

СПЕЦИФИКА ОРГАНИЗАЦИИ ГРУППОВОЙ РЕФЛЕКСИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ «ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА»

Завада Г.В.
Матушанский Г.У.
Орлова Л.Н.

Рефлексивная культура является базовым компонентом зрелой личности и высококвалифицированного профессионального труда любого специалиста. Она обуславливает интенсивность формирования его опыта, переосмысление содержания сознания субъекта и осознание собственного мастерства, способностей, возможностей и перспектив. Рефлексия предполагает готовность действовать в ситуации высокой неопределённости, гибкость в принятии решений, готовность создавать идеи и инновации, постоянную ориентацию на поиск нестандартных способов решения различных проблем, способность переосмысливать собственные стереотипы.

В контексте непрерывных организационных изменений борьба ведётся уже не за скорость бизнес-процессов, а за то, чтобы учиться на опыте быстрее, чем конкуренты. В то же время большое значение приобретает групповая рефлексивность, то есть способность группы анализировать эффективность своей деятельности, извлекая уроки из своего собственного и чужого опыта [4]. Такое отражение особенно необходимо при планировании организации деятельности, при создании систем управления знаниями, центров компетенции и программ обучения внутри компании.

Среди задач Национального проекта «Образование» обозначена задача внедрения в систему образования новых

методов обучения и воспитания, «образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлечённости в образовательный процесс» [7]. Именно таким потенциалом обладает рефлексивное обучение. Целью рефлексивного обучения является активизация внутренних механизмов самоанализа и саморазвития человека, формирование определенного отношения к содержанию и побуждение к исследовательской деятельности, выбор, осознание или принятие задач учебной работы через сопоставление достигнутых результатов с намеченными ранее задачами.

Организация рефлексии – один из эффективных способов взаимодействия преподавателей, модераторов и обучающихся. Она позволяет, с одной стороны, обучающимся сформулировать получаемые результаты, переопределить цели дальнейшей работы, скорректировать свой образовательный маршрут. С другой стороны, модератору или преподавателю, работающим с группой, получить необходимую обратную связь, которая может иметь разное акцентирование в зависимости от целей проведения данного этапа в процессе обучения и помогает наметить пути дальнейшего взаимодействия с обучающимися, учитывая индивидуальные особенности процесса обучения.

Цель данной статьи состоит в выделении ключевых особенностей проведения групповой рефлексии обучающихся, выявлении методов, приемов из опыта работы модератора при проведении групповой рефлексии.

Задачами исследования стали: рассмотрение специфики индивидуальной рефлексии как способа увеличения субъектности; определение роли групповой рефлексии в формировании сплоченности учебных групп; выявление положительного влияния рефлексии на результаты обучения.

Гипотеза: анализ индивидуальных переживаний усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие участников. Высокорефлексивные группы отличаются пониманием своих действий и высокой продуктивностью, это в свою очередь позволяет раскрывать ресурсы для развития личностного потенциала.

Материалы и методы исследования. В статье использовался ряд теоретических и эмпирических методов исследования. В первую очередь, это анализ научной литературы по проблематике исследования. В ходе этого изучения отмечаем, что понятие «рефлексия» возникло в греческой философии около 440 г. до нашей эры и означало процесс размышления индивида о происходящем в его собственном сознании [5]. В отечественной науке понятие «рефлексия» впервые начало использоваться в 30 – 40-е гг. прошлого века, когда рефлексия выступает в качестве особого предмета научного изучения, в том числе психологического. Как отмечает Гончарова Н.В., это понятие рассматривалось отечественными исследователями с различных сторон: и как способность человека к осмыслению своих действий, и как механизм саморегуляции, а согласно работам Е.С. Мазур, В.И. Слободчикова – как условие личностного роста человека [1]. Сущ-

ность групповой рефлексии, её влияние на показатели функционирования коллектива впервые были представлены в исследованиях Carter S. и West M.A. [9]. Они показали, в частности, взаимосвязь между рефлексией группы и удовлетворённостью работой каждого члена группы. Schippers M.S. и West M.A. отмечают, что групповая рефлексия проявляется в том, как группа ориентирована на анализ своей деятельности, который, в свою очередь, способствует выявлению ресурсов для повышения её эффективности [10,11]. Отечественные психологи обратились к изучению этого феномена в основном в начале 2000-х годов, выделяя её как важнейший признак группового субъекта [3]. Журавлев А.Л. и Нестик Т.А., обобщив ряд исследований по групповой рефлексивности, обращают внимание на ряд факторов, способствующих эффективной рефлексии у группы. К ним относят личностные факторы (стиль научения, открытость новому и т.д.); межличностные факторы (уровень доверительных отношений, взаимодополнительность в ролевом обсуждении и т.д.); групповые факторы (динамичность структуры группы, отношение к совместному прошлому группы и т.д.) и межгрупповые факторы (межгрупповое сравнение, корпоративная культура и т.д.) [4]. В работах Д.А.Леонтьева обозначены три различных формы рефлексии:

- интроспекция, связанная с концентрацией на собственном состоянии, собственном опыте;
- системная рефлексия, связанная с дистанцированием и взглядом на себя со стороны, позволяющая одновременно охватить полюс субъекта и полюс объекта;
- квазирефлексия, которая обращена к объекту, не имеющему ничего общего с реальной жизненной ситуацией и связанному с отрывом от реальной ситуации бытия в мире [6].

Из трёх описанных форм рефлексии, по мнению Д.А. Леонтьева, системная рефлексия является наиболее адаптивной, и именно эта форма связана с самодетерминацией.

Мы в исследовании опираемся на подход, предложенный А.С. Горьким, и согласно которому под групповой рефлексией понимается организационная компетенция, содержащая:

- анализ собственной деятельности;
- отношение к совместным действиям;
- готовность использовать её результаты в работе.

Отмечая, что групповая рефлексия группы, занимающейся производственной деятельностью, зависит от позиции руководителя и поэтому не является определяющим фактором в ряде ситуаций, автор подчёркивает, что она, несомненно, способствует эффективности организации совместной деятельности, влечёт за собой повышение качества труда и удовлетворённость сотрудников совместным трудом [2]. Данный подход вполне применим к организации образовательной деятельности для изучения роли групповой рефлексии в формировании сплоченности учебных групп; выявления положительного влияния рефлексии в достижении значимых результатов обучения.

В программе Благотворительного Фонда Сбербанка «Вклад в будущее» по развитию личностного потенциала, которая реализуется с 2018 года и основана на «Концепции личностного потенциала» Дмитрия Леонтьева и «Школы возможностей и педагогику достоинства» Александра Асмолова идёт подготовка и обучение учителей, педагогов, управленческих команд из многих регионов РФ. Система подготовки педагогических кадров реализуется через программы повышения квалификации (ППК) и направлена на освоение новых современных технологий, передовых методик в образовании. Среди таких программ: «Управленческий модуль», «Педагогический модуль», «Наставнический модуль». Обучение проходит большими потоками по 120-150 человек, где формируются малые рабочие группы. Внутреннюю организацию процессов в группе, создание условий для успешного освоения материала, формирование благоприятной климата и сплочённости команды реализует модератор. Модератор – это специалист, прошедший специализированное обучение в Программе Благотворительного Фонда Сбербанка «Вклад в будущее» по развитию личностного потенциала и владеющий навыками групповой модерации.

Модерация как образовательная методика, разработанная ещё в 70-е гг. в Германии, распространена в мировой практике подготовки госслужащих, педагогов и т.д. [8]. Разработка целей, содержания и методов модерации основывается на психолого-педагогических и социологических аспектах, направленных на создание комфортной атмосферы в группе; конструктивное взаимодействие её участников, способствующее решению многих профессиональных задач, а также взаимному обучению. В арсенале модератора богатая база методик, инструментов, техник. Одной из основных задач модератора при управлении командой является проведение рефлексии.

В своей работе с группой модератор использует следующие разновидности рефлексии, направленные на совокупность групповых процессов, обеспечивающих осмысление целей, способов и результатов совместной деятельности:

1. Рефлексию групповой динамики, характеризующей эмоциональную и когнитивную направленности группы на осмысление самой себя и своей деятельности по отношению к той или иной ситуации. Эта рефлексия осуществляется на этапе коллективного осмысления.

2. Рефлексию групповой компетенции, которая включает в себя способность группы анализировать свою деятельность, а также определять отношение к самой рефлексии, в том числе дальнейшее использование её результатов для другой совместной деятельности.

Рефлексия в ходе реализации программы встраивается в различные этапы работы с аудиторией и может быть организована разными субъектами образовательной деятельности:

1. Рефлексия по ходу и по итогам этапа проведённого занятия.
2. Ежедневная рефлексия в конце дня, организованная модераторами в малых группах.

3. Ежедневная рефлексия в конце дня для модераторов малых групп, инициированная организаторами.

4. Итоговая рефлексия для всех участников, проведённая организаторами.

5. Самостоятельная рефлексия участников.

Основная задача рефлексии заключается в том, чтобы повысить субъектность участника, развернуть опыт с внешнего объекта на самого себя. Для этого каждый участник должен быть ответить на следующие вопросы:

- что именно я делал?
- что у меня получалось?
- почему у меня не вышло так, как я хотел?

В работе модератора применяется перспективная и ретроспективная рефлексия.

Перспективная рефлексия определяется как сбор ожиданий. Участники перед любым этапом фиксируют свои ожидания, ставят цель. Итогом такой рефлексии становится образ будущего, картина ожиданий, постановка цели, определение средств к её реализации и конкретные шаги в достижении.

Ретроспективная рефлексия проводится по завершению какого-либо этапа и предполагает образ результата. Участники анализируют свои достижения и подводят итоги. Через дельту между запланированным и достигнутым, обозначают причины удач и неудач, приходят к пониманию, что способствовало достижению цели, а что нет, и как выбрать эффективные средства.

Для завершения этапов обучения к рефлексии можно дополнительно использовать и другие форматы, например:

1. Шеринг (обсуждение), когда участники осознают свои эмоции и могут поделиться своими мыслями, чувствами.

2. Обратная связь, когда участники дают информацию о поведении другого участника и своих чувствах об этом.

Модератору важно уметь наблюдать, видеть и понимать на какой шкале рефлексии находятся его участники группы. Если это арефлексия, то возможны следующие утверждения: «Когда ты сосредоточен на деле, мысли только мешают», «Я не могу сидеть без дела и размышлять». При «самокопании» участники могут сказать: «Нередко я не могу отделаться от мыслей о моих текущих проблемах». Системная рефлексия может быть отражена такими мыслями: «Я обычно задумываюсь о причинах того, что со мной происходит», а вот при квазирефлексии возможны высказывания «Я могу замечаться и забыть обо всём». Задача модератора вернуть участника в рефлексивную позицию к виду системной рефлексии и не дать ему заикнуться на других видах.

Модератор создаёт внутригрупповое взаимодействие, где участники через свои высказывания собирают общее видение совместных процессов. Таким образом, формируется коллективный результат рефлексии и понимание команды как нечто целое, общее, появляется образ группы как «Мы». Групповая рефлексивность позволяет усиливать сплочённость команды.

Модератор использует логическую цепочку проведения рефлексии, которая состоит из следующих компонентов:

1. Постановка цели (У меня была цель...)
2. Действия по достижению цели (Я действовал так...)
3. Промежуточный результат (В итоге получился такой результат...)
4. Сложности и проблемы, с которыми столкнулся (У меня были трудности...)
5. Мои другие измененные действия (В следующий раз я изменю...)

Рефлексия может быть направлена на три области: содержание – «Я понял / не понял, что...»; деятельность – «Как я действовал? Что буду делать иначе?», цель – «Как выглядит /изменилась моя цель?».

Одним из необходимых навыков модератора является умение задавать вопросы и внимательно слушать ответы участников. Копилка вопросов у каждого модератора формируется своя, приведём наиболее распространённые:

- Чего удалось достичь в рамках этапа?
- Что получилось? Что не получилось, почему?
- Все ли из поставленных целей или задач были достигнуты?
- Что нужно сделать, чтобы получилось в следующий раз?
- Каких инструментов/умений не хватило?
- Что нового ты о себе понял?
- Что по-настоящему важного заметил на этом этапе?
- Какой опыт ты считаешь самым полезным?

В процессе рефлексии большое значение имеют приёмы активного слушания.

- Типовые фразы и вопросы для модератора:
 - промежуточные: «Вы чем-то обеспокоены?», «Что произошло?»;
 - стимулирующие: «Понимаю вас», «Да?», «Можете продолжить? Это так интересно», «Надо же!»;
 - рефлексивные на уточнение: «А что Вы имели в виду», «Повторите, пожалуйста, ещё раз», «Объясните это ещё раз?», «Я что-то не поняла, вот здесь уточните, пожалуйста»;
 - рефлексивное перефразирование: «Я правильно понимаю, что...», «Иначе говоря...», «Вы думаете, что...»;
 - отражающие чувства: «Мне кажется, что вы чувствуете...», «Вижу вы расстроены...», «Мне понятны ваши ощущения...» ;
 - повторяющие (эхо): цитирование того, что произнёс участник слово в слово;
 - развивающие мысль: «И далее...», «А что думаете потом?»;
 - обобщающие: «Подводя итоги, можно сказать, что...», «Основными выводами, по вашему мнению, являются...», «Правильно ли я поняла, что вашими основным тезисом стало...».

В «Программе по развитию личностного потенциала» используются «Методические рекомендации для модераторов малых групп по организации рефлексии во время обучения по программе повышения квалификации, составленной организаторами курсов: менеджером по обучению и развитию нашего БФ «Вклад в будущее» Тришкиной С.А. и ведущим научным сотрудником лаборатории развития

личностного потенциала в образовании Бычковой Л.В. Все инструменты и приёмы подобраны и согласованы с учётом основного содержания и темой каждого дня. Команда организаторов и модераторов учитывает специфику всех лекций и заданий, прорабатывает, что из большого инструментария наиболее эффективно для каждого потока обучающихся. Кратко охарактеризуем методическое наполнение некоторых тем дня.

Тема дня «Стратегические ориентиры: развитие личностного потенциала».

Проводится по итогам дня на принятие смыслов и целей Программы по развитию личностного потенциала.

Инструмент «Зеркало дня».

Описание: модератор предлагает участникам малой группы подумать и в течение пяти минут на стикерах отразить свои впечатления от первого дня занятий в логике предложенного инструмента «Зеркало дня» (схема инструмента заранее нарисована на листе флипчарта в центре написано слово «Я»): Узнал (-а) что-то новое; Научился (-ась); Расстроился (-ась); Получил (-а) радость; Удивился (-ась); Не понял(-а).

Участники на стикерах могут продолжить любое начало высказывания, которое соответствует личным размышлениям. Это могут быть два или более стикера для одного утверждения, а также по одному или более стикеров для разных утверждений.

Модератор может прокомментировать, что инструмент не случайно получил такое название «Зеркало дня», сам термин происходит от латинского слова «reflectere», которое означает «отражать».

Модератор уточняет все ли в упражнении ясно, и группа приступает к работе.

Модератор благодарит за выполненную работу и обращает внимание на то, какие из итогов дня типичны для всех членов группы (как выглядит «Зеркало дня» нашей группы, нравится ли оно нам и почему), какие итоги особенные, индивидуальные (можем ли мы помочь кому-то из участников больше радоваться, чем расстраиваться; если да, то как это сделать).

В конце работы модератор предлагает посмотреть на позицию «Не понял (-а)...» как на возможность дальнейшего развития, переводит впечатления дня в позитивное русло, а также поощряет появление итоговых групповых ритуалов (если такая инициатива проявляется): фотографирование, обмен рукопожатиями и т.д., сообщает о завершении учебного дня.

Тема дня «Методология развития личностного потенциала».

В этот день преподаватели знакомятся с теорией развития личностного потенциала и в ходе интерактивных занятий - с инструментами, полезными для развития личностного потенциала участников образовательных отношений. День насыщен практическими занятиями, позволяющими преподавательским командам овладеть педагогическими техниками, вовлекающими всех и каждого в активное взаимодействие. Поэтому рефлексия также может быть начата с возвращения к вопросам, находкам и отторжениям предыдущего дня, но основной акцент

следует сделать на рефлексии собственного участия, овладения практическими инструментами, принятия новых техник.

Инструмент «Мишень».

Описание: модератор просит участников оценить свои впечатления от прошедшего дня по четырём позициям: участие, интерес, новизна и понимание. Для этого на мишени, вывешенной на доске, необходимо каждому поставить маркером четыре точки: по одной в каждом из секторов. По завершении этой работы модератор предлагает участникам прокомментировать итоги дня, ответив на вопросы: «С чем связаны такие оценки? Есть ли те, кому было не интересно на занятиях? Почему это произошло? Какой из критериев оценён ниже других? Почему?».

Тема дня «Знакомство с содержанием управленческого модуля».

В этот день предполагается организовать рефлексию теории средового подхода, освоения инструментария, необходимого для оценки образовательной среды, описания двух её компонентов, а также способов организации сопровождения управленческих, а в дальнейшем и педагогических проектов. Поэтому модераторам предстоит организовать обсуждение, акцентированное на полезности полученной информации для практического использования.

Инструмент «Чемодан, мясорубка, долгий ящик».

Описание: На доске вывешиваются рисунки чемодана, мясорубки, корзины.

Чемодан – всё, что пригодится в дальнейшем.

Мясорубка – информацию переработаю.

Долгий ящик – информацию пока уберу в ящик, подумаю о ней позже, возможно не пригодится.

Участникам предлагается выбрать, как они поступят с информацией, полученной в течение дня: назвать, какую информацию они поместят под тем или иным рисунком и почему. По итогу обсуждения важно проанализировать, насколько полезной для дальнейшей работы участники посчитают программную информацию по личностно-развивающей образовательной среде (ЛРОС), а также какая информация на данный момент оказалась невостребованной и почему.

В результате проведенной работы и анализа различных видов групповой рефлексии мы пришли к следующим выводам: групповая рефлексия позволяет раскрывать ресурсы для развития личностного потенциала; организация групповой рефлексии является эффективным условием для создания сплоченности и совместной деятельности; использование системной рефлексии позволяет повысить результаты обучения. Использование результатов данной работы позволит встроить механизм рефлексии в процесс обучения и в проектирование образовательных программ.

Литература

1. Гончарова Н.В. Задачи и логика формирования у студентов-будущих педагогов профессиональной рефлексии // Евразийский Союз Ученых. психологические науки. - №2(47). 2018. – с. 39-41.
2. Горький А.С. Групповая рефлексия как фактор эффективности совместной производственной деятельности // Вестник Самарского университета. экономика и управление. Т.9. №3. 2018. с.24-30.
3. Журавлев А. Л. Психологические особенности коллективного субъекта // Проблема субъекта в психологической науке / под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Володиковой, В.Н. Дружинина. М.: Академический Проект. С.133–150.
4. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Групповая рефлексивность: основные подходы и перспективы исследований // Знание. Понимание. Умение. 2011. №3. Эл.ресурс. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/grupnovaya-refleksivnost-osnovnye-podhody-i-perspektivy-issledovaniy> (дата обращения: 30.03.2021).
5. Калашникова О. В. Развитие педагогической рефлексии: Практическое руководство для студентов и начинающих учителей / Науч. ред. Э.Ф.Зеер. - Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф. - пед. ун-та , 1998. -40 с.
6. Леонтьев Д.А., Осин Е.Н. Рефлексия «хорошая» и «дурная»: от объяснительной модели к дифференциальной диагностике // Психология. Журнал высшей школы экономики. Т.11. №4. 2014. С.110-135.
7. Национальный проект «Образование». – Эл.ресурс. – режим доступа: <http://government.ru/info/35566/>
8. Николаева Л.А., Борисенко Е.Н. Формирование социальной компетентности студентов: технологический аспект // Альманах современной науки и образовании. Тамбов 6 грамота. 2012. №10(65). С.133-134.
9. Carter S., West M.A. Reflexivity, effectiveness, and mental health in BBC-TV production teams. Small Group Research. 1998, Vol. 29, pp. 583–601 [in English].
10. Schippers M.S., Den Hartog D.N., Koopman P.M. Reflexivity in Time: A Measure and Correlates // Applied Psychology: An International Review. 2007. V. 56. 2. P. 189–211.
11. West M.A. Reflexivity and work group effectiveness: A conceptual integration // Handbook of work group psychology /ed. by M.A. West. Chichester, UK: Wiley, 1996. P. 555–579.