УДК 378.126

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРАТОРОВ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА В ВУЗЕ

Чижилова Е.С.

ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»,
Тобольский индустриальный институт (филиал), Тобольск, e-mail: chizhikovaes@tyuiu.ru

В статье рассматривается проблема совершенствования деятельности кураторов по формированию корпоративной культуры студенческого сообщества в вузе. Воспитательный процесс в период обучения в вузе направлен на успешную адаптацию обучающихся, приобщение к корпоративной культуре студенческого сообщества и социализацию личности. Очевидно, что главную роль в этом процессе выполняют кураторы – наставники (тьюторы, коучи), которые сопровождают студентов в процессе их социально-культурной адаптации. Автор указывает, что в своей деятельности кураторы должны опираться на гуманистическую парадигму, подробно останавливается на факторах, способствующих эффективному взаимодействию с обучающимися. В статье приводится содержание деятельности куратора по формированию корпоративной культуры студенческого сообщества, определяются его педагогические и социально-гуманитарные функции как управленца и руководителя педагогического процесса в студенческой группе. Автор указывает и на проблемы, которые в настоящий момент препятствуют осуществлению данных функций и снижают эффективность деятельности института кураторства. Для разрешения таких проблем предлагаются меры по совершенствованию кураторской деятельности в направлении формирования, поддержания и/или изменения корпоративной культуры студенческого сообщества: организация эффективной обратной связи (кураторы – руководство вуза, кураторы – обучающиеся и т.д.); реформирование «Школ кураторов»; совершенствование деятельности «Службы психолого-педагогической поддержки»; обеспечение наставников необходимыми методическими материалами.

Ключевые слова: корпоративная культура, студенческое сообщество, деятельность куратора, наставничество, коучинг

IMPROVING THE CURATORS' ACTIVITIES ON FORMING AN ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE STUDENT COMMUNITY AT THE UNIVERSITY

Chizhikova E.S.

Tobolsk Industrial Institute, the branch of the Tyumen Industrial University, Tobolsk,
e-mail: chizhikovaes@tyuiu.ru

The article considers the problem of improving the curators' activities on forming the organizational culture of the student community at the university. The educational process during the study period is aimed at the students' successful adaptation, their introduction to the organizational culture of the student community and socialization of the individual. Obviously, the curators, i.e. the mentors (tutors, coaches) play the main role in this process accompanying the students in the process of their socio-cultural adaptation. The author indicates that in their activities, curators should rely on the humanistic paradigm; dwells in detail on factors contributing to the effective interaction with students. The article provides the list of the curator's activities on forming the organizational culture of the student community, determines curator's pedagogical and socio-humanitarian functions as a manager and a leader of the pedagogical process in the student group. The author also points out the problems that currently impede the implementation of these functions and reduce the effectiveness of the mentoring activities. To resolve such problems, measures are proposed to improve the curatorial activities on forming, maintaining and / or changing the organizational culture of the student community: such as organizing an effective feedback (curators with the university management, curators with students, etc.); reforming the «Curators' school»; improving the service of psychological and pedagogical support; providing mentors with necessary teaching materials.

Keywords: organizational culture, student community, curator's activity, mentoring, coaching

Анализируя исследования по теме корпоративной культуры вуза и роли куратора в ее формировании, можно с уверенностью отметить, что интерес к ней не ослабевает [1–3]. История педагогики и современная практика работы учреждений высшего профессионального образования подтверждает, что первостепенная роль в воспитательном процессе принадлежит куратору. Современный куратор – это наставник-профессионал, который организу-

ет систему отношений на разных уровнях: «студент – студент», «студент – преподаватель», «студент – администрация» с помощью разнообразных видов воспитывающего взаимодействия, создает условия для творческой самореализации студентов, направляет индивидуальную траекторию процесса адаптации и социализации студента. Поэтому значительная роль в успехе формирования корпоративной культуры студенческого сообщества отводится

именно куратору [4–6]. Так как преподаватели работают с группами, курсами, обучающиеся которых взаимодействуют между собой, его непосредственной задачей является формирование этих общностей как коллективных субъектов, что способствует формированию общих целей, тем самым способствует формированию корпоративной культуры студентов.

Цель исследования: разработка способов совершенствования деятельности кураторов, направленной на формирование корпоративной культуры студенческого сообщества в вузе, с учетом системных изменений в образовательном пространстве.

Материалы и методы исследования

1) общетеоретические (анализ, сравнение, обобщение, синтез);

2) эмпирические (наблюдение, педагогический эксперимент, прогнозирование, моделирование, тестирование, анкетирование).

Результаты исследования и их обсуждение

Решающую роль в формировании корпоративной культуры играет руководство, а также формальные и неформальные лидеры. Применительно к вузам первостепенную роль в формировании культуры студенческого сообщества должны выполнять кураторы групп, курсов, факультетов как носители и трансляторы основных ценностей вузовского сообщества.

Функция куратора заключается не столько в предоставлении студентам необходимого объема знаний, навыков и умений, но в первую очередь в приобщении студентов к определенным ценностным ориентациям, нормам и правилам, существующим в сообществе, в формировании культуры общения и взаимодействия, определенного стиля мышления, мировоззрения. То есть всего того, что составляет основу корпоративной культуры студенческого сообщества вуза.

Современные кураторы – это менеджеры образовательного процесса, которые должны обладать не только мастерством преподавания, но и знаниями из области психологии. Спивак в своих работах отмечает, что в своей деятельности кураторы, как и менеджеры, должны опираться на факторы, соответствующие гуманистическому подходу [7]. Эти факторы способствуют эффективному взаимодействию с обучающимися и получению намеченных результатов. К ним относятся:

– Самооценка: не зная себя, невозможно узнать и понять других; невозможно развиваться, не имея точки отсчета. Каждый пре-

подаватель должен знать свой потенциал, уметь его оценивать и на этой основе определять потенциал других, направления развития для себя и других.

– Личное и профессиональное развитие: обращаясь к студентам, нужно самому являться профессионалом, проявлять уважение к личности студента. Например, А. Файоль утверждал: «Для руководителя высокого уровня залогом отсутствия как злоупотребления властью, так и слабости является цельность его личности и его высокие моральные качества; цельность же эта, как известно, не избирается и не приобретается» [8, с. 23]. Куратор только тогда будет пользоваться авторитетом, если он цельная личность. Тогда он будет иметь доверие, необходимое для успешного взаимодействия со студентами.

– Видение будущего. Необходимым условием для сотрудничества и взаимодействия кураторов со студентами является разделяемое единство целей и способов их достижения.

– Умение организовать командную работу. Для этого необходима индивидуальная работа по формированию атмосферы доверия, взаимопонимания и единства целей членов сообщества, для стимулирования индивидуального и группового творчества. В условиях постоянно изменяющегося состава студентов в вузе все большее значение приобретает «интуитивный» подход, эффективность которого повышается, когда принятие решений осуществляется на основе знаний, опыта и интуиции всех членов команды.

– Обратная связь. Куратор должен постоянно отслеживать ход процесса, своевременно выявлять отклонения и негативные тенденции в сообществе и принимать меры по их корректированию; поддерживать и развивать постоянные коммуникации со всеми членами сообщества.

– Управление индивидуально с развитием каждого в интересах сообщества, самого студента с учетом требований среды, потребностей и потенциала каждого члена сообщества.

– Обеспечение участия студентов в принятии решений как фактор развития доверия и ответственности.

– Проектирование развития сообщества, имея при этом в виду, что развитие сообщества – это в первую очередь развитие каждого его члена.

Деятельность куратора по формированию корпоративной культуры студенческого сообщества строится в соответствии с функциями, которые свойственны менеджерам образовательного процесса вуза (таблица).

Функции куратора по формированию корпоративной культуры студенческого сообщества

Функция	Цель деятельности	Направления деятельности
Информационно-аналитическая	Информирование обучающихся о нормативных и иных документах, регламентирующих различные аспекты корпоративной культуры вуза	– выявление куратором исходного уровня корпоративной культуры сообщества (группы); – приобщение обучающихся к общечеловеческим и корпоративным ценностям университетского сообщества; – начальная адаптация обучающихся к корпоративной культуре сообщества; – исследование и анализ групповых процессов (социометрия) и индивидуальных качеств обучающихся (психологическое тестирование)
Мотивационно-целевая	постановка SMART-целей кураторской деятельности и групповых целей	– стимулирование обучающихся к самоорганизации; – стимулирование студенческого самоуправления; – постоянное нацеливание обучающихся на проявление инициативы и творчества в процессе формирования корпоративной культуры
Планово-прогностическая	составление краткосрочных и долгосрочных планов работы с группой	– составление плана кураторской работы в соответствии с Планом работы вуза (на год, семестр); – определение прогнозов о достижении желаемого типа корпоративной культуры сообщества
Организационно-исполнительская	организация деятельности по формированию корпоративной культуры сообщества; выполнение намеченных целей и планов	– целенаправленная деятельность студенческого сообщества по овладению целостными, устойчивыми чертами и качествами, необходимыми для успешного перевода культуры на более высокий уровень с помощью необходимых организационно-педагогических условий, средств и действий; – достижение желаемого типа корпоративной культуры студенческого сообщества
Контрольно-диагностическая	постоянное отслеживание изменений в студенческом сообществе	– постоянная диагностика типа корпоративной культуры; – контроль сплочения сообщества (группы); – контроль достижения намеченных целей
Регулятивно-коррекционная	обеспечение постоянного совершенствования процесса формирования корпоративной культуры студенческого сообщества	– поиск причин неэффективности деятельности и деятельности группы в процессе формирования корпоративной культуры студенческого сообщества; – коррекция работы куратора как со студенческой группой, так и с отдельным студентом; – своевременное внесение изменений в планы работы для повышения эффективности деятельности

Однако в настоящее время существует ряд проблем, которые препятствуют осуществлению данных функций и снижают эффективность деятельности института кураторства (рис. 1).

В Тобольском индустриальном институте (филиале) ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет» было проведено анкетирование среди преподавателей-кураторов о мерах по повышению эффективности их деятельности. Следующие предложения участников были взяты за основу совершенствования кураторской деятельности:

- 1) оптимизировать систему стимулирования работы кураторов;
- 2) четко определить должностные обязанности и полномочия кураторов;
- 3) организовать учебу молодых кураторов;

4) обеспечить кураторов необходимыми информационно-методическими материалами;

5) организовать психолого-педагогическую поддержку, необходимую для осуществления руководства академической группой, вооружить кураторов знаниями психофизиологии, возрастной психологии, психологии коллектива, провести тренинговое обучение для закрепления навыков.

Для обучения кураторов в филиале организована «Школа кураторов» на основе системы повышения квалификации. Два раза в год в студенческие каникулы в групповых интенсивных тренингах кураторы получают необходимые теоретические знания по основам корпоративной культуры и практические навыки общения и разрешения конфликтных ситуаций. Состав групп кураторов каждый семестр может

меняться в зависимости от их потребности. Подготовлены методические рекомендации для работы кураторов «Основы корпоративной культуры». В институте организована

работа «Службы психолого-педагогической поддержки», которая оказывает кураторам помощь по различным направлениям их деятельности (рис. 2).

Рис. 1. Проблемы эффективности деятельности института кураторства

Рис. 2. Задачи и направления деятельности «Службы психолого-педагогической поддержки»

Для реализации поставленных задач сотрудники этой службы регулярно проводят с кураторами тренинги личностного роста и командообразования. После прохождения таких тренингов у кураторов отмечается повышение уровня мотивации; уровня стрессоустойчивости; уровня проведения социометрических исследований в сообществе; сформированность навыков разрешения конфликтных ситуаций; быстрая выработка новых идей. В результате тренингов даже самые пассивные кураторы меняют свое отношение к работе, получают заряд активности, начинают более ответственно осуществлять свою деятельность.

При формировании корпоративной культуры тренинг является одним из наиболее выигрышных методов обучения, так как он не предполагает жесткий контроль со стороны спикера, обучение проводится в игровой форме. Это обеспечивает ненавязчивое принятие членами сообщества корпоративной политики и ценностей вуза. Этим тренинг отличается от корпоративных нормативных документов («Корпоративный Устав», «Корпоративный кодекс» и т.п.), в которых закреплено обязательное соблюдение всеми членами сообщества принципов жизнедеятельности в нем.

В конечном счете успешное прохождение тренингов кураторами повышает эффективность в следующих направлениях деятельности:

- установление доверительных взаимоотношений со студентами и коллегами;
- быстрое формирование определенных поведенческих навыков, умений;
- формирование желательного образа корпоративной культуры, убеждений и норм;
- формирование лояльного отношения к оппонентам и преданности академическому сообществу;
- выработка необходимых моделей поведения в отношении студентов и коллег;
- повышение уровня собственных знаний и качества выполняемых обязанностей;
- креативный подход к осуществлению кураторской работы;
- качественный психолого-педагогический анализ группы, личности обучающихся для проведения изменений корпоративной культуры сообщества;
- осуществление профессиональной психолого-педагогической диагностики группы, личности обучающихся для налаживания эффективной обратной связи.

Заключение

Организация эффективной кураторской работы – это один из важнейших аспектов образовательной деятельности в вузах. Это связано с тем, что одной из главных целей кураторской работы является содействие формированию полноценной гармонично развитой личности компетентного специалиста. Однако формировать корпоративную культуру студенческого сообщества невозможно без непосредственного участия в этом процессе самих студентов. Поэтому главной задачей кураторов является стимулирование творческой «управленческой» инициативы студентов, формирование этического самосознания, комплекса позитивных смысложизненных ориентаций, установок и отношений. Только в таком «субъект-субъектном» творчестве и взаимодействии может быть построена благоприятная корпоративная атмосфера в вузе.

Список литературы

1. Назаренко Н.В. Становление и современное состояние феноменов «корпоративная культура», «образовательная корпорация» и «корпоративная культура университета» // DIXI – 2014: идеи, гипотезы, открытия в социально-гуманитарных исследованиях: сборник научных трудов: выпуск 5 / Под науч. ред. докт. соц. наук А.Ю. Завалишина. Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2014. С. 68–75.
2. Богданова А.И., Осипова С.И. Интегрирование ценностей толерантности в корпоративную культуру вуза // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=8560> (дата обращения: 17.11.2019).
3. Безвесельная З.В. Корпоративная культура профессорско-преподавательского состава вуза как основа и фактор формирования корпоративной культуры студентов // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. М.: Изд-во Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2019. № 2 (26). С. 134–140.
4. Долгарева С.А. Работа куратора групп первого курса по сопровождению адаптации первокурсников к корпоративной культуре вуза и личностно-профессиональному развитию студентов // Язык. Образование. Культура: материалы X Всероссийской научно-практической электронной конференции с международным участием, посвященной 81-летию КГМУ (25–30 апреля 2016 г.). Курск: Изд-во КГМУ, 2016. С. 265–271.
5. Крайнов А.Л. Роль куратора в формировании корпоративной культуры среди студентов высшего учебного заведения // Актуальные проблемы воспитания в образовательном процессе вуза: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Саратов, 26 февраля 2016 г.) / Под ред. О.М. Поповой. Саратов: Изд-во ООО «ЦеАин», 2016. С. 76–79.
6. Соколова И.Ю., Горбунков В.Я. Психолого-педагогическое сопровождение студентов в процессе формирования корпоративной культуры университета // Уральский научный вестник. 2017. Т. 7. № 1. С. 022–027.
7. Спивак В.А. Организационная культура. СПб.: Издательский дом «Нева», 2004. 224 с.
8. Файоль А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство / Составитель Г.Л. Подвойский. М.: Республика, 1992. 349 с.