

Hodnotící tým si vytvořil názor, že existuje hodně prostoru v České republice k dalšímu rozvoji hodnocení učitele pro účely jeho zlepšení. Hlavním účelem tohoto procesu by mělo být stálé zlepšování vyučovací praxe. Mělo by jít o interní proces řízený manažery, zkušenějšími učiteli a ředitelem školy, zaměřený na učitelovu práci ve třídě. Hlavním výstupem bude zpětná vazba pro výkon učitele a přispění k rozvoji školy, což by mělo vést k vypracování plánu profesního rozvoje. Může to být relativně snadné a levné a může to obsahovat kombinaci metod vhodných pro danou školu. Některé elementy by měly mít charakter stanovování vlastních cílů propojených s cíli školy, sebehodnocení, hodnocení prováděné kolegy, hospitace ve třídě, strukturovaná konverzace s ředitelem školy a kolegy. Mohlo by to probíhat každoročně pro každého učitele nebo méně často v závislosti na výsledcích předcházejícího hodnocení. Měla by se také vyskytovat častější neformální zpětná vazba poskytovaná kolegy a ředitelem školy.

Aby mělo hodnocení učitele vliv na výsledky výuky ve škole, je třeba, aby bylo úzce spojeno s jeho profesním rozvojem a rozvojem školy. Zaměření hodnocení učitele by mělo přispívat učitelké profesi, která je bohatá znalostmi, do níž se učitelé aktivně zapojují novými vědomostmi a těží z podpůrných struktur ke zlepšení výkonu (Santiago a Benavides, 2009). K tomu, aby byly uspokojeny potřeby školy, je třeba, aby profesní příležitosti rozvoje jednotlivých učitelů byly napojeny na školní plán rozvoje.

K tomu, aby bylo zajištěno, že hodnocení prováděné řediteli škol je systematické a koherentní napříč českými školami, je důležité, aby Česká školní inspekce externě ověřovala školní procesy hodnocení učitele, a pokud bude nezbytné, vyvodila důsledky vůči řediteli školy.

Dále posilovat roli řízení kvality

Efektivní hodnocení učitele do značné míry závisí na tom, jaké řízení je na škole zavedeno. Ředitel školy, jeho zástupce a další učitelé ve škole mají předpoklady pro to, aby hráli klíčovou roli v hodnocení učitele, protože jsou dobře obeznámeni s kontextem, ve kterém učitelé pracují, jsou si vědomi potřeb školy a jsou schopni poskytovat rychlou zpětnou vazbu. Ředitelé škol mohou stanovit zlepšení výkonu jako strategický úkol a povýšit hodnocení učitele na klíčový faktor rozvoje učitele a širší školní strategie.

Mnoho současných ředitelů škol v České republice neprošlo vzděláváním v metodách hodnocení učitelů. Vzdělávání pro nové ředitele školy je pozitivním krokem, který může ředitele podpořit v přijímání silnější manažerské role, včetně hodnocení a rozvoje pedagogických sborů. Dále by bylo důležité zaměřit vzdělávání výrazněji na vedení samotné výuky a vzdělávání ve škole (Pont et al., 2008). Národní úřady by měly také zvážit přípravu nabídky školení, která budou zaměřena na různé stupně kariéry vedoucích pracovníků, jako je aspirující vedoucí pracovník (učitel s ambicemi lídra), střední management a pověřený vedoucí pracovník, začínající a zkušený vedoucí pracovník (Pont et al., 2008).

Navíc je zřejmé, že delegování zodpovědnosti na zkušené učitele a střední management může snížit pracovní zatížení ředitelů škol a ve škole vytvořit manažerskou kapacitu (Pont et al., 2008). Proto může být cenné vytvářet interní kapacitu v hodnocení na úrovni školy, aby byli na tyto úkoly připraveni nejen ředitelé škol, ale také členové managementu a zkušení učitelé, kteří posléze na sebe mohou vzít zodpovědnost za některé funkce související s hodnocením. Aby o vedoucí funkce měli zájem kvalitní uchazeči, je důležité věnovat pozornost profesionalizaci konkursních řízení a vedoucím pracovníkům škol zajistit adekvátní výši platu a možnost kariérního postupu (Pont et al., 2008).