

## Дискуссионная площадка «Peer review»

Дата проведения дискуссии: 01 ноября 2018 года.

Вопросы площадки:

1. Опыт проведения Peer-review как обязательного элемента образовательной программы

2. Психологические аспекты проведения Peer-review, которые необходимо учитывать при предоставлении/ получении обратной связи коллег

В дискуссии приняли участие:

□ Владимир А. Штроо – профессор и заведующий кафедрой организационной психологии

□ Оксана Э. Черненко – директор по образовательным инновациям

Сокращение, используемое далее в расшифровке: PR – Peer review.

---

Оксана Э. Черненко

Коллеги, если бы у нас было четкое представление, здесь была бы сейчас презентация со слайдами, четко 1, 2, 3, PR понимается так, делай так, в итоге будет то-то. С этой точки зрения нам очень важно вместе с коллегами сначала обсудить этот инструмент. И мы прекрасно понимаем, что PR таит в себе довольно много опасностей, ну, во-первых, это уйти в гипо или гипер, или я хвалю, раз уж я попал к коллеге, или я уж критикую, так критикую, это две крайние точки, на которые совсем не хочется переходить. С другой стороны, есть PR, который может пониматься как основание для принятия административных решений: мы сходили на PR, мы посмотрели, какие результаты дают студенты и рекомендуем или не рекомендуем на конкурс, но есть другое PR, которое означает поддержку, да, когда коллеги пытаются помочь как раз с преподаванием, увидеть зоны риска или наоборот, подчеркнуть то, что хорошо получается. С этой точки зрения, наш акцент как раз вот на formative PR, ни в коем случае, не административное намерение.

Владимир А. Штроо

Признаться, я не готовил какого-то связанного выступления, я готовился рассуждать, может быть, вместе с присутствующими здесь, но тем не менее, мне бы хотелось сначала просто понять, вот мы английское слово review здесь как понимаем? Как рецензия, как оценка, как экзамен, как обратная связь, как что? Есть какие-то предоставления?

Реплика из зала:

Обратная связь.

Владимир А. Штроо:

Обратная связь. От кого и кому?

Реплика из зала:

Обзор.

Владимир А. Штроо:

## Дискуссионная площадка «Peer review»

Обзор, обзор чего? Понимаете, я обзор могу делать как эксперт. Когда я с некоторой более высокой позиции человека разбирающегося, даю заключение о том, что то, что я «обозреваю» соответствует или не соответствует каким-то стандартам. Вот так проводится рецензирование, допустим, в том же журнале, куда ты подаешь статью, это тоже review, правильно? А вот когда мы говорим о PR относительно педагогического мастерства, что это все-таки такое? И это вопрос, который я себе задал, когда я готовился, и пока я на него ответ не знаю, поэтому, наверное, я бы поделился своим собственным профессиональным опытом и, возможно, каким-то рассуждениями по поводу того, как это выглядит и как это могло бы выглядеть в Высшей Школе Экономики, где я работаю вот уже почти 15 лет. Я по образованию психолог, заканчивал Московский Университет и соответственно образованию я получил квалификацию, которая включала в себя две позиции: психолог и преподаватель психологии. То есть у меня была в моей подготовке такая педагогическая составляющая, где нас учили преподавать. Нам очень туманно говорили, где мы можем преподавать, но тем не менее, какие-то методические знания и умения, потому что у нас была педагогическая практика, мы должны были получить. И вот однажды меня пригласили преподавать, рассчитывая на то, что раз я закончил университет, то меня можно выпустить в студенческую аудиторию. Я начал свою педагогическую работу на кафедре педагогики и психологии, заведующий которой, на мой взгляд был очень мудрый человек, и он сказал: «Владимир Артурович, мы обязательно к вам придем, мы придем не сразу, мы придем к вам в конце учебного года, когда вы освоитесь, и мы придем посмотрим, как вы ведете занятия, и подскажем вам, что вам можно было бы сделать иначе, вот и тогда это действительно называлось «взаимное посещение». Взаимное посещение членов кафедры, на которой я работал, При этом мне настоятельно рекомендовали, когда я начинал вести семинары, ходить на лекции своих коллег, смотреть и слушать, как они читают, и, тем самым, я вовлекался в эту атмосферу, вовлекался в эту систему профессионального мира, профессиональных стандартов, которые существовали в этом коллективе, и как бы примерил на себя, мне это подходит или нет. Я готов с этим согласиться или нет, я готов к этому стремиться или нет? Это был такой анализ того, что ты делал в аудитории и как ты это делал, но никаких при этом административно-кадровых решений не принималось. Вот слово анализ мне здесь кажется наиболее точным, мы анализируем, что происходило в аудитории и делимся тем, что мы на основе этого анализа умозаключили. То есть «умозаключение» и «анализ» - это, на мой взгляд, лучшие категории, которые описывают то, зачем это все нужно.

И все-таки второй вопрос, который я бы хотел здесь поставить, — это зачем это делать? Третий вопрос: почему мы это делаем? И четвертый вопрос: как мы это делаем?

Если вернуться к так уже сейчас хорошо известному в педагогике высшей школы разделению оценки на суммативную и формативную, то все, что относится к суммативной, оценочной составляющей, там должна быть квантификация, там должны быть оценки, там должны быть шкалы, там должны быть критерии и там должны быть четко понятные принципы принятия решения на основе того, что я перечислил. А вот

## Дискуссионная площадка «Peer review»

то, что мы здесь обсуждаем как PR, скорее это все-таки относится к формативной оценке, и она должна быть прежде всего (а) аналитической и (б) дающей какие-то выводы, какие-то умозаключения. И тогда я пришел к выводу, что наверное, если мы так говорим, то суммативная оценка — это оценка обязательная, без нее никак, и она наверное будет привязана к некоторым процедурам, по которым происходит оценивание персонала администрацией вуза, а вот суммативная она должна быть не обязательная, более того, я как психолог могу, усилить: она должна запрашиваться, вот тогда она станет обратной связью. Ну, а если мы говорим теперь о ней, как об обратной связи, то здесь мы можем обратиться к тому, что в социальной психологии известно под названием “конструктивная обратная связь”. Что такое конструктивная обратная связь? У нее есть три четких параметра, она должна быть: дескриптивной, то есть описательной, она должна быть неотсроченной, то есть относиться только к тому, что происходит здесь и сейчас, подаваться сразу, без откладывания на потом. И, наконец, она должна быть специфической, то есть относиться к наблюдаемому поведению, а не к человеку вообще, его глобальным чертам или качествам. И если мы говорим о том, зачем это нужно, то мне кажется, в этом смысле PR — это как раз та обратная связь, которую человек запрашивает сам, он считает, что ему это нужно, вот и он ее получает от своих коллег, которые тоже в этом заинтересованы. Второй вопрос психологический — а насколько в этом коллеги заинтересованы? У меня тоже нет ответа на этот вопрос и я вынужден наверное здесь сказать, что это во многом зависит от коллектива. Но если раньше мы могли говорить о том, что это коллектив кафедры, то сегодня, учитывая что предстоит «освобождение» от кафедральной структуры, тогда видимо эти функции должны быть перенесены на академическую образовательную программу. Но все-таки коллектив кафедры и коллектив образовательной программы — это два разных коллектива, и очень разных, по одной простой причине: кафедра — это традиции, поколения, это преемственность. Коллектив образовательной программы, ну, я даже не знаю, как это назвать. Это некоторое количество людей собранных на один учебный год, у каждого стоит своя персональная педагогическая задача, которому абсолютно неважно, что делают остальные, потому что, он не знает, его оставят или не оставят, его пригласят, не пригласят в следующем году...

Пожалуй, то, что мы назвали, то что мы вспомнили здесь про советские времена, и то, что здесь уже неоднократно звучало, как взаимное посещение, это процедурный момент, мне он представляется наиболее удачным. А как иначе сложить впечатление о том, насколько этот человек состоялся или находится в процессе становления как преподаватель, можно только видя то, как он это делает. Периодичность, я думаю, определяется уже в том коллективе, в котором это происходит. Еще один момент: когда коллеги приходят ко мне на мое занятие, а я неоднократно в этом участвовал, и как человек, которого оценивают, и как человек, который приходит к своему коллеге на занятия, конечно же, это не совсем чистый эксперимент, в том смысле, что то, что происходит здесь и сейчас, это не совсем то, как это обычно бывает в аудитории. Понятно, что присутствие других преподавателей влияет не только на самого человека, который естественно

## Дискуссионная площадка «Peer review»

испытывает некоторое волнение, ответственность. Но это еще влияет на студентов, они ведь тоже это чувствуют, и вот здесь тот предварительный, предшествующий контакт с аудиторией, который у преподавателя уже сложился, он может сыграть очень существенную роль, оказать влияние на то, как пройдет это занятие и какую, соответственно, обратную связь человек получит по итогам анализа, разбора прошедшего занятия. И, наверное, очень важно, чтобы это не сводилось только к заполнению каких-то чек-листов, вот это есть, этого нет, вот тут на 8 баллов, тут на 30%, а все-таки, чтобы это был какой-то живой разговор, требующий не меньше, на мой взгляд, времени, чем само занятие. Я бы так завершил свое выступление.