

## РЕФЛЕКСИВНИЙ ТРЕНІНГ

Олександра КРАВЦІВ

Copyright © 2007

Стаття присвячена рефлексивному тренінгові як одному з основних способів розвитку комунікативної рефлексії та досягнення її високої досконалості як з боку викладачів, так і з боку студентів під час проходження вищезазначеного тренінгу. Крім того, нами запропоновані вправи для досягнення ефективних результатів.

**Мета наукової роботи** – проаналізувати способи розвитку досконалої комунікативної рефлексії викладачів і студентів.

**Об'єктом дослідження** є співтворча позиція усіх учасників навчального процесу, яка забезпечує досягнення ефективних результатів, а його **предметом** – гармонія дій як з боку викладача та студента, так і між самими студентами на заняттях англійської мови.

Проблеми формування комунікативної рефлексії під час рефлексивних тренінгів підлягали науковому розгляду при вивченні процесів сприймання і розуміння у системі “викладач – студент” (О.О. Бодальов, С.В. Кондратьєв та ін.), дослідженні педагогічного такту і педагогічної майстерності (І.Е. Синиця, В.І. Загвязінський та ін.), аналізі психологами праці, особистості і здібностей педагога (Н.Д. Левітов, Н.В. Кузьміна, Е.А. Клімов, Л.Е. Орбан-Лембрик та ін.), встановленні закономірностей формування у педагога комунікативних умінь та навичок (В.А. Кан-Калік, Г.А. Ковальов, А.Б. Добрович, О.М. Коропецька та ін.), теоретико-методичному обґрунтуванні системи активного соціально-психологічного навчання і комунікативного тренінгу (Л.А. Петровська, Т.С. Яценко, Л.П. Овсянецька та ін.), розробці і впровадженні моделі інтенсивного та модульно-розвивального навчання (А.О. Деркач, І.А. Зимня, В.Я. Ляудіс, А.В. Фурман, О.Є. Гуменюк, А.Н. Гірняк та ін.).

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Експерименти і наукові теорії рідко є настільки

переконливі для викладачів, як позитивна реакція їхніх студентів. Під час рефлексивного тренінгу викладач та студенти пересвідчуються, що навчальний процес проходить згідно з правилом “навчайся у дорозі” [3, с. 57]. Рефлексивний тренінг – це своєрідний місток між теорією і практикою, що спонукає кожного до конкретних дій, але за умови, що викладачі пристосують (не пасивно наслідують) наукові знання до вимог групи і, завдяки цьому, заохотять студентів до ґрунтовної особистісної рефлексії, самооцінки своєї праці. Практичним знаряддям праці у цьому тренінгу є консультації, які, своєю чергою, підлягають своєрідним поправкам, для того щоб набути відповідності для групи і кожного студента. Рефлексивний тренінг – це найкращий свідомий спосіб досягнення мети, яка здобувається завдяки знанням, набутих під час тренінгу, та ентузіазмові, котрий при цьому виникає.

Рефлексивному тренінгові піддається тільки той викладач, котрий думає про те, що робить у даний час, піддає рефлексії свої дії, а після цього – структуру своїх переконань, які визначають його власний спосіб мислення і діяльності. Він працює, керуючись особистісною рефлексією і принципом взаємозв'язку, вивчає й аналізує свій науковий доробок, наміри і результати, аналізує свій досвід, упроваджує зміни. Час від часу “позбувається” того, до чого призвичаївся, руйнуючи деякі старі звички. Постійно вчиться, використовує наукові новинки у власних цілях [2, с. 69–83].

Роздумуючи над своєю власною уявою про навчальний процес та його розвиток, мене дивують ті радикальні зміни, які наступили протягом останніх років. Ще 20 років тому кожен викладач вважав, що навчання – це процес передачі ним студентові інформації. Зміст цієї інформації залежав від знань викладачів. Їхнім завданням було полегшити сту-

дентам процес здобування знань, насичуючи їх інформацією відповідного змісту, даючи їм додаткові матеріали, що, на думку викладачів, допомагали студентам чи слугували їм за схемою, що, своєю чергою, повинно було спонукати їх до критичного та дедуктивного мислення. Всі викладачі були залежні від підручників і навчальних програм, на основі яких планували свої лекції та практичні заняття. В лабіринті вимог та обов'язків вони намагалися мотивувати студентів своїм ентузіазмом та цікаво запропонованою тематикою лекцій. Тоді не придумували проектів, щоденників чи вправ, які б мали на меті виробляти та тренувати у студентів рефлексію. Важко було уявити, що під час лекції навчальний процес може бути керований самими студентами: а може це викладач був новачком? Якщо подивимося на те, як змінилися наші погляди на навчання, то чуємо гордість за те, що все ж навчилися тому, як вдосконалювати у студентів рефлексію, як навчальний процес зробити прозорим і ще більш зрозумілим; як різноманітні рефлексивні вправи, що були опрацьовані студентами на власні потреби, дали їм змогу вмотивуватися, оцінити свої способи навчання, а також співпраці з іншими студентами і викладачами. Завдяки таким рефлексивним діям викладачі змінювали спосіб оцінювання студентів, а водночас заохочували інших на такому "ризик" – частіше діяти в майбутньому рефлексивно [1, с. 16–20]. Приблизна схема рефлексивних дій викладача може бути такою:

– Виберіть кілька вправ, що посилять студентам і вашому стилю навчання.

– Включіть їх до річного навчального плану, а також у кожному занятті виділіть для їх розгляду потрібний час.

– Починайте від простих вправ, але не втрачайте загальної ідеї.

– Завжди спілкуйтеся зі студентом-партнером, тому що вже застосовуєте новий експериментальний підхід до процесу навчання.

– Документуйте ваші спостереження у вигляді "портфелю".

– Обґрунтуйте принципи "портфелю" і певний час дотримуйтеся їх.

– Визначіть разом зі студентами перспективну мету і несіть спільну відповідальність за якість навчального процесу.

За деякий час рефлексивний тренінг, проведений у такий спосіб, покаже яких результатів Ви досягнули, а студенти переконуються,

наскільки це прискорило темп їхнього навчання та покращило їхні знання. Імовірно, що саме завдяки тренінгу студенти загорілися ентузіазмом до науки і виявили бажання ще глибше зрозуміти різні поняття та конструкти.

### Перша тренінгова вправа

**А. Рефлексія:** Задумайся над своїм внутрішнім мотивуванням. До кожного з пунктів вибери власну відповідь із п'яти запропонованих:

- а) цілком не погоджуюся;
- б) не погоджуюся великою мірою;
- в) не маю на це власної думки;
- г) погоджуюся деякою мірою;
- д) цілком погоджуюся.

Вищий рівень означає, що імовірно маєш високу мотивацію до праці у вищому навчальному закладі.

1. Використовую різноманітні способи навчання та оцінювання.

2. Цілі і методи навчання підбираю у такий спосіб, щоб нові теми сприймалися студентами як виклик, а не фрустрація.

3. Великою мірою контролюю темп, змістовність навчання.

4. Плануючи навчальний процес та способи оцінювання, інші викладачі регулярно співпрацюють зі мною.

5. Всі дії, пов'язані із самовдосконаленням, дозволяють вибрати і застосувати змістовні дії, прийнятні студентам і навчальній групі.

6. Важко працюю на імідж вищого навчального закладу та студентів, адже знаю, що мої зусилля високо цінуються, відчуваю гордим за співпрацю зі студентами, за наші спільні досягнення.

**Б.** Запитання і відповідь: "Запиши собі, як змінилося Твоє навчання і що плануєш зробити по-іншому в наступному році? За деякий час прочитай ще раз це запитання і проаналізуй відповідь на нього".

**В.** Ділися своїми думками. Склади список елементів, які допомагають навчанню та мотивації: "Вибір", "Виклик", "Контроль", "Співпраця", "Формування змісту", "Результат". Це можеш помістити на видному місці, щоб викладачі записували свої коментарі (табл. 1).

Таблиця 1

Мотивація студента	Приклади
Вибір	
Виклик	
Контроль	
Співпраця	
Формування змісту	
Результати	

*Повторення.* Викладачам, як і студентам, потрібна нагода для того, щоб вони задумалися над рівнем своїх занять, над своїми досягненнями. Вони мають бути задоволеними з того, що роблять, вірити у власні сили. А це можуть відчутти тільки тоді, коли невтомно працюють, виконують проблемні завдання. Вони повинні відчувати контроль над собою, а також мати постійну підтримку для того, щоб зберегти свою мотивацію.

Знаючи про те, що оцінка спонукає до рефлексії, потрібно постійно задумуватися над тим, у який спосіб створити нові засади оцінювання, що були б вигідні як викладачам, так і студентам. Стандартне оцінювання спонукає до розчарування і до браку мотивації, а цим самим зумовлює зменшення інтересу до науки. Тому доречно створити нові форми оцінювання, беручи до уваги життєві ситуації студентів, їхні почуття і пошту, котрі б стимулювали до подальших зусиль, щоб оцінкою керував не тільки викладач, а й студент мав на неї конструктивний вплив. Вочевидь за таких умов відбуватиметься регулярна співпраця між викладачем та студентом, а останній аналізуватиме свої слабкі та сильні сторони, оцінюватиме своє ставлення до процесу навчання, визначатиме цілі і встановлюватиме способи того, як контролювати свої досягнення. Саме у цьому й полягає самооцінка – студенти пізнають методи класифікації власної праці, приймають рішення щодо того, що варто робити, а що ні, коли можна вважати, що ціль досягнута, які взірці найкраще використовувати в майбутньому. Завдяки оцінці та самооцінці студенти беруть на себе відповідальність за якість власної професійної підготовки, задумуються над своїми досягненнями, вносять поправки до своїх дій, здійснюють своєрідний моніторинг своєї компетентності, активно долучаються до освітнього процесу. На думку Товлера і Бродфот (1992), “рефлексія і самооцінка поглиблюють розуміння того, що очікуємо, зміцнюють мотивацію, забезпечують почуття самоповаги за позитивний результат і вказують на реалістичні методи як віднайти свої слабкі сторони”[7, с. 138].

### Друга тренінгова вправа

1. *Рефлексія:* Задумайся над способами оцінювання студентів і заповни таблицю (табл. 2). Які традиційні методи використовуєш? Які з них подобаються? Які вважасш непотрібними, а тому вимагають доопрацювання?

Таблиця 2

Традиційні методи оцінювання	Що найбільше подобається	Що хотілося б змінити
...	...	...

2. *Запитання і відповідь на нього:* У табл. 3 подані сім рис, котрі характеризують процес навчання. Спробуй на одному-двох заняттях усвідомлено для студентів актуалізувати вияв цих рис.

Таблиця 3

Характерні риси особистості студента	Можливості, які мають студенти під час навчання у вищому навчальному закладі
1. Можливість власного вибору теми	
2. Можливість самостійно визначити завдання	
3. Контроль над власною науковою роботою	
4. Співпраця з іншими	
5. Конструювання нових понять	
6. Послідовне вдосконалення особистісної ефективності	
7. Застосування пізнавальних стратегій навчання	

3. *Спільна праця:* Попроси студентів, щоб відповіли на запитання: “Що має значення на лекції?”. Переконай інших викладачів у тому, що в такий спосіб треба опитати інших студентів. Проаналізуй відповіді, зверни увагу на їх зміст і характер, визнач, що спільного і відмінного в розумінні навчання як для викладачів, так і студентів.

4. *Повторення:* Самооцінка – перший і найважливіший крок до змін. Не хочеться, однак, щоб студенти були занадто критичними до себе та інших, щоб їхня самооцінка означала “виставлення балів” власним досягненням. Проте вкрай бажано, щоб вони задумувалися над своїми сильними та слабкими сторонами, аналізували якість власної праці, свої звички і самоорганізацію, що стане добрим підґрунтям для самовдосконалення в майбутньому. Як часто викладачі дають студентам шанс для того, щоб ті усвідомили власний спосіб мислення і навчання? Як часто дозволяють їм узяти на себе відповідальність за власну освітню діяльність? Скільки часу було відведено на рефлексію, самооцінку студентами своєї праці? Як часто виникає у студентів нагода здійснити активний аналіз і дискусію над власними досягненнями?

Відповіді на ці запитання будуть корисними для всіх учасників організованого навчального процесу, розвиватимуть у кожного вміння регулювати власну освітню діяльність. Викладачі і студенти отримують внутрішню

вмотивування, коли стають перед вибором, викликом їхнім здібностям, можливістю контролювати і співпрацювати. Студенти також хотіли б долучатися до співтворення процедури перебігу і клімату на заняттях, а не виконувати інструкції викладача. Вони намагаються наповнити сенсом свої зусилля і відчувають гордість за те, що роблять, тільки у такому разі, коли результати їх успіху помічають інші. Це додає бажання навчатися з ентузіазмом і творчістю. Отже, рефлексія, ставлення запитань і відповідь на них, співпраця з іншими потрібні для введення нових норм і звичаїв в усіх учасників освітнього процесу. Так, викладач вдається до оцінки для того, щоб стимулювати у студентів рефлексію над власною працею. Беручи під контроль різні аспекти навчання, скерованого на студента, він має змогу створювати простір, у якому б самооцінка і рефлексія постійно застосовувалися на практиці.

### Третя тренінгова вправа

*1. Рефлексія:* Задумайся над мотиваційними наслідками різних способів оцінювання, з якими студенти зустрічаються на лекціях. У цьому Тобі допоможе таблиця (табл. 4), в якій Ти повинен заповнити колонку, що стосується самооцінки. Тоді викладачу треба відповісти: Чи студенти зосередилися на зовнішніх взірцях, які задала оцінка, або на своїх власних, внутрішніх, які виникли внаслідок рефлексії над власною працею? Що було підставою для їхньої позиції і як це впливало на їхню мотивацію?

Таблиця 4

Запитання	Форми оцінювання		Самооцінка
	Карта оцінок	Результати тестів	
Які результати?	Бали	Пункти	
Хто є об'єктом порівняння?	Група студентів	Велика кількість	
Хто має найбільший вплив?	Викладач	Навчальна програма	
Яка роль інших студентів?	Пасивна	Пасивна	

*2. Запитання і відповіді:* Задумайся, які можливості мають Твої студенти, щоб особисто оцінювати свої успіхи і досягнення. Запиши у таблицю (табл. 5) дії, які б сприяли самооцінці, а також зауваж, у який спосіб реагували б на це студенти.

Таблиця 5

Методи самооцінки	Реакції студентів
...	...

*3. Спільна праця.* Пригадай 12 психологічних засад розвитку комунікативної рефлексії. Разом з іншими викладачами та студентами задумайся і проаналізуй, як їх можна застосувати у вищому навчальному закладі.

*4. Повторення:* Пригадай собі те, що має велике значення для студентів на лекціях; задумайся, у який спосіб використані Тобою методи оцінювання закріпилися і знайшли своє місце. Подумай про позитивні та негативні дії і результати студентів під час наслідування певних моделей. Задумайся, як обґрунтовуються їхні думки і як нагромаджується їхній досвід з року в рік, як це впливає на їх активне задіяння до навчального процесу, на розвиток мотивації та автономного навчання? Відтак тільки той викладач, котрий бере участь у рефлексивному тренінгові, часто задає собі запитання: Чи задоволений я своїми досягненнями як педагог? Багато з них хотіли б знати, яких висот можуть досягнути, якщо далі будуть так наполегливо працювати над собою. Оскільки все надзвичайно швидко змінюється, то потрібно постійно вчитися, а тому кожному цікаво порівнювати свою компетентність у часі, осягаючи як процес, так і результат досягнень.

Після виконання викладачами перших рефлексивних тренінгів, вони здебільшого констатують новизну цієї практики, адже це не тільки “суха книжкова теорія, а дійсність, яка знайшла своє місце в навчальному процесі, це те, що є незамінним знаряддям праці кожного педагога”, дає неабиякий імпульс до творчості, радість від того, що треба постійно щось змінювати, доконче не знаючи, як буде далі розвиватися процес і які ще несподіванки виникнуть на цьому проблемному шляху [6, с. 102–109].

1. Bruner J. The process of education. – Cambridge M A, Harvard University Press, 1961.

2. Corno L. Encourage students to take the responsibility for learning and performance // Elementary School Journal. – Т. 93, S. 69–83.

3. Graves D. Teachers and children at work. – Portsmouth, 1983. – S. 87–96.

4. Madaus G. F. Tan A.G.A. Growth of assessment. – Alexandria VA. – S. 57–79.

5. Rogoff B. Apprenticeship in thinking: Cognitive development in social context. Oxford, England: OUP, 1990. – S. 80–103.

6. Scott G. Paris, Linda R. Ayres. Stawanie się refleksyjnym uczniem i nauczycielem. WSPW. – Warszawa, 1997. – S. 102–109.

7. Towler L., Broadfoot P. Self-assessment – in the primary school. Educational review. – T.44. – S. 137–151.