

ných na výzkumu a na posílení přístupů reagujících na identifikované vzdělávací potřeby žáka (OECD, 2005).

Strategické možnosti nabízené v této části vyžadují výrazný posun myšlení směrem k tomu, aby hodnocení (testování a zkoušení) bylo vzdělávacím sektorem a veřejností chápáno jako prostředek zlepšení výkonu žáka. Tato změna je nezbytná a nesnadná a může jí být dosaženo pouze na základě silného a dlouhodobého úsilí ze strany vzdělávacího sektoru. Pokud bude Česká republika věnovat pozornost rozvoji kapacity v mnohonásobných aspektech hodnotících schopností, má potenciál stát se „učícím se systémem“, ve kterém je hodnocení ve svých mnoha rolích užíváno k zajišťování zlepšení. Dokument novozélandského ministerstva školství s názvem Position Paper on Assessment (2010) poskytuje formální stanovisko k vizi hodnocení. Popisuje, jak by mělo vypadat hodnotící prostředí, pokud je hodnocení užíváno efektivně k posilování systémového zlepšování a napříč všemi stupni vzdělávacího systému. Dokument staví hodnocení pevně do centra efektivní výuky a učení.

Účel a charakter spolehlivého hodnocení prováděného učitelem na Novém Zélandě se odráží v následujícím stanovisku:

Jádrom hodnocení učitele je podpora žáka a učení v kontextu každodenního vyučování. Vyhýbá se mechanickému testování, známkování a vyplňování formulářů a zdůrazňuje interaktivní procesy na bázi učitel-žák, které zahrnují pravidelnou analýzu, konstruktivní zpětnou vazbu a monitorování vzdělávání vzhledem k jasným a veřejně známým kritériím hodnocení. Úspěch takového hodnocení do značné míry závisí na vysokých, ale adekvátních očekáváních žáků, dobře sestavených hodnotících kritériích a na kvalitní zpětné vazbě.

(Absolum et al., 2009, p. 16;

www.tki.org.nz/r/assessment/research/mainpage/directions)

Budovat kapacity učitelů v hodnocení žáků

Česká republika potřebuje hodně investovat do rozvoje kapacit v hodnocení dovedností a kompetencí učitelů prostřednictvím modelů profesního rozvoje a vzdělávání, o kterých je známo, že jsou efektivní (viz Timperley et al., 2007), včetně zajištění účinných přístupů v programech počáteční přípravy učitelů. Hodnotící kompetence učitelů jsou četné a komplexní a zahrnují dovednosti navrhovat úkoly pro hodnocení žáka, a to za použití široké škály formativních hodnotících metod (včetně poskytování konstruktivní, včasné a informativní zpětné vazby), formulovat přesné a spolehlivé hodnocení výsledků vzdělávání žáka na bázi hodnocených úkolů a užívání informací z hodnocení žáků ke zlepšení jejich učení a jejich výkonu. Například Absolum et al. (2009) uvádí, že učitelé schopní hodnocení:

- jsou dobře informováni o vzdělávacím programu a výuce;
- vědí, jak shromáždit informace, které vyžadují ostatní aktéři, a jak je předat způsobem, který odpovídá a podporuje vzdělávání žáka;
- jsou si vědomi dopadu hodnocení na žáky;
- jsou schopni vybrat z hodnotících přístupů a nástrojů, které jsou k dispozici, takové, které nejlépe pomohou jim a jejich žákům (i) posoudit, jak dobře jsou naplňovány cíle vzdělávání, a (ii) stanovit budoucí směry vzdělávání;