

«ÜZLİKSİZ BİLİMLENDİRİW SISTEMASÍNDÁ ARALÍQTAN OQÍTÍWDÍN INTEGRACIYASÍ»

atamasındaǵı IV Xalıqaralıq ilimiy-teoriyalıq konferenciya

АССЕРТИВНОСТЬ В МЕНТОРИНГЕ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В ОБРАЗОВАНИИ¹

А. М. Гарифуллина,

Казанский федеральный университет

Казань, Российская Федерация

e-mail: alm.garifullina2012@yandex.ru

УДК 378

***Аннотация:** Введение: Ассертивность в менторинге – понятие малоизученное. Для того, чтобы определить значение ассертивности в менторинге, необходимо изучить основные компоненты. Компоненты ассертивности представляют собой совокупность приемов в презентации равенства между людьми. Ассертивность – уверенное поведение вкупе с умением отстоять свою точку зрения; защищая себя и уважая окружающих. За рубежом последние несколько десятилетий развитием ассертивности занимаются многие ученые исследователи, однако в структуре отечественного образования об ассертивной личности заговорили совсем недавно. Ассертивность в менторинге призвана усовершенствовать управленческий потенциал руководителя дошкольной образовательной организации.*

В статье нами рассматриваются отечественные и зарубежные исследования в области ассертивности в менторинге. Цель – формирование понятия об ассертивной личности руководителя в менторинге в дошкольной образовательной организации. Исходя из цели нами была выделена главная задача исследования, которая будет заключаться в изучении ассертивности руководителя в процессе его менторства в дошкольной образовательной организации.

Методика и методология исследования. Методом исследования послужил критический анализ зарубежной литературы по изучению ассертивности - с конца XIX века до сегодняшнего дня. Также нами применялся метод критического мышления, метод экспертного мнения и интервью – с их помощью были исследованы регионы Поволжья (Чувашская, Марийская области) и регион Предуралья (республика Башкортостан).

Результаты исследования. Представления об ассертивности личности либо отсутствовали, либо были искажены, зачастую наставничество обобщалось с менторингом. Нашей задачей было дать структурное определение ассертивной личности руководителя и менти-педагогов в процессе менторинга.

Выводы. Руководители дошкольных образовательных организаций отмечают, что «быть ассертивной личностью» сложно, однако при применении правильных подходов, повышается уровень достигаемых, образовательной организацией, результатов; также происходит делегирование «без страха». Ассертивность в менторинге - адаптируется под глобализацию образовательного пространства. Сходятся в одной оси – скорость

¹ «Работа выполнена за счет средств Программы стратегического академического лидерства Казанского (Приволжского) федерального университета» (Приоритет-2030)».

информирования образовательного пространства и новые компоненты в структуру взаимоотношений ментора и менти-педагогов.

Ключевые слова: менторинг, ассертивность, ассертивная личность, ассертивный руководитель, ассертивный педагог, ментор, менти-педагог.

Образовательная система претерпевает существенные изменения: трансформируются взаимоотношения педагогов, родителей, социальных партнеров и даже детей. В исследованиях прошлых лет мы изучали влияние различных коэффициентов на управленческие качества личности руководителя дошкольной образовательной организации, такие как коэффициент интеллекта, эмоциональности и духовности. В данном исследовании мы решили рассмотреть факторы влияющие на ассертивность руководителя-ментора в дошкольной образовательной организации.



Рис. 1. Из чего состоит ассертивная личность?

Ассертивность личности складывается из уровня интеллектуального развития, развития эмоциональности (креативности) и духовности (чувства сопереживания и содействия) руководителя.

Ассертивность зачастую имеет индивидуалистское начало. Исторически сложилось так, что Россия коллективистское государство. Существуют страны индивидуалистские, но даже в 21 веке Российской Федерации такой не стать. Безусловно, исчезли дружинные организации, больше никто не беспокоится о соседе – трудоустроен ли он? Тенденция развития нашего государства демонстрирует ослабевание коллективной ответственности, но на ее смену приходит индивидуальная, которая впоследствии, парадоксально, находит отражение именно в коллективной деятельности.

Ассертивность нашла свое отражение и в организации менеджмента. Среди руководителей дошкольными образовательными организациями люди, с



«ÜZLİKSİZ BİLİMLENDİRİW SISTEMASINDA ARALIQTAN OQÍTİWDİŇ INTEGRACIYASI»

atamasındaǵı IV Xalıqaralıq ilimiy-teoriyalıq konferenciya

непрофильным образованием: юристы, экономисты, финансисты, т.е. должность руководителя воспринимается как нечто отвлеченное от образовательной деятельности. С одной стороны, это верный подход, поскольку руководитель – больше администратор, его основная миссия заключается в том, чтобы организация функционировала. С другой стороны руководитель – человек, который организует работу других людей – менти-педагогов, которые в свою очередь работают с другими людьми: детьми, родителями, коллегами и социальными партнерами. Именно необходимость взаимодействия в коллективе привела к менторингу, а затем и к ассертивности руководителя.

В исследованиях С. Рииса и Р. Грехема ассертивность определяется как способность к самовыражению без ущерба окружающим. Умение выражать свои мысли и чувства, осознание своих сильных и слабых сторон, принятие себя таким как есть, и при этом положительно коммуницировать с социумом. Если определить одним словом – это и есть самоуважение.

По мнению отечественных ученых Л.Г. Почебут и Д.С. Безносова: «...ассертивность – это защита своих прав и соблюдение прав другого человека при условии, что он также соблюдает ваши права. Способами ассертивного поведения являются: готовность к сотрудничеству, открытость поведения, распределение обязанностей, отстаивание своих прав и интересов, определение перспектив дальнейшей работы; а также тактики ассертивного поведения: «интересы», «антидискриминация», «достижения», «нормы», «активность», «доброжелательность»».

Другие зарубежные исследования проведенные Р. Алберти и М. Эммонс подтверждают, что: «те, кто не демонстрируют ассертивное поведение, не имеют уверенности в своих действиях. Эти люди имеют меньше шансов на самоутверждение в ходе недружественных контактов на профессиональном поприще».

Д. Галасси со своей исследовательской группой отмечают, что респонденты, которые вели себя ассертивно – руководствовались своими интересами, пытаясь предложить компромиссы в действии – чувствовали себя гораздо более защищенными и уверенными, нежели те, которые постоянно думали о том: «что подумают остальные?», не спрашивая этих «остальных» вслух о возможных компромиссах.

Благодаря Э. Борн и Л. Гарано первые зачатки ассертивности были зафиксированы в конце прошлого столетия, когда впервые стали применять



«ÚZLIKSIZ BILIMLENDIRIW SISTEMASÍDA ARALÍQTAN OQÍTÍWDÍN INTEGRACIYASÍ»



atamasındaǵı IV Xalıqaralıq ilimiy-teoriyalıq konferenciya

элементы наблюдения за собственным поведением, рефлексировать наедине и в группе единомышленников и коллег. Ими было отмечено позитивное мышление, и так называемый «feedback» - «обратная связь» с руководителем-ментором.

О том, как справляться с тревожными состояниями на рабочем месте упоминается в исследованиях М. Хани и Э. Бениск. Ими предложена концепция преодоления зависимых и созависимых отношений в контексте руководства дошкольной образовательной организацией.

На сегодняшний день, когда ассертивность в менторинге стала общепринятой мировой практикой, есть необходимость в раскрытии этапов процесса развития ассертивности. В процессе нашего исследования было выявлено, что ассертивность в менторских взаимоотношениях раскрывают новые возможности для повышения качества образования. Определяются новые грани содействия менти-педагогов с применением ассертивных факторов. Ассертивный подход позволяет создать благоприятную атмосферу в коллективе дошкольной образовательной организации и развить умение рефлексии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Габдулхаков В.Ф.. Менторинг в работе по развитию инновационной деятельности студентов / В.Ф. Габдулхаков, А.Ф. Зиннурова, А.М. Гарифуллина, З.Р. Егорова, Л.Д. Павлова // Современные проблемы науки и образования. – 2023. – № 1; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32401> (дата обращения: 01.02.2023).  [Egorova Mentirong 2023.pdf](#)
2. Гарифуллина А.М. Методология менторинга в контексте руководства дошкольной образовательной организацией / А.М.Гарифуллина // Новосибирск. Вестник: Профессиональное образование в современном мире, 2022;15(4):153-162. (Приоритет-2030)  [F PO 4 2022.pdf](#)
3. Гарифуллина А.М. Теория и практика менторинга в системе отечественного дошкольного образования. Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2023;(3):199-205. <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.3.23>
4. Гарифуллина А.М. ФАКТОРЫ МЕНТОРИНГА И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ / А.М.Гарифуллина //



«ÚZLIKSIZ BILIMLENDIRIW SISTEMASÍNDÁ ARALÍQTAN OQÍTÍWDÍN INTEGRACIYASÍ»

atamasındaǵı IV Xalıqaralıq ilimiy-teoriyalıq konferenciya

Проблемы современного педагогического образования. – Сборник научных трудов: – Ялта: РИО ГПА, 2022 – Вып. 74 – Ч. 4 – 331 с. (Приоритет-2030)

Информация об авторе

Гарифуллина Альмира Маратовна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного образования Института психологии и образования, Казанский федеральный университет (Российская Федерация, 420008, г. Казань, ул. Кремлёвская, д. 18 e-mail: alm.garifullina2012@yandex.ru).

Information about the author

Almira M. Garifullina – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Preschool Education, Institute of Psychology and Education, Kazan Federal University (18, Kremlyovskaya str., Kazan, 420008, Russian Federation, e-mail: alm.garifullina2012@yandex.ru).