

«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.