

Jak uvádí Santiago a Benavides (2009), kombinace těchto dvou funkcí v témže procesu vyvolává mnoho problémů. Pokud jsou učitelé konfrontováni s možnými vážnými následky hodnocení ve vztahu ke kariéře a platu, nebudou pravděpodobně nakloněni odhalovat slabé stránky své práce, nebudou ochotni soustředit se na vlastní potenciál rozvoje, což v důsledku ohrozí zlepšování. Silný důraz na kontrolu nebo aspekt zodpovědnosti může učitele vést k pocitům nejistoty nebo strachu a snížit tak úctu k vlastní práci (Isoré, 2009). Mnoho učitelů, se kterými měl hodnotící tým možnost hovořit, si nebylo jisto zamýšleným účelem hodnocení učitelů a byla zřejmá nejistota ohledně dopadu a možných důsledků hodnotícího procesu.

### ***Vztah mezi hodnocením učitele a odměňováním není transparentní***

Jak bylo uvedeno výše, existují možné výhody v propojení hodnocení učitele s vyplácením osobních příplatků. Osobní příplatky pomohou ředitelům škol v personálním plánování, stimulují profesní rozvoj a pomohou ocenit, udržet a motivovat učitele. Nicméně existují signály, že současný systém osobních příplatků založený na výkonu tyto funkce nespĺňuje, zejména kvůli nedostatečné transparentnosti ve způsobu, jakým jsou příplatky udělovány. Podle Ústavu pro informace ve vzdělávání (2011) existuje vysoký stupeň nespokojenosti s českým systémem odměňování a je obecně vnímán jako prostředek k udělování nespravedlivých odměn. Agentura Faktum Invenio (2009) ve svém výzkumu zjistila, že 640 učitelů považuje současný systém hodnocení za překonaný a nevhodný.

Mnoho učitelů, se kterými hodnotící tým hovořil, naznačilo, že vztah mezi výkonem a platem není transparentní. Učitelé často nevěděli, jak je stanovován jejich plat a zda je založen na hospitacích nebo na jiných aspektech jejich práce. Hlavním důvodem pro nedostatek transparentnosti v propojení výkonu a platu je absence jasného rámce pro hodnocení výkonu učitelů. Jak již bylo řečeno, v současnosti neexistují kompetenční standardy pro učitele ani sdílené chápání toho, co vlastně znamená vynikající výuka. Navíc existuje nedostatek schválených postupů a nástrojů hodnocení učitelů k zajištění spolehlivosti, validity a spravedlnosti. Ředitelé škol jsou tedy omezeni, když chtějí propojit odměňování a výkon.

Navíc podle některých ředitelů škol, se kterými jsme mluvili, mají ředitelé k dispozici velmi malý prostor pro udělování osobních příplatků kvůli omezeným financím v rozpočtu. V praxi tedy nejsou rozdíly v platu mezi učiteli velké a příplatky jsou vypláceny zejména jako ocenění mimořádných úkolů a funkcí.

### ***Propojení mezi hodnocením učitele a profesním rozvojem by mohlo být posíleno***

I když je důležitost profesního rozvoje jasně deklarována v národních dokumentech, nabídka dalšího vzdělávání je roztržštěná a není systematicky propojena s hodnocením učitele. Bez jasného propojení s možnostmi profesního rozvoje bude dopad hodnocení učitele na jeho výkon relativně omezený. Hodnocení pak nebude přijímáno vážně, popř. bude čelit nedůvěře či apatii ze strany hodnocených učitelů (Danielson, 2001; Milanowski a Kimball, 2003; Margo et al., 2008).

Několik učitelů, se kterými hodnotící tým hovořil, se vyjádřilo kriticky k nabídce dalšího vzdělávání, která podle nich nereflektuje prioritní potřeby systému. Výzkum agentury Faktum Invenio (2009) ukazuje, že učitelé považují nabídku dalšího vzdělávání za méně pochopitelnou. Existuje také mnoho praktických potíží pro školy i učitele v souvislosti s organizací dalšího vzdělávání. Zdá se, že je pro učitele problematické