

dobu, kterou učitelé v praxi tráví dalším vzděláváním, existenci etického kodexu pro profesi učitele, relativně vysoký stupeň autonomie ve vyučování a zodpovědnost za přijímání nových členů do profese (Hoyle, 1980). Problematická povaha množství těchto prvků ve vyučování vedla některé odborníky k popisu učitelství jako „semiprofese“ (Mausethagen & Granlund, 2012).

Souvisejícím problémem v mnoha zemích, který se ve stejné míře netýká všech ostatních profesí, je získávání kvalitních zájemců pro učitelství. Podle mnoha výzkumníků (např. Sahlberg, 2011) je tento faktor tím, co odlišuje některé vysoce výkonné vzdělávací systémy od těch méně výkonných. Jak intrinsitní, tak extrinsitní hodnota (např. odměny) a jak osobní, tak sociální užitečnost se jeví jako faktory ovlivňující motivaci člověka rozhodnout se pro kariéru učitele, podobně jako sociální faktory, tedy jak je profese společensky ceněna. Nicméně rovnováha těchto faktorů ukazuje na určité variace mezi zeměmi (Watt & Richardson, 2008; Watt et al., 2012). Záměrem TALIS 2018 je proto zkoumání subjektivního pohledu učitelů na některé z těchto záležitostí.

Analytický potenciál a indikátory

S ohledem na lidské zdroje vyvíjejí tvůrci vzdělávací politiky velké úsilí rozvíjet efektivnější systémy odměňování učitelů. Ty zahrnují formální systémy hodnocení výkonů jak na školní a systémové úrovni, tak i (v některých zemích) rozvoj systémů odměňování založených na výkonu (Flores, 2012; Fullan, Rincón-Gallardo, & Hargreaves, 2015; Schleicher, 2011). Odměňování a oceňování práce učitelů je spornou oblastí jak ve výzkumu, tak i v praxi, přičemž se hodně diskutuje o relativní důležitosti intrinsitních a extrinsitních motivátorů a vlivu sumativního a formativního hodnocení (Atkinson et al., 2009; Darling-Hammond, 2010).

Nové součásti TALIS 2018 týkající se oceňování a odměňování učitelů zahrnují uznání za inovativní pedagogickou praxi či intervence směřující k prevenci školního neúspěchu, potenciál kariérního postupu pro učitele, vnímání propojení mezi finanční odměnou a výkonností a zjišťování, zda současné procesy hodnocení a zpětné vazby učitelům identifikují a poskytují správná východiska pro řešení nenaplněných profesních potřeb učitelů. Protože stav profese učitele je definován také množstvím času, který musí učitelé věnovat přímé výukové činnosti (alokace pracovního času), bude TALIS sbírat data v této záležitosti.

Role učitelů a jejich organizace ve věcech tvorby vzdělávací politiky a alokace zdrojů je také záležitostí, již je věnována zvýšená pozornost ve vztahu k profesionalizaci učitelství profese. TALIS 2018 proto přinese nový materiál zabývající se participací učitelů na tvorbě vzdělávací politiky a zkoumající pohled učitelů (a ředitelů) na priority vzdělávací politiky, zejména s ohledem na distribuci zdrojů v rámci vzdělávacích systémů. Tato záležitost se týká také příspěvku učitelů k vedení na úrovni školy i systému.

2.5.2 Téma: Vedení školy

Úvod

Vedení je klíčovou záležitostí pro země účastnící se TALIS a obecněji také pro svět vzdělávání. Jak je uvedeno ve zprávě dokumentující a diskutující hlavní zjištění TALIS 2008, „efektivní vedení školy je čím dál tím více vnímáno jako klíč k široké vzdělávací reformě a lepším vzdělávacím výsledkům“ (OECD, 2009a, 191).

Pedagogické vedení má pro TALIS zvláštní a dlouhodobý význam. Tento typ vedení se vztahuje k podpoře a rozvoji vysoce kvalitních vzdělávacích postupů, rozvoji a implementaci politik, které zlepšují výsledky žáků, podporují rozvíjení vzdělávacích komunit, poskytování zpětné vazby k výuce, modelování efektivní výuky a využívání evaluačních dat.