### *Vytvoření profesního profilu nebo standardů učitelské profese*

Česká republika by měla pokračovat v současných snahách o vytvoření profesního profilu nebo standardů učitelské profese. Standardy učitele, tedy jednoznačný a stručný přehled či profil toho, co má učitel znát a jaké dovednosti má mít, je základním prvkem jakéhokoliv systému hodnocení učitelů, protože poskytuje sdílenou představu o tom, co je kvalitní výuka, a spolehlivý základ, podle kterého lze posuzovat učitelovy kompetence. Standardy učitelské profese by měly obsahovat měřítka kvality profesionálních pedagogických postupů a měly by být používány při hodnocení práce jednotlivých učitelů. Měly by vycházet z aktivit a diskusí, které proběhly v roce 2009, a zapadat do kontextu obecných cílů vzdělávání. Ze standardů učitele by se mělo vycházet při určování charakteru klíčových prvků učitelské profese, jako je například počáteční vzdělávání učitelů a jejich další profesní rozvoj, kariérní řád a samozřejmě hodnocení. Při hodnocení učitelů je třeba brát ohled i na podmínky školy. Školy musí reagovat na různé potřeby a okolnosti podle situace v dané lokalitě.

### *Posílení takového hodnocení učitelů, jehož účelem je zkvalitňování jejich práce*

Tým hodnotitelů doporučuje, aby bylo posíleno pravidelné formativní hodnocení učitelů zaměřené na jejich další profesní rozvoj. To by probíhalo odděleně od hodnotících procesů, které jsou orientovány spíše na vykázání stavu. Hodnocení, které vede ke zkvalitňování práce učitelů, se obvykle daří v neohrožujícím prostředí, kde je pěstována kultura, k jejímž hlavním znakům patří vzájemné poskytování a přijímání zpětné vazby, jasně stanovené individuální i kolektivní cíle, jednoduché hodnotící nástroje, podporující vedení školy, příležitosti k dalšímu profesnímu rozvoji a úzká vazba na vlastní hodnocení školy. Hlavním smyslem tohoto hodnocení by mělo být neustálé zlepšování vyučovací praxe. Mělo by jít o interní proces hodnocení, které by prováděli vedoucí předmětových sekcí, zkušenější učitelé a ředitelé a které by se soustředilo na práci učitele ve třídě. Hlavním výstupem by byla zpětná vazba, jak si učitel vedl a jak může svým dílem přispět k rozvoji školy. Tato zpětná vazba by byla podkladem pro zpracování plánu dalšího vzdělávání učitele. Mají-li ředitelé škol provádět toto rozvíjející hodnocení systematicky a odpovídajícím způsobem na všech školách v České republice, pak je důležité, aby Česká školní inspekce externě ověřovala procesy hodnocení učitelů na úrovni školy a podle potřeby zajistila vyvození odpovědnosti ředitele školy.

### *Zvážení možnosti vytvořit systém certifikace učitelů, podle kterého by se řídil kariérový postup*

Pro učitele a ředitele škol by mohl být přínosný jasnější kariérní řád, který by měl celostátní platnost. K naplnění této potřeby by mohl přispět systém pojatý jako posloupnost kariérových fází či jako kariérový žebříček. Možnost postoupit do jednotlivých klíčových fází kariéry by mohla být spojena s formálním sumativním hodnocením, které by doplňovalo pravidelné formativní hodnocení. Jednotlivým fázím by odpovídala úroveň odbornosti, kterou by vymezovaly standardy učitelské profese a která by byla spojena s určitou výší finanční odměny. Tím by byla zajištěna vazba mezi výsledky hodnocení učitelů a kariérovým postupem, tedy i nepřímá vazba na úroveň platového ohodnocení. Kariérový postup učitele by mohl být založen na systému registrace či certifikace v klíčových bodech profesní dráhy. Tento proces by mohl z větší části probíhat ve škole a usměrňovalo by jej vedení školy. Současně by však bylo třeba posílit externí prvek tohoto systému, kterým by bylo ověřování interních postupů ve