

**«Инновации в образовании для навыков 21-го века»**

**Бишкек, Кыргызская Республика**

**22-23 июня 2015 года**

**Онлайн-блог**

Тема секции: Сильное руководство

**Основные выводы**

- 1. Директора школ являются основными агентами изменений и улучшений в школе.**  
Роль директоров школ кардинально изменилась за последнее десятилетие и приобрела более всеобъемлющий характер в результате внедрения автономии, повышения ответственности за результаты учащихся и преподавания, основанного на интересах ученика и процесса его обучения.
- 2. Сильные лидеры в школе являются важным компонентом во взаимодействии политики на национальном/региональном уровне со школой для обеспечения необходимых изменений в классе.** Исследования показали, что сильное руководство школы оказывает не прямое, но положительное влияние на результаты учащихся.
3. Роль директора школы как лидера по инструктированию особенно важна: (i) лидер может способствовать созданию и поддержанию стимулирующей среды в школе путем предоставления профессиональной автономии учителям. Учителя в свою очередь развивают чувство собственности по отношению к происходящим изменениям; (ii) лидер должен создать культуру самооценки для повышения навыков учителей через внутренний процесс оценки и наблюдений в классе; (iii) лидер, который организовать процесс таким образом, когда стратегия индивидуального профессионального развития учителя совпадает с целями и задачами развития школы.
4. Основные четыре компоненты, важные для развития сильного лидера школы: (i) определение четких ожиданий от новой системы; (ii) распределение лидерских функций/заданий и стимулирование участия учителей в процессе улучшений показателей школы; (iii) развитие потенциала; и (iv) найм и удержание лучших кадров.
5. Правильный баланс автономии, оценки и подотчетности является важными составляющими эффективной среды в школе.
6. Опыт Мексики показал, что управленческие навыки руководителей школ оказывают влияние на результаты обучения.

**Вопросы для дальнейшего обсуждения**

1. Каким образом можно обеспечить влияние сильного руководителя на достижения лучших результатов?
2. Какая практика используется в других странах по определению потенциальных кандидатов и найму лучших директоров, их оценке и повышению квалификации?
3. Эффективные инструменты для оценки эффективности лидеров школ?

#### **Другие идеи**

- Стандарты для директоров школ, которые были внедрены в Австралии и Чили;
- ВБ поддержал программу в Мексике “Programa Escuelas de Calidad” (ПЕС), в рамках которой были предоставлены гранты школам в качестве обеспечения финансовой автономии. Результаты показали улучшение социального участия, подотчетности, снижения отсева, но не был виден прогресс в обучении. Дальнейший анализ показал, что не все директора обладали навыками руководителя для использования грантов на повышение качества образования. В программу был включен компонент по развитию потенциала руководителей школы. Для оценки результатов с использованием Международного обзора по управлению (WMS), были рассмотрены операционные навыки, процесс мониторинга и оценки, определение целей и управленческие навыки. Для проведения оценки воздействия были выбраны 3 группы: контрольная группа, школы-получатели грантов и директора. Результаты оценки воздействия будут доступны через год.
- Дальнейшее обсуждение опыта Казахстана по внедрению программы для директоров школ, которая включает в себя теорию и практику.