

né, jsou plně v kompetenci ředitele školy. Ředitelům chybí nezbytné dovednosti pro systematické poskytování zpětné vazby učitelům.

Pro hodnocení učitelů chybí sdílená představa o tom, co je to kvalitní výuka, jaké dovednosti by měl učitel mít, na národní úrovni chybí referenční rámce, podle kterých by učitelé mohli být posuzováni. Proto Zpráva OECD zmiňuje jako pozitivní aktivitu vytváření standardu učitele a kariérního systému.

Na hodnocení by mělo navazovat další vzdělávání učitelů, které by mělo být systematicky plánované ve vazbě na rozvoj nejen učitele, ale i celé školy. Zatím je další vzdělávání pouze na rozhodnutí učitele, bez společného strategického plánování.

Chybí transparentní vazba mezi hodnocením učitelů a jejich odměňováním. Dnes ředitel přiděluje nenárokové složky mzdy jen ve vazbě na hodnocení jejich práce, ale tato vazba není dostatečně transparentní.

Na základě těchto zjištění OECD doporučuje:

- Hodnotit VŠECHNY učitele systematicky.
- Provázat ekonomické ocenění učitelů s jejich hodnocením.
- Změnit zaměření hodnocení, místo kontroly dávat učitelům zpětnou vazbu za účelem zkvalitňování jejich práce.
- Vytvoření profesního profilu nebo standardů učitelské práce jako přehledu toho, co má učitel umět a znát pro kvalitní výuku.
- Vytvoření kariérního systému. Jednotlivým fázím kariérního systému má odpovídat sumativní hodnocení, které bude doplňovat formativní hodnocení a povede k potvrzení odpovídající úrovně podle profesního standardu. Každá úroveň by měla být spojena s určitou výší finanční odměny.

Jak hodnotí doporučení odborná veřejnost – aktuálnost a proveditelnost doporučení OECD v ČR

Hodnocení na úrovni učitelů je akterý vnímáno jako málo závažný problém našeho školství, který musí řešit především ředitel školy a bez navýšení finančních prostředků je jeho vliv na zlepšování výsledků omezený.

Odborná veřejnost doporučení OECD chápe a do značné míry podporuje. Výhrady jsou k tvrzení OECD, že hodnocení učitelů u nás není pravidelné, ale souhlasí s tím, že nemá pevný řád a systém. Jeho rychlému zavedení nic nebrání, diskutující ředitelé to nepovažovali za problém a iniciativu očekávají od MŠMT. Stejně tak existuje výrazná podpora kariérního řádu a provázání ekonomického ocenění učitelů s jejich hodnocením. K samotné proveditelnosti je však odborná veřejnost velmi skeptická, neboť ekonomické nástroje, které ředitelé mají, považují dlouhodobě za nedostatečné.