

Сесія 3:

Роль отриманих даних: комунікація та якісні зміни

Під час цієї сесії ви:

- Поділитесь результатами заповнення таблиці для якісних змін
- Послухаєте, які ідеї стосовно якісних змін мають ваші колеги з інших ЗВО
- Дізнаєтесь, що таке фокус-групи та про їхню роль у забезпеченні якості освіти
- Зрозумієте виклики та перевагу проведення фокус-груп
- Обговорите стратегії втілення змін

Таблиця аналізу якісних змін

	Що Ви знайшли, заповнюючи матрицю?	На Вашу думку, що є причиною?	На Вашу думку, яким чином Ви можете усунути причину та покращити результати?	Як Ви можете виміряти успіх?	На вашу думку, які є перешкоди до успіху?
Точка для покращення	<i>32% студентів зазначили, що отримували роз'яснення критеріїв до письмових робіт (питання 5С.)</i>	<i>Викладачі не мають інструкцій, щодо пояснення певних критеріїв студентству</i>	<i>Надати викладачам приклад силябусу навчальної програми; забезпечити для викладачів тренінги з підвищення педагогічної майстерності.</i>	<i>Проведення повторного студентського опитування, через 3 роки, використовуючи той самий інструментарій</i>	<i>Викладачі неохоче додають нову інформацію до своїх силябусів; Викладачі не хочуть відвідувати курси підвищення кваліфікації</i>
Точка для покращення 1					
Точка для покращення 2					
Точка для покращення 3					

Чому?

Стратегія

Чому потрібна стратегія?

Поняття академічної доброчесності:

- Неоднозначне та розмите
- Навантажене розрізненими значеннями
- Втілюється у складно організованих інституціях, які мають:
 - Цінності, які для них важливі;
 - Власні інтереси;
 - статус-кво, вкорінену поведінку

Академічна доброчесність - це не лише цінність

Це виклик тому, як ми зараз підходимо до ведення справ

Хиткий характер змін...

“Інновації, не в залежності від того, чи ціль їх впровадження досягнута чи ні, не можуть бути автоматично інституціоналізовані; установи, за своєю природою, не мають готовності їх пристосовувати та втілювати. Зміни передбачають невід’ємну боротьбу між старим і добре відомим та новим та невідомим”.

Curry, 1992, p. 2

Якщо ми хочемо підготувати людей до
змін,

Нам потрібно зрозуміти



Робота у групах:

1. 2 хвилини:
 - а. Кожен ділиться досвідом заповнення таблиці.
 - і. Чи було це важко? Якщо так, то чому?
2. 12 хвилин на те, щоб поділитися досвідом:
 - а. 4 хвилини для кожної особи
 - і. 2 хвилини, щоб описати 1 точку покращення групі - які причини того, що ситуація так склалася, реакція на ситуацію, перешкоди до покращення
 - ii. 2 хвилини на отримання зворотнього зв'язку від групи: що кожен учасник робитиме, щоб покращити ситуацію?

Рефлексія після обговорення

2 опитування

Зверніть увагу...

“Кожне нововведення... яке започатковується та втілюється... може розглядатися як реакція на симптоми проблеми, а не як нововведення, яке може значною мірою змінити організацію...”

Curry, p. 10

Чого слід уникнути?

- **Не вдавайтеся до крайнощів**
 - Наприклад, від жодних норм академічної доброчесності до раптового введення кодексу честі
- **Не сприймайте нововведення як швидкий і раптовий рецепт вирішення проблеми академічної недоброчесності**
 - “От якби кожен викладач прописував “згоду на доброчесне навчання” у своєму силабусі...”
 - “От якби ми ознайомлювали студентів із засадами академічної доброчесності як тільки вони вступають на навчання....”

Зважайте на перешкоди

	Перешкоди
Керівництво	<ul style="list-style-type: none">● Відсутність підтримки від вищої адміністрації
Практики	<ul style="list-style-type: none">● Викладачі не дотримуються політик/ процедур● Студенти не дотримуються політик● Різні підходи до імплементації в установі
Комунікація	<ul style="list-style-type: none">● Відсутність/ труднощі під час інформування● Конфлікт між комунікуванням нововведень та їх важливістю
Структури у складі установи	<ul style="list-style-type: none">● Брак впливу центральних органів● Швидка плинність кадрів
Політики (принципи чи показники)	<ul style="list-style-type: none">● Політика не підтримується “правильними процедурами”
Процедури (інструкції/детальні кроки)	<ul style="list-style-type: none">● Процедури, які не відповідають/ не слідують політикам

Bertram Gallant, T. & Drinan, P. (2006). Institutionalizing academic integrity: Administrator perceptions and institutional actions. *NASPA Journal*, 43 (4). 61-81

Що ж, що ви робитимете далі?

Вийдіть за межі
власної
бульбашки

Фокус-групи - це
спосіб перевірити,
чи мислите ви в
потрібному
напрямку та
розширюєте власні
горизонти



Фокус-групи

- Фокус-група - це добре спланована дискусія, заздалегідь підготована з метою почути думки та погляди її учасників на певну тему в безпечній та комфортній для них атмосфері
- Фокус-група - комфортне та приємне обговорення для усіх учасників, які діляться думками/ідеями



Роль фокус-груп в процесі керування змінами

- Розуміння інституційної культури
- Випробування гіпотези (з даних таблиці)
- Пошук “проблемних точок”
- Пошук ідей вирішення
- Отримання зворотнього зв'язку на ідеї вирішення
- Визначення меж змін
- Розвиток зацікавлення у майбутніх змінах

Ключові ознаки фокус-груп:

- Учасники
- Серії проведення груп
- Збір даних
- Обговорення має свій фокус
- Модератор

Учасники

- **8-15 учасників в групі, лідер групи**
 - Достатньо великі для того, щоб були висловлені різні точки зору
 - Достатньо камерні для того, щоб всі могли взяти участь
- **Потрібно заохочувати учасників**
 - Оплатою
 - Частуванням
 - Подарунками

Серії проведення груп

- **Різні групи в залежності від аудиторії**
 - Студенти
 - Викладачі
 - Адміністрація
 - Випускники
- **Кілька груп в межах однієї аудиторії респондентів**
 - Допомагає уникнути “групового мислення”
 - Не всі групи подають хороші ідеї

Збір даних

- Запис відповідей (хоча б за допомогою аудіо)
- Не намагайтеся досягнути консенсусу - отримайте якомога більше точок зору
- Дозволяйте учасникам відповідати один одному

Обговорення має свій фокус

- Заздалегідь визначте свої цілі
 - Запитання
 - Теми
- Розробіть сценарій (запитання) для учасників
- Сплануйте організований “маршрут” по питаннях
- Дозвольте якомога ширше обговорення, наскільки воно залишається у межах теми
- Не погоджуватися - добре, сперечатися - погано

Модератор

- У модератора групи має бути підготований сценарій запитань та цілей
- Модератору не слід втручатися, коли хтось висловлює точку зору
- Модератор допомагає розмові перебігати в продуктивному та цивілізованому руслі
- Впевнюється, що цілей досягнуто та отримано відповіді на запитання
- Відійти від теми - нормально, якщо це відбулося внаслідок доречного обговорення

Дані зібрані у результаті фокус-груп

- Розшифровка - розпочніть із розшифровки текстів
- Теми - читайте розшифровки та зробіть перелік тем, які виникають
 - Звертайте увагу на подібні терміни, мову, ідеї

Відповіді на ключові питання:

- Знайдіть настільки можна більше різних відповідей на одне і те ж питання
- На кожному темі чи відповідь, знайдіть відповідь респондента, яку можна буде використовувати як приклад

Принципи отримання даних

- **Шукайте великі ідеї**
 - Уважно обміркуйте, які виникають тренди чи ідеї у контексті всього обговорення
- **Зверніть увагу, наскільки часті чи обширні коментарі**
 - Деякі теми обговорюються більшою кількістю учасників (обширність) і деякі коментарі висловлюються частіше, ніж інші
- **Зверніть увагу на інтенсивність коментарів**
 - Учасники можуть говорити на певну тему з особливою інтенсивністю чи емоційним залученням
- **Зверніть увагу на конкретність відповідей**
 - На конкретні відповіді й такі, що базуються на досвіді, треба звертати більше уваги, ніж на загальні та безособові

Фокус-групи в контексті

- З'ясуйте, як ставляться учасники групи до точок покращення, які ви зазначили у матриці
- Попросіть надати рекомендації до змін на основі отриманих даних
- Отримайте зворотній зв'язок на ваші ідеї запровадження змін

Перерва



Управління змінами

Хто хоче змін?



Хто хоче змінювати?



© Bill Crooks, 2016

Втілюйте зміни використовуючи модель

ADKAR

ADKAR

- **Усвідомлення (Awareness)**
- **Бажання (Desire)**
- **Знання (Knowledge)**
- **Здатність (Ability)**
- **Підсилення (Reinforcement)**

Bertram Gallant (2019, June 3). Prepping for Change: the ADKAR Model.
<https://www.academicintegrity.org/blog/prepping-for-change-the-adkar-model/>

Готуйте людей до змін

Модель ADKAR

- Підвищуйте рівень обізнаності (Awareness) про необхідність змін (і чим такі зміни допоможуть)
 - Комунікація, комунікація, комунікація
 - Заходи з підвищення рівня обізнаності
 - Запрошуйте випускників та працедавців як спікерів
- Генеруйте бажання (Desire) втілювати чи підтримувати зміни
 - Чим їм вигідні такі зміни?

Bertram Gallant (2019, June 3). Prepping for Change: the ADKAR Model.

<https://www.academicintegrity.org/blog/prepping-for-change-the-adkar-model/>

Надавати людям інструменти для змін

Модель ADKAR

- **Допомога людям отримати знання (Knowledge) як такі зміни втілити**
 - Розповсюджуйте інформацію серед викладачів про те, як зробити списування рідкісним явищем і підтримувати принципи доброчесності
 - Ознайомлюйте викладачів та працівників про їхні ролі у “новому статусі”
- **Підвищуйте рівень особистої спроможності (Ability) по-іншому підходити до ведення справ**
 - Здійснюйте підготовку викладачів з розробки оцінювання та підходів до викладання
 - Вчіть студентів вчитися та писати наукові тексти
 - Підвищуйте рівень студентської спроможності приймати кращі

Bertram Gallant (2019, June 3). Prepping for Change: the ADKAR Model.

<https://www.academicintegrity.org/blog/prepping-for-change-the-adkar-model/>

Посилювати зміни

- **Забезпечте Підсилення (Reinforcement) для впровадження нових практик**
- **Збирайте дані про зміни**
 - **Де є прогалини, супротив або брак навичок?**
 - **Втілюйте постійні зміни та вчасну підготовку, що вирішувати вище перелічені питання**
 - **Відзначайте успіхи та перемоги**
 - **Нагороди за добродесність**
 - **Вітання від керівництва**
 - **Щорічні відзначення**
 - **Продовження контрактів та підвищення (для викладачів)**

Bertram Gallant (2019, June 3). Prepping for Change: the ADKAR Model.
<https://www.academicintegrity.org/blog/prepping-for-change-the-adkar-model/>

Стратегії для втілення змін

План втілення змін

- Хто
- Що
- Де
- Коли

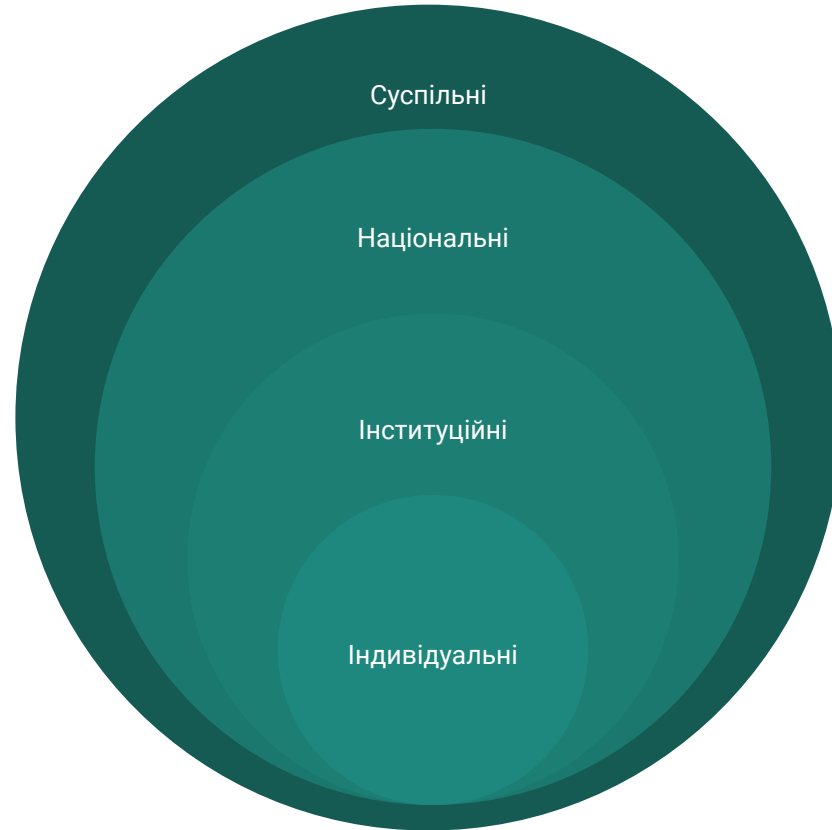
	Виявлені точки для покращення	Пропоновані дії	Хто несе відповідальність за виконання змін?	Час на втілення змін відповідно до рекомендацій
1.				
2.				
3.				

	Виявлені точки для покращення	Пропоновані дії	Хто несе відповідальність за виконання змін?	Час на втілення змін відповідно до рекомендацій
1.	<p>Лише 16% викладачів оцінили існуючі політики як академічної доброчесності як дієві (McCabe Academic Integrity Survey results at University of Waterloo, 2012).</p> <p>Дані, отримані від викладачів свідчать про те, що потрібно переглянути політики та процедури через послідовно низький рейтинг їх ефективності.</p>	<p>Отримати зворотній зв'язок від викладачів, використовуючи якісні методи дослідження, щоб спростити процес повідомлення про випадки недоброчесності та надати більше підтримки під час детального вивчення цих випадків.</p>	<p>Менеджер, Офіс академічної доброчесності</p>	<p>Січень-березень 2013</p>

		Пропоновані дії	Хто несе відповідальність за виконання змін?	Час на втілення змін відповідно до рекомендацій
		<p>Запланувати консультаційні зустрічі з консультаційною групою з академічної доброчесності та помічників деканів, які відповідають за втілення політик з академічної доброчесності та процедур, які дозволяють зібрати зворотній зв'язок для здійснення якісних змін.</p> <p>Визначити, які якісні зміни потрібні та втілити їх в життя.</p>	<p>Менеджер, Офіс академічної доброчесності.</p> <p>Проректор, Academic, Заступники деканів, Менеджер, Офіс академічної доброчесності.</p>	<p>Січень 2013</p> <p>До квітня 2013</p>

Комунікація якісних змін

Сфери, які потрібно взяти до уваги:



Коли ви доносите інформацію,
подумайте:

- Аудиторія(ї) - кому ви хочете це донести?
- Повідомлення - що ви хочете сказати? Що ви хочете донести?
- Методи/способи - як найкраще доносити цю інформацію?

Методи/способи комунікації:

- Створити онлайн дошку для оголошень/ інформації
- Започаткувати випуск вісника
- Створити можливості для викладачів говорити зі студентами про доброчесність
- Проводити презентації та воркшопи
- Розповсюджувати інформації через інституційні інформаційні канали (наприклад, цілеспрямоване надсилання імейлів, щоденних вісників, постів у соцмережах).

Приклад

Результати дослідження академічної доброчесності в Університеті Ватерлоо, що проводилося у 2012 (the McCabe Academic Integrity Survey), поширювалися шляхом:

- Підготовки письмового звіту
- Презентації звіту комітетам числу комітетів з управління
- Потім звіт поширювався щоденно на кампусі через імейли та на сайті університету, присвяченому академічній доброчесності

Приклад

Потім фокус був спрямований на вирішення проблем із процесом повідомлення про випадки порушення академічної доброчесності. Консультації з Консультаційною групою з питань академічної доброчесності призвели до модернізації розробленої в університеті системи покарань за плагіат.

Маленька група детально переглянула [покарання за плагіат](#) з метою адаптувати їх в залежності від масштабу порушення.

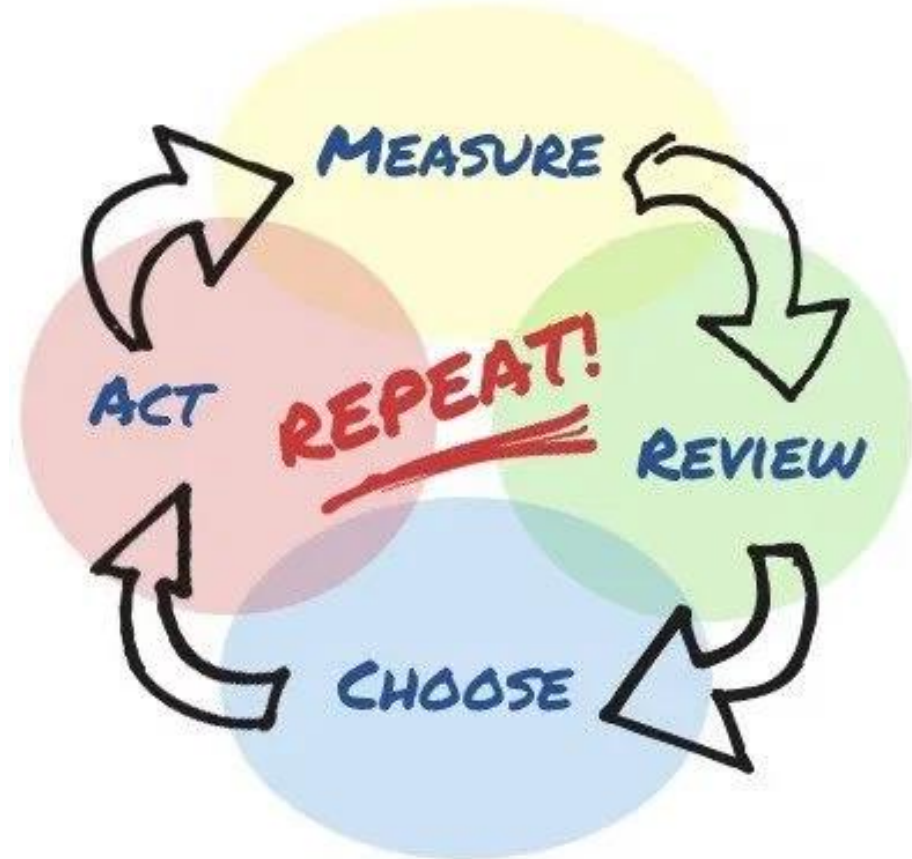
Ці нові рекомендації були перевірені всіма заступниками деканів та донесені центральним університетським комітетом на погодження. Нові рекомендації були донесені іншим учасникам освітнього процесу шляхом публікації на вебсайті та новинах університету.

Пам'ятайте - якісні зміни не стаються за один день, на це потрібен час...

Постійно вдосконалюватися означає:

Постійно переглядати коментарі зворотнього зв'язку, щоб впевнитися, що ви на правильному шляху та йдете вперед.

Впевніться, що ви комунікуєте свої успіхи та плани на майбутнє з усіма в університеті.



Запитання?

Дякуємо!
Успіхів на фокус-групах!