

Pro účely kariérního postupu zvážit vytvoření systému certifikace učitelů

Individualizovaný plat poskytuje ředitelům škol možnost provázat výkon s odměňováním učitelů, nicméně se tak neděje v širším rámci kariérního řádu. Učitelé a ředitelé škol by těžili z vytvoření jasnější kariérní struktury, která by byla aplikována po celé zemi. Koncept kariérních stupňů či kariérní žebříček by byly velmi užitečné. Postup do každého z klíčových stupňů by byl spojen s formálními procesy sumativního hodnocení, které by doplnilo pravidelné formativní hodnocení.

Různé kariérní stupně by se vázaly k určité úrovni odbornosti, které by byly zohledněny ve standardech profese učitele (viz výše). Každý kariérní stupeň by byl spjat s určitou platovou třídou. Propojení výsledků hodnocení učitelů s kariérním postupem by nepřímou souviselo s platovými třídami. To je ideální řešení, protože je podle výzkumů známo (Harvey-Beavis, 2003; OECD, 2005), že přímý vztah mezi výkonem učitele a odměňováním přinesl smíšené výsledky.

Postup v kariéře by mohl probíhat prostřednictvím systému certifikace učitelů v klíčových etapách jejich kariéry. Tento proces by se mohl odehrávat převážně ve škole, byl by řízený vedoucími pracovníky školy, rozhodující by však byla externí složka procesu, která by dodala procesu váhu a která by zajišťovala konzistenci praxe v celé České republice. Tento externí prvek by mohl realizován prostřednictvím akreditovaného externího hodnotitele, kterým by mohl být učitel z jiné školy s odborností v téže oblasti jako hodnocený učitel. Je důležité, aby k výkonu této funkce prošli externí hodnotitelé specifickým vzděláním, zaměřeným zejména na metody hodnocení s využitím standardů, aby na jejich základě dokázali zhodnotit výkon učitele a aby mu uměli poskytnout konstruktivní zpětnou vazbu. Je dále zásadní, aby učitelé chápali hodnotící procesy a aby výsledků hodnocení využili ke svému rozvoji.

Hodnocení učitele pro účely certifikace by mohlo využít tři základní nástroje: hospitace ve třídě, sebehodnocení a dokladování praxe formou jednoduchého portfolia. Učitelé by také měli mít možnost vyjádřit názor ohledně svého výkonu. Bylo by třeba zohlednit personální, organizační a institucionální faktory, které měly vliv na výkon učitele. Portfolio by mělo umožnit učitelům dokladovat metody práce, kterými podle svého názoru napomáhají učení žáka, a mělo by obsahovat např. plány výuky a učební materiály, vzorky prací žáků a komentáře k vzorkům hodnocení žáků, sebehodnotící dotazníky a listy reflexe (viz Isoré, 2009). Vzhledem k vysoké důležitosti hodnocení pro účely certifikace je třeba, aby rozhodnutí byla založena na různých podkladech, aby se do hodnocení zapojilo několik nezávislých hodnotitelů a aby byla zmapována celá šíře práce učitele.

Cílem hodnocení učitele pro účely certifikace by měla být veřejná záruka kvality vzhledem ke standardům profese učitele, určení kariérního postupu učitele a vytvoření plánu jeho profesního rozvoje. Tento způsob hodnocení by s sebou nesl informaci, že kvalitní práce je rozhodujícím faktorem v kariérním postupu.

Zajistit propojení mezi hodnocením zaměřeným na rozvoj a hodnocením pro účely certifikace

Hodnocení rozvoje a hodnocení pro účely certifikace nemohou být vzájemně oddělena. Možnou vazbou je skutečnost, že hodnocení pro účely certifikace musí zohlednit kvalitativní výsledky hodnocení rozvoje, včetně doporučení ke zlepšení. Hodnocení rozvoje by mělo také identifikovat přetrvávající nedostatečný výkon. Podobně mohou výsledky zkoušek učitele pro účely certifikace ovlivnit jeho profesní rozvoj.