

1.2.4 OSOBISTY KONTAKT ZE STUDENTEM – OPIEKA CZY NADZÓR?

Iwona Maciejowska

Młodzi ludzie opuścili mury szkolne, w których nad ich postępami, zachowaniem i bezpieczeństwem czuwali: rodzice, nauczyciele, wychowawca, pedagog szkolny i wstąpili w mury uczelni, często daleko od rodzinnego domu, z rocznym systemem zaliczeń itd. Odpowiedzialność za osiągnięte wyniki w znacznie większej mierze spoczywa teraz na ich barkach. Są już osobami dorosłymi (w rozumieniu prawa, bo do dojrzałości społecznej może być jeszcze daleko) o określonych nawykach wyniesionych z poprzednich etapów edukacji. Część z nich potrafi się samodzielnie uczyć, zorganizować sobie czas, część charakteryzuje się jeszcze dużą niedojrzałością.

Pod hasłem *supervision* w krajach anglojęzycznych kryje się nadzór i opieka nad studentem w każdej postaci poza prowadzeniem wykładów i zajęć w dużych grupach seminaryjnych. Zawierają się tu takie formy i działania jak:

- konsultacje,
- prowadzenie projektów,
- prowadzenie prac licencjackich i magisterskich,
- koordynacja praktyk,
- prowadzenie zajęć laboratoryjnych i konwersatoriów w małych grupach (tzw. *tutorial* – obejmujący jednocześnie kilka/kilkanaście osób),
- nadzór nad egzaminami.

Wiele z tych zadań może być lub stać się udziałem czytelnika. Każda z nich wymaga innego podejścia, innych umiejętności prowadzącego, ale istnieje też wiele cech wspólnych. Generalnie można stwierdzić, że:

- im starszy student, tym więcej samodzielności należy od niego oczekiwać i tym na większą samodzielność należy mu pozwolić;
- im mniejsza grupa, tym bardziej istotna staje się dobra komunikacja interpersonalna pomiędzy studentem a nauczycielem;
- forma i zakres opieki/nadzoru zależy od efektów kształcenia, jakie chce się osiągnąć;
- zasady BHP narzucają bardziej restrykcyjny nadzór zajęciom laboratoryjnym i to bez względu na wiek uczącego się (student może przeglądać samotnie literaturę, ale nie wolno mu samotnie prowadzić badań laboratoryjnych) itd.

Konsultacje

Zdarza się, że nauczyciele akademicy w innych krajach narzekają na studentów, którzy w trakcie spotkań obarczają wykładowców swoimi życiowymi problemami, oczekują rady w sprawach niezwiązanych z edukacją,

a drzwi od pokoju pracowników dydaktycznych nie zamykają się od częstych wizyt. Polskie doświadczenie mówi coś przeciwnego, studenci nie garną się do korzystania z konsultacji, do osobistego spotkania z nauczycielem. A przecież wcześniejsze uzgodnienie wielu spraw, wstępne sprawdzenie pracy pozwala oszczędzić obu stronom mnóstwo czasu, a niekiedy i nerwów. Nasuwa się wniosek, że naszych studentów należy namawiać do częstszych bezpośrednich kontaktów z prowadzącymi zajęcia, zwłaszcza, że znacznie łatwiej jest wytłumaczyć coś jednemu/dwóm studentom, którzy nie nadążyli za np. wykładem seminaryjnym, niż 25-osobowej grupie o zróżnicowanym poziomie percepcji, a tym bardziej 100-200-osobowej widowni wykładu plenarnego. Także możliwość uzupełnienia braków wywołanych nieobecnością związaną z chorobą studenta powinna zachęcić go do osobistego kontaktu.

Nie trzeba chyba przypominać, że nawet jeśli studenci nie wykazują zainteresowania tą formą pogłębiania i uzupełniania wiedzy, nauczyciel akademicki ma bezwzględny obowiązek nie tylko przebywania w wyznaczonych godzinach konsultacji w miejscu pracy, ale także bycia dostępnym wtedy dla studentów (nie, jak to się zdarza, prowadzić dyskusje naukowe ze współpracownikami lub badania, których nie można przerwać, itp.).

Projekty, prace dyplomowe

Ten rodzaj pracy daje wyjątkową okazję do rozwijania u studenta umiejętności zarządzania czasem, organizowania własnej pracy. Głównym zadaniem prowadzącego jest motywowanie studenta do samodzielnych poszukiwań, do zadawania pytań. Dawanie gotowych odpowiedzi nie jest dobrym rozwiązaniem (choć może kusić znacznym przyspieszeniem pracy i ułatwieniem życia opiekunowi/promotorowi). Student także powinien nauczyć się brać odpowiedzialność za swoją naukę, pracę i jej wyniki.

Problemy, z którymi spotykają się młodzi nauczyciele akademicy:

- **Zarządzanie czasem.** Niedoświadczonemu nauczycielowi trudno jest przewidzieć czas, jaki będzie potrzebny studentowi do uzyskania zadawających wyników, a także czas potrzebny do napisania pracy (zwykle znacznie dłuższy niż przewidywał pierwotnie). Sporządzenie planu pracy razem ze studentem zaraz na początku spotkań oraz systematyczna ocena postępów są niezwykle istotne.

- **Zakres pracy.** Problemem bywa dla promotora podjęcie decyzji – „już wystarczy”. Należy systematycznie pokazywać studentowi, co jeszcze może i powinien poprawić, ale trzeba wiedzieć też, kiedy tego zaprzestać. Każda praca może być poszerzana i pogłębiana w nieskończoność. Nie ma nic bardziej frustrującego dla studenta niż przekonanie, że skończył badania zgodnie z planem, chce się już zacząć pisać, terminy gonią, a tu jeszcze promotor po raz kolejny mówi „dopracuj jeszcze to, i to, i tamto” – za każdym spotkaniem coś nowego. Trzeba umieć wypośrodkować między poziomem nauko-

wym pracy, jej szatą graficzną i edytorską, a ograniczeniami czasowymi i możliwościami studenta. Warto w konkretnym przypadku zapytać o zdanie starszych, bardziej doświadczonych kolegów.

- **Kontakt ze studentem** – tu także trzeba umieć znaleźć złoty środek: kontakty nie za rzadkie, by student nie czuł się zupełnie pozostawiony sam sobie i nie stracił czasu w jakiejś ślepej uliczce badawczej, ale i nie za częste, by miał wystarczające pole manewru i samodzielności, i nie był stale prowadzony za rękę. Studenci różnią się także stylem preferowanych relacji interpersonalnych. Niektórzy lubią, gdy w zespole panują prawie rodzinne stosunki, inni wolą bardziej oficjalne układy. Nie jest to powszechne w naszym kraju i wymaga dodatkowego wysiłku, ale należy pamiętać, że dopasowanie stylu opieki/nadzoru do konkretnego studenta zwiększa efektywność jego pracy.

- **Motywowanie do pracy.** Entuzjazm promotora względem proponowanych badań przekłada się na stosunek studenta do pracy. Choć ambitny promotor wymaga więcej niż ten bardziej leniwy, nadaje większe tempo do pracy i nie pozwala się obijać, student osiągnie przy nim znacznie lepsze rezultaty, a praca końcowa będzie miała wyższą jakość, co warto sobie i studentom uświadamiać już od pierwszych lat studiów. Własny przykład najlepszą metodą kształcenia.

- **Praca własna studenta czy promotora? Żeby student mógł się wykazać i nauczyć samodzielności, musi mieć prawo do popełniania błędów.** Opiekun, który pozwala studentowi eksperymentować, a nie traktuje go tylko jako dodatkową parę rąk przy znużającym zbieraniu danych, cieszy się zwykle większym szacunkiem, a wspólnie osiągają lepsze wyniki. Nie należy lekceważyć problemów w pracy badawczej, które zgłasza student. Obie strony mogą się z nich wiele nauczyć.

- **Zróżnicowanie studentów.** Jednym z pierwszych zadań nauczyciela akademickiego jest zorientowanie się w słabych i mocnych stronach studenta, który pragnie pisać projekt/pracę pod jego opieką, a następnie stworzenie sposobności wyrównania ew. braków. Są wśród studentów osoby bardzo twórcze, o szerokiej wiedzy, ale z nikłymi umiejętnościami manualnymi/laboratoryjnymi, są zdolni eksperymentatorzy, którym brakuje wiedzy, są osoby bardzo pilne, z szeroką wiedzą faktograficzną, ale bez umiejętności partrzenia kontekstowego i syntezy itd.

- **Sztuka dla sztuki?** Oczywiście jest, że udział studentów w mniejszych lub większych projektach badawczych ma przede wszystkim służyć doskonaleniu ich warsztatu. Jednak w wielu przypadkach można i należy wykorzystać wyniki ich pracy, np. przegląd literaturowy wykonany do miniprojektu może być następnie wstępem do pracy magisterskiej, sensownie opracowane badania laboratoryjne mogą zostać zaprezentowane w formie posteru w ramach zjazdu PTChem lub innej konferencji. Badania studenckie powinny stanowić element większej całości, z którą student ma obowiązek się zapoznać.

Koordinacja praktyk

Obowiązkowość praktyk przemysłowych pojawia się i znika w dokumentach opisujących standardy kształcenia na różnych kierunkach studiów. Nawet jednak w przypadku braku takiego obowiązku, ambitni studenci szukają możliwości zdobycia doświadczenia poza murami uczelni, wiedząc, jak bardzo jest to cenione przez pracodawców. Do zadań koordynatora praktyk należy m.in.:

- ▶ nawiązanie kontaktów z pracodawcami, zawarcie umów pomiędzy uczelnią a pracodawcą,
- ▶ przygotowanie oferty praktyk dla studentów opisujących ich obowiązki i zadania w zakładzie pracy oraz umiejętności, jakie będą mogli w czasie ich realizacji zdobyć,
- ▶ początkowe sprawdzenie i stałe monitorowanie warunków, w jakich odbywają się praktyki, a także zapoznanie się z postępami studentów (wizyty, kontakt telefoniczny i e-mailowy z opiekunem praktyk),
- ▶ przeprowadzanie corocznej ewaluacji zakończonej listą wniosków i rekomendacji na rok następny.

Studentów na praktykach, zwłaszcza tych dłuższych (np. kilkumiesięcznych) lub bardziej odległych (w innym kraju) nie można zostawić samych sobie.

Nadzór nad egzaminami został omówiony w rozdziałach: 1.4 „Ocenianie studentów” oraz 3.2 „Problemy etyczne w pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego”.

Stosunek do studenta

Młody doktorant/asystent ma w zakresie swoich działań dydaktycznych co najmniej jeden cel uświadomiony – przygotowanie studenta do egzaminu i co najmniej jeden nieuświadomiony – zyskanie akceptacji (przełożonego, kolegów, grupy studenckiej). Zwykle też wybiera jedną z dróg: „kompletny luzak” - dopiero co skończyłem studia, jestem od was tylko o parę lat starszy; mówmy sobie po imieniu; chodźmy razem na kawę po zajęciach lub „nadzorca niewolników” - słuchać i notować; żadnych dyskusji. Obie drogi niosą ze sobą mniej lub bardziej oczywiste pułapki: w pierwszym przypadku atmosfera jest miła, ale „dyscyplina” pozostawia wiele do życzenia, co może skutkować obniżeniem poziomu, w drugim studenci nie uczą się myśleć, a jedynie wykonywać polecenia. Każda z tych postaw skutkuje odmienną odpowiedzią na kluczowe pytania: na ile brać pod uwagę potrzeby (*za tydzień mamy sprawdzian na seminarium, czy mógłby pan odpowiedzieć na pytania związane z daną tematyką?*), jak reagować na próby oszustwa (załatwiać samemu, odpuścić dla świętego spokoju, iść do przełożonego)? I wiele innych. Wraz z powiększającym się bagażem doświadczeń istnieje szansa, że

doktorant/asystent wybierze trzecią drogę – partnerstwa opartego na jasnych i ściśle określonych zasadach.

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA

R. Wallace, B. Byers and I. Maciejowska, *Supervision*, report by A. Lilienkamp and R. Wietecha-Posłuszny, *European Chemistry Thematic Network, Newly Appointed University Chemistry Teaching Staff Summer School*, Malta, 22-27 June 2005, Proceedings, red. P. Yates, str. 30, przeglądano 6.11.2008, http://ectn-assoc.cpe.fr/archives/lib/2005/N04/200504_NAUCTS_SumSch_Proceedings_v21.pdf.

Kształcenie zawodowe na studiach chemicznych, red.: M. Frankowicz, I. Maciejowska, Kraków-Tarnów 2004, wydane w ramach projektu Leonardo da Vinci FACE, przeglądano 6.11.2008, http://www.cpe.fr/ectn-assoc/archives/lib/2005/N04/200504_NAUCTS_SumSch_Proceedings_v21.pdf.