

ОЛЬГА НОЖЕНКИНА

**Рефлексирующий учитель, или
10 шагов к профессиональному
совершенству**

ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
РЕФЛЕКСИИ ПЕДАГОГА



Ольга Ноженкина

**Рефлексирующий учитель, или
10 шагов к профессиональному
совершенству. Тренинг
профессиональной
рефлексии педагога**

«Издательские решения»

Ноженкина О.

Рефлексирующий учитель, или 10 шагов к профессиональному совершенству. Тренинг профессиональной рефлексии педагога / О. Ноженкина — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-00-512911-6

Книга ориентирована на педагогов и руководителей образовательных организаций. В ней представлена не только логика развития профессиональной рефлексии на личностном, деятельностном и интерактивном уровнях, но и разработана гибкая тренинговая система, помогающая участнику тренинга отслеживать проявление новых форм поведения в профессиональной деятельности, создавать свой индивидуальный стиль работы, самосовершенствовать свои профессиональные навыки и просто наслаждаться своей работой каждый день.

ISBN 978-5-00-512911-6

© Ноженкина О.
© Издательские решения

Содержание

Введение	6
Профессиональная рефлексия педагога	7
Тренинг для педагогов	9
Методы и приемы тренинга	11
Основные положения тренинга	13
Блок №1 «Личностный»	16
Конец ознакомительного фрагмента.	17

Рефлексирующий учитель, или 10 шагов к профессиональному совершенству Тренинг профессиональной рефлексии педагога

Ольга Ноженкина

© Ольга Ноженкина, 2022

ISBN 978-5-0051-2911-6

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Введение

Национальный проект «Образование» – это инициатива, направленная на достижение двух ключевых задач.

Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

Вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В условиях реализации национального проекта особенно актуальным становится развитие профессионального мастерства учителя, его творческих способностей, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую, методическую, управленческую деятельность в изменяющихся экономических, психологических и методических условиях.

Одним из ключевых направлений является проблема развития учительского потенциала, в обществе сформировался запрос на свободную, творческую, социально ответственную, конкурентно способную и самоактуализирующуюся личность педагога. Особую значимость эти качества личности приобретают с учетом развития профессиональной рефлексии учителя.

Профессиональная рефлексия, являясь фундаментальной способностью человека к самоанализу, к осмыслению и переосмыслению своих предметно-социальных отношений с окружающим миром в процессе профессиональной деятельности, «рождает» личностные и профессиональные смыслы и представляет собой составную часть развитого интеллекта человека.

Профессиональная рефлексия является важным и необходимым условием продуктивности процесса совместной мыслительной деятельности, дающим представление субъекту о том, как он воспринимается партнером по общению, и на основе этого представления позволяет ему (субъекту) корректировать свое поведение. Это – свойство человека систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях.

Профессиональная рефлексия педагога

С явлением рефлексии связаны базисные категории психологической науки: формирование теоретического мышления, самосознание, становление и развитие личности.

В современной психологической литературе идет речь о множестве разнообразных форм, видов, аспектов рефлексии, верно было бы говорить о многообразных сферах приложения рефлексивного принципа, сферах существования рефлексивных процессов, основными из которых являются мышление, коммуникация, самосознание и деятельность личности.

Несмотря на существование множества понятий «рефлексии» и различия в трактовке этого понятия, сущностных расхождений в целом не обнаружено, так как в зависимости от той области, в которой проводится исследование, выделяется та или иная ее грань. Но какие бы ее стороны ни выделялись, они, так или иначе, касаются осмысления человеком собственного сознания, своих собственных действий, своего «Я».

Рефлексия в педагогической деятельности – это процесс мысленного – предваряющего или ретроспективного анализа какой-либо профессиональной проблемы, профессионального затруднения или успеха, в результате которого возникает осмысление сущности проблемы или затруднения, рождаются новые перспективы их разрешения. Рефлексирующий учитель – это думающий, анализирующий, творчески исследующий свой профессиональный педагогический опыт учитель, непреодолимой потребностью которого является потребность к саморазвитию и самосовершенствованию.

Профессиональная рефлексия педагога – важнейшее профессионально-значимое качество, заключающееся в оценочном осмыслении педагогом себя как профессионала, деятельности как формы творческого самовыражения и взаимодействия с учащимися как способа управления учебно-воспитательным процессом на личностном, деятельностном и интерактивном уровнях и которое определяет уровень его профессиональной пригодности.

Таким образом, профессиональная рефлексия педагога представляет собой многоуровневое психологическое образование, включающее:

– *личностный уровень*, на котором происходит оценочное осмысление педагогом себя как профессионала в связи с проблемами развития распада и коррекции самосознания личности и механизмов построения «Я-образа». Этот уровень рефлексии выражается, с одной стороны, в построении новых образов себя в результате общения с другими людьми и активной деятельности, что находит реализацию в виде соответствующих поступков, а, с другой стороны, выражается в выработке более адекватных знаний о мире.

– *деятельностный уровень* рефлексии связи с проблемами организации как собственной профессиональной деятельности, так и деятельности учащихся с учетом необходимости координации своих профессиональных позиций и групповых ролей всех субъектов образовательного процесса. Здесь рефлексия – высвобождение педагога из процесса деятельности, его выход во внешнюю позицию по отношению к ней, умения выделять, анализировать и соотносить с предметной ситуацией собственные действия.

– *интерактивный*, на котором рефлексия рассматривается как существенная составляющая развитого общения и межличностного восприятия, способность понять, что думают о педагоге учащиеся, умения занять позицию ученика.

Выделенные уровни профессиональной рефлексии имеют разные основания, но существуют не изолированно друг от друга, а во взаимодействии. Они взаимодействуют друг с другом, с одной стороны, как самостоятельно существующие части целостной системы, а с другой, – как зависимые части целого.

Профессиональная рефлексия педагога оформляет и консолидирует его Я-концепцию, способствуя, с одной стороны, динамичности ее содержания, а с другой, поддерживая ее ста-

бильность. В случае заниженной самооценки учителя, негативной Я-концепции, деструктивно влияющей как на его профессиональное «самочувствие», так и на характер его взаимодействия с учеником, рефлексивный самоанализ становится важнейшим коррекционным инструментом.

Профессиональная рефлексия позволяет понять не только то, что делает хороший учитель, но и как именно он это делает.

Тренинг для педагогов

В настоящее время в широком смысле слова под психологическим тренингом понимается совокупность своеобразных форм обучения знаниям, а также отдельным умениям в сфере общения и формы соответствующей коррекции.

Разрабатывая профессиональный тренинг для учителей, мы опирались на те положения, которые обоснованы в исследованиях ученых, занимающихся данной проблемой. Под профессиональным тренингом сегодня понимают систему воздействий, упражнений, направленных на формирование, развитие и коррекцию необходимых профессиональных качеств. Профессиональный тренинг выполняет преобразующую, корректирующую и профилактическую функции.

А. К. Маркова отмечает разнообразные задачи, выполняемые профессиональным тренингом, в том числе:

- развитие мотивационной сферы как эффективный поиск новых мотивов, ценностей, смыслов, целей профессиональной деятельности;
- обучение использованию приемов владения эмоциональным состоянием в профессиональной деятельности;
- развитие операциональной сферы как помощь в овладении новыми профессиональными техниками, технологиями, приемами;
- стимулирование умений и навыков воздействовать на других людей в ходе труда, взаимодействовать, сотрудничать с ними;
- повышение профессионального и социального статуса;
- усиление готовности к инновациям, творческому поиску;
- стимулирование осознания профессиональных задач, осознание психических качеств личности и деятельности;
- усиление потребности и способности в построении позитивной Я-концепции, самопринятия в профессии;
- стимулирование важной потребности и способности индивидуального самовыражения в труде;
- побуждение к процессу постоянного профессионального самосовершенствования, апробации разных стратегий профессионального роста и другие [75].

Организуя исследование, мы опирались на основные положения для осуществления профессионального тренинга А. К. Марковой [75]:

- в профессиональном тренинге обновляемые профессиональные качества возникают в форме новых психических состояний, закрепляются в условных ситуациях, затем переносятся в реальные профессиональные ситуации; осознание профессионально значимых качеств, которые могут сложиться к концу тренинга, снижает уровень тревожности, повышает тонус участников, дарит чувство уверенности, позволяет преодолеть ощущение неопределенности, незнания;
- главная роль в работе тренинга принадлежит самопознанию, самоизменению, самосовершенствованию личности специалиста-профессионала, его профессиональных мотивов, ценностей, способностей, самосознания;
- очень важно учитывать социокультурный контекст, то есть те духовные и нравственные ценности, которые характерны для данного общества находящегося на данном историческом этапе своего развития.

В итоге обобщения и анализа различных методик, направленных на развитие профессиональной рефлексии, психологический тренинг, на наш взгляд, может стать реальным воплощением концепции развития профессиональной рефлексии, понимаемой нами как личностное

качество, являющееся важнейшим механизмом процесса становления профессионала с минимальными для него психологическими и профессиональными потерями.

Методы и приемы тренинга

В процессе разработки тренинга нами были использованы различные методы и приемы развития профессиональной рефлексии, описанные в психолого-педагогической литературе:

1. Метод активного самовыражения. В основу метода положены методики гуманистической психологии, используемые в группах психотерапии для коррекционной работы и личностного роста.

Метод позволяет осуществить целостный подход к человеческой психике как единству, в котором все функции взаимосвязаны. Компонентами метода являются, кроме движений, рисунок, музыка, т.е. средства искусства, привлекающие сами по себе дополнительную эстетическую деятельность. Создание условий для свободы выражения переживаний будет способствовать осознанию учителя изменений в себе, в своем внутреннем мире, что гарантирует стабильность их результатов.

2. Метод языка метафор. По сути, это – творческий акт, в котором процесс развития человека направлен на воспроизведение исторически сформировавшихся человеческих свойств, способностей и способов поведения через освоение культурных ценностей и модели культуры в целом. Язык культуры – эта система правил, та парадигма смыслов, которая реализуется в виде объективированных текстов культуры. С этой точки зрения текстом культуры является само поведение человека, результат этого поведения: миф, ритуал, материальная культура, устное народное творчество, искусство. Таким образом, язык культуры – это программа поведения человека, его модель мира, реализующаяся в самых разнообразных текстах.

3. Метод интроспективного анализа. Познание другого человека как бы опережает познание самого себя. Интроспективный анализ – это своеобразная техника «исследования» себя. Возникновение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии, как процесса получения знания о самом себе, в результате не просто исследуется свой внутренний мир, а исследуешь себя как исследователя, а также то, как тебя видят другие.

4. Метод целенаправленного формирования организованного мыслительного рассуждения в ходе коллективного осуществления мыслительной деятельности с целью анализа взаимоотношений в профессиональной практике учителей и чувствительности к тому, что осознанно или неосознанно происходит во время взаимодействия в системе «учитель – ученик», а также стимулирование самопознания, переосмысление проблем участников группы, своего поведения в реальной сложной ситуации взаимодействия.

5. Метод игры. Коррекционный потенциал игры заключается в практике новых социальных отношений, в которые включается человек в процессе социально организованных игровых занятий. К ним можно отнести рефлексивные игры, предполагающие выделение многоуровневого рефлексивного плана сознания, организационно-деятельностные, инновационные и организационно-обучающие игры.

Умение обращаться к себе, самонаблюдение и оценка своего внутреннего состояния стимулирует анализ и понимание своего поведения, своих человеческих особенностей, отношение к себе, отношений с другими людьми.

Исключительно полезными являются задания на развитие самоуважения как принятия себя, развитие положительного отношения к себе, развитие чувства собственного достоинства. Принятие себя ведет к подлинному и легкому принятию других. С другой стороны, быть принятым другими дает возможность с большей готовностью принять самого себя.

А. А. Тюков, например, исследуя игру как феномен, указывает на то, что «игровая деятельность характеризуется процессами сознательной организации способа осуществления деятельности, которые основываются на рефлексии и активных поисковых действиях по поводу содержания ролей, игровых функций или сюжета. Рефлексивный, поисковый, мыслительный

и организационный компоненты рефлексивной деятельности формируют у субъекта исследовательское и творческое отношение к действительности. Это означает, что, создавая в той или иной форме игры условия для возникновения игровой деятельности и, тем самым, установку на анализ собственных способов действий и их организацию в конкретных условиях, мы практически формируем новое содержание деятельности и, таким образом, осуществляем развивающее обучение» [128, с.51].

Согласно подходу гуманистической психологии, человек не является объектом воздействия, человек – это субъект, автор, активно работающий над развитием самого себе, своей личности и сам несущий ответственность за это становление.

Задача тренинга – не формирование человека по заданным образцам, а помощь в самореализации, в самораскрытии и развитии личностного потенциала, в принятии и освоении индивидуального опыта и ответственности за жизненные выборы. Главная цель гуманистической психологии – способствовать раскрытию и развитию сущности человека, его позитивного потенциала.

«Самоанализ психологических состояний, профессионально значимых качеств своей личности, моделей поведения в различных ситуациях важен не только потому, что, открыва-ется основа для коррекции профессиональной подготовленности и личностных смыслов ситуаций и деятельностей, но и в связи с возможностью найти активационные моменты, обеспечивающие личностное движение по пути профессионализации» [38, с. 180].

Основные положения тренинга

Психологический тренинг – это метод обучения и развития личности, направленный, в первую очередь, на личностный рост, на формирование эффективных коммуникативных умений, освоение навыков межличностного взаимодействия. Наиболее существенным результатом подобного тренинга становятся понимание участниками собственных психологических особенностей и возникновение устойчивой мотивации к саморазвитию. При таком методе обучения позиция преподавателя характеризуется ярко выраженной ориентацией на личность участников группы, направленностью на поддержку и помощь в их развитии. Между ним и членами группы, а также между самими участниками возникают многообразные личностно значимые связи.

Разработанный нами тренинг направлен в основном, на работу с участниками на рациональном уровне посредством проигрывания эмоционально-поведенческих миниатюр. Основная задача – заставить педагога задуматься о себе, своей жизни, своем окружении, своей деятельности. Научить видеть трудности, осознавать их наличие, не прятаться от них, а бороться за улучшение собственного бытия. Освоить основные приемы самопомощи в проблемных ситуациях, в том числе и связанных с профессиональной деятельностью.

Программа была направлена на самопознание, углубление в область «Я»; самопринятие, повышение его уровня; повышение адаптивности в межличностном общении, в рабочих ситуациях; изменение мотивационной составляющей; разделение «Я профессионального» и «Я личного».

В программу вошли занятия и упражнения следующих авторов: Н. Б. Битяновой [13], Е. В. Ивановой [42], Н. Козлова [56], И. В. Орловой [90], М. А. Павловой [91], В. Г. Пузикова [102] и др.

Программа тренинга рассчитана на работу в группе, где основная нагрузка ложится на ведущего (тренера), который в каждый момент времени должен осознавать что, как и зачем он делает. Именно поэтому в качестве тренера должен выступать человек, владеющий психологическими знаниями, для того, чтобы понимать механизмы групповой работы, поскольку за счет групповой динамики, сплоченности участников обучение проходит более эффективно.

Деятельность тренера должна быть направлена в две стороны: работа с личностью участников и работа с группой в целом. Работа с «Я» участника ведется в течение всей программы, т.к. все ее процедуры тем или иным образом направлены на самоосмысление участником своих личностных и профессиональных качеств. Но конструктивная работа над собой может осуществляться только в сплоченной, развитой в психологическом смысле, группе, поэтому основная задача ведущего создать благоприятный климат в группе, с которой он работает.

В процессе работы возможно «застывание» группы над решением какой-либо проблемы или несущественных мелочах. Ведущий не должен бояться конфронтации, взаимной критики в группе, должен быть готов к этому, т.к. в некоторых ситуациях, успешного проведения программы без этого невозможно.

Тренеру необходимо помнить о трех основных фазах развития групповой динамики и их особенностях: фаза ориентации и зависимости; фаза конфликта; фаза сотрудничества и целенаправленной деятельности.

В любой тренинговой группе всегда есть, так называемые «трудные участники», В. Г. Пузиков условно разделил их на «активных» и «пассивных».

Активные участники часто возражают тренеру, «что в жизни все не так и бесполезно играть в такую игру, что это ни к чему хорошему не приведет» или спорят с ним, «для того, что бы просто спорить». Пассивные обычно ведут себя тихо и стараются не участвовать в играх, в которых требуются добровольцы и в групповых дискуссиях.

Тренеру важно обратить особое внимание на таких участников и спокойно и доброжелательно относиться к ним.

Как мы смогли убедиться, в учительских тренинговых группах чаще всего встречаются пассивные участники. Это немного затрудняет работу группы и «тормозит» процесс динамики.

Цель тренинга – развитие профессиональной рефлексии педагога через повышение уровня его рефлексивности, через активизацию личностного потенциала (рост осмысленности жизни и самоактуализации) и развитие профессионального самосознания.

Общие задачи тренинга:

- Развитие у педагогов рефлексивности как личностного свойства.
- Активизация личностного развития педагогов, с целью повышения уровня осмысленности жизни и уровня самоактуализации.
- Развитие профессионального самосознания педагогов, в направлении активизации ценностей творческого самовыражения в педагогической деятельности.

Частные задачи тренинга:

- раскрыть понятие профессиональной деформации и обосновать роль профессиональной рефлексии в ее предотвращении;
- развить видение профессиональной деятельности в ценностно-смысловом контексте личности, понимания взаимосвязи профессионального и личностного саморазвития и самоопределения;
- развить осознания своей индивидуальности, профессионально значимых качеств личности, индивидуального стиля деятельности;
- научить овладевать определенными психологическими знаниями и развивать наиболее адекватное познания себя и окружающих;
- обеспечить условия для переноса приобретённых знаний и умений из профессионального контекста в более широкий жизнедеятельный контекст.

При подборе участников нами соблюдались следующие **требования:**

1. Желание участника и добровольность прихода в группу. Недопустимо вмешательство администрации с приказом об общем участии в программе всех работников их коллектива.
2. Участие в программе людей с явно выраженными физическими дефектами и нарушениями психического здоровья противопоказано.
3. Приблизительно одинаковый возраст участников.
4. Количество участников в одной группе не должно превышать 15 человек.
5. Желательно участие в программе знакомых между собой людей.

Принципы программы:

- Принцип добровольного участия.
- Принцип самодиагностики, то есть формулирование и осознание самими участниками собственных личностных проблем.
- Принцип открытого взаимодействия, т.е. полноценного межличностного общения, основанного на уважении, эмпатии и доверии друг к другу.

Структура тренинга:

1. Вводная часть включает в себя приветствие, игры на снятие психологических барьеров, создание положительного эмоционального фона.
2. Основная часть направлена на развитие творческого потенциала личности, усиление конструктивности поведения, способности выразить словами и осознать основания собственных действий, мыслей, чувств, развитии продуктивности и контактности во взаимоотношении с людьми, в возможности осуществить саморуководство и саморегуляцию, стать целостной личностью: физически и психически здоровой.
3. Заключительная часть включает подведение итогов занятия.

В зависимости от характера разминок время приветствия и заключительной части, а также основной части может варьироваться.

Необходимое материальное и техническое обеспечение: комната, соразмерная количеству участников, определенное количество стульев и столов, желательно наличие доски и маркеров, цветных карандашей, бумаги А-4, ватмана, бейджей, рабочих тетрадей, индивидуальных пакетов для самодиагностики, аудиозаписи.

Блок №1 «Личностный»

«Индивидом рождаются. Личностью становятся. Индивидуальность отстаивают».

На вопрос, что такое личность, психологи отвечают по-разному, и в разнообразии их ответов, а отчасти и в расхождении мнений на этот счет проявляется сложность самого феномена личности.

Личность чаще всего определяют как человека в совокупности его социальных, приобретенных качеств. В понятие «личность» обычно включают такие свойства, которые являются более или менее устойчивыми и свидетельствуют об индивидуальности человека, определяя его значимые для людей поступки.

Личность – это не индивид. «Понятием „индивид“, – пишет И.С.Кон, – обозначается человек просто как единственный представитель какого-то целого (биологического рода или социальной группы); специфические особенности реального человека, в содержание этого понятия не входят. В понятии „индивид“ люди обезличиваются, теряют свои характерные черты, свою личностную неповторимость» [57, с.15].

Наоборот, понятие «личность» подчеркивает в конкретном человеке то, что отличает его от других людей – его психологические особенности, обусловленные индивидуально-неповторимыми условиями общественного бытия, всей историей его жизни, деятельности, воспитания, общения с людьми. «Понятие личности не совпадает с понятием индивида, особи, – утверждал психолог А. Н. Леонтьев, – человек, конечно, рождается индивидуумом, но он становится личностью» [67, с.187].

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.