

Matikainen Janne 1997. Koulutuksen laatu organisaatiokulttuurisesta näkökulmasta.

- Koulutuksen laadun tarkastelu organisaatiokulttuurisesta näkökulmasta edellyttää koulutusorganisaatioiden arvojen ja perusoletusten tutkimista. Artikkelissa koulutuksen laatu määritellään oppimisena: laadukas koulutus tuottaa oppimista. Koulutuksen laadun kehittäminen vaatii monissa koulutusorganisaatioissa kulttuurin muutosta. Organisaation syvällistä muutosta nimitetään toisen asteen muutokseksi erotuksena organisaation kehittämisestä eli ensi asteen muutoksesta. Artikkelin empiirisessä osuudessa tarkastellaan kahden ala-asteen organisaatiokulttuuria. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä on Scheinin organisaatiokulttuuriteoria, jonka ytimen muodostavat piilevät ja itsestään selvät perusoletukset. Tutkimustulokset osoittavat, että koulujen organisaatiokulttuureissa oli eroja. Toinen koulu osoittautui uudistukselliseksi ja toinen puolestaan perinteiseksi luokkahuonekeskeiseksi kouluksi. Uudenaikaisemmassa koulussa oli havaittavissa perinteisempää koulua enemmän laadun tunnusmerkkejä. Lisäksi uudenaikaisemmassa koulussa oli havaittavissa merkkejä toisen asteen muutoksesta. Artikkelin keskeinen johtopäätös on, että koulutuksen laadun kehittäminen edellyttää koulutusorganisaatioiden kulttuurin kehittämistä ja muutosta. Koulutusorganisaatioiden kirjavuudesta johtuen koulutuksen laatua on vaikea yksiselitteisesti standardoida, vaan koulutuksen laadun kehittämisessä on lähdettävä liikkeelle kunkin koulutusmuodon historiasta ja kulttuurista.

Aikuiskasvatus Vol. 17, 3/1997.

Janne Matikainen 1997. Quality of education from the viewpoint of organizational culture.

- The analysis of the quality of education from the viewpoint of organizational culture requires the study of the values and basic assumptions held by educational organizations. In this article, the quality of education is defined as learning: quality education produces learning. In many educational organizations, developing the quality of education requires a change in culture. A fundamental change to an organization is called a second-degree change, whereas development of the organization is called first-degree change. In the empirical part of the article, the organizational culture of two primary schools are compared. A theoretical framework for the study is provided by Schein's theory of organizational cultures, the core of which consists of implicit and self-evident basic assumptions. The results of the study show that there were differences in the organizational cultures of the two schools. One of them turned out to be innovative while the other was a traditional classroom-centered school. The

more modern school displayed more characteristics of quality than the more traditional one, and also showed signs of second-degree change. The main conclusion of the article is that developing the quality of education requires development and changes in the culture of educational organizations. Due to the wide range and variance in educational organizations, it is difficult to unambiguously standardize quality of education. Rather, efforts to develop quality in education should start with the history and culture of the form of education in question.