

škol je výsledné hodnocení žáků složeno ze 70 % z průběžné práce a z 30 % ze závěrečného zkoušení a že toto hodnocení hraje roli jako jedno z kritérií v přijímacím řízení na vysokou školu (např. Volante a Jaafar 2008, EQAO 2012, Ontario MOE 2010a).

Systém sledování a hodnocení kvality ve vzdělávání na úrovni učitelů hraje v případě provincie Ontario, respektive celé Kanady, významnou roli. OECD (2011a) hovoří o kvalitě učitelů jako o jednom z vysvětlujících faktorů úspěšnosti Kanady v mezinárodních šetřeních, a to mimo jiné v kontextu skutečnosti, že pedagogické fakulty si vybírají ke studiu z 30 % nejlepších kanadských žáků. Systém hodnocení učitelů v provincii Ontario pak probíhá na základě formulovaného metodického rámce, který je tvořen zejména následujícími elementy (viz Ontario MOE 2010c, Pervil a Campbell 2011):

- Hodnocení práce učitelů je primární odpovědností ředitele školy, který pro každého učitele utváří tzv. sumativní zprávu o jeho činnosti včetně finálního ohodnocení v podobě uspokojivé či neuspokojivé práce. Toto hodnocení probíhá jednou za 5 let s využitím různých metod hodnocení – hospitace ve výuce, rozhovor s učitelem apod., přičemž v případě neuspokojivého hodnocení utváří ředitel školy ve spolupráci s učitelem detailní plán pro zlepšení výuky. Pokud i po realizaci plánu zůstává neuspokojivé hodnocení, je nad učitelem realizován intenzivnější dohled, který v krajním případě může vést k ukončení pracovního poměru (viz Ontario MOE 2010c, Pervil a Campbell 2011).
- Odlišně probíhá hodnocení u nově nastupujících učitelů, které je častější – dvakrát ročně – a výsledné hodnocení může být, vedle uspokojivé a neuspokojivé podoby, rovněž formulováno jako potřeba rozvoje. Celkem může být začínající učitel hodnocen třikrát, přičemž dvě uspokojivé hodnocení mu zaručí kariérní postup (Ontario MOE 2010c). Poznamenejme, že pro naplnění cílů hodnocení mají začínající učitele k dispozici celou řadu podpůrných nástrojů (viz Pervil a Campbell 2011).
- Učitelé nespádající do kategorie nově nastupujících učitelů jsou povinni každý rok zpracovávat osobní plán rozvoje, který slouží jako základ pro sebehodnocení práce učitele na bázi diskuse s ředitelem (viz Ontario MOE 2010c, Pervil a Campbell 2011).

Konečně uvedme, že v případě provincie Ontario probíhá regulace učitelské profese na bázi profesní organizace učitelů, která mimo jiné formuluje standardy, vůči kterým má být prováděno hodnocení učitelů, vydává učitelům osvědčení a řeší stížnosti proti nim namířené. Důraz je přitom kladen na spolupráci a důvěru místo dřívější orientace na testování učitelů (viz Pervil a Campbell 2011, OECD 2011a).

Sledování a hodnocení kvality ve vzdělávání na úrovni škol probíhá v případě provincie Ontario jak v interní, tak v externí podobě. Pro interní hodnocení je hlavním nástrojem proces strategického plánování, a to na bázi SMART ukazatelů ve vazbě na cíle celého vzdělávacího systému provincie Ontario a jejího kurikula (viz Ontario MOE 2010b). Základem hodnocení školy jsou výsledky žáka v interním i externím hodnocení, přičemž tyto poznatky jsou zasazeny do širších vazeb celého systému školy v rámci spektra dílčích indikátorů týkajících se mimo jiné (viz Ontario MOE 2010b):

- vlastního vzdělávacího procesu včetně vůdcovské role učitele a způsobů implementace kurikula,
- postojů, tj. zpětné vazby, žáků,
- spolupráce dalších aktérů na komunitní bázi.

Externí hodnocení škol je v případě provincie Ontario realizováno ze strany speciálně vytvořeného inspekčního týmu místního úřadu, tj. ze strany zřizovatele skupiny škol. Důraz je v tomto ohledu kladen na cíl zlepšovat vzdělávací výsledky školy. Inspekční tým primárně sbírá základní data a sestavuje plán podoby inspekce na místě, a to ve spolupráci se zástupci školy (viz Ontario MOE 2010b). Zásadní roli hrají v tomto ohledu výsledky standardizovaných testů provincie Ontario (viz EQAO 2012). Škola získává