

5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования

Научная статья

УДК 377

DOI 10.37493/2307-907X.2023.3.23

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА МЕНТОРИНГА В СИСТЕМЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Гарифуллина Альмира Маратовна

Актуальность статьи заключается в исследовании понимания менторинга с точки зрения теории и практики его применения руководителями и менти-педагогами в системе образования Российской Федерации, в частности, тема применения менторинга на практике, понимание его в теории, а также изучение аспектов, подходящих для отечественного обучения. В статье рассматриваются отечественные и зарубежные теоретические и практические подходы научных основ менторинга. Происходит обзор последних исследований в данной области. Целью данного исследования является анализ ответов респондентов по вопросу применения менторинга в практике дошкольной образовательной организации. Материалами и методами послужили экспресс-опросники руководителей дошкольных организаций, участниками стали представители Поволжского региона и прилегающих территорий. Основные результаты, полученные в процессе анализа ответов респондентов, позволили сделать выводы, что резилентность личности руководителя зависит от внутренней мотивированности и желания повысить уровень самообразования в контексте глобализации мирового пространства. Из этого происходит формирование ассертивных качеств личности ментора и менти-педагога. Научная новизна исследования заключается в формировании критериев развития менторинга в системе дошкольного образования Российской Федерации.

Ключевые слова: менторинг, ментор, менти-педагог, теория менторинга, практика менторинга, образование в Российской Федерации

THEORY AND PRACTICE OF MENTORING IN THE SYSTEM OF NATIONAL PRESCHOOL EDUCATION

Almira Garifullina

The relevance of the article lies in the study of the understanding of mentoring, from the point of view of the theory and practice of application by managers and menti-teachers in the education system of the Russian Federation. In particular, the topic of applying mentoring in practice, understanding it in theory, as well as studying aspects suitable for domestic education has turned out to be relevant. The article discusses national and foreign theoretical and practical approaches to the scientific foundations of mentoring. There is a review of the latest research in this area. The purpose of this study is to analyze the respondents' answers on the use of mentoring in the practice of a preschool educational organization. The materials and methods were the express questionnaires of the leaders of preschool organizations; the participants were representatives of the Volga region and adjacent territories. The main results obtained in the process of analyzing the respondents' answers led to the conclusion that the resilience of the leader's personality depends on internal motivation and the desire to increase the level of self-education in the context of the globalization of the world space. From this comes the formation of assertive qualities of the personality of the mentor and menti-teachers. The scientific novelty of the study lies in the formation of criteria for the development of mentoring in the system of preschool education in the Russian Federation.

Key words: mentoring, mentor, menti-teacher, theory of mentoring, practice of mentoring, education in the Russian Federation

Введение / Introduction. Мировое сообщество XXI века ориентировано на повышение качества образовательной политики, что требует кардинального изменения в подходах в руководстве образовательной организацией. Эти и другие направления отражены в государственной программе «Развитие образования» (постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642), Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года.

Целью данного исследования является развитие понимания и применения теории и практики научных основ менторинга для дошкольных образовательных организаций (для этого проведен мониторинг и экспресс-опрос руководителей дошкольных образовательных организаций).

Малоизученность проблемы развития научного менторинга весьма актуальна для педагогического образования. Часто за менторинг принимают наставническую деятельность. Нами проводилось исследование директивного подхода наставничества и ассертивности в менторинге, где наглядно демонстрировалось различие между этими двумя категориями [3–6].

Технологиями работы в высшей школе с применением менторинга с будущими педагогами дошкольных образовательных учреждений занимается профессор Казанского федерального университета В. Ф. Габдулхаков [1]; о становлении личности ментора как руководителя можно прочитать в исследованиях Д. Голмана [7, 12]; исследования, посвященные национально-культурным и региональным особенностям развития личности менторов и их управленческой культуры, – в исследованиях отечественных ученых С. Ю. Закурдаевой, П. А. Гагаева, зарубежных – Г. Т. Доран, В. Торнбьерн [3, 11].

В некоторых исследованиях представлены модели развития корпоративной культуры, которые предполагают менторинг как фактор, влияющий на становление взаимоотношений внутри педагогического коллектива (И. Н. Каменская, А. Афанди, К. Аткинс) [5, 10].

Различными в дошкольной образовательной организации могут быть и формы менторинга. Классическим считается менторинг в паре, где ментор занимает более высокую должность, имеет более обширный опыт, значимый социальный статус и, как правило, старше по возрасту. Однако далеко не всегда полезные для менти-педагогов ресурсы могут быть связаны с подобной иерархией. Современные менторы вполне могут быть моложе менти-педагогов или одного с ними возраста и социального положения. Но разница всё же необходима – в опыте, мировоззрении, окружении или других ресурсах, которыми ментор впоследствии и делится с менти-педагогами.

Идеи западного менторинга заключаются в том, что менторинг может быть разным. К примеру, существует так называемый обратный менторинг, когда менти-педагог старше или опытнее ментора. Чаще всего данный вид применяется для ознакомления опытных педагогов или руководителей с новыми технологиями. Младшие педагоги, становясь менторами для старших, могут проявить лидерские качества и лучше понять позицию руководства.

Менторинг подразумевает общение один на один. Но нередко организации практикуют групповой менторинг, что связано прежде всего с дефицитом менторов. Принято считать, что лучшие результаты достигаются, если в групповом менторинге принимают участие 3–8 человек. Этот вид применяется тогда, когда дошкольное образовательное учреждение предполагает участие в международных конкурсах. При такой численности хватит времени на то, чтобы выслушать каждого и изучить различные точки зрения, подготовиться к презентациям наработанных материалов или к индивидуальным презентациям (например, к конкурсу «Лучший воспитатель года» [2, 8].

Инновационным вариантом группового менторинга является так называемое «теневое правление». По сути, это реалити-квест, в котором команда менти-педагогов и руководство дошкольной образовательной организации получают один и тот же пакет документов, необходимых для принятия важного решения. За несколько дней команда менти-педагогов изучает его, обсуждает и высказывает свои соображения ментору из числа руководства или при общей встрече с педагогическим коллективом. Таким образом, достигаются две значимые цели:

- менти-педагоги получают навыки стратегического мышления и лидерства в действии;
- руководство лучше понимает то, как педагогический состав воспринимает их решения.

В случае если возникает необходимость в помощи менти-педагогам взглянуть на перспективы какого-либо решения с разных сторон, нередко применяется быстрый менторинг. При этом группа менторов работает с группой менти-педагогов по принципу сеанса одновременной игры: пара «ментор – менти» общается в течение короткого времени, после чего происходит смена партнёров [4].

Материалы и методы / Materials and methods. При подготовке экспресс-опросника мы руководствовались отечественными и зарубежными исследованиями, в процессе нами применялись методы экспертной оценки и критического мышления.

В нашем исследовании приняли участие 310 руководителей дошкольных образовательных организаций (преимущественно заведующие детскими садами и старшие воспитатели (методисты)) по России: Оренбургская область, Республика Башкортостан, Пермский край, Ярославская, Вологодская, Костромская, Ивановская, Владимирская, Брянская, Воронежская, Рязанская области. Было выявлено, что помимо классического менторинга, где под этим значением принято понимать стратегическое партнерство и овладение навыками передачи опыта, существуют еще несколько вариаций менторинга.

Нам удалось их ранжировать и классифицировать.

Таким образом, нами было определено:

- менторинг в дошкольной образовательной организации – это траектория ментора и менти-педагога, для достижения единого результата;
- ментор обладает именно теми ресурсами, которые необходимы для развития менти-педагога: опыт, знания, навыки, круг общения, мировосприятие и многое другое;
- в ходе менторинга между ментором и менти-педагогом складывается особый тип отношений – они стремятся к общим целям. Здесь включаются взаимоуважение, доверие, искренность, эмпатия. При этом принято считать, что недопустимы проявления директивного стиля управления и стремление решить проблемную ситуацию вместо менти-педагога [1, 9].

Результаты и обсуждение / Results and discussion. Анализ результатов экспресс-опроса проведен исходя из характера задаваемых вопросов и поделен на блоки из подавляющих вариантов ответов респондентов.

Заведующих дошкольными образовательными организациями было 78 человек, старших воспитателей – 232 человека.

Руководителям дошкольных образовательных организаций были заданы следующие вопросы:

1. Слышали ли Вы ранее что-либо о научных основах менторинга?
2. Как Вы думаете, что является менторингом в системе дошкольного образования?
3. Являетесь ли Вы ментором?
4. Чем отличается менторинг от наставничества?

Первый вопрос был нацелен на определение содержательного наполнения понятия «менторинг», в том числе на самостоятельное понимание и трактовку определения. В результате мы выявили, что большинство респондентов слышат о менторинге впервые – 62 %. В том, что «что-то слышали, но не применяли», признались 27 % респондентов. И о том, что знают, что такое педагогический менторинг, его научные основы, дали положительный ответ 11 % опрошенных.

После первого вопроса респондентам были даны источники для более точного ознакомления с научными основами менторинга, а именно: основной терминологией, видами и инструментарием, который бы способствовал пониманию искомого ответа.

При ответе на вопрос «Как Вы думаете, что является менторингом в системе дошкольного образования?», который предполагал неограниченное количество ответов, поскольку являлся вопросом открытого типа, подавляющее большинство – 68,8 % – сформулировали ответ: «Эффективный способ руководства образовательной организацией». В числе других популярных вариантов были: «Скрытый способ директивного управления» – 8 %, «Интерес к современным технологиям» – 7,2 %, «Поиски лучших способов взаимодействия с педагогическим коллективом» – 5,4 %, «Готовность меняться не только ради образовательной организации, но и для себя в первую очередь» – 4,3 %, «Что-то новое в образовании» – 4,6 %, «Умение принести в жертву собственные интересы» – 1,7 %.

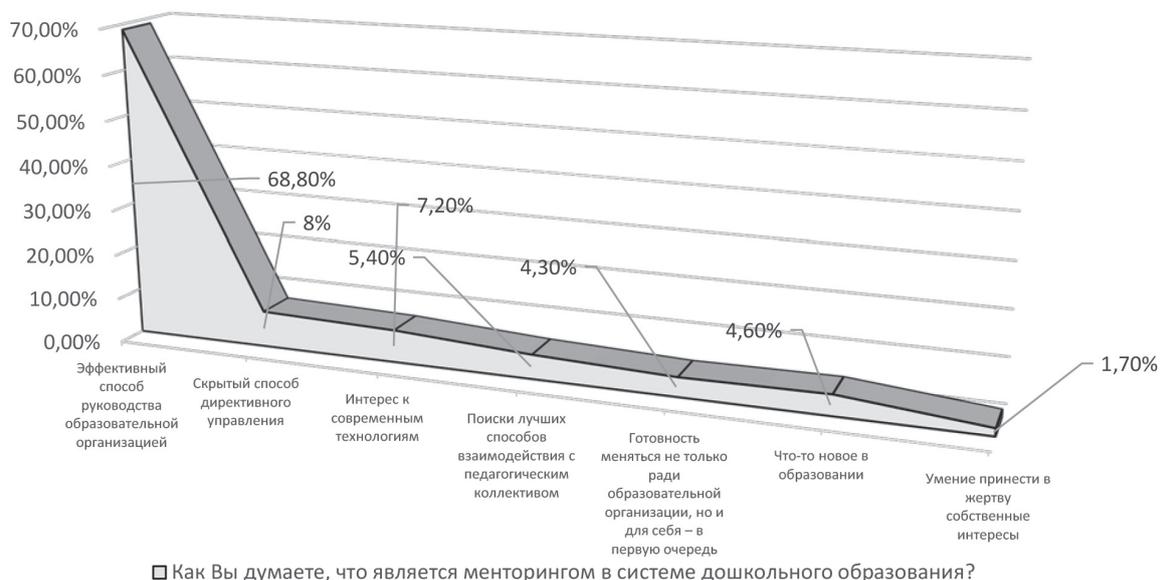


Рис. 1. Обзор ответов руководителей на вопрос: «Как Вы думаете, что является менторингом в системе дошкольного образования?».

Исходя из полученных ответов можно сделать вывод, что большинство руководителей верно предположили, что менторинг – это эффективное партнерство, которое заключается в позитивном руководстве дошкольной образовательной организацией. Безусловно, данный ответ предполагает индивидуальную оценку – каждый руководствовался личными мотивами: кто-то аргументировал это гуманностью, кто-то предположил, что это рациональный способ достижения образовательных целей, однако все пришли к единому мнению. Те, кто ответили, что менторинг – это «скрытый способ директивного управления» и «умение принести собственные интересы в жертвенное положение во имя общественных», аргументировали свой ответ тем, что «несмотря на прочтение предложенных источников о менторинге, все-таки не имеют представлений о демократии и предоставлении свободного выбора менти-педагогам в дошкольных образовательных организациях» в процессе их руководства [6, 9].

Респонденты с ответами «Интерес к современным технологиям» высказались, что готовы пройти обучение менторингу и в целом повышать свою профессиональную квалификацию в данной области, поскольку в век глобализации от них требуются новые умения (или «гибкие» навыки – так называемые «soft skills»), которые могут пригодиться в любой момент. От обратного исходят респонденты с ответами: менторинг – это «...что-то новое в образовании», именно эти руководители считают, что бюрократическая загруженность не позволяет изучать что-то новое, вроде менторинга для системы дошкольного образования, и именно поэтому они отказываются от того, чтобы вникать в предложенную тему.

На «Поиски лучших способов взаимодействия с педагогическим коллективом», а также «Готовность меняться не только для образовательной организации, но и для себя» готовы респонденты в возрастном диапазоне 25–40 лет. Ранжировать ответы позволили в большинстве своем единогласные утверждения опрашиваемых, когда они говорили о том, что работают в системе образования от 5 до 10 лет и за это время им удалось освоить классические подходы по взаимодействию с коллегами, и сейчас, они готовы к преобразованиям.

Третий вопрос респондентам звучал следующим образом: «Являетесь ли Вы ментором?». Подавляющее большинство ответили «нет» – 86 %, остальные 14 % ответили положительно. После принятия ответов респондентам были предложены критерии менторинга и дано время на

размышления, чтобы сопоставить самостоятельные действия с педагогами в процессе совместного взаимодействия. Результаты изменились. К примеру, заведующая Н. вспомнила, что накануне предложила помощь своей сотруднице в деле, не касающемся рабочих моментов, а это один из критериев научных основ менторинга. Таким образом, ответ «нет» – составил 72 %, «да» – 28 %.

Последний вопрос демонстрировал совокупность сложившихся представлений о менторинге: «Чем отличается менторинг от наставничества?».

Среди наиболее актуальных ответов были следующие:

- «Ничем» – 0,8 %;
- «Все новое – хорошо забытое старое» – 1,2 %;
- «Удачным “попаданием” слова ко времени» – 2,5 %;
- «Положительностью восприятия» – 11 %;
- «Структурой и демократизмом» – 16,4 %;
- «Стратегией развития личности в коллективе» – 17,6 %
- «Преобладанием партнерства в трудовых отношениях» – 24,3 %;
- «Инструментарием, способами достижения цели, взаимоотношениями» – 26,2 %.

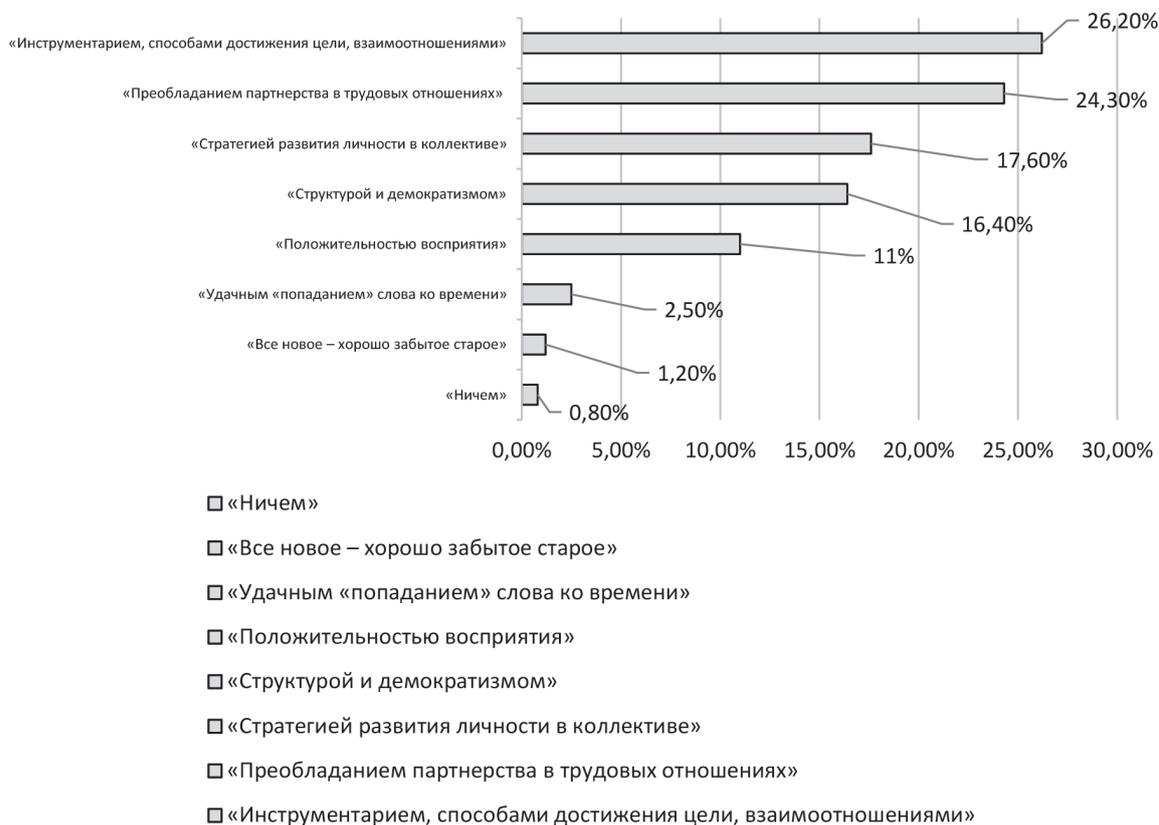


Рис. 2. Ответы руководителей на вопрос: «Чем отличается менторинг от наставничества?»

Исходя из вышеизложенного были сгруппированы несколько вариантов наименее популярных ответов, возрастной диапазон опрашиваемых старше 40 лет. Ответы: «Ничем», «Все новое – хорошо забытое старое», «Удачным “попаданием” слова ко времени». По признаниям самих респондентов, сказывается высокий уровень загруженности, и/или попросту выгорание на рабочем месте, из этого следует нежелание изучать новые аспекты педагогической деятельности. Также некоторые из них самостоятельно выделили отдельным блоком комментариев, что, возможно, на их ответах сказывается педагогическое выгорание.

Наиболее популярными ответами, где более половины респондентов высказались в пользу менторинга, а именно выделили, чем в основном отличается менторинг от наставнической деятельности, стали: «Преобладанием партнерства в трудовых отношениях», «Инструментарием, способами достижения цели, взаимоотношениями». Промежуточными, но не менее актуальными и положительными ответами респондентов оказались: «Структурой и демократизмом», «Стратегией развития личности в коллективе», «Положительностью восприятия».

Заключение / Conclusion. Теория и практика менторинга является эффективным инструментом в достижении высоких результатов в достижении поставленных педагогических целей. Траектория развития менторинга не всегда происходит по прямой, в процессе возможны отклонения, однако важно сохранять ориентиры. События повседневной жизни будут находить своё отражение в сессиях менторинга, но изначальные намерения не теряются. Менти-педагог на сессиях с ментором может рассказывать о происходящих с ним событиях, и задача ментора при этом – держать в уме заявленные цели и стимулировать их осознание менти-педагогом.

Менторинг позволяет открыть в себе и других новые грани, зачастую совершенно неизвестные. Мы выяснили, что искреннее желание помогать другим педагогам в их развитии и есть менторинг в дошкольной образовательной организации. Однако ментор, хотя и выступает в роли «старшего», не обязан быть «ходячим идеалом», человеком-схемой, неуязвимым харизматиком, лишённым обычных человеческих слабостей. Наоборот, некая незащищённость и свойственное несовершенство в современном мире позволяют уйти от нежелательного директивного образа и создают предпосылки для установления честных доверительных отношений. Ментор не ставит своей целью произвести впечатление, чем-то поразить или восхитить менти-педагога. В менторских отношениях акцент ставится не на менторе, а на его подопечном. Установление эффективной личностной связи с менти-педагогом – вот что является первоочередной задачей хорошего ментора.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. Габдулхаков В. Ф. О технологиях педагогического образования в федеральных университетах // Сборник тезисов профессорского форума. 2019. С. 162–164.
2. Габдулхаков В. Ф., Зиннурова А. Ф., Гарифуллина А. М. и др. Менторинг в работе по развитию инновационной деятельности студентов // Современные проблемы науки и образования. 2023 № 1. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32401> (дата обращения: 01.02.2023).
3. Гарифуллина А. М., Башинова С. Н. Научные основы менторинга в системе дошкольного образования Российской Федерации // Казанский педагогический журнал. 2019. № 6. С. 89–93.
4. Гарифуллина А. М. Реализация научных основ менторинга в американской системе дошкольного образования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2020. № 1(76). С. 179–185.
5. Гарифуллина А. М. Менторинг – тайм-менеджмент для дошкольной организации в условиях цифровизации образования Российской Федерации // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2021. № 1 (82). С. 172–176.
6. Гарифуллина А. М. Менторинг – инструмент для системы высшего педагогического образования Российской Федерации // Проблемы современного педагогического образования: сборник научных трудов. № 71 (1). Вып. 71. Ч. 1. Ялта: Гуманитарно-педагогическая академия, 2021. С. 100–103.
7. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 380 с.
8. Гоулман Д., Бояцис Р., МакКи Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Паблишер, 2017. 420 с.
9. Сенге П. О. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп-Бизнес, 2003. 172 с.
10. Кларин М. В. Сто лет исследовательского обучения в России: методическое пособие. – М.: Психолого-педагогический поиск, 2016. 140 с.

11. Chong J. Y., Ching A. H., Renganathan Y. et al. Enhancing mentoring experiences through e-mentoring: a systematic scoping review of e-mentoring programs between 2000 and 2017. *Advances in Health Sciences Education*, 2020. Vol. 25. Pp. 195–226. DOI: 10.1007/s10459-019-09883-8
12. Goleman, D. *Social Intelligence*. USA: Mithler, 1994. 226 p.

REFERENCES AND INTERNET RESOURCES

1. Gabdulhakov V. F. O tehnologiyah pedagogicheskogo obrazovaniya v federal'nyh universitetah (On technologies of pedagogical education at federal universities) // *Sbornik tezisov professorskogo foruma*. 2019. P. 162–164.
2. Gabdulhakov V. F., Zinnurova A. F., Garifullina A. M. i dr. Mentoring in the work on the development of innovative activities of students // *Modern problems of science and education*. 2023. No. 1. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32401> (Accessed: 01.02.2023).
3. Garifullina A. M., Bashinova S. N. Nauchnye osnovy mentoringa v sisteme doshkol'nogo obrazovaniya Rossijskoj Federacii (Scientific foundations of mentoring in the preschool education system of the Russian Federation) // *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal*. 2019. No. 6. P. 89–93.
4. Garifullina A. M. Realizaciya nauchnyh osnov mentoringa v amerikanskoj sisteme doshkol'nogo obrazovaniya (Implementation of the Scientific Foundations of Mentoring in the American Early Childhood Education System) // *Vestnik Severo-Kavkazskogo Federal'nogo universiteta*. 2020. № 1 (76). P. 179–185.
5. Garifullina A. M. Mentoring – tajm-menedzhment dlya doshkol'noj organizacii v usloviyah cifrovizacii obrazovaniya Rossijskoj Federacii (Mentoring – time management for a preschool organization in the context of digitalization of education in the Russian Federation) // *Vestnik Severo-Kavkazskogo Federal'nogo universiteta: nauchnyj zhurnal*. 2021. No. 1 (82). P. 172–176.
6. Garifullina A. M. Mentoring – instrument dlya sistemy vysshego pedagogicheskogo obrazovaniya Rossijskoj Federacii (Mentoring is a tool for the system of higher pedagogical education in the Russian Federation) // *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya: sbornik nauchnyh trudov*. No. 71 (1). Vyp. 71. CH. 1. YAlta: Gumanitarno-pedagogicheskaya akademiya, 2021. P. 100–103.
7. Goulman D. *Emocional'nyj intellekt. Pochemu on mozhet znachit' bol'she, chem IQ (Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ)*. M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2018. 380 p.
8. Goulman D., Boyacis R., MakKi E. *Emocional'noe liderstvo: Iskusstvo upravleniya lyud'mi na osnove emocional'nogo intellekta (Emotional Leadership: The Art of Managing People Based on Emotional Intelligence)* / D. Goulman, R. Boyacis, E. MakKi. M.: Al'pina Publisher, 2017. 420 p.
9. Senge P. O. *Pyataya disciplina: Iskusstvo i praktika samoobuchayushchejsya organizacii (The Fifth Subject: The Art and Practice of Self-Learning Organization)*. M.: Olimp-Biznes, 2003. 172 p.
10. Klarin M. V. *Sto let issledovatel'skogo obucheniya v Rossii: metodicheskoe posobie (One Hundred Years of Research Education in Russia: Methodological Guide)*. M.: Psihologo-pedagogicheskij poisk, 2016. 140 p.
11. Chong J. Y., Ching A. H., Renganathan Y. et al. Enhancing mentoring experiences through e-mentoring: a systematic scoping review of e-mentoring programs between 2000 and 2017. *Advances in Health Sciences Education*. 2020. Vol. 25. Pp. 195–226. DOI: 10.1007/s10459-019-09883-8
12. Goulman D. *Social'nyj intellekt (Social Intelligence)*. SSHA: Mitler, 1994. 226 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Гарифуллина Альмира Маратовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного образования Института психологии и образования, Казанский федеральный университет, г. Казань, Россия. E-mail: alm.garifullina2012@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Almira Garifullina, Cand. Sci. (Pedag.), Associate Professor, Department of Preschool Education, Institute of Psychology and Education, Kazan Federal University, (Kazan, Russia). E-mail: alm.garifullina2012@yandex.ru