

ШКОЛА КУРАТОРА

ЛЕКЦИЯ И МАСТЕР-КЛАСС

«РАБОТА С УЧЕБНОЙ ГРУППОЙ»
«КОММУНИКАЦИИ, ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ
КУРАТОРА»

СТАДИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНД ПО БРЮСУ ТАКМЕНУ

- 1. FORMING (ФОРМИРУЮЩАЯ СТАДИЯ)** Каждый хочет, чтобы его поведение было принято группой и намеренно избегает разногласий и конфликтов, старается показать себя с лучшей стороны. Каждый участник накапливает информацию друг о друге, пытается освоиться в коллективе. Появляются первые компании по интересам, у каждого несколько близких людей в коллективе с которыми он чаще всего общается. Появляются первые социальные отношения.
- 2. STORMING (КОНФЛИКТНАЯ СТАДИЯ)** Команду начинает штормить. Они сработались настолько, чтобы выяснять отношения, но не настолько, чтобы продуктивно работать. Участники группы обсуждают важные вопросы —к примеру, задачи, которые перед ними поставлены, как они будут функционировать отдельно и вместе. Люди начинают выяснять отношения, происходит борьба за лидерство. Члены группы в разной, приемлемой для каждого, форме высказывают свои чувства, мнения, претензии, предложения. Когда этот процесс начинает напоминать «заезженную пластинку», т.е. повторяется в разных формах несколько раз и сами члены группы начинают это замечать, начинается состояние опустошения, эмоционального истощения.



В группе может выделиться новый лидер, который начнет выводить группу из конфликта. Он начинает замечать неэффективные, повторяющиеся элементы поведения группы. Таким образом, он постепенно смещает внимание членов группы с эмоций на анализ поведения. Члены группы начинают узнавать свое неэффективное поведение. Только прожив и проанализировав неэффективное поведение группа может начать выработать эффективные нормы и правила. Этот уровень необходим для роста команды. Он может быть продолжительным, неприятным и даже болезненным для членов команды, которые неохотно идут на конфликт. Толерантность каждого и то, насколько все участники разные, должны быть акцентированы. Без терпения и толерантности команда не сложится. Если конфликт пресечь, это может привести к его скрытому течению, что в конечном итоге разрушит процесс становления команды. Члены команды позже примут друг друга с учетом достоинств и недостатков и это позволит взаимодействовать им более комфортно.





3. NORMING (НОРМИРУЮЩАЯ СТАДИЯ) Члены группы от эмоциональных форм выражения своих мнений переходят на позицию анализа. Лидер управляет процессом анализа общегруппового поведения, который проводят члены группы. На этой стадии члены группы идут на компромиссы для выработки совместных решений и общепринятых форм работы. Некоторым придется отказаться от своих собственных идей и согласиться с другими участниками, чтобы действовать командой. Они вырабатывают новые групповые правила и нормы, за выполнение которых они же и отвечают. Все участники группы берут на себя ответственность, амбициозны, готовы работать для достижения целей команды. Общение становится более конструктивным и открытым. Появляются элементы групповой солидарности и сплоченности.



4. PERFORMING (ИСПОЛНИТЕЛЬНАЯ СТАДИЯ) На этом уровне команды могут функционировать как одно целое, так как они находят методы сделать работу гладко и эффективно без неуместных конфронтаций или без внешнего контроля.





Разногласия могут возникнуть и быть вполне допустимыми, пока они приемлемы для команды. Лидеры в этой фазе всегда участливы, их миссия —оценивать эффективность работы команды, предоставлять обратную связь, согласовывать личные устремления участников с целями команды, способствовать сплочению. Многие команды проходят эти циклы становления множество раз, так как они реагируют на изменяющиеся обстоятельства. К примеру, смена лидера может вернуть команду на второй уровень, как и появление новых участников в команде, которым нужно понять уклад и динамику команды.





ЗНАКОМСТВО 31 августа или 1 сентября познакомить всех первокурсников в группе, чтобы все знали имена, увлечения друг друга. **НА ВТОРОМ СОБРАНИИ** создать позитивный эмоциональный фон, приятную атмосферу, чтобы людям было приятно находиться в коллективе, провести различные игры помогающие раскрытию личности внутри коллектива, выбрать актив группы. **БЛИЖЕ К ДНЮ ГРУППЫ** провести собрание, назначить ответственных, по максимуму сделать так чтобы группа максимально сама смогла подготовить день группы. На этом этапе вполне возможны первые разногласия в группе и начало этапа шторминг.

ЧТО ЖЕ ДЕЛАТЬ КУРАТОРУ В ПЕРИОД ШТОРМИНГА? Очевидно, что нужно бросаться и всех разнимать. Это неправильное поведение. 80 процентов времени куратора должно уходить на тех людей, которые приносят 80 процентов результатов, а не создают 80 процентов проблем. Самые интересные задачи нужно давать им, хвалить нужно их, прислушиваться нужно к ним. Нужен костяк людей, которые видят, что в группе конфликты и могут предпринять действия к их решению. Если вы видите, что группа не справляется, то вам как куратору придется решать эту проблему. Это может быть сбор основных участников конфликта, если это конфликт в микрогруппе и вы выступаете Зей стороной. Если это конфликт в котором завязана уже больше половины группы, то вы собираете всю группу. Лучше начать разговор с описания текущей ситуации, к чему это в дальнейшем может привести, что это нормально, когда в каждом коллективе на этапе формирования происходят недопонимания, что без этого этапы они как коллектив не смогут двигаться дальше и вы как куратор находитесь чтобы разобраться, помочь в решении проблемы.

ПЕРВЫМ ЭТАПОМ в таких разборах вы должны добиться того чтобы группа приняла вас за своего, что вы такой же как они иначе дальше разбора не получится. Это могут быть ситуации, которые были возможно у вас или в соседних группах, притча в которой будет нужный вывод для вас. **ДАЛЕЕ**, когда контакт между вами и группой установлен начинайте выяснять какая ситуация на данный момент, где происходят недопонимания, как группа видит решение проблемы, и что они должны сделать **первым делом**. В период разбора важно не переходить на личности, не искать виноватых. Можно провести **СЛЕДУЮЩУЮ ПРОЦЕДУРУ**. Раздать листы бумаги на всю группу, где каждый пишет анонимно что он ощущает и как на нем отражается этот конфликт в группе. После этого разбираете, что можно предпринять в этой ситуации. **ЕСТЬ ВАРИАНТ** когда раздаете каждому участнику конверт или кладете их на стол заранее подписав и все кто хочет высказаться пишут в формате “+” “++” каким они видят этого человека в коллективе. Данный способ позволяет самостоятельно человеку сделать для себя выводы и по-новому посмотреть на свои действия.



В ДАЛЬНЕЙШЕМ вы как куратор можете с обсудить с проблемными участниками их выводы и направить их в нужное русло. Хорошо, если вы сможете пройти эту стадию до дня группы и уже после дня группы до посвята ваша группа будет находиться в нормирующей стадии, где вы как куратор будете помогать только по вопросам которые возникают у группы. В нормирующем этапе очень важно произвести маленькие быстрые победы в коллективе, чтобы они сделали для себя что-то командой и почувствовали состояние успеха.



С КАКИМИ ПРОБЛЕМАМИ МОЖНО СТОЛКНУТЬСЯ В

СОНАПАРНИЧЕСТВЕ?

1.ОТСУТСТВИЕ ИНТЕРЕСА У НАПАРНИКА

К сожалению, такое случается, что кураторы перегорают, перестают взаимодействовать с группой и вообще уходят с горизонта. Чаще всего работает спустя рукава, и результаты деятельности оказываются не лучшим. Если хотите выполнить работу правильно, придется придумать мотив. Если такая проблема произойдет, то необходимо сообщить об этом старшему куратору. Попробовать поговорить с напарником, выяснить причину поведения (работает, устал, или может ему что-то не нравится в вашей работе)

2.НЕ ХВАТАЕТ КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ

Много проблем в совместной работе возникает из-за неумения людей общаться. Причем, неважно, у кого именно нет коммуникативных способностей. Если человек не может объяснить задачу, изложить позицию, договориться с коллегой, хороших результатов от их труда ждать бессмысленно. Вам придется найти такой способ общения, который устроит вас двоих. Помогайте в этом своему напарнику, пишите вместе текст к собраниям, помогайте ему, но ни в коем случае не забирайте коммуникацию с группой на себя. Иначе группа перестанет его воспринимать.

3. НАГЛОСТЬ И ЗВЕЗДНАЯ БОЛЕЗНЬ У НАПАРНИКА

Существуют отдельные категории людей, считающие себя особыми, гениальными, приближенными к вершине... Этим людям сразу видно, поскольку они либо показным образом общаются с другими коллегами, в прямом смысле задирая нос. Либо идут на общение, но со снисхождением. также о проблеме сообщаете старкуру, пробуете сами поговорить с напарником, объяснить, что он плохо влияет на группу и портит авторитет кураторов. Если не помогает, оставьте это старшему куратору.

4. ЕСТЕСТВЕННЫЙ ПРОЦЕСС СРАБАТЫВАНИЯ

Непонимание друг друга, небольшие неурядицы, легкие ссоры – это проявление так называемого срабатывания. Малознакомые люди не могут просто так сойтись и сразу начать эффективно работать. Они должны сначала немного познакомиться поближе, понять индивидуальный стиль работы друг друга. И все это невозможно без некоторых проблем. Подождите немного, пусть все идет нормальным путем само по себе. Если есть время, вы обязательно сработаетесь. Для этого необходимо 2–3 недели. И дальше совместная работа будет эффективнее с