

„kvalita vzdělávacího systému nemůže být vyšší, než je kvalita učitelů a ředitelů v daném systému“ (OECD, 2010b).

Kromě předpokládaného řízení procesů v oblasti výuky mají ředitelé v mnoha vzdělávacích systémech také za úkol administrovat a řídit práci lidí ve své škole. Předpokládá se, že úspěšní ředitelé se neomezí na prosté zadávání úkolů a vylepšují organizaci tím, že podporují kulturu školy založenou na společné spolupráci a vytvářejí pružnější organizační strukturu tím, že zavádějí styl práce, v rámci kterého mají na vedení školy svůj podíl další osoby (Barker, 2007; Daly, 2009). Jak je níže doloženo, je zřejmé, že ředitelé mohou podpořit lepší výsledky žáků nejen samotným řízením výuky, ale také administrativním řízením lidí ve škole, které pomáhá vytvořit příznivé školní klima. Z nedávné studie vyplynulo, že tím, že se ředitelé starají o kvalitu klíčových složek školního klimatu, včetně kázeňské, emoční a organizační složky, hrají ve snaze zlepšit výsledky žáků důležitou roli (Leithwood, Patten a Jantzi, 2010). Griffith (2006) navíc zjistil, že podpora ze strany ředitelů, jak je vnímána učiteli, také souvisí s nižšími rozdíly mezi výsledky žáků, kteří patří do minoritních skupin, a ostatních žáků.

Dalším aspektem společenství školy, kde může ředitel uplatnit svůj vliv, je prostor, který škola poskytuje rodičům a jejich zapojení do školního života a do rozhodování ohledně školních záležitostí. Byl prokázán pozitivní vliv zapojení rodičů na výsledky žáků, zejména v prvních letech jejich vzdělávání (Fan a Chen, 2001; Jaynes, 2005; Jaynes, 2007). Corner a Haynes (1991) uvádějí, že „programy pro zapojení rodičů, které jsou zavedené v tradičních byrokratických a nepružných školních prostředích, mají menší pravděpodobnost dosáhnout pozitivních výsledků než takové programy, které jsou součástí organizační struktury založené na vyšším podílu spolupráce“ (str. 271). V šetření TALIS 2013 budou zahrnuty položky s cílem identifikovat aspekty zapojení rodičů do života škol, což umožní prozkoumat vztah mezi vedením školy a vybranými aspekty zapojení rodičů.

Téma: Hodnocení učitelů a poskytování zpětné vazby

Systémy hodnocení učitelů a poskytování zpětné vazby, v rámci kterých se pracuje s jednotlivými učiteli za účelem podpory uplatňování žádoucích vyučovacích postupů, jsou nezbytnou součástí úspěšných škol. Hodnocením učitelů a poskytnutím zpětné vazby je možné uznat, ocenit a rozvinout kladné stránky učitelů a zároveň je vybědnout k tomu, aby se vypořádali s nedostatky ve své pedagogické praxi. Tyto praktiky tak mohou mít dopad na výuku ve třídách a na výsledky žáků (Santiago a Benavides, 2009; Jensen a Reichl, 2011). Z informací získaných na základě hodnocení a zpětné vazby se mohou jedinci něčemu naučit a zároveň je možné jich využít k šíření účinných metod práce ve školách. Podle Isoré (2009) je dále hodnocení učitelů důležité pro sladění nejlepších vyučovacích postupů s postupy, které učitel využívá ve třídě, a pro zvýšení přitažlivosti učitelské profese. V této části budou prozkoumány některé klíčové složky systému hodnocení a zpětné vazby a také způsoby, jakými hodnocení učitelů a poskytování zpětné vazby ovlivňuje různé složky jejich profesního života, včetně vzdělávání a profesního rozvoje, jejich spokojenosti v zaměstnání a odměn za vykonanou práci.

Jak již bylo definováno v šetření TALIS 2008, o hodnocení a zpětné vazbě mluvíme, je-li práce učitele posuzována ředitelem školy, externím inspektorem nebo dalšími učiteli – kolegy (OECD, 2009b). V širším smyslu poskytuje takovéto hodnocení důležitou a často jedinečnou příležitost pro učitele získat zpětnou vazbu ke své práci a slouží jako prostředek pro identifikaci, co v dané třídě probíhá a neprobíhá správně a proč (Behn, 2003). Kromě toho mohou systémy vzájemného hodnocení učitelů jinými učiteli a poskytování zpětné vazby, které nabízejí konstruktivní odezvu zacílenou na zlepšování studijních výsledků žáků, podpořit snahu škol o rozšíření komunikace a spolupráce mezi pedagogickým personálem. Přes tyto obecné společné cíle hodnocení učitelů se však konkrétní formy hodnocení do značné míry v různých kontextech liší a mohou nabýt podoby formální i neformální,