

slovinský kvalifikační rámec je formulován na základě znalostí a dovedností (viz Biloslavo, Skubic-Ermenc a Pavlin 2011).

Systém hodnocení učitelů má v případě Slovinska dvě základní dimenze s cílem posilovat osobní rozvoj učitelů. Formální dimenze je vesměs realizována ředitelem a slouží jednak k zařazení učitele do platové třídy a jednak k případnému profesnímu postupu v kariéře (viz Brejc et al. 2011). Postup hodnocení, které se týká zařazení učitele do platové třídy, je složen z následujících kroků (Brejc et al. 2011):

- V prvním kroku hodnotí ředitel práci učitele prostřednictvím kritérií vztažených k pracovním výsledkům, k nezávislosti a kreativitě, ke spolehlivosti, ke kvalitě spolupráce a k dalším dovednostem, a to na pětibodové škále.
- Ve druhém kroku ředitel vypracuje evaluační dokument, o kterém informuje učitele. Při splnění definovaných podmínek může být učitel zařazen do vyšší platové třídy.

Postup hodnocení, které se týká udělení učitelského titulu, je poněkud odlišný. Primárně předkládá ředitel školy po domluvě s učitelem návrh na udělení titulu. Učitel přitom musí splňovat podmínky vztahující se ke vzdělání, k úspěšnému složení certifikovaného zkoušení, k výsledkům vzdělávacího procesu a k účasti na dalším vzdělávání učitelů. Tento návrh je následně schvalován radou učitelů školy a definitivně o něm rozhoduje ministerstvo. Slovinský systém rozlišuje tři úrovně těchto titulů a jejich dosažení je spojeno s vyšším platovým ohodnocením (Brejc et al. 2011).

Druhá dimenze hodnocení práce učitele je neformální a zahrnuje zejména interní monitoring práce učitele ze strany ředitele školy. Hlavními nástroji v tomto směru jsou hospitace ve výuce respektive sebehodnocení učitele na bázi osobního plánu. Poznamenejme, že inspekční činnost se týká hodnocení výuky učitele jen zřídka (viz Brejc et al. 2011).

Hodnocení a sledování kvality ve vzdělávání na úrovni slovinských škol probíhá jak v interní, tak externí podobě. Interní evaluace školy je zákonnou povinností, a to v podobě výroční zprávy založené na hodnocení dosažení cílů každoročních školních plánů. Výroční zpráva zároveň poskytuje zpětnou vazbu pro formulaci nových cílů do dalšího období. Zdůrazněme, že v rámci výročních zpráv jsou využívány závěry národních a mezinárodních testování, stejně jako další základní statistiky. Vedle tvorby výroční zprávy je druhým povinným nástrojem interní evaluace školy činnost pracovní skupiny učitelů, jejímž úkolem je analýza výsledků žáků v každém vyučovaném předmětu s následnou debatou s rodiči o zjištěných poznatcích (viz Brejc et al. 2011).

Externí hodnocení škol je založeno na dvou základních formách hodnocení:

- První forma hodnocení je založena na centrálně organizovaných testováních žáků základních a středních škol, tj. na národním prověřování kompetencí žáků základních škol respektive na centrálně organizované části maturitní zkoušky. Výsledky národních testování poskytují školám zpětnou vazbu pro identifikaci jejich silných a slabých stránek, a to v kontextu srovnání s referenční hodnotou všech škol. Hodnocení z testování je přitom doplněno o další relevantní statistické údaje (viz např. DIC 2005).
- Druhá forma hodnocení představuje práce školní inspekce, která se primárně zaměřuje na soulad činnosti školy se vzdělávacími, finančními či jinými regulacemi (např. UNESCO 2011). Každá škola je v tomto ohledu hodnocena jednou za pět let, s možností mimořádných inspekcí v případě závažného podnětu. Inspekční činnost v prostorách školy je primárně založena na rozhovorech s relevantními aktéry, návštěva vlastní výuky ve třídě je spíše výjimečná (viz Brejc et al. 2011).