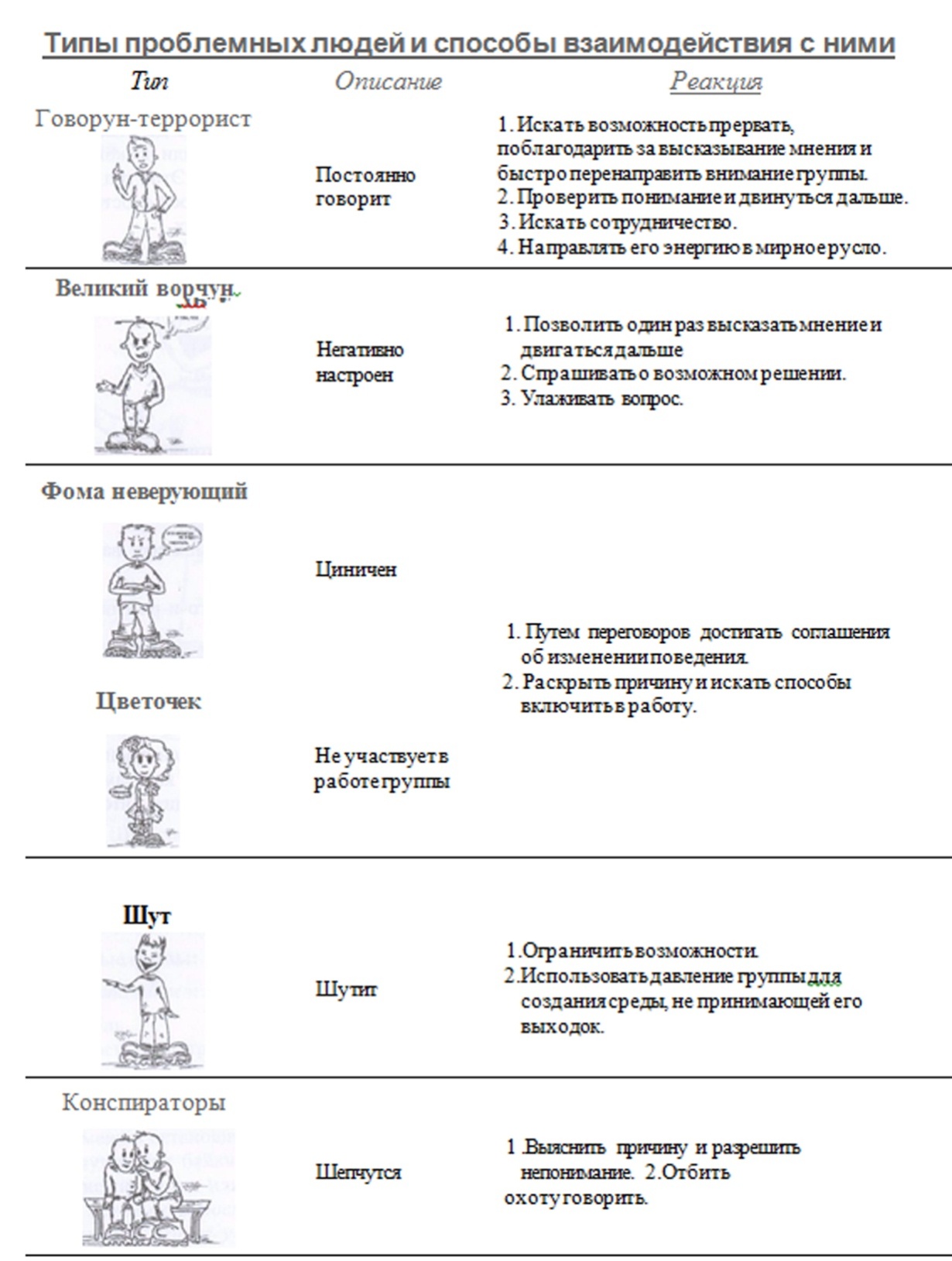
* отслеживать наличие интергрупповой активности;
* делегировать больше полномочий;
* оказывать доверие, где это необходимо и возможно;
* оценивать эффективность команды, отмечать успехи и выполнение обязательств;
* важно оценить работу команды как результат усилий команды в целом;
* необходимые качества для поддержания команды на этом этапе включают в себя одобрение, оценку, уменьшение числа инструктажей и полезных замечаний.

*Стиль лидерства заключается в разделении лидерства.*

**Критерии эффективной команды:**

* Команда легко собирается вместе.
* Члены команды имеют единое представление об общекомандных целях и задачах, перспективах развития.
* Каждый член команды имеет личную заинтересованность в достижении командных целей.
* Информация внутри команды передается без затруднений и искажений.
* Единая система ценностей и единство правил внутри команды.
* Единый лидер, признанный командой.
* Четко определенная сфера ответственности каждого члена команды.
* Хорошо развитая ***Корпоративная Культура***.

**Типы проблемных людей и способы взаимодействия с ними**

****

**Помни: перед тобой живой человек! И эта схема всего лишь модель поведения сложных людей в работе с группой.**

**Направления упражнений в процессе формирования команды**

***Формирование группы***

* Знакомство
* Доверие
* Снятие страхов
* Раскрепощение
* Благоприятная атмосфера
* Личные цели
* Создание общих интересов, целей
* Психологическая безопасность
* Сотрудничество
* Объединение группы
* Общение
* Права и обязанности
* Создание общих целей, общего направления

***Бурление***

* Ценность индивидуальности
* Коммуникация
* Поддержка
* Помощь
* Принятие и признание в группе
* Влияние
* Обратная связь
* Снятие агрессии и гнева
* Решение проблем, конфликтов
* Саморегуляция
* Сочувствие и переживание
* Мотивы поведения
* Плохое настроение
* Обида
* Расслабление

***Становление***

* Сосредоточение и концентрация
* Мобилизация энергии в группе
* Развитие фантазии
* Сотрудничество
* Интуиция
* Творческое решение
* Общение
* Упражнения на внимание,
* Наблюдение, умение сосредоточиться
* Анализ развития группы
* Протекция / ассоциации
* Повышение самоуважения
* На достижение результата, целей

***Отдача***

• Лидерство

• Поддержка

• Личностные качества

***Расставание***

• Благодарность и признание

• Расставание

• Обратная связь

**Система оценки работы тьюторов**

Вечерний сбор, свечка...

**Вечерний сбор, свечка затрагивает следующие вопросы:**

*Первый вопрос (эмоции):*

* Чем понравился день?
* Чем не понравился?
* Что было хорошо?

*Второй вопрос (действия):*

* Что нового открыли в себе?
* Что узнали?
* Чему научились?
* Что испортило настроение?

*Третий вопрос (вывод, результаты, цели на будущее):*

* Что надо учесть на будущее?
* Кому говорим спасибо?

Наставник внимательно слушает, иногда задает "наводящий" вопрос, уточняет предложения ребят, делает выводы (делает выводы для себя, не говорит группе).

***Существует ряд условий ведения вечернего сбора, свечки:***

1. Обсуждение итогов дня или дела проводить вечером и в полном составе команды (для того, чтобы в обсуждении приняло участие большинство участников, чтобы мнение каждого или почти каждого было выслушано и учтено).
2. Дать каждому участнику не больше 5-7 минут.
3. Внимательно слушать друг друга, не перебивать.
4. Не повторять одну и ту же фразу несколько раз.
5. Ведет вечерний сбор, свечку наставник или формальный лидер.
6. Обсуждая прожитый день, проведенное дело, обязательно говорить об отношении участников к делу и друг к другу.
7. Поощрять взаимопомощь, творчество, поддержку, заботу.
8. Убирать из жизни команды равнодушие, грубость, лживость и т.д....

***Работа наставника при проведении вечернего сбора, свечки:***

1. Регулярное проводи вечерний сбор, соблюдай его регламент (40 - 60 минут).
2. При условии проведения вечернего сбора формальным лидером - подготовь, посоветуй, как лучше начать разговор, на что обратить внимание, как задавать вопросы.
3. Внимательно и чутко следи за ходом разговора, слушай каждое высказывание. Умей вовремя задать вопрос, обратить внимание на самые значительные моменты, помоги ребятам сделать из собственных высказываний вывод.
4. Поддерживай нейтральный тон разговора, позволь ребятам говорить и о положительныхмоментах и об отрицательных.
5. Всегда заканчивай на позитиве ( + - + ).
6. Избегай назидательного тона. Чаще обращайся к ребятам с вопросами: "Давайте подумаем", "Как думаете вы?", "А ваше мнение?", "Сам то как думаешь?".
7. Сам подготовься к разговору: проанализируй день, подумай, какие приемы ты используешь, чтобы направить ребят, чтобы разрешить конфликт, поддержать, направить на дальнейшую деятельность.

**Должностная инструкция тьютора студенческой группы ДВИУ РАНХиГС при Президенте РФ**

**2016 год.**

**I. Требования к куратору.**

1.1. Постоянное участие в жизни группы в течение учебного года: помощь в

решении проблем, работа по созданию дружеской атмосферы в группе, интерес к

личности каждого студента.

1.2. Контроль за посещаемостью и успеваемостью студентов: проверка

журнала посещаемости, посещение учебных занятий, беседы с преподавателями.

1.3. Помощь в вопросах, связанных учебным расписанием, занятиями,

сессией.

1.4. Знание бытовых условий и состояния здоровья каждого студента в группе.

1.5. Привлечение студентов к исследовательской работе, изучение их научных

интересов.

1.6. Приобщение студентов к студенческой жизни, предоставление

возможности для самореализации.

1.7. Индивидуальная работа со студентами: как с теми, у которых возникают

проблемы с адаптацией в вузе, так и с теми, кто стремиться к более глубокому

изучению учебных дисциплин. Вопросам взаимодействия с сокурсниками, с

преподавателями, личным проблемам студентов куратор также должен уделять

внимание.

1.8. Этическое и эстетическое воспитание студентов в группе: контроль за

внешним видом, поведением студентов группы, соблюдением ими правил

внутреннего распорядка в университете; привитие интереса к культуре и искусству.

**II. Порядок работы тьютора студенческой группы ДВИУ РАНХиГС.**

**2.1. Заочное знакомство с группой.**

Знакомство с группой необходимо начинать за несколько дней до начала

учебного года. Работа тьютора в этот период заключается в подготовки списка

группы, разработки плана тьюторских часов, встреча тьюторов-напарников для согласования работы.   
**2.2. 1 сентября. Девиз дня – «Мы вам рады».**

В первый учебный день (первая учебная неделя) куратор:  
- участвует в мероприятиях, проводимых для первокурсников 1 сентября;

– присутствует вместе с ними на вручении студенческих билетов (читательских билетов), организует сбор ребят в день первокурсника 31 августа;

– помогает разобраться с учебным расписанием;

– организует первое знакомство с группой;

– представляет преподавателей, которые ведут занятия в группе в этот день (а

лучше, если расскажет обо всех преподавателях перед их первым занятием в группе);

– проводит знакомство с учебным корпусом, чтобы помочь студентам

освоиться в стенах института;

– настраивает студентов на серьезное и ответственное отношение к учебе, к

жизни в университете, на бережное отношение к материальным ценностям

предоставленным в их пользование (партами, компьютерами, учебниками и т.д.).

Тьютор проводит с большую часть дня 1 сентября с группой:

Узнает студентов, помогает чувствовать себя увереннее.  
  
**2.3. Знакомство с институтом, факультетами.**

Знакомство студентов с факультетами и институтом начинается с 1 сентября;

Знакомить студентов с факультетом и институтом можно следующимобразом:

– заочное знакомство: беседы с группой;

– экскурсия по факультетам (институту) по наиболее интересным и

необходимым для студентов местам в вузе (главный корпус, библиотека, студсовет и т.д.);

– знакомство со студенческой жизнью в институте: с системой

студенческого тьюторства, со структурами студенческого совета;

– знакомство и пояснение прав и обязанностей студентов;

– присутствие на занятиях, где происходит знакомство с библиотекой

Института, так как многое после таких встреч студентам остается не понятным

(правила заполнения листов читательского требования, правила поведения в

читальном зале и т.д.)

**2.4. Знакомство в группе. «Мы вам рады!»**

Хорошо подготовленное и проведенное знакомство группы позволяет, во-

первых, студентам лучше узнать своих одногрупников, во-вторых, тьюторам получить максимальное количество информации о студентах.

Для того чтобы быстрее и успешнее познакомить студентов друг с другом

существует множество методик (паспорт знакомств, «Снежный ком», «Имя-

качество», «Я умею» и др.). Можно знакомиться просто во время беседы:

задавать вопросы и вызывать к ответу различных студентов. Главное для тьютора

во время проведения знакомства внимательно наблюдать за группой. Знакомство предполагает специально организованное общение группы во вне учебное время в неформальной обстановке.

Приведем один из способов его проведения. Знакомство включает, к примеру, чаепитие, предшествует которому откровенный рассказ каждого студента о себе.

Для этого вся группа садиться в круг, в центр можно поставить любой

символический предмет, в руках у тьютора тоже может находиться какой-либо

символ (сувенир, игрушка и т.д.). Тьютор формулирует вопросы, придерживаясь которых каждый затем будет рассказывать о себе (Ваше имя. Где Вы выросли? Почему поступили именно на этот факультет? Какие качества в себе

считаете наиболее ценными? Какие чувства испытывали, когда пришли 1 сентября в университет? Чего больше всего опасаетесь в университете? и т.д.). Задавать нужно не более 2-3 вопросов. Отвечать начинает сам тьютор: от того, как он задаст тон общения во многом зависит эффективность проведенного знакомства. Затем уже можно переходить к свободному общению за чаем.

**2.5. Выбор актива группы.**

Актив группы выбирается в сентябре месяце, но не в первые дни учебы (на это время тьютор приглядывается к ребятам и находит активных и ответственных студентов). Актив группы представляют староста и заместитель старосты в группе.

**2.6. Час тьютора.**

Час тьютора проводится один раз в две неделю. Однако в зависимости от

учебного периода и состояния дел в группе его можно проводить несколько раз в

неделю (в первые месяцы учебного года).

Продолжительность часа тьютора также относительно условна: он может длиться

больше часа или 15-20 минут в зависимости от ситуации.

Тематика часа тьютора:

– Доведение повестки с собрания студенческих тьюторов института;

– решение повседневных проблем и вопросов, появившихся у группы;

– обсуждение актуальных вопросов современной жизни (знание и защита

собственных прав, ценность семьи для современной молодежи, городской и

сельский образ жизни и т.д.);

– встречи с выпускниками факультета, специалистами, представителями

общественными организаций и др.;

– проведение деловых игр на коллективное взаимодействие, на сплочение

и развитие доверия студентов друг к другу;

– индивидуальные беседы со студентами об их посещаемости, проблемах, возникающих с учебой.

**2.7. Мероприятия с группой.**

Кроме часа тьютора необходимо вместе с группой принимать участие в мероприятиях, организуемых на факультетах и в университете. Существуют основные мероприятия, организуемые системой студенческого тьюторства, которые являются обязательными, результаты которых являются показателем работы студенческого тьютора.

Тьютор в течение учебного года организует также внутригрупповые

мероприятия, мероприятия между группами и курсами. Следует отметить, что после выбора актива функции организации мероприятий необходимо разделять на ребят, давать самостоятельность действий, а за собой оставлять функции наблюдения и контроля. Направления данных мероприятий:

– посещение культурных мест нашего города: театра, выставок, музеев;

– спортивные (футбол, волейбол и т.д.);

– пешие прогулки, выезды на природу;

– поездки в другие города, по историческим местам;

– интеллектуальные игры;

– Дни именинников;

– мероприятия, посвященные празднованию памятных дат,

государственных и профессиональных праздников;

– студенческие клубы.

**2.8. Аттестация, контроль успеваемости.**

В течение учебного периода первокурсникам придется столкнуться с промежуточными аттестациями, которые являются хорошим инструментом контроля успеваемости. Данную работу необходимо выполнять со старостой. После первой аттестации нужно провести отдельную устную беседу со студентами, которые отличились плохой аттестацией, и выяснить причину проблем. По итогам же второй аттестации необходимо провести рефлексию, анализ проблем. Студентов, которые, по вашему мнению, плохо успевают и не желают улучшать ситуацию в учебе, заносятся в «черный список» и передаются преподавателю, заместителю декана.

**2.9. Подведение итогов первого семестра и учебного года.**

Подведение итогов проводится на собрании группы в конце учебного

семестра. Итоги подводятся по нескольким позициям:

– успеваемость;

– посещаемость;

– социальная активность студентов;

– сплоченность коллектива, возникающие в этом плане проблемы;

– перевыборы актива группы (в конце учебного года).

Итоги заносятся в общий отчет и на собрании студенческихтьюторов оглашается итоги работы.

**III.Локальные отчеты и собрания.**

Один раз в неделю проходят собрания студенческих тьюторов. На данных собраниях проводиться обсуждение проблем в группах, обмен опытом и обозначается план работы на неделю. Один раз в 2 недели сдаются локальные отчеты старшим тьюторам, в которых содержится информация о группе, проделанная работа и основные проблемы. Локальные отчеты являются показателем работы куратора, форма отчета устанавливается старшим тьютором.

**IV. Отчет тьютора.**

4.1. По окончании каждого учебного семестра необходимо составить письменный итоговый отчет и сдать его старшемутьютору. Отчет должен быть напечатан 14 кеглем на листах А4 (одинарный межстрочный интервал).

4.2. Схема отчета.

1. Общие сведения о группе:

1.1. Факультет, группа, специальность;

1.2. Количественный, половозрастной состав группы;

1.4. Успеваемость студентов группы (заинтересованность в учебе,

способности, динамика успеваемости за год)

1.5. Социометрическая и психологическая характеристика группы

(взаимоотношения в коллективе, группы общения, интересы студентов, уровень

ответственности, активности и т.д.).

2. Проведенная тьютором работа:

2.1. Периодичность работы с группой

2.2. План работы: мероприятия и дела, индивидуальная работа со студентами группы.

2.3. Анализ проведенной работы со студентами: какой эффект дали

проведенные мероприятия, беседы, часы тьютора, индивидуальная работа.

2.4. Включить в приложение локальные отчет.

3. Выводы о проделанной работе, пожелания.

3.1 Отчет составляется согласно схеме в произвольной форме (текстовый

вариант, таблицы, графики и т.д.).

**Вопросы, наиболее часто задаваемые первокурсниками (согласно отчетам тьюторов):**

1. Как вести себя при различных преподавателях(что они спрашивают и прочие прочие )
2. О секциях и работе студсовета.
3. Нахождение в учебном заведении.
4. Обращение с журналом.
5. Наличие спортивных секций.
6. Оформление медицинской карты
7. Студент хочет перейти в другую группу.
8. Какие документы и куда их нужно подать для оформления социальной стипендии?
9. О трудоустройстве. Я хотел бы немного заработать. К кому мне обратиться? Наличие вакантных рабочих мест для студентов (основа – студенты, не достигшие 18 лет).
10. Я хочу узнать о студсовете, не совсем понимаю, что это такое. Стоит ли туда ходить и в чем ее плюсы?
11. Вопросы про стипендию (ее начисление, размер и условия ее получения).
12. Проводимые конференции и конкурсы.
13. Организация культурно-массовых мероприятий на факультете, институте.
14. Поиск максимально дешевого Интернета для студентов
15. Про больницу учебного заведения .(как найти, что взять с собой, в случае болезни как себя вести).
16. Что такое общежитие?
17. Как заработать \*автоматы\*?

**ИГРОТЕХНИКА**

**УПРАЖНЕНИЕ 1**

Все участники садятся по кругу.

*«Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не боль­ше и не меньше). Например, если я говорю „четы­ре", то как можно быстрее должны встать чет­веро из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу „спасибо". Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вы­рабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».*

Тренер несколько раз называет группе разные числа. Вначале лучше назвать 5—7, в середине — 1—2. В ходе выполнения упражнения тренер бло­кирует попытки участников группы обсудить и при­нять какую-либо форму алгоритмизации работы.

При обсуждении тренер может задать группе несколько вопросов: «Что помогало нам справлять­ся с поставленной задачей и что затрудняло ее вы­полнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение вставать?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было организовать нашу работу, если бы у нас была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?»

Обсуждение позволяет участникам группы осо­знать, что для выполнения общей задачи необхо­димо быстро ориентироваться в намерениях, так­тике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более дета­лизированного обсуждения можно говорить о про­явлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

**УПРАЖНЕНИЕ 2**

Участники группы стоят в шеренге, повернувшись лицом в одну сторону (при численности группы 14— 16 человек можно выполнять упражнение в двух шеренгах, создав соревновательную ситуацию). Тренер встает около одного из концов шеренги.

*«Все задания мы будем выполнять молча. Надо стремиться выполнить каждое задание как мож­но быстрее и в то же время как можно точнее. Задание первое: надо расположиться в шеренге так, чтобы здесь, около меня стоял самый высокий из нас, а на противоположном конце шеренги* — *тот, у кого самый небольшой среди нас рост. Начали».*

После того как группа выполнила задание, тренер проходит вдоль шеренги и проверяет точ­ность его выполнения. Если задание выполняется в двух группах, можно предложить им взаимно проверить точность выполнения задания.

*«Задание второе: около меня должен стоять человек с самыми темными волосами, на противоположном конце шеренги* — *с самыми* ***светлыми*** *волосами».*

В практике нашей работы, кроме названных двух, мы использовали следующие задания:

\* в начале шеренги должен стоять человек с самыми темными глазами. В конце — с самыми светлыми;

\* начало шеренги — это 1 января, конец — 31-е декабря. Надо расположиться по датам (без учета года) рождения.

\* можно также провести с учетом года рождения

\* первый курс обучения – старший курс обучения

Эффекты данного упражнения разнообразны. Улучшается настроение, возрастает непринужден­ность поведения членов группы, сокращается дис­танция в общении. Кроме того, последнее задание дает возможность обсудить то, как удается до­стигать понимания в общении, что адекватно со­держанию тренинга партнерского общения и тре­нинга деловых переговоров.

**УПРАЖНЕНИЕ 3**

Это упражнение особенно подходит для про­ведения на первом этапе работы группы (этап со­здания работоспособности) в группе знакомых между собой людей.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

*«Сейчас мы. будем бросать друг другу этот мяч и тот, у кого окажется мяч, завершает фразу „Ни­кто из вас не знает, что я (или* — *у меня)..." Бу­дем внимательны и сделаем это так, чтобы каж­дый из нас принял участие в выполнении задания.* У *каждого из нас мяч может побывать много раз».*

В результате проведения этого упражнения улучшается групповая атмосфера, участники чув­ствуют себя более непринужденно, сокращается дистанция в общении. Многие участники группы раскрываются с неожиданной стороны: о ком-то мы узнаем, что этот человек — мастер спорта, другой — играл раньше в ансамбле на трубе и т. д.

**УПРАЖНЕНИЕ 4**

Все участники садятся в круг.

*«Давайте начнем сегодняшний день с того, что* *выскажем, друг другу пожелания на день, и сдела­ем это так. Первый участник встанет, подой­дет к любому, поздоровается с ним, и выскажет ему пожелание на сегодняшний день. Тот, к кому подошел первый участник, в свою очередь, подой­дет к следующему и так далее до тех пор, пока каждый из нас не получит пожелание на день».*

При обсуждении выполнения упражнения мож­но пойти либо коротким путем, задав вопрос: «Как вы себя чувствуете?», либо более длинным, поста­вив вопрос: «Расскажите, что вы чувствовали, когда высказывали пожелание кому-то из нас и какие у вас были чувства, состояния, когда к вам обраща­лись с пожеланиями на день?». При обсуждении может быть выдвинута идея, важная в тренинге партнерского общения, сотрудничества, ведения деловых переговоров, о том, что дискомфорт воз­никает в том случае, когда обращение к человеку не способствует его потребностям, интересам.

Если во время выполнения упражнения тренер замечает, что многие участники группы испыты­вают трудности, то после завершения упражне­ния можно спросить группу именно о них. Вопрос может звучать так: «Какие у вас были трудности в ходе выполнения задания?». Такого рода вопрос выполняет двоякую функцию: с одной стороны, отвечая на него, человек получает возможность отреагировать негативные эмоции, снять напряжение, возникшее в ходе упражнения, с другой сторо­ны, ответы на этот вопрос позволяют осознать свой опыт и расширить его за счет мнений других уча­стников. Осознание своего опыта в данном слу­чае — это осознание тех барьеров, которые меша­ют людям быть более открытыми, искренними, лучше понимать и чувствовать других людей, их истинные потребности.

**УПРАЖНЕНИЕ 5**

Участники садятся по кругу.

*«Сейчас мы будем с вами считать, просто счи­тать: один, два, три и т. д. Кто-то из нас нач­нет счет, а рядом сидящий (по часовой стрелке) продолжит и так далее. Постараемся считать как можно быстрее. В процессе счета надо будет со­блюдать одно условие: если вам предстоит на­звать число, в которое входит цифра 3 (например 13), то, произнося это число, вы должны будете встать (можно усложнить упражнение, заменив вставание на хлопок без произнесения числа).*

*Если кто-то из нас ошибется, то он выбывает из игры, но при этом остается сидеть в кругу. И мы все должны быть очень внимательными и по­мнить, кто уже выбыл, а кто продолжает играть».*

Это упражнение очень динамично, особенно в том случае, если условия упражнения модифици­руются непосредственно в ходе его выполнения. Упражнению можно придать более конкурентный характер, введя условия выхода за круг тех, кто сделал ошибки. В этом случае ошибающимся да­ется инструкция внимательно наблюдать за про­должением упражнения и стараться понять при­чины и характер ошибок. Упражнение способст­вует мобилизации внимания, дает возможность участникам осознать их регулятивные ресурсы, создает условия для их тренировки.

**УПРАЖНЕНИЕ 6**

Участники группы сидят по кругу.

*«Представим себе, что все мы большой арифмо­метр. Считает он так: кто-то из нас назовет число, следующий, сидящий рядом (будем двигать­ся по часовой стрелке), знак арифметического действия („плюс" или „минус"), следующий* — *снова число и т. д. Числа будут чередоваться со знаками, и любой участник группы, который дол­жен назвать знак, может сказать „равно", и тогда его товарищ, чья очередь говорить, должен бу­дет сказать результат вычислений. Например, я говорю „семь", Лена* — *„плюс", Катя* — *„восемь", Юра* — *„минус", Олег* — *„два", Зина* — *„равно", и Таня называет число „тринадцать". Следую­щий участник, т. е. Наташа, снова называет знак, и счет продолжится».*

Для упрощения задачи можно договориться о том, что арифмометр только складывает и вычита­ет и делает это в пределах, например, пятидесяти.

Если в кругу четное количество участников, то одни все время будут называть числа, а дру­гие — знаки, поэтому после 2—3 кругов можно начать упражнение снова, предложив тому, кто называл до этого знаки, назвать первое число.

В ходе выполнения упражнения тренер побуж­дает «считать» быстрее.

Упражнение мобилизует внимание, позволяет быстро включить участников в ситуацию тренинга, например после короткого перерыва. При кажу­щейся, на первый взгляд, простоте далеко не всеми это задание выполняется с легкостью. Как прави­ло, затруднения возникают у людей с недостаточ­но развитой способностью к концентрации внима­ния. В ходе упражненияони получают возможность осознать это и исправить свой недостаток.

**УПРАЖНЕНИЕ 7**

Участники садятся в круг.

*«Я раздам вам карточки, на которых написано* *название животного. Названия повторяются на двух карточках. К примеру, если вам достанется карточка, на которой будет написано „слон", знайте, что у кого-то есть карточка, на кото­рой также написано „слон" ».*

Тренер раздает карточки (если в группе не­четное количество участников, тренер тоже при­нимает участие в упражнении).

*«Прочитайте, пожалуйста, что написано на вашей карточке. Сделайте это так, чтобы надпись* *видели только вы. Теперь карточку можно убрать. Задача каждого* — *найти свою пару. При этом можно пользоваться любыми выразительными средствами, нельзя только ничего говорить и из­давать характерные звуки „вашего животного". Другими словами, все, что мы будем делать, мы будем делать молча.*

*Когда вы найдете свою пару, останьтесь ря­дом, но продолжайте молчать, не переговаривай­тесь. Только когда все пары будут образованы, мы проверим что у нас получилось».*

После того как все участники группы нашли свою пару, тренер спрашивает по очереди у каж­дой пары: *«Кто вы?».*

Это упражнение обычно проходит очень весе­ло, в результате у участников группы повышается настроение, снижается усталость. Оно способст­вует дальнейшему раскрепощению участников.

В то же время оно способствует развитию вы­разительного поведения, побуждает участников, с одной стороны, быть внимательными к действиям других, а с другой стороны, искать такие средства самовыражения, которые будут поняты другим.

После завершения упражнения можно пред­ложить поделиться впечатлениями, рассказать о том, как участники находили свою пару.

**УПРАЖНЕНИЕ 8**

Участники группы сидят по кругу.

*«Сейчас один из нас задумает строчку из извест­ной песни или стихотворения, состоящую из 6*— 7 *слов. Наша задача понять, какая строчка заду­мана. Мы сможем задать задумавшему строку 10 вопросов. В 6 или 7 ответов (это зависит от количества слов в строке) он (она) должен бу­дет включить по слову из задуманной строки. Слова нельзя изменять по падежам, временам, числам и т. д. Все грамматические признаки долж­ны быть сохранены. Предлог включается в от­вет вместе со следующим за ним словом. Слова можно вводить в ответы в любом порядке. На­пример, если я задумываю строчку „В лесу роди­лась елочка, в лесу она росла", то в ответ на один из вопросов надо будет включить слово „в лесу", в другой „елочка" и т. д.».*

Упражнение позволяет мобилизовать внимание, включить участников группы в ситуацию «здесь и теперь» после перерыва, особенно существенно изменяется состояние тех участников группы, ко­торые в ходе упражнения задумывают строчки из песен или стихов.

**УПРАЖНЕНИЕ 9**

Все участники садятся по кругу. Тренер выходит из круга и дает инструкцию к упражнению, стоя за кругом.

*«У вас 1,5 минуты, в ходе которых надо внима­тельно посмотреть друг на друга».* (За временем следит тренер.)

Через 1,5 минуты тренер просит всех повер­нуться на стульях спиной в круг, подходит к одному из участников группы и говорит, обращаясь к нему, например: «Владимир, я иду по кругу (тре­нер идет вправо или влево) и прохожу одного, вто­рого, третьего, останавливаюсь у четвертого чело­века, кто это?». Владимир отвечает (если ответ не­правильный, надо ему об этом сказать и дать воз­можность ответить еще и еще раз, пока не будет получен правильный ответ). После этого тренер предлагает Владимиру ответить на ряд вопросов, относящихся к внешнему облику названного уча­стника группы. Например: «Есть ли у Петра гал­стук?», «Какого цвета у него рубашка?», «Держит ли Петр что-либо в руках?» и т. д. Далее тренер дает аналогичное задание еще 2—3 участникам.

В заключение упражнения тренер просит всех повернуться лицом в круг и еще раз посмотреть друг на друга.

**УПРАЖНЕНИЕ 10**

Участники садятся по кругу.

*«Сейчас я раздам некоторым из вас карточки, на которых обозначены те или иные эмоциональные состояния. Те, кто получит карточки, прочита­ют, что на них написано, но так, чтобы надпись не видели другие члены группы, и затем по очереди изобразят это состояние. Мы будем смотреть и постараемся понять, какое состояние изображено».*

В ходе упражнения тренер дает возможность участникам высказать свои мнения относительно изображенного состояния, затем называет его. В ходе обсуждения нередко высказываются идеи о том, какие состояния распознаются с трудом, что может способствовать их пониманию. Каждый раз после того, как состояние вызвано (например, ра­дость), можно спросить прежде всего у тех, кто дал правильный ответ, потом и у остальных участ­ников группы, на какие признаки они ориентиро­вались, определяя состояние. Такое обсуждение дает возможность сформировать «банк» тех не­вербальных проявлений, на которые можно ори­ентироваться, определяя состояние человека.

Кроме того, данное упражнение позволяет развивать выразительность поведения у тех уча­стников, которым тренер предлагает изобразить то или иное состояние.

**УПРАЖНЕНИЕ 11**

Для проведения упражнения необходимо нечет­ное количество участников. Предварительно все рассчитываются на «первый», «второй». Все вто­рые номера сидят на стульях, первые стоят за спин­ками их стульев, оставшийся без пары участник группы стоит за спинкой свободного стула (допу­стим, его зовут Андрей).

*«Задача Андрея пригласить кого-нибудь из сидя­щих на свой стул. При этом он может пользовать­ся только невербальными средствами, говорить ничего не надо. Все те, кто сидят на стульях, очень хотят попасть на свободный стул. Задача тех, кто стоит за спинками стульев* — *удержать своих „подопечных". Сделать это можно, успев положить руку на плечо того человека, который сидит на* *вашем стуле, в тот момент, когда вы заметили его намерение пересесть. Постоянно держать руку над плечом вашего „подопечного" не стоит ».*

Через некоторое время тренер предлагает уча­стникам поменяться: те, кто сидели, встают и на­оборот. При этом одному из тех, кто стоял, при­дется встать за свободный стул.

С одной стороны, упражнение позволяет уча­стникам группы подвигаться, снижает напряжен­ность, усталость. Оно проходит весело, улучшает настроение. В то же время это упражнение тесно связано с содержанием работы по теме «Установ­ление контакта». Для актуализации опыта по этой проблеме можно обратиться к группе с вопроса­ми: «Каким образом вы действовали, когда при­глашали кого-то на ваш стул?», «Как вы понима­ли, что вас пригласили занять свободный стул?».

**УПРАЖНЕНИЕ 12**

Группа делится пополам (если в группе нечетное число участников, тренер тоже принимает учас­тие в упражнении), образуя две шеренги, все са­дятся лицом друг к другу так, чтобы напротив каждого кто-то сидел.

*«Представьте себе, что все мы едем 6 автобусах: одна подгруппа едет в одном автобусе, а вторая* — *в другом. Автобусы остановились ря­дом в транспортном заторе. Вы сидите у окна и видите, что в другом автобусе прямо напротив вас и тоже у окна сидит ваш знакомый. Это боль­шая удача, потому что вам надо срочно передать ему важную информацию, и вы, воспользовавшись ситуацией, делаете это. Но сделать это вы можете, только молча, без слов, невербально. Вре­мени у вас немного. Тот, кому передают инфор­мацию, должен постараться понять, что ему сообщает его знакомый».*

Этот фрагмент упражнения можно модифици­ровать следующим образом. Тренер заранее мо­жет подготовить для каждого участника текст сообщения, которое надо передать. Это дает воз­можность учесть особенности и успешность в тре­нинге каждого участника.

На первом этапе упражнения тренер предла­гает одной шеренге выступать в роли передаю­щих информацию, а второй — принимающих со­общение. Следует дать возможность участникам подготовиться к выполнению упражнения. Ког­да все готовы, тренер предлагает кому-либо из первой шеренги начать передавать информацию, а всех остальных просит внимательно смотреть. После того как информация передана, тот уча­стник группы, кому она была предназначена, го­ворит, что он понял. Другие участники в это время могут высказывать свои версии вербали­зации данного текста. Это активизирует работу и позволяет приобрести более обширный мате­риал для обсуждения, снижает напряженность. После этого передававший информацию, гово­рит, правильно ли его поняли, и при необходи­мости вносит коррективы.

**УПРАЖНЕНИЕ 13**

Участники объединяются в пары.

*«Сейчас каждый из вас по очереди расскажет своему партнеру какую-нибудь историю. Лучше если это будет история с законченным сюжетом, рас­крывающая различные чувства, переживания ее участников, психологические проблемы, коллизии, т. е. не следует ограничиваться простым пове­ствованием: я встал, умылся, позавтракал, одел­ся, вышел из дома, подождал автобус и т. д. Но это должна быть такая история, которую вы могли бы рассказать всем нам.* У *каждого из на­парников будет по 3 минуты, чтобы рассказать сбою историю. Я буду следить за временем и ска­жу вам, когда оно закончится для первого рас­сказчика, а когда* —• *для второго».*

Участники группы рассказывают друг другу свои истории.

*«Теперь в каждой из пар один из партнеров переходит по кругу (по часовой стрелке) в дру­гую пару. В новых парах вы рассказываете, друг другу те истории, которые услышали от своих партнеров в предыдущих парах».*

После того как истории рассказаны, все воз­вращаются в круг, и тренер предлагает каждому рассказать ту историю, которую он услышал во второй раз. После каждого рассказа тренер обра­щается к тому, от кого рассказчик услышал эту историю, и к тому, кто рассказал ее первоначаль­но, т. е. к автору истории с вопросами: «Что ока­залось упущенным из того, что вы рассказали? Что искажено?», «Может быть появилось что-то но­вое, то, о чем вы не говорили?».

**УПРАЖНЕНИЕ 14**

Участники группы сидят по кругу.

*«Начнем нашу работу со знакомства: каждый по очереди будет называть свое имя и три присущие ему качества, начинающиеся на ту же букву, что и его имя».*

Такое представление требует от участников изо­бретательности, гибкости мышления, предлагая не­сколько необычный подход для рассмотрения сво­их качеств, особенностей личности. Действие, к которому побуждает участников группы задание, согласуется с характеристиками креативной среды.

Задание требует значительных усилий для его неформального выполнения, так как соблазн на­звать первые пришедшие в голову качества на нужную букву иногда оказывается сильнее готовно­сти к поиску более точных, соответствующих соб­ственным представлениям о себе характеристик.

В некоторых случаях называются достаточно противоречивые характеристики: например, ста­бильный, собранный, суетливый. В этом случае тренер может обратиться к назвавшему эти каче­ства с просьбой пояснить, чем вызвано перечисле­ние таких, на первый взгляд противоречивых ка­честв. Возможно обращение с этим же вопросом к группе.

Бывает так, что кто-то из участников называ­ет одноплановые качества: например, доброжела­тельный, добрый, дружелюбный. Тренер может спросить этого члена группы, что помешало ему назвать более разнообразные характеристики.

В двух названных, а также других случаях (на­пример, кто-то вообще затрудняется назвать три качества), участники группы могут обратить внима­ние на те сложности, с которыми они столкнулись при выполнении задания, и эти эффекты могут быть использованы в дальнейшей работе с группой.

***«Испорченный телефон»***

Затем можно сыграть игру «Испорченный телефон». В нее играют 10-12 человек. Если в группе больше участников, то можно привлечь их всех или часть оставить наблюдателями. Все участвующие в игре выходят за дверь.

Инструкция. Инструкция для тех, кто за дверью: «Сейчас вы будете передавать друг другу информацию. Вы будете по очереди входить в комнату, выслушивать текст и передавать его следующему. Первому текст скажу я, он скажет второму, второй третьему и т. д. Ваша задача — передать информацию следующему как можно ближе к тексту, желательно слово в слово, ничего не путая, не искажая и не добавляя. Делать можно все, что угодно, записывать нельзя. Понятно?»

Инструкция для тех, кто остался в комнате: «Сейчас сюда будут входить по одному участники игры, первому я сообщу текст, который он передаст второму, второй — третьему и так далее. Ваша задача — фиксировать, кто и как точно будет передавать текст (можно разделить участников между наблюдателями, кому за кем наблюдать)».

***Текст.***

«Иван Петрович ждал вас и не дождался. Очень огорчился и просил передать, что он сейчас в главном здании решает вопрос насчет оборудования, кстати, возможно, японского. Должен вернуться к обеду, но если его не будет к 15 часам, то совещание нужно начинать без него. А самое главное, объявите, что всем руководителям среднего звена необходимо пройти тестирование в 20-й комнате в главном здании, в любое удобное время, но до 20 февраля».

Игру можно снимать на видео. Входит первый участник, и тренер говорит ему текст. Первого лучше не снимать, чтобы он от растерянности не потерял весь текст. Снимать можно в пол и записать только звук. Затем первый приглашает второго, затем второй зовет третьего и так далее.

Анализ игры. Первый вопрос, который тренер задает участникам: «Когда вы передавали информацию, вы говорили, чтобы сказать или чтобы вас услышали?» Конечно, большинство скажут, что они говорили, чтобы сказать, и не пытались помочь партнеру понять и запомнить текст. Отсюда можно сделать первый вывод: когда вы говорите, необходимо все время обращать внимание на собеседника: слышит — не слышит, понимает — не понимает. И по выражению лица, и по удивленным глазам всегда видно, что человек не понимает, и тогда стоит остановиться и что-то уточнить, пояснить, задать вопросы.

Второй вопрос тренера: «Кто помнит инструкцию, которую получили участники игры за дверью?» Общими усилиями инструкция может быть воспроизведена. А далее можно задать такой вопрос: «А что значит «делать можно все что угодно, записывать нельзя. Понятно?»» Все слышали эту фразу, но большинство не обратили на нее внимания и механически ответили: «Понятно», а остальные поняли как-то по-своему. А в действительности можно было переспрашивать, задавать вопросы, попросить повторить еще раз и т. д. Вывод: задавать вопрос: «Понятно?» не следует, на него у всех стандартный ответ: «Понятно», а понимания при этом может не быть вообще.

**«Покачать»**

Правила этой игры сначала нужно рассказать, а участвовать в ней игроки будут по желанию. Участники встают в очень тесный круг. Один участник (по желанию) встает в центр, закрывает глаза и падает назад или вперед на подставленные руки стоящих по кругу. Группа аккуратно качает его из стороны в сторону по кругу. Человек в центре должен стоять, расслабившись и не сгибать ноги в коленях. Затем в центр встает другой желающий и т. д.

**«Ручеек»**

Необходимо нечетное число участников, поэтому при необходимости тренер тоже играет. Участники становятся парами друг за другом, берутся за руки и поднимают сомкнутые руки вверх. Получается проход. Водящий проходит по проходу с закрытыми глазами и, беря кого-либо за руку, уводит его с собой. Пройдя до конца, они образуют пару и встают в конце за всеми. Участник, оставшийся без пары, водит.

**«Передача чувства по кругу»**

Все встают в круг и закрывают глаза. Первый, кто начинает, открывает глаза и невербальным способом с помощью прикосновения передает второму какое-нибудь чувство. Затем закрывает глаза. Тот, кому передали, открывает глаза, передает третьему, что он почувствовал, и затем закрывает глаза. Третий — четвертому, и т. д. Потом все высказываются в обратном порядке, какое чувство они передавали.

**«Путанка»**

Все встают в круг. Тренер дает задание: «Закройте глаза». Ждет, когда все закроют глаза, затем говорит: «Поднимите руки вверх под углом 45 градусов и идите в центр круга навстречу друг другу». Затем: «Найдите и возьмите в каждую свою руку — руку другого». Тренер ждет, пока участники выполняют задание, иногда помогает им найти руки. В результате получается запутанная масса людей. А затем следует последняя команда: «Не размыкая рук, не открывая глаз и не говоря ни слова, надо распутаться, то есть встать в ровный круг, держась за руки».

Эту разминку можно проводить и в первый день.

**«Составление рассказа»**

Все сидят в кругу. Первый участник говорит одно предложение. Следующий повторяет предыдущее предложение и добавляет свое. Можно задавать тему рассказа («Детектив», «Человеческая близость», «Саморегуляция» и т. д.).

Эту разминку можно проводить с мячом. Первый человек говорит первое предложение и бросает кому-либо мяч; поймавший мяч повторяет предыдущее предложение и, добавляя свое, бросает мяч дальше.

**Блок вопросов, касающиеся учебного процесса и сессии:**

***– Что делать, если вы по уважительной причине пропустили несколько занятий?***

Нужно принести справку или разрешение в деканат и выяснить у преподавателя, нужна ли отработка пропусков.

***– Что делать, если возникли трудности и непонимание с преподавателем?***

Не пускать этот вопрос на самотек, обратиться к куратору, а на старших курсах в деканат.

***– Сколько времени нужно ждать преподавателя, если он опаздывает?***

Нужно ждать обязательно и не менее 15 минут.

***– Что сложнее сдавать: зачетную неделю или экзаменационную сессию?***

Из практики можно сказать, что зачетная неделя краткосрочна и сдается во время учебы, поэтому на нее уходит много сил, а несдача зачета ведет к недопущению на сессию.

***– Можно ли сдавать экзамен, если по каким-то другим предметам у вас нет допуска (или зачета)?***

Если нет более одного зачета, то студент к сессии не допускается; если нет допуска по какому-либо предмету, то студент не допускается к сдаче только этого предмета.

***– Где брать разрешение к допуску на экзамен?***

Разрешение на экзамен неуспевающим студентам выдается в деканате в день сдачи экзамена.

***– Как пересдать экзамен? Что делать, если вы не сдали экзамен?***

Пересдача экзамена разрешается только два раз в течение сессии, а также в ликвидационную сессию в начале семестра (одна неделя после зимней сессии и две недели после летней).

***– Что делать, если после окончания сессии у вас остались долги?***

Обучающемуся, имеющему оправдательный документ, сессия может быть продлена на число календарных дней, указанных в документе. Для ликвидации академических задолженностей устанавливаются сроки пересдач, как правило, в начале семестра: одна неделя после зимней сессии и две недели после летней.