

Оценивание студентов при использовании кейс-метода

Алехина Н.В., доцент, к.п.н., руководитель Центра дистанционного обучения

ФГБОУ ВПО Оренбургский ГАУ

Как ни странно может прозвучать из уст преподавателя с 25-летним стажем работы в высшей школе, более всего мне не нравится оценивать деятельность студента. Выставляя 60 баллов Маше Я. и Левану К. я, конечно, понимаю, за что я даю им эти баллы. Но уже в следующую минуту я абсолютно точно знаю, что не могу с уверенностью сказать, каким знанием обладает Маша Я. и Леван К. Более того, и Маша, и Леван могут действительно думать, что я знаю, что делаю и ненавижу меня за это. А может быть я этого и заслуживаю, иногда?

Оценивание одиозно по сути. В США был случай, когда во времена войны во Вьетнаме факультеты многих университетов отказывались выставлять оценки студентам мужского пола, потому что низкая академическая успеваемость грозила тем отправкой во Вьетнам. Никто из профессоров не захотел стать причиной гибели молодых ребят, поэтому всем, кто приходил на занятие, ставили высшую оценку «А». В преподавательской среде разгорелись жаркие споры о назначении преподавателя. «Мы должны быть подобны библиотеке, - говорили одни. К нам приходят за мудростью и уходят обогащенными, а судить и оценивать нашу работу должно общество». Действительно, мы, преподаватели, выступаем и в роли обучающего, и в роли оценивающего собственную деятельность, поэтому оценивание – одиозно. Однако, голоса тех дней исчезли, сегодня никто не оспаривает наше право на оценивание, но что нам делать с этой незавидной задачей, особенно, если мы решаемся на использование нетрадиционных методов обучения, современных интерактивных технологий, таких, как например кейс-метод? Если мы сомневаемся при традиционном оценивании, что говорить об оценивании нестандартной работы студента.

Как оценить работу студента в случае, если преподаватель использует кейс-метод? Наш многолетний опыт работы с кейсами подсказывает, что, на самом деле, есть множество возможностей. В настоящей статье мы предлагаем к рассмотрению несколько, опробованных нами.

Оценивание обсуждения проблемы группой в аудитории. Очень часто итоговая оценка за курс обучения основывается на 50 % участия в групповой дискуссии. И это при наличии 50-70 студентов в аудитории! Подобная ситуация заставляет вздрагивать от ужаса большинство преподавателей точных, естественных и любых других наук. Тем не менее, что такого сложного в этом подходе? Мы постоянно выдаем суждения о словесных заявлениях наших коллег, политиков, и даже университетских

администраторов. Почему мы не можем сделать то же самое с устным высказыванием студента в аудитории?

Большая часть нашего дискомфорта происходит от субъективного характера деяния, от того, что мы, ученые, усердно трудимся, чтобы избежать в нашей работе повседневной суеты современного мира. Вполне возможно, что мы даже предрасположены стать учеными, потому что мы ищем структурированный и количественный мир. Выход из этого субъективного затруднительного положения является то, что мы чувствуем, что должны быть в состоянии обосновать свои оценки для студентов. Мы испытываем неудобство от того, что мы не можем выразить наше мнение в цифрах. Это одна из причин большой популярности тестов с множественным выбором варианта на некоторых факультетах.

Но давайте взглянем на то, как преподаватели оценивают обсуждение в группе. Некоторые из них пытаются сделать это в аудитории, делая письменные заметки, даже если дискуссия разворачивается, используя схему рассадки студентов и оценивая одновременно 25 студентов за занятие. Как вы можете предугадать, это обычно мешает эффективному обсуждению. Другие преподаватели записывают обсуждение на камеру и оценивают работу студентов во время последующего просмотра и вдумчивого созерцания. Большинство преподавателей, однако, садятся после занятия со схемой-рассадкой в руке и вспоминают дискуссию. Они ранжируют вклад студента в обсуждение на категории «отлично», «хорошо» или «плохо», или они могут использовать цифры/баллы, чтобы оценить студентов от 1 до 4, при условии, что 4 означает отлично. Они могут дать негативные оценки студентам, которые не были готовы или отсутствовали. Эти цифры/баллы суммируются в конце семестра, чтобы вычислить средний балл. И, таким образом, это та оценка, которую студент получает по результатам своей работы.

Нам особенно нравится высказывание великого математика и философа Блеза Паскаля по поводу процесса оценивания: «Сначала мы должны выделить виноград из числа фруктов, затем отделить мускатный виноград, потом сорт Condrieu, затем Desargues, затем привитые сорта. И это все? Родит ли лоза две абсолютно одинаковые грозди, будет ли в одной грозди две одинаковые виноградинки?» «Я никогда не оценивал ничего подобным образом», - продолжает Паскаль. "Я не могу судить о работе в процессе ее выполнения. Я должен делать то, что делают художники: нарисовать и отойти в сторону, но не слишком далеко. Как далеко тогда? Угадайте »

Задания. Самое простое решение для оценивания работы студента в процессе использования преподавателем кейс-метода - забыть об участии студента в групповой работе и оценивать деятельность группы в целом и каждого студента в отдельности на основе знакомых критериев, скажем, письменных заданий или презентаций. Это возвращает преподавателей на знакомую территорию. Насколько нам известно, преподаватели юридических факультетов используют эту стратегию в качестве одной из составляющих конечной оценки. Мы всегда за подобный подход. На самом

деле, мы всегда просим подготовить либо письменный анализ в виде журналов, письменных заданий и докладов. Наряду с экзаменом, это наши единственные основания для выведения финального количества баллов, которые получают студенты.

Экзамены. Если вы весь семестр использовали технологию кейса, вы, конечно, можете предложить студентам сдать экзамен на любой основе, в том числе, и на основе теста множественного выбора, но, может быть, стоит, по крайней мере, часть экзамена построить на кейсе? В противном случае получается как всегда: учили одному, спрашиваем другое.

Оценивание одnogруппниками. Некоторые из лучших кейсов, как правило, включают небольшую групповую работу и/или групповые проекты. На самом деле, мы убеждены, обучение в группе на основе кейс-метода наиболее удобно для преподавателей любого научного направления и наиболее полезно для студентов. Тем не менее, даже те преподаватели, которые довольно часто используют групповую работу на своих занятиях, не очень любят групповые проекты. Основным аргументом против является тот факт, что мы никогда не уверены в том, что точно знаем, кто это делает работу. Даже если преподаватели предлагают студентам групповой проект, то предпочитают оценивать студентов по каким-либо конкретным критериям, которые используются при выставлении финальной оценки. Мы – по другую сторону баррикад. Мы считаем, что инициаторами больших проектов могут выступать команды, и если вы не даете оценку работы в группе, что будет тогда стимулом для участия? Кроме того, работодатели сетуют на неумение большинства людей работать в команде, потому что они не могут ужиться с другими людьми. Не все из нас, естественно, командные игроки. Практика помогает. Словом, мы всегда выступаем за групповую работу, включая работу в команде, например, во время викторины, где студенты группой почти всегда выполняют задания эффективнее, чем лучшие из отдельных студентов. Но мы, в таком случае, должны дать гарантию справедливого оценивание или независимую оценку.

«Социальные бездельники» и «рабочие лошадки» существуют в каждой группе. Когда вы формируете группы для проблемного обучения и обучения в команде (лучшие методы преподавания, с нашей точки зрения), необходимо создать систему для мониторинга ситуации. При обучении проблемным методом в нашем университете оцениванием занимаются специально привлеченные для этого преподаватели, выступающие в качестве экспертов. Тем не менее, мы считаем, что необходимо использовать оценки сверстников. Мы используем метод Larry Michaelsen из Университета Оклахомы (США).

В начале каждого курса мы объясняем студентам, как будут использоваться анонимные оценки их одnogруппников. Мы показываем студентам форму, которую они будут заполнять в конце семестра (табл. 1) .

ФИО _____	Форма оценивания одногруппника																			
	Группа _____	Подгруппа _____																		
<p>Данная форма поможет оценить вклад ваших товарищей по команде в групповых проектах в течение семестра. Пожалуйста, напишите имена своих товарищей по команде внизу и проставьте им баллы, которые вы считаете, они заработали. Если вы находитесь в подгруппе из пяти человек, каждый из вас будет иметь 40 баллов на распределение. Вы не даете баллы себе. (Если вы находитесь в подгруппе из четырех человек, вы будете иметь 30 баллов. В подгруппе из шести студентов вы будете иметь 50 очков и т.д.) Если Вы уверены, что каждый студент способствовал эффективной работе подгруппы в равной степени, то вы должны дать каждому 10 баллов. Если все в подгруппе считают также, вы все получите в среднем 10 баллов. Будьте честны в ваших оценках, но если кто-то в вашей подгруппе не работал так, как другие, им следует дать меньше баллов. Если кто-то работал усерднее, чем остальные, им можно дать более 10 баллов.</p> <p>Есть несколько правил, которые необходимо соблюдать при распределении баллов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Вы не можете дать студенту в вашей подгруппе больше 15 баллов. <input type="checkbox"/> Вы не должны переуступать ваши баллы. <input type="checkbox"/> Если Вы получаете средний балл менее 7, вы не допускаетесь к аттестации (зачет, экзамен). <input type="checkbox"/> Не ставьте студенту баллы, которых он не заслуживает. <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="text-align: center; width: 50%;">Члены группы</th> <th style="text-align: center; width: 45%;">Баллы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> </tbody> </table> <p>Пожалуйста, укажите причину, по которой Вы ставите студенту менее 10 баллов.</p> <p>Пожалуйста, укажите причину, по которой Вы ставите студенту более 10 баллов.</p> <p>Если бы Вы могли оценить собственную деятельность, сколько баллов Вы бы поставили себе? Почему?</p>				Члены группы	Баллы	1	_____	_____	2	_____	_____	3	_____	_____	4	_____	_____	5	_____	_____
	Члены группы	Баллы																		
1	_____	_____																		
2	_____	_____																		
3	_____	_____																		
4	_____	_____																		
5	_____	_____																		

Им будет предложено назвать своих товарищей по команде и дать каждому то количество баллов, которое отражает их вклад в групповые проекты на протяжении всего курса. Скажем, если группа состоит из пяти студентов, то каждый студент будет иметь 40 баллов, чтобы распределить их среди остальных четырех членов своей команды. Если студент считает, что в групповом проекте каждый участвовал в равной степени, то он должен дать каждому члену команды 10 баллов. Очевидно, что если все в команде считают также, все они получают средний балл 10. Студент, получивший средние 10 баллов, получает 100% оценивание своего участия в групповом проекте.

Но, предположим, что дела у студента идут не хорошо. Может быть, Леван не внес свой вклад в групповой проект и заканчивает семестр со средним баллом 8, а Маша сделала больше и ее средний балл 12? Следовательно, Леван получает только 80% от группы, а Маша - 120% .

Есть некоторые дополнительные правила, которые мы используем в своей практике. Во-первых, студент не может дать кому-либо более 15

баллов. Это необходимо, чтобы остановить студента в излишней благотворительности, который, спасая своего друга Левана, дает ему 40 баллов. Другое правило заключается в том, что любой студент, получивший в среднем семь или менее баллов, считается недопущенным к экзамену по дисциплине. Это сделано для того, чтобы предотвратить попытки студента ничего не делать в группе.

После нескольких лет использования оценки одnogруппников, мы пришли к следующим выводам:

- Большинство студентов являются разумными. Хотя они склонны быть щедрым, наиболее часто они дают между 8 и 12 баллами.

- Время от времени, мы получаем набор баллов, который не согласуется с другими. Например, студент может получить 10, 10, 11 и 5. Очевидно, что-то здесь не так. Когда это происходит, мы убираем малое число и используем другие баллы для выведения среднего.

- Как правило, у одной из пяти групп изначально будут проблемы, потому что один или два студента не участвуют адекватно в деятельности группы или отсутствуют. Эти проблемы могут быть исправлены.

- Очень важно, чтобы вы провели предварительную оценку одnogруппниками через треть или на половине семестра. Студенты заполняют формы, вы подсчитываете баллы и выдаете студентам их средний результат. Вы должны напомнить всем, что означают эти цифры, и если студентам не нравятся результаты, у них есть еще время, чтобы их улучшить. Необходимо пояснить ребятам, что не имеет смысла обвинять членов их группы в том, что они так оценили деятельность нерадивых. Они должны исправить положение, возможно, поговорив с группой, обратившись к ним с вопросом, как компенсировать их предыдущее неучастие. Кроме того, мы всегда беседуем в частном порядке с теми студентами, которые находятся в опасности. Эта оценочная практика почти всегда значительно улучшает эффективность группы. Опоздания практически прекращаются, а на занятиях присутствие студентов, по меньшей мере, 95% .

Когда я оглядываюсь на существующие методы оценивания, мне бросается в глаза тот факт, что они являются смесью объективных и субъективных элементов. Некоторые вещи легко поддаются количественной оценке, другие являются борьбой. Как и в судах, где есть конфликт личностей, доказательств и суждений, преподаватели приносят в аудиторию собственные предрассудки и профессиональный опыт. Образ Фемиды с завязанными глазами, выносящей приговоры объективно и непредвзято, всегда демонстрировал мне невозможность и нереальность подобного. Справедливость, чтобы быть совершенно беспристрастной, должна побывать на месте событий, а затем и увидеть тех, кто является их участниками, узнать какова их история до вынесения приговора. Так же должны поступать и мы, преподаватели.