

ČR 28 %, EU 31 %), ostatními učiteli (ČR 28 %, EU 25 %) a jednotlivci nebo orgány mimo školu (např. školními inspektory, zástupci zřizovatele apod.; ČR 18 %, EU 21 %).

Nejvyšší podíl učitelů pracujících ve školách, kde jsou učitelé hodnoceni alespoň jednu ročně ředitelem školy, ostatními členy týmu vedení školy, mentorem a ostatními učiteli, byl zjištěn v Šanghaji (Čína), kde hodnocení mimo jiné představuje důležitou komponentu systému oceňování práce pedagogů. Podrobnější pohled na systém hodnocení pedagogických pracovníků v Šanghaji nabízí rámeček 4. 3.

Rámeček 4.3 Hodnocení učitelů v Šanghaji (Čína)

V TALIS 2018 se Šanghaj umístila na vysokých příčkách ve všech položkách měřících hodnocení učitelů ve školách. V průměru nepoužívala žádná jiná země nebo ekonomika, která se účastnila TALIS 2018, tolik zdrojů k hodnocení jako Šanghaj (učitelé uvádí, že obdrželi hodnocení průměrně od 4,8 subjektů z 5 nabízených možností). Dále se Šanghaj zařadila mezi země s nejvyšším průměrným počtem metod užívaných k hodnocení ve školách (učitelé uvádí průměrně 5,8 metod z 6) a mezi země s nejvyšším průměrným počtem oblastí pozitivního dopadu hodnocení učitelů ve školách (6,5 oblastí ze 7). Hodnocení učitelů je velmi využívaným, základním pilířem šanghajského vzdělávacího systému.

V roce 2009 se toto široce využívané hodnocení učitelů začalo používat při výpočtu učitelových platů, a to jako část, která je odvozena od výkonu. Nový systém rozděluje platy učitelů na základní část a bonus. Bonus, který tvoří kolem 30 % celkové výše platu, se odvíjí od prvků jako pracovní vytížení, momentální zásluhy a ohodnocení. Od té doby vyvolává hodnocení výkonu učitelů nový zájem a vyvíjí se k administrativnímu modelu.

Systém hodnocení učitelů v Šanghaji je založen na seznamu kritérií pro hodnocení a využití rozličných zdrojů a metod hodnocení. Cíl je dvojitý: ohodnotit výkon učitelů a sesbírat informace o problémech, kterým učitelé čelí. Kromě toho postavil šanghajský systém hodnocení svůj úspěch a efektivnost na čtyřech pilířích. Prvním z nich je model, který spojuje administrativní a rozvojovou složku, což je přínosné pro školy a učitele. Podle druhého pilíře jsou jednotlivé školy zodpovědné za nastavení svých vlastních metod, které hodnotí učitele, čímž zachovávají školní autonomii a podporují zlepšení školy. Dle třetího pilíře přísná odborná úroveň a časté hodnocení zaručují kvalitu sesbíraných dat, což znamená, že je proces hodnocení zaměstnanci posuzován spravedlivě a spolehlivě. Důležité je však upozornit na to, že požadavky na odbornost nemohou být dostačující, pokud nebude hodnotící systém odpovídat psychologické a společenské síle vzdělávacího systému. Tento neodborný pohled je rozhodující pro to, aby vytvořil pozitivní dopad na učitele.

Zdroje: Zhang, X. and H. Ng (2011), „A case study of teacher appraisal in Shanghai, China: In relation to teacher professional development”, *Asia Pacific Education Review*, Vol. 12, pp. 569–580; Zhang, X. and H. Ng (2016), „An effective model of teacher appraisal”, *Educational Management Administration & Leadership*, Vol. 45/2, pp. 196–218.

Metody hodnocení

Nejběžnější metodou hodnocení učitelů napříč zúčastněnými zeměmi (s výjimkou těch, kde hodnocení pedagogů není prováděno) je hospitace výuky ve třídě, která je klíčovou aktivitou z pohledu formativního hodnocení. Více než 90 % učitelů v zemích TALIS (s výjimkou Finska, Islandu, Portugalska a Španělska) pracuje ve školách, kde jsou učitelé takto hodnoceni; v ČR se jedná o 100 %.