

Výzkumníci dále vyzorovali, že může být obtížné prokázat přímý vztah mezi hodnocením učitelů a dosaženými výsledky žáků (Isoré, 2009; Figlio a Kenny, 2007). Poskytováním soustavné zpětné vazby učitelům v jejich práci se však vytváří příležitosti pro to, aby učitelé zlepšili své výkony a vyučovací postupy, což může mít na oplátku významný vliv na to, co se žáci naučí a jakých výsledků dosáhnou (Hattie, 2009). V souladu s tím Hattie ve své metaanalýze různých vlivů na žákovské výsledky ukázal, že poskytování konstruktivní zpětné vazby učitelům založené na hodnocení výuky a učení ve třídě má ze všech opatření na úrovni školy největší dopad na výsledky žáků (2009). Hodnocení a posuzování práce učitelů zůstává zásadní složkou dobře fungujícího vzdělávacího prostředí. V prvním cyklu šetření TALIS například učitelé uvedli, že hodnocení a zpětná vazba zvyšuje jejich spokojenost v zaměstnání a významně podporuje rozvoj jejich potenciálu v roli učitele (OECD, 2009b).

Kromě toho, že jsou systémy sumativního hodnocení a zpětné vazby využívány za účelem poskytnout učitelům lepší příležitosti pro jejich profesní rozvoj, mohou být také využity k odměňování dobré práce. Podle výsledků šetření TALIS 2008 však hodnocení a zpětná vazba obecně mívají jen poměrně malý vliv na platy učitelů a odměny za vykonanou práci. Ačkoliv se míra dopadu v různých oblastech lišila, celkově jen 9 % učitelů uvedlo, že hodnocení a zpětná vazba mají středně velký či velký dopad na jejich plat a méně než 11 % označilo, že mají vliv na odměny či jiné finanční ohodnocení (OECD, 2009b). Výsledky šetření TALIS 2008 byly doložené i v jiných kontextech, včetně Austrálie, kde výzkumníci zjistili, že ačkoliv téměř všechny australské úřady vyžadují, aby byli učitelé každý rok konfrontováni s hodnocením své práce, mají tato hodnocení jen zřídka nějaký dopad na platy učitelů (Ingvarson a kol., 2007). Obdobně ve většině nedávných šetření provedených Australským odborem pro vzdělávání, zaměstnanost a pracovní vztahy (Australian Department of Education, Employment and Workplace Relations) pouze 6 % učitelů vyučujících ve třídách poskytujících vzdělávání na sekundární úrovni označilo, že v závislosti na hodnocení své práce dostávají přídatky k platu; oproti tomu 78 % uvedlo, že výše jejich platu se zvyšuje v závislosti na počtu odpracovaných let (McKenzie a kol., 2008).

Bez ohledu na konkrétní výše zmíněné způsoby, jakými je s hodnocením učitelů a poskytováním zpětné vazby zacházeno, je zřejmé, že tyto systémy mají potenciál ovlivnit výuku a učení ve školách. Jak však šetření TALIS 2008 ukázalo, v zemích účastnících se šetření bohužel 13 % učitelů ve své škole nikdy neobdrželo žádné hodnocení ani zpětnou vazbu (OECD, 2009b). V některých zemích včetně Itálie (55 %), Portugalska (26 %) a Španělska (46 %) se navíc velkému podílu učitelů nedostávalo žádné hodnocení ani zpětné vazby (OECD, 2009b). Optimální systémy hodnocení a zpětné vazby, které podporují užitečnou a ve správný čas poskytnutou zpětnou vazbu, mohou využívat různých druhů hodnocení. Šetření TALIS 2013 prozkoumá vztahy mezi hodnocením a zpětnou vazbou a profesním vzděláváním, vazby mezi hodnocením a zpětnou vazbou a rozvojem školy, a nabídne politicky relevantní informace o tom, jaký je vztah mezi hodnocením a zpětnou vazbou a pracovním životem učitelů.

Téma: Školní klima a principy

V rámci tématu Školní klima a principy budou vytvořeny indikátory, které dále prověří kontextuální faktory vztahující se ke škole. Zároveň budou prozkoumány odlišnosti v různých zemích. Atmosféra ve třídě a ve škole (včetně vztahů mezi učiteli a žáky, pocitu bezpečí, smyslu pro sounáležitost, sdílených hodnot a norem, kultury spolupráce a všeobecných postupů a přesvědčení) se řadí mezi indikátory zabývající se procesy ve vzdělávacím prostředí (viz tabulka č. 2). Mezi opakované indikátory je zahrnuto měření vztahů mezi učiteli a rodiči a mezi učiteli navzájem – tedy faktory, které podle některých zjištění dokáží předpovědět výsledky žáků (např. Cornelius-White, 2007). K měření školního klimatu a principů školy používáme několik indikátorů. Vedle toho, že se na školní klima učitelů a ředitelů přímo ptáme, jej také zkoumáme pomocí otázek na rozčlenění pracovního času a na