

**БЕЛЛ-ЛАНКАСТЕРСКАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ И ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В  
СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ**

**Шмелев Р.В.<sup>1</sup>, Антонова Н.В.<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup>Красноярский государственный педагогический университет им.  
В.П. Астафьева, Красноярск, Россия**

**<sup>2</sup>комиссионер Европейского Совета по бизнес-образованию, помощник Почетного Консула  
Монголии в РФ, Красноярск, Россия**

*Данная статья представляет историю создания Белл-Ланкастерской системы обучения, ее преимущества и недостатки, а также возможности использования предлагаемой данной системой групповой работы, во главе с учениками – «мониторами» в условиях современного неязыкового вуза при изучении иностранного (английского) языка.*

**Ключевые слова:** Белл-Ланкастерская система, обучение, преимущества и недостатки, «мониторы», иностранный язык.

**BELL-LANCASTER SYSTEM OF EDUCATION AND ITS USE IN THE MODERN SYSTEM OF  
HIGHER EDUCATION**

**Shmelev R.V.<sup>1</sup>, Antonova N.V.<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup>Krasnoyarsk state pedagogical university named after V.P. Astafiev,  
Krasnoyarsk, Russia**

**<sup>2</sup>Commissioner of the European Council for business education, assistant of Honorary Consul of  
Mongolia in Russian Federation, Krasnoyarsk, Russia**

*This article presents the history of the creation of the Bell-Lancaster system of education, its advantages and disadvantages, as well as the possibility of using the group work, proposed by the system and led by the students – “monitors”, in a modern non-linguistic university when learning a foreign (English) language.*

**Key words:** Bell-Lancaster system, training, advantages and disadvantages, “monitors”, foreign language.

Развитие промышленности в Англии в конце XVIII и начале XIX веков принесли в цивилизации много положительных явлений, в числе которых были развитие фабричного производства, транспорта и торговли. На смену мелким мануфактурам пришли централизованные мануфактуры, занимающиеся производством железа, стекла, писчей бумаги, и прочие мануфактуры. Рост их количества потребовал значительного увеличения числа квалифицированных рабочих и служащих, нехватка которых создавала определенные проблемы. Возникло противоречие, которое нужно было устранить для дальнейшего развития промышленности. Решение проблемы подготовки необходимых кадров нашли священник **Эндрю Белл** (1753 – 1832) и учитель **Джозеф Ланкастер** (1776 или 1778 – 1838).

Один из них – Джозеф Ланкастер – английский педагог, который, занимаясь бесплатным обучением детей бедных, выработал свою оригинальную школьную систему, которую он представил в двух своих книгах: “Improvement in Education” (1805) и “British System of Education” (1810). Второй – Эндрю Белл – священник, который руководил приютом солдатских детей-сирот, занимался также и их обучением.

Данные альтруисты-практики самостоятельно и независимо друг от друга, предложили сходную идею организации обучения, находясь в то время в разных уголках земного шара: Д.Ланкастер – в Англии, а Э.Белл – в Индии, которая тогда была английской колонией. Созданная ими система обучения и подготовки квалифицированных рабочих и служащих для возникающих централизованных мануфактур получила название **Белл-Ланкастерской в их честь**. Это была система взаимного обучения, для того, чтобы побороть неграмотность в стране [1].

Суть предложенной ими системы взаимного обучения имела следующую схему: первую половину дня учитель занимался с группой старших, более способных учеников, так называемых «мониторов», а во второй половине дня «мониторы», получив инструкции по организации занятий от

преподавателя, проводили занятия с каждым десятком учащихся. Передача знаний и умений младшим осуществлялась под общим и обязательным руководством учителя. В школах взаимного обучения школьников обучали чтению религиозных книг, письму и счёту. В школах не использовались учебники – вместо них использовались различные дидактические материалы. Переход от письменных занятий за столом к устным (у настенных таблиц) строго регламентировался педагогом. Темп занятий и дисциплина поддерживались детально разработанной системой поощрений и наказаний [2].

Хотя система просуществовала недолгое время, она имела значительные преимущества в свое время. Прежде всего, данная система удовлетворяла запросы общества: ее целью была подготовка квалифицированных кадров рабочих и служащих, которые были необходимы в достаточном количестве в связи с ростом промышленных предприятий. При этом затраты на их подготовку должны были быть минимальными. Именно поэтому система взаимного обучения превзошла в определенный момент появившуюся еще в XVI веке классно-урочную систему, поскольку она являлась бесплатной, развивала из «мониторов» потенциальных учителей, и не требовала классов, большого количества учителей и учебников.

Являлась системой организации и методов обучения, система взаимного обучения позволяла осуществлять объяснение материала младшим школьникам посредством учителей - «мониторов», на доступном младшим школьникам уровне, поскольку разница в возрасте и интеллектуальном развитии между «мониторами» и обучаемыми была не слишком велика.

Система стимулировала «мониторов» к самообразованию, так как роль «мониторов» психологически и по структуре системы взаимного обучения (учитель – ученик – «монитор» – младший ученик) располагала их на более высоком по отношению к другим ученикам уровне. Данная структура называлась «ступенчатой».

Кроме того, система позволяла при относительно малом количестве учителей осуществлять массовое обучение детей, что соответствовало требованиям времени, как в Англии, где трудился Д. Ланкастер, так и в Индии, где осуществлял свою образовательную деятельность Э. Белл. Учитель, который работал по данной системе, мог достаточно успешно обучать до 300 детей одновременно.

Вместе с тем, как и любая другая система, система взаимного обучения имела свои недостатки, которые сократили срок ее активного использования. Прежде всего, следует отметить низкий уровень и несистематичность получаемых обучаемыми знаний, поскольку в классах ученики изучали лишь арифметику, письмо и закон Божий, что, со временем, стало недостаточным для дальнейшего развития промышленности в виде централизованных мануфактур, а также транспорта, торговли и финансов. Известный швейцарский педагог И.Г. Песталоцци, а также его последователи, главным недостатком Белл-Ланкастерской системы считали, как раз отсутствие систематических знаний у обучаемых.

Определенной проблемой также стало отсутствие педагогического образования у «мониторов», а именно, отсутствие знаний по методам и приемам обучения, психологических знаний, и воспитательной стороне процесса обучения. Это создавало возможность того, что «мониторы» иногда предоставляли обучаемым неквалифицированную, и даже неадекватную помощь в процессе своей работы в качестве учителя, а случалось, они проявляли грубость и оскорбительное отношение к своим ученикам [5].

А.В. Хуторский – член-корреспондент РАО, директор Института образования человека, говоря о Белл-Ланкастерской системе, отмечал, что даже для взрослого учителя было достаточно сложно выстроить взаимообучение, как постоянно действующий и отлаженный механизм, в том числе с точки зрения осуществления контроля над результатом обучения.

В случае неудачи «монитора», процесс переучивания его ученика учителем был достаточно сложным. Он должен был включать элементы коррекционной работы с ребенком, который получил эмоциональную или психологическую травму в период обучения с «монитором» [5].

Вместе с тем, если говорить об истории развития форм обучения, следует отметить, что Белл-Ланкастерская система достойно занимает второе место (это период конца XVIII – начала XIX века), вслед за классно-урочной системой (XVI век); за ней следуют Батовская система обучения (конец XIX века), и Мангеймская система (конец XIX века). Хотя каждая из них имеет свои специфические особенности, Белл-Ланкастерская система взаимного обучения оставила в истории педагогики и методики обучения достаточно своеобразную групповую форму работы, в которой «мониторы» – школьники становились учителями для младших учеников, обучая в группах не менее 10 человек. Эта форма работы видоизменялась, в зависимости от требований времени, но все-таки она оставалась «групповой».

Вопрос организации работы в группе привлек наше внимание несколько лет назад, когда Институт международного менеджмента и образования Красноярского государственного аграрного университета принял решение получить международную аккредитацию на программы менеджмента (и на бакалавриат, и на магистратуру) в Европейском совете по бизнес – образованию. Данная аккредитация предполагала свободное владение студентами английским языком [18], как для развития мобильности студентов и преподавателей, так и привлечения зарубежных преподавателей к чтению лекций и проведению семинарских занятий на английском языке [8], [9], [10], [11], [12], в том числе и с одаренными студентами [20]. Кроме того, при проведении аккредитации, команда ЕСБО проверяющая реализуемые программы на соответствие стандартам ESG-2015, встречалась со студентами и выпускниками, и проводила независимое собеседование с ними на английском языке без присутствия переводчиков [13], [14], [15].

Таким образом, мы должны были не только научить студентов свободно говорить в максимально короткие сроки, но и повысить мотивацию [16, с. 263-266], снять с них психологический барьер, который имелся у большинства студентов, так как город, в котором базировался университет, находился в Сибири, в холодном климате, куда многие годы иностранные преподаватели и специалисты не приезжали. Немаловажную роль сыграла даже постановка голоса будущих менеджеров [21].

Поставив перед собой цель, качественно подготовиться к аккредитации и научить подавляющее большинство студентов коммуникации на английском языке, сформировать у них коммуникативную и кросс-культурную толерантность и компетенцию [17], [19], усилить поисково-изобретательские навыки [23], мы прибегли к такой форме обучения, как групповая работа с использованием межпредметных связей [22].

Различные ученые и исследователи теории и практики обучения [4], [6], [7], отмечают в организации групповой работы не только трудности, связанные с деятельностью обучающего (среди них большое количество учеников в группе, что могло приводить к излишнему шуму на занятии; большой объем времени на проведение работы в группах, и нехватка времени на организацию контроля; значительное время на подготовку учителя к занятию, в силу отсутствия специальных пособий), но и трудности, связанные с деятельностью обучаемых (среди них низкий уровень языковых знаний и навыков; разный темп работы учеников; непривычный характер такого вида деятельности, как работа в группе, психологический барьер у некоторых учеников, связанный с низким уровнем знаний и необходимостью говорить на иностранном языке; неумение выстроить взаимоотношения внутри вновь сформированного коллектива, проявлять терпимость и уважение друг к другу, оказывать взаимную помощь).

Учитывая вышеперечисленные проблемы, а также на основе личной практики применения групповой работы на занятиях по английскому языку в неязыковом вузе, мы пришли к выводу, что наиболее эффективна работа в группах из 3-4 человек с разным уровнем знаний и темпом работы.

В каждой группе мы определяли лидера – своего рода учителя – «монитора», которым становится студент с самым высоким уровнем знаний, как в области английского языка, так и бизнес-дисциплин. Количество бизнес-дисциплин в Учебном плане согласно требованиям стандартов ЕСБО, должно было составлять не менее 40%, причем в их число входил деловой английский язык и внешне-экономическая деятельность на английском языке. Лидерские навыки у первого номера имели большое значение в группе на занятиях при подготовке и проверке различных заданий. Они имели также неосценимое значение и для формирования менеджера-лидера на будущее при его движении по карьерной лестнице. Таким образом, мы решали не только образовательные, но и воспитательные цели, формируя социализированную личность менеджера [13], [15 с. 229-231], [17], [19].

Вторым участником группы становился студент, имеющий достаточно высокий уровень знаний, в том числе, в области управления, бизнеса и английского языка, но он по общему уровню подготовки был несколько ниже первого участника - лидера.

Третий и четвертый участники группы были студенты со средним и низким уровнем знаний, имеющих низкий уровень теоретических знаний в английском языке, управлении и бизнесе, но которые успели получить определенный опыт практической работы в бизнес-сфере, или хорошее владение повседневным английским языком.

Данные группы обязательно формировались преподавателем с учетом психологической совместимости участников группы. Эти группы могли быть постоянными или переменными, в зависимости от психологической совместимости. Наличие межличностных конфликтов при работе в группе не допускалось. Лидера, как правило, назначал преподаватель, и при выполнении многих

заданий (проверка знаний лексики, проверка домашних заданий или тестовых заданий по ключам), преподаватель опрашивал сначала лидеров групп, а они, после своего ответа преподавателю, начинали работать с группой.

Цель использования групповой формы работы заключалась в том, чтобы максимально включить всех членов группы в работу над задачей – будь это case-studies, разработка проектных заданий, подготовка презентации по одной из изученных тем, разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности компании, написание делового письма по различным проблемам бизнеса, и так далее. Для активизации групповой работы нами был подготовлен комплект материалов в виде деловых игр, которые мы опубликовали и использовали в течение ряда лет при подготовке будущих менеджеров. В качестве примера приведем одну из игр, которая была использована для работы в группах по теме «Manager's role».

В данной деловой игре участвовали четыре вышеперечисленных участников группы, в каждой группе ведущая роль принадлежала лидеру (№ 1) – «монитору» по Белл-Ланкастерской системе. При подготовке разрешалось использовать **пособия по менеджменту на русском языке или лекции преподавателя по менеджменту на русском языке:**

«You are Managing Director of the Company Linden motors (№ 1). It is your first meeting with the middle management. You are speaking about 5 tasks that are generic to all management jobs. They are planning, organizing, leading controlling and achieving (POLCA). You ask your middle managers to explain their understanding of these tasks. Mr. Smith (№ 2) speaks about planning (mission, strategy planning, objectives setting) and organizing (organizing time, organizing work, decision making); Mr. Ronen (№ 3) speaks about leading (teambuilding, leading, motivating, communicating) and controlling (correcting errors, disciplining, appraising); Mr. Nelson (№ 4) speaks about achieving (putting it all together and getting the right things done). You, as Managing Director, add some additional items, express your satisfaction and wish everybody good luck».

Если проанализировать работу группы, видно, что самую большую часть работы выполняет лидер, самую меньшую – номер 4 в группе. Для каждого участника указаны под-темы для беседы. После выступления всех групп преподаватель подводит итог работы, и дает задание для выполнения после занятия: как правило, это написание эссе по одной из тем, которую представлял участник группы, но не по своей теме выступления. Таким образом, одна деловая игра развивает как продуктивные виды деятельности (говорение и письмо), так и рецептивные (аудирование и чтение).

Используя деловые игры в течение ряда лет, мы нашли подтверждение нашим первоначальным предположениям о том, что работа студентов с разным уровнем знаний, умений и навыков в одной группе приводят их к взаимному обогащению: одни становятся успешными лидерами, другие получают возможность обогащать себя дополнительными знаниями от более подготовленных студентов, что часто проблематично сделать перед целой учебной группой, состоящей из 10-12 студентов, третьи приобретали возможность преодолеть психологический барьер и научиться говорить на английском языке при наличии минимальных знаний.

Конечно, в традиционной системе обучения индивидуальная, парная, и групповая формы организации учебных занятий являются обычными; можно привести пример успешно развиваемой системы обучения КСО (коллективный способ обучения), которая характеризуется работой учащихся только в парах сменного состава (общение либо с каждым отдельно, либо по очереди) [3]. Однако наш опыт работы в неязыковом вузе показал, что для работы по системе КСО общий уровень всех учащихся должен быть выше, чем имеющийся в аграрном университете. Мы успешно находим 3-4 студента на роль лидера («монитора»), но найти 6-7 сильных студентов в неязыковом – в нашем случае аграрном вузе, где в основном обучаются студенты из сельской местности – является проблематичным для нас оказалось сложным.

В заключение мы можем сказать, что систематическое использование групповой формы обучения в неязыковом аграрном вузе (Красноярский государственный аграрный университет), основанной на Белл-Ланкастерской системе обучения в течение ряда лет, позволило нам достичь устойчивого формирования коммуникативной компетенции, предусмотренной ФГОС ВО 3 поколения:

1. Институт международного менеджмента и образования Красноярского ГАУ дважды прошел аккредитацию программ в области Менеджмента (бакалавриат и магистратура) Европейским Советом по бизнес-образованию:

- в 2014 – на три года;
- в 2017 году – на 5 лет.

При этом и студенты, и преподаватели бизнес-дисциплин успешно проходили собеседование на английском языке.

2. Студенты института ежегодно защищали дипломы на английском языке, что позволяло им получить сертификаты Центра изучения иностранных языков и бизнеса ИММО, подтверждающие защиту на английском языке, и трудоустроиваться на должности, требующие знания английского языка – в отели, в отделы по внешним связям, в отделы рекламы, и так далее.

3. Ежегодно в институте проходила конференция «Студенческая наука – взгляд в будущее» с секцией на английском языке. Статьи на английском языке публиковались в сборнике материалов студенческой конференции (от 18 до 25 студентов), что позволяло им продолжать обучение в России и за рубежом.

4. В институте обучались студенты из Монголии, которые одновременно изучали русский и английский язык, взаимно обогащая и развивая оба языка, что позволяло им быть успешными в Монголии на рынке труда.

## Литература

1. Сидоров С.В. Белл-ланкастерская система обучения [Электронный ресурс]// Сидоров С.В. Сайт педагога-исследователя – URL: <http://si-sv.com/publ/1/14-1-0-182> (дата обращения: 12.06.2020).

2. Сидоров С.В. Белл-Ланкастерская система взаимного обучения [Электронный ресурс]// Сидоров С.В. URL: <http://www.mydocx.ru>12-19844> (дата обращения 13.06.2020).

3. Ефимова Э. Л. Технология коллективного взаимодействия как способ развития самостоятельности и коммуникативных умений, обучающихся [Текст] // Педагогическое мастерство: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). — М.: Буки-Веди, 2015. — С. 52-60. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/184/8947/> (дата обращения: 14.06.2020).

4. Павлова Е.А. Организация групповой формы работы на уроке иностранного языка [Электронный ресурс] // URL: <http://www.urok.1sept.ru>статьи/565289/> (дата обращения: 18.06.2020)

5. Хуторский А.В. Белл-Ланкастерская система взаимного обучения [Электронный ресурс]// URL:<http://www.cyberlinka.ru>Грнти>n/bell-lankasterskaya> (дата обращения 13.06.2020).

5. Gazda G. M. Group procedures with children: A developmental approach // Councelling children in groups / Ed. By M. M. Ohlaen. N. Y. 2003.

6. Пассов Е.И. Основы коммуникативной методики обучения иноязычному общению. - М. : Рус.яз. 1989.-276 с.

7. Shmeleva Zh.N. The general cultural competence formation in the process of the foreign language learning by students-managers// Эпоха науки. 2018. № 15. С. 220-224.

8. Амбросенко Н.Д., Антонова Н.В., Шмелева Ж.Н. Современные информационные образовательные технологии как важный компонент стратегии развития Института международного менеджмента и образования (Красноярский государственный аграрный университет)//Вестник КрасГАУ. 2015. № 4 (103). С. 274-277.

9. Амбросенко Н.Д., Скуратова О.Н., Шмелева Ж.Н. Предварительные итоги участия университета в реализации проекта «Современная цифровая образовательная среда»// Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 16-19.

10. Антонова Н.В., Шмелева Ж.Н. Интернационализация образования на примере Красноярского государственного аграрного университета// Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2018. Т. 9. № 1-1. С. 55-73.

11. Антонова Н.В., Шмелева Ж.Н. Интерференция при обучении иностранному языку и способы ее преодоления// Проблемы современной аграрной науки/ материалы международной заочной научной конференции. Ответственные за выпуск: А.А. Кондрашев, Ж.Н. Шмелева. 2015. С. 167-170.

12. Антонова Н.В., Шмелева Ж.Н. Проблемы внедрения и перспективы развития Болонского процесса в вузе (на примере Красноярского агроуниверситета)// Вестник КрасГАУ. 2011. № 12 (63). С. 308-313.

13. Фомина Л.В., Шмелева Ж.Н. Практический опыт подготовки специалистов по управлению персоналом в Красноярском ГАУ //Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 365-369.

14. Шмелева Ж.Н. Непрерывное изучение иностранного языка в Красноярском ГАУ как необходимое условие получения аккредитации ЕСВЕ и средство реализации образовательных

стандартов ЮНЕСКО// Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 267-270.

15. Шмелева Ж.Н. Социализация студентов КрасГАУ посредством изучения английского языка// Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития материалы международной научно-практической конференции. Ответственные за выпуск: Е.И. Сорокатыя, А.А. Кондрашев. 2015. С. 229-231.

16. Шмелева Ж.Н. XXIX Всемирная зимняя универсиада в Красноярске как фактор мотивации изучения студентами "Survival English"// Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 263-266.

17. Шмелева Ж.Н. Воспитание кросс-культурной толерантности бакалавров посредством изучения английского языка в Красноярском ГАУ//Балтийский гуманитарный журнал. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 116-120.

18. Шмелева Ж.Н. Подготовка преподавателя, проведение и анализ урока иностранного языка// Проблемы современной аграрной науки/ материалы международной заочной научной конференции. 2017. С. 185-188.

19. Шмелева Ж.Н. Формирование кросс-культурной компетенции студентов-менеджеров посредством изучения иностранного языка в неязыковом вузе//Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 271-275.

20. Вахрушев С.А. Об особенностях воспитания одаренных детей/ С.А. Вахрушев, М. Сазонова, Л.П. Вахрушева //Культура. Искусство. Образование. сборник научных и методических трудов. Ответственный редактор: Н. А. Еловская. Красноярск, 2013. С. 146-148.

21. Вахрушев С.А. Разработка курса по выбору "Постановка голоса у студентов педагогических вузов" / С.А. Вахрушев, А.Е.Уфимцев // Образование и социализация личности в современном обществе. Материалы XI Международной научной конференции. 2018. С. 384-387.

22. Вахрушев С.А. К вопросу о влиянии межпредметных связей на развитие метапредметных умений обучающихся/ С.А. Вахрушев, А.А.Логинова // Культурно-образовательное пространство: новые задачи - новые решения. материалы II Всероссийской (с международным участием) заочной научной конференции. ФГБОУ ВПО «Красноярская государственная академия музыки и театра». 2015. С. 45-49.

23. Дмитриев В.А. Технология поисково-изобретательской деятельности, как способ повышения эффективности образовательного процесса/ В.А. Дмитриев, Д.В. Захаржевский, С.А. Вахрушев // Образовательные технологии: состояние и перспективы. Труды научно-методической конференции, посвящается 100-летию вступления в должность ректора ТТИ (ТПУ) профессора Е. Л. Зубашева, основоположника высшего технического образования в Сибири. Томский политехнический университет. 1999. С. 57-61.