

spolupráce ve škole) a obdobně identifikovalo administrativní řízení školy jako významný faktor, skrze který můžeme usuzovat na spokojenost učitelů v zaměstnání a jejich úmysl v tomto povolání setrvat (Tickle, Chang a Kim, 2011). Zlepšováním organizačních charakteristik je možné přispět k nižší míře fluktuace personálu, snížit problémy školy se zajištěním personálu a ve výsledku pomoci tomu, aby školy dosahovaly lepších výsledků (Ingersoll, 2001). Navíc se ukázalo, že administrativní podporou chodu školy je možné také ovlivnit spokojenost učitelů se svým platem i dopad chování žáků na míru spokojenosti učitelů ve svém zaměstnání (Tickle, Chang a Kim). Bližší pohled na to, co charakterizuje ředitele a vedení školy a v jakém vztahu jsou styly vedení školy a řízení učitelů, jejich profesní rozvoj, vyučovací praktiky, přesvědčení učitelů a jejich postoje a hodnocení učitelů a poskytování zpětné vazby, se tedy jeví jako politicky relevantní.

Ředitelé jsou již tradičně hlavní osobou, která řídí procesy na úrovni školy. Obecně lze identifikovat dvě klíčové složky role ředitele či stylu vedení a těmi jsou pedagogický styl vedení školy a administrativní řízení školy (Sergiovanni, Kelleher, McCarthy a Fowler, 2009). Jak ukazují výsledky šetření TALIS 2008, ředitelé mohou současně zaujímat obě tyto role (OECD, 2009b). Pedagogické vedení bylo definováno jako činnosti, které ředitel vykonává, aby podpořil zlepšování výsledků žáků (Flath, 1989). Ředitelé, kteří zauímají silnou pozici v rámci pedagogického vedení, zdůrazňují potřebu kvalitní výuky a rozvíjejí praktiky, které pomáhají žákům dosahovat lepších výsledků, například pomáhají utvářet komunity zaměřené na profesní učení, poskytují učitelům zpětnou vazbu k jejich výuce, plánují kroky k efektivní výuce a podporují využívání výsledků hodnocení ve třídě (Blase a Blase, 2000; National Association of Elementary School Principals, 2001; Kerr a kol., 2006). Ředitelé zauímají důležitou roli při podpoře kultury založené na učení a rozvoji. Ve většině vzdělávacích systémů je však navíc jejich významným úkolem zasadit se o to, aby učitelé měli přístup k programům profesního vzdělávání, které reagují na jejich potřeby. Šetření TALIS 2008 ukázalo, že ve školách s velkou mírou pedagogického stylu vedení mají ředitelé škol větší tendenci využívat profesní vzdělávání jako prostředek k překonání nedostatků, které byly u učitelů v průběhu jejich hodnocení identifikovány (OECD, 2009b).

Šetření TALIS 2013 znovu prozkoumá, jakou roli zauímá vedení školy při utváření takového prostředí pro vyučování a učení, které je vnímáno jako podporující efektivitu výuky. Kromě opakovaných indikátorů z šetření TALIS 2008 sledujících profil škol, ředitelů a školního vedení a managementu bude představen detailnější pohled a do publikace budou zařazeny nové indikátory sledující sdílené a týmové vedení školy. Šetření TALIS 2013 poskytne informace o činnostech ředitelů škol a zejména se zaměří na to, do jaké míry je vedení školy považováno za úspěšné ve zlepšování školního prostředí, včetně práce s učiteli, podpory kolektivní práce učitelů a nabízení příležitostí profesního rozvoje zaměřeného na studijní pokroky žáků a celé školy. Kromě toho budou též sbírány informace o zkušenostech a vzdělání ředitelů. Pomocí nich bude možné prozkoumat soulad mezi profesním vzděláváním učitelů a ředitelů.

Charakteristiky a rozložení ředitelů

Šetření TALIS 2013 dále nabízí data, pomocí kterých lze v účastnících se zemích prozkoumat rozložení ředitelů mezi různé školy. Několik výzkumů doložilo, že učitelé s nižší kvalifikací vyučují s vyšší pravděpodobností ve znevýhodněných školách, což pro žáky, kteří tyto školy navštěvují, znamená odlišné vzdělávací příležitosti (Boyd a kol. 2008; Betts, Reuben a Danenberg, 2000; Lankford, Loeb a Wyckoff, 2002). Jen málo šetření zkoumalo tuto problematiku u ředitelů, šetření zkoumající rozložení ředitelů do různých škol v Severní Karolině v USA však zaznamenalo podobnou tendenci (Clotfelter, Ladd, Vigdor a Wheeler, 2007). Ve znevýhodněných školách či školách vykazujících slabé výsledky bývá navíc vyšší fluktuace ředitelů (Gates a kol. 2006; Papa, 2007).