

Габдулхаков В.Ф., Зиннурова А.Ф., Гарифуллина А.М., Егорова З.Р., Павлова Л.Д. МЕНТОРИНГ В РАБОТЕ ПО РАЗВИТИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ* // Современные проблемы науки и образования. – 2023. – № 1. DOI 10.17513/spno.32401; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32401> (дата обращения: 01.02.2023).

УДК 378.1

МЕНТОРИНГ В РАБОТЕ ПО РАЗВИТИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ*

Габдулхаков В.Ф.¹, Зиннурова А.Ф.², Гарифуллина А.М., Егорова З.Р., Павлова Л.Д.³

¹ ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», 420008 Казань, ул. Кремлевская, 38, ГНБУ «Академия наук Республики Татарстан», 420111, г. Казань, ул. Баумана, д. 20, Российская Федерация

² ГНБУ «Академия наук Республики Татарстан», 420111, г. Казань, ул. Баумана, д. 20, Российская Федерация

³ ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», 420008 Казань, ул. Кремлевская, 38, Российская Федерация

E-mail: Pr_Gabdulhakov@mail.ru

Цель статьи – определить ролевые особенности преподавателей в системе менторинговой деятельности, установить степень влияния преподавателя, занятого передачей (трансляцией) инновационных знаний, куратора исследовательской деятельности, консультанта, тьютора, наставника, ментора на развитие исследовательской деятельности студентов. Это было необходимо для решения проблемы оптимизации развивающейся в России педагогической системы менторинга. В российских университетах все роли формально выполняет один преподаватель. Исследование проводилось на базе Института психологии и образования Казанского федерального университета в течение 15 лет (2007–2022 гг.). Использовался эмпирический материал международных и всероссийских конкурсов инновационных идей для системы дошкольного образования. В ежегодных конкурсах принимали участие студенты – будущие бакалавры, магистры дошкольного образования. Всего в конкурсах приняли участие 1500 студентов. Преподаватели, связанные с организацией и проведением конкурсов, вели дифференцированную подготовку студентов к исследовательской деятельности. Педагоги университета и педагоги-практики выступали в роли трансляторов инновационных идей; кураторов, конкретизирующих выбор направлений инновационной деятельности; консультантов, тьюторов, наставников и менторов, обеспечивающих достижение студентами значимых результатов в инновационной деятельности. Результаты: эксперимент (2007–2022 гг.) показал, что каждая ролевая структура имеет значение (все ролевые структуры влияют на качество исследовательской деятельности студентов), при системной организации этих структур менторинг превращается в эффективную педагогическую технологию. Результативность менторинга существенно возрастает, если функции транслятора, куратора, консультанта, тьютора, наставника, ментора выполняет не один преподаватель, а несколько (от шести до двенадцати человек), среди которых есть сильные ученые, практики, новаторы.

Ключевые слова: менторинг, преподаватель-транслятор, куратор, консультант, тьютор, наставник, ментор, студент, исследовательская деятельность, университет.

MENTORING IN THE WORK ON THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE ACTIVITIES OF STUDENTS

Gabdulkhakov V. F.¹, Zinnurova A. F.², Garifullina A.M., Egorova Z.R., Pavlova L.D.³

¹ Kazan (Volga Region) Federal University, 38 Kremlevskaya str., Kazan, 420008, Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan, 420111, Kazan, Bauman str., 20, Russian Federation

² Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan, 420111, Kazan, Bauman str., 20, Russian Federation

³ Kazan (Volga Region) Federal University, 38 Kremlevskaya str., Kazan, 420008, Russian Federation

E-mail: Pr_Gabdulkhakov@mail.ru

Abstract

The purpose of the article is to determine the role features of teachers in the system of mentoring activities, to establish the degree of influence of a teacher engaged in the transfer (translation) of innovative knowledge, curator of research activities, consultant, tutor, mentor on the development of students' research activities. This was necessary to solve the problem of optimizing the developing pedagogical system of mentoring in Russia. In Russian universities, all roles are formally performed by one teacher. The study was conducted on the basis of the Institute of Psychology and Education of Kazan Federal University for 15 years (2007-2022). The empirical material of international and all-Russian competitions of innovative ideas for the system of preschool education was used. Students - future bachelors, masters of preschool education took part in the annual competitions. In total, 1500 students took part in the competitions. Teachers associated with the organization and conduct of competitions conducted a differentiated preparation of students for research activities. University teachers and practitioners acted as translators of innovative ideas; curators specifying the choice of areas of innovation; consultants, tutors, mentors who ensure that students achieve significant results in innovative activities. Results: the experiment (2007-2022) showed that each role structure matters (all role structures affect the quality of students' research activities), with the systematic organization of these structures, mentoring turns into an effective pedagogical technology. The effectiveness of mentoring increases significantly if the functions of a translator, curator, consultant, tutor, mentor are performed not by one teacher, but by several (from six to twelve people), among whom there are strong scientists, practitioners, and innovators.

Keywords: mentoring, teacher-translator, curator, consultant, tutor, mentor, student, research activity, university.

Введение

В современной российской литературе понятия *куратор, консультант, тьютор, наставник, ментор* часто употребляются как синонимы [1, 2, 3] или как слова, позволяющие уточнить содержание одного из них [4]. В России статус тьютора, например, закреплён лишь декларативно: он прописан в нормативных документах [5], однако финансовое обеспечение этих специалистов имеет недостаточный или формальный характер [4].

За рубежом всё иначе [6, 7, 8]. В Англии предпочитают больше говорить о проблемах тьюторского сопровождения студентов [6], в США об особой роли наставника (ментора) [7], во Франции о программном обеспечении менторинга в вузах [8]. Статус каждого строго регламентирован и имеет хорошую финансовую мотивацию. При этом, по умолчанию, принято, что инновационная деятельность вторична: она не может возникнуть без базовой фундаментальной подготовки. И если в роли консультанта может выступать каждый преподаватель, то в роли тьютора не все: он нацелен на сопровождение образовательной деятельности, то есть на организацию базовой фундаментальной подготовки студента.

В университетах Западной Европы, США ментор – это и есть наставник, то есть это одно понятие [7]. В Россию слово *ментор* вернулось недавно и стало употребляться в новом значении [4]. У нас наставник больше ориентирован на организацию инновационной деятельности студента, ментор же – на достижение значимых результатов в инновационной деятельности [9]. В России декларируется важная роль наставничества, менторинг рассматривается как инновационная форма методической работы [9, 10].

Менторинг, в интерпретации российских педагогов, является методической системой и включает в себя трансляцию инновационных знаний (идей), кураторство, консультирование, коучинг (как технологию раскрытия творческого потенциала личности), наставничество и др. формы творческого взаимодействия преподавателя и студента (или методиста и педагогов) [11, 12, 13].

При этом слово *ментор* постепенно утрачивает привычный для русского языка нарицательный смысл (*недопустимый менторский тон, стиль поведения* и т.д.) и чаще обозначает высшую форму кураторской, наставнической деятельности [4]. За ментором признают право менторского (безальтернативного) воздействия, поскольку он имеет большой авторитет в профессиональном сообществе, обладает передовым опытом и достижениями в профессиональной деятельности [4].

Однако, если говорить о конечном субъекте всей менторинговой деятельности (то есть о ребёнке, школьнике, студенте), то надо признать, что в российском образовании активно утверждается рынок платных образовательных услуг в форме репетиторства (то есть тьюторства – по западному типу). Поэтому многие менторинговые системы сейчас больше похожи на виртуальные, далекие от реальной практики [14].

Анализ практики

В работе по развитию инновационной деятельности студентов преподаватели российских вузов выполняют сразу несколько разных ролей:

- транслятора инновационных идей или инновационного содержания; роль куратора, закрепляющего за студентами направления инновационной деятельности;
- консультанта, разъясняющего возникшие у студентов вопросы по организации и проведению исследовательской деятельности;
- тьютора, обеспечивающего научно-методическое сопровождение проектирования и реализации исследовательской деятельности студентов;
- наставника, корректирующего и направляющего исследовательскую деятельность на основе имеющегося у него передового опыта;
- ментора, обеспечивающего достижение студентами значительных результатов в исследовательской деятельности.

Если в университетах стран Запада эти роли дифференцированы и строго регламентированы, то в российских вузах они могут совмещаться в одном лице и иметь в результате формальный характер [7, 8, 9]. Рольевые структуры преподавательской деятельности –

транслятора, куратора, консультанта, тьютора, наставника, ментора – прописаны как структуры профессиональной деятельности в виде общекультурных и профессиональных компетенций, целевых показателей и технологий в образовательных и рабочих программах вузов.

Отсутствие дифференциации этих структур, регламентации в формате профильной подготовки не позволяет осуществлять в должной мере персонализацию исследовательской деятельности студентов.

Отсюда *проблема исследования*: какие ролевые структуры взаимодействия преподавателя и студента имеют значение для построения оптимальной российской педагогической системы менторинга.

Цель исследования – установить степень влияния ролевых структур преподавателя-транслятора, куратора, консультанта, тьютора, наставника, ментора на развитие исследовательской деятельности студентов.

Методы и процедура исследования

В исследовании использовались *методы теоретического анализа*: системный, аналитический, сравнения, установления практической целесообразности научной идеи, математической и статистической обработки результатов исследования.

Результаты исследования

В Институте психологии и образования Казанского федерального университета 15 лет (2007-2022) проводятся международные и всероссийские конкурсы инновационных идей для системы дошкольного образования [15]. В конкурсе участвуют студенты – будущие бакалавры, магистры дошкольного образования. Каждый год в конкурсе принимает участие 100 студентов, отобранных в соответствии с требованиями к конкурсным работам. Таким образом за 15 лет через конкурс прошло 1500 студентов.

Цели конкурса

1. Выявление уровня научно-методической культуры будущих педагогов дошкольных организаций;

2. Проверка готовности будущих воспитателей, психологов, методистов к инновационной деятельности в дошкольном учреждении;

3. Мотивация студентов к организации и проведению востребованной на практике исследовательской деятельности;

4. Объединение творческого и научно-методического потенциала детских садов вокруг университета как научно-методического центра инновационной деятельности в сфере дошкольного образования;

5. Пополнение университетского банка инновационных идей в сфере дошкольного образования (издание сборника инновационных идей).

Задачи конкурса

1. Формирование практико-ориентированной системы подготовки бакалавров, магистров для дошкольного образования;

2. Повышение качества непрерывного образования будущих педагогов, психологов, управленцев и исследователей проблем дошкольного образования;

3. Развитие творческих исследовательских способностей будущих бакалавров и магистров, специализирующихся на проблемах дошкольного образования.

Требования

Инновационный проект студента должен:

- отражать специфику дошкольной, образовательной, методической или управленческой деятельности (20 баллов);

- содержать инновационную педагогическую или методическую идею (20 баллов);

- раскрывать цель, принципы построения образовательно-развивающего процесса в детском саду (20 баллов);

- показывать методику (технологии) достижения образовательных результатов (20 баллов);

- иллюстрировать практическую целесообразность предложенной инновационной идеи (20 баллов).

В итоге конкурсная работа студента могла набрать максимально 100 баллов от каждой ролевой структуры, или 200 баллов от двух ролевых структур вместе (транслятора и куратора, консультанта и тьютора, наставника и ментора).

Подготовка студентов к конкурсу проводилась в аудиторное и внеаудиторное время, в индивидуальном и фронтальном формате, традиционно и дистанционно.

Проектная организация конкурса

Преподавательский состав кафедры дошкольного образования, связанный с организацией и проведением конкурса, в течение года вёл дифференцированную и в ряде случаев персонализированную подготовку студентов. Одни преподаватели выступали в роли трансляторов инновационных идей и инновационного содержания; другие выполняли функцию кураторов, конкретизирующих выбор студентами направлений инновационной деятельности; третьи выступали как консультанты, разъясняющие возникающие у студентов вопросы по организации и проведению инновационной деятельности; четвёртые исполняли обязанности тьюторов, сопровождающих проектирование и реализацию инновационной деятельности студентов; пятая группа преподавателей выступала в качестве наставников, корректирующих и направляющих инновационную деятельность на основе имеющегося у них передового опыта; шестая группа реализовала функции менторов, обеспечивающих достижение студентами значимых результатов в исследовательской деятельности.

Надо отметить, что влияние каждой роли (транслятора, куратора, консультанта, тьютора, наставника, ментора) отслеживалось и отдельно, и в совокупности.

Этапы проектной деятельности

Первый этап (2007-2012) – на кафедре в процессе подготовки к конкурсу отработались две ролевые структуры – транслятора инновационного содержания и куратора подготовки студентов к конкурсу.

Второй этап (2013-2017) – дополнительно добавлялись и экспериментировались ещё две ролевые структуры – консультантов и тьюторов.

Третий этап (2018-2022) – проверялись дополнительно ещё две ролевые структуры – наставников и менторов.

Эффективность проектной работы можно увидеть по количеству баллов, набранных студентами на разных этапах развития конкурсного мероприятия (см. табл. 1, диаграмму 1).

Как видим, результативность проектной деятельности студентов в 2007-2012 гг. обеспечивалась влиянием преподавателей, выполняющих функции транслятора инновационного содержания и роль куратора, закрепляющего направления исследовательского поиска студентов.

Обобщенные результаты проведенного исследования были представлены по разным показателям: по баллам (см. табл. 1), отражающим результативность менторинговой деятельности, и по процентам (см. диаграмму 1), отражающим динамику роста этой результативности.

По итогам конкурса студенты набирали в среднем 70 баллов из 200 баллов, это оценки за исследовательский проект (см. табл. 1), или около 40% (см. диаграмму 1).

Таблица 1. Результаты влияния ролевой структуры преподавателя на исследовательскую деятельность студентов (в баллах)

Влияние в разные годы	транслятора	куратора	консультанта	тьютора	наставника	ментора	Итог (в баллах)
2007	35	37					72
2008	38	35					73
2009	34	32					66
2010	36	33					69
2011	34	35					69

2012	35	37					72
2013			48	54			102
2014			47	53			100
2015			46	55			101
2016			45	56			101
2017			47	57			104
2018					77	89	176
2019					76	90	166
2020					78	92	170
2021					75	91	166
2022					78	93	171

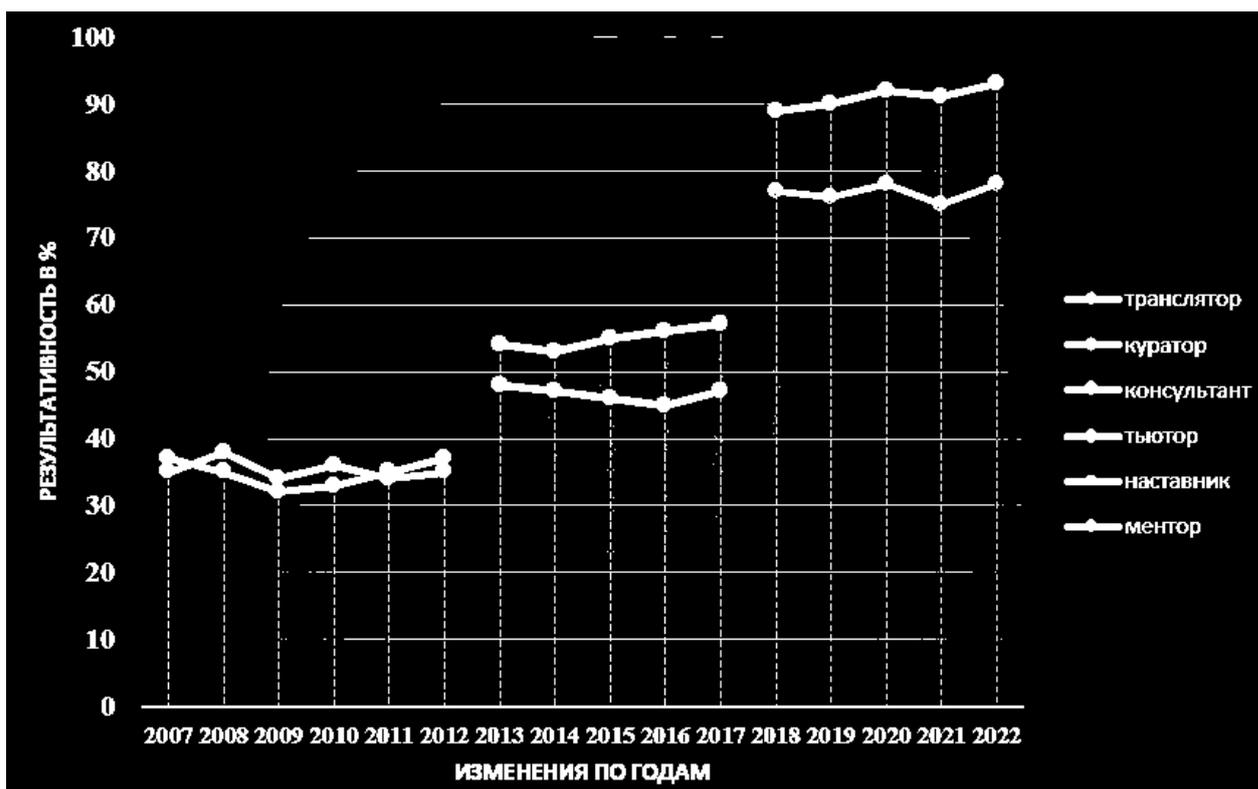


Диаграмма 1. Динамика результативности ролевой структуры преподавателя (в %)

Для сравнения, результативность проектной деятельности студентов в 2013-2017 гг. обеспечивалась влиянием не только транслятора и куратора, но и воздействием консультанта и тьютора. В результате такого взаимодействия студенты стали набирать в среднем 100 баллов из 200 (см. табл. 1), или около 50% (см. диаграмму 1).

В 2018-2022 гг. под влиянием наставников и менторов студенты стали набирать в среднем 170 баллов из 200 (см. табл. 1), или около 80-90% (см. диаграмму 1).

Таким образом, современная менторинговая система должна включать все выделенные ролевые структуры (транслятора, куратора, консультанта, тьютора, наставника, ментора). Исключение одной из перечисленных ролевых структур будет снижать эффективность творческой исследовательской деятельности студентов.

Обсуждение результатов

Надо признать, что выделенные ролевые структуры носят условный характер, где-то перекрещиваются и взаимодополняются. Однако, многолетний эксперимент (2007-2022) показал, что каждая ролевая структура имеет значение: она действительно влияет на качество исследовательской деятельности студентов. При системной организации этих структур менторинг превращается в эффективную педагогическую технологию.

Заключение

Результаты исследования показывают, что для персонализации подготовки студентов к творческой исследовательской деятельности важное значение имеют роли транслятора, куратора, консультанта, тьютора, наставника, ментора.

Системная организация этих ролевых структур (от полученных знаний к деятельности) обеспечивает технологизацию подготовки студентов к творческой исследовательской деятельности.

Эффективность такого менторинга существенно возрастает, если эти роли выполняет не один преподаватель, а несколько (от шести до двенадцати человек), среди которых есть сильные ученые, практики, новаторы.

Благодарности

Работа выполнена за счет средств Программы стратегического академического лидерства Казанского (Приволжского) федерального университета.

Список литературы

1. Наставничество: эффективная форма обучения. // Информационно-метод. материалы / Авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. / - Казань, 2020. - 51 с.
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. [Электронное издание]. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с. - URL: <https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/> (дата обращения: 31.12.2022).
3. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.Н. Модели современного педагога наставника в дополнительном профессиональном образовании / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // Развитие профессиональных компетенций учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию. - Часть 2. - Казань: Отечество, 2019. - С. 38-43.
4. Габдулхаков В.Ф. Психологические основы реализации ментор-технологий в высшей школе. / В.Ф.Габдулхаков, И.Т.Хайруллин // Вестник университета Российской академии образования. - 2019. - № 1. - С. 30-37.
5. Федеральный закон от 29.12.2012. N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2022) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023). - [Электронное издание]. - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/708566b2fd52d51c70e2f0c8e02abb2d81a6c22e/ (дата обращения: 31.12.2022).
6. Different Types of Business Mentoring Models. URL: <https://www.mentoringcomplete.com/> (дата обращения 17.09.2022). - Текст: электронный (дата обращения: 31.12.2022).
7. Best Practices: Mentoring. United States Office Management. - URL: <https://goo.su/1YHI>. - [Текст: электронный] (дата обращения: 31.12.2022).
8. Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM. NOVA SHRM & Dulles SHRM. Francis L. M. Shifting the shape of mentoring. T+D. - Sep. 2009. - Volume: 63. - Issue: 9. - P. 36-39.
9. Almira M.Garifullina, Venera G.Zakirova, Svetlana N.Bashinova, Nadezhda Pomortseva, Aisylu M.Garifullina (2019). Self-actualization of a young teacher's personality in multicultural child educational environment // Almira M.Garifullina // Proceedings IFTE-2019 / V International Forum on Teacher Education.
10. Габдулхаков В.Ф. Когда менторинг – самая высшая форма персонализации образования? URL: <https://kpfu.ru/psychology/kogda-mentoring-ndash-samaya-vyshshaya-forma-424431.html> - Текст: электронный (дата обращения: 31.12.2022).
11. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина / - М.: Перспектива, 2020. – 108 с.
12. Цибизова Т.Ю., Августан О.М., Сергеев Д.А., Марданов С.А. «Менторство» как элемент методики работы преподавателя в системе высшего профессионального образования. // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 4. - [Электронное издание]. - URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=26646> (дата обращения: 31.12.2022).
13. Шакирова Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. - Текст: электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2019. - № 4. [Электронное издание]. - URL: <http://irortsmi.ru/node/804> (дата обращения: 17.09.2022).
14. Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова. - Текст: электронный ресурс. // Стратегии бизнеса. – 2017. - № 6. - [Электронное издание]. - URL: <https://click.ru/FEDoN> (дата обращения: 17.09.2022).
15. Всероссийский конкурс инновационных идей для системы дошкольного образования 2022 года "Моя малая и большая Родина: растим патриотов". - [Электронный ресурс]. - URL: <https://kpfu.ru/psychology/v-serossijskij-konkurs-innovacionnyh-idej-dlya.html>(дата обращения 3.01.2023).