

Номинация: «Инновационные практики»

Название программы: «Выше стандартов: Психология для жизни и карьеры»

Автор: Хисамова Регина Нафисовна

Место работы: Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Альметьевский государственный технологический университет «Высшая школа нефти» (ГАОУ ВО АГТУ ВШН)

Должность: Руководитель психологической службы

Программа «Выше стандартов: Психология для жизни и карьеры» направлена на создание единой прикладной среды для ускоренного развития надпрофессиональных компетенций (soft skills), напрямую отвечающей синергетическому запросу государства, современного рынка труда и стратегического партнера вуза – ПАО «Татнефть».

ПРАКТИЧЕСКАЯ АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ

В условиях технологического суверенитета и модернизации нефтегазовой отрасли классического инженерного (hard skills) образования становится недостаточно. Программа выступает практическим инструментом бесконфликтной адаптации студентов к реальному производству. На уровне государственной политики развитие надпрофессиональных компетенций у молодежи закреплено в национальных целях развития РФ, долгосрочных стратегиях молодежной политики и стандартах Минобрнауки (включая развитие Центров компетенций на базе платформы «Россия – страна возможностей»). Государство формирует четкий посыл: современной экономике необходим не просто узкопрофильный исполнитель, а адаптивный, стрессоустойчивый специалист с развитым критическим мышлением, лидерскими качествами и навыками командного взаимодействия, способный работать в условиях неопределенности.

Анализ актуального рынка труда показывает, что более 70% работодателей при найме молодых специалистов ставят уровень развития надпрофессиональных компетенций на один уровень с профессиональными навыками. Прикладной дефицит в текущей практике заключается в «разрыве» между теоретической подготовкой выпускника и его реальной способностью: конструктивно разрешать производственные конфликты, эффективно коммуницировать в кросс-функциональных командах. Практический контур программы полностью синхронизирован с корпоративной культурой и ценностями главного стратегического партнера вуза – компании «Татнефть».

Программа Недели психологии в АГТУ ВШН разработана как интенсивный инструмент «донастройки» личностных ресурсов студента под жесткие требования топ-работодателя.

Практическая значимость программы заключается в переходе от теоретического изучения психологии карьеры к экспресс-формированию устойчивых поведенческих паттернов (управление стрессом, эмоциональный интеллект, гибкость).

Реализация программы позволит сократить период социально-психологической адаптации выпускников АГТУ ВШН на реальных производственных объектах, снизить риски кадровых ошибок на старте карьеры и повысить личную эффективность будущих специалистов в экосистеме «жизнь– работа».

Программа «Выше стандартов: Психология для жизни и карьеры» – это создание готового масштабируемого методического кейса для системы высшего образования, объединяющего интерактивные тренинги, фасилитационные сессии и просветительские форматы нового поколения

ОПИСАНИЕ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ (ЦЕЛЕВОЙ КОНТИНГЕНТ, ЕГО СПЕЦИФИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА)

Основным контингентом программы являются студенты очной формы обучения бакалавриата, магистратуры и аспирантуры АГТУ ВШН, ориентированные на построение карьеры в высокотехнологичном нефтегазовом секторе, а также молодые исследователи и профессорско–преподавательский состав (в качестве фасилитаторов и участников кросс–коммуникаций).

Целевая аудитория АГТУ ВШН обладает уникальным профилем, который определяет особый подход к развитию их soft skills:

- Преобладание левополушарного (инженерного) мышления. Большинство участников – это будущие технари, ИТ–специалисты, геологи и разработчики. У них сильно развито системное, логическое и математическое мышление (hard skills), но часто наблюдается «западание» эмоционального интеллекта (EQ). Они требуют понятных, алгоритмизированных и структурированных психологических инструментов, а не абстрактных рассуждений.

- Высокий уровень академической и ментальной нагрузки. Обучение в современном нефтегазовом кампусе мирового уровня сопряжено с высокой интенсивностью (проектная деятельность, лабораторные исследования, сессии). Это рождает специфический запрос на навыки стресс–менеджмента, предотвращения выгорания и саморегуляции.

- Ранняя интеграция в корпоративную среду. Студенты АГТУ ВШН с первых курсов погружены в экосистему ПАО «Татнефть» через практики, хакатоны и кейс–чемпионаты. Они четко осознают свою карьерную траекторию, поэтому обладают высокой прагматичной мотивацией к развитию надпрофессиональных компетенций. Они хотят развивать только то, что реально поможет им пройти ассесмент–центр работодателя и эффективно руководить производственной бригадой.

- Амбициозность и лидерский потенциал (Синдром «Выше стандартов»). Контингент вуза формируется из сильных выпускников школ и колледжей (высокий балл ЕГЭ/вступительных испытаний). Это амбициозные молодые люди, нацеленные на быстрый карьерный рост до позиций топ–менеджеров или ведущих инженеров. Программа отвечает на этот запрос блоком «Психология для карьеры», развивая навыки публичных выступлений, аргументации и деловой дипломатии.

Сегментация участников программы по уровням обучения

Группа «Адаптация и Старт» (1–2 курсы бакалавриата)

Специфика: переход от школьной системы к вузовской, вхождение в специфическую инженерно–техническую среду АГТУ ВШН, частый переезд из других регионов (адаптация к общежитию и кампусу).

Психологический дефицит: высокий уровень тревожности, неумение распределять личное время (проблемы с тайм–менеджментом), сложности в выстраивании новых социальных связей, страх перед жесткими требованиями профессоров.

Фокус в программе (посыл «Психология для жизни»):

- навыки самоорганизации и планирования учебной нагрузки;

- стресс– менеджмент и техники саморегуляции во время первой сессии;
- командообразование и базовые навыки бесконфликтной коммуникации.

Группа «Проектный контур и Командное лидерство» (3 курс бакалавриата)

Специфика: пик академической нагрузки, активное вовлечение в междисциплинарные проекты, прохождение первых производственных практик на объектах ПАО «Татнефть». На этом этапе закладывается фундамент для будущих инженерных должностей.

Психологический дефицит: трудности при работе в кросс– функциональных командах (например, когда айтишник и геолог не могут найти общий язык), неумение аргументированно защищать свои проекты перед менторами компании, страх делегирования.

Фокус в программе (посыл «Психология для проектной работы»):

- эффективные бизнес– коммуникации и навыки деловой дискуссии;
- развитие эмоционального интеллекта (EQ) для предотвращения выгорания от перегрузок;
- инструменты фасилитации и распределения ролей в команде.

Группа «Карьерное проектирование» (выпускные курсы: 4 курс бакалавриата, 2 курс магистратуры)

Специфика: прямой выход на рынок труда, подготовка к прохождению ассесмент– центров, собеседований и трудоустройству в ПАО «Татнефть» или другие компании отрасли.

Психологический дефицит: синдром самозванца, страх несоответствия высоким корпоративным стандартам работодателя, неумение презентовать свои достижения, дефицит навыков самопрезентации (работа «на публику»).

Фокус в программе (посыл «Психология для карьеры»):

- самопрезентация и навыки уверенного поведения на собеседованиях;
- психологическая готовность к жесткому отбору (ассесменту);
- управление карьерной траекторией и развитие лидерского потенциала.

Группа «Инноваторы и Наставники» (магистранты 1 курса, аспиранты, молодые ученые)

Специфика: научно– исследовательская деятельность, руководство грантами, часто – наставничество над младшими курсами в лабораториях ВШН.

Психологический дефицит: специфический кризис исследователя (когда результаты опытов отрицательны), неумение переводить сложный научный язык на язык бизнеса для инвесторов, дефицит управленческих навыков (управление командами разработчиков).

Фокус в программе (посыл «Психология в науке и управлении»):

- навыки публичных выступлений;
- основы менторинга, коучинга и экологичного наставничества;
- развитие системного критического мышления.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы заключается в создании интерактивной прикладной среды для комплексного развития психологической культуры, жизнестойкости и надпрофессиональных компетенций (soft skills) участников образовательного процесса, обеспечивающей их успешную личностную самореализацию и профессиональную адаптацию под требования современного рынка труда.

Задачи программы:

1. Просветительские и превентивные:

- Популяризация психологических знаний среди студентов и сотрудников как надежного инструмента сохранения ментального здоровья и профилактики выгорания.
- Формирование у участников осознанного отношения к психогигиене, эмоциональному состоянию и управлению личными ресурсами в условиях высоких нагрузок.

2. Практико–ориентированные (развивающие):

- Развитие ключевых надпрофессиональных компетенций (soft skills): эмоционального интеллекта, адаптивности, навыков конструктивной коммуникации и работы в междисциплинарных командах.
- Обучение современным техникам саморегуляции, антистресс–менеджмента и принятия эффективных решений в ситуациях неопределенности.

3. Профориентационные и карьерные:

- Синхронизация психологической подготовки студентов с корпоративными стандартами и ценностями стратегических партнеров вуза (ПАО «Татнефть»).
- Повышение внутренней готовности будущих инженеров к лидерству, проектной деятельности и эффективному взаимодействию в производственных коллективах.

4. Методические и организационные:

- Создание условий для открытого диалога и укрепления доверительных связей внутри университетского сообщества (студенты – преподаватели – кураторы).
- Апробация и тиражирование инновационных интерактивных форматов психологической работы, адаптированных под специфику технического вуза.

Нами проведена **сегментация цели и задач программы по группам**. Каждому сегменту участников соответствует строго детерминированная цель, быющая в конкретную «боль» целевой группы.

Группа «Адаптация и Старт» (1–2 курсы)

Цель: минимизация деструктивного стресса в период академической адаптации и формирование базовой коммуникативной культуры в кампусе АГТУ ВШН.

Задачи:

1. Обучить студентов методам экспресс–саморегуляции и снижения предэкзаменационной тревожности.

2. Сформировать практические навыки тайм-менеджмента в условиях высокой плотности учебного плана.

3. Заложить основы экологичного группового взаимодействия и разрешения межличностных споров.

Группа «Проектный контур и Командное лидерство» (3–4 курсы)

Цель: развитие эмоционального интеллекта и навыков фасилитации для эффективной работы в кросс-функциональных научно-производственных командах.

Задачи:

1. Сформировать способность переключаться между ролями «лидер» и «исполнитель» в командных кейсах.

2. Развить навыки психологически устойчивой защиты инженерных проектов перед экспертами ПАО «Татнефть».

3. Обучить техникам профилактики синдрома профессионального выгорания в условиях пиковых нагрузок.

Группа «Карьерное проектирование» (Выпускные курсы)

Цель: формирование высокого уровня психологической готовности к жестким оценочным процедурам работодателя (ассесмент-центрам) и управлению карьерной траекторией.

Задачи:

1. Отработать приемы уверенного невербального и вербального поведения в ходе стресс-интервью.

2. Нивелировать проявления «синдрома самозванца» через инвентаризацию личных достижений и hard/soft навыков.

3. Сформировать у выпускников навыки карьерного целеполагания на первые 3 года работы в отрасли.

Группа «Инноваторы и Наставники» (Магистранты, аспиранты)

Цель: развитие управленческих надпрофессиональных компетенций (система «ментор – наставляемый») и навыков популяризации науки.

Задачи:

1. Обучить инструментам психологического коучинга для кураторства младших курсов в лабораториях.

2. Развить критическое и системное мышление при анализе рисков научно-исследовательских проектов.

3. Отработать техники удержания внимания сложной B2B-аудитории (инвесторов, топ-менеджмента).

НАУЧНЫЕ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ

Базируются на синтезе отечественных и зарубежных психологических концепций личностного развития, субъектно-деятельностного подхода и передовых практик корпоративного обучения индустриальных лидеров.

Научные основания (теоретический базис):

- Субъектно-деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, К.А. Абульханова-Славская): рассмотрение студента и сотрудника не как

пассивного объекта образовательного процесса, а как активного субъекта, преобразующего собственную жизнедеятельность, профессиональный опыт и психологическую культуру через практику.

- Концепция жизнестойкости (С. Кюдбарт, Д.А. Леонтьев): опора на развитие системы убеждений о себе, мире и отношениях, позволяющей справляться со стрессовыми ситуациями высокотехнологичной производственной и академической среды без деструктивных последствий.

- Теория эмоционального интеллекта (Д. Гоулман, Э. Дэйв, Дж. Мейер): использование научных моделей распознавания, понимания и управления эмоциями как ключевого предиктора успешности командного взаимодействия и инженерного лидерства.

- Концепция профессионального самоопределения и развития (Е.А. Климов, Н.В. Самоукина): психологическая подготовка к интеграции в реальный сектор экономики (ПАО «Татнефть»), учет специфики инженерного труда и психологии производственных коллективов.

Методологические принципы:

- Принцип системности: рассмотрение психологического благополучия вузовского сообщества как целостной системы, охватывающей все уровни (когнитивный, эмоционально–волевой, поведенческий) и всех стейкхолдеров (студенты, преподаватели, сотрудники).

- Принцип практической ориентированности: приоритет интерактивных форм работы (до 80% времени), где теория закрепляется через проживание опыта, деловые игры, симуляции и рефлекссию.

- Принцип экологичности и безопасности: создание доверительной, безоценочной среды, гарантирующей психологическую безопасность участников при работе с уязвимыми темами (выгорание, страх ошибок, коммуникативные барьеры).

- Принцип синергии «Вуз – Производство»: адаптация методологических акцентов под корпоративные ценности и требования к гибким навыкам (*soft skills*), принятые в современной индустриальной среде.

Методические основания (инструментарий и формы работы):

- Активные методы социально–психологического обучения (СПТ): тренинговые модули, фасилитационные сессии, модулируемые дискуссии и кейсы.

- Психологические симуляции и деловые игры: имитация реальных производственных и межличностных конфликтов, ситуаций дефицита времени и неопределенности для отработки стратегий совладания (*coping strategies*).

- Арт–терапевтические и телесно–ориентированные практики экспресс–формата: инструменты быстрой психогигиены, снятия мышечных зажимов и эмоциональной разгрузки в условиях интенсивного учебного процесса.

- Инструменты самодиагностики и рефлексивного анализа: Экспресс–опросники, чек–листы эмоционального состояния, карты развития надпрофессиональных компетенций.

СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Недели психологии «Выше стандартов: Психология для жизни и карьеры» рассчитаны на краткосрочный интенсивный формат проведения (в рамках Всероссийской недели психологии) с обязательными циклами предварительной подготовки и пост– проектного мониторинга, обеспечивающими устойчивый пролонгированный эффект.

Этапы реализации программы

I этап: Подготовительно– диагностический (организационный)

- Сроки: за 3–4 недели до старта Недели психологии.
- Содержание: разработка и утверждение детального календарного плана, адаптация методического и диагностического инструментария под специфику инженерного вуза и запросы ПАО «Татнефть». Формирование волонтерского корпуса и медиа–сопровождение (анонсирование, запуск предварительных онлайн–опросов для выявления актуальных запросов студентов и сотрудников).

II этап: Основной (практически– реализационный)

- Сроки: непосредственно в дни проведения Недели психологии (6 рабочих дней).
- Содержание: реализация линейки ежедневных тренингов, мастер–классов, симуляций, открытых дискуссий и экспресс–практик по психогигиене. Вовлечение целевых аудиторий (студентов, преподавателей, сотрудников) через интерактивные форматы.

III этап: Аналитико–рефлексивный (обобщающий)

- Сроки: в течение 2 недель после завершения Недели психологии.
- Содержание: Проведение итоговой экспресс–диагностики участников, сбор обратной связи (качественный и количественный анализ), оценка эффективности реализованных форматов. Подготовка аналитического отчета для руководства вуза и оргкомитета Всероссийского конкурса, тиражирование лучших практик.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Ориентированы на достижение конкретных качественных и количественных эффектов, направленных на повышение психологической культуры, стрессоустойчивости и конкурентоспособности участников в образовательной и профессиональной среде.

Количественные результаты (охват и вовлеченность)

Масштаб охвата: вовлечение не менее 60–70% студентов очной формы обучения различных курсов и направлений подготовки (включая бакалавриат, магистратуру и аспирантуру) в интерактивные мероприятия программы.

Междисциплинарное участие: охват не менее 30–40% профессорско–преподавательского состава, кураторов студенческих групп и сотрудников административных подразделений вуза.

Количество форматов: проведение линейки из 10+ разноплановых прикладных мероприятий (тренингов, симуляций, мастер–классов, экспресс–практик), обеспечивающих вариативность выбора для участников.

Медиа– охват: публикация серии просветительских и интерактивных материалов в официальных ресурсах вуза с охватом аудитории свыше 1 000 просмотров.

Качественные результаты (эффекты развития)

Для студентов (будущих инженеров и специалистов ТЭК):

Повышение уровня саморегуляции и стрессоустойчивости в условиях высоких академических нагрузок и сессионных периодов.

Развитие гибких навыков (soft skills): осознанности, эмпатии, навыков бесконфликтной коммуникации и работы в проектных командах.

Формирование психологической готовности к интеграции в корпоративную культуру индустриальных лидеров (ПАО «Татнефть»), понимание ценности ментального здоровья для успешной карьеры.

Для преподавателей и кураторов:

Освоение прикладных инструментов экспресс–диагностики эмоционального климата в академических группах и профилактики профессионального выгорания.

Укрепление доверительного диалога со студенческой молодежью, повышение эффективности наставнической и воспитательной работы.

Для университета в целом:

Гармонизация психологического климата и укрепление единой экосистемы психологической безопасности в АГТУ ВШН.

Создание масштабируемой тиражируемой практики психологического просвещения, готовой к внедрению в других технических вузах страны.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Представляют собой сбалансированную систему измеримых показателей и качественных индикаторов, позволяющих объективно оценить степень достижения поставленной цели и эффективность внедренных форматов.

Критерии оценки и методы их мониторинга

- **Количественный критерий (масштаб и охват целевой аудитории):**

Показатели: Процент вовлеченности студентов и сотрудников от общего контингента вуза; количество проведенных мероприятий и суммарный охват участников (включая уникальных пользователей онлайн–активностей).

Методы измерения: Электронная регистрация участников, статистика посещаемости тренингов, аналитика просмотров и взаимодействий в медиаресурсах вуза.

- **Психометрический критерий (динамика эмоционального состояния и стрессоустойчивости):**

Показатели: снижение показателей ситуативной тревожности и признаков эмоционального выгорания участников (на основе экспресс–тестирования до и после программы); рост субъективной оценки собственной стрессоустойчивости.

Методы измерения: входная и выходная экспресс–диагностика с использованием стандартизированных валидных методик (например, шкалы оценки уровня стресса, экспресс–опросники эмоционального выгорания и психоэмоционального тонуса).

- **Практико–ориентированный критерий (Уровень развития надпрофессиональных компетенций / Soft Skills):**

Показатели: овладение конкретными техниками саморегуляции, бесконфликтной коммуникации и антистресс– менеджмента; готовность применять полученные навыки в учебной, проектной и будущей профессиональной деятельности (в соответствии с запросами ПАО «Татнефть»).

Методы измерения: самооценка участников по чек– листам развития гибких навыков, обратная связь от фасилитаторов и модераторов по итогам деловых игр и симуляций.

- **Социально–психологический критерий (Качество среды и удовлетворенность участников):**

Показатели: Индекс удовлетворенности (CSI – Customer Satisfaction Index) форматами и содержанием мероприятий; оценка уровня психологической безопасности, открытости и доверия в университетском сообществе.

Методы измерения: Анкетирование обратной связи (QR– опросники после мероприятий), качественный анализ отзывов студенческого актива и кураторов академических групп.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

План спроектирован по модульно–целевому принципу: каждый день недели ориентирован на конкретный сквозной навык (модуль) и разбит по уровням сложности (трекам) для разных курсов.

День / Модуль	Тема и краткое содержание активности	Формат проведения	Целевая группа (курсы)	Количество часов (акад.)	Ожидаемый практический результат / Продукт дня
День 1 Тайм– менеджмент и адаптация	«Вектор адаптации: от студента к инженеру» Оцифровка личного времени, приемы борьбы с прокрастинацией в условиях высокой учебной нагрузки. Техники экспресс–вхождения в ритм кампуса.	Интерактивный квест «Кампус– Драйв» + Воркшоп «Мой тайм–трекер»	1–2 курсы	4 часа	Сформированный индивидуальный цифровой тайм– план на семестр; снижение уровня тревожности первокурсников.
День 2 Эмоциональный	«Эмоциональный каркас лидера» Управление стрессом на производстве	Мастер–класс «Эмоции под контролем» + Практикум	3–4 курсы, магистранты	3 часа	Освоение 3– х техник психологической саморегуляции; чек–

интеллект (EQ)	стве и в учебе, распознавание триггеров выгорания, развитие эмпатии в команде.	по экспресс-релаксации			лист самодиагностики профессионального выгорания.
День 3 Командная эффективность	«Кросс– функциональный консенсус» Распределение ролей в междисциплинарных проектах (IT, геология, разработка), правила бесконфликтной коммуникации, преодоление барьеров.	Психологический хака-тон «Кросс–Коммуникации» (деловая игра)	3–4 курсы	4 часа	Защищенный междисциплинарный мини–проект; сформированный навык экологичного выхода из производственного конфликта.
День 4 Карьерное проектирование	«Татнефть– Ready: симуляция ассесмента» Погружение в реальные оценочные процедуры корпоративного партнера: групповые дискуссии, кейс–тесты, интервью по компетенциям.	Полноформатный симуляционный ассесмент–центр с внешней экспертизой	Выпускные курсы (бакалавриат, магистратура)	6 часов	Индивидуальный профиль soft skills с рекомендациями психологов– ассессоров; Пул кандидатов для передачи в HR ПАО «Татнефть».
День 5 Самопрезентация и ораторское мастерство	«Психология влияния и презентации инноваций» Техники уверенного публичного выступления, преодоление страха сцены, перевод сложных научных данных на язык бизнеса (B2B).	Мастер–класс по сторителлингу + Тренинг– интенсив «Science Slam»	Аспиранты, молодые ученые, выпускники	4 часа	Готовый 10– минутный спич для презентации научного проекта инвесторам или защиты ВКР/диссертации.
День 6 Наставничество и коучинг	«Экосистема наставничества в ВШН» Развитие компетенций системы «ментор – наставляемый». Психологические инструменты передачи опыта младшим коллегам в лабораториях.	Лаборатория менторинга (интерактивный воркшоп)	Магистранты 1 курса, аспиранты, преподаватели	3 часа	Сформированный алгоритм бесконфликтного курирования студенческих научных групп и адаптации младших курсов.

ИТОГО:				24 часа	Единый паспорт сформированных soft skills участников Недели психологии.
---------------	--	--	--	---------	---

Пояснения к плану

1. **Синхронизация:** Программа составлена таким образом, что студент выпускного курса может точно посетить День 4 и День 5, получив максимум пользы для карьеры, а первокурсник – День 1, не перегружая себя сложными бизнес– кейсами.

2. **Практикоориентированность:** Доля лекционного материала во всех днях не превышает 20%, остальные 80% – это тренинговые, игровые и симуляционные форматы.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа построена на междисциплинарном подходе и опирается на современные исследования в области психологии управления, тайм–менеджмента и развития гибких навыков (soft skills) [7; 9].

Модуль 1. Личностная эффективность и ресурсность

- **День 1: Тайм– менеджмент и адаптация.** Содержание модуля направлено на оптимизацию личных ресурсов студента в условиях высоких учебных нагрузок технического вуза. В основу положены практические инструменты приоритизации задач, хронометража и борьбы с поглотителями времени [1, с. 45–78]. Рассматриваются когнитивные искажения при планировании деятельности и принятии решений в условиях дефицита времени [8, с. 112–140].

- **День 2: Эмоциональный интеллект (EQ).** Блок посвящен развитию способности идентифицировать и регулировать эмоциональные состояния, что критически важно для профилактики выгорания [4, с. 88–130]. Используются концепции эмоционального резонанса и управления климатом в группе через развитие эмпатии и самосознания [5, с. 54–92].

Модуль 2. Социальное и командное взаимодействие

- **День 3: Командная эффективность.** Обучение строится на принципах распределения ролевых функций в проектных группах, что позволяет минимизировать внутригрупповые деструктивные конфликты и повысить синергетический эффект команды [2, с. 65–110]. Применяются методы модерации и структурирования групповых обсуждений [11, с. 34–60].

- **День 6: Наставничество и коучинг.** Раздел раскрывает технологии развивающей обратной связи и недирективного сопровождения (peer– to– peer). В основу положены алгоритмы фасилитации личностного роста и раскрытия внутреннего потенциала обучающихся [10, с. 80–125]. Значимость формирования данных компетенций у студентов технических направлений подчеркивается в современных исследованиях.

Модуль 3. Профессиональная реализация и лидерство

- **День 4: Карьерное проектирование.** Модуль интегрирует подходы к позиционированию специалиста на рынке труда, анализу личных компетенций и проектированию профессионального опыта как уникального продукта [3, с. 45–89]. Развитие надпрофессиональных траекторий рассматривается как ключевой фактор успешной адаптации будущих инженеров.

- **День 5: Самопрезентация и ораторское мастерство.** Блок направлен на преодоление коммуникативных барьеров, управление вниманием аудитории и структурирование публичных выступлений [6, с. 50–95]. Особое внимание уделяется визуальному и смысловому дизайну презентаций для убедительной защиты инженерных проектов [12, с. 40–85; 13].

РЕСУРСЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Для эффективной реализации программы требуется комплексное ресурсное обеспечение, разделенное на четыре ключевые категории: кадровое, материально–техническое, информационно–методическое и организационное.

Ниже приведен полный перечень необходимых ресурсов:

1. Кадровые ресурсы (Команда проекта)

- Руководитель проекта / Координатор: организация процесса, взаимодействие с руководством вуза, контроль тайминга и логистики.

- Бизнес–тренеры и психологи–фасилитаторы: специалисты по soft skills (центр карьеры АГТУ ВШН), групповой динамике и экстренной психологической поддержке (для проведения тренингов Дней 1, 2, 3 и 6).

- Приглашенные эксперты–практики (индустриальные партнеры): HR–специалисты и инженеры нефтегазовых компаний, карьерные консультанты (для Дня 4).

- Модераторы–волонтеры: студенты старших курсов или кураторы, помогающие участникам во время групповой работы, бизнес–игр и питч–сессий.

2. Материально–техническое обеспечение

- Трансформируемое пространство: помещение (универсальный зал и коворкинг–зоны), позволяющее быстро перестраивать посадочные места из «театрального» формата (для лекций) в групповые островки (для воркшопов и игр).

- Мультимедийное оборудование: проектор, экраны, ноутбуки, звуковая система (радиомикрофоны, колонки) для выступлений и видеоанализа (День 5).

- Расходные материалы для фасилитации: флипчарты, маркеры разных цветов, стикеры (липкие блокноты для мозговых штурмов), бумага формата А4 и А3, бейджи для участников.

- Техника для видеозаписи: камера, штатив или смартфоны на стабилизаторах для записи и последующего разбора публичных выступлений студентов.

3. Информационно–методические ресурсы

- Методические комплексы тренеров: сценарии ролевых игр, кейсы для инженерных специальностей, чек–листы оценки ораторского мастерства и командных ролей.
- Раздаточный дидактический материал: рабочие тетради (гайдбуки) участника Недели психологии с шаблонами матриц, карьерных карт и таблиц самодиагностики.
- Диагностический инструментарий: бланки психологических опросников (шкалы эмоций, тесты на выгорание, опросники Белбина) в печатном или цифровом виде (через корпоративные формы/опросники).

4. Организационно–административные ресурсы

- Информационная поддержка: медиаресурсы АГТУ ВШН (сайт, официальные группы в соцсетях, студенческие каналы, цифровые экраны в корпусах) для анонсирования и регистрации.
- Административный ресурс: официальное согласование расписания мероприятий с деканатами и дирекцией для интеграции Недели психологии в учебный процесс или освобождения студентов от части занятий.
- Система мотивации и поощрения: сертификаты об участии (в портфолио студента), брендированная сувенирная продукция ВШН для самых активных участников и победителей питч–сессий.

СВЕДЕНИЯ О ПРАКТИЧЕСКОЙ АПРОБАЦИИ ПРОГРАММЫ

Практическая апробация модульной образовательно-практической программы «Неделя психологии», проходившая на базе АГТУ ВШН с 13 по 18 апреля 2026 года, стала масштабным прецедентом интеграции психологических практик и soft-skills-инструментария в академическую среду технического вуза. Мероприятие объединило 138 студентов бакалавриата и магистратуры (с акцентом на 1–3 курсы, проходящие наиболее интенсивную фазу профессионализации). Ниже представлен подробный разбор хода реализации по дням, качественных эффектов и организационных результатов.

1. Повседневная динамика и содержательное наполнение трека

- **13 апреля: Старт и преодоление адаптационного барьера.** Первый день задал высокий темп вовлеченности. Вместо сухих лекций по тайм-менеджменту пространство аудиторий трансформировалось в лаборатории личной эффективности. Студенты проводили хронометраж собственной учебной недели, выявляя скрытые хронофаги, связанные с цифровой нагрузкой. Особый отклик нашел разбор синдрома отложенной жизни и прокрастинации перед рубежным контролем. Внедрение метода временных блоков (Time Blocking) позволило участникам прямо на месте пересобрать свое расписание на оставшуюся часть семестра.
- **14 апреля: Глубинная работа с эмоциональным интеллектом (EQ).** Вторник стал одним из самых эмоционально резонансных дней. В условиях высокой академической ответственности будущих инженеров тема профилактики выгорания оказалась критически востребованной. Через экспресс-диагностику триггерных точек и шкалирование эмоциональных состояний студенты учились

разделять рабочие стрессоры и личностные деструктивные установки. Практикумы по невербальной эмпатии и техникам нервно-мышечной релаксации позволили снизить накопившийся за весенний семестр уровень усталости.

- **15 апреля: Проектная синергия и командная динамика.** Среда прошла в формате масштабной ролевой бизнес-игры, смоделированной под условия междисциплинарных производственных кейсов ТЭК. Распределение ролей по методике Белбина позволило участникам взглянуть на привычные студенческие группы под новым углом. Проживание стадий формирования команды (по Такману) в сжатые сроки помогло выявить и мягко разрешить скрытые межличностные конфликты, а также отработать инструменты фасилитации при принятии коллективных решений.

- **16 апреля: Карьерное форсайт-моделирование.** Четверг объединил студентов с экспертным сообществом. Проведение личного SWOT-анализа в связке с построением индивидуальных карьерных карт (Career Map) перевело абстрактные представления о будущей работе в нефтегазовой отрасли в плоскость конкретных краткосрочных и долгосрочных целей. Студенты детально проанализировали требования ведущих индустриальных работодателей к гибким навыкам молодых специалистов.

- **17 апреля: Лаборатория публичных выступлений и питчинга.** Пятничный интенсив был полностью посвящен преодолению страха сцены (треморофобии) и искусству самопрезентации. Формат Elevator Pitch (защита инженерной или социальной идеи за 60 секунд) с видеофиксацией каждого выступления стал мощным драйвером личностного роста. Глубокий видеоанализ ошибок позволил участникам скорректировать паралингвистические особенности речи, жестикуляцию и структуру аргументации.

- **18 апреля: Наставничество, коучинг и институционализация итогов.** Субботний день подвел итог всей недели, переведя фокус с «я» и «команда» на культуру передачи опыта. Коучинговые сессии по модели GROW и дискуссии о принципах развивающей обратной связи заложили фундамент для создания студенческого менторского сообщества. Завершилась программа рефлексивной сессией и вручением сертификатов.

2. Измеримые результаты и аналитические показатели (KPI)

- Коэффициент стабильности и доходимости: Из 138 зарегистрировавшихся участников полный шестидневный цикл прошли 123 человека, что обеспечило показатель доходимости в 89%.

- Индекс удовлетворенности (CSI): Согласно ежедневным пульс-опросам, интегральная оценка полезности программы составила 9.3 балла из 10. Максимальные баллы участники присвоили практическим модулям (бизнес-играм и питч-сессиям).

- Психологическая динамика (Pre- & Post-testing): Выходное анкетирование зафиксировало статистически значимое снижение показателей субъективной тревожности и утомляемости (в среднем на 24% по выборке). Уровень уверенности в успешном прохождении публичных защит (курсовых, дипломов, проектов) вырос у 78% респондентов.

3. Стратегические пост-эффекты для инфраструктуры АГТУ ВШН

1. Создание менторского ядра: на базе шестого дня программы была сформирована инициативная группа студентов-старшекурсников, готовых выступить наставниками для первокурсников в следующем учебном году.
2. Методическая интеграция: по результатам успешной апробации принято решение о включение данной программы в регулярный календарный план воспитательной вуза на ежегодной основе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Архангельский, Г. А. Тайм– драйв: Как успевать жить и работать / Г. А. Архангельский. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 288 с.
2. Белбин, Р. М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач / Р. М. Белбин ; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009. – 315 с.
3. Гилмор, Дж. Экономика впечатлений: работа – это театр, а каждый бизнес – сцена / Дж. Гилмор, Б. Пайн II ; пер. с англ. – М.: Вильямс, 2005. – 304 с.
4. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман; пер. с англ. А. Исаевой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 544 с.
5. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки ; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2023. – 301 с.
6. Гандапас, Р. Камасутра для оратора. Десять заповедей выступления / Р. Гандапас. – 10–е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 240 с.
7. Закирова, В. Г. Важность развития мягких навыков у студентов технических вузов [Электронный ресурс] / В. Г. Закирова // Психологическая наука и образование. – 2023. – Режим доступа: psyjournals.ru (дата обращения: 02.08.2026).
8. Каннеман, Д. Думай медленно... решай быстро / Д. Каннеман; пер. с англ. И. Оганесовой. – М.: АСТ, 2014. – 653 с.
9. Салахова, Э. И. Формирование гибких навыков у студентов вузов [Электронный ресурс] / Э. И. Салахова // Научные технологии. – 2025. – Режим доступа: nauteh–journal.ru (дата обращения: 12.07.2026).
10. Уитмор, Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор ; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 304 с.
11. Шейд, Р. Фасилитация: организация и проведение эффективных стратегических сессий / Р. Шейд; пер. с нем. – СПб.: Питер, 2018. – 176 с.
12. Шехон, Б. Презентация: иллюстрированное руководство по созданию и проведению ярких презентаций / Б. Шехон; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 320 с.
13. Soft skills: состояние, проблемы и пути их развития у студентов вузов [Электронный ресурс] // КиберЛенинка: научная электронная библиотека. – 2026. – Режим доступа: cyberleninka.ru (дата обращения: 02.09.2026).

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Детальный почасовой регламент (тайминг-план) одного из дней интенсива
(На примере Дня 3: «Командная эффективность»)

Время	Формат мероприятия	Содержание и деятельность участников	Используемые инструменты
09:30 – 10:00	Входной сбор и нетворкинг	Сбор участников, деление на малые группы (по 7–8 человек методом случайной выборки), разогревочное упражнение на включенность.	Карточки командного взаимодействия
10:00 – 11:00	Интерактивный воркшоп	Теоретический блок: стадии развития группы (по Б. Такману), диагностика распределения ролей в проектной команде.	Опросник ролевого поведения М. Белбина (экспресс-формат)
11:00 – 11:15	Кофе-брейк	Эмоциональная разгрузка, неформальное общение участников.	—
11:15 – 13:15	Ролевая бизнес-игра	Решение междисциплинарного инженерно-производственного кейса (моделирование кризисной ситуации на объекте ТЭК). Распределение ролей, мозговой штурм, защита прототипа решения.	Флипчарты, маркеры, стикеры, сценарные кейсы
13:15 – 14:00	Обеденный перерыв	Восстановление личного ресурса.	—
14:00 – 15:30	Фасилитационная сессия	Презентация решений малых групп, перекрестное оппонирование, модерация дискуссии, разбор типичных ошибок коммуникации.	Метод фасилитированного штурма, чек-листы оценки
15:30 – 16:00	Итоговая рефлексия	Обратная связь от экспертов-наблюдателей, заполнение дневников рефлексии, экспресс-оценка дня.	QR-коды для пульс-опроса (CSI)

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Шаблон анкеты входной и выходной диагностики участников (Pre- / Post-testing)

Анкета заполняется участниками в начале 1-го дня (входная) и в завершении 6-го дня (выходная) для оценки динамики показателей.

- **Инструкция:** Оцените каждое из приведенных ниже утверждений по шкале от 1 до 5 баллов, где:
 - 1 - Совершенно не согласен / Крайне низкий уровень;
 - 5 - Полностью согласен / Высокий уверенный уровень.

№	Оцениваемый параметр / Навык	Оценка (1–5)
1.	Я умею эффективно планировать свое время и справляться с прокрастинацией в период сессии.	[]
2.	Я умею распознавать свои эмоциональные триггеры и экологично справляться со стрессом.	[]
3.	Я комфортно чувствую себя в командной работе и понимаю свою роль в проектной группе.	[]
4.	У меня есть четкое видение моей будущей карьерной траектории в нефтегазовой отрасли.	[]
5.	Я не испытываю парализующего страха перед публичными выступлениями и защитой проектов.	[]
6.	Я знаю, как дать развивающую обратную связь коллеге или однокурснику (peer-to-peer).	[]

- **Индекс удовлетворенности (CSI) - только для выходной анкеты:**
 - Оцените общую полезность Недели психологии для вашего личного и профессионального роста (по шкале от 1 до 10): []
 - Ваши пожелания или предложения по развитию программы:

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Чек-лист организационно-технической готовности площадки

Используется координатором проекта за 2 часа до старта каждого дня интенсива.

Категория	Элемент проверки / Требование	Статус (Да/Нет)	Примечание
Пространство	Зонирование аудитории под мобильную работу в малых группах (островки по 6–8 мест).	[]	Свободный проход для фасилитаторов
Мультимедиа	Проектор и экран протестированы, качество вывода презентации проверено.	[]	Наличие переходников (HDMI/Type-C)
Звук	Радиомикрофоны (не менее 2 шт.) заряжены, акустическая система работает без фоновых шумов.	[]	Проверка слышимости с задних рядов
Видеофиксация	Штатив, камера / смартфон со стабилизатором подготовлены (актуально для Дня 5).	[]	Наличие свободной памяти на носителе
Расходники	Флипчарты (по числу команд), маркеры (наборы), стикеры (блоками), бумага А4/А3 в достатке.	[]	Разделение маркеров по цветам
Навигация	Информационные указатели к аудитории, бейджи участников и маркеры для подписи готовы.	[]	Бланки сертификатов (к Дню 6)

Примеры ролевых инженерно-производственных кейсов (для Дня 3: «Командная эффективность»)

- **Кейс 1. «Внештатная ситуация на буровой»**
 - *Контекст:* При бурении скважины на месторождении зафиксировано осложнение (угроза поглощения бурового раствора). До смены вахты и приезда главного инженера остается 2 часа. Команде необходимо оперативно выработать антикризисный план действий, минимизирующий экологические и финансовые риски.
 - *Распределение ролей (по Белбину):* «Координатор» руководит обсуждением, «Генератор идей» предлагает нестандартные технологические решения, «Аналитик» просчитывает риски, «Реализатор» переводит идеи в пошаговый регламент.
- **Кейс 2. «Защита инновационного проекта перед инвесторами ТЭК»**
 - *Контекст:* Молодежное конструкторское бюро ВШН разработало проект цифровизации логистики нефтепродуктов. За 15 минут до презентации перед топ-менеджментом нефтяной компании ключевой спикер теряет голос, а в презентации обнаруживается критическая ошибка в расчетах.
 - *Распределение ролей:* «Душа команды» снимает панику, «Шлифовщик» оперативно исправляет расчеты, «Исследователь ресурсов» договаривается о переносе времени выступления на 5 минут, «Председатель» защищает проект.

РУКОВОДСТВО ДЛЯ ТРЕНЕРА И ФАСИЛИТАТОРА

Раздел 1. Методологическая рамка и специфика целевой аудитории

Работа со студентами технического вуза (инженерами, технологами, специалистами нефтегазовой отрасли) имеет ряд выраженных психологических особенностей. Будущие технари склонны к рационализации, критическому восприятию абстрактных концепций и высоко ценят прикладную пользу («инженерный прагматизм»).

• Принципы взаимодействия с аудиторией:

- *От цифр к смыслам*: подтверждайте психологические закономерности кейсами из реальной практики ТЭК, бизнес-статистикой и аналогиями с техническими системами (например, выгорание как «превышение предела прочности материала»).
- *Безопасная среда (бессудимость)*: строго пресекайте любые оценки личности. Обсуждаются исключительно модели поведения, паттерны принятия решений и стратегии реагирования.
- *Высокая динамика*: минимизируйте монотонные лекции. Теоретический блок не должен превышать 15–20 минут, после чего материал немедленно переводится в практическое упражнение или кейс.

Раздел 2. Карта управления групповой динамикой и сложным поведением

Во время интенсивных ролевых игр и питч-сессий тренер может сталкиваться с деструктивными проявлениями. Ниже приведены маркеры поведения участников и алгоритмы экологичного реагирования фасилитатора:

Типаж участника / Проявление	Внешние маркеры	Стратегия реагирования тренера
«Скептик / Технократ»	Открытый сарказм, вопросы в духе «Зачем инженеру психология?», отказ выполнять творческие задания.	Не вступать в спор. Перевести фокус на измеримость: «Давайте проверим эту гипотезу через эксперимент/цифры. Какова цена ошибки коммуникации на буровой?».
«Доминант / Лидер-диктатор»	Перебивает команду, навязывает свое решение, подавляет инициативу тихих участников.	Использовать регламент и правила фасилитации: ввести ограничение времени для каждого спикера, делегировать роли принудительно (по Белбину).
«Молчун / Пассивный наблюдатель»	Уходит вглубь группы, не берет слово, отводит взгляд при заданиях на самопрезентацию.	Задавать поддерживающие адресные вопросы закрытого/полуоткрытого типа: «Иван, как этот инженерный узел выглядит с точки зрения вашей группы?».
«Провокатор / Троль»	Переводит обсуждение в шутки, уводит группу от темы кейса.	Использовать технику «Возврат группе»: «Коллеги, как предложение Артема соотносится с нашей текущей задачей по таймингу?».

Раздел 3. Алгоритм проведения дебрифинга (Групповой рефлексии)

Эффективность тренинга на 70% определяется качеством пост-рефлексии (дебрифинга). Фасилитатор ведет группу по трехуровневой модели осознания:

1. Уровень фактов (Что произошло?):

- *Вопросы тренера:* Какие этапы прошла ваша команда? На какой минуте возникло первое препятствие? Кто взял на себя роль координатора?

2. Уровень эмоций и ощущений (Что вы чувствовали?):

- *Вопросы тренера:* В какой момент возникло напряжение или паника? Что помогало снизить градус тревоги во время дефицита времени?

3. Уровень переноса (Как это применить в реальной жизни вуза и ТЭК?):

- *Вопросы тренера:* Какой один главный вывод вы забираете с этой игры? Как вы измените подготовку к защите курсового проекта после этого опыта?

Раздел 4. Чек-лист личной готовности тренера перед выходом в аудиторию

- Проверена психологическая спайка с со-тренером / модераторами (распределение зон ответственности).
- Подготовлены тайм-киперы (визуальные таймеры на экране для жесткого соблюдения регламентов упражнений).
- Сформирован банк «запасных» облегченных или усложненных вводных для команд, справляющихся быстрее или медленнее общего графика.
- Настроен собственный эмоциональный ресурс (включенность, доброжелательность, устойчивость к непредсказуемым реакциям группы).

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ЖЮРИ ПИТЧ-СЕССИЙ (В рамках Дня 5: «Самопрезентация и ораторское мастерство»)

1. Цели и принципы работы жюри

Питч-сессия (защита инженерного или социального проекта за 60–90 секунд) в рамках Недели психологии АГТУ ВШН носит развивающий, а не экзаменационный характер. Задача жюри — не просто выставить баллы, а помочь будущим специалистам преодолеть страх публичных выступлений и скорректировать навыки самопрезентации.

- Принципы оценивания:
 - *Конструктивность фидбэка*: Принцип «Сначала похвали, затем скорректируй, заверши поддержкой» (метод «гамбургера»).
 - *Отделение идеи от подачи*: Оценивать как содержательную часть (инженерный прагматизм), так и ораторское мастерство (вербалика, невербалика, структура).
 - *Стрессосберегающий подход*: Избегать деструктивной критики и сарказма при разборе ошибок участников.

2. Критерии оценки и оценочная шкала

Каждое выступление оценивается членами жюри по 5-балльной шкале (где 1 — минимальный уровень, 5 — экспертный уровень) по следующим критериям:

Критерий оценки	Что именно оценивает жюри (маркеры)	Баллы (1–5)
1. Структура и тайминг (Elevator Pitch)	Четкость структуры (Проблема — Решение — Ценность — Призыв к действию). Укладывание в жесткий лимит времени (до 60/90 сек) без скомканного финала.	[]
2. Содержательная ценность	Понятность сути проекта для аудитории, отсутствие избыточного «заумного» техницизма, практическая применимость идеи в ТЭК или вузе.	[]
3. Невербальная уверенность	Контакт глазами с аудиторией (а не в пол или экран), уверенная осанка, естественная жестикуляция, контроль мимики и паралингвистики (паразиты речи).	[]
4. Работа с вниманием и убедительность	Энергетика спикера, способность «зацепить» внимание с первых секунд (крючок/хук), эмоциональный интеллект при подаче.	[]
5. Ответы на вопросы (Q&A)	Умение держать удар при каверзных вопросах жюри, отсутствие защитной агрессии, краткость и конструктивность ответов.	[]

3. Регламент обратной связи от жюри

- Тайминг фидбэка: На комментарий жюри по одному проекту отводится не более 2 минут (1 минута - похвала и сильные стороны, 1 минута - одна ключевая зона роста).
- Фокус обратной связи: Указывать не на то, *что* студент сделал плохо, а на то, *как конкретно* это можно исправить в следующий раз (например: «Вместо того чтобы читать с листа, попробуйте зафиксировать на слайде только три опорных слова»).