

Tato kapitola se zabývá hodnocením na úrovni učitele v celkovém hodnotícím rámci v České republice. Hodnocením učitele se myslí hodnocení jednotlivých učitelů za účelem posouzení jejich výkonu. Hodnocení učitele má obvykle dvě hlavní funkce. Za prvé je prováděno za účelem zlepšování práce učitelů identifikací jejich silných a slabých stránek s ohledem na jejich kariérní růst – *funkce zlepšování*. Za druhé má zajistit, aby učitelé podávali co nejlepší výkon pro zlepšení učení žáka – *funkce zodpovědnosti* (Santiago a Benavides, 2009). Analýza učitelova hodnocení musí být nahlížena prostřednictvím specifického národního kontextu: pro přehled klíčových charakteristických rysů pedagogické práce v České republice viz rámeček 4.1.

## Kontext a charakteristické rysy

### *Postupy v hodnocení učitele*

Hodnocení učitele v České republice je upraveno obecnými pracovněprávními předpisy. Ředitelé škol jako zaměstnavatelé učitelů zodpovídají za hodnocení výkonu a výsledků učitelů. Hodnocení učitelů se koná, (1) když jsou učitelé najímáni, s cílem zjistit jejich pedagogickou způsobilost, a (2) jako součást pravidelné práce učitelů ve školách prostřednictvím hospitací prováděných řediteli. Česká republika nemá obecný rámec pro hodnocení učitelů a na národní úrovni je poskytováno pouze omezené vedení, jak hodnotit jednotlivé učitele. Neexistují národní referenční standardy ani kritéria výkonu, které by podporovaly školy v jejich přístupech k hodnocení učitelů.

Když jsou učitelé přijímáni, ředitelé škol obvykle zjišťují splnění obecných podmínek, jako jsou právní náležitosti, bezúhonnost, zdravotní stav a znalost českého jazyka, a posoudí kvalifikaci učitele vzhledem ke konkrétní náplni práce, kterou budou učitelé vykonávat. Na základě posouzení těchto skutečností určí ředitelé škol zařazení a platovou třídu nově přijatých učitelů.

K dispozici je málo informací o postupech a kritériích užívaných řediteli škol v procesu pravidelného hodnocení učitelů. Ředitelé škol mají naprostou svobodu ve výběru oblastí hodnocení. Podle Institutu pro informace ve vzdělávání (2011) jsou nejčastějšími formami hodnocení učitelů hospitace ve třídách a pohovory vedené ředitelem školy, zatímco portfolia učitelů jsou poměrně vzácná. Některé školy využívají vlastních kritérií vytvořených učiteli dané školy.

### *Další formy zpětné vazby pro učitele*

Součástí inspekční činnosti prováděné Českou školní inspekcí (ČŠI) jsou obvykle hospitace ve třídách a pohovory s učiteli. ČŠI také příležitostně využívá učitelských portfolií, jejich sebehodnocení nebo hodnocení výkonu žáků. Cílem inspekce ale je hodnocení školy jako celku, nikoliv hodnocení jednotlivých učitelů. Na základě zhodnocení výkonu mnoha jednotlivých učitelů ČŠI zformuluje obecný závěr o kvalitě výuky ve škole. Podle Institutu pro informace ve vzdělávání (2011) ředitel školy někdy použije hodnocení ČŠI jako zpětnou vazbu pro jednotlivé učitele a určí na jeho základě jejich kariérní postup, platovou třídu a další výhody.

Hodnocení na úrovni učitele může být také součástí vlastního hodnocení školy. V závislosti na požadavcích stanovených vedením školy se takové hodnocení může uskutečnit za účelem vyhodnocování strategie rozvoje lidských zdrojů na škole. Učitelé sice nejsou formálně povinni provádět sebehodnocení, ale vedení školy jim to může doporučit nebo přikázat. Výsledky hodnocení učitelů v rámci vlastního hodnocení školy jsou užívány jako podkladová informace pro inspekci.