

13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования

УДК 377

DOI 10.37493/2307-907X.2022.1.17

Гарифуллина Альмира Маратовна

ЗНАЧЕНИЕ IQ, EQ И SQ В СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ МЕНТОРА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Актуальность статьи обусловлена изменениями, происходящими в системе образования. В наших прежних исследованиях мы рассматривали пространственную среду: переход из академического формата обучения в цифровой, как фактор влияющий на развитие «самости» будущего педагога, его управленческих качеств, с применением научных основ менторинга. В данном исследовании мы решили рассмотреть факторы IQ (intelligence quotient – англ. «уровень интеллекта»), EQ (emotional quotient – англ. «эмоциональный фактор») и SQ (spirituelle quotient – англ. «духовный фактор»), влияющие на становление личности руководителя дошкольной образовательной организации как ментора. Цель статьи заключается в определении понятий об IQ, EQ и SQ как самостоятельных единиц в научных основах менторинга.

Ключевые слова: менторинг, уровень интеллекта, эмоциональный интеллект, духовный интеллект, менти-педагог, ментор.

Almira Garifullina

THE IMPORTANCE OF IQ, EQ AND SQ IN FORMING THE PERSONALITY OF A PRESCHOOL MENTOR

The relevance of the article is due to the changes taking place in the education system. In our previous studies, we considered the spatial environment: the transition from the academic format of education to the digital one, as a factor influencing the development of the «self» of the future teacher, the development of his managerial qualities, using the scientific foundations of mentoring. In this study, we decided to consider IQ factors (intelligence quotient – eng. «the level of intelligence»), EQ (emotional quotient – eng. «emotional factor») and SQ (spirituelle quotient – eng. «spiritual factor»), influencing the formation of the personality of the head of a preschool educational organization as a mentor. The purpose of the article is to define the concepts of IQ, EQ and SQ as independent units in the scientific foundations of mentoring.

Key words: monitoring, intelligence level, emotional intelligence, spiritual intelligence, mentee teacher, mentor.

Введение / Introduction. В качестве альтернативы классическому руководству, вслед за бизнес-индустрией, в США руководители образовательных организаций предпочли применять менторинг.

Зачатки научных основ менторинга появились в 1990 годах – на уровне эксперимента стали применять элементы баддинга, шедоуинга и популярного на сегодняшний день коучинга. В образовательной среде менторинг прочно закрепился в начале XXI века, когда его научные основы впервые применили в дошкольной образовательной организации [1, 2].

В результате проведенного в Соединенных штатах Америки эксперимента руководители образовательных организаций признались, что самым сложным оказался отказ от привычного поиска «виноватых» в чем-либо сотрудников. Педагоги и специалисты образовательных организаций признались, что сомнение в собственных силах практически исчезает, когда руководитель прекращает «обвинять» и «пугать» в процессе деятельности образовательной организации.

Обучая руководителей образовательных организаций принципам практической деятельности с применением элементов менторинга, тренеры сосредоточились на типах поведения руководителей. В общественной ментор-организации Lindementor (США), работают с руководителями, имеющими выраженную способность к осуждению и поиску виноватых в среде подчиненных, которые создают помехи в процессе профессиональной деятельности педагогов и персонала. Презентуя руководителям с подобным типом поведения альтернативные варианты взаимодействий, где происходит делегирование обязанностей на основе доверия, стимуляция командной работы, порождающие любознательность и партнерство, исследователи увидели повышение эффективности деятельности образовательной организации.

Результат эксперимента – успешность образовательной организации возросла на 43 %. Под критериями успешности было принято понимать организацию различных мероприятий в командной работе (т. е. с делегированием обязанностей и ответственности без повышенного контроля со стороны руководителя). Менторинг в системе образования позволяет создать культуру высоких результатов, поскольку организационное мышление преобразовывается во взаимозависимостях с окружающей действительностью [2].

Пример Американской дошкольной образовательной организации, которая сознательно внедрила проект по замене иерархической структуры на культуру доверия и созависимости коллектива педагогов, – StarChild Academy (штат Флорида). Ими были опубликованы результаты реализуемого в детском саду деятельностного подхода: все менти-педагоги говорят о своих руководителях как о менторах и опытных коучах. Руководство дошкольной организацией признается, что отказ от распоряжений ощущается как потеря власти (например, в случаях, где руководителем демонстрировался авторитарный стиль управления), однако, менти-педагоги стали охотнее выполнять поручения ментора (78 %, до эксперимента эти результаты не превышали 42 %), и инициатива стала исходить от менти-педагогов (82 %, до эксперимента этот результат не превышал 50 %) [3].

Спустя год подобной практики в детском саду StarChild Academy полностью изменилась система поощрений: менти-педагоги самостоятельно распределяют выделенное финансирование с учетом выполненной работы (на методических объединениях открыто обсуждается вопрос поощрений, награждений по результатам эффективности каждого сотрудника). Исходя из проведенного эксперимента участниками было выявлено несколько направлений, о которых упоминалось чаще всего, это:

- коэффициент интеллекта (Intelligence Quotient – IQ),
- эмоциональный коэффициент (Emotional Quotient – EQ),
- духовный коэффициент (spirituelle quotient – SQ).

Под «духовностью» подразумевается не желание демонстрировать религиозные предпочтения, а взаимодействовать с окружающей действительностью, то, что профессор Э. Дентон из Чикагского университета определила как «фундаментальное желание найти в жизни главный смысл и цель и жить цельной жизнью» [10].

Безусловно, данный пример заставляет нас задуматься, однако не все подходы могут применяться в условиях Российского менторинга. Для более подробного ознакомления с нашим исследованием мы приводим ниже результаты педагогического дизайна научных основ менторинга в РФ.

Материалы и методы / Materials and methods. В процессе изучения научных основ менторинга для системы дошкольного образования, в Казанском Федеральном Университете были проведены ряд исследований, где применялись методы критического мышления и экспертного мнения (экспертами стали руководители дошкольных образовательных организаций, а также методисты, которые входят в резервную группу будущих руководителей) [4].

Для высокоэффективного лидерства очень важно учитывать факторы, которыми руководствуется менти-педагог. Существует несколько факторов, влияющих на взаимодействия в педагогическом коллективе разных людей: IQ – коэффициент интеллекта, EQ – эмоциональный коэффициент и SQ – духовный коэффициент.

По исследованиям университета Висконсин (США) эмоциональный коэффициент (EQ) важнее для выдающихся результатов, чем коэффициент интеллекта (IQ). Менторинг сказывается на эмоциональной составляющей руководителя, поскольку менторинг не является готовой технологией, которую можно легко применить в определенных ситуациях. Для конкретной ситуации всегда есть несколько вариантов решения. В этом и заключается основной механизм и преимущество менторинга. Менторинг – способ эффективного взаимодействия с людьми, естественный, альтернативный стиль демонстрации образа мыслей и жизни. Менторинг призван укреплять взаимоотношения. Открыто демонстрировать уважение к достоинствам и видению менти-педагогов. Учитывать в практике не только уровень интеллекта собеседника, но и его эмоциональный и духовный фон, которые зачастую являются наиболее значимыми в деятельности. Именно эмоциональная и социальная составляющие позволяют лучше адаптироваться к окружающим условиям, а также проявлять «гибкие» («soft» skills) навыки взаимодействия. Это способность относиться к окружающей действительности исходя из парадигмы доверия, а не страха, и поэтому менторинг, безусловно, находится во взаимозависимом секторе кривой «когнитивности», а значит презентует высокие результаты.

Для повышения эмоционального и духовного коэффициентов необходимо выбрать тактическое поведение, при этом нет необходимости сверяться с академическим списком «правильных» видов поведения. В нашем исследовании респондентам предлагалось подумать над тем, что бы сказали о них люди (выразить в трех словах)? Какие чувства они вызывают в процессе общения с домочадцами / коллегами / соседями / друзьями / руководством / подчиненными (описать чувства)?

Ученый-исследователь С. Кови описывает менторинг следующим образом: «Главное – вперед, мы понимаем, что вступаем в область иного измерения. Независимо от того, какова ваша должность – президент компании или дворник, – при переходе от независимости к взаимозависимости вы вступаете в роль лидера» [5].

А. Маслоу своей пирамидой описал условия для самореализации, которые соответствуют взаимозависимости, поскольку в менторинге особое значение имеет командная работа.

В вышеизложенном демонстрируется значение эффективной взаимозависимости. У менторов есть навыки для того, чтобы создавать взаимозависимые отношения в положительном ключе, когда в системе дошкольного образования педагоги могут реализовывать свой творческий потенциал, оказывая доверие друг другу. Культуру взаимозависимости необходимо создавать, чтобы в коллективе был доступ к потенциалу каждого сотрудника, чтобы перестроить сам тип отношений между менти-педагогами и менторами-руководителями.

В 1995 году исследования Д. Гоулмана произвели интеллектуальный бум на международной арене. На пьедестал был возведен эмоциональный интеллект в таких направлениях, как спорт (поскольку, именно с него берет начало коучинг), культура, искусство, медицина и образование. Исследование Д. Гоулмана показало, что эмоциональный интеллект (который он назвал EQ, или EI) дает значительные преимущества в построении эффективного руководства. Его слова вполне возможно перенести на руководство дошкольной образовательной организацией. Оказалось, что для успеха в сфере образования эмоциональный интеллект во много раз важнее, чем академические или технические знания, причем для любого уровня – от приглашенного персонала до высшего звена руководства [5–7].

Успех в менторинге измеряется на уровне как отношений в коллективе, так и продуктивности в профессиональной деятельности педагога. Зарубежные ученые отмечают, пропорциональное соотношение вышеупомянутых категорий – 75:25, то есть, когда речь идет о высоком уровне результативности, на первое место выходят положительные взаимоотношения в коллективе и только после этого можно говорить о профессионально-значимых компетенциях. В данном случае потребуется эмоциональный и духовный интеллект.

Способность взаимодействовать с коллективом исходя из парадигмы доверия, не испытывая при этом страха перед социумом, и есть эмоциональный коэффициент. Его расположение находится в независимом секторе кривой эффективности, где рождаются высокие результаты деятельности. Благодаря Д. Гоулману эмоциональный интеллект стал не только приемлемым, но и необходимым [7, 10].

Менторинг для лидеров является мощнейшим способом развития качества деятельности, которые так необходимы для высокой эффективности профессиональной деятельности. В менторинге особое значение имеет осознанный подход. Осознанность имеет несколько этапов:

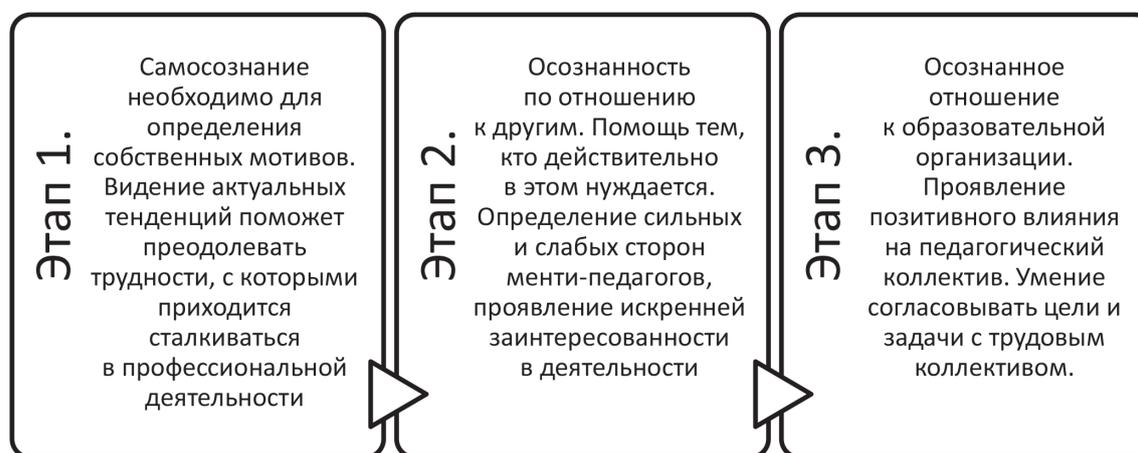


Рис. 1. Осознанность, как основополагающий фактор развития ментора

Профессор Университета Калифорнии Д. Макфарлейн выдвинул идею о том, что «менторинг призван создавать для педагогов волнующее и безопасное приключение, достойное того, чтобы искать «новое» в своей профессиональной деятельности. Большинство педагогов, работающих в системе образования, искренне хотят внести личный вклад в решение тех или иных проблем и посвятить свою жизнь чему-то стоящему, а именно детям и их развитию. Менторы могут использовать это желание, если помогут менти-педагогам развить скрытый потенциал через коучинг как особый стиль взаимодействия, а также повысить уровень эмоционального интеллекта с помощью встреч тет-а-тет» [8, 10].

Ментору понадобятся особые профессиональные навыки, по мнению Д. Макфарлейна первым навыком является умение задавать вопрос с целью повысить осознанность и ответственность менти-педагога; вторым навыком является умение менти слушать и выполнять все рекомендации ментора. Однако для наибольшей эффективности ментору необходимо повысить уровень сложности через коучинг. Ментор может проводить наблюдение за менти в процессе его профессиональной деятельности, в его рабочих условиях. В подобном подходе заложено гораздо больше информации, которая способствует руководителю образовательной организации изучить проблемы и перспективы развития менти. Именно в процессе подобной работы, в США были выявлены упражнения на основе визуализации практических ситуаций [9, 10].

Результаты и обсуждение / Results and discussion. Проведенные в Казанском федеральном университете исследования позволяют сделать вывод, что в процессе применения нижеприведенных упражнений педагогам была предоставлена возможность критически осмыслить два случая:

- 1) каким типом лидера хотелось бы стать, если бы представилась такая возможность (self-presentation)?
- 2) с каким типом лидера хотелось бы работать, если было бы возможным выбирать (independent choice)?

В результате исследования было выявлено, что тип ментора, который представляют себе большинство менти-педагогов в качестве будущего «Я», предполагал наличие 73 % эмоционального коэффициента, и лишь в 27 % – коэффициент интеллекта. Данное исследование позволило сделать вывод о том, что людям с высоким уровнем EQ, свойственны особые качества личности: они более «гибкие», умеют принимать обстоятельства, в которых оказались, адаптируются в них гораздо быстрее, чем те, у кого IQ выше; умеют извлекать полезное для своей деятельности, а также более стрессоустойчивы и быстро мобилизуются при необходимости.

Одним из основных, присущих менторингу показателей является поддержка руководителя с высоким уровнем эмоционального коэффициента в области осознанного на пути достижения успеха дошкольной образовательной организацией.

Эмоциональный и духовный коэффициенты можно понимать как интеллект межличностного общения, как развитые личностные и социальные навыки. В процессе проведения эксперимента экспертами было выявлено, что существуют следующие ключевые черты, присущие ментору:

- уверенность в себе,
- эмпатия,
- адаптивные навыки,
- желание преобразовывать окружающую действительность.

А также в более широком смысле можно все эти навыки можно отнести к самостоятельным группам (рис. 2).



Рис. 2. Навыки «самости», выявленные экспертной группой (156 руководителей ДОО)

Поскольку эмоциональный и духовный коэффициенты столь важны для успеха в педагогической деятельности в детском саду, а система дошкольного образования должна готовить детей к жизни в социальном мире, отсутствие соответствующей подготовки у педагогов является упущением в образовательной структуре.

Теоретические знания в области эмоциональной грамотности, по мнению Е. Кес, просто необходимы: «Азбука чувств – детский сад, который создает идеальные условия для развития эмоционального интеллекта юного поколения через игры, структурированные интерактивные упражнения и менторинг. С ключевыми навыками не рождаются – их приобретают в течение всей жизни, вам сразу же вспомнятся люди или действия, которые оказались „банком” чувств и эмоций. После этого вы можете осознать, какова истинная сила эмоционального интеллекта. Чтобы лично его прочувствовать, вы можете проделать следующее упражнение: вспомните того взрослого, которым восхищались в детстве. Как выяснилось, большинство отвечает одинаково, применяя следующие характеристики: добрый, отзывчивый, позитивный, дружелюбный и др. Набор характеристик и качеств, которые приходят на ум, не зависят ни от страны, ни от культуры, ни от религии, этноса или вероисповедания. Следующий этап упражнения предлагает Вам подумать, как бы тот самый взрослый поступил в той или иной ситуации?».

Заключение / Conclusion. В результате внедрения научных основ менторинга в практику дошкольной образовательной организации можно достичь эффективного управления педагогическим составом. В процессе менторских взаимоотношений раскрываются новые возможности для повышения качества образования, определяются воздействия на деятельность и поведение менти-педагогов с применением не только интеллектуальной составляющей, но и эмоционального и духовного факторов. Высокий уровень лояльности ментора позволит создать благоприятную атмосферу в коллективе образовательной системы, инвестиция времени в менти-педагогов позволит развить умение к обратной связи.

Огромное влияние оказывают и интеллектуальный, и эмоциональный, и духовный коэффициенты. Именно они являются определяющими факторами в процессе руководства дошкольной образовательной организацией.

Таким образом, успешность менторинга будет зависеть от соблюдения вышеизложенных аспектов и позволит обеспечить эффективное управление дошкольной образовательной организацией.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. Габдулхаков, В. Ф. О технологиях педагогического образования в федеральных университетах / В. Ф. Габдулхаков // Сборник тезисов профессорского форума «Наука. Образование. Регионы». – Москва : РУДН, 2019. – Т. 2. – С. 162–164. – Текст : непосредственный.
2. Гарифуллина, А. М. Научные основы менторинга в системе дошкольного образования Российской Федерации / А. М. Гарифуллина, С. Н. Башинова // Казанский педагогический журнал. – 2019. – № 6. – С. 89–93. – Текст : непосредственный.
3. Гарифуллина, А. М. Реализация научных основ менторинга в американской системе дошкольного образования / А. М. Гарифуллина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2020. – № 1(76). – С. 179–185. – Текст : непосредственный.
4. Гарифуллина, А. М. Менторинг – тайм-менеджмент для дошкольной организации в условиях цифровизации образования Российской Федерации / А. М. Гарифуллина // Вестник Северо-Кавказского Федерального университета. – 2021. – № 1(82). – С. 172–176. – Текст : непосредственный.
5. Гарифуллина, А. М. Менторинг – инструмент для системы высшего педагогического образования Российской Федерации / А. М. Гарифуллина // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 71(1). – Вып. 71. – Ч. 1. – С. 100–103. – Ялта : Гуманитарно-педагогическая академия, 2021. – Текст : непосредственный.

6. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 380 с. – Текст : непосредственный.
7. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. МакКи. – Москва : Альпина Паблишер, 2017. – 420 с. – Текст : непосредственный.
8. Сенге, П. О. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации / П. О. Сенге. – Москва : Олимп-Бизнес, 2003. – 172 с. – Текст : непосредственный.
9. Кларин, М. В. Сто лет исследовательского обучения в России : методическое пособие / М. В. Кларин. – Москва : Психолого-педагогический поиск, 2016. – 140 с. – Текст : непосредственный.
10. Goleman, D. Social Intelligence / D. Goleman. – USA : Mithler, 1994. – 226 p. – Text : unmediated.

REFERENCES AND INTERNET RESOURCES

1. Gabdulhakov, V. F. O tehnologiyah pedagogicheskogo obrazovaniya v federal'nyh universitetah (About technologies of teacher education at federal universities) / V. F. Gabdulhakov // Sbornik tezisev professorskogo foruma «Nauka. Obrazovanie. Regiony». – Moskva : RUDN, 2019. – S. 162–164.
2. Garifullina, A. M. Nauchnye osnovy mentoringa v sisteme doshkol'nogo obrazovaniya Rossijskoj Federacii (Scientific foundations of mentoring in the preschool education system of the Russian Federation) / A. M. Garifullina, S. N. Bashinova // Kazanskiy pedagogicheskij zhurnal. – 2019. – № 6. – S. 89–93.
3. 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) / A. M. Garifullina // Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta. – 2020. № 1(76). – S. 179–185.
4. 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) / A. M. Garifullina. – Tekst: neposredstvennyj // Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta. – 2021. – № 1(82). – S. 172–176.
5. 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) / A. M. Garifullina // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. – 2021. – № 71(1). – Вып. 71. – Чл. 1. – S. 100–103. – Yalta : Gumanitarno-pedagogicheskaya akademiya, 2021.
6. Goulman, D. Emocional'nyj intellekt. Pochemu on mozhet znachit' bol'she, chem IQ (Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ) / Goulman D. – Moskva : Mann, Ivanov i Ferber, 2018. – 380 s.
7. Goulman, D. 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. – Moskva : Al'pina Pablisher, 2017. – 420 s.
8. Senge, P. O. Pyataya disciplina: Iskusstvo i praktika samoobuchayushchejsya organizacii (Fifth Discipline: The Art and Practice of Self-Learning Organization) / P. O. Senge. – Moskva : Olimp-Biznes, 2003. – 172 s.
9. Klarin, M. V. Sto let issledovatel'skogo obucheniya v Rossii (One Hundred Years of Research Education in Russia) : metodicheskoe posobie / M. V. Klarin. – Moskva : Psihologo-pedagogicheskij poisk, 2016. – 140 s.
10. Goulman, D. Social'nyj intellekt (Social Intelligence) / D. Goulman. – SSHA : Mitler, 1994. – 226 s.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

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

INFORMATION ABOUT AUTHOR

Al'mira Garifullina, candidate of pedagogical sciences, associate professor of preschool education at the Institute Psychology and Education, Kazan Federal University, (Kazan, Russia). E-mail: alm.garifullina2012@yandex.ru