

Vstupu a udržení absolventů v praxi by pomohlo posílení mentoringu a snížení úvazku uvádějícího učitele, aby se mohl absolventovi více věnovat. Některé pedagogické fakulty si provádí šetření mezi absolventy a zjišťují, že řada začínajících učitelů odchází po méně než roce ze školy s pocitem selhání.

Se zájmem a podporou se setkal návrh na asistenční praxe studentů ve školách. Studenti by velkou část své povinné praxe měli provádět jako asistenti pedagogů. Škola by získala asistenta a student by získal dlouhodobou ucelenou zkušenost školní praxe a byl by lépe připraven na všechny školní situace, včetně forem hodnocení.

Příliš vysoký počet fakult, které učitele připravují, příliš velké kapacity. U zástupců pedagogických fakult převažoval názor, že je relativně vysoký počet fakult, které mohou učitele připravovat (cca 50).

Stát (MŠMT) by měl řešit kontext trhu práce, počet míst učitelů a ředitelů ve školách s ohledem na demografický vývoj žáků a věkové složení pedagogických sborů. Fakulty i školy jsou dominantně placeny z veřejných peněz, proto by od státu mělo přicházet základní zadání, jaké absolventy a v jakých počtech potřebuje a bude potřebovat ve školách. Odborná veřejnost očekává, že MŠMT by mělo být schopné dát vysokým školám jasnější rámcové zadání o počtech a oborech připravovaných učitelů.

V diskusi s akademickou obcí se neobjevily konkrétní návrhy a doporučení ve věci zlepšení přípravy budoucích učitelů na hodnocení žáků. Pedagogické fakulty sice jisté aktivity zmínily, ale jedná se spíše o dílčí projekty, u kterých se nedá tvrdit, že by silně směřovaly ke zlepšení v oblasti dovedností a schopností absolventů hodnotit žáky.

Z diskuse vyplynulo, že hodnocení není hlavním problémem ani nástrojem ke zlepšení výsledků vzdělávání. Názor akademické obce se v tomto nijak neliší.

4.3 *Návrhy systémových opatření na úrovni hodnocení učitelů*

Metodicky hodnocení podpořit, zapojit vlastní hodnocení, další vzdělávání a posílit finanční prostředky. Ředitelé by uvítali určitá pravidla, body, které by měly být při hodnocení splněny a podle kterých by hodnocení probíhalo. Nepožadují jednotnou metodiku, té by se naopak velmi bránili.

Pro zkvalitnění hodnocení učitelů se navrhuje zapojit jejich vlastní hodnocení, možnost vyjádřit se ke své práci, ke svému pracovnímu výkonu.

Věnovat dostatečný čas v rámci DVPP a v rámci pedagogických rad osvojení si metod vlastního hodnocení. Pomocí pro ředitele by bylo rozšíření možností sdílení zkušeností v oblasti hodnocení učitelů, včetně specifických kurzů DVPP.

Pro podporu motivace a zajištění smysluplnosti hodnocení učitelů je nezbytné jeho spojení s finanční odměnou.

Zavedení kariérního řádu musí být doprovázeno potřebným finančním zajištěním. Pouze v takovém případě má smysl.