

### *Význam dalšího vzdělávání učitelů je sice formálně uznáván, avšak vazba mezi dalším vzděláváním a hodnocením učitelů by mohla být silnější*

---

Pokud má hodnocení učitelů vést ke zkvalitňování jejich práce, je důležité, aby na zpětnou vazbu navazovalo odpovídající další vzdělávání. Význam dalšího odborného vzdělávání učitelů je v České republice zmiňován v právních dokumentech. Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ukládá učitelům povinnost dalšího vzdělávání a zakotvuje, že učitel má každoročně nárok na 12 dní volna pro účely odborného rozvoje. Zdá se však, že toto ustanovení není ucelené a chybí zde systematické propojení s hodnocením učitelů. Bez jasné vazby na možnosti odborného rozvoje budou mít procesy hodnocení na kvalitu práce učitelů jen poměrně malý vliv. O absolvování dalšího odborného vzdělávání rozhodují převážně sami učitelé bez systematické vazby na potřeby rozvoje školy. Ředitelé škol, se kterými členové týmu hodnotitelů hovořili, měli jen výjimečně přehled o tom, jakých aktivit se jejich učitelé v rámci dalšího vzdělávání účastní, a zdálo se, že strategické plánování profesního rozvoje probíhá jen v omezené míře. Získané informace příliš nenaznačovaly, že by školy plánovaly vzdělávací aktivity s důrazem na to, že škola je společenstvím lidí, kteří se vzdělávají s určitým společným cílem.

### *Chybí transparentní vazba mezi hodnocením učitelů a jejich odměňováním*

---

Současná praxe, kdy ředitelé českých škol přidělují učitelům nenárokové složky mzdy ve vazbě na výsledky hodnocení jejich práce, má své potenciální výhody. Umožňuje ředitelům odpovídajícím způsobem plánovat, podněcovat profesní rozvoj učitelů, vhodně je odměňovat, motivovat a usilovat o jejich udržení. Jsou zde však určité náznaky, že současný systém výkonnostně podmíněných nenárokových složek mzdy tyto funkce neplní, a to zejména proto, že způsob jejich přidělování není dostatečně transparentní. Řada učitelů, se kterými členové týmu hovořili, naznačila, že vztah mezi kvalitou práce a platem není transparentní. Učitelé často nevědí, jak je určována výše jejich platu a zda závisí na výsledcích hospitace nebo na jiných aspektech jejich práce. Hlavním důvodem nedostatečné transparentnosti je absence jasného rámce pro hodnocení práce učitelů.

### *Funguje externí hodnocení škol, jeho důraz na zlepšování škol je však omezený*

---

Česká republika se jednoznačně hlásí k zajišťování odpovědnosti ve vzdělávacím systému prostřednictvím pravidelného cyklu externího hodnocení škol, které provádí Česká školní inspekce (ČŠI). ČŠI je váženou institucí a školy, obecní a krajské úřady oceňují skutečnost, že mají pravidelně k dispozici inspekční zprávy k jednotlivým školám. Externí hodnocení je obecně vítáno a považováno za podpůrné při zjišťování určitých druhů problémů na straně škol a dalších aktérů a při zajišťování přehledu o systému na národní úrovni podle zvolených konkrétních kritérií. Jednou z výzev je skutečnost, že externí hodnocení prováděné ČŠI je převážně hodnocením dodržování právních náležitostí, případně způsobů, jakými je naplňován školní vzdělávací program, a ověřováním, jak tento program odpovídá příslušnému rámcovému programu. Zajišťování odpovědnosti se tak spíše soustřeďuje na dodržování zákonných norem než na podporu školám v procesu zlepšování. Radí se pouze „slabším“ školám, které jsou identifikovány na základě toho, že nesplňují zákonem dané minimální standardy. Není kladen dostatečný důraz na strategie zaměřené na podporu zlepšování kvality výuky