

ния студентом оценки) и нежеланием преподавателя тратить время на доказательство своей правоты перед заведующим кафедрой, деканом, вице-президентом, а то и судом (последнее, правда, бывает редко). Наконец, определённое влияние оказало сложившееся к 1990-м годам в области образования и в самом обществе убеждение, что психологическая самооценка студента и школьника не менее важна, чем его учебная отметка. Во всяком случае, газетные и журнальные статьи типа «Делай плохо — чувствуй себя хорошо» (а по-русски — «Чем бы дитя ни тешилось, лишь бы не плакало») с критикой подобного менталитета, ведущего к снижению учебных требований, были в 90-е годы не редкостью.

Не всегда девальвация проходит без последствий для преподавателя. В 2004 году шестерым преподавателям университета в Питтсбурге за слишком большое количество отличных отметок (Д) — до 50%, а в ряде случаев до 70% от их общего числа — снизили ежегодное повышение зарплаты с 2000 до 1000 долларов. Вообще-то данный университет нарушил принцип академической свободы, потому что преподаватель волен сам устанавливать критерии, сроки и виды оценки. Никакой администратор не имеет права указывать ему на правильность или неправильность оценки. Единственным условием выступает то, что он обязан описать процедуры оценивания с приведением примеров в своей учебной программе и раздать её каждому студенту в самом начале семестра (или поместить на своей web-странице, с тем чтобы каждый студент мог прочитать её).

Вероятно, не желая нарушать принцип академической свободы, Принстонский университет время от времени в течение всего 2003/04 учебного года настойчиво рекомендовал преподавателям не выставлять более 3535 отличных оценок, отмечая в своих официальных информационных бюллетенях, что в 2002/03 учебном году, к сожалению, отличные оценки составили 46%. Руководство университета просто апеллирует к человеческой и профессиональной совести, ибо других рычагов у него нет. Кстати, в этом же году в Массачусетском технологическом университете, Стэнфорде и Чикагском университете количество отличных оценок доходило до 55%. Что это? Низкие требования преподавателей? Исключительный ум студентов этих элитных вузов? Педагогический талант преподавателей? Или обыкновенная инфляция? В любом случае ответы вряд ли будут получены. Но почему бы и не добиваться преподавателю 100-процентной отличной успеваемости, если он использует

методику «портфеля»? По-видимому, дискуссии об инфляции оценки будут продолжены.

Некоторые преподаватели ограничиваются в оценке знаний и умений студентов проведением двух экзаменов в семестр, в середине и в конце, но многие всё же проводят ещё дополнительные тесты и предлагают дополнительные задания. Оценка осуществляется в баллах или в процентах. Приведу несколько примеров оценки из учебных программ моих коллег.

1. В процентах от общей оценки:

участие в дискуссиях — 15%;

три теста — 20%;

экзамен в середине семестра — 25%;

экзамен в конце семестра — 30%;

письменная работа — 10%.

2. Оценка в баллах:

участие в дискуссиях — 10;

письменная рецензия на две статьи из прессы — 10;

письменная рецензия на фильм — 5;

экзамен в середине семестра — 20;

экзамен в конце семестра — 25;

практическое задание (проект) — 20;

устное сообщение на определённую тему в группе — 10.

Оценки переводятся затем в 100-балльную систему. Для получения Д («отлично») необходимо набрать от 91 до 100 баллов (некоторые преподаватели начинают шкалу с 93 баллов), для В — от 81 до 90 баллов и т.д.

Равномерное распределение оценки учебной работы студента в течение всего семестра позволяет сокращать продолжительность экзаменационной сессии всего лишь до одной недели, снижать нагрузку на здоровье студентов и улучшать качество их знаний. В американских вузах отсутствует система зачётов.

Профессор Гарварда Х.С. Мансфельд вызвал в начале 2000-х годов бурную реакцию среди общественности страны, откровенно сообщив, что он выставляет два вида оценок студенту: официальную и неофициальную. Первую он заносит в официальную ведомость (transcript), а вторую, реальную и потому менее лестную, он сообщает только студенту, чтобы тот знал полезную для себя действительную оценку своих усилий, отношения к учёбе и собственных возможностей. Будучи в такой же ситуации, как и профессор Мансфельд, мне трудно вынести вердикт его

системе. С одной стороны, существующая система делает преподавателя заложником непрофессионального мнения студентов, а с другой — студенты, прекрасно понимающие ситуацию, теряют доверие к вузу как академическому заведению и, по сути дела, презирают (открыто или за глаза) своих преподавателей. «Есть что неприличное, почти болезненное в этом спектакле, в котором зрелые и взрослые люди задабривают молодых людей невероятной похвалой... В здоровом университете нет необходимости объяснять, почему происходит инфляция оценки. Но по мере того, как зло становится рутинным, люди перестают его замечать», — пишет с сожалением сам профессор Мансфельд (Mansfield, 2001, В24).

Ещё один путь для преподавателя — быть суровым, но справедливым. Этот путь честный, про-

фессиональный, но в то же время невыигрышный для некоторых. Ведь среди студентов быстро распространяется информация о строгом преподавателе, поэтому к нему записывается мало желающих, в результате чего его класс может быть отменён. Если предмет не входит в число обязательных, то вполне возможна ситуация, когда курс исключают из программы. В летнем семестре, не входящем в контракт, преподаватель рискует не получить возможности дополнительно заработать. А это 20% от годовой зарплаты. В тех же случаях, когда студенты не записываются на регулярные курсы в течение учебного года, возникает ситуация, при которой преподавателю могут дать курс, к которому у него не лежит душа. Так что оценка — это порой дамоклов меч для какого-нибудь преподавателя, под угрозой которого он и должен решать, какую оценку ставить. □

Федеральный Институт Развития Образования
 объявляет конкурс на *лучший проект*

фирменного стиля

и

ЛОГОТИПА института.

Эскизы направлять в формате PDF по адресу harisov@firo.ru.

Подведение итогов — 20 декабря 2006 года.

Вознаграждение победителю

— 10 000 рублей.

Тел. 89261133535