

Моніторинг та оцінювання
академічної доброчесності

Презентори



Тріша бертрам Галлант
Університет Сан-Дієго,
США



Аманда МакКензі
Університет
Вартелоо
Канада



Девід Ретінджер
Університет Мері
Вашингтон
США

Міжнародний центр академічної доброчесності

- Заснований у 1992 році у США
- **Місія:** культивувати академічну доброчесність в світових академічних спільнотах для промоції інституцій, що цінують етичність, та суспільства, що розвиваються на засадах етики.
- **Функціонал:** послуги з оцінювання, ресурсного забезпечення, консультація і фасилітація динамічних дискусій щодо академічної доброчесності

Три сесії

Сьогодні: Проведення моніторингу та оцінювання спроможностей університету в контексті академічної доброчесності та якості освіти

Завтра: Проведення дослідження: складники організації, аналізу та представлення даних

Наступного тижня: Моніторинг та оцінювання: стратегії розвитку університету

Моніторинг та оцінювання академічної доброчесності

Сесія 1 – Передумови та теорія

Очікувані результати сесії:

- Розуміння інституційного розвитку академічної доброчесності
- Розуміння цінності процесу моніторингу і оцінювання
- Засвоєння процедур аналізу даних та процесу прийняття рішень на основі даних
- Аналіз практик моніторингу і оцінювання академічної доброчесності та якості освіти
- Долучення до безперервного процесу поліпшення практик

Інституційний розвиток академічної
доброчесності

A diagram consisting of two concentric circles. The outer circle is a dark blue color and contains the word "Інституція" (Institution) in white text. The inner circle is a lighter blue color and contains the text "Індивідуальні особи" (Individuals) in white text. The circles are centered on the page.

Інституція

Індивідуальні
особи





Індивідуальні
особи



Групи

Для чого необхідна стратегія

Академічна доброчесність :

- Неоднозначна та туманна
- Навантажена різними значеннями
- Упроваджується у багатокомпонентних організаціях, які мають:
 - Глибоко закорінені цінності
 - Глибокі і різнобічні інтереси
 - Статус кво, вбудовані поведінкові звички

Академічна доброчесність це не просто цінність

Це виклик звичному функціонуванню речей

Іншими словами....

Академічна доброчесність це соціальна
інновація

Доброчесність як соціальна інновація

“Нехай зацвітуть тисячі квітів.”

“Інновації, як квіти, починаються з крихітних зерен насіння і потребують плекання, аж поки не зацвітуть; потім like flowers, start from tiny seeds and have to be nurtured carefully until they blossom; потім їхню сутність потрібно перенести далі, аби квіти могли поширюватись. І деякі умови--ґрунт, клімат, добриво, навіть планування саду --дають більші і рясніші квіти. Інновації можуть вибитися з-під контролю...але їх також можна культивувати.”

(Кантер, 1988, с. 170)

Тож, як нам це зробити?

Інституційний розвиток

Визнання та зобов'язання

Дещо (наприклад, списування) визнається проблемою або викликом і потребує адресації, і організація зобов'язується її вирішити / звернути на проблему увагу

Формування відповідей

Рішення і відповіді створюються для вирішення проблеми, і організація готується до майбутніх змін
Це відрізняється від застосування звичайних рішень

Імплементация

Рішення та відповіді вводяться в систему / організацію

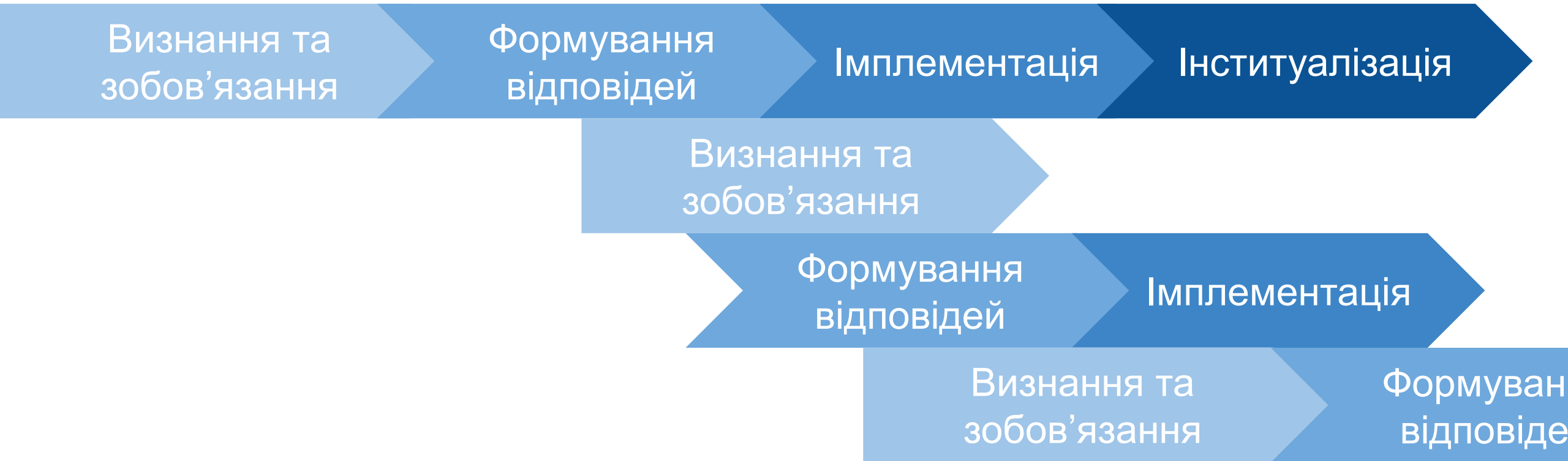
Інституалізація

Система змінилася і стабілізувалася у новому форматі

Академічна доброчесність стає «довговічною»- стабільною і нормативною цінністю у межах організаційної структури, процедур та доказів, а також рутинною поведінкою окремих індивідів- якщо це продукує результат

“Етапи інституалізації [не] внутрішні, лінійні чи статичні, вони радше...є конструктором, що складається з етапів, [може бути] використаний як рамка для розуміння процесів і створення відчуття розвитку для членів організації”

Інституційний розвиток



Визнання та зобов'язання

Як розпочинається процес створення/розвитку.....

- «Відчуття нагальності» створюється, бо
 - Обман стає відчутним і відомим
 - Можливо, через скандал або публікацію “даних, що викликають стурбованість”
 - Ціль отримує популярність і підтримку у громаді
 - Наприклад, боротьба з корупцією; покращення якості освіти
 - Переконлива фігура
 - Президент Дюкського університету Нан Кохан (як приклад)
 - Потреба змінюватися як відповідь на зовнішній фактор
 - Наприклад, українське законодавство щодо академічної доброчесності; процес забезпечення якості освіти

Як виглядає визнання

- Спільнота обговорює проблему
 - “Плагіат – тут це серйозна проблема”
 - “Списування вже занадто поширене”
- Свідчення про самотійні зміни моделей поведінки
 - Викладачі змінюють підхід до викладання чи оцінювання, аби протистояти списуванню чи обману
- **Що ще ви помітили у ваших університетах?**

Як виглядає зобов'язання спільноти

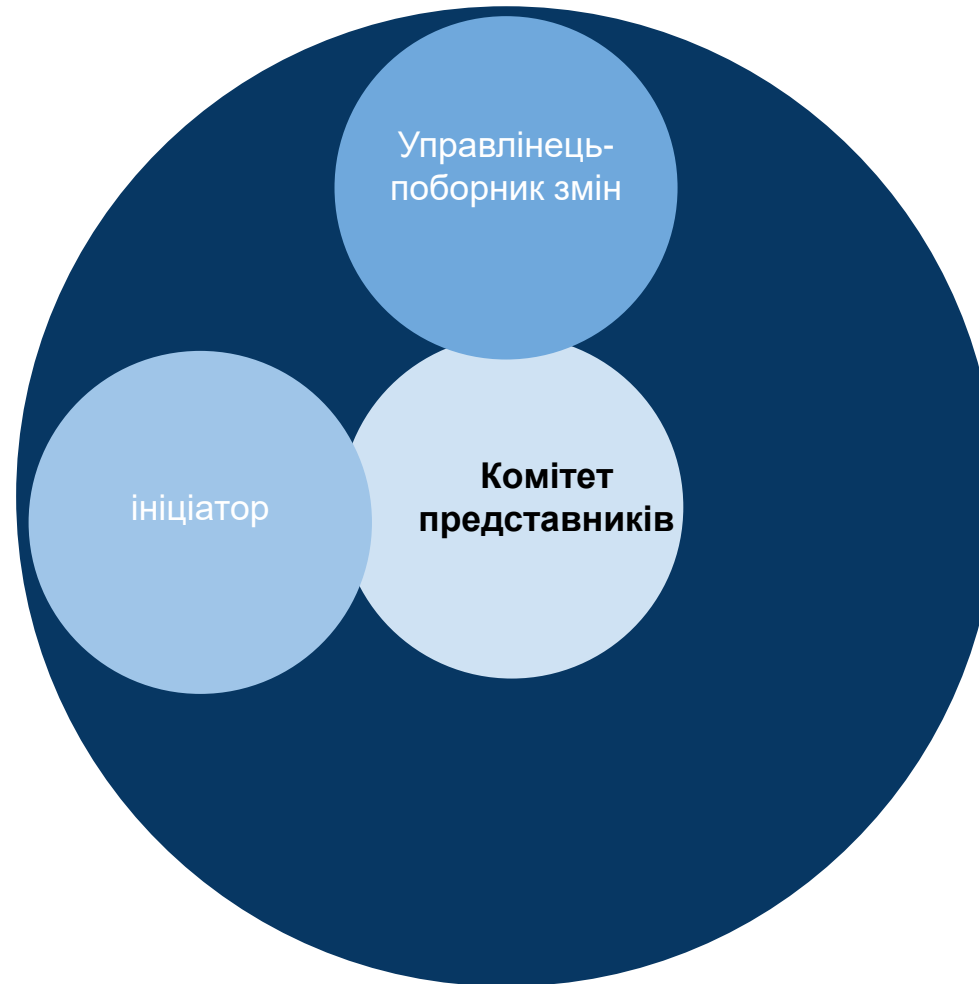
- Публічна заява про проблему і запропонована стратегія
 - Здійснюється університетською адміністрацією
- Створення спеціального комітету, що займатиметься вирішенням проблеми
 - Складається з представників академічної спільноти
- На цей напрямок роботи виділені ресурси
 - Фінансові та людські ресурси

Визнання та
зобов'язання

Формування
відповідей

Імплементация

Інституалізація



Формування відповідей

Визнання та
зобов'язання

Формування
відповідей

Імплементация

Інституалізація

Як виглядає формування відповідей

- Це систематичний і свідомий процес
- Спочатку досліджуються основні пояснення проблеми
 - Аби відповіді не були реакційними чи формальними
- Брати до уваги унікальні особливості контексту
- Виявлення конфліктів в інтересах та цінностях
 - Дозволяти озвучувати непопулярні думки

Визнання та
зобов'язання

Формування
відповідей

Імплементация

Інституалізація

Як виглядає формування відповідей

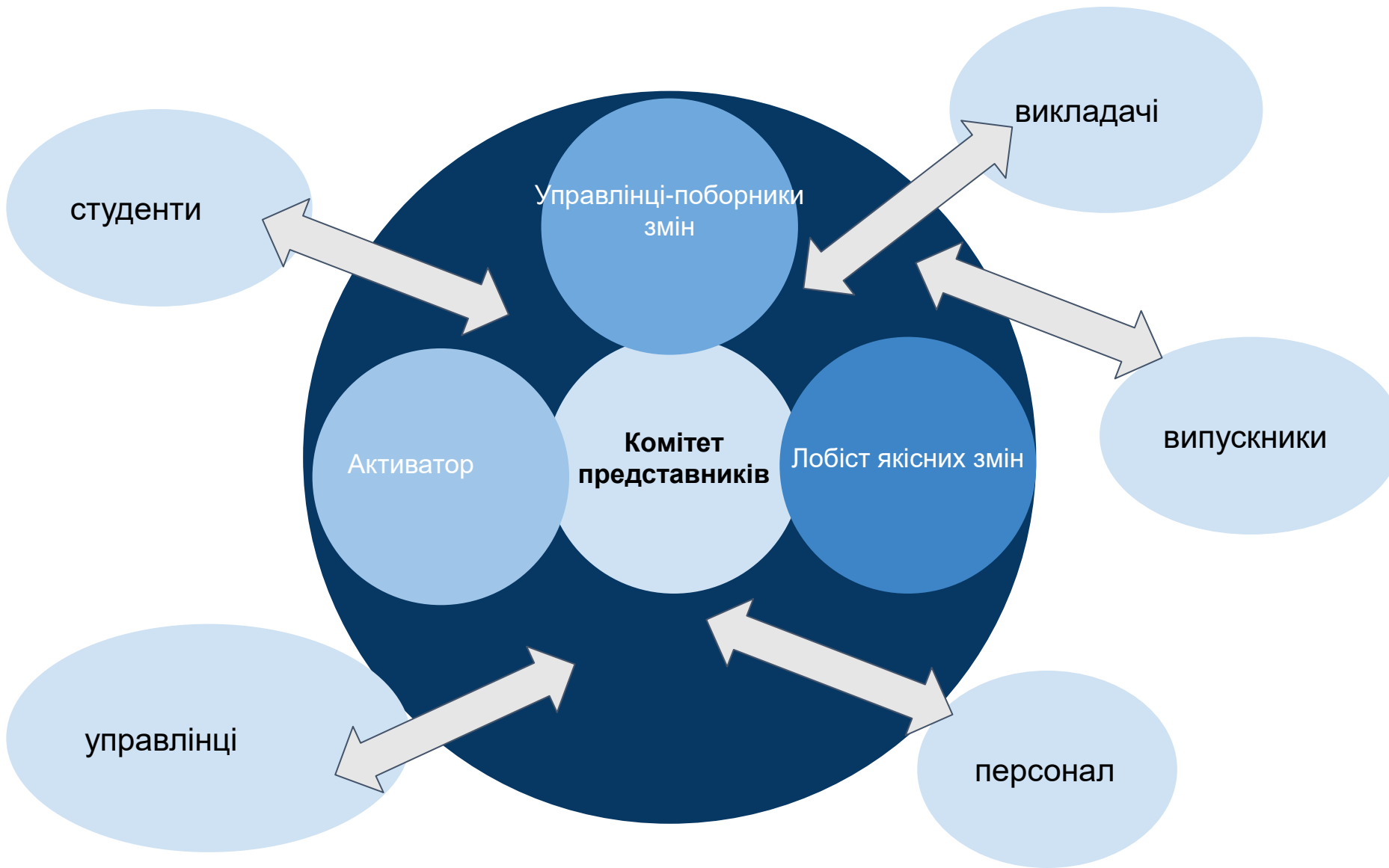
- Збір та аналіз даних щодо “ситуації, що склалася”
 - Опитування в університеті
 - Проведення фокус-групових досліджень
- Публічне обговорення ситуації, що склалася (наприклад, конкретних проблем)
- Напрацювання рішень, аби змінити існуючий стан справ
- Тестування/дискутування рішень з ключовими зацікавленими сторонами
- Регулярне обговорення змін / прогресу, що відбувається

Визнання та зобов'язання

Формування
відповідей

Імплементация

Інституалізація



Імплементация

Як виглядає імплементация

- Може мати обмеження, проходити у форматі апробації з вбудованою евалюацією (оцінюванням) процесу
- Проте зміни мають упроваджуватися на всіх рівнях:
 - Структурні зміни
 - Процедурні зміни
- Створення культурних символів “нового стану справ”
 - Мовлення
 - Церемонії
 - Події
- Financial, structural and human support from leadership

Як виглядає імплементация

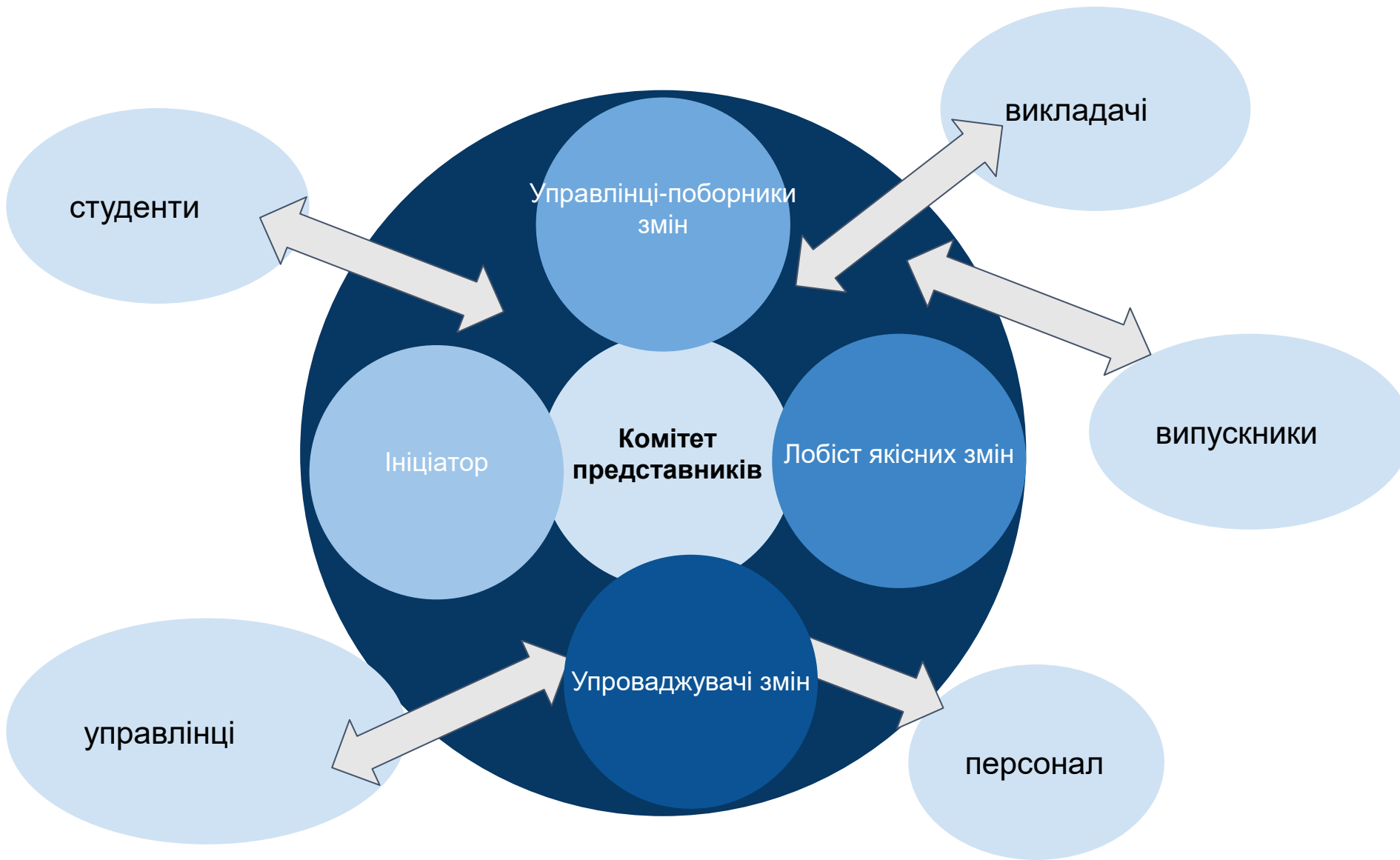
- Тепер про зміни, які стосуються винятково академічної доброчесності
- Але зміни до відповідних інституційних аспектів
 - наприклад
 - Як викладачів оцінюють і винагороджують
 - Як студентів оцінюють
 - Інфраструктура та вигляд класної кімнати (аудиторії)
 - Розклад та структура освітніх програм
 - тощо

Визнання та зобов'язання

Формування відповідей

Імплементація

Інституалізація

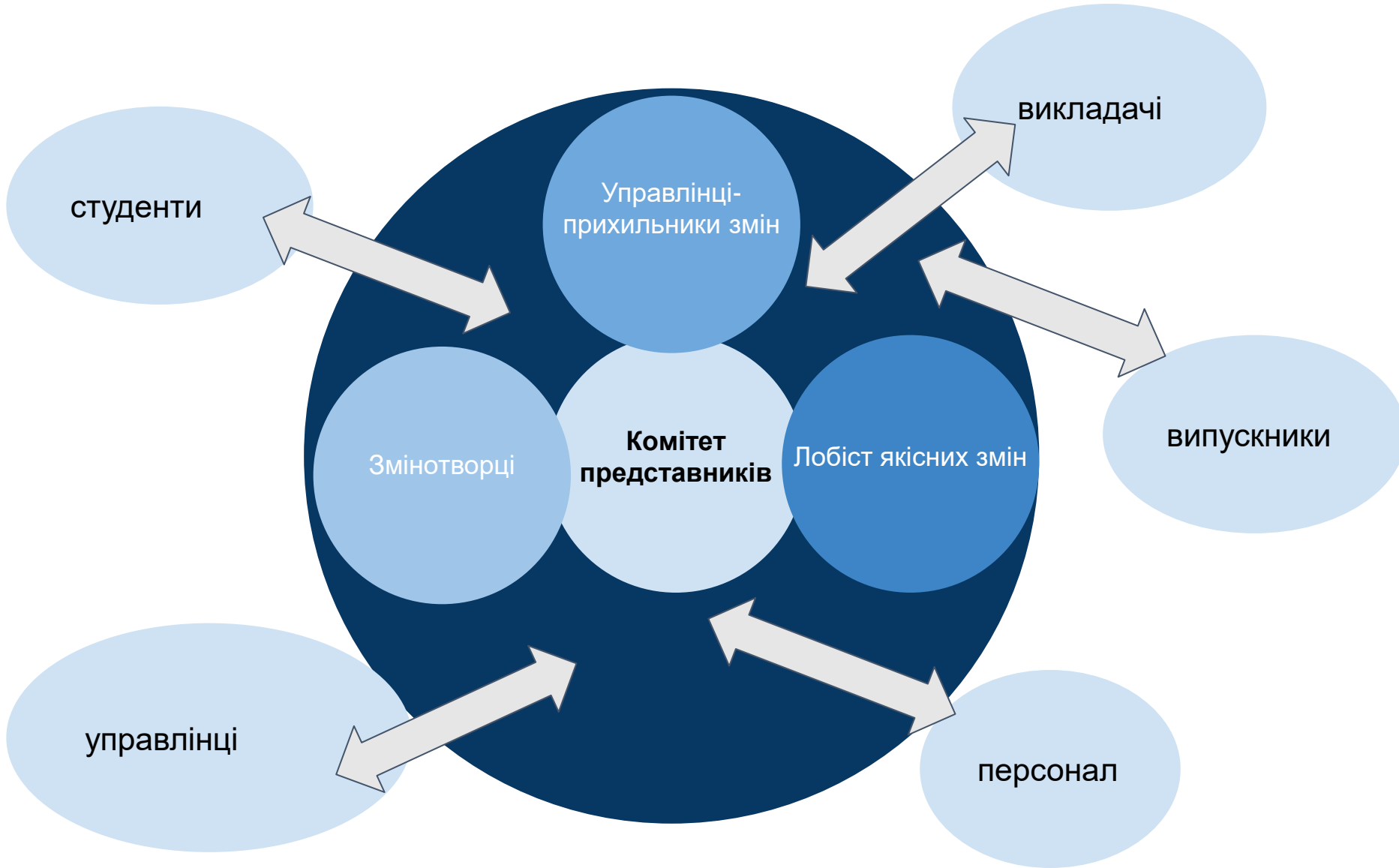


Визнання та зобов'язання

Формування
відповідей

Імплементация

Інституалізація



Інституалізація

Визнання та
зобов'язання

Формування
відповідей

Імплементация

Інституалізація

Як виглядає інституалізація

The innovation must produce results
or it will not become part of the fabric of the institution

Визнання та
зобов'язання

Формування
відповідей

Імплементация

Інституалізація

Як виглядає інституалізація

- Бажана поведінка стала законною, рутинною, нормативною
- Ідентичність організації тісно пов'язана з інновацією
- Навколишня система та структури змінилися для підтримки інновації
- Існують чіткі та зрозумілі цінності для змін
- Інновація інтегрована і інші організаційні аспекти (наприклад, місія, політики, ієрархія, бюджет)

Визнання та
зобов'язання

Формування
відповідей

Імплементация

Інституалізація

Як виглядає інституалізація

- Інновація більше не асоціюється з декількома окремими людьми або як якийсь «спеціальний проєкт»
- Щоденні практики просякнуті намірами впровадження академічної доброчесності
 - Навчання, викладання тощо

“Якщо інновації є ізольованими і впроваджуються в окремих сегментах, тоді як інші сегменти залишаються недоторканими, скоріше за все, ці зміни не будуть тривалими, вони приречені на зникнення, аби ж вони принесли значно менше користі, ніж могли б»

Кантер Р. (1983). Майстри змін: інновації та підприємництво в американських корпораціях. New York: Simon & Schuster, p. 299

Визнання та
зобов'язання

Формування
відповідей

Імплементация

Інституалізація

Інституційний розвиток...
Здійснюється людьми та через людей

Готуємо людей до змін

(Фаза формування відповідей)

- Підвищіть рівень їх **Обізнаності** про необхідність змін (і про те, як ці зміни принесуть користь)
 - Комунікація, комунікація, комунікація
 - Заходи для підвищення обізнаності
 - Долучіть роботодавців, випускників/професорів
- Провокуйте **Бажання** внести або підтримати зміни
 - Яку користь це принесе людям, що зміни творять?

Bertram Gallant (2019, June 3). Підготовка до змін: Модель АДКАР. <https://www.academicintegrity.org/blog/prepping-for-change-the-adkar-model/>

Оснащуємо людей до змін інструментами (Фаза імплементації)

- **Допомагаємо людям отримати Знання того, як змінитися**
 - Поширення інформації між викладами щодо того, як вони можуть зробити списування і обман винятками, а академічну доброчесність - нормою
 - Пояснюємо викладачами та персоналу їхні ролі у «новому стані»
- **Підвищуємо Індивідуальну Спроможність робити речі інакше**
 - Навчання викладачів підходам до оцінювання та викладання
 - Тренінги для студентів з академічного письма та навичок навчання
 - Підвищення усвідомлення і спроможності студентів приймати кращі, етичніші рішення





Bertram Gallant (2019, June 3). Підготовка до змін: Модель АДКАР. <https://www.academicintegrity.org/blog/prepping-for-change-the-adkar-model/>

Посилення змін

(Фаза інституалізації)

- **забезпечити Закріплення нової поведінки**
 - Збирайте дані про поведінку
 - Де лакуни, можлива опозиція, брак?
 - Організуйте тривалі та вчасні тренінги, аби адресувати ці виклики
 - Святкуйте успіхи і перемоги
 - Церемонія нагородження за академічну доброчесність
 - Привітання від керівництва

Bertram Gallant (2019, June 3). Підготовка до змін: Модель АДКАР. <https://www.academicintegrity.org/blog/prepping-for-change-the-adkar-model/>

Зміни в людях		Організаційні зміни
Обізнаність & бажання		Визнання та зобов'язання
знання		Формування відповідей
спроможність		Імплементация
закріплення		Інституалізація
= Стабільна, рутинна, звична поведінка у новому стані речей		

Незначний характер змін...

“Інновації, не залежно від того, досягають вони чи ні поставлених цілей, не стають автоматично інституційними; організації не є за замовчуванням готові їх інкорпорувати. Зміни неunikно тягнуть за собою опір старого і знайомого і новому та невідомому.”

Каррі, 1992, р. 2

Перева

Моніторинг і оцінювання (M&E)

“яким чином інституція розуміє, що вона досягла бажаних результатів?” (Вілгер, 1997)

Ми періодично і методологічно здійснюємо заміри!

Що таке моніторинг і оцінювання, і чому це важливо?

Важливо проводити моніторинг і оцінювання, аби розуміти, що відбувається насправді, визначати прогалини і можливості для покращення. Результати допомагають визначити наступні кроки: It also provides:

- Запис або вихідна інформація;
- Підзвітність і прозорість для внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін і
- Це підсилює цінність якісної освіти

Прийняття рішень на основі даних

Дані надають велику кількість інформації та інформують про прийняття тих чи інших рішень

Від кого ми збираємо дані?

- Студенти
- Викладачі
- Персонал
- Адміністрація/керівництво

Як би збираємо дані?

- Опитування
- Інтерв'ю
- Фокус-групи
- Інформація, зібрана інституційно

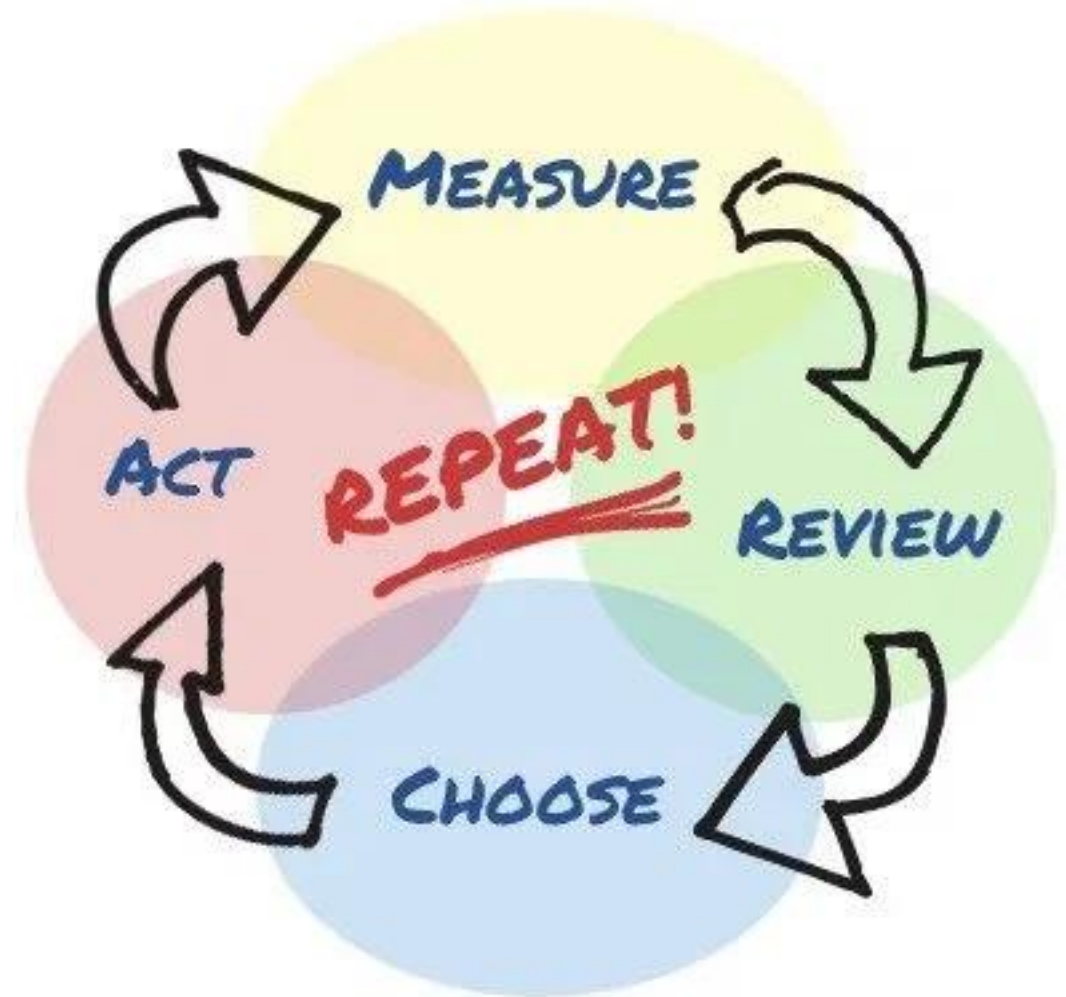
Моніторинг і оцінювання академічної доброчесності і якості освіти

- України починає новаторський процес із забезпечення якості освіти
- Використання опитувань дозволить початково заміряти ситуацію і отримати розуміння, як оцінювати прогрес
- Потім тенденції можна ідентифікувати і контролювати. Це також дозволило б нам роботи порівняння між інституціями

Feedback Loop

Data driven decision making is an iterative process that continues over time.

A continuous feedback loop includes the following steps in the process: **Measure, Review, Choose, Act (Repeat)**



Плануй-Роби-Перевіряй-Дій (PDCA Цикл)

Плануй: Визнайте можливість і сплануйте зміни.

Роби : Перевірте зміну, проведіть невелике дослідження.

Перевіряй: Прогляньте тест, проаналізуйте результат та визначте, що ви дізналися.

Дій: Вживайте заходів, виходячи з того, що ви дізналися на етапі дослідження. Якщо зміна не спрацювала, повторіть цикл ще раз за іншим планом. Якщо ви досягли успіху, включіть те, що ви дізналися з тесту, до широких змін. Використовуйте вивчене для планування нових вдосконалень, починаючи цикл знову. Джерело: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>



Приклади

Приклади США і Канади

Національне дослідження студентського залучення (NSSE) у США

Університет Ватерлоо- **Дослідження академічної доброчесності МакКейба** (2012; 2006)

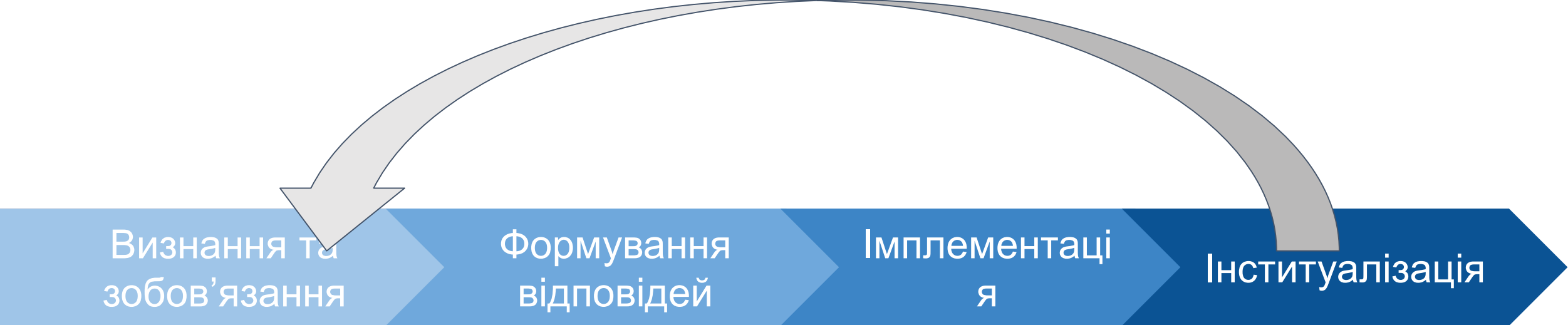
- Певні висновки і рекомендації, які вдалося отримати з проведення цього дослідження, що проходило на кампусі двічі.
- наприклад, у 2012 році лише 16% викладачів відповіли, що політики академічної доброчесності є ефективними. Це висвітлило проблему, яку має адресувати Офіс академічної доброчесності.
- Ми плануємо провести повторне дослідження МакКейба у 2022 році, яке дозволить нам оцінити вплив ініціатив академічної доброчесності, які провели з часу останнього дослідження.

Постійне покращення

Ця частина процесу ніколи не закінчується...

Завжди є аспекти, які можна покращити, ці речі з часом і під впливом різних обставин змінюються.

Постійне вдосконалення це довгострокове мета, яка рухає роботу із забезпечення якості освіти



Визнання та зобов'язання

Формування відповідей

Імплементация

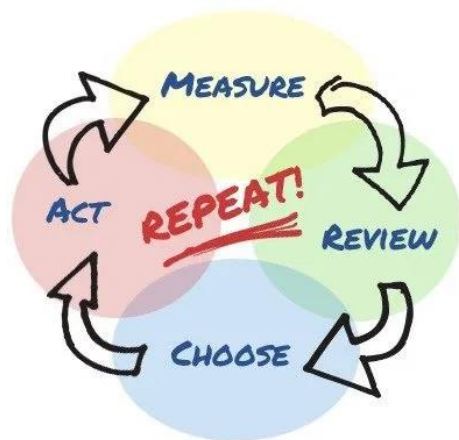
Інституалізація

Дещо (наприклад, списування) визнається проблемою або викликом і потребує адресації, і організація зобов'язується її вирішити / звернути на проблему увагу

Рішення і відповіді створюються для вирішення проблеми, і організація готується до майбутніх змін

Рішення та відповіді вводяться в систему / організацію

Система змінилася і стабілізувалася у новому форматі



Кінець сесії 1

Питання?