

Платформа постоянного повышения профессиональной квалификации преподавания и обучения: разработка принципов

Jon Turner
Institute for Academic Development
University of Edinburgh

Академическая идентичность

- Что мотивирует Вас?
- Каким академиком Вы себя видите?
- Gerless Akerlind (2008a) – способы понять мотивации Университетских исследователей - перефразировано мною
 - Решение проблем
 - Статус в области исследования, личные достижения
 - Любопытство, желание понять тему и дисциплину
 - Начать более широкие изменения (например, вне академических кругов)
- Трудности для опытных академиков учиться как **НОВИЧКИ**

Академическая идентичность и рост

- Развиваться как учитель университета (Kugel, 1993)
 - Сосредоточьтесь на себе и на своей роли
 - Сосредоточьтесь на тематике предмета
 - Упор делаете на студентов как восприимчивых (поглощающих учение)
 - Упор делаете на студентов как активных учащихся
 - Сосредоточьтесь на студентах как независимых учащихся

Академическая идентичность: дисциплинарные аспекты

- Творческие искусства (Nelson, 2013)
 - Практика как исследование: сложная, разнообразная и иногда оспариваемая
 - Способность использовать творческое искусство в ВО
 - Вовлечение творческого искусства в процесс исследования и получения знаний, таким образом чтобы это было понятно для сотрудников.
 - Медицинские профессии (Boyd & Smith, 2016)
 - Отличительные пути науки от клинической практики
 - Процесс высшего образования прогрессируется (например, партнерство с выпускниками-работодателями)
 - Значимость исследований в профессиональной практике
- Влияние на результат исследования наряду с преподавательскими и другими аспектами академической идентичности

Преподавание как четко выраженный стратегический приоритет

- Академическая карьера:
набор персонала, ежегодный обзор, продвижение
- Инвестиции в тренинги по подготовке преподавателей университетов

(Платформа постоянного повышения профессиональной квалификации- ПППК)

- Неофициальная поддержка, разговоры о преподавании, сети и сообщества по обмену практическим опытом
- Поддержка инноваций, экспериментов и совершенствования

Почему использовать политику постоянного повышения профессиональной квалификации (ПППК)?

- Положительное влияние вовлеченности персонала на обучение студентов на основе ПППК
- Желание предложить согласованные рамки возможностей постоянное повышение профессиональной квалификации , которые могут быть адаптированы к различным ролям, этапам карьеры и личным требованиям
- Обеспечьте официальное признание и проверку знаний и опыта штата

Принципы разработки

- Обеспечьте гибкие пути (карьерная этап, роль, опыт, требования отдельных лиц)
- Усиьте симбиотическую связь между ПППК и практикой
- Поощрять рефлексивную практику и использовать широкий спектр возможностей ПППК
- Поддерживать актуальность ПППК на протяжении академической карьеры
- Иметь надежную систему для проверки и аккредитации рамок по ПППК
- Аккредитовано Академией ВО и сопоставлен Британской платформой профессиональных стандартов
- Пилотировать и разработать соответствующую модель для расширения

Внешняя аккредитация

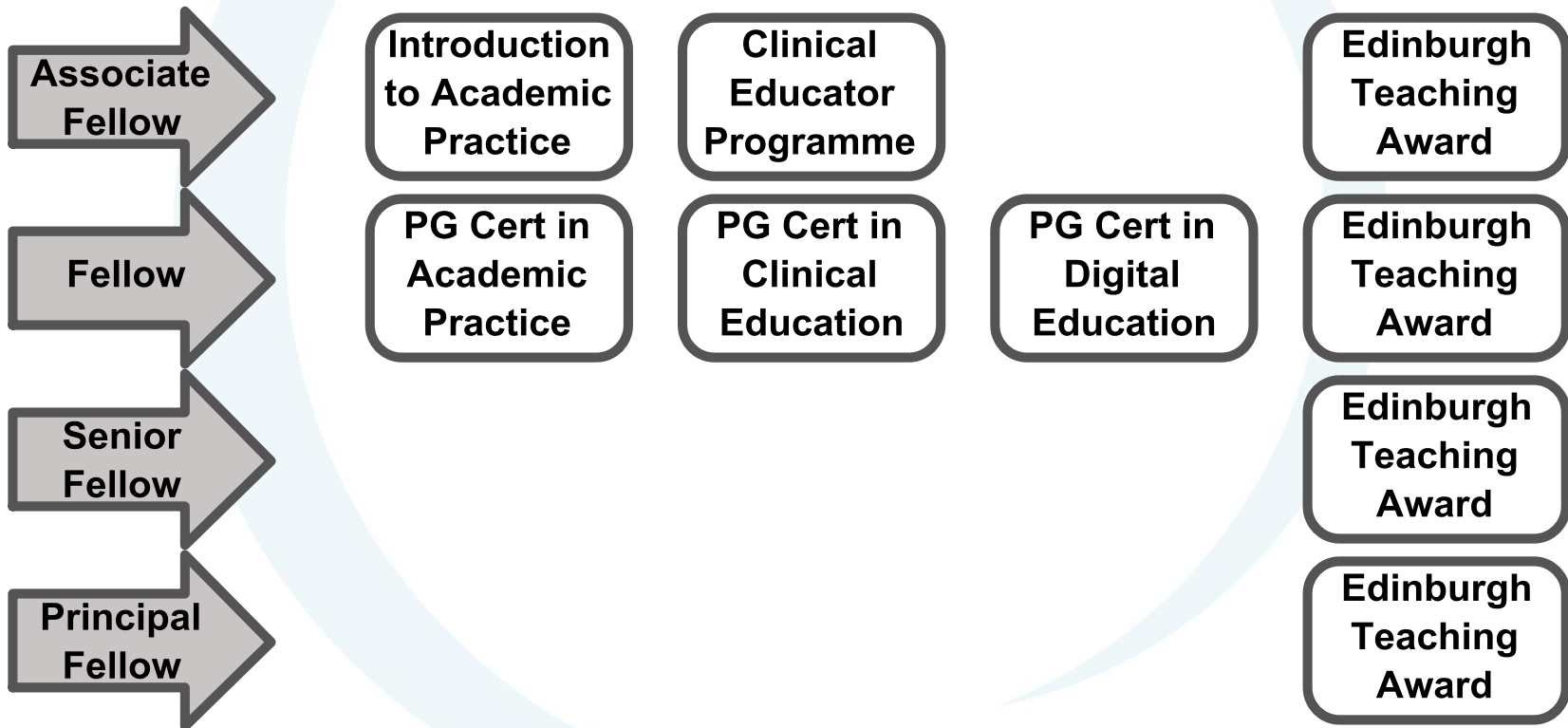
- Британская платформа профессиональных стандартов
- Национальная платформа поддерживается Академией ВО
- Является ключевым ориентиром для нашей внешней аккредитации и присуждения наград Академией ВО

<https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>



Университетские Рамки ПППК преподавания и обучения

University of Edinburgh Continuing Professional Development Framework for Learning and Teaching



Награда Эдинбург в сфере преподавания

- Подход:
 - Гибкая система отвечающая разным интересам
 - Опираясь на существующие знания и опыт
 - отбор и участие в широком спектре мероприятий по ПППК::
 - Семинары и курсы
 - Прикомандирование, обучение и связь
 - Разработка учебного плана, оценка обучения
- Ментор, групповые встречи, структура и поддержка
- Окончательные выводы:
 - Блог
 - Ссылки
 - Оценивается комиссией, включая внешних

- Сильный и управляемый спрос
 - 148 выпускников на сегодня; учащихся в программе составляет 288
 - Ожидается, что около 150 человек присоединятся к когортам университетского уровня за 18-19 гг
- По направлениям
 - в ветеринарной медицине, математике, биомедицинских науках, социальных и политических науках (+ другие в разработке и рассмотрении)
 - Поддержка расширения масштаба и возможность для удовлетворения требованиям заказчика (изменение местной культуры)
- процент окончивших
 - Около 60%

Воздействие и оценка

- Положительные отзывы участников (полезная информация, изменение практики, чувство уважения, разговоры об обучении)
- Поощрение уровней интереса со стороны школ (перспективные признаки изменения культуры)
- Рост межвузовских сообществ
- Ключевая проблема:
время для участников и наставников

9TH NOVEMBER 2016

Time Well Spent: Reflections on undertaking the EdTA



As academics, we all know the feeling when we're asked to take on something else that will compete for our time. We also know how easy it is for things to fall towards, or even off, the bottom of our to-do lists. So, why did I choose to take part in the Edinburgh Teaching Award (EdTA), and was it worth it? (Spoiler: Yes.)

22ND NOVEMBER 2016

Evaluating the Edinburgh Teaching Award



How can you get recognition for your contribution to teaching and learning?

How can you get help to develop further?

The Edinburgh Teaching Award (EdTA) is a supported developmental pathway designed to allow you to reflect on your teaching over a period of 6 months to two years. The EdTA has been running for two and a half years and currently has 213 participants and 42 completions. As well as working closely with an individual mentor, you can participate in group meetings and writing retreats.

Here is what some of the participants in a recent evaluation have been saying:

Within the school it is creating dialogue and there is the beginning of a community of practice of teaching and learning.

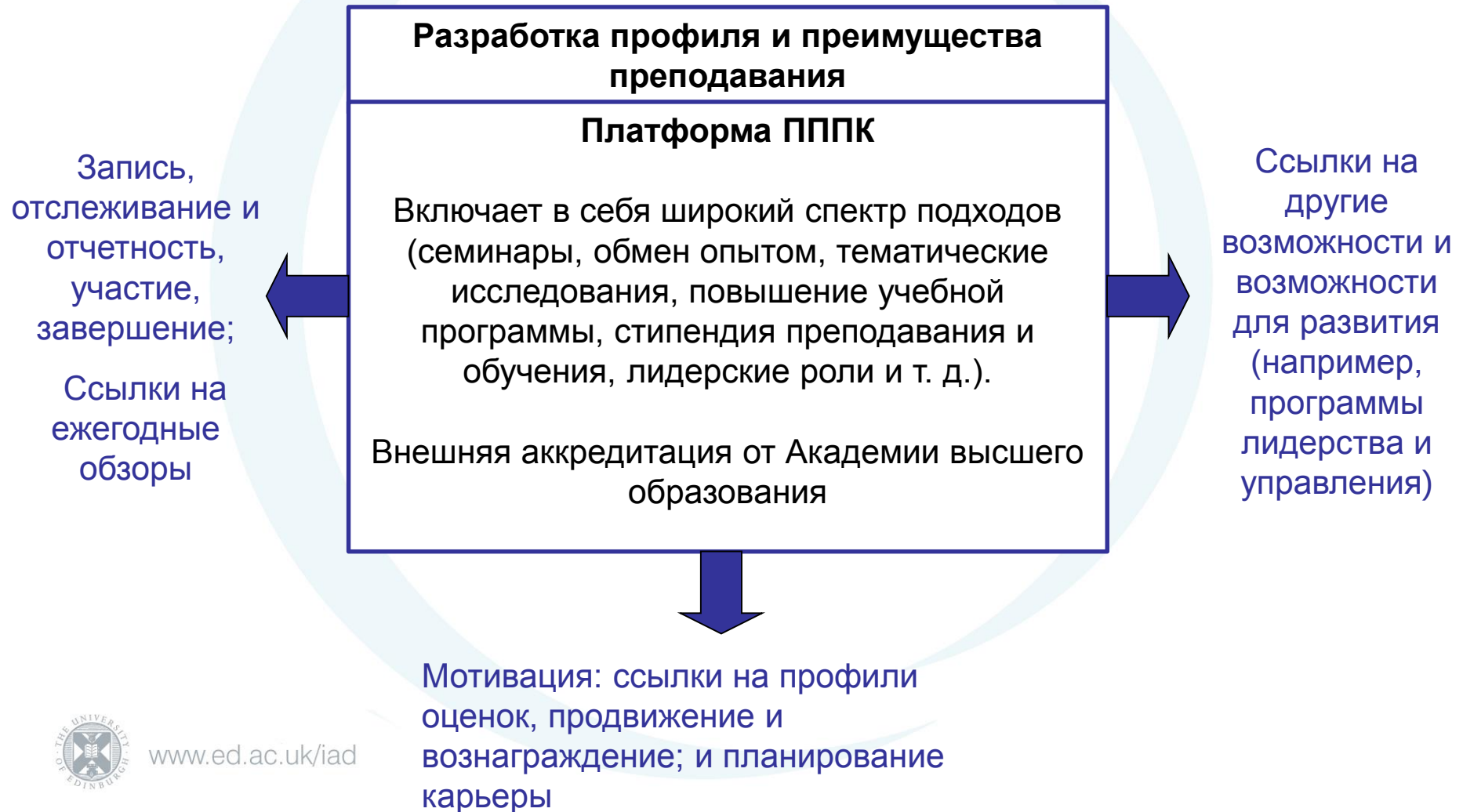
For me, I do find this incredibly useful, very beneficial to me.

Have I applied my learning – absolutely, in many ways: to my own learning and teaching delivery and course and programme development; to advising others on good practice; to strategic developments; to disseminating good practice wider.

Среднесрочные цели для платформы ПППК

- Соответствующая аккредитованная программа по ПППК для нового преподавательского состава и других лиц, которые переходят на основные учебные и обучающие роли
- Структурированное повышение квалификации персонала для более опытных сотрудников, поскольку они еще больше развивают опыт преподавания и берут на себя руководящие роли в образовании студентов
- Индивидуальное обучение и переносное формальное признание для опытных преподавателей

Ключевые связи для поддержки изменения культуры



Повышение квалификаций учителей: Значимость неформального ПППК

30TH NOVEMBER 2016

How our experienced academics develop
as teachers



Recently I've been enjoying interviewing some of our experienced academics about how they have developed as teachers across their careers. I spoke with colleagues from all three Colleges about what it has been like to grow as a teacher before the recent upsurge in formal continuing professional development for teaching in higher education. All of these academics were passionate about teaching and put lots of time and energy into creating great learning experiences for our students. An emphasis on encouraging deep, critically reflective learning came through strongly:



Guide to
**Peer Observation
of Teaching**



www.ed.ac.uk/iad

У вас есть официальные / аккредитованные программы по повышению квалификаций учителей?

Структура, организация, содержание



Extra slides
translation not needed

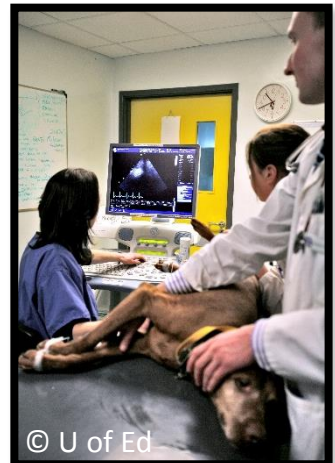
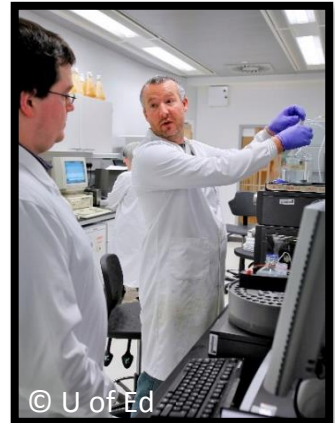
R(D)SVS: Context

R(D)SVS and Roslin Institute

- Teaching, Research, Clinics
- Easter Bush Campus

Drivers for change (teaching)

- **International:** Accreditation & School Business Plan
- **National:** NSS, Student Experience, Future TEF ?
 - ↑ Professional recognition for teaching & learning
- **Local:** Strategic priorities (e.g. Assessment Strategy)
- Strong leadership (U of E and R(D)SVS)
- Veterinary Medical Education Division



R(D)SVS Faculty Development Programme

- Local 'Support for Teaching' workshops (since 2009)
 - Complement central activities
 - Context specific, convenient location
 - Practical, evidence-based, minimal 'jargon'
 - 5 workshops initially
- Now evolved to:
 - Workshops (rolling calendar ~15 topics)
 - Journal clubs, Forum, Peer Observation
 - Local R(D)SVS EdTA: in house CPD & Mentoring
 - **Successful collaboration with IAD been essential**



R(D)SVS EdTA Engagement Levels (launched June 15)

Numbers of EdTA Participants and Completers	
Successfully completed (and → 4 new EdTA mentors)	10
Current Participants	45
Joining next cohort (June 17)	15
On waiting list to join next available cohort	10
	80*
Academics actively involved with teaching	~130

(*15 participants = 'non academic' e.g. PG demonstrators, veterinary nurses)

→ **Academic EdTA engagement levels (65/130) = 50%**



EdTA: Leadership & Policy Changes

Leadership/Endorsement

- Head of School: School Meeting & verbal endorsement
- Director of Teaching (Assistant Principal)
- Promotions workshop & documents: PFHEA & SFHEA mentioned
- Heads of Division (n=2) participating in EdTA

Policy changes

- New colleagues (involved in UG teaching) = Mandatory* (> Jan 16)
- Annual appraisal forms = discuss EdTA engagement plans* (> Jan 16)
- Work allocation model** = for EdTA participants (> Jan 17)

* Unless already have existing FHEA/SFHEA/PFHEA status or PGCAP qualification

** Mentees: 1 day/month over 1 year, 0.5 day/month over 2 years



THE UNIVERSITY of EDINBURGH
The Royal (Dick) School
of Veterinary Studies





Challenges (and solutions)

Minor

- Mentors initial anxieties → **IAD support, pairs**
- Optimal support schedule → work in progress
- Pebblepad frustrating at times → **Wordpress**
- Relevant literature & 'jargon' → **R(D)SVS reading list & glossary**

Major

- Time → **embedded in work allocation plan** → monitor impact
- Reflective writing: discomfort (scientists?) → **IAD support**
- ↑ interest: ↑ mentor numbers required → now key challenge



Benefits



- **Creating ‘community’ within school**
 - EdTA endorsement by word of mouth
 - Vibrant teaching related discussions
 - ↑ Workshop attendance & new topic requests (e.g. QA/QE)
 - Colleagues seeking additional responsibilities
 - Potential ‘agents of change’ and future ‘tipping points’?
- **Perceived ↑ status for teaching & learning**
- **IAD Secondment: Ongoing EdTA Evaluation research project**
 - Enablers & Barriers, Impact (inc. longitudinal study)
 - Initial questionnaire results: motivations=intrinsic, key constraint=time

Acknowledgements

R(D)SVS: Susan Rhind, Jessie Paterson, Jill MacKay IAD: Velda McCune, Daphne Loads, Emily Salveson