

1) Планування та організація освітнього процесу – 14 %.

2) Забезпечення і підтримка навчання, виховання і розвитку учнів – 73 %, серед них:

- 33%– система теоретичних знань з освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти;
- 33%– методики навчання освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти;
- 7%– педагогіка партнерства / робота з батьками (іншими законними представниками), педагогічна діагностика;
- 13% – створення освітнього середовища.

Завдання мало основу та чотири варіанти відповіді, з яких лише один правильний. Максимальна кількість балів, яку можна набрати, правильно виконавши всі завдання тесту незалежного тестування, – 100.

3. Успішне проходження сертифікації для вчителя:

- зараховується як проходження чергової (позачергової) атестації педагогічним працівником з присвоєнням йому наступної категорії педагогічного працівника або підтвердження наявної вищої категорії;
- три роки вчитель отримує надбавку до зарплати розміром 20 %;
- сертифікованих учителів розглядатимуть як першочергових кандидатів у експерти у наступні роки – і під час сертифікації, і під час проведення інституційних аудитів.

Разом з тим, неуспішне проходження сертифікації ніяк не впливає на результати чергової атестації, на підтвердження наявної чи присвоєння наступної категорії, продовження роботи вчителя на відповідній посаді чи застосування до нього будь-яких заходів адміністративного впливу.

Ознайомилася з положенням про сертифікацію та нововведеннями у 2020 р. і вважаю, що усі вони є доцільними та очікуваними. Правильно, що першим етапом буде саме тестування, після якого учасники, які набрали менше прохідного балу, не матимуть змоги продовжувати участь.

Коли мене запитують, що я оберу через три роки: атестацію чи сертифікацію? Моя відповідь: лише сертифікацію.

ГУЗАР ОЛЕНА

кандидат філологічних наук,
завідувачка кафедри філологічних дисциплін
початкової освіти та методики їх викладання
Тернопільського національного педагогічного університету
імені Володимира Гнатюка

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ВИМІР ЯКОСТІ ОСВІТИ

Сьогодні акценти в управлінні якістю вищої освіти знаходяться у площині розуміння того, що якісний поступ вимагає розвитку організаційної культури на основі спільних цінностей, необхідних компетенцій та нового професіоналізму. Нове покоління - або епоха - зосереджується більше на змінах, ніж на контролі, розвитку, а не на впевненості, на інноваціях, а не на дотриманні жорстких норм. У цьому розумінні такі аспекти, як системи управління якістю та інструменти, компетенції та індивідуальні й організаційні цінності не розглядаються як окремі суб'єкти, а об'єднуються в цілісні концепти. Відтак якість освіти все частіше сприймається не лише як нормативно визначена експертами, а генерується також у відкритих дискусіях за участі зацікавлених сторін. Тому, з точки зору організаційної культури, важливо концептуально підходити до поняття якості, поєднуючи культурні елементи, структурні виміри та компетенції в єдину цілісну рамку, що дозволяє зацікавленим сторонам розвивати бачення, спільні цінності та переконання.

За останні роки концепція організаційної культури набула широких змін, здобувши визнання як спосіб розуміння людських систем. З точки зору «відкритих систем» кожен аспект організаційної культури може розглядатися як важлива екологічна умова, що впливає на

систему та її підсистеми. На разі, відчуваємо перші кроки для перенесення концепцій у сферу культури якості для вищої освіти. Культуру визначають як остаточні, динамічні цілі та інструменти (цінності, етика, правила, системи знань), розроблені для досягнення групових цілей [2], та систему знань, що окреслює розуміння себе, свого світу та впливу на освіту [1].

Поняття організаційної культури бере свій початок у культурній антропології [5]. Організаційна культура вважається посиленням на цінності та переконання, що забезпечують норми очікуваної поведінки працівників будь-якої сфери [5]. Шейн визначає організаційну культуру як соціальну силу, яка значною мірою є невидимою, але дуже потужною [4]. Відповідно організаційна культура охоплює цінності та поведінку, які «сприяють унікальному соціальному та психологічному середовищу організації». Водночас організаційна культура представляє колективні цінності, вірування та принципи членів організації і є продуктом таких факторів, як історія, продукт, ринок, технологія, стратегія, тип працівників, стиль управління та національна культура; культура включає бачення організації, цінності, норми, системи, символи, мову, припущення, оточення, переконання та звички. Окрім того, організаційна культура - це суспільне і духовне поле компанії, сформоване матеріальне та нематеріальне, видиме та замасковане, свідомі та несвідомі процеси та явища, які разом визначають співзвучність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем та поведінкових моделей персоналу та здатні спрямовувати організацію до успіху. І найбільш узагальнена точка зору на організаційну культуру визначає її як сукупність явних та неявних правил, прийнятна поведінка в організації під впливом основних цінностей, норм та основних припущень [3]. Згадані вище визначення дають глибоке розуміння проблеми організаційної культури та окреслюють її основні риси та властивості. Велика кількість визначень організаційної культури допомагає виділити такі властивості поняття, як покликання на організаційні цінності, що передаються через норми, артефакти та спостерігаються у поведінкових моделях, що є надзвичайно важливим у процесі впровадження стратегій управління якістю у вищій освіті. Заразом на якість викладання та навчальної взаємодії між студентами та викладачами у вищій школі впливають різноманітні фактори, включаючи ставлення та навички викладачів, здібності та мотивацію студентів, організаційне середовище, контексти та цінності й існуючі структури, до прикладу, правила, положення, законодавство тощо, й більшість підходів до оцінки, забезпечення, управління або розвитку якості лише частково враховують ці фактори. У такому разі підходи до якості, швидше, спрямовані на вдосконалення або регулювання організаційних процесів, оцінку результатів діяльності та розвитку індивідуальних здібностей.

Для вищої освіти ідея тотального управління якістю досі мала незначний вплив через складність факторів, що впливають на якість освіти, наприклад, ставлення та навички викладачів, здібності та мотивація учнів, контексти й цінності та існуючі структури, такі як правила, положення, законодавство. Відтак думка про якість з точки зору культури, а не обмеження її критеріями та / або процесами, має велике значення. Таке глибоке розуміння якості у вищій школі розуміється як "конституція, виміряна відповідно до потреб та очікувань груп зацікавлених сторін, що має щонайменше два виміри: структурний (посібники з управління якістю, визначення процесів, інструменти) та ціннісний (основні цінності, вміння та ставлення) [7].

Культура якості природно пов'язана з такими елементами, як організація роботи, технології, організаційна структура. Якщо розглядати культуру якості як складову організаційної (корпоративної) культури, то можемо її окреслити як комплекс колективних та індивідуальних цінностей і принципів усіх учасників (зацікавлених сторін) навчального процесу, що спрямовані на забезпечення й покращення якості освіти, а також як продукт низки факторів: стратегія, системність, стиль управління, національна культура.

Разом з тим, заклади вищої освіти стають більш різноманітними за своїми місіями, способами надання освіти та співпраці, включаючи зростання інтернаціоналізації, цифрове навчання та нові форми надання освітніх послуг. Роль забезпечення якості стає вирішальною в підтримці систем і закладів вищої освіти у їх реагуванні на ці зміни, водночас гарантуючи, що кваліфікації, набуті студентами, та їх досвід здобуття вищої освіти залишаться на першому плані інституційних місій [6].

Вища освіта спрямована на досягнення багатьох цілей, включаючи підготовку студентів до активного громадянства, до їх майбутньої кар'єри (наприклад, сприяючи розвитку їх здатності до працевлаштування), підтримку їх особистого розвитку, створення широкої бази

передових знань і стимулювання досліджень та інновацій. Таким чином, стейкхолдери, які надають пріоритет різним цілям, можуть по-різному ставитися до якості у вищій освіті, і забезпечення якості повинно враховувати ці різноманітні погляди. Якість, хоч її і складно визначити, стає здебільшого результатом взаємодії між викладачами, студентами та навчальним середовищем закладу. Забезпечення якості повинно гарантувати навчальне середовище, в якому зміст програм, навчальні можливості та ресурсне забезпечення, відповідають цій меті. Відтак домінантою є те, що саме забезпечення якості сприяє розвитку культури якості, враховуючи потреби та очікування студентів, усіх інших стейкхолдерів та суспільства [6].

Позитивний досвід організаційної культури стає перевагою в будь-якому освітньому закладі й має ефективний вплив на формування культури якості, що сприяє професійному задоволенню, моральності та ефективності, а також навчанню, реалізації цілей та добробуту студентів.

Репрезентативним переліком характеристик, які зазвичай асоціюються з позитивним досвідом організаційної культури освітнього середовища, є:

- Індивідуальні успіхи викладачів та студентів, які визнаються та відзначаються.
- Відносини та взаємодії характеризуються відкритістю, довірою, повагою та вдячністю.
- Взаємовідносини викладацького складу колегіальні, спільні та продуктивні.
- Викладачі мають високий професійний рівень.
- Студенти та співробітники відчувають себе емоційно та фізично безпечними.
- Помилки не караються як невдачі, а розглядаються як можливості вчитися та зростати як для студентів, так і для викладачів.
- Студенти послідовно дотримуються високих академічних очікувань, і більшість студентів відповідають цим очікуванням або перевищують їх.
- Важливі лідерські рішення приймаються спільно за участю викладачів, співробітників та студентів.
- Критика, коли вона озвучена, є конструктивною і цілеспрямованою.

Усі студенти мають доступ до академічної підтримки та послуг, які можуть бути потрібними задля досягнення успіху.

Організаційна культура та організаційна ефективність тісно пов'язані між собою. Оскільки організаційна культура - це динамічна і складна система, то її кредо в освітній галузі полягає в наданні переліку організаційних цінностей з метою підвищення ефективності та якості освіти.

ЛІТЕРАТУРА

6. Kinuthia, W. and Nkonge, B. Perspectives on Culture and E-learning Convergence, in Richards, G. (Ed.), Proceedings of World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education, AACE, Chesapeake, VA., 2005, pp. 2613–2618.
7. Mabawonku, A. O., Cultural framework for the development of science and technology // Science and Public Policy, 2003, Vol. 30, No 2., pp. 117–125.
8. Omerzel Doris, Biloslavo Roberto, Trnavcevic Aanita. Knowledge management and organisational culture In higher education institutions. Journal for East European Management Studies, 2011, Vol. 16, No. 2, pp. 111–139.
9. Schein, E. H. Organisational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1992. 418 p.
10. Suellen J. Hogan, Leonard V. Coote. Organisational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model, Journal of Business Research, 67, 2014, pp. 1609– 621.
11. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). K.: CS Ltd., 2015. 32 p.
12. Ehlers, U.-D. Understanding Quality Culture. International Journal for Quality Assurance in Education 17(4), 2009, pp. 343–363.