

КОНЦЕПЦІЯ, МОДЕЛЬ І КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ТРЕНЕРІВ-ВИКЛАДАЧІВ

У статті запропоновано концепцію системи якості підготовки фахівців. Проаналізовано прогалини в чинній системі підготовки, наведено приклади та шляхи усунення недоліків. Розкрито критерії ефективності підготовки майбутніх тренерів-викладачів, наведено характеристику можливостей і результатів упровадження системи якості підготовки студентів.

Ключові слова: концепція, модель підготовки, система, тренери-викладачі, якість підготовки.

Сучасний стан проблем у вищій освіті вимагає розробки концепції, моделі, принципів побудови та функціонування системи контролю за якістю підготовки майбутніх тренерів-викладачів, яка відсутня на сьогодні.

Необхідно також чітко визначити критерії наявності й ефективності систем контролю за якістю підготовки майбутніх тренерів-викладачів, що могли б використовуватися експертами під час проведення ліцензійної експертизи й акредитації. Необхідно відзначити, що система контролю за якістю підготовки майбутніх тренерів-викладачів, тобто сукупність принципів і методів вимірювання та збору інформації про основні параметри, критерії і показники процесів, результати діяльності не може бути ефективною, якщо вона розглядається у відриві від усієї системи якості підготовки фахівців [1–3]. Тому далі в статті йдеться про систему якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів, про систему контролю за якістю підготовки фахівців як найважливішу її підсистему.

Мета статті – розробити концепцію, модель і критерії ефективності системи якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів.

Під системою якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів розуміється система менеджменту для керівництва й управління ВНЗ щодо якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів, тобто сукупність організаційної структури, документації (внутрішніх положень, документованих процедур, методичних указівок, робочих інструкцій тощо), процесів і ресурсів, необхідних для здійснення загального керівництва якістю. Якщо йдеться про систему якості підготовки спеціалістів у ВНЗ, то необхідно, перш за все, визначити модель, відповідно до якої вона будуватиметься [5; 6].

Під моделлю системи якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів розуміється сукупність принципів, методів, параметрів до різних аспектів і процесів діяльності ВНЗ, критеріїв, що визначають рівень досконалості цих процесів і показників їхнього оцінювання, які в сукупності визначають усі процеси діяльності ВНЗ, спрямованих на досягнення необхідних результатів.

У запропонованій нами моделі певною мірою перекриваються критерії та підкритерії, що корелюють між собою; є можливий варіант її адаптації до підготовки інших фахівців; є ряд критеріїв і вимог, без яких неможливо адекватно оцінити наявність і ступінь розвинутої системи якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів, але яких немає в стандарті (че-

рез його відсутність); закладено варіанти поліпшення якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів.

Визначимо *метою статті* розробку моделі системи якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів. Пропонована нами модель проста для розуміння та використання, закладені принципи спрямовано на стимулювання науково-педагогічних працівників ВНЗ до застосування принципів менеджменту і пошуку постійного поліпшення якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів під час надання освітніх послуг. Оцінювання системи якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів може проводитися за дев'ятьма критеріями моделі, що подано на рис.

Критерії, що взято за основу, поділено на дві групи: критерії групи “Можливості” і критерії групи “Результати”. Підхід до оцінювання освітніх систем з орієнтацією на соціальне замовлення дуже близький до підходу в управлінні економічним розвитком, який запропоновано професором статистики Е. Демінгом. Отже, у кожному критерії реалізується цикл Е. Демінга (Plan–Do–Check–Act), тобто процес постійного вдосконалення [5].

Кожний з основних критеріїв поділено на певну кількість підкритеріїв, які, у свою чергу, у деяких випадках поділяються на складові. Кожний підкритерій (або його складові) оцінюються за рівнями досконалості, або стадіями розвитку. Таких рівнів виокремлено п'ять (високий, достатній, середній, нижче за середній і низький). Ці п'ять рівнів досконалості вказують напрям зростання, або, іншими словами, напрями для вдосконалення. ВНЗ проходить усі п'ять рівнів за певною послідовністю, один за одним, починаючи з першого і закінчуючи останнім щонайвищим рівнем досконалості [4; 7].

Розглянемо детальніше критерії групи “Можливості”. Зауважимо, що оцінювання рівня досконалості за всіма критеріями, підкритеріями та складовими групи “Можливості” може здійснюватися приблизно однаково.

Критерій 1. Керівництво

Критерій показує, як керівництво ВНЗ, факультету або кафедри, яка випускає фахівців, виявляє особисте лідерство в питаннях якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів та прийнятті рішень. Основними його елементами є: особиста участь керівництва у визначенні місії, баченні політики та стратегії підготовки майбутніх тренерів-викладачів, забезпечення розробки й упровадження системи якості підготовки майбутніх фахівців тощо.

Залежно від рівня, на якому цей критерій використовується, до керівництва відносимо проректора з навчально-педагогічної діяльності, декана, завідувача кафедри, куратора групи.

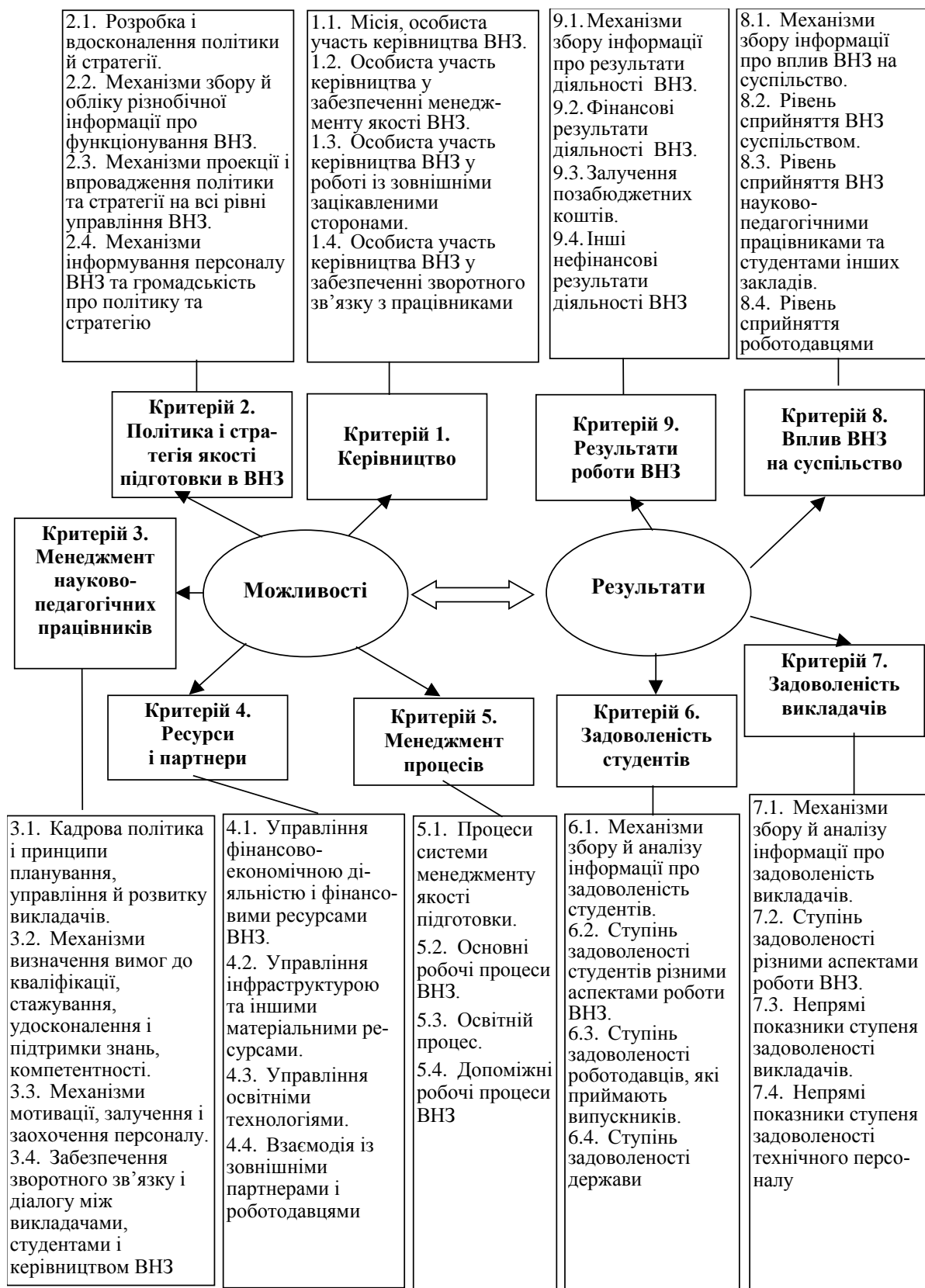
Пропонуємо такі підкритерії:

1.1. Місія, особиста участь керівництва ВНЗ у формулюванні та розвитку місії, бачення основних цінностей, політики, основної мети і завдань у сфері якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів.

1.2. Особиста участь керівництва в забезпеченні розробки, упровадження і постійного вдосконалення системи якості підготовки майбутніх тренерів – викладачів ВНЗ.

1.3. Особиста участь керівництва ВНЗ у роботі із зовнішніми зацікавленими сторонами (роботодавцями, директорами школи, партнерами, представниками громадськості та ін.).

1.4. Особиста участь керівництва ВНЗ у забезпеченні зворотного зв'язку з персоналом для поліпшення діяльності.



Критерій 2. Політика і стратегія якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів у ВНЗ

Критерій стосується мети і стратегічних планів ВНЗ, що використовуються для реалізації цієї мети. Політика стосується різних аспектів діяльності ВНЗ. Цей критерій характеризує, як ВНЗ реалізує своє призначення за допомогою чітко сформульованої, спрямованої на дотримання стратегії всіма зацікавленими сторонами, підтримуваної відповідними планами, метою, завданнями.

Пропонуємо такі підкритерії:

2.1. Розробка і вдосконалення політики та стратегії, ступінь участі в цих процесах зацікавлених сторін (науково-педагогічних працівників ВНЗ, роботодавців, партнерів, представників громадськості та ін.).

2.2. Механізми збору й обліку різнобічної інформації про результативність і ефективність функціонування ВНЗ.

2.3. Механізми проєкції і впровадження політики та стратегії на всі рівні управління і ключові процеси ВНЗ.

2.4. Механізми інформування науково-педагогічних працівників ВНЗ та громадськості про політику та стратегію, що проводиться.

Критерій 3. Менеджмент науково-педагогічних працівників

Критерій стосується як кількісного, так і якісного аспекту управління викладачами ВНЗ. Цей критерій характеризує, як керівництво управляє науково-педагогічними працівниками, сприяє підвищенню рівня знань, стажуванню, кваліфікації та повному розкриттю потенціалу своїх працівників на індивідуальному, груповому й організаційному рівнях, як здійснює планування своєї діяльності в цих сферах на користь підтримки стратегії.

Пропонуємо такі підкритерії:

3.1. Кадрова політика та принципи планування, управління й розвитку науково-педагогічних працівників, ступінь їхньої інтеграції зі стратегічною метою ВНЗ.

3.2. Механізми визначення вимог до кваліфікації, стажування, удосконалення і підтримки знань, кваліфікації та компетентності викладачів.

3.3. Механізми мотивації, залучення і заохочення викладачів до діяльності з поліпшення якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів.

3.4. Забезпечення зворотного зв'язку та діалогу між викладачами, студентами і керівництвом ВНЗ.

Критерій 4. Ресурси і партнери

Цей критерій характеризує, як ВНЗ планує відносини із зовнішніми партнерами й управляє внутрішніми ресурсами з метою підтримки політики і стратегії, а також забезпечення ефективності освітнього процесу.

Пропонуємо такі підкритерії:

4.1. Управління фінансово-економічною діяльністю і фінансовими ресурсами ВНЗ.

- 4.2. Управління інфраструктурою та іншими матеріальними ресурсами.
- 4.3. Управління освітніми технологіями.
- 4.4. Взаємодія із зовнішніми партнерами.

Критерій 5. Менеджмент процесів

Цей критерій характеризує, як ВНЗ планує, проектує та вдосконалює свої робочі процеси й управляє ними з метою реалізації політики та стратегії і найповнішого задоволення потреб усіх зацікавлених сторін.

Пропонуємо такі підкритерії:

5.1. Процеси системи якості підготовки майбутніх тренерів – викладачів у ВНЗ (побудова організаційної структури системи якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів; внутрішні аудити (перевірки) і самооцінка ВНЗ і його структурних підрозділів).

5.2. Основні робочі процеси ВНЗ (маркетингові дослідження, використання програм підготовки, розробка навчально-методичного забезпечення програми).

5.3. Освітній процес (контроль і оцінювання якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів, контроль ЗУН, консультації та допомога студентам під час вибору майбутнього місця роботи, науково-дослідна діяльність тощо).

5.4. Допоміжні робочі процеси ВНЗ (методична робота та забезпечення освітнього процесу навчально-методичною літературою, взаємодія із роботодавцями).

Отже, ми розглянули критерії групи “Можливості”, далі *пропонуємо розглянути* критерії групи “Результати”.

ВНЗ може оцінити результати своєї діяльності за критеріями задоволеності своїх споживачів освітніми послугами, задоволеності науково-педагогічними працівниками, зворотного зв’язку із суспільством в цілому і результатами своєї діяльності (фінансовими та нефінансовими) [4; 5].

Розробка критеріїв цієї групи будується на таких принципах:

– підкритерії групи “Результати” мають відображати три основні аспекти: досконалість механізмів збору й аналізу інформації щодо задоволеності роботодавців, науково-педагогічних працівників і суспільства; ступінь задоволеності роботодавців, науково-педагогічних працівників і суспільства різними аспектами діяльності ВНЗ (на підставі їхнього реального анкетування або аудиту) і непрямі свідчення задоволеності зацікавлених сторін;

– ступінь задоволеності роботодавців, науково-педагогічних працівників і суспільства має оцінюватися за всіма аспектами діяльності ВНЗ, які визначаються критеріями, підкритеріями і складовими групи критеріїв “Результати”;

– конкретні показники й індикатори, за якими оцінюється ступінь задоволеності зацікавлених сторін, можуть деталізуватися з урахуванням специфіки діяльності ВНЗ.

Виходячи із цих принципів, було визначено такі критерії групи “Результати”:

Критерій 6. Задоволеність науково-педагогічних працівників і студентів

Підкритерії:

6.1. Механізми збору й аналізу інформації про задоволеність науково-педагогічних працівників і студентів.

- 6.2. Ступінь задоволеності студентів різними аспектами діяльності ВНЗ.
- 6.3. Ступінь задоволеності роботодавців, які приймають випускників ВНЗ.
- 6.4. Ступінь задоволеності держави в особі державних органів.

Критерій 7. Задоволеність науково-педагогічних працівників

Підкритерії:

- 7.1. Механізми збору й аналізу інформації про задоволеність науково-педагогічних працівників ВНЗ.
- 7.2. Ступінь задоволеності науково-педагогічних працівників ВНЗ різними аспектами діяльності.
- 7.3. Непрямі показники ступеня задоволеності викладачів ВНЗ.
- 7.4. Непрямі показники ступеня задоволеності технічного персоналу ВНЗ.

Критерій 8. Вплив ВНЗ на суспільство

Підкритерії:

- 8.1. Механізми збору інформації про вплив ВНЗ на суспільство.
- 8.2. Рівень сприйняття ВНЗ суспільством.
- 8.3. Рівень сприйняття ВНЗ науково-педагогічними працівниками та студентами інших закладів.
- 8.4. Рівень сприйняття ВНЗ роботодавцями.

Критерій 9. Результати діяльності ВНЗ

Підкритерії:

- 9.1. Механізми збору інформації про результати діяльності ВНЗ.
- 9.2. Фінансові результати діяльності ВНЗ.
- 9.3. Залучення позабюджетних коштів.
- 9.4. Інші нефінансові результати діяльності ВНЗ.

Нами використано спеціальні кваліметричні шкали, які вербально описують п'ять упорядкованих рівнів досконалості або стадій розвитку підкритеріїв і складових. Це дає змогу перейти від якісного оцінювання відповідних підкритеріїв (видів діяльності, робіт) до їхнього кількісного оцінювання, відповідної номеру вибраного рівня досконалості від 1 до 5 [4; 7]. У таблиці наведено (як приклад) фрагмент шкал для оцінювання рівнів досконалості підкритеріїв і складових моделі щодо підкритерію 1.1. Цей фрагмент показує загальний принцип формування подібних шкал, які можуть бути розроблені самостійно на рівні конкретного ВНЗ або факультету.

Висновки. Модель і критерії ефективності системи якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів можуть бути використані для проведення самооцінки і визначення напрямів для поліпшення діяльності будь-якого ВНЗ, а також дадуть змогу підготуватися до зовнішньої перевірки при проведенні експертизи. Самооцінка може проводитися на різних рівнях: ВНЗ, факультету, окремої кафедри тощо. Зауважимо, що запропонована модель і процедура оцінювання наявності й ефективності системи якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів повинна мати рекомендаційний характер як для ВНЗ, так і для експертів, що беруть участь у процедурі ліцензування або акредитації ВНЗ. Відповідно до традицій і загальних принципів якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів розробка й упровадження системи має бути доб-

ровільною, не можна нав'язувати єдину модель системи якості підготовки майбутніх тренерів-викладачів, хоча її можна і потрібно рекомендувати, тому що вона позитивно себе зарекомендувала в експериментальній апробації.

Список використаної літератури

1. Методы системного педагогического исследования / под ред. Н.В. Кузьминой. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1980. – 172 с.
2. Репкин В.В. О системе психолого-педагогического мониторинга в построении учебной деятельности / В.В. Репкин, Г.В. Репкина, В.В. Заика // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 48–61.
3. Сахарчук Е.И. Организационный механизм управления качеством подготовки специалистов в педвузе / Е.И. Сахарчук // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 3 (31). – С. 63–67.
4. Соболев В.С. Концепция, модель и критерии эффективности внутривузовской системы управления качеством высшего профессионального образования / В.С. Соболев, С.А. Степанов // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 2 (30). – С. 102–110.
5. Deming W. Edwards The New Economics for Industry, Government, Education. – 2nd. – MIT Press, 2000. – P. 23–121.
6. Vroeijenstijn A.I. Towards A Quality Model for Higher Education // INQAAHE-2001 Conference on Quality, Standards and Recognition, March 2001. Conference on Quality, Standards and Recognition, March 2001. – P. 34–67.
7. 2000 Education Criteria for Performance Excellence Baldrige National Quality Program. National Institute of Standards and Technology, 2000. – 80 p.

Святъев А.В. Концепция, модель и критерии эффективности системы качества подготовки будущих тренеров-преподавателей

В статье предложена концепция системы качества подготовки специалистов. Проанализированы пробелы в действующей системе подготовки, приведены примеры и пути устранения недостатков. Автором раскрыты критерии эффективности подготовки будущих тренеров-преподавателей, предложена характеристика возможностей и результатов внедрения системы качества подготовки студентов.

Ключевые слова: концепция, модель подготовки, система, тренеры-преподаватели, качество подготовки.

Svatyev A. Conception, model and criteria of efficiency of the system of quality of preparation of future trainers-teachers

In the article the concept of quality of training. Analyzed the gaps in the existing system of training examples and ways to overcome weaknesses. The author has disclosed the preparation of future performance criteria for coaches, offered a description of opportunities and results related to the quality of student training.

Key words: concept, model training system, coaches-teachers, the quality of training.