

V porovnání s průměrem EU pracuje v ČR vyšší podíl učitelů ve školách, kde je hodnocení učitelů založeno na zjišťování ohlasu žáků na výuku (ČR 97 %, EU 74 %). Obdobně vysoký podíl českých učitelů pracuje ve školách, kde jsou učitelé hodnoceni na základě externích výsledků žáků (např. výsledků národního testování; ČR 99 %, EU 95 %) a na základě výsledků školy a tříd (např. prospěchu, výsledků projektů, výsledků testů; ČR 100 %, EU 95 %). Hodnocení znalostí učitele v oblasti vyučované látky je v ČR využíváno v 71 % škol (EU 68 %) a o něco méně (ČR 65 %, EU 64 %) škol využívá praxe sebehodnocení práce učitelů (např. prezentace hodnocení portfolia, analýza výuky s použitím videa).

Dopady hodnocení

V návaznosti na četnost a metody hodnocení pedagogů se ředitelé v šetření TALIS vyjadřovali k opatřením, která v jejich škole následují poté, co proběhne formální hodnocení učitelů. Byly sledovány položky reprezentující formativní funkci hodnocení učitelů, jako je přidělení mentora za účelem zlepšení výuky či rozvoj plánu dalšího vzdělávání, ale také položky, jejichž cílem je podpora kvalitního výkonu učitelské profese skrze vnější motivační faktory, např. zvýšení platu či možnost kariérního postupu.

Všichni čeští učitelé pracují ve školách, kde se po provedení hodnocení alespoň někdy hovoří s učitelem o možnostech nápravy nedostatků ve výuce. Pro všechny učitele je dále připravován plán dalšího vzdělávání nebo školení (jedná se o nadprůměrný podíl v porovnání s průměrem EU, který činí 88 %). Vysoká autonomie českých ředitelů se odráží v možnosti zvýšení finančního ohodnocení učitelů v návaznosti na jejich hodnocení: 91 % učitelů v ČR pracuje ve školách, kde má hodnocení někdy, většinou nebo vždy takový dopad. V porovnání s ostatními zapojenými zeměmi se jedná o výrazně nadprůměrný podíl; pouze ve třech dalších zemích přesahuje tento podíl 90 %, a to na Slovensku, v Rusku a Šanghaji (Čína).

Velké rozdíly mezi zeměmi byly zjištěny v možnosti přidělení mentora v návaznosti na provedené hodnocení. V podstatě všichni učitelé (99 % a více) pracují ve školách, kde existuje možnost získat mentora, v Anglii (Velká Británie), Kazachstánu, Nizozemí, Šanghaji (Čína) a Singapuru. Jedná se o země, kde je obecně rozšířená praxe mentoringu jako forma podpory začínajících učitelů. V ČR činí tento podíl 71 % učitelů, což odpovídá průměru EU (70 %).

Jak je patrné z grafu 4.12, v zemích jako Finsko či Estonsko je v porovnání s ČR výrazně nižší podíl učitelů, v jejichž školách následuje po hodnocení učitelů zavedení materiálních sankcí (Finsko 0 %, Estonsko 13 %, ČR 24 %). Naopak vyšší podíl finských a estonských učitelů pracuje ve školách, kde se v návaznosti na hodnocení může změnit okruh pracovních povinností učitele, např. jsou jim zvýšeny nebo sníženy výukové povinnosti (Estonsko 91 %, Finsko 82 %, ČR 55 %). Možný dopad hodnocení na kariérní růst je ze sledovaných zemí nejvyšší v Estonsku: 75 % učitelů pracuje ve školách, kde se po hodnocení učitelů občas, někdy nebo vždy změní pravděpodobnost kariérního postupu (ČR 47 %, EU 54 %).