

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2024, Том 12, № 4 / 2024, Vol. 12, Iss. 4 <https://mir-nauki.com/issue-4-2024.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/84PDMN424.pdf>

5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология (психологические науки)

5.3.7. Возрастная психология (психологические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Гагарина, М. А. Кураторство в студенческих группах в контексте теории психологического контракта /

М. А. Гагарина // Мир науки. Педагогика и психология. — 2024. — Т. 12. — № 4. — URL:

<https://mir-nauki.com/PDF/84PDMN424.pdf>

**For citation:**

Gagarina M.A. Mentoring in student groups in the context of the theory of psychological contract. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2024;12(4): 84PDMN424. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/84PDMN424.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

*Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Фининиверситету*

УДК 159.99

**Гагарина Мария Анатольевна**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия

Институт управленческих исследований и консалтинга

Ведущий научный сотрудник, доцент кафедры «Психологии и развития человеческого капитала»

Доктор психологических наук, доцент

E-mail: MGagarina224@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7812-7875>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=691608](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=691608)

WoS: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/AAD-3036-2019>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57213596411>

## **Кураторство в студенческих группах в контексте теории психологического контракта**

**Аннотация.** В статье приводятся результаты теоретического анализа отношений между куратором и студенческой группой с позиции теории психологического контракта. Основными методами теоретического исследования выступили анализ существующих исследований, синтез полученных знаний в единую систему, индукция, дедукция и мысленное моделирование. В результате показано, что студенческий психологический контракт — это индивидуальное или групповое субъективное понимание взаимных обязательств между студентами и их кураторами. Куратор — это одна из профессиональных функций вузовского преподавателя, основными функциями которого оказание студентам поддержки в разных сферах жизни, таких как учебная деятельность, карьера, социальная и эмоциональная сферы; оказание воздействия на их поведение через помощь в постановке целей, предоставление информации, ресурсов и обратной связи. Все функции куратора можно свести к двум большим группам: карьерные и психосоциальные функции. Студенты, в свою очередь должны действовать в рамках своей социальной роли и активно участвовать в жизни вуза. В отношениях между преподавателями и студентами нарушения психологического контракта могут принимать разные формы для каждой стороны контракта. Преподаватели чувствуют, что психологический контракт нарушается, когда студенты демонстрируют незаинтересованность или отсутствие уважения. Студент, который чувствует, что преподаватель не смог оправдать основные ожидания этого студента, такие как вдумчивое участие или внимание к потребностям студентов. В качестве практического результата исследования предлагается пилотный вариант

Анкеты, включающей ожидания и обязательства студента и куратора, девиантные ожидания студента и куратора и удовлетворенность психологическим контрактом. Намечены перспективы исследования.

**Ключевые слова:** куратор; наставник; ментор; студент; психологический контракт; ожидания; обязательства; функции куратора; образовательный процесс; психологические отношения

## Введение

**Актуальность** исследования отношений между куратором и студентами обусловлена тем, что куратор способен оказать значительное влияние на профессиональное, личностное и культурное развитие студентов независимо от специальности/направления их подготовки. Исследование кураторства в студенческих группах в свете теории психологических контрактов позволяет анализировать возникающие отношения через взаимные ожидания и обязательства их участников, что создает предпосылки для предотвращения конфликтов и разочарований. Теория психологических контрактов, долгое время успешно используемая для диагностики, интерпретации и предсказания перспектив взаимодействия работников и работодателей [1; 2], но в настоящее время распространяется и на другие виды взаимодействия. В качестве примеров можно привести использование теории психологических контрактов для анализа взаимодействия в шеринговой экономики [3], отношений между покупателем и продавцом [4], кредитором и заемщиком [5], а также для интерпретации гражданского поведения туристов [6].

За рубежом теория психологических контрактов получила свое распространение и на отношения в системе образования. Например, отношения между преподавателем и учениками могут быть рассмотрены как взаимные ожидания относительно выполнения каждым участником определенных обязательств [8], причем, чем больше усилий прилагает одна сторона контракта, тем выше ее ожидания от другой как в случае взаимодействия студент-научный руководитель [9], так и в отношениях студент-лектор [10]. Однако помимо того, что профессорско-преподавательский состав в вузе может выполнять разные виды работ: читать лекции, вести семинарские занятия, осуществлять руководство проектами, курсовыми и выпускными квалификационными работами, его представители могут строить разные отношения со студентами [11], например, выступать в роли кураторов [12]. Отношения между куратором и студенческой группой это особый пласт отношений в образовательном учреждении, который тоже может быть проанализирован как психологический контракт. Целью данной работы было исследование психологического контракта между куратором и студентами. Основными **методами** теоретического исследования выступили анализ существующих исследований, синтез полученных знаний в единую систему, индукция, дедукция и мысленное моделирование. Были проанализированы эмпирические исследования отечественных и зарубежных авторов, посвященные психологическому контракту как феномену, отношению куратора и студентов, а также немногочисленные работы, посвященные психологическому контракту в университете. **Научная новизна** работы связана с тем, что для рассмотрения отношений между куратором и студентом понятие психологического контракта до настоящего времени не использовалось.

## Обзор исследований

### *Психологический контракт*

Психологический контракт (ПК) — это неписаные соглашения между отдельными лицами и организациями-работодателями относительно условий найма; в отличии от

юридического договора, психологический контракт более субъективен и может быть сформирован несколькими способами. ПК может включать письменные условия, например, письмо с предложением о работе, пункты официальных трудовых договоров, устные обещания об обучении или продвижении по службе, а также ссылки на прошлую практику компании [13]. Таким образом, существует очень тонкая грань между нормативными ожиданиями и неявными обещаниями потому, что психологические контракты основаны на индивидуальном восприятии взаимных обязательств, а не на реальных обязательствах, и обещания, которые приводят к предполагаемым обязательствам, могут быть даны и поняты как неявно, так и явно. Кроме того, психологические контрактные обязательства отличаются значительно более интуитивными реакциями, возникающими в случае невыполнения обязательств [13]. На совокупном уровне психологические контракты имеют транзакционное и реляционное содержание, которое различается по силе и общности. Исследования психологического контракта между работником и работодателем показали, что элементы транзакционного психологического контракта относятся к обязательствам, которые можно считать «экономическими» по своей природе. Транзакционные элементы в основном основаны на вознаграждении, бонусах, обучении и других краткосрочных выгодах для сотрудника, которые доступны для публичного наблюдения. С другой стороны, элементы реляционного контракта включают в себя долгосрочные обязательства, основанные на доверии, и касаются личных, социально-эмоциональных факторов, таких как автономия, обучение, принятие решений, справедливость, уважение и баланс между работой и личной жизнью.

### *Отношения куратора и студенческой группы*

Как уже было указано выше, куратор — это одна из профессиональных функций вузовского преподавателя [12]. В отношении конкретного содержания деятельности куратора, его функций единого мнения нет, в том числе и среди самих кураторов. Как показал опрос кураторов молодежных студенческих проектов, «ключевыми конструктами являются: «мотивировать», «помогать» и «направлять» [14, с. 4]. По мнению авторов исследования, только одна из смысловых единиц, описывающих функции куратора, непосредственно связана с учебной деятельностью, а в остальных случаях понимание деятельности куратора близко к работе менеджера, консультанта, коуча [14], возможно потому, что в данном случае кураторы ориентированы на поддержку предпринимательских проектов. В более широком смысле куратор — это наставник — «человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией, ...результатом является подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной» [15, с. 51, 55]. В зарубежной литературе для описания взаимодействия обучающего и обучаемого используют понятие «ментор» [16; 17], которое в данной работе при обращении с англоязычными изданиями будет использоваться как синоним куратора и наставника. При том, что в литературе указано на различия между «наставником» и «куратором», например, по характеру субъекта взаимодействия (индивид или группа), а также степени включенности во взаимодействие с субъектом (куратор-наставник как высший уровень взаимодействия куратора со студентом [18], мы будем использовать их как взаимозаменяемые на основании того, что работа со студенческой группой — не только групповая, но и индивидуальная работа, и все кураторы должны стремиться к уровню куратора-наставника.

Один из основных аспектов наставнических отношений связан с ожиданиями подопечных от идеального наставника. Результаты серии эмпирических исследований показывают, что идеальный прототип наставника включает в себя руководство, понимание и моделирование этических ценностей. Прототипы идеальных наставников различались в зависимости от этнической принадлежности и пола [19].

Другое исследование показывает, что качественные диадические отношения наставник-подопечный, наряду с ценностями, ориентированными на обучение, формируются на основании внимательного и заботливого отношения друг к другу. То есть, взаимное обучение и рост происходят в условиях отношений, которые характеризуются, среди прочего, личностной ориентированностью, заботой, доверием и взаимным влиянием. Обучение развивается посредством и во взаимосвязи и усиливается, когда происходит как запланированное, так и незапланированное обучение. Кроме того, обучение и рост обоих участников переплетены и взаимозависимы, а взаимное обучение и рост обогащают и укрепляют отношения [20].

### *Психологический контракт между куратором и студенческой группой*

Студенческий психологический контракт — это «индивидуальное или групповое субъективное понимание взаимных обменов между студентами, их преподавателями и учебным заведением. Он состоит из обязательных (транзакционных) и необязательных (реляционных и идеологических) ожиданий, не прописанных в каком-либо формальном соглашении; тем не менее, действующих мощно, определяя отношение и поведение, а также, деятельность» [21, с. 1034].

В отношениях между преподавателями и студентами нарушения психологического контракта могут принимать разные формы для каждой стороны контракта. Для преподавателя психологический контракт воспринимается как нарушенный, если студенты демонстрируют незаинтересованность или отсутствие уважения. Реакция преподавателей на нарушение психологического контракта может быть разной, в том числе, грубое обращение со студентами может наблюдаться в аудитории и за ее пределами [22].

Для студента нарушение психологического контракта происходит в том момент, когда преподаватель не смог оправдать основные ожидания этого студента, такие как вдумчивое участие или внимание к потребностям студентов, может почувствовать, что психологический контракт тоже был нарушен. В свою очередь, этот студент может отреагировать таким образом, что преподаватель может воспринять это как нарушение своего контракта. Следовательно, данные неблагоприятные реакции могут носить реципрокный характер [23].

Если обратиться к исследованиям отношений студента и наставника, то было показано, что обе стороны осознают, что у них есть обязательства, и на это восприятие влияют формальность отношений и контролирующий статус наставника. Отличие психологического контракта между работником и работодателем, и между наставником и подопечным (студентом) в том, что организации не имеют психологического контракта с сотрудником (поскольку ПК концептуализируется как индивидуальное восприятие пусть даже и взаимных обязательств), а в случае наставничества обе стороны являются лицами, способными разработать психологический контракт [24].

Отношения наставника можно описать, опираясь на функции, реализуемые наставником по отношению к подопечному. При этом мы уже отмечали, что в отношении этих функций могут быть разногласия, единого и окончательного списка нет, и указанные ниже функции могут не отражать всю совокупность возможных обязательств наставника. Наставники могут оказывать студентам поддержку в разных сферах жизни, таких как учебная деятельность, карьера, социальная и эмоциональная сферы; оказывать воздействие на их поведение через помощь в постановке целей, предоставлении информации, ресурсов и обратной связи, а также выступая в качестве ролевой модели [25]. Обобщая, можно свести функции наставника к двум большим группам: карьерные и психосоциальные функции. Карьерные — это те аспекты отношений, которые способствуют продвижению в профессии, такие как спонсорство,

воздействие, коучинг, защита и сложные задания. Психосоциальные функции включают принятие и подтверждение, консультирование и дружбу. Как карьерные, так и психосоциальные функции представляют собой поведение, осуществляемое наставником, которое помогает подопечному достичь как объективного, так и субъективного успеха. При этом подопечные считают, что наставники дали обещание реализовывать эти функции, а наставники чувствуют себя обязанными совершать такое поведение. В свою очередь, подопечные обеспечивают наставникам уважение, готовность учиться, дружбу, общение, лояльность, доступ к информации и помощь в проектах. В случае более неформальных отношений, наставники скорее выполняют психосоциальные функции, в случае формальных, например, когда речь идет о научном руководителе, наставники в большей степени реализуют карьерные функции [24]. Студенты ожидают, что преподаватели будут предоставлять им актуальные знания, непосредственно связанные с их профессиональной деятельностью в эмоционально увлекательной форме [26]. Поскольку ПК отличается от юридического контракта высоким уровнем субъективности и имплицитным (неявным) характером, то может возникнуть несогласованность между взаимными ожиданиями студентов и их научных руководителей. Так, студенты могут неполностью осознавать, все нюансы работ научного руководителя (какой объем часов доступен для консультаций, какова степень самостоятельности, что ведет к нереалистичным ожиданиям и нарушениям ПК [9].

### Результаты

Результатом анализа взаимных ожиданий и обязательств куратора-наставника и студента может быть разработка анкеты для оценки их психологического контракта. В перспективе, Анкета может послужить основой для опросника, который будет валидизирован и нормирован. Прежде, чем перейти к изложению нашего видения пунктов анкеты, рассмотрим несколько существующих инструментов оценки психологических контрактов между преподавателем и студентом.

Для оценки психологического контракта между преподавателями физкультуры и студентами колледжа, исследователи из Китая предлагают анкету, включающую три шкалы: поведение студента (5 п., например, «Я достаточно усердно работаю на уроках физкультуры»), «Я хорошо соблюдаю дисциплину на уроках физического воспитания), поведение преподавателя (5 п., например, «Ваш учитель физкультуры может строго следить за дисциплиной в классе», «Содержание обучения у Вашего учителя физкультуры тесно связано с практикой» и учебная мотивация (3 п., например, «Я выбрал урок физкультуры, чтобы обогатить свою внеклассную жизнь», «Я выбрал урок физкультуры для общения с внешним миром и общения с другими») [27]. В другом исследовании был предложен опросник для оценки психологического контракта между студентами-фармацевтами и преподавателями. В результате была предложена шкала из 23 пунктов и 7 шкал, показавшая надежность и валидность [28]. Студентам предлагалось оценить по 5-балльной шкале Лайкерта уровень выполнения обязательств по сравнению с тем, что было обещано по следующим шкалам: Шкала 1. Развитие студентов (4 п., например, «Развитие моих лидерских качеств»); Шкала 2. Курсы и содержание обучения (3 п., например, «Координация курсов на протяжении семестра»; Шкала 3. Вовлеченность (3 п., например, «Возможность участия в Школах Фармацевтического комитета»); Шкала 4. Возможности обучения (3 п., например, «Возможности для развития навыков критического мышления»); Шкала 5. Факультет (4 п., например, «ППС осведомлен о последних достижениях в своих областях»); Шкала 6. Условия (3 п., например, «Аудитории оснащены необходимым оборудованием для преподавания»). Шкала 7. Ориентация на будущее. (3п., например, «Курсы отвечают на изменения в практике»).

И еще один инструмент — это Шкала нарушения студенческого психологического контракта. Шкала измеряет ожидания студентов в следующих сферах: (1) справедливость — ожидание того, что преподаватели будут относиться к студентам справедливо; (2) преподавание — ожидание, что преподаватели будут использовать адаптивную практику преподавания и различные методы обучения; (3) знания — ожидание, что преподаватели будут хорошо осведомлены; и (4) девиантные ожидания — которые относятся к предположению, что преподаватели помогут студентам получить более высокие оценки, несмотря на отсутствие у них усилий или предварительных знаний [23].

Описанные инструменты не могут быть использованы нами даже в случае их перевода и адаптации по следующим причинам. Во-первых, в нашем случае речь идет не просто о преподавателе вуза, а о преподавателе, выполняющем роль куратора-наставника. То есть, необходимо учесть ожидания студентов / обязательства преподавателей по выполнению функций куратора. Во-вторых, если мы говорим о психологическом контракте как взаимном обмене, то должны быть вопросы, обращенные к обеим сторонам — куратору и студенту. При этом некоторые авторы настаивают на том, что студенческий психологический контракт включает три стороны: преподавателя, студента и университет [10]. В-третьих, если мы полагаем, что основным показателем эффективности взаимодействия куратор-студент будет оправдание ожиданий / не разрушение психологического контракта, то следует каким-то образом учесть реалистичность и «адекватность» ожиданий, готовность прилагать усилия по выполнению собственных обязательств. «Девиантные ожидания» [23] могут быть не только у студентов, но и у преподавателей, особенно после введения системы «эффективного контракта», включающего оценку работы преподавателя студентом, а не только работы студента преподавателем. В этой связи доказала свою эффективность учет оценки по шкале «Сознательность» опросника «Большая пятерка» при рассмотрении взаимосвязи между собственными усилиями и удовлетворенностью от взаимодействия студента и преподавателя [9]. Под «оправданием ожиданий» и «не разрушением» психологического контракта мы имеем в виду в первую очередь стремление продолжить взаимодействие, при том, что отдельные элементы психологического контракта (ожидания и обязательства обеих сторон) могут быть пересмотрены, что, собственно, и является одной из характеристик ПК. Такое рассуждение основывается на том, что ПК может быть рассмотрен как «феноменологическая и оценочная характеристика субъективного качества взаимодействия субъектов» [29, с. 166]. Таким образом, в основу разработки Анкеты по психологическому контракту наставника и студенческой группы должны быть положены следующие принципы.

Принцип 1. Психологический контракт между куратором и студентом — это обмен взаимными обязательствами и ожиданиями (представлениями об обязательствах другой стороны). То есть, базовыми элементами будут являться обязательства двух сторон и они могут быть описаны по следующим критериях: стабильность (насколько контракт устойчив в долгосрочной перспективе); сфера охвата (контракт может включать работу/учебу и личную жизнь, и их взаимосвязь); ясность (насколько четко для всех сторон определены основные положения, ожидания и обязательства соответственно); направленность (ориентация сотрудника на социальный, эмоциональный, экономический или любой другой аспект деятельности).

Принцип 2. Содержание психологического контракта между куратором и студентом(тами) определяются теми видами деятельности, которые предписаны этими социальными ролями.

Принцип 3. Оценка обязательств сторонами может по-разному оцениваться преподавателем/ куратором и студентом. Так как воспринимаемое нарушение психологического контракта является наиболее сильным фактором, определяющим поведение сторон, то формулировки утверждений должны отражать степень соответствия ожиданий и реального исполнения обязательств.

Мы предлагаем следующие блоки вопросов (табл. 1), которые в перспективе будут подвергнуты экспертной оценке, а разработанная на их основе методика — валидизации.

Таблица 1

**Психологический контракт куратор — студенческая группа: вопросы для исследования**

Обязательства куратора (если анкету заполняет куратор, то формулировки меняются на «Я выполняю...», «Я осведомлен...»)			
Карьерные	Ожидания	Реальность	Дельта
Куратор осведомлен о последних достижениях в науке			
Куратор осведомлен о возможных местах практики			
Куратор хорошо ориентируется в содержании дисциплин по выбору			
Куратор знает, как получить стипендиальную поддержку			
Психосоциальные	Ожидания	Реальность	Дельта
Куратор поддерживает меня в трудной ситуации			
Куратор участвует в разрешении конфликта между студентом и преподавателем			
Куратор всегда тактичен в разговоре со студентами			
Куратор всегда справедливо относится к студентам			
Куратор поддерживает студентов в достижении их профессиональных целей			
Куратор помогает студентам в развитии их творческого потенциала			
Обязательства студента (если на анкету отвечает студент, то формулировки меняются на «Я выполняю...», «Я осведомлен...»)			
Карьерные	Ожидания	Реальность	Дельта
Студенты имеют достаточные базовые знания для освоения предметов			
Студенты усердно посещают занятия			
Студенты активно участвуют в мероприятиях по планированию и развитию карьеры			
Студенты выбирают дисциплины по выбору согласно представлениям об их будущей профессии			
Студенты стремятся получить дополнительные знания и навыки, необходимые для успешного трудоустройства			
Студенты активно участвуют в научных мероприятиях, проводимых в университете			
Этические	Ожидания	Реальность	Дельта
Студенты демонстрируют уважительное отношение к преподавателям и сотрудникам университета			
Студенты обладают высокими моральными качествами (честность, порядочность, личная ответственность, надежность, добросовестность)			
Студенты демонстрируют лояльность по отношению к учебному заведению			
Студенты с готовностью откликаются на обращения руководства факультета (принять участие в спортивных мероприятиях, днях открытых дверей, творческих конкурсах)			
Девантные ожидания	Ожидания	Реальность	Дельта
Студенты всегда будут высоко оценивать работу преподавателя/куратора			
Студенты должны демонстрировать дружеское отношение к куратору			
Преподаватели/кураторы всегда должны ставить студентам высокие оценки			
Преподаватели/кураторы должны с пониманием относиться к пропускам занятий студентами			
Удовлетворенность контрактом	Ожидания	Реальность	Дельта
Я удовлетворен своими отношениями с куратором			
Я удовлетворен своими отношениями со студентами			

*Составлено автором по результатам собственных исследований*

Инструкция. Вам необходимо оценить по 5-балльной шкале уровень выполнения обязательств по сравнению с тем, что было обещано: для этого Вам предлагается две шкалы «ожидания» — то, как Вы считаете должно быть, согласно высказанным или подразумеваемым обещаниям, и шкала «реальность» — то, как на самом деле происходит в Вашем университете. Поставьте в колонку «ожидания» и «реальность» цифры от 1 до 5, если 1 — абсолютно не соответствует, 2 — не соответствует, 3 — в чем-то соответствует, в чем-то нет, 4 — соответствует, 5 — полностью соответствует.

По итогам заполнения опросника рассчитывается «дельта» — разница между «ожиданиями» и «реальностью», однако интерпретация результатов может быть только с учетом удовлетворенности контрактом. ПК — обладает высоким уровнем субъективности, в том числе и в интерпретации отношений. Не всегда высокая разница между ожиданиями и реальностью ведет к неудовлетворенности.

### Выводы

Целью данной работы было исследование психологического контракта между куратором и студентами. Результаты теоретического исследования подтвердили необходимость дальнейшей разработки данной проблемы. Содержание психологического контракта между куратором и студенческой группой определяется предполагаемыми обязательствами (себя) и ожиданиями (представлениями об обязательствах другого) исходя из социальных ролей участников взаимодействия. Сложность заключается в том, что психологический контракт имеет имплицитный характер и обладает высокой степенью субъективности. То есть, существуют разные взгляды для функции куратора и границы ответственности студента. Таким образом, теоретическая значимость статьи определяется вкладом в социальную и организационную психологию, путем расширения знаний о психологическом контракте как обмене обязательствами и его особенностях при взаимодействии преподавателей и студентов, а также за счет уточнения содержания обязательств студентов и преподавателей и их субъективной интерпретации в контексте их профессиональной деятельности. При том, что работы в направлении упорядочивания функций куратора ведутся как на страницах научных изданий, так и в официальной документации вузов, а обязанности студентов озвучиваются кураторами и прописываются в Уставах вузов, тем не менее, все еще остается достаточно пространства для субъективной интерпретации. В связи с чем возникает потребность в проведении эмпирических исследований ожиданий и обязательств участников образовательного процесса, а также их субъективной интерпретации. Предложенная нами анкета — это первая русскоязычная работа по применению теории психологического контракта для анализа отношений куратора и студента. В качестве перспектив можно отметить уточнение содержания и полноты выделенных блоков с помощью экспертной оценки, уточнение формулировок с помощью проведения фокус-групп, проведение опроса на репрезентативной выборке.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Rousseau D.M. The 'problem' of the psychological contract considered // Journal of Organizational Behavior. 1998. Т. 19. С. 665–671.
2. Anderson N., Schalk R. The psychological contract in retrospect and prospect // Journal of Organizational Behavior. 1998. Т. 19. С. 637–647.
3. Akar N., Yörük T. A topic modeling-based analysis for the outcomes of psychological contract breaches and violations in organizations: Current research trends and future agenda // Heliyon. 2024. Т. 10(14). e34908. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34908>.

4. Culiberg B., Abosag I., Čater B. Psychological contract breach and opportunism in the sharing economy: Examining the platform-provider relationship // *Industrial Marketing Management*. 2023. Т. 111. С. 189–201. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2023.04.007>.
5. Aslam H., Wanke P., Khalid A., Roubaud D., Waseem M., Chiappetta Jabbour C.J., Grebinevych O., Lopes de Sousa Jabbour A.B. A scenario-based experimental study of buyer supplier relationship commitment in the context of a psychological contract breach: Implications for supply chain management // *International Journal of Production Economics*. 2022. Т. 249. 108503. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108503>.
6. Гагарина М.А., Рябов В.Б. Исследование содержания долгового психологического контракта // *Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки*. 2022. № 2. С. 60–78.
7. Xu T., Lu C., Does tourism mental fatigue inhibit tourist citizenship behavior? The role of psychological contract breach and boundary conditions // *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2023. Т. 55. С. 59–69. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.03.001>.
8. Ampofo-Ansah C., Antiaye E., Ansah J.A. Psychological Contracts Between University Students and Lecturers: A Case of Accra Technical University's Department of Management and Public Administration // *ASEAN Journal of Open Distance Learning*. 2019. Т. 11(1). С. 82–92.
9. Bordia S., Hobman E.V., Restubog S.L.D., Bordia P. Advisor-Student Relationship in Business Education Project Collaborations: A Psychological Contract Perspective // *Journal of Applied Social Psychology*. 2010. Т. 40(9). С. 2360–2386.
10. Koskina A. What does the student psychological contract mean? Evidence from a UK business school // *Studies in Higher Education*. 2013. Т. 38(7). С. 1020–1036.
11. Matsko K.K., Ko E.K., Bressman S., Mozer L., Winter J.S. Two sides of a coin: Examining mentor and student teacher relationships during student teaching. *Teaching and Teacher Education*. 2023. V. 130. 104139. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104139>.
12. Гришаев О.В., Щербакова М.В. Профессиональная роль куратора. Аккредитация в образовании. [Электронный ресурс] [https://akvobr.ru/professionalnaja\\_rol\\_kurato ra.html](https://akvobr.ru/professionalnaja_rol_kurato ra.html) (Дата обращения 19.08.2024).
13. Rousseau D. *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Sage Publications, Thousand Oaks, 1995.
14. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // *Психолог*. 2018. № 4. С. 1–7. DOI: 10.25136/2409-8701.2018.4.27205 URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=27205](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=27205).
15. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2013. Т. 6(15). С. 50–56.
16. Bui E., Topping K.J. Student perceptions of feedback in reciprocal or nonreciprocal peer tutoring or mentoring // *Studies in Educational Evaluation*. 2023. Т. 79. 101304. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2023.101304>.
17. Волкова Т.А. Тьюторство и менторство в системе педагогической практики // *Вестник Марийского государственного университета*. 2015. Т. 1(16). С. 15–18.

18. Пазухина С.В., Декина Е.В. Психологические индикаторы удовлетворенности студентов взаимодействием с кураторами нового типа — наставниками // Научно-педагогическое обозрение. *Pedagogical Review*. 2023. Т. 1(47). С. 158–169.
19. Bailey S.F., Voyles E.C, Finkelstein L., Matarazzo K. Who is your ideal mentor? An exploratory study of mentor prototypes // *The Career Development International*. 2016. Т. 21(2). С. 160–175. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2014-0116>.
20. Snoeren M.M.W.C., Raaijmakers R., Niessen T.J.H., Abma T.A. Mentoring with(in) care: A co-constructed auto-ethnography of mutual learning // *Journal of Organizational Behavior*. 2016. Т. 37(1). С. 3–22. <https://doi.org/10.1002/job.2011>.
21. Koskina A. What does the student psychological contract mean? Evidence from a UK business school // *Studies in Higher Education*. 2013. Т. 38(7). С. 1020–1036.
22. Itzkovich Y., Alt D., Dolev N. The Challenges of Academic Incivility: Social-Emotional Competencies and Redesign of Learning Environments as Remedies. Springer Nature, 2020. Doi: 10.1007/978-3-030-46747-0.
23. Itzkovich Y. Constructing and Validating Students' Psychological Contract Violation Scale // *Frontiers of Psychology*. 2021. Т. 12. 685468. Doi: 10.3389/fpsyg.2021.685468
24. Haggard D.L., Turban D.B. The mentoring relationship as a context for psychological contract development // *Journal of Applied Social Psychology*. 2012. Т. 42(8). С. 1904–1931. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00924.x>.
25. Nuis W., Segers M., Beusaert S. Conceptualizing mentoring in higher education: A systematic literature review // *Educational Research Review*. 2023. Т. 41. 100565. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100565>.
26. Gretzky M., Lerner J. Students of Academic Capitalism: Emotional Dimensions in the Commercialization of Higher Education // *Sociological Research Online*. 2021. Т. 26(1). С. 205–221. <https://doi.org/10.1177/1360780420968117>.
27. Li S., Chen L., Wu Q., Xin S., Chen Z. The behavior model of psychological contract between sports teachers and undergraduate students in China // *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*. 2021. Т. 28. 100300. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100300>.
28. Spies A.R., Wilkin N.E., Bentley J.P., Bouldin A.S., Wilson M.C., Holmes E.R. Instrument to Measure Psychological Contract Violation in Pharmacy Students // *American Journal of Pharmaceutical Education*. 2010. Т. 74(6). 107. <https://doi.org/10.5688/aj7406107>.
29. Рябов В.Б. Психологический контракт как характеристика субъективного качества управленческого взаимодействия // *Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология*. 2017. Т. 2. № 3(7). С. 166–192.

**Gagarina Maria Anatol'evna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

E-mail: MGagarina224@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7812-7875>

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=691608](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=691608)

WoS: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/AAD-3036-2019>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57213596411>

## **Mentoring in student groups in the context of the theory of psychological contract**

**Abstract.** The article presents the results of a theoretical analysis of the relationship between the curator (mentor) and the student group from the perspective of the theory of psychological contract. The main methods of theoretical research were analysis of existing research, synthesis of acquired knowledge into a single system, induction, deduction and mental modeling. The result shows that the student psychological contract is an individual or group subjective understanding of the mutual exchange of obligations between students and their mentors. A curator (mentor) is one of the professional functions of a university teacher, whose main functions are to provide support to students in various areas of life, such as educational activities, career, social and emotional spheres; influencing their behavior by helping them set goals, providing information, resources and feedback. All functions of a curator can be reduced to two large groups: career and psychosocial functions. Students, in turn, must act within the framework of their social role and actively participate in the life of the university. In relationships between faculty and students, violations of the psychological contract can take different forms for each party to the contract. Faculty members feel that the psychological contract is broken when students show disinterest or lack of respect. A student who feels that the faculty has failed to meet that student's basic expectations, such as thoughtful engagement or attention to students' needs. As a practical result of the study, a pilot version of the Questionnaire is proposed, including the expectations and obligations of the student and the curator, the deviant expectations of the student and the curator, and satisfaction with the psychological contract. Research prospects are outlined.

**Keywords:** curator; supervisor; mentor; student; psychological contract; expectations; obligations; functions of a curator; educational process; psychological relationships