

В последние годы в отечественной педагогической литературе наметился интерес к практическим наработкам, выполненным в сфере образования за рубежом, в особенности в странах англоязычной традиции. Бригадное обучение является одним из тех направлений в педагогической практике, которое успешно применяется на Западе, но в России не получило широкого распространения по ряду причин. Прежде всего, следует упомянуть традиционную систему преподавания, под которую выстроена структура организации учебной деятельности в вузе, которая не допускает существенной гибкости в учебном процессе. Кроме того, характер взаимодействия педагогического коллектива в преподавании дисциплин в вузе, как правило, не предусматривает перераспределения функций между отдельными преподавателями в такой степени, чтобы нарушить автономию в деятельности преподавателя в пользу своего коллеги для достижения конечных целей заявленного курса. Что представляет собой бригадное обучение и каковы перспективы применения данной методики в системе профессионального образования в России? Теоретически можно допустить, что оно имеет право на существование в практике преподавания ряда специализированных дисциплин и курсов у нас в стране, коль скоро данное направление получило широкое распространение на западе. Однако не стоит спешить в данном вопросе, поскольку бездумное копирование чужого опыта не всегда может оказаться эффективным и продуктивным. Ответ на данный вопрос можно получить, лишь тщательно изучив зарубежный опыт и рассмотрев возможность его «произрастания» на российской почве. Потребность в бригадном обучении возникает тогда, когда группа педагогов сознательно объединяет свои ресурсы в целях планирования, проведения и оценки занятий или, скорее, познавательной активности студенческой аудитории. Если рассматривать данную методику в традиции российского образования, то она вполне может быть описана в рамках педагогики сотрудничества. Правда, одно дело терминологическая «притирка» используемых понятий, и совсем другое дело рассмотрение вопроса по существу, так сказать в поперечном срезе, т.е. определение содержательной основы. Общепринятая практика обучения, в сущности, предполагает участие конкретного преподавателя, осуществляющего контроль над этим процессом. Однако «замкнутость» процесса обучения на определяющем воздействии на этот процесс одного преподавателя, пусть даже очень талантливого, является фактором ограничивающим. Концепция одной доминирующей инстанции, несущей непосредственную ответственность за планирование, проведение и оценку занятия ставится под сомнение теорией и практикой преподавания бригадным способом. Возможности этой методики широки, начиная с признания о том, что такое обучение оказывается более эффективным, и, кончая утверждением о том, что обучающая бригада наиболее подходит в организационном плане для аудитории в демократическом

обществе, в котором сотрудничество на всех уровнях и широкая общественная работа признаются важными целями сами по себе. Веским аргументом приверженцев бригадного обучения является тот несомненный факт, что преподаватели коллективно сосредоточивают свое внимание на решении какой-либо дидактической проблемы, и решения, к которым они приходят, оказываются лучше и качественнее тех, которые возникают при их рассмотрении в изоляции. Проще говоря, “одна голова лучше двух”, эта истина обретает убедительное подтверждение в учебном процессе. В общих чертах бригадным обучением можно назвать такую деятельность, когда педагоги целенаправленно и осознанно сотрудничают при планировании, проведении и оценке занятий в процессе обучения. Преподаватели по такой методике теряют так называемую автономию, но объединяют свои ресурсы и берут на себя ответственность за совместное обучение студентов [2]. Практика обучения бригадным методом не требует единой структуры обучения, во многих европейских странах появились собственные варианты. Это могут быть небольшие группы под руководством лидера (возможно, ведущего специалиста по предмету, разработчика курса или просто старшего преподавателя кафедры), которые определяют общую форму структуры обучения. Большие группы преподавателей, доходящих до численности кафедры, чья деятельность координируется заведующими, представляют собой другой тип преподавания бригадным способом. Группа преподавателей может объединяться в бригаду на временной основе для выполнения каких-то частных целей обучения и характеризоваться слабыми связями. Другая группа может иметь более высокую организацию, подразделение, управляемое от некоего центра, строящее свою работу согласно предварительно составленному расписанию. Говоря в общем, структура обучающей бригады зависит в конечном итоге от заданных целей обучения или стратегии кафедры в инновационном или ином курсе и должна строго исходить из имеющихся ресурсов. Она, несомненно, будет опираться на коллективное воздействие преподавателей на процесс обучения, а также на активные формы сотрудничества со студенческой аудиторией. В процессе обучения неизбежно возникает необходимость партнерства со студенческими группами. В рабочую программу бригады могут включаться на начальном этапе лекции, обращенные к большой группе студентов, а также семинары проблемного характера, групповые дискуссии и занятия с целью решения конкретных задач в учебных ситуациях в небольших группах. Т. Джойнер считает, что успех обучения бригадным способом заключается в способности бригады организовать деятельность группы по обучающей схеме [3]. Учебная деятельность студенческих групп также может отличаться большим разнообразием в зависимости от поставленных целей, прогресса в обучении, способности группы решать учебные задачи в совместном творческом усилии, а также от особенностей группы. Следовательно, среди наиболее значимых

слагаемых бригадного метода обучения можно выделить совместную ответственность за обучение группы, соответствующую структуре организации бригады и подбору студенческих групп. Однако, наличие этих формальных признаков в плане обучения бригадным способом, безусловно, не может гарантировать успеха. Жизненно важным для данной методики является осознание бригадой преподавателей своей общей конечной цели, объединяющей всех в их частных задачах. При этом не столь определяющим оказывается, насколько тщательно подобрана бригада или достаточны ли ресурсы и вспомогательные средства обучения, хотя они, безусловно, важны, успех в деятельности бригады будет целиком и полностью зависеть от степени реального сотрудничества между ее членами, слаженности в их работе и понимания их общих целей. Если отвлечься от теории и обратиться к практике, то необходимо отметить тот факт, что преподаватели, работающие совместно, могут общими усилиями значительно улучшить качество преподавания дисциплин. Привлечение экспертов, специализирующихся каждый в конкретной области, приведет к более эффективному использованию имеющихся ресурсов, таковы преимущества разделения труда, проявляющие себя почти в любой области творческой деятельности. Координация в работе при бригадном обучении значит гораздо больше, чем совместная работа преподавателей, характеризующая повседневную деятельность преподавателей кафедры или секции. Она предполагает набор декларируемых целей, общий подход к обучению в зависимости от заданных целей, распределение учебных задач после их обсуждения бригадой преподавателей и постоянного коллективного рассмотрения результатов обучения, их критике или одобрения. Значимость бригадного метода обучения наглядно проявляется в его противопоставлении традиционному подходу к процессу обучения. Одним из общепринятых канонов в преподавании является признание того факта, что преподаватель на занятии не только выполняет роль хозяина, но и считается, что он никем не контролируем, за его работой не наблюдает ни один из его коллег. Бесспорным фактом является положение о том, что размер обучаемой группы должен оставаться неизменным вне зависимости от характера учебной деятельности, применяемого метода или условий обучения. Почему, например, группа численностью 20 человек считается эффективной при обучении иностранному языку и естественным наукам. Обучение бригадным методом с его установкой деления на различные группы в зависимости от образовательных целей ставит под сомнение сложившуюся жесткую практику по данному вопросу. Почему в расписании деление академического часа на равные отрезки считается непреложным? Должна ли продолжительность учебного времени быть одинаковой во всех случаях без учета задач обучения? Концепция бригадного обучения с ее гибко меняющимися временными отрезками ставит под сомнение необходимость использования неизменных ячеек в расписании. Является ли

типичный проект учебной аудитории в подавляющем большинстве вузов соответствующим циклу занятий, проводимым по методу обучения в конкретной ситуации, свободной дискуссии или групповому проектированию? Работа в учебном заведении по бригадному методу, которая допускает применение множества обучающих методик, указывает на необходимость экспериментирования в разработке и доработке пробелов в обучении.

Организация обучения по бригадному методу имеет ряд особенностей. Обычно во главе группы преподавателей стоит лидер, в подчинении которого находятся два ассистента. Это важно для координации учебно-организационной деятельности. Более обширные задачи, для реализации которых требуется участие нескольких групп, диктуют необходимость координации действий со стороны выбранного и назначенного руководителя. Первая структура соответствует небольшой группе, действующей в рамках кафедры, ее лидером может быть ведущий или старший преподаватель. Вторая структура может слиться с кафедрой, которая в своей работе будет в значительной мере или полностью руководствоваться методикой бригадного обучения, роль координатора групп преподавателей в ней, вероятно, будет выполнять заместитель заведующего кафедрой или ведущий специалист. Возможна, однако, и третья структура наиболее сложная в организационном плане, поскольку она формально выходит за рамки одной кафедры и предполагает участие специалистов с разных профильных кафедр. Такой коллектив преподавателей в большей степени требует четкой координации и возглавляется специально назначенным лицом из руководящего состава деканата или вуза. Перед руководителем бригады преподавателей стоят наиболее сложные задачи, связанные с разработкой стратегии для всей бригады в целом и конкретных преподавателей, а также контроль исполнения, текущий контроль над действиями ассистентов, руководство дискуссиями и участие непосредственно в работе в качестве преподавателя. Кроме того, он может быть наделен правом перераспределения учебных часов и технических средств, а также следить за тем, чтобы деятельность бригады “стыковалась” с общими учебными планами кафедры, вуза. Форма организации бригадного обучения достаточно демократична, она зачастую носит временный целевой характер и может быть не связана формальными признаками со структурой кафедры. Бригадное обучение может объединять преподавателей по общности их академических, методических интересов, стиля работы в процессе обучения и понимания необходимости объединить свои ресурсы для успешного преподавания курса. На предварительном этапе может понадобиться значительное время для выработки общих подходов к обучению и изучения технологии преподавания в составе команды единомышленников. Во время регулярных методических заседаний, проводимых в течение месяца-двух, выбирается руководитель и его технический помощник или помощники в

зависимости от масштабности поставленных задач. На совместных заседаниях намечаются учебные цели, разрабатывается, корректируется рабочая программа и в целом методическая основа обучения бригадным методом. Первое занятие обычно проводится в виде лекции или вступительной беседы, которую готовит и реализует лидер или ведущий эксперт в составе бригады преподавателей. В ней он объясняет задачи курса, изучаемые темы, а также применяемые в обучении методики и делит студенческую аудиторию на группы для прохождения тех или иных разделов программы. Далее работа ведется в группах в рамках семинара-дискуссии или ролевой игры в зависимости от поставленных целей.

Непременным условием для последующей работы является своевременное обеспечение методическими материалами, поскольку студенты могут испытывать затруднение, осваивая новую методику обучения. В конце курса студенческая аудитория встречается вместе для подведения итогов проделанной работы. Руководитель бригады педагогов оценивает достигнутые результаты совместной деятельности, а также насколько эффективной оказалась выбранная стратегия обучения. Структура курса может принимать различные конфигурации, гибкость подходов обеспечивает большую вариативность в выборе средств и методов обучения в зависимости от поставленных целей. Например, лекции могут быть заменены конференцией или заседаниями по типу “круглого стола”, семинары могут проводиться в форме решения проблемных задач в конкретной ситуации или деловой игры, индивидуальные занятия могут проводиться в форме тьюториала на основе разработанных тезисов или выполнения индивидуальных проектов. На занятиях могут активно применяться аудио-визуальные средства обучения, ЭВМ, а имеющиеся ресурсы гибко использоваться всеми участниками учебного процесса. Как правило, курс завершается заключительным заседанием в виде обзорной лекции или в форме ответов на вопросы. Подводя итог сказанному, необходимо отметить, что бригадный способ обучения позволяет объединить различные методики обучения в единый курс, обеспечив, таким образом, наибольшую гибкость в учебном процессе. Хорошо подобранная команда преподавателей способна наилучшим образом реализовать интересы различных специалистов, объединенных в ней. Особо важно отметить, что бригадное обучение открывает большие возможности для междисциплинарных связей в учебной деятельности, что является крайне актуальным при профессионально ориентированном подходе к учебному процессу[1]. Идея обучения бригадным методом может оказаться для большинства специалистов новой, но она не должна отвергаться на таком основании. Эта методика дает хорошую возможность членам бригады преподавателей учиться друг у друга, расширять кругозор студентов и культивировать коллективное чувство поиска. Студенты могут получить пользу от участия в своем образовании, поскольку такая форма наиболее близка к характеру организации их будущей профессиональной

деятельности. В учебно-познавательном процессе студенты могут ознакомиться с несколькими способами обучения, различными стилями в работе преподавателей, получить более широкое представление об экспертной оценке на то или иное явление, рассматриваемое с разных позиций [5]. С другой стороны требования к преподавательскому составу, несомненно, несопоставимо возрастут при бригадном обучении, чем при преподавании традиционным способом. Возрастают требования также и к системе организации расписания, поскольку координация действий приобретает решающий характер, однако, эти трудности преодолимы. Следует также отметить, что некоторые сложности возникают между преподавателями из-за напряженных отношений между ними или общей несовместимости членов бригады. Преподавателям трудно привыкнуть к мысли о том, что они потеряли некую автономность в аудитории. Некоторые проблемы возникают в связи с усилением роли руководителя педагогической бригады. Однако обучение по такому методу служит хорошей основой для экспериментальной работы в вузе. Единственное, что необходимо в данной вопросе для преодоления естественных трудностей - это больше информации о проделываемой работе, достигнутых успехах и накопившемся опыте, в том числе и отрицательном. Такие откровенные обмены мнениями и взглядами послужат хорошим материалом для дальнейших дискуссий по вопросу эффективного преподавания в вузе. Необходимо помнить высказывание М. Тейлора о том, что наиболее важным источником бригадного обучения служит энергия, проницательность и обязательность со стороны новаторов [4].