

## РЕФЛЕКСИЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

### REFLECTION AS A CONDITION FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONALS IN THE EDUCATION SYSTEM

*T. Trifonova*

#### Annotation

The article is devoted to the heads of the municipals, the private and supplementary educational institutions, the leaders of the teaching unions and the heads of departments for professional development, and lastly, to all educators and professionals working in the field of education.

The article on the example of "Lingua" Foundation for the Arts and Humanities, Surgut's experience, considers the employees' ability to reflect in the field of education as the condition to professional development; it offers an effective tool – a professional progress notebook.

**Keywords:** reflection, the ability to reflect, professional culture, educational environment, autonomy of employees and professional progress notebook.

*Трифонова Татьяна Александровна*  
К.п.н., ЧУ ДПО Центр  
гуманитарного образования  
"Лингва", г. Сургут

#### Аннотация

Статья адресована руководителям муниципальных, частных и дополнительных образовательных учреждений, руководителям методических объединений, заведующим кафедр повышения квалификации, педагогам и специалистам, работающим в сфере образования.

В статье на примере опыта работы сотрудников в Частном учреждении дополнительного профессионального образования Центр гуманитарного образования "Lingua" (г.Сургут) рассматривается актуальная проблема рефлексии как условия развития профессионалов, работающих в системе образования, прописаны условия, предложено материально-деятельностное средство – профессиональный дневник сотрудника.

#### Ключевые слова:

Рефлексия, умение рефлексировать, профессиональная культура, образовательная среда, самостоятельность, профессиональный дневник сотрудника.

**И**зменения, происходящие в социально-экономическом, научно-техническом, образовательном и духовном развитии Российского общества вызвали потребность в профессионалах нового типа, способных действовать в условиях реформирования системы образования Российской Федерации и в то же время, профессионалах нравственных, порядочных, способных к творческому труду, готовых к поиску и реализации новых, эффективных подходов к организации своей деятельности.

Современные преобразования определяют необходимость изменения имеющихся систем профессиональной подготовки, переподготовки и курсов повышения квалификации педагогических кадров и кадров, работающих в системе образования, которые выступают носителем перемен в образовательном процессе и обеспечивают "непрерывную передачу культуры предшествующими поколениями последующим поколениям, прежде всего посредством передачи опыта становления личности, воспитания и развития молодого поколения" [12].

Поэтому специфика любой профессиональной деятельности, и деятельности педагогов в частности, заклю-

чается в ее общественно-активном, созидательном характере. В связи с этим, важно расставить приоритеты и выдвинуть ведущую цель – становление личности, обладающей высоким уровнем профессионализма, что предполагает овладение умением рефлексировать, выражающемся в способности формировать представление о себе, о своей деятельности, прогнозировать и планировать деятельность, а также выяснять и анализировать мнения других людей о своей деятельности и о себе. Умение рефлексировать не даётся человеку от рождения, оно совершенствуется с возрастом, образованием, социально-экономическим статусом человека. Развитие умения рефлексировать – процесс сложный и длительный, поэтому начинать его следует с начальных курсов профессионального образования будущих профессионалов и продолжать на курсах повышения квалификации.

Мы полагаем, что рефлексия – наиболее надежный инструмент формирования профессионализма педагогических кадров и кадров, работающих в сфере образования, что рассмотрено в различных научных областях: философии, психологии, педагогике и др. (В.П. Беспалько, Л.И. Божович, А.А. Вербицкий, К.В. Вербовой, К.Я. Вазинной, П.Я. Гальпериним, И.Ф.Исаевым, И.И. Казимирской,

Г.А. Ковалевым, С.В. Кондратьевой, Ю.Н. Кулюткиным, А.Н. Леонтьевым, А. Маслоу, А.К. Марковой, В.С. Мерлиным, Е.И. Пассовым, Е.Б. Петрушихиной, К. Роджерсом, С.Л. Рубинштейном, В.А. Слостениным, Н.Ф. Талызиной, Т.И. Шамовой, Н.Б. Шмелевой, В.А. Якуниным и др.).

Однако, несмотря на наличие определенных успехов в рассмотрении теоретических и практических аспектов развития умения рефлексировать специалистами различных сфер деятельности, практика работы с педагогическими кадрами, и кадрами, работающими в сфере образования, показывает, что умение рефлексировать специалистами не соответствует возросшим требованиям времени.

Отсутствие или недостаточная сформированность рефлексии делает профессионала полностью зависимым от внешних факторов – стимулов, обстоятельств, превращают его в функционера и исполнителя чужой воли. Начнем с того, что в среднестатистическом случае у отдельно взятого педагога или сотрудника, работающего в сфере образования, существует иммунитет к развитию у него рефлексии. С чем это связано? На это очень точно отвечает Стефан Брукфилд в книге "Приглашение в критически рефлектирующие учителя": "Те, кто плывет по течению, не представляют себе насколько оно сильно" [17] и создают барьеры для развития рефлексии. Е.А. Генике приводит примеры подобных барьеров: своеобразная культура молчания (когда у сотрудника формируется ощущение профессиональной деятельности как сугубо индивидуальной); барьер индивидуализма (самоизоляция сотрудника, которая ведет к психологическим, педагогическим и стратегическим проблемам); конспирация (когда публичное признание учителем своих промахов часто ведет к созданию вокруг него ореола некомпетентности) [2] О.С. Сазонова выделяет такое препятствие для развития умения рефлексировать, как стереотипность действий.

Данным культурам (молчания, конспирации и др) мы противопоставляем культуру профессиональную, культуру рефлексивной практики в коллективе в сфере образования. Вслед за И.Я.Лернером мы считаем, что профессионал должен владеть профессиональной культурой.

*Во-первых*, иметь знания, без которых профессиональная деятельность не может быть эффективной: знания о цели деятельности, средствах, субъектах деятельности, приемах деятельности, о себе самом, о закономерностях профессиональной деятельности, о взаимодействии и т. п.

*Во-вторых*, можно знать, как следует делать, но не уметь этого. Чтобы уметь, нужно освоить опыт осуществления приемов деятельности, т.е. будет происходить воспроизведение накопленного опыта.

*В-третьих*, важно обладать способностью творить. Без этой способности в образовательной деятельности не обойтись, ибо совокупность условий в образовательном учреждении всегда уникальна. Благодаря этой способности социальный опыт не только воспроизводится, но и совершенствуется, обогащается и развивается дальше.

*В – четвертых*, это желание работать. Вполне справедливо И.Я. Лернер придает этому большое значение: "Если своевременно не обеспечить усвоения системы ценностей, принятой в обществе, то личности наносится трудно восполнимый ущерб" [9].

В результате получают составляющие социального опыта, значимые для развития умения рефлексировать и для повышения профессиональной культуры: знать – уметь – творить – хотеть. Именно поэтому развитие умения рефлексировать дает возможность и способность к творческому профессиональному развитию.

В связи с этим частным учреждением дополнительно профессионального образования Центром гуманитарного образования "Lingua" (г.Сургут) учреждена кафедра повышения квалификации сотрудников и внедрена технология, направленная на повышение профессиональной культуры педагогических кадров и кадров, работающих в сфере образования. Технология направлена и на развитие у профессионалов умения рефлексировать.

Стоит отметить, что развитие умения рефлексировать зависит от образовательной среды, которая может как содействовать, так и противостоять продвижению к обозначенной цели. Среда учреждения состоит из социальной среды (её люди "приносят" из социума) и образовательной среды (целенаправленно "создает" учреждение). Нашей образовательной среде мы уделяем особое внимание. Образовательная среда, в нашем понимании, есть система влияния и условий формирования личности, а также социальное и пространственно-предметное окружение, позволяющее или не позволяющее личности совершенствоваться в направлении обозначенной цели (В.А. Ясвин). Мы постоянно озабочены расширением возможностей для развития субъектности сотрудника. Мы понимаем под этим осмысление пространственной и фактической свободы, осмысление ранее не апробированных возможностей (Л.В. Журавлева).

Развитие умения рефлексировать качественно реализуется лишь при тщательной организации данной деятельности и продуманном управлении предоставления возможностей сотрудникам, работающим в образовательной деятельности: участие в работе Совета Правления, Ученого Совета, смена структурного подразделения, педагогический менеджмент, стажировки за границей и т.п.; участие в сессиях повышения квалификации сотруд-

ников. Стоит отметить, что рабочая программа и технология повышения квалификации построена на актуализации потребности педагогических кадров и кадров, работающих в сфере образования. Рабочая программа повышения квалификации разрабатывается на каждый год под конкретные задачи учреждения. Когда мы употребляем слово "задача", мы имеем в виду не задачи отделов и служб, а задачи наших учащихся. Это информация к нам приходит в результате масштабных исследований и помогает создавать благоприятные условия для самореализации личности обучающегося, его жизненного и профессионального самоопределения.

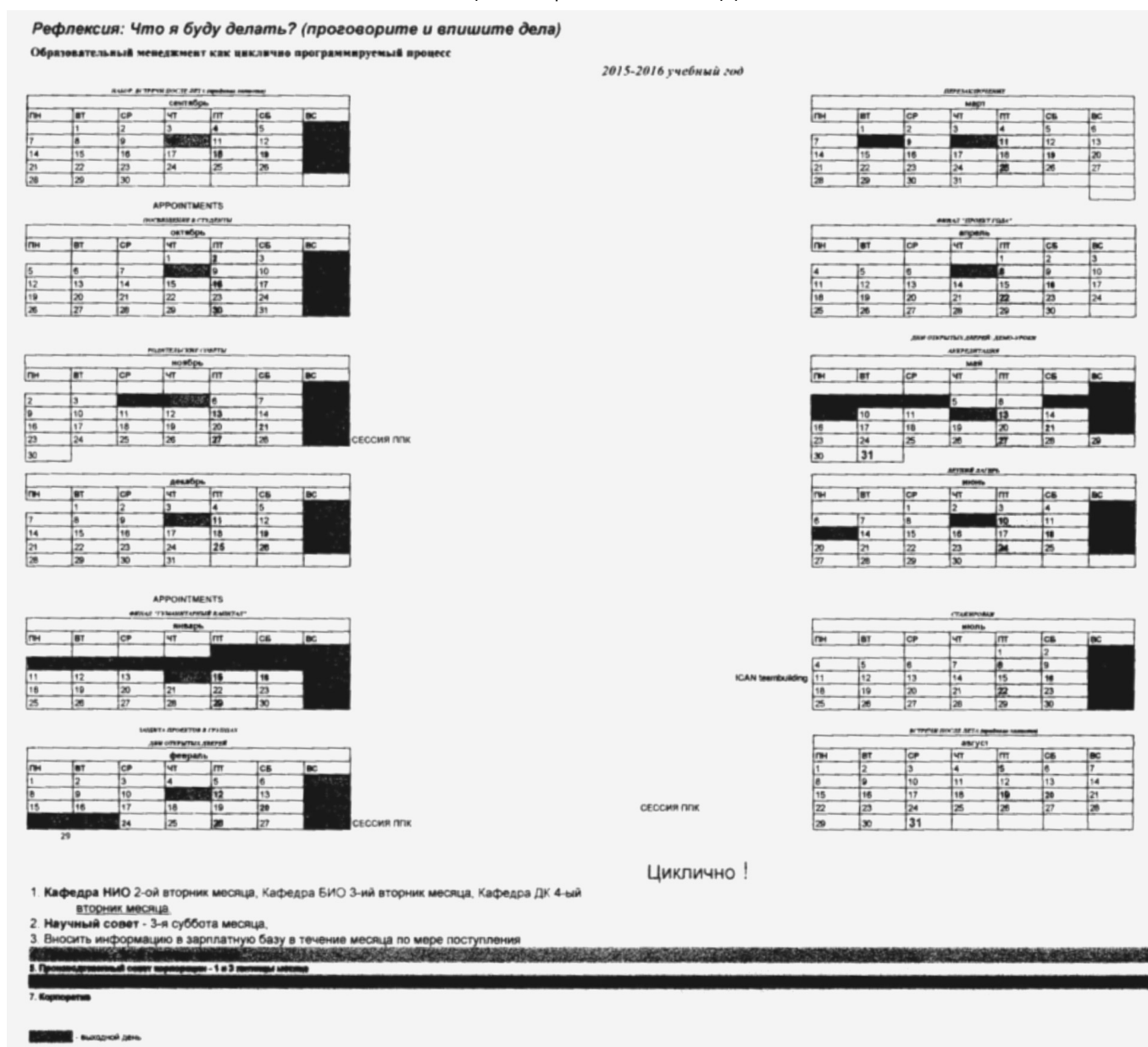
Обеспечению образовательных целей способствуют заседания кафедр и планерки подразделений, направленные на общее обсуждение проблем и выбор путей ре-

шения, что помогает создать атмосферу открытости и личного участия каждого работника. Коллективные обсуждения способствуют развитию умения решать любую профессиональную проблему различными способами; моделировать всевозможные результаты решения профессиональной проблемы; умение выбрать оптимальный способ и результат решения профессиональной проблемы; умение своевременно обнаруживать ошибки, возникающие в ходе решения профессиональной проблемы и умение её ликвидировать; умение анализировать свои действия; умение проводить самоанализ.

*Все это схоже с подходом Сластенина В.А., который выделяет следующие особенности педагогической рефлексии в профессиональной педагогической деятельности:*

Пример № 1.

Циклограмма на год.



1. психологическая готовность – направленность на различные виды деятельности;

2. научно–теоретическая готовность (наличие научно–теоретических, психолого–педагогических, специальных знаний, необходимых для рефлексивной деятельности);

3. практическая готовность [15].

Данные умения позволяют проникнуть в свой внутренний мир и шаг за шагом подниматься по лестнице духовного восхождения и познания. В процессе профессиональной деятельности педагогические кадры, и кадры, работающие в сфере образования, сталкиваются с массой проблем: одни сменяются другими, накладываются друг на друга, и если во–время не решаются, то порождают новые, и этот "снежный ком" подавляет. В результате нарушается душевный комфорт, возникают психические расстройства или проявляется полная духовная беспомощность, в то время как духовность есть умение в совершенстве владеть рефлексией, управлять своей психикой и умом, "устремление познать, почувствовать себя" (Ю.Л. Каптен).

Кафедра повышения квалификации разработала универсальное средство – профессиональный дневник сотрудника, который выступает в роли индивидуального рефлексивного дневника. Профессиональный дневник сотрудника позволяет ему соблюдать технологию учреждения, повышать профессиональную и личную культуру. Использование дневника позволяет перейти от субъектно–объектных взаимоотношений к ценностно–смысловым, организовать диалогическое взаимодействие участников образовательного процесса. Задачи и вопросы, включенные в дневник позволяют развивать умение рефлексировать. Напомним, что рефлексивной деятельности присущи все сущностные свойства деятельности: целенаправленность, преобразующий характер, предметность, осознанность, взаимосвязь компонентов целеполагания и мотивов предметного содержания, способов деятельности и конечных результатов, поэтому профессиональный дневник сотрудника включает в себя все эти элементы в виде циклограммы профессиональной деятельности на год (см. пример №1), планов работы кафедры, отделов на месяц с необходимостью прописывания целей и задач и др., что позволяет сотруднику наперед планировать свою деятельность и понимать взаимосвязь всех запланированных мероприятий, что придает деятельности целенаправленный и продуктивный характер. Деятельность, лишённая цели, неустойчива, не подкреплена продуктивными действиями.

Осознанность деятельности организована через личную работу с повестками и протоколами различных заседаний (см. примеры №2 и №3), что наполняет профессиональную деятельность наших сотрудников новым смыслом: научным, практическим, социальным, личностным, сознанием деятельности, её целей, содержания,

способов вооружения самостоятельностью – в нахождении рациональных путей, в достижении плодотворных результатов. Преобразующий характер деятельности позволяет человеку увидеть результаты своего участия в ней, поскольку эта деятельность направлена на оперирование умениями и на обогащение новыми способами получения результатов.

Пример № 2.

Повестка заседаний.

**Частное учреждение дополнительного профессионального образования центр гуманитарного образования «Лингва»**

Кафедра НИО состоится 08.11.16 в 12.00

Место проведения: Дзержинского, 2, ауд. Английский клуб

**Повестка**

Исполнительность принятых решений, контроль заполнения календаря дел ученика на месяц, дневников успехов, пособий; мероприятия, соц практики.

Ищук ЕВ (5 мин)

1. Территория воспитания профессионалов ( с детства!).
2. Международная аккредитация студентов кафедры НИО. Микоянова ИМ (15 мин)
3. Родительские советы по итогам 1 триместра. Ищук ЕВ, Ляпустина ЛИ (15 мин)
4. Разное
  - Тестирование
  - Мероприятия 1 триметра. Абжалимова РС (5 мин)
  - Социальные практики 1 триместра. Ляпустина ЛИ (5 мин)
  - Документация

**Рефлексия**

**Предложения в решения:**

Пример № 3.

Протокол заседания.

**Частное учреждение дополнительного профессионального образования центр гуманитарного образования «Лингва»**

**ПРОТОКОЛ** № 06

**Повестка**

Исполнительность принятых решений, контроль заполнения календаря дел ученика на месяц, дневников успехов, пособий; мероприятия, соц практики.

Ищук ЕВ (5 мин)

1. Территория воспитания профессионалов ( с детства!).
2. Международная аккредитация студентов кафедры НИО. Микоянова ИМ (15 мин)
3. Родительские советы по итогам 1 триместра. Ищук ЕВ, Ляпустина ЛИ (15 мин)
4. Разное
  - Тестирование
  - Мероприятия 1 триметра. Абжалимова РС (5 мин)
  - Социальные практики 1 триместра. Ляпустина ЛИ (5 мин)
  - Документация

**Рефлексия**

Осознание своих недостатков нацеливает сотрудников на активную работу на сессиях повышения квалификации, которые системно организуются кафедрой повышения квалификации три раза в год. По итогам сессии сотрудники пишут рефлексию своего личного опыта. Рефлексия чаще всего представляется в виде эссе. Темы эссе – иногда свободные, иногда – заданные организаторами сессий повышения квалификации. Суть в том, что нового узнал, что апробировал, какой результат по-

лучил, что буду делать в будущем по данному вопросу. Получение обратной связи, осознание своего вклада в достижение продуктивности учреждения, постановка задач на следующий период обеспечиваются ежегодной аттестацией персонала. В течение учебного года сотрудники заполняют листы продуктивности в профессиональном дневнике (см. пример №4) и публично выступают на кафедре, где демонстрируют личную позицию и субъектность.

Пример № 4.

Лист продуктивности.

Для штатных преподавателей

ФИО \_\_\_\_\_

Категория	
Общая инф-ия	
Личностные качества и проф.этика	
Проф.культура (Зачет по продуктам компании, топ -преимущества, информация ОМП, нормы СанПиНа, охрана труда и пож.безопасность)	
Методическая карта "Службы качества"	
Стандарты по сохранности, согласно стандарту кафедры (%)	
Стандарты по обученности, согласно стандарту кафедры (%)	
Стандарты по посещаемости/ перезаклочениям, согласно стандарту кафедры (%)	
Исполнительность по выполнению решений подразделений и кафедр	
Курсы повышения квалификации	
Языковая стажировка	
Обращения в ОМП	
Образовательные стажировки/ утверждена программа	
Наличие амбассадоров	
Умение работать с разноуровневыми студентами	
Результаты образованности студентов	
Общественное поручение	
Наставничество	
Взаимопосещения	
Ведение модуля	
Выполнение рекомендаций за прошлый период	

Рекомендации:	Согласование (ФИО и подпись)
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Дата: \_\_\_\_\_

Высшим критерием сформированности рефлексивных умений специалистов принято считать реализацию в профессиональной деятельности творческого потенциала: инициирование и реализация до продуктивного результата значимых для компаний проектов, содействие и продвижение цели компании и др. Для более полной оценки уровня сформированности умения рефлексировать можно выделить универсальный критерий. Таким критерием является самостоятельность в развитии (профессиональной) деятельности, то есть один из способов творческой активности личности. Данный критерий позволяет измерить (относительно условно) самостоятельность. Причем, сущность и содержание процесса развития рефлексии и проявления самостоятельности происходит на межличностном, межгрупповом, межролевом уровне, между различными индивидуальными и общекультурными ценностями, когда проживаются и рефлексиируются различные типы педагогического бытия.

Любая деятельность, и особенно образовательная, осуществляется осознанно, с осмыслением цели, мотивов этой деятельности. Чтобы сделать свою деятельность предметом своей воли и своего сознания, профессионал должен занять рефлексивную позицию по отношению к опыту своей жизнедеятельности, а этот выход, по мнению ученых, можно осуществить только посредством осознания своего незнания. Осознание своего незнания целей, мотивов, результата и средств его достижения – исходное условие для становления и развития свободной деятельности личности [1].

Отметим, что без усилий со стороны личности и без условий в профессиональной среде, а особенно среде образовательной, возможности развития умения рефлексировать могут остаться неиспользованным ресурсом или упущенной возможностью развития профессиональной культуры и повышения квалификации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимов О.С. Педагогическое мышление как средство управления и развития педагогической деятельности. – Самарканд, 1986. – 43с.
2. Генике Е.А. Профессиональная компетентность педагога – М.: Сентябрь, 2008. – 176с.
3. Демидко М.Н. Формирование рефлексивных умений у обучающихся в средних специальных учебных заведениях: Метод.рек. – Мн.: РИПО, 2001.
4. Демидко М.Н. Развитие профессиональной деятельности специалиста на основе рефлексии: Сб. науч. тр. / Бел.гос. технолог. ун-т. Сер. V. Политология, философия, история, филология. – Мн., 2002. – Вып. X. – С. 204–207.
5. Журавлева Л.В. Капитализация знаний в современном мире: монография – Елец: МУП "Типография" г.Ельца, 2013. – 386 с.
6. Журавлева Л.В. Теория–модель инновационной образовательной структуры "Институт диалога культур" в системе дополнительного образования: монография. – Елец: МУП "Типография" г.Ельца, 2010. – 267 с.
7. Каптен, Ю.Л. Трансцендентальный мир / Ю.Л. Каптен. – СПб. : ЭКОПОЛИС И КУЛЬТУРА, 1991. – 329 с.
8. Лернер И.Я. Дидактическая система методов обучения.–М., 1976.–с.23.
9. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии // Психологический журнал. – 1981. – № 5.
10. Панова Л.В. Педагогические условия формирования рефлексивных умений будущих учителей начальных классов. 13.00.01. – общая педагогика, история педагогики и образования Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Стерлитамак – 2005, 224 с.
11. Пассов Е.И. и др. Мастерство и личность учителя: на примере преподавания иностранного языка. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Флинта: Наука, 2001.– 240 с.
12. Пассов Е.И. Теория методики: цель и содержание иноязычного образования. – Кн.5 МУП "Типография" г.Ельца, 2013 – 425 с.
13. Проблемы рефлексии в научном познании. – Куйбышев: Куйбышевский гос. ун-т, 1983. – 160с.
14. Рубинштейн С.Л. О мышлении и путях его исследования. – М.: Изд-во АН СССР, 1985. – 114с.
15. Сластенин В.А. Педагогика: Уч.. пособие для студентов пед. учеб. заведений. – М.: Школа–Пресс, 1998. – 512с.
16. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: Инновационная деятельность. – М.: изд-во "Магистр", 1997. – 224с
17. Brookfield, Stephen. Becoming a Critically Reflective Teacher. – San-Francisco: Jossey-Bass, 1995.

© Т.А. Трифонова, (lingua-lyceum@mail.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,

