НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

ОКНА АКАДЕМИЧЕСКОГО РОСТА

№ 16 (185)

НОЯБРЬ 2019

Наша память

Вышка – молодой университет, но и у нас уже есть потери. Уходят люди, строившие Вышку в самые первые годы ее работы, оставившие яркий свет в ее истории, уважаемые и любимые коллегами и учениками.

Почти во всех корпусах Вышки есть аудитории, носящие имена наших коллег-профессоров. Вышка присуждает именные стипендии студентам и аспирантам, чьи проекты посвящены тематике их исследований.

А сейчас в нашем университете появилась первая именная премия. Такое решение принял в сентябре Ученый совет. Эта премия, посвященная памяти Бориса Львовича Рудника, не для академических коллег Вышки, а для администраторов. Наверняка большинство членов Ученого совета помнят яркие, остроумные и неизменно доброжелательные выступления Бориса Львовича. В длинных Положениях и детальных Регламентах, которые, казалось бы, вдоль и поперек были прочитаны всеми, он умел находить моменты, которые можно было упростить, скорректировать в сторону большей понятности и прозрачности, а иногда и просто опустить. Он не просто критиковал, он всегда предлагал свою помощь и всегда был готов тратить свое время на обсуждение и поиск наиболее простых управленческих решений. И Премия Рудника – премия, которая будет присуждаться коллегам, внесшим существенный вклад в упрощение существующих в Вышке бизнес-процессов. Эту премию не смогут получить начальники, в чьи прямые обязанности и так входит построение эффективных работающих процессов, ее задача – отметить коллег, чья инициатива и кооперативные усилия позволяют делать эти процессы проще. Ближайший конкурс начнется в январе, но уже сейчас можно познакомиться с правилами подачи заявок и присуждения премии: https://www.hse.ru/premiya_rudnika/.

А сейчас на сайте «Золотой Вышки» продолжается сбор голосов в поддержку выдвинутых на премию кандидатов. В том числе в номинации «Золотой человек». Пожалуйста, поддержите коллег, которые своим неравнодушием, вниманием и теплотой делают нашу жизнь проще и добрее.

Мария Юдкевич,
проректор НИУ ВШЭ

IQ.HSE помогает найти респондентов для исследований

На сайте iq.hse.ru.ru появилась рубрика «Приглашение». Ее цель – помочь ученым найти добровольцев, респондентов для исследований.

Рубрика была запущена этим летом. За это время в ней появились анонсы экспериментов психологов, нейролингвистов и программистов. По опросам самих исследователей, публикации об их проектах на сайте и официальных страницах IQ.HSE в Facebook и «ВКонтакте» помогли привлечь желающих поучаствовать в их проектах.

Структура приглашения строится на ответах на три ключевых вопроса:

1. Зачем проводится исследование?
2. Что требуется от участников?
3. Кого, куда и когда приглашают?

Если у вас есть исследования, для которых нужны добровольцы, свяжитесь с Алёной Тарасовой по почте: aytarasova@hse.ru.

«У тебя есть шанс стать лучшей версией себя самого»: советы преподавателей

Какие методики используют лучшие преподаватели Вышки? Важно ли сохранять в аудитории строгую иерархию? Как выстраивать коммуникацию со студентами? Есть ли образ идеального студента? Об этом рассказывают победители конкурса «Лучший преподаватель» НИУ ВШЭ.

Александр Дёмин,

преподаватель школы логистики

Кажется, что есть набор качеств, которые позволяют преподавателю добиться успеха в аудитории, – это искренность, эмпатия и гибкость.

Во-первых, ты должен быть максимально честным со студентами. Профессионализм преподавателя в Вышке не вызывает ни сомнений, ни (как следствие) дополнительного интереса. А вот увидеть в преподавателе человека – другое дело. Просыпается желание понять, что этот человек пытается донести. За счет этого формируется и лучшее понимание материала, более высокие результаты на экзамене, удовлетворение от прослушанного курса.

Во-вторых, необходимо чувствовать аудиторию. Будучи студентом, я думал, что «вести четыре пары с одним и тем же материалом» равно «вести четыре одинаковые пары». По факту оказывается, что у каждой группы есть свой характер, свои ценности, распознав которые можно добиться успеха.

В-третьих, важно уметь подстраиваться под эмоции студентов. Речь не идет о том, чтобы отходить от программы курса или идти на поводу и ставить несправедливо высокие оценки. Самодисциплина преподавателя, как и знание преподаваемого материала, – некий must have, то, о чем даже говорить не имеет смысла. Но мне кажется, что для повышения вовлеченности студентов в процесс обучения важно быть с ними на одной волне в плане эмоций: уметь быть серьезнее или веселее, подбодрить в конце тяжелого дня или дать время проснуться на первой паре – в общем, следить за тем, чтобы на занятиях они были в хорошем настроении и с мыслью о том, что их понимают.

При преподавании предметов, связанных с расчетами, важно, чтобы студенты выходили к доске – там правда лучше понимается материал. Меня бесконечно радуют ситуации, когда, выйдя к доске и окончательно разобравшись в лекционном материале, студенты могут объяснить этот материал своим коллегам. В такие моменты я вспоминаю, как сам, будучи студентом, объяснял что-то одногруппникам – за счет ежедневного общения лучше понимаешь своих коллег. Всегда легче объяснить что-то людям, которых ты хорошо знаешь.

Студентов интересуют также и практические ситуации. «Какая сложная математика?! Зачем мне это?!» Но когда приводишь примеры тех задач, где применяются эти модели и даже их более сложные производные, мотивация студентов увеличивается. Мне кажется важным дать понять студентам, что то, чему их учат, – это все равно некая база. Их возможности по самостоятельному углубленному изучению каких-либо аспектов безграничны, и, когда приходит это понимание, приходит и желание хорошо понимать основы, при этом искать что-то свое.

Вопросам иерархии в аудитории хочется уделять минимум времени. Уважительное отношение преподавателя к студентам и студентов к преподавателю – тот же must have. К тому же понятно, что попытка выстроить строгую иерархию с людьми, которые младше тебя всего на пару лет, скорее всего, будет выглядеть странно, приведет к отторжению. Я пытаюсь выстроить коммуникацию не по принципу «я выше по иерархии», а по принципу «я могу помочь вам понять то, что тяжело понять вам самим». Мне кажется, что преподаватель должен выступать в роли человека, сопровождающего студентов в изучении материала, как будто вы вместе узнаете что-то новое и делаете это с одинаковым огнем в глазах.

Лучший студент – смелый и не боится ошибаться. Такой студент замотивирован на самостоятельную работу и относительно независим. Наверное, он бы и сам все выучил, но тем не менее он доверяет тебе как преподавателю. У него тоже есть искренность, эмпатия и гибкость, потому что учеба в университете во многом требует одинаковых качеств от всех участвующих сторон. Он эмоционально раскрепощен, а ваше живое общение способствует как академическому, так и личностному развитию обоих.

Анастасия Капуза,

преподаватель Института образования

Если посмотреть на списки лучших преподавателей, то можно понять, что никакой закономерности там нет. В таких списках я вижу и своих строгих коллег, выбирающих классический лекционный формат, и тех, кто выстраивает перевернутые классы и дискуссии на занятиях. Мне кажется, что студенты лучшими выбирают тех преподавателей, кто выстраивает понятные для всех «правила игры» и придерживается их. Я даже не думала, что тоже попаду в список лучших: на должности преподавателя я всего лишь год, а до этого два года была ассистентом на двух разных курсах. Я сама совсем недавно была студенткой магистратуры и еще помню, чего ждала от преподавателей: возможности задавать вопросы, обсуждать, додумываться до некоторых вещей самим. Еще стараюсь выстраивать обратную связь от студентов; порой читать комментарии не очень приятно, порой они даже противоречат друг другу, но сама возможность диалога, мне кажется, очень важна. И не менее важно показать, что преподаватель к этому диалогу готов.

Скорее всего, мне многого не хватает в плане педагогического мастерства, но чего у меня (хотя бы пока) достаточно, так это воодушевления и желания делать что-то интересное. Например, мне нравится вносить элемент соревновательности. В начале занятия я часто предлагаю студентам ответить на вопросы в сервисах типа Kahoot – все регистрируются с телефонов

в сервисе, затем на проектор выводятся вопросы, и все на них отвечают. Чем быстрее даешь правильный ответ, тем больше баллов получаешь. Потом мы все вместе обсуждаем правильные и неправильные варианты ответов. Еще я приветствую разговоры и споры на занятиях, но в этом случае необходима строгая модерация и приходится более внимательно следить за временем. Конечно, в классическом лекционном формате, когда ты диктуешь – все записывают, а потом ты проверяешь, правильно все записали или нет, удается дать больше информации. Но мне кажется важным закрепить самые основные вещи, даже если нам придется их обсуждать и разбирать десятки раз. Ведь отлично ориентируясь в базовой части, несложно самому освоить более продвинутые темы. В этом году хочу попробовать сделать перевернутый класс и больше времени на занятиях посвящать обсуждениям и решению кейсов и задач.

У меня небольшие группы студентов-магистрантов, так что строгой иерархии нет, наоборот, получается такой кружок по интересам. В своей работе я руководствуюсь принципом «не студенты для меня, а я для студентов». Это они с меня должны требовать, а не я с них. Это их знания, будущая карьера и диплом об образовании. Как только они пришли ко мне на курс – они согласились, что хотят выучить предмет и доверяют мне в этом деле. Я, в свою очередь, сделаю все для того, чтобы им это удалось, но заставить их заниматься, к сожалению, не могу: сделать домашнюю работу – это личная ответственность студента.

Лучший студент – заинтересованный студент, который понимает, что и зачем он делает на этом занятии и на курсе в частности.

Виктор Горбатов,

преподаватель школы философии

Вряд ли можно сказать, что я делал что-то особое или следовал какому-то специальному алгоритму. Зачем? Попадание в категорию «лучших преподавателей» – это формальный показатель. А когда ты работаешь на формальный показатель, тебе очень трудно стать лучшим преподавателем, потому что искажается целеполагание. Вот такой парадокс. Впрочем, кое-что я, наверное, сделал в своей жизни, что приблизило меня к желаемому результату. Когда-то очень давно я выбрал философию и логику в качестве своих главных приоритетов. Мне очень повезло, ведь это объективно самые интересные дисциплины. Ну как можно неинтересно читать лекцию по философии или скучно вести семинары по логике? Попробуйте сами – у вас не получится.

Я люблю использовать самые разные методики, мне скучно довольствоваться классическим набором «прочитал с листа лекцию – послушал доклады на семинаре». Очень люблю логические и аргументативные игры, дебаты, медленное совместное чтение. Однако в образовании нет никакой «серебряной пули» – универсальной методической формы, которая всегда и везде эффективна на 100%. Скажу банальную вещь: не стоит подстраиваться под модные образовательные методики только потому, что они «эффектны» и популярны. Не инструменты определяют задачи преподавателя, а задачи диктуют выбор инструментов. Например, мне нужно студентов «разговорить» – я выбираю дебаты. Нужно «размять мышление» – предлагаю мысленные эксперименты, нужно «включить логику» (очень важно не просто знать формулы, но почувствовать себя изнутри эдаким Шерлоком Холмсом) – мы со студентами играем в «Элузис» или «Сопротивление». Разным студентам нужно разное. У каждого своя «зона ближайшего развития». Бывает, что в двух группах с одного потока получаются совершенно разные по форме занятия.

У меня есть один страшный профессиональный изъян – очень плохо запоминаю имена студентов. Фактически запоминаю только тех, кто меня сумел удивить в процессе диалога – неожиданным вопросом, оригинальным ответом, замысловатым аргументом. Я долго пытался понять, почему это так работает. И вывел для себя гипотезу: кажется, для меня студенты целиком существуют внутри нашего с ними диалога. Это «место интеллектуальной встречи», которое изменить нельзя. Когда ты вошел в это место, ты для меня появился, вышел из него – ты для меня исчез. Мы приходим не в аудиторию со стенами и потолком. Встреча происходит в каком-то другом измерении – измерении вопросов и ответов, совместного движения к пониманию. Собственно, отсюда вытекают и все наши со студентами взаимные обязательства – дисциплинированно приходить на это «основное место работы» и честно работать. Все, что на пользу этой работе, – хорошо. Все, что во вред, – плохо. Больше никто никому ничего не должен. Например, я не понимаю, зачем студенты должны вставать, когда преподаватель входит в аудиторию. Честно, не понимаю. Пусть они лучше голову включают по-настоящему, когда я ставлю вопрос. А не ягодичные мышцы, чтобы оторвать задницу от скамьи для ритуального приветствия. Нужно им пить кофе во время занятия – пусть пьют. Я сам без кофе не могу думать. Не возьмусь утверждать, что такой порядок подойдет каждому преподавателю, но лично я для себя приоритеты расставил давно.

Идеальный студент для меня – тот, который не дает расслабиться. Ты готовишься к новой лекции и вдруг вспоминаешь: в прошлый раз Иван Петров задал мне вот такой каверзный вопрос, заметил на слайде неточность, привел неизвестный тебе ранее факт. Значит, ради этого Ивана стоит постараться. Пока он сидит в твоей голове, у тебя есть шанс стать лучшей версией себя самого.

Андрей Виноградов,

доцент школы логистики

Думаю, что нужно прежде всего уважительно относиться к студентам, помогать им раскрыть свой потенциал. Это предполагает в том числе стимулирование студентов высказывать свою точку зрения, дискутировать с однокурсниками и преподавателем, подразумевает создание на занятиях свободной, творческой атмосферы, в которой никто никого не подавляет своим авторитетом.

Кроме того, чтобы заинтересовать студентов, преподаватель должен сам интересоваться тем, что читает. Искренний интерес к своему предмету предполагает ознакомление с широким кругом источников, выходящим далеко за рамки стандартных учебников, и, конечно же, постоянную актуализацию знаний. Очень полезным для преподавателя является активное участие в профессиональных конференциях, а также обмен опытом как с коллегами по цеху, так и с практиками.

По моему мнению, одним из наиболее эффективных инструментов обучения является разбор практических ситуаций, основанных прежде всего на российском опыте. Я предпочитаю организовывать работу над кейсами в мини-группах с последующей презентацией результатов и их общим обсуждением. Такой подход позволяет сразу же приложить полученные теоретические знания к практике, что повышает мотивированность студентов и дает ценный опыт работы в команде.

Продолжение читайте на сайте OKNA.HSE.RU

Мария Молодчик

Мысли, навеянные переездом...

Переезд – это значимое событие, сопровождающееся эмоциональными переживаниями разной окраски, емкое по времени, но не хроническое. Переезд заставляет встряхнуться, переключиться и мобилизоваться. У многих из нас случился переезд этим летом и этой осенью. В Перми мы с большим вдохновением ждали переселения в новый корпус, где будет больше места, шире пространство, ярче краски. Подготовка к переезду – это особая маленькая жизнь, когда разбираешь старые бумаги, обнаруживаешь забавные фотографии, забытые сертификаты, а иногда и награды, просматриваешь книги и понимаешь, что некоторые из них давно надо было сдать в библиотеку. Я думаю, что многие испытывали похожие чувства, когда в недрах шкафов находишь копии приказов 10-летней давности и на какой-то миг погружаешься в воспоминания о тех событиях.

Особое место, конечно, занимает сбор документов и другого имущества подразделений (кафедр, департаментов, учебных офисов). Мы приложили все усилия, чтобы не перепутать компьютеры, оргтехнику, белые доски, органайзеры, папки, файлы и т.д. Было много вещей, не поддающихся классификации, но которые тоже надо было обязательно взять с собой. Коробки внушительных размеров ждали своего часа. По некоторому стечению обстоятельств машина, которая должна была нас перевозить, не смогла приехать (а мы очень торопились начать работать на новом месте). И мы открыли для себя рынок грузоперевозок. Он оказался достаточно конкурентным и, как следствие, недорогим. Буквально через полчаса после звонка приехала «Газель», и молодые люди (студенты, подрабатывающие летом) с радостью откликнулись и помогли нам с переездом. Вот уже больше месяца мы работаем на новом месте, уже привыкли к красоте и комфорту. Наши гости с увлечением фотографируются на фоне статуи советского периода, которая стоит во дворе нового корпуса. Статуя представляет собой композицию из двух человек: жизнерадостные девушка и юноша уверенно смотрят в социалистическое будущее.

Переезд может быть не только локальным. В этом году из нашего департамента в другие страны переехало три человека. Двумя годами ранее мы тоже провожали на PhD-программу коллегу. По опыту скажу, что в Перми вероятность возвращения на прежнее место работы стремится к нулю. То же самое относится и к студентам, оканчивающим бакалавриат в пермской Вышке и поступающим в зарубежные магистратуры. В Москве эта вероятность, безусловно, выше. Но проблема оттока молодежи и квалифицированных кадров стоит тоже достаточно остро. Есть разные социологические опросы, которые приводят пугающие цифры: каждый пятый россиянин хочет покинуть страну (Gallup, 2018), среди молодежи (18-24) 44% опрошенных выражают желание переехать в другую страну. В Перми процент молодых людей, которые не против покинуть родной город, равен 72%. Понятно, что масштабы этой проблемы шире области компетенций каждого из нас, но все же хочется принять участие в создании механизмов, которые «повернут вспять» отток талантов.

Когда я училась в Австрии, мне пожилые люди рассказывали истории о том, что после Второй мировой войны Австрия переживала серьезные проблемы в экономике и образовании. Родители сознательно отправляли детей учиться в другие страны, но общий настрой и посыл был следующий: «Мы хотим, чтобы вы получили лучшее образование, чтобы помочь нашей стране стать лучше, престижнее, богаче». И уже в семидесятые годы иммиграционный образовательный отток сократился. В другие страны австрийские студенты стали ездить по мобильности и на стажировки, в том числе и в «суровые» страны. Моя подруга, приехав в 2000 году на стажировку в Пермь, объяснила свое решение так: «Строчка в резюме о том, что я прошла стажировку в России, в промышленном городе Пермь, автоматически даст мне характеристику стрессоустойчивой, умеющей работать в условиях высокой неопределенности и умеющей доводить проект до конца». После окончания университета она успешно работала в компании Bosch в представительстве восточноевропейских стран.

Мне интересно также было наблюдать процессы интеграции образовательного пространства в Европе, когда начался Болонский процесс и определенная стандартизация программ для обеспечения мобильности европейских студентов. Австрийцы, кстати, достаточно сильно сопротивлялись Болонскому процессу, т.к. считали, что он в значительной степени снижает уникальность образовательных программ и занижает роль отдельного профессора в разработке курсов. При этом к мобильности профессорско-преподавательского состава всегда предъявлялись достаточно высокие требования. Профессор, не имеющий хотя бы одного приглашения visiting в течение пяти лет, попадал в разряд слабых и снижал свои шансы на tenure.

Мне импонирует такая картина мира: переезды осуществляем в комфортные здания в рамках городской локации и стимулируем сетевую мобильность в российском и международном пространстве.

Будем рады всем гостям! Приезжайте в Пермь!

P.S. If the grass looks greener on the other side... Stop staring. Stop comparing. Stop complaining & Start watering the grass you're standing on. Marc & Angel Chernoff

Выпускается НИУ ВШЭ. Редактор Сергей Матвеев. Иллюстрации Сергея Плешкова.

Перепечатка и воспроизведение материалов бюллетеня «Окна академического роста» возможны только с разрешения редакции.

Контакты: okna@hse.ru, (495) 772 9590, доб. 12-677.

Подписаться на рассылку можно здесь: https://okna.hse.ru/contacts. Дата выпуска: 14.11.2019.

Тираж 650 экз. Адрес: Москва, Покровский бульвар, д. 11.