

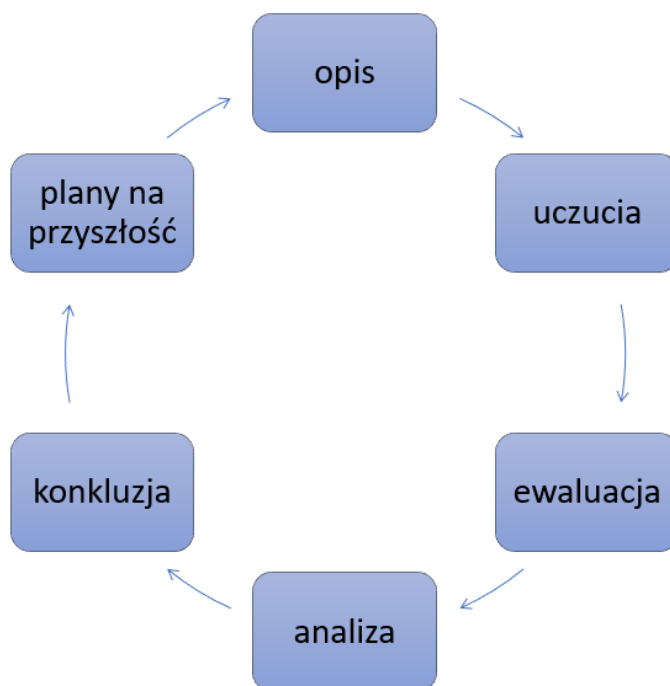
Michał Szczepanik

Refleksja z uczuciami

Arnold Bennett, angielski pisarz żyjący na przełomie XVIII i XIX wieku powiedział, że nie ma wiedzy bez emocji. Od najmłodszych lat nasz rozwój emocjonalny jest nierozdzielnie spleciony ze zdobywaniem wiedzy. Badania psychologiczne ujawniły podobieństwa między procesami poznawczymi i emocjonalnymi człowieka. Takie próby budowania mostów między obszarami rozwoju społecznego i poznawczego zaowocowały bezpośrednim behawioralnym związkiem między poznaniem a emocjami, polegającym na tym, że nasze myśli wpływają na sposób odczuwania bodźców i odwrotnie. Jednak pomimo tych oczywistych powiązań, skuteczne nauczanie i konstruktywne uczenie się są często postrzegane wyłącznie jako procesy poznawcze. Zbyt mało uwagi poświęca się uczuciowym i emocjonalnym aspektom nauczania i uczenia się.

Refleksja jest procesem poznawczym, który pomaga nauczycielkom i nauczycielom uzyskać wgląd w "szerszy obraz swojej pracy" i przemyśleć swoją praktykę, wyciągnąć wnioski z doświadczeń i pomóc radzić sobie w podobnych sytuacjach w przyszłości. Fullan (1993, 1999) twierdził, że tylko dzięki refleksji na poziomie osobistym, grupowym i organizacyjnym nauczyciele zaczną kwestionować swoją praktykę i myśleć inaczej o nauczaniu i uczeniu się. W literaturze naukowej najczęściej wykorzystuje się modele refleksyjne, będące uporządkowaną formą osiągania refleksji, chyba najczęściej stosowanym modelem jest cykl Kolba. Niestety zarówno w tym modelu, jak i wielu innych badacze nie docenili wartości uczuć, które towarzyszą powstawaniu refleksji.

Model refleksyjnej praktyki uwzględniający rolę uczuć opracował w 1988 roku Graham Gibbs. Kluczową rzeczą u Gibbsa jest uznanie znaczenia uczuć w refleksji. Model składa się z sześciu etapów i został zaprojektowany jako ciągły cykl doskonalenia dla powtarzającego się doświadczenia, ale może być również wykorzystany do refleksji nad pojedynczym doświadczeniem.



Rys. Model Grahama Gibbsa, opracowanie Michał Szczepanik

Opis dotyczy doświadczenia, w którym uczestniczyła osoba lub wiele osób. Najczęstsze pytania, które mogą pomóc w stworzeniu obiektywnego opisu doświadczenia to:

- Co się stało?
- Kiedy to się stało?
- Kto tam był?
- Co robiły osoby uczestniczące w doświadczeniu?
- Jaki był wynik?

Uczucia i myśli które towarzyszyły doświadczeniu lub powstały bezpośrednio po nim. Na tym etapie nie dokonuje się oceny uczuć oraz ich bardzo dokładnej analizy.

Pomocne mogą być tutaj pytania:

- Jak się czułaś/eś w tym czasie?
- Co myślałaś/eś w tym czasie?
- Jaki wpływ miały Twoje emocje, przekonania i wartości?
- Jak sądzisz, co czuli inni ludzie?
- Co myślałaś/eś o tym zdarzeniu po jego zakończeniu?

Ewaluacja jest pewnego rodzaju oceną doświadczenia, która może być zarówno pozytywna jak i negatywna. Przeprowadzić właściwą ocenę pomagają pytania:

- Co było dobre, a co złe w tym doświadczeniu?
- Co poszło dobrze? Co się nie udało?
- Czy Twój wkład był pozytywny czy negatywny.
- Jeśli piszesz o trudnym zdarzeniu, czy czułaś/eś, że sytuacja została rozwiązana?

Analiza pozwala nadać sens temu, co się stało, wykorzystując teorię i szerszy kontekst zrozumienia doświadczenia odnosząc go do dostępnej literatury. Ten etap pomagają zrozumieć pytania:

- Dlaczego sprawy potoczyły się dobrze? Źle?
- Jak teoria może wyjaśnić to, co się stało?
- Jak moje doświadczenie ma się do literatury?
- Jakie badania/teorie/modele mogą pomóc mi nadać temu sens?
- Czy mogłam/em zareagować w inny sposób?
- Co mogło pomóc lub poprawić sytuację?

Konkluzja pozwala na sformułowanie wniosków, ogólnego oraz konkretnego, dotyczącego sytuacji osobistej. Osoba odpowiada na pytania:

- Czego się nauczyłaś/eś? Ogólnie i konkretnie,
- Co mogę teraz zrobić lepiej?

- Czy mogłaś/eś, powinnaś/eś zrobić coś inaczej?
- Jakich umiejętności potrzebowałabyś/łbyś, aby lepiej sobie z tym poradzić?

Plany na przyszłość podsumowują wszystko, co trzeba wiedzieć i zrobić, aby poprawić się na następny raz. W tym ostatnim etapie pomagają pytania:

- Jak / gdzie mogę wykorzystać moją nową wiedzę i doświadczenie?
- Jak dostosuję swoje działania lub poprawię umiejętności?
- Gdyby ta sama rzecz wydarzyła się ponownie, co zrobiłabym/zrobiłbym inaczej?

Przykłady doświadczeń w których można wykorzystać model Gibbisa w szkole.

Praca uczennic i uczniów:

- Opracowanie w parze do tekstu źródłowego mapy myśli.
- Zaplanowanie doświadczenia w grupie trzech osób.
- Wyszukanie w internecie informacji o znaczeniu szczepień. Posłużenie się co najmniej dwoma argumentami za i przeciw szczepieniu.

Doskonalenie pracy nauczycielek i nauczycieli:

- Wypróbowanie na początku lekcji zadania na dobry początek, bazującego na wiedzy i doświadczeniu uczniowskim.
- Wprowadzenie podsumowania lekcji w postaci pytań do dokończenia.
- Sprawdzenie przydatności pisania przez uczennice i uczniów kartkówki w losowo dobranych parach z wykorzystaniem informacji zwrotnej zamiast oceny sumującej.
- Zorganizowanie w szkole wywiadówek trójstronnych: rodzic, uczeń/uczennica, nauczyciel/ka.

Model Gibbisa polecany jest dla pracowników służby zdrowia, osób zajmujących się rozwojem osobistym oraz nauczycielek i nauczycieli. Jest on również popularny w biznesie. Refleksja powstała z wykorzystaniem tego modelu umożliwia ludziom nadać sens doświadczeniu w odniesieniu do siebie samych, innych oraz okoliczności towarzyszących doświadczeniu. Pomaga poprawić wyniki w trakcie

trwania doświadczenia oraz lepiej radzić sobie w przyszłości w podobnych sytuacjach. Bez refleksji trudno jest się poprawić, jeśli nie ma chwili zastanowienia się nad doświadczeniem, istnieje prawdopodobieństwo, że wszystko co się wydarzyło ulegnie zapomnieniu. W Finlandii zostały przeprowadzone badania na temat radzenia sobie przez nauczycielki, nauczycieli z trudnymi sytuacjami z wykorzystaniem modelu Gibbsa, opracowanie wydane w 2020 roku jednoznacznie wskazuje na użyteczność tej metody.

Źr. <https://productive.fish/blog/gibbs-reflective-cycle/>