

Učitelé, kteří jsou motivováni k získávání zpětné vazby a ke zlepšování své práce, mají možnost účastnit se systematických hodnocení prováděných dvěma nevládními organizacemi (NGO) v České republice, které jsou členy mezinárodních sítí („*Čtením a psaním ke kritickému myšlení*“ a „*Krok za krokem*“). Tyto organizace nabízejí učitelům dobrovolnou certifikaci. Ředitelé škol však nejsou povinni při přijímání nových učitelů nebo při stanovování platových tříd a příplatků brát tuto kvalifikaci v potaz. Jenom malá část českých učitelů se dosud do těchto certifikací zapojila.

Krajské úřady obvykle nehrají přímou roli v systému hodnocení učitelů ve školách, ale některé z nich vyhlásily iniciativy k odměňování efektivní učitelské praxe. Například Krajský úřad Moravskoslezského kraje přijímá návrhy ředitelů škol, školských rad a obecních úřadů na poskytnutí odměny učitelům a každoročně odmění 25 učitelů. Existují dvě kategorie ocenění: jedna za vysokou kvalitu výuky, druhá za dlouhodobé zásluhy.

Kompetence potřebné k hodnocení učitele

Klíčovou roli v hodnocení učitele mají ředitelé škol. Ředitelé škol jsou obvykle bývalí učitelé, kteří byli jmenováni zřizovatelem (v případě veřejných škol kraji a obcemi) po absolvování konkursního řízení. Předpoklady pro výkon funkce ředitele školy jsou: (1) splňovat předpoklady pro výkon práce učitele a (2) mít praxi ve výkonu přímé pedagogické činnosti (nebo v činnosti podobného zaměření), nebo v řídicí činnosti, nebo v činnosti ve výzkumu a vývoji. Náležitosti konkursního řízení, včetně vyhlášení konkursu, složení konkursní komise a činnost komise jsou definovány MŠMT (Eurydice, 2010).

Před nástupem do funkce není pro vedoucí pracovníky povinné předchozí vzdělávání, ale ředitelé škol, kteří nemají kvalifikaci v oblasti řízení škol, se musí zúčastnit studia pro ředitele do dvou let ode dne, kdy začali vykonávat funkci. Řízení lidských zdrojů, včetně hodnocení pracovníků, je jedním z témat studia, i když zůstává tématem okrajovým. Existuje také celostátní projekt pro ředitele škol („*Úspěšný ředitel školy*“), který obsahuje modul řízení lidských zdrojů.

Součástí programů Evropského sociálního fondu (ESF) je několik projektů zaměřených na zlepšení kompetencí k hodnocení učitelů. Zvláště projekt „*Cesta ke kvalitě*“, zahájený v roce 2009, si klade za cíl vytvořit nástroje hodnocení učitelů jako součást vlastního hodnocení školy a rozvíjet kapacitu učitelů, chápat a implementovat hodnotící přístupy. Součástí projektu bylo vypracování 360stupňového nástroje zpětné vazby pro střední úroveň řízení ve školách.

Některé krajské úřady také zpracovaly programy na posílení přístupů a metod využívaných v různých školách k hodnocení učitelů. Například v Moravskoslezském kraji byla vytvořena metodika hodnocení učitelů řediteli škol v rámci projektu financovaného ESF („*Šance*“).

Využívání výsledků hodnocení

Hodnocení učitelů v České republice je součástí řízení školy a je tradičně využíváno pro sumativní účely. Klade si za cíl kontrolovat výkon učitelů a může být využito k určení kariérního růstu a zařazení učitele do platové třídy. Ředitelé škol rozhodují o kariérním postupu učitelů a výši platu.