Дэвид Жак

Дэвид Жак -- независимый консультант по вопросам высшего образования, Великобритания

Прекратите оправдывать неприемлемое

Дэвид Жак в своей статье утверждает, что попытки изменений в высшем образовании наталкиваются на интеллектуальную защиту. Так один преподаватель психологии в защиту существующего положения сказал следующее: «Способ нашего обучения прошел тест на время, а какие доказательства есть тому, что предлагаемое вами, будет лучше?».

Основная проблема нежелания изменений в высшем образовании связана с тем, что изменение – это всегда угроза, движение от известного к неизвестному. Для ученых, основной товар которых – знания, обучение, в котором во главу угла ставится «Я» студента, а не простая передача информации, – двойная угроза. Именно этим объясняется уход от обсуждения данной проблемы, попытка подмены ее дискуссиями о терминах или простое отрицание существования самой проблемы.

Возможно, наиболее интересным является существование мифов, оправдывающих неприемлемое, мифов, которые глубоко укоренились в культуре и служат преградой к изменению обучения и преподавания.

Миф 1. Лучшие преподаватели – это те, у которых наилучшие академические достижения

Многие, но не все, преподаватели, будучи студентами университета, имели выдающиеся успехи в учебе, и, возможно, целенаправленно прилагали к этому много усилий. Предположим, что потом они поступили в аспирантуру, и по окончании трехлетнего периода достаточного изолированных исследований относительно легко получили должность преподавателя.

И тут они могут обнаружить, что впервые за много лет – а, может быть, и впервые в жизни – их навыки межличностного и социального общения проходят проверку на практике. И, естественно, они могут быть абсолютно не подготовленными к тому, что может для них оказаться травмирующим опытом. Как они находят выход из подобной ситуации? Уединение, отрицание, рационализирование, обвинение – все это формы защиты от признания провала и сопутствующих ему беспокойства и боли.

Что же получается в итоге? Лектор, который бубнит себе под нос что-то непонятное, неотрывно пользуется конспектом, «разговаривает» с доской,

представляет бессвязные порции информации, безразличный к тому, как учатся студенты; лектор, который неуклонно придерживается тех форм обучения, которые применялись к нему самому, когда он был студентом. И это позволяет ему в определенной степени себя обезопасить. Так, на семинарах предсказуемая неподготовленность студентов может заставить преподавателя почувствовать себя обязанным прочесть мини-лекцию, заменяющую студенческую дискуссию как основной способ обучения. Лабораторные занятия с экспериментами из «поваренной книги» – бессмысленны и скучны для каждой из участвующих сторон, но, тем не менее, удобны из-за своей предсказуемости и отсутствия неординарных ситуаций. Преподаватель может хорошо подготовить лекцию, предоставив в ней студентам большой объем информации, но, в то же время, не иметь четкого представления о том, что студенты должны со всей этой информацией делать.

Проблема к тому же осложняется еще и тем, что большинство преподавателей не сталкивалось с теми типами учебных проблем, с которыми сталкиваются их студенты, или просто не отдает себе отчета о количестве и разнообразии стилей учебы, наблюдаемых в любой группе студентов. Поэтому рискну сделать несколько предложений:

- Назначьте 20% преподавателей из числа тех, у кого в дипломе далеко не самые высокие оценки, но кто может продемонстрировать наличие организаторских навыков и навыков межличностного общения, необходимых для преподавания и управления студенческим учением.
- Требуйте от всех новых преподавателей продемонстрировать – не только перед комиссией, состоящей из преподавателей, но и перед студентами – их способность обучать (например, посмотреть, как новый руководитель хора или оркестра проведет репетицию).
- Требуйте, чтобы не реже одного раза в 5 лет эффективность преподавания каждого преподавателя подвергалась анализу со стороны его коллег.

Миф № 2. С любой точки зрения лекция есть стандартный и наиболее эффективный обучающий метод в высшей школе

Удивительно, насколько нерушимым институтом высшего образования является лекция, невзирая на огромное количество доказательств ограниченности ее возможностей. Лишь немногие лекторы могут эффективно пользоваться ею, но это – лишь исключение из правил. Большинство лекторов не только побуждают студентов к пассивности, но и требуют от них пассивного поведения, хотя хорошо известно, что:

- Учение более эффективно, когда учащийся активен.
- Студенты могут внимательно слушать в течение не более 20 минут.
- Человек читает, а значит, и слышит в три раза быстрее, чем говорит.

Возможно, главная проблема заключается не столько в безопасности известного, сколько в неприятной тенденции, заключающейся в том, что преподаватели становятся зависимыми от зависимости студентов от них самих. И «локомотивом» этого процесса является сам преподаватель. Возможно, эта необходимость в зависимости базируется на общем нежелании использовать самооценку и оценку коллег. Их позитивное влияние на успеваемость студентов уже давно признано. Эти стратегии – самооценка и оценка коллег – означают передачу «авторитета» тем, кто к нему не привык, а это означает угрозу взаимной зависимости.

Тем, кто подумывает об отказе от лекции, стоит также вспомнить о надписи, которая часто появляется на дверях аудиторий: «Пожалуйста, по окончании занятий поставьте мебель в надлежащее положение». Надлежащее положение?! Для чего? Конечно же, речь идет о столах, выстроенных в стройные ряды. Какое незыблемое утверждение о неоспоримых ценностях системы, намекающее на неприемлемость методов, которые не совпадают с ее правилами! Предложения:

- В каждой аудитории должно быть несколько альтернативных схем расположения мебели. Схемы должны быть изображены на слайдах, каждый из которых преподаватель может показать студентам и сказать: «Я хочу, чтобы сегодня мебель была расставлена вот так».
- Необходимо больше аудиторной мебели, которая легко может быть расставлена таким образом, чтобы учесть различные коммуникативные потоки.
- Широкое использование звукоизолирующих перегородок позволит не только более гибко работать с пространством, но и выбрать наиболее подходящий на данный момент обучающий метод.

Миф №3. Содействуя автономии обучения, университеты претворяют в жизнь то, что они декларируют.

Формулировка миссии многих университетов содержит утверждения о развитии автономии учащихся как одной из своих главных целей. Но, как показывает практика, преподаватели воспринимают это явно «в штыки». На семинарских занятиях, где студенты борются за благосклонность преподавателя, риск не поощряется.

Почему-то для «истинного» обучения считается необходимым условием присутствие преподавателя, хотя, основываясь на собственном студенческом опыте, большинство из нас знает, что обучение в группах с таким же успехом может проходить и в его отсутствие. В рамках традиционного семинара студенты усиленно готовятся к тому, чтобы сделать доклад – мини-лекцию – о том, о чем они имеют слабое представление. В результате это часто навевает скуку на их коллег-студентов. Часто студенты вступают в соперничество с целью заработать лучшую оценку – именно поэтому многие студенты предпочитают воздержаться от такой борьбы и не принимать участия в этом процессе. Эссе и другие формальные отчеты

рассматриваются не только как наиболее «пристойные», но и как единственные формы оценки знаний студентов по многим дисциплинам. Альтернативные формы, которые позволяют студентам показать то, на что они способны на самом деле, игнорируются.

Оценка студентов также создает проблемы автономии. Студенты узнают критерии оценки их знаний постфактум, то есть тогда, когда оценка уже выставлена. Отсутствие критериев, четко сформулированных заранее, означает, что преподаватели увеличивают свою нагрузку, каждый раз напоминая студентам, на что они обращают внимание. Еще хуже то, что студенты вынуждены подолгу ожидать возврата своих работ (это происходит слишком поздно, когда ценность «обратной связи» уже не так высока).

Студентов редко просят оценить их собственную работу, или работу их коллег – вот фактор, который может самым серьезным образом отразиться на их профессиональной компетенции. Если бы от студентов требовали хотя бы бегло прокомментировать сильные и слабые стороны собственных эссе, а также то, относительно чего в представленном эссе они хотели бы получить комментарии преподавателя, это, как минимум, гарантировало бы то, что студенты более внимательно воспринимали полученные оценки.

Мои предложения:

- Стряхните плесень традиционных семинаров: давайте индивидуальные задания вместо презентаций, а иногда оставляйте студентов в комнате одних.
- Используйте более широкий спектр методов оценки знаний студентов в соответствии с вашим пониманием целей их деятельности и учения, а также в соответствии с их собственными пожеланиями.
- Делегируйте – в той или иной степени – функцию оценки знаний самим студентам (например, предложите им прокомментировать работу друг друга) и четко сформулируйте критерии оценки.
- Заключайте письменные контракты со студентами, оговаривая точные сроки возврата проверенных работ.
- На занятиях по курсам естественных и технологических дисциплин сократите число экспериментов из «поваренной книги» – пусть вместо этого студенты сами разработают свои собственные упражнения.

Миф №4. Академические подразделения, которые имеют успешные показатели деятельности, обладают высокой академической культурой.

В одной статье, которая появилась в американском журнале «*Change*», рассказывается об исследовательском проекте, в ходе которого выяснилось, что организационный контекст, в котором происходит преподавание, оказывает огромное влияние на качество преподавания и учения. Преобладающими являются

подразделения, обнаруживающие такие традиционные аспекты академической культуры как работа в изоляции, «зашторенная» специализация, уход от конфликтов, разделение работы между высшими и низшими категориями сотрудников, чрезмерный акцент на исследования, неоправданные различия в зарплате, поверхностная оценка преподавания.

Эффективными стали те подразделения, которые внедрили культуру «поддержки», где коллеги часто общаются друг с другом как в формальной (например, на семинарах), так и в неформальной (скажем, в выходные дни) обстановке. Культура, в которой практикуется равенство поколений и преподавательской нагрузки, в которой каждые три-четыре года меняются ответственные за курсы, в которой серьезно подходят к оценке преподавания как преподавателями, так и студентами. Культура, в которой система поощрения сбалансировала преподавание и научную деятельность. Культура, в которой принятие решений происходит на основе консенсуса и широкого участия. Культура, где руководитель подразделения преподает на младших курсах.

К сожалению, многие тенденции в высшем образовании говорят об обратном: это и борьба за финансирование, и ограниченные ресурсы, и системы найма и поощрения, которые усиливают исследование за счет преподавания. В конце концов, есть убедительные доказательства того, что преподавание и исследования – относительно независимые формы деятельности, но там, где они вступают в конкуренцию, преподавание обычно проигрывает. А так как многие преподаватели не особенно удачливы как исследователи, они много сил и энергии отрывают от преподавательской деятельности на то, чтобы улучшить показатели в деятельности, в которой не особенно сильны, либо к которой потеряли всякий интерес.

В одном американском университете в конце академического года у всех преподавателей спрашивают, какое соотношение между преподавательской, научной и административной формами деятельности они планируют на следующий учебный год. Это позволяет преподавателям либо взять отпуск, либо сконцентрироваться над изучением какого-либо предмета, и не быть под прессом постоянного требования достижения успехов в исследовании.

Есть необходимость в разработке (или реорганизации) физического пространства в подразделениях таким образом, чтобы преподаватели не были постоянно забаррикадированы друг от друга и своих студентов, чтобы было больше места для неформальных встреч и знакомств.

Д.Ф.Кеннеди однажды сказал: «Злейшим врагом правды часто является не намеренная, ухищренная и мошенническая ложь, а живучий, убедительный и нереалистичный миф». Отчет комиссии Деаринга подводит к осознанию необходимости борьбы с этими мифами, необходимости отказа от изживших себя методов и внедрения того, что уже давно стало общеизвестным в преподавании и

учении. Риск неизведанного не является убедительным аргументом в поддержку следования традиции.

Перевод Р.Е. Гайлевича

Источник: David Jaques. Stop justifying the unacceptable // The Times. – 1997, October.