



УДК 378

ИНТЕГРАЦИЯ АССЕРТИВНОСТИ В МЕНТОРИНГЕ ДЛЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ¹

А. М. Гарифуллина

Казанский федеральный университет

Казань, Российская Федерация

E-mail: alm.garifullina2012@yandex.ru

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15078057>

Аннотация. Введение. В условиях внедрения Федеральной образовательной программы дошкольного образования возникла необходимость в интеграции ассертивных подходов в менторинге для дошкольного образования. Для того, чтобы определить значение ассертивности в менторинге, необходимо изучить основные компоненты, которые концентрируются в индивидуальном и социальном аспектах. Компоненты ассертивности представляют собой совокупность приемов в презентации равенства между людьми. Ассертивность – предполагает равенство между людьми и оказание поддержки. В статье нами рассматриваются возможности интеграции ассертивности в менторинге. Цель – изучить процесс интеграции ассертивности в менторинге в условиях дошкольной образовательной организации. Исходя из цели нами была выделена главная задача исследования, которая будет заключаться в определении компонентов ассертивности руководителя и менти-педагогов. В качестве метода исследования послужил метод критического анализа и экспертного мнения. По результатам исследования представления об интеграции ассертивности с учетом менторинга, либо отсутствовали, либо были искажены, путались два разных понятия о наставничестве и менторинге.

Ключевые слова: менторинг, интеграция ассертивности, 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.

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



“ЎЗЛИКСИЗ БИЛИMLENDIRIW SISTEMASINDA ARALIQTAN OQITIVDIN INTEGRACIYASI” atamasidagi V Xalqaraliqu ilimiy-teoriyaliqu konferenciya



Рис. 1. Компоненты интеграции ассертивности в менторинге для дошкольного образования.

Из наших прежних исследований нами было установлено, что ассертивность личности – это способность к самовыражению и эффективному взаимодействию, основанная на интеллектуальном взаимодействии, креативности, эмпатии и духовности. Ассертивность часто ассоциируется с индивидуализмом, в коллективистской России она проявляется через индивидуальную ответственность, которая, парадоксально, укрепляет коллективную работу. Интеграция ассертивности заключается в целенаправленном позитивном взаимодействии всех участников образовательного процесса.

В процессе управления дошкольной образовательной организацией это особенно актуально, так как руководители, часто имеющие непрофильное образование (юристы, экономисты), выполняют административные функции, но при этом должны взаимодействовать с многочисленными группами из числа участников образовательного процесса (педагогами, детьми, родителями, социальными партнерами). Это взаимодействие и породило острую потребность в проявлениях ассертивности.

По Риису и Грехему, ассертивность – это умение выразить себя без вреда для других, основанное на самопонимании, самопринятии и позитивной коммуникации. В итоге, ассертивность - это, прежде всего, 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 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. Гарифуллина А.М. Менторинг в наставничестве для дошкольного образования Российской Федерации /А.М.Гарифуллина// Вестник Северо-Кавказского федерального университета. -2024. №2. - С170-179.
2. Гарифуллина А.М. Компетенции руководителей дошкольных образовательных организаций в теории и практике менторинга Российской Федерации. Профессиональное образование в современном мире. / А.М.Гарифуллина // Вестник: Профессиональное образование в современном мире, 2024;13(3):474-483. <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2023-3-8>.