

*Doctoral Research  
Докторантски изследвания*

## ОЦЕНЯВАНЕ И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В КИПЪР

**Христия Тукидиду**

*Софийски университет „Св. Климент Охридски“*

**Резюме.** Една от най-интензивно развиващите се области на изследване в световен план е оценяването на учителите. Общо споделяно е мнението, че то може да допринесе за изясняване на същността на ефективното обучение и ефективността на училищата. Ефективността на училището е едно от нещата, които образователната общност се опитва да дефинира чрез продължителни научни изследвания<sup>4)</sup>, но без до момента да е успяла да достигне до консенсус поради културните различия в начина, по който всяка образователна система функционира. От изключителна важност за всяка държава, всяка образователна система, всяко училище, но и всяка класна стая, е да се определи ефективността на учителя и на обучението в съответствие с техните цели, защото наличието на такова точно дефиниране би допринесло за реализиране на по-ефективни системи за оценяване на учителите.

Статията има за цел да представи и анализира критически системата за оценяване и кариерно развитие на учителите в Кипър.

**Keywords:** teacher, education, effectiveness, evaluation system of Cyprus

### Системата за оценяване на учителите в Кипър

Сега действащата система за оценяване в Кипър е въведена през 1976 г. В нея са включени инспектори, директори и учители. Инспекторите са отговорни за инспектирането и оценяването на учителите във всички образователни степени, контролирайки по този начин голям брой училища и учители. Или както накратко се изразяват Пасиардис и колегите му, „инспекторите са носителите на образователните политики в училищата“ (Pashiardis, Savvides, Tsiakkiros, 2007).

Според съществуващата нормативна уредба процедурата за оценяване на учителите е следната. За всеки учител, който има 12-годишен стаж, се изготвя доклад с числова оценка от екип от трима инспектори. Учителите със стаж под 12-години се оценяват само с описателен доклад. Тази процедура се осъществява на всеки две години до достигането на 25 години, след което оценяването се извършва на три години. Оценката се базира основно на еже-

годните описателни доклади, изготвяни от инспектори, на базата на техните посещения в часове на учителя два-три пъти годишно. Докладът на инспектора отразява впечатленията му от посещенията в часове и взема предвид доклада, изготвен от директора, както и ежегодния индивидуален отчет на самия учител (Pashiardis, Savvides, Tsiakkiros, 2007).

В обобщение, отчетите/докладите, представяни за целите на оценяването на учителите, са:

1. *Индивидуален информационен отчет.* Изготвя се от всеки учител в края на учебната година и чрез директора се предава на съответния инспектор.

2. *Отчет на училището.* Изготвя се от директора съвместно с комисия от учители преди края на учебната година и представлява заключително обобщение за функционирането, дейностите и постиженията на училището.

3. *Доклад на директора за учителите:* представя се на инспектора на всеки две години за всеки учител в училището. Изготвя се в края на всяка учебна година.

4. *Доклад за учителите, които са на срочен трудов договор.* Инспекторът, след консултация с директора, изготвя на всеки 6 месеца такъв доклад. Тези доклади не се вземат предвид, след като учителят бъде назначен на постоянен трудов договор.

5. *Общ доклад.* Това е описателен доклад без количествена оценка, който се изготвя от инспектора за всеки учител еднократно през първите две години от назначаването на учителя на постоянен трудов договор и веднъж на две години до приключване на стажа му като учител и след това.

6. *Специален доклад с количествена оценка.* Изготвя се за първи път в годината, преди учителя да приключи трудовия стаж като учител и повишаването му в помощник-директор трудов стаж, а след това веднъж на всеки две-три години.

При тази оценъчна система учителите се оценяват в 4 области, всяка от които се оценява със скала от 1 до 10, или максимум 40 точки. Областите се отнасят до: а) професионализъм, б) адекватност на работното място, в) организация, междуличностни взаимоотношения и управление, г) общо отношение и действия като учител (Pavlou, 2004).

*А) Професионализъм*

- научно знание (познаване на учебния предмет) и педагогическо знание;
- научна и педагогическа квалификация чрез семинари, допълнителни обучения или индивидуално учене;
- принос към научния и образователния сектор чрез публикации, речи, активно участие в семинари и т.н.

*Б) Адекватност на работното място*

- съобразяване на работата с интересите и нуждите на учениците;
- удовлетворяване на индивидуалните потребности на учениците;

- използване на средата (природна, социална, виртуална);
- комуникация и връзка с учениците;
- отношения, които подпомагат работата;
- чувство за мисия и отговорност (подготовка, време на пристигане, управление на времето, проследяване работата на учениците, положителен интерес към въпроси, интересуща общността);
- отговорност;
- принос към развитието на чувството за отговорност на учениците;
- принос към развитието на чувствата и чувствителността между учениците;
- подготовка – програмиране (ясни цели и функционална употреба на образователни средства);
- принос за развитие на научния дух на учениците (индивидуални изследователски задачи, ефективно използване на ресурси и т.н.);
- постижения във всички сфери (познавателна, емоционална, социална и психологическа).

*В) Организация, междуличностни взаимоотношения и администрация*

- проникателност;
- безпристрастност;
- демократичност;
- оценяване;
- комуникация;
- поемане на отговорност;
- координиране;
- ръководство;
- междуличностни взаимоотношения;
- способност на постигане на цели без игнориране на нуждите на ученици и учители;
- доверие, любов, уважение;
- поддържане на духа на сътрудничество между персонала, учениците и родителите.

*Г) Отношение и поведение на учителя*

- дрес-код, реч и маниери;
- социално;
- достойнство;
- наличие на сила за отстояване на собственото и приемане на чуждото мнение;
- моралност;
- отношения с ученици, родители, колеги и т.н.;
- подкрепа на любовта към близкото човешко същество и обществото и уважаване на вярата;

- просвещаване на родителите, ръководство, благотворителни акции, духовни и религиозни дейности;

- принос към развитието на демократични граждани и демократични идеи (съюзи на учениците, поемане на отговорности и подкрепа на творчески идеи на учениците, формиране на уважение към Аза и другите, уважение към мнението на мнозинството);

- уважение към закона и легитимните лидери.

Директорът на училището изготвя описателен доклад за всеки учител. В него се посочва и числова оценка за четирите области или липсата на някоя от тях. Инспекторът, след запознаване с личното досие на учителя, включващо и доклада на директора, и със самоотчета на учителя, изготвя свой описателен доклад. Тричленна комисия от инспектори се запознава с трите доклада и оценява учителя за всяка от четирите области с максимум от 10 точки за всяка от тях.

Според действащата Наредба 21 „Публикуване на съдържанието на докладите“ съдържанието на описателния доклад или цялостното съдържание на специалния отчет оставаше неизвестно за самия учител, който, на свой ред, имаше правото да подаде молба, за да научи общата оценка, дадена от комисията, и оценката си за всяка от категориите (Georgiou, 1994). Сега обаче тази наредба е променена и докладите могат да бъдат изпратени от инспектора на учителя на електронната му поща. В случай че учителят е получил ниска оценка за неподходящо поведение, изпълнение или пропуски по време на осъществяване на задълженията си, инспекторът е задължен да сподели тази част от доклада с учителя. Учителят има право да кандидатства за отмяна или промяна на част от доклада пред Синдиката на работещите в сферата на образованието в рамките на 15 работни дни, след като е бил уведомен за оценката си (Pasiardis, Savvides & Tsiakkios, 2007).

### **Служебно повишение на учителите**

Нормалното функциониране на училището предполага своевременно заемане на освободените поради обикновено или предсрочно пенсиониране позиции, а така също и откриване на нови позиции, ако това е необходимо и бюджетът на училището го позволява.

#### *Законова рамка на повишенията*

Повишенията на работещите в сферата на образованието се регламентират с член 35, 35A, 35B, 35C и 35D на Закона за образованието (Public Educational Service Act). Повишенията се провеждат от Комисията по образованието (Committee of Educational Service) към Министерския съвет. Тя е с 6-годишен мандат и 5-членен състав – председател и 4 членове. За целите на служебните повишения се назначава Консултативна комисия, включваща:

- председател: главния инспектор за основното образование;
- членове: двама инспектори, назначени от съответния отдел.

Според член 26 (3) на Закона процедурата по обявяване на свободното щатно място може да започне 9 месеца преди освобождаването на позицията. Спазвайки обявените крайни срокове, заинтересованите лица подават своите документи за кандидатстване пред Комисията по образованието. Списъкът с постъпилите кандидатури и документите на кандидатстващите се препращат в Консултативната комисия. Там се изготвя доклад, включващ полученото в резултат на оценяването ранжиране на кандидатите според съответствието им на съществуващите изисквания. Самите изисквания са стойност, квалификация и трудов стаж, като:

1. Стойността е сумата, която се получава при събиране на точките от средното аритметично от последните две количествени оценявания, умножено по 41, и средното аритметично от оценката за работата през последните 10 години.

2. Квалификация. Консултативната комисия присъжда от 1 до 5 точки за допълнителни квалификации като:

- 5 точки за докторска и постдокторска степен;
- 3 точки за магистърска степен;
- 2 точки за едногодишна магистратура;
- 0.5 до 1 точка за други допълнителни квалификации.

3. Прослужени години: общият брой на годините и месеците, като повече от 15 дни се зачитат за 1 месец прослужено време. За заемане на длъжността помощник-директор на основно училище или детска градина трудовият стаж се изчислява, като се присъжда 1/12 за всеки месец, през който е имал квалификация, и/или 7/120 от общия стаж, през който кандидатът не е имал квалификацията за заемане на по-високата длъжност. Броят на кандидатите обикновено надвишава три пъти броя на вакантните позиции.

Консултативната комисия представя докладите и списъците на Комисията по образованието, която ги обявява. Засегнатите учители имат право да представят възражения и да поискат повторно оценяване в 10-дневен срок. Следва провеждане на интервю с кандидатите и окончателно вземане на решение за най-добрия кандидат въз основа на:

- доклада на Консултативната комисия;
- съдържанието на личните професионални досиета и оценъчните доклади;
- придобитото впечатление от интервюто.

Представянето на кандидата по време на интервюто се оценява с 10-степенна скала от 0.5 до 5 единици, като 0.5 съответства на „Почти удовлетворително представяне“, а 5 – на „Изключително представяне“. Критериите за оценка са 6 и са с различна тежест:

- информираност по образователни и методически въпроси – 1.0;
- разбиране на ролята и отговорностите на длъжността – 1.0;

- критически анализ на административни и управленски въпроси, релевантни на задълженията и отговорностите на позицията –1.0;
- ефективност на комуникацията и адекватност на изказаните мнения –1.0;
- личностни качества (релаксиращо присъствие, адаптивност) – 0.5;
- езикови умения (речник, структура на речта, глас) – 0.5.

Представената процедура и критерии за служебни повишения в сферата на училищното образование се прилагат за повишаване на учителите в помощник-директори и на помощник-директорите – в директори.

### **Избор на директори на училища в Кипър**

*Критериите за избор* на директори се основават на Закони 10/1969 до 80(I)2004, алинея 35B, и са:

- оценъчно досие на кандидата;
- възможни допълнителни академични степени, съответстващи на естеството на длъжността;
- стаж;
- интервю с Комисията по образованието.

Процедурите, които се прилагат при подбора на директори, са идентични на вече представените за селекция на помощник-директори.

### *Срок на назначаване*

Не съществува конкретен срок за заемането на длъжността „директор“. Това назначение се счита за повишение и практически няма пречка позицията да се заема до пенсиониране.

### *Оценяване на директорите*

Директорите се оценяват от група инспектори, но те са информирани за точното време на посещението и не е задължително да се наблюдават техни уроци. Инспекцията има за цел да провери функционирането на училището и да оцени приноса на директора за постигане на целите и задачите на училището. Резултатите от оценяването не оказват влияние върху заплатите на педагогическите кадри, но се вземат предвид при длъжностните им повишения (K.D.P 223/1976 ал. 8.2).

### *Образователни програми за директори*

Според действащата нормативна уредба директорът е длъжен да следи развитието в педагогическата наука и практика и да се информира за новостите, които биха могли доведат до повишаване на неговата ефективност (K.D.P 223/22.35; K.D.P 310/90, ал. 21.35).

Прилага се задължителна въвеждаща образователна програма за директорите на основни училища, които са назначени за първи път, която се организира от Института по образованието (Service Plans 12/1999 and 33/2001). Обучението е с продължителност 10 седмици, като директорът посещава Института един ден седмично.

Съдържанието на обучението включва образователен мениджмънт, оценяване в образованието, вземане на решения, училищно законодателство, насочване и консултиране, методология на емпиричните изследвания в образованието, европейско сравнително образование и нови технологии.

### **Критичен анализ на системата за оценяване и служебно повишение на учителите в Кипър**

Широко прието е схващането, че сегашната образователна система в Кипър, въведена през 1976 г. (Pavlou, 1993) и прилагана оттогава без промени, е остаряла и не отговаря на съвременните тенденции в оценяването на работещите в сферата на образованието<sup>1)</sup>. Нейната ефективност се счита за спорна както от педагозите, така и от представители на самото министерство. Възраженията са не по линия на целите на институцията, изложени в съответните нормативни документи (регламентиращи ръководството на персонала, оценяването на образованието, ефективността на учителите и т.н.), а по отношение на липсата на достатъчно адекватни мерки, които да гарантират постигането на тези цели (Michael, Savvides, Stylianides, Tsiakkiros & Pasiardis, 2003).

Бидейки фокусирана върху сравнително/крайно оценяване за целите на повишения в служебната йерархия, системата за оценяване на учителите в Кипър има много дефицити. На първо място, не е базирана на теоретична основа, а е резултат на статуквото и практиката<sup>1)</sup>. На следващо място, в тази система акцентът върху сравнителното/крайното оценяване не е равнопоставен на акцента върху трансформиращото оценяване. Макар че според официалното ръководство за дейностите на инспекторите те имат за основна задача да подпомагат работата на учителите, проучвания на мненията на самите учители, финансирани от ЮНЕСКО, показват, че ролята на оценяващите е по-скоро инспектираща, отколкото консултираща (Leontiou, 1990; Polydorou, 2001). Изглежда, че инспекторите следват процедурите за инспектиране на преподаването, основани на научния подход в управлението, при който „добрият учител“ (инспекторът) мониторира дали учителят се справя добре с работата си. На практика, оценяването на работещите в образованието е обвързано със служебното повишение и увеличаването на заплатата, а не с професионалната подкрепа и усъвършенстване.

Голяма слабост на системата за оценяване в Кипър е, че училището е обект само на външно оценяване и няма вътрешно оценяване или самооценяване, което оказва влияние върху нейната надеждност. Единственият важен субект на оценяване на педагозите е инспекторът, който е външен източник на информация за целите на оценяването<sup>1)</sup>. Оценяването само от инспектор ограничава възможностите за цялостна, комплексна оценка за работата на педагогическите специалисти (Pashiardis, 1996). Ролята на директора в процеса на оценяване на училищния персонал практически е нулева, а и самият учител не участва в

процеса чрез самооценка и анализ на преподаването си (Pashiardis, 1996). Заслужава да се отбележи, че независимо от важността на ролята на инспектора не съществуват специфични изисквания за образователна степен или квалификация, за да се заеме тази длъжност. Също така няма достатъчно обучения за инспекторите за изпълнение на техните задължения, инспекторите не са и системно оценявани.

Неефективността на процеса на оценяване на педагогическите кадри в Кипър се дължи на големия брой критерии и на недостатъчно такива за измерване на ефективността (Kyriakides & Demetriou, 2002). Критериите са формулирани прекалено общо и неясно (професионална подготовка, трудови задължения, организация, администрация, междуличностни взаимоотношения, общи действия и поведения) (Pashiardis, Savvides & Tsiakkiris, 2005d), но не са налице измерими критерии, които предварително да са известни на оценяващите и на оценяваните, които биха направили системата прозрачна. Също така има диференциация на оценъчните критерии в съответствие с позицията и отговорностите на оценявания (Pashiardis, Savvides & Tsiakkiris, 2005b). Дори и след оценяването се наблюдава феноменът на инфлация и изравняване на оценките, следващ модела и ефекта на оценяване на съвкупността. Това е огромен недостатък на сегашната система, тъй като минимизира значението на ефективността на работата (Pasiardis, 2008).

Липсата на алтернативни пътища за професионален растеж за учителите извън заемането на длъжностите помощник-директор и директор също би могло да се разглежда като слабост на системата. За да бъде повишен някой, той трябва да има достатъчно стаж в системата. Това води до застаряване на пирамидата на образователната система и прави по-трудни за реализиране иновации в нея.

Накрая, налице е съществен пропуск в оценяването на образователната дейност като цяло. При сегашната система не се дава информация за качеството на образователната дейност, включително на национално ниво. Това се дължи на факта, че сегашната система поставя акцента върху индивидуалното оценяване на педагогическите кадри, докато механизмите, които могат да дадат валидна, надеждна и системна информация за качеството и ефективността на работата в цялост, липсват (Pasiardis, 2008).

Представените несъвършенства ясно очертават голямата необходимост от преустройство и въвеждане на нова система за оценяване на педагогическите кадри, която допринася за оценяването на образователната система в Кипър като цяло.

### **Критичен анализ на предложенията за промяна в системата за оценяване и служебно повишение в образованието**

#### ***Философия и принципи на предлаганата нова система за оценяване***

През изминалите години са направени многобройни предложения за реформиране на действащата система за оценяване в Кипър. Водеща в това

отношение е ролята на консорциум „Атина“, на който Министерството на културата и образованието делегира отговорността за планиране, развитие и въвеждане на нова система за оценяване (НСО) на педагогическите дейности и кадри (Pashiardis, Kyriakides & Soseilos, 2006). В резултат на възникналите възражения и напрежение първоначалните предложения претърпяват множество промени и крайният вариант на проекта е представен през април 2009 г. Според него новата система за оценяване ще защитава интересите на работещите в образованието, разчитайки на тях като ценност, квалификация и опит, и ще има за цел развитието на преподаването и ученето<sup>1)</sup>.

Фокусът на НСО е рефлексивният диалог и сътрудничеството между всички заинтересовани страни на училищно ниво. Целта е да се създаде положителна училищна среда, в която ученици и учители ще реализират максимално своя потенциал чрез участие в процеса на рефлексия – понятие, напълно съответстващо на съвременното разбиране за демократично образование. Философията на НСО е по-близо до най-актуалния подход за лидерство в образованието, зает от управлението на човешките ресурси, който приема колективното възприемане за оценяване на образователните дейности и се основава на разбирането, че осъществяващите образованието са учени, които знаят и могат да решат какво и как да се преподава. Съответно трябва да е налице доверие между оценявани и оценяващи, а така също и екипен дух, сътрудничество, отговорност, взаимно доверие и участие във всички дейности (Pashiardis, Savvides & Tsiakkiris, 2005c).

НСО е базирана на солидна научна основа, получена в резултат на проучване на съвременна библиография по теоретични въпроси на оценяването в образованието и резултати от емпирични изследвания, проведени както по света, така и в Кипър. По-конкретно, тя в общи линии се основава на принципите, които оформят теоретичния модел на развитие и функциониране, и е пряко свързана с държавните очаквания за образователната система в нейната цялост. Накратко тези принципи на НСО са: разделяне на форматите на оценяване, въвеждане на оценъчни критерии, използване на множество източници на информация, създаване на специфични инструменти за измерване, необходимост от въвеждане на система за оценяване на качеството на оценяването и адаптиране на модела за развитие на сътрудничеството.

### ***Положителни страни на НСО с оглед целите на професионалното и кариерното развитие***

НСО предполага едновременно използване на два модела за оценяване: 1) вътрешно критично оценяване на учителите в клас; 2) в рамките на програмата Академията за обучение по мениджмънт (Academy Training

Management – ATM). Положителното е, че чрез втория модел учителите получават професионална подготовка по училищно управление, получавайки по този начин необходимата квалификация за бъдещата си роля на директори и помощник-директори.

По отношение на първия оценъчен модел са наблюдават много положителни страни, които пряко адресират слабостите на досегашната система. Много положителен аспект е разделянето на оценъчните формати на вътрешноучилищно оценяване, на формиращо и на оценяване за целите на служебно повишение, както и на по-специфичния формат на критериалното оценяване. Разглеждайки оценяването за целите на кариерното развитие, изглежда, че при него се съчетават вътрешното и външното оценяване, което е от голяма полза за оценъчния екип на ниво училище (Nevo, 2001). Наличието на ясно разграничаване между крайно и формиращо оценяване е характеристика на добрата система за оценяване (Sergiovanni & Starral, 2002). Двойната роля на инспектора престава да съществува и оценяването за целите на служебното повишение се осъществява от съветник по училищно оценяване (School Evaluation Adviser), чиято роля е само при заключителното оценяване.

Качеството на преподаването се наблюдава и оценява не от „специалист“, а от двама съветници по училищно оценяване и от директора на училището, който трябва да е адекватно квалифициран по въпросите на оценяването, защото това е важна предпоставка за неговия успех (Pashiardis, 1996). Прякото оценяване от страна на директора е много положителна черта, защото по този начин той получава пълна картина за оценявания учител. Положително е и че учителят има глас в оценяването, като представя самооценъчен отчет и лично досие на постиженията си. Това, на практика показва, че финалната система за оценяване отчита като важно постижение на ефективния учител способността му да анализира и себеоценява дейността си, за да се усъвършенства.

По този начин е налице използване на множество източници на данни, оценяване от различни субекти, отбелязани по-горе, и документи, попълвани от педагогическия специалист. Това е положителен елемент, защото се повишава вътрешното доверие към системата и се осъществява контрол между различните системи за оценяване<sup>5)</sup>. Друго предимство на НСО е включването на конкретни оценъчни критерии, които позволяват адекватно диференциране на оценките и са предварително известни на оценяваните. Така се постигат желаните валидност, надеждност и прозрачност на системата за оценяване. За да се решат проблемите на уравниловката при оценяването, ще се въведат измерими критерии с високо ниво на разграничителна способност и данните от анализа и контрола ще се обработват със статистически софтуер. Резултатите ще са публични за оценявания специа-

лист и така прозрачността и демократичността на системата ще се повишат. Чрез механизмите на последващото оценяване ще се гарантира системната проверка на системите за оценяване и при необходимост ще се правят подобрения.

Положителна мярка е и предвиждането на алтернативни позиции за професионален растеж („старши учител“ и „образователен съветник“) с цел оползотворяването на административните, наставническите и преподавателските качества на учителите. Ако сега единствена възможност за растеж е заемането на помощник-директорската длъжност, то новите позиции ще позволят стимулиране на мотивацията на учителите, по-пълно разгръщане на потенциала им, което би довело до подобряване на резултатите на учениците (Pashiardis, Savvides & Tsiakkiros, 2005d).

Обстоятелството, че системата за развитие чрез сътрудничество е адаптирана, осигурява възможност за индивидите, които живеят в нея, всекидневно да участват чрез дейности в нейното усъвършенстване, да познават всичките ѝ аспекти и да са съгласни с нейните цели и мечти. По такъв начин те придобиват усещане за собственост върху програмата и чувстват отговорност да работят за нейния успех.

### ***Съображения и предложения***

Въпреки своите положителни елементи НСО повдига някои въпроси, които заслужават по-нататъшен анализ. По отношение на втория модел на оценяване те са свързани основно с организацията на провеждане и вида на предвидените подготовка и писмени изпити за кандидатите за заемане на длъжностите в системата на образованието. Не е уточнено в кой град ще се провеждат съответното обучение и изпити. Ако това е Никозия, то кандидатстващите от Пафос например биха имали транспортни затруднения. Ето защо по-добре би било подобни центрове да се създадат във всеки град. Също така, при този модел за служебно повишение на педагогически специалист се взимат предвид само оценките от изпитите и някои тестове, което не е достатъчно надежден критерий получилият ги да е добър учител или директор на практика. Би било добре, ако се използват и други източници за преценка, като оценката на директора или самооценката. Би било справедливо и имащите магистърски степени да имат някакви предимства при управлението на училището.

Що се отнася до първия модел на оценяване, то като негов недостатък се изтъква, че двамата съветници ще оценяват учителя в различни класове, при различни обстоятелства, в различни времеви периоди, но само по един път. Така, въпреки че се повишава надеждността на оценката, това е за сметка на валидността ѝ. Би било добре, ако външните съветници наблюдават учителя по едно и също време два пъти годишно.

Отпадането на „стария“ критерий трудов стаж в дългосрочна перспектива би могло да доведе до по-малко повишения, защото по-високите позиции ще се заемат от по-млади хора, а те естествено и ще се пенсионират по-късно. Докато се открият нови свободни места, някои от учителите ще са надвишили изискуемата според НСО възраст за повишение, няма да имат възможност за развитие и това ще се отрази както на заплатите, така и на пенсиите им. Така само определен брой щастливци ще са имали късмета да бъдат назначени на съответните длъжности. Това със сигурност ще разочарова някои специалисти, както и синдикатите (Pashiardis, Savvides & Tsiakkiros, 2005d). Би било добре, ако трудовият стаж все пак се запази като изискване за заемане на длъжността, но да се повиши тежестта на образованието/квалификацията. Към момента учители на определена възраст без магистърска степен могат да бъдат повишавани само чрез втория модел на оценяване – чрез обучение за придобиване на необходимата квалификация.

### **Заклучение**

Ефективността на досегашната система за оценяване на учителите в Кипър е остро критикувана поради остарялата си философия, откъснатост от реалността и неотговарящи на съвременните потребности на образователната система практики (Pashiardis, 2008). Постигнат е консенсус за необходимостта от нейната модернизация.

Предложената нова система за оценяване се счита за добър вариант, защото отчита нуждите на образованието в Кипър и слабостите на настоящата система, а така също е и съобразена с новите разбирания за оценка на персонала. В нея оценяването се разглежда като системен процес, основан на общите действия на учители, директори и оценяващи, и се предлага възможност за оценяване на образователните дейности на микрониво (училище) и макрониво (образователна система).

Въпреки безспорните си предимства новата система за оценяване има и някои несъвършенства, които трябва да се дискутират с всички заинтересовани страни, за да може тя да стане приемлива за тях и практически приложима. Само по този начин тя би постигнала целите си да подобри качеството на бъдещото образование и на хората, свързали се професионално с него (Pashiardis, Savvides & Tsiakkiros, 2005d).

### **NOTES**

1. Ministry of Culture and Education (MCE). (2009, April), Dialog for educational transformation. Nicosia. [www.paideia.org.cy](http://www.paideia.org.cy).

2. Theofilidi, Ch. (2005), Critical review of the Congress. Evaluation in Education. 12<sup>th</sup> National Education Congress D.O.E. P.O.E.D. Chios.
3. UNESCO (1997). Evaluation of the Cyprus Educational System. Paris: International Institute for Educational planning.
4. Van Der Werf, G., Creemers, B., Jong and Klaver, R. (2000). Evaluation of School Improvement through an Educational Effectiveness Model the Case of Indonesia's PEQIP Project. *Comparative Education Review*, 44, 329 – 340.
5. Kyriakides, L. (2001). Evaluation and Accountability of teacher: Perception of teachers and parents. Minutes Educational Group Cyprus 4th Congress (pg. 53 – 65). Nicosia: Cyprus Educational Group.
6. Pasiardis, P., Kyriakides, L. & Soseilos, Ph. (2006). Athina. Planning, development and implementation of a new evaluation system for educational work and educators. Nicosia.

## REFERENCES

- Athanasoula-Reppa, A. (2005). Evaluation of the educational work of teachers in Greece. In: Pasiardis, P. & Savvides, I. & Tsiakkiros, A. (Ed.), *Evaluation of the educational work of teachers: From Theory to Action* (pg. 39 – 57). Peristeri: Ellin Publications.
- Elliot, E. (1996). What performance-based standards means for teacher preparation. *Educational Leadership*, 53(6), 57 – 58.
- Georgiou, G. Pr. (1994). *Consultant of Teachers and Kindergarten Teachers*. Nicosia.
- Hoy, W.K., Miskel, C.G. (2007) *Educational Administration: theory, research and practice* (8<sup>th</sup> ed) New York: McGraw-Hill.
- Konstantinou, Ch. (2000). The evaluation of the educational system as a social, educational and professional necessity: Justified suggestion from a theoretical and practical angle. *Scientific Yearbook of Educational Department*, DE, (13), 75 – 87.
- Kyriakides, L. & Demetriou, D. (2002). The perceptions of Cypriot teachers for the criteria of their evaluation as they come up from research for efficiency in educators. *Educational Sciences*. (3), 31 – 46.
- Leontiou, N. (1990). *Communication for a new education*. Nicosia: Theopress.
- Marshall, M. (1998). Using teacher evaluation to change school culture. *NASSP Bulletin*, 82, 117 – 120.
- Michael, K. Savvides, I., Stylianides, M., Tsiakkiros, A. & Pasiardes, P. (2003). The evaluation of educators: A new approach. *Educational Inspection*, 36, 60 – 81.
- Nevo, D. (2001). School evaluation: Internal or External? *Studies in Educational Evaluation*, 27, 95 – 106.

- Pasiardis, P., Savvides, I. & Tsiakkiros, A. (2005a). The evaluation of the educational work and educators: Where we are today. In Pasiardis, P. & Savvides, I. & Tsiakkiros, L. (ed.), *Evaluation of the educational work of teachers: From Theory to Action* (pg. 13 – 24). Peristeri: Ellin Publications.
- Pasiardis, P., Savvides, I. & Tsiakkiros, A. (2005a). The evaluation of the educational work and educators: Where we are today. In Pasiardis, P., Savvides, I. & Tsiakkiros, L. (ed.), *Evaluation of the educational work of teachers: From Theory to Action* (pg.27 – 38). Peristeri: Ellin Publications.
- Pasiardis, P., Savvides, I. & Tsiakkiros, A. (2005c). Modern aspects in evaluation of educational work of educators. In Pasiardis, P., Savvides, I. & Tsiakkiros, L. (ed.), *Evaluation of the educational work of teachers: From Theory to Action* (pg. 63 – 85). Peristeri: Ellin Publications.
- Pasiardis, P., Savvides, I. & Tsiakkiros, A. (2005d). The evaluation of the educational work and educators: the way to the future (the system is not improving with patches). In Pasiardis, P., Savvides, I. & Tsiakkiros, L. (ed.), *Evaluation of the educational work of teachers: From Theory to Action* (pg. 352 – 364). Peristeri: Ellin Publications.
- Pasiardis, P. (1996). *The evaluation of the educators' work: Opinions and placements of educators in Cyprus*. Athens: Grigoris.
- Pasiardis, P. (2008). *Strategic planning, innovation and evaluation in Education. Volume 3: Monitoring and evaluation of the work of educators*. Nicosia: APKY.
- Passiarden, P., Savvides, I., Tsiakkitos, A. (2007). *The evaluation of education service of teachers. From theory to practice*. Athens: Ellin Publishes.
- Pavlou, S. (1993). *Cyprus Government Educational Legislation*. Nicosia: Negresso Ltd.
- Pavlou, S. (2004). *Educational Legislation of Cyprus Republic*. Nicosia: OELMEK.
- Polydorou, A. (2001). *Educational and Social-political transcripts*. Nicosia: Lithofit.
- Sergiovanni, T.J. & Starrat, R.J. (2002). *Supervision: a redefinition*. New York: McGraw-Hill Publishing Company.
- Solomon, I. (1998). *Internal evaluation and programming of educational work in school unit*. Athens: Educational institute.

## **EVALUATION AND DEVELOPMENT CAREER OF TEACHERS IN CYPRUS**

**Abstract.** One of the developing sectors of education world-wide is the evaluation of teachers. Teachers' evaluation can contribute to the definition of effective teaching and productivity in schools. Effectiveness and production in schools are something that the educational community is trying to define in a continuous inquiry (e.g. Van Der Werf, Creemers , B. Jong and Klaver, 2000) without coming to a universal consensus, due to cultural differences and the way each educational system operates. It is very important for every country, every educational system and every school, as well as for every classroom to define teacher and teaching effectiveness that is suited to their objectives as this definition can contribute to a more effective teacher evaluation scheme.

This article has a purpose to inform researchers as well as teachers for the evaluation system of Cyprus.

✉ **Ms. Christia Thoukididou, PhD student**

Faculty of Education

Sofia University

Sofia, Bulgaria

E-mail: christia\_th@hotmail.com