

Zpětná vazba v České republice se zdá být zaměřena spíše na výsledky testů a výkon v nich než na dosažené pokroky v učení. Shromažďování názorů a očekávání rodičů a žáků pomocí systematického využívání šetření ve vztahu ke zlepšování práce školy není v České republice obecně užívanou metodou. Do stejné skupiny patří i ankety připravené učiteli, aby získali názory žáků na výuku. Názory žáků nejsou klíčovým prvkem při sebehodnocení učitelů a při vlastním hodnocení školy.

Existuje omezené chápání smyslu hodnocení

Hodnotící tým došel k názoru, že existuje omezené porozumění účelu a potenciálu hodnocení. Hodnocení je stále vnímáno jako nástroj, jak připomenout zodpovědnost zúčastněným, jako nástroj „kontroly“ a dodržování předpisů. Toto je zřejmé na všech úrovních systému, který se značně zaměřuje na plnění formálních požadavků a menší pozornost je věnována kvalitě metod nebo způsobům, jak ji zlepšit. Školní inspekce je v systému hodnocení daleko lépe zavedená než vlastní hodnocení školy, které zatím není ani systematické ani běžně rozšířenou praxí. Hodnocení žáků je rovněž vnímáno spíše jako test a poměrování než jako formace (součást vzdělávání). Hodnotící tým také nabyl dojmu, že neexistuje dostatečná reflexe výsledků hodnocení a koncept zpětné vazby není ještě plně integrován. Myšlenka, že konečným cílem hodnocení je zlepšit to, jakým způsobem se žák učí a učitel vyučuje, ještě není dostatečně zakotvena v českém systému hodnocení. Výsledkem je skutečnost, že rámcové prvky systému orientované na zodpovědnost se těší větší pozornosti než procesy vedoucí ke zlepšení, a to vede k omezenému zapojení do sebehodnotících aktivit, zjišťování založené na důkazech je v počátečním stadiu a výsledky hodnocení potom nejsou využívány v plném rozsahu.

V celém systému je nutné posílit kompetence k hodnocení

Efektivita hodnocení do značné míry závisí na tom, zda ti, kdo hodnocení provádějí, a ti, kdo výsledků hodnotících aktivit využívají, mají patřičné dovednosti a kompetence. Na jedné straně jsou patrné národní snahy stimulovat kulturu hodnocení posílením hodnotících aktivit, jakož i v některých případech poskytovat příležitosti osvojit si potřebné kompetence, na druhé straně však hodnotící tým zjistil, že kompetence k provádění hodnocení jsou napříč celým vzdělávacím systémem omezené.

Je nezbytné zlepšit hodnotící kompetence zřizovatelů škol, zvláště na úrovni obcí. Jsou patrné velké rozdíly v kapacitě obecních úřadů zpracovat a efektivně užívat systémy zajišťující kvalitu vzdělávání. Všeobecně existuje málo informací o kvalifikaci úředníků obecních úřadů zabývajících se školstvím, ale je zjevné, že menší obecní úřady mohou mít potíže se získáváním úředníků, kteří disponují dostatečnou znalostí školské problematiky. Není určena kvalifikace ani kompetenční profil toho, kdo zodpovídá za oblast školství. Takový stav neposkytuje záruku, že dovednosti a kompetence úředníků zodpovědných za školství na obecní úrovni jsou dostatečné, aby přispívaly k efektivnímu zlepšování škol.

Je také třeba zlepšit kompetentnost vedoucích pracovníků škol v oblasti hodnocení, zvláště k zajištění smysluplného autoevaluačního procesu školy a k vedení a podpoře jednotlivých učitelů. V České republice neexistuje specifické vzdělávání zaměřené na přípravu vedoucích pracovníků škol ani pro ně neexistuje specifický kariérní řád. Od ředitelů škol se vyžaduje, aby během prvních dvou let po svém jmenování do funkce absolvovali v rámci kariérního růstu vzdělávání pro ředitele školy. Toto vzdělávání je zaměřeno zvláště na administrativní úkoly vedení škol. To vede k omezené přípravě na