

РАЗДЕЛ III. ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ ОБУЧЕНИЯ

Т.С. Георгиу

Московский государственный областной университет

КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ДИАГНОСТИКИ УЧИТЕЛЕЙ КИПРА

Аннотация. В данной статье рассматривается настоящая система диагностики учителей Кипра. Описываются важные аспекты системы диагностики и конечно, процесс аттестации педагогов. Раскрываются недостатки устаревшей системы диагностики, которая существует с 1976г без значительных изменений.

Ключевые слова: диагностика, компетентность, аттестация педагогов, профессиональное развитие, качество образования.

T. Georgiou

Moscow State Regional University

CRITICAL ANALYSIS OF THE EVALUATION SYSTEM OF TEACHERS IN CYPRUS

Abstract. This article studies the teachers' evaluation system in Cyprus. It gives description of the important aspects of the evaluation system and certainly, the assessment process of the teachers. It shows the disadvantages of the evaluation system, which has existed since 1976 without any significant changes.

Keywords: evaluation, competences, teachers' assessment, professional progress, quality of education.

Введение

На сегодняшний день остаются открытыми принципиальные вопросы современного образования, такие как, проблема создания механизмов определения его качества. Ученные подтверждают, что ключевым фактором определения достижения целей любой организации является диагностика. Дополнительно, школа является образовательной организацией и на этой основе диагностика педагогов может внести свой вклад в формировании эффективного механизма определения качества образования [7].

Система диагностики учителей Кипра была введена в 1976 и с тех пор используется без значительных изменений, несмотря на то, что много изменений проводилось в сфере программ и методики преподавания и организации самой системы образования. Система не основана на педагогических теориях или исследованиях в сфере управления педагогикой. Она устаревшая и конечно не соответствует современным стандартам образования и нуждам самого общества.

Много образовательных организации и ученых выразили необходимость реформы системы. Но, никаких изменений не было до сих пор и это, к сожалению, все это привело в тупик. Профсоюзы учителей неоднократно выразили острую критику и под этим давлением, Министерство Образования и Культуры Кипра обещало решать эту проблему [8].

В 2004г начался диалог о реформе образования в целом. Реформа диагностики учителей является важным аспектом этой реформе. Комитет Реформы Образования в 2009г, на конец-то, дал приоритетный статус для системы диагностики и предоставил предложения для новой и современной системы диагностики [3].

Система образования Кипра

Прежде всего, ознакомиться с системой диагностики учителей Кипра поможет понимать все аспекты данной работы.

Общеобразовательная школа на Кипре состоит из 12 классов. Разделяется на два административных департамента: администрация департамента начального образования, администрация департамента среднего образования (общее и техническое).

- **Начальное образование:** представляет собой первую ступень школьного образования и состоит из первых шести классов. Учителя в школах начального образования преподают все предметы.

- **Среднее образование:** включает в себя шестилетнюю образовательную программу для учащихся от 12 до 18 лет, которая состоит из двух отдельных школ: гимназия и единый лицей. В среднем образовании преподают учителя предметники.

Степени должности учителей

Степени должности учителей изобразятся на рис.1. Для всех мест в иерархии нужен диплом педагогики, но не нужен диплом управления в образовании.

Для данной работы рассматривается система диагностики для учителей, которые выполняют дидактическую работу в классе. Это обозначает до степени директора школы. Остальные педагоги, от инспектора и выше, выполняют административные функции в сфере образования.

Реформа образования, которая проводится на Кипре, предлагает другие степени и компетенции для каждой степени педагога. Но в настоящее время, это только предложение[4].



Рис.1 Степени учителей Кипра

Система диагностики

В соответствии законодательство 1976 года, в качестве основных целей диагностики учителей Кипра можно выделить следующие:

- руководство и предложение помощь в области образования для учителей;
- координация преподавания, помогая оценить образование для повышения компетентности, результативности труда и улучшения самого образования;
- оценивать производительность образовательной деятельности, а также, компетентности учителей. (Закон 223/76) [9].

Очевидно, что цели диагностики не являются актуальными для современного образования. Если учесть, что были определены 46 лет назад и с того времени много инноваций и изменений произошли в кипрском образовании, тогда много вопросов возникают связанные с тем,

что почему никаких изменений не произошли в системе диагностики педагогов.

Самые серьезные проблемы возникают при исполнении этих целей и следовательно, реализации системы диагностики. Такие аспекты затрагиваются в следующих главах.

Методы, Инструменты и Критерии Оценивания

Диагностика учителей Кипра включает контроль, проверку, оценивание и выставление отметки.

При контроле и проверке не используются разные методы, с помощью которых определяется результативность и учебно-познавательной деятельности педагогической компетентности учителя. Основным способом реализовать контроль и проверку является наблюдения дидактического процесса и педагогической активности учителя.

Для каждого педагога каждый год директор школы или инспектор наблюдает дидактическую работу учителя и школьную деятельность и после этого, он составляет отчет или отчет с оценкой (аттестация). Существуют 6 различных по типу отчетов, которые описываются дальше.

Кроме этих методов диагностики, при процессе повышения профессионального уровня, учитель, который получает необходимые баллы при аттестации, он проходит собеседование, который проводит Комитет Образовательной Службы.

Инструменты диагностики

1. Личный информационный лист (самооценка). Каждый учитель обязан заполнить форму, где детально анализирует свою профессиональную деятельность. Он может писать что хочет. Действительно, никто не проверяет правоту выполняемых задач.

2. Отчет школы. Один раз в году директор и все учителя школы обязаны составить репорт об образовательной деятельности и успешность целей школы. В последнее время, это не выполняется в начальных школах, а в средних школах не имеет никакого значения.

3. Отчет от директора школы. Директор школы составляет каждые 2 года отчет об образовательной деятельности каждого учителя школы. Проблема возникает от личных отношений учителя и директора и конечно от педагогических взглядов на дидактическую деятельность самого директора.

4. Отчет для учителей под испытанием. Проверка на опыте новых учителей с целью выяснения качеств, свойств, пригодности к преподаванию и образовательной деятельности для получения штатную должность педагога.

5. Отчет. Описание профессиональной деятельности педагога, которая составляется раз в два года. После 25летнего опыта составляется раз в три года. Инспектор школы или комитет инспекторов выполняет эту должность. В последние годы это выполняется от одного только человека – инспектора школы.

6. Отчет с оценкой – аттестация. После 12 года работы для учителей начальных школ и 11 года работы для учителей средних школ, инспектор школы составляет репорт с оценкой (аттестацию). Для этого, инспектор обязан определить уровень квалификации, профессиональных знаний служащего педагога, написать отзыв о его способностях, знаниях, профессиональных и иных качествах и дать аттестацию.

На основе этих материалов определяется уровень развития профессиональной компетентности педагога, личный вклад каждого в реализацию программы развития школы и его профессиональная деятельность в целом. Но самым важным инструментом диагностики является аттестация. Аттестация вызывает самые острые споры и разногласия между учителями и инспекторами [10].

Критерии диагностики

По всем вышеупомянутым инструментам, учитель оценивается по следующим критериям:

- **Профессиональное обучение.** Семинары, лекции и программы профессионального роста педагога и любое обучение связано с педагогической деятельности.

- **Компетентность образовательной деятельности.** Отношение педагога к делу, поведение в школе, активность в трудовой деятельности. Качество уроков, внеурочной учебной деятельности и воспитательных мероприятий. Эффективность в применении практическую профессиональную деятельность и использование современной образовательной методики. Практические навыки и умения – способность действовать конкретным способом в соответствии с поставленными целями уроков и школы.

- **Планирование, управление и социальные отношения.** Умение составлять эффективные планы уроков и школьных мероприятий. Способность участвовать в управлении школы и принимать инициативы для реализации инновационных введений. Поведение человека, уровень тождественности человека с группой, желание и умение педагога работать в коллективе.

- **Общее поведение и активность.** Личность педагога, характер и общая активность в школе и в обществе.

В случае аттестации, тогда каждая из четырех вышеупомянутых критериев оценивается до 10 баллов и общая сумма баллов до 40.

Критерии и показатели не установлены точно. Они являются неопределенными и недостоверными; особенно четвертый критерий. Дополнительно, никакой подтверждающий документ не нужен подтверждающий того, что описывается в отчетах. Инспектор или директор школы может написать и оценивать, как ему хочется; без необходимости предоставить никаких документов и никаких точных показателей. Таким образом, диагностика она становится субъективной и не объективной [1].

Отметим, что учителя начального образования получают оценки с 35 и выше. Учителя среднего образования с 33 и выше. Это дает такое ощущение, что все учителя Кипра являются отличниками и конечно возникает вопрос: «Если у всех учителей одинаковая аттестация, тогда кто решает какой учитель лучший, который достойный повышения профессионального уровня?».

Инспекторы

Основную и самую важную задачу диагностики выполняют инспекторы (рис.1). Они оценивают всех учителей, проверяют осуществление образовательной политики государства, являются связью между министерством и школам. Принимают роль оценщика, руководителя и консультанта[6].

Самое странное в этом процессе диагностики – несмотря на то, что инспекторы выполняют аттестационные функции, они не обязаны иметь диплом, связан с оцениванием педагогов или с управлением в образовании. Если имеют такой диплом, это только из-за совести и личных интересов по собственному желанию. Факт, что из всех инспекторов очень мало имеют такой диплом [10].

В ходе аттестации, учитель проводит открытый урок, на котором оценивается уровень самостоятельной работы учащихся с учебником, их активность на уроке, организация познавательной деятельности школьников, работа с наглядными пособиями, применение новых методик и технологий. Также инспектор обращает внимание на грамотность и такт речи аттестуемого педагога, культуру его поведения и организаторские способности. По правилам, учитель должен сделать такой урок 2-3 раза в году принадлежащий отчета.

Инспектор оценивает, советует и выполняет разные педагогические функции консультации. Он выполняет много ролей и это усложняет его работу как оценщик. Если его работа стимулировать профессионального роста педагога, как можно после этого оценить его профессиональной деятельности, и сделать итоговый контроль для повышения его должности. На самом деле, он аттестует сам себя и его работу связано с профессиональным развитием компетентности педагога. Возникает вопрос – как можно справедливо оценить свою работу и дать объективную аттестацию?

Повышение профессионального уровня работника образования

Статья 35 – 35Е закона об образовании вносит порядок по делу повышения должности педагогов. В соответствии этой статьи, формируется специальный Образовательный Совет, который составляет список кандидатов на основе следующих параметров:

1. Аттестация (репорт с оценкой): Произведение, полученное от среднего числа двух последних оценок, который умножается на 4;
2. Среднее число, полученное от всех аттестаций за предыдущие десять лет;

3. Дипломы - профессиональное обучение. Степень доктора педагогических наук получает 5 баллов, степень мастера 3, степень аспиранта 2 и второе высшее 1 балл.

4. Опыт: 1/12 балла для каждого месяца работы.

Например, учитель, у которого профессиональный опыт 17 лет, получил четыре раза оценки (36, 37, 38 и 38), и у него есть диплом степени мастера, получает следующую сумму (табл. 1).

Таблица 1

Пример оценок учителей Кипра

Среднее число двух последних оценок * 4	$4 * [(38+38) / 2] = 152$
Среднее число всех оценок за предыдущие 10 лет	$(36+37+38+38) / 4 = 37,25$
Степень мастера педагогических наук	3
Опыт 17 лет	17
Общая сумма	$152+37,25+3+17=209,25$

Очевидно что, повешение профессионального уровня зависят на много от одного фактора – от аттестации, которую дает только один человек[5]. То есть, все зависит от инспектора школы. Это влияет существенно на работу самого учителя, который все делает для того, что инспектор был удовлетворен.

Список кандидатов содержит три раза число вакансий. Министерство Образования и Культуры публикует этот список. Это единственный раз, когда учителя могут узнать и сравнивать свои оценки с оценками своих коллег. После этого кандидаты обязаны, пройти собеседование.

Отметим, что при собеседовании используется 5-бальная шкала, по которому оценивается успешность кандидатов. Для этого, используются 6 критериев (закон 35В/10б законодательства по образованию):

1. Знания в педагогических и методологических вопросах;
2. Понимание роли и ответственности позиции;
3. Знание и умение успешно решать административные и организационные проблемы, связанные с обязанностями и ответственностью позиции;
4. Педагогическое и языковое мышление, включающее методологическое, тактическое и оперативное мышление;
5. Личность (благоприятное представление, адаптивность, гибкость);
6. Культура речи (словарный запас, синтаксис разговорной речи, орфоэпия).

Первые четыре критерия оцениваются по одному баллу каждый, а следующие два, по ½ балла каждый.

Интересно, что Комитет Образовательной Службы за 15 минут собеседования может дать столько же баллов, сколько получает педагог, у которого профессиональное образование степени доктора педагогических наук. Важный вопрос перед комитетом: «Как можно измерить 4, 5 и 6 критерии и дать точные оценки?». Тематика науки педагогики, как известно, очень широкая и знать хорошо все - невозможно. Значит, если кандидату повезло, тогда он может ответить очень хорошо! Дополнительно, если учитывать что, в педагогике бывает разногласие между учеными и защитниками разных педагогических теории тогда выходит то, что педагог обязан подтверждать при собеседовании те теории и точки зрения, которые поддерживают члены этого комитета. После всего этого возникает другой вопрос: «Почему и какое задание выполняет такой процесс?».

Ошибки при диагностике

Любой процесс оценивания должен отвечать на риторический вопрос: «Что должна показывать оценка?». Судя по тому, что нет определенных целей, отсутствуют точные критерии и показатели и оценивание совершается от одного только человека, тогда на этот вопрос никаких ответов нет. Сама система диагностики проблематична. Систему диагностики характеризует необъективность и находится далеко от наглядности. Она субъективна и не объективна. В качестве основных проблем диагностики, можно выделить следующие:

- Великодушие или снисходительность директора или инспектора;
- Оценка по настроению. Если учитывать то, что инспектор посещает школу 2-3 раза при процессе отчета, тогда можно понять, как сильно влияет настроение;
- Отсутствие определенных инструментов и критериев и, следовательно, неустойчивость системы диагностики;
- Нет единой политики оценивания. Сами инспекторы не согласны как правильно оценивать, и получается, что одна и та же цифра не обозначает одно и то же результат;
- Близость оценки той, которая была выставлена ранее. Всегда поднимается высшее и высшее. Получается арифметическая прогрессия и последовательность чисел без особенного смысла;
- Завышение отметок. Оценки они все очень высокие и не отражают реальное положение мастерства педагогов;
- Эффект ореола. Ошибка, которая возникает при необходимости делать выводы о внутренних характеристиках другого человека по внешним признакам или от первого общего впечатления о человеке, уроке или самого класса. Такой эффект увеличивается, при собеседовании при собеседовании перед Комитетом Образовательной Службы.

- Комитет Образовательной Службы получает назначение от Президента страны, и правящая партия играет большую роль в процессе повышения профессионального уровня педагога. Политические и партийные аспекты и проблемы вмешиваются в области образования.

В 1997, Международный Институт Планирования Образования ЮНЕСКО опубликовал отчет [5], где описывается критика об образовании Кипра. Отчет среди других утверждает что, один человек (инспектор) не может иметь одновременно много ролей: советует и консультирует с целью развития компетентности педагога, и в то же время оценивает профессиональных компетентности того же педагога.

Диагностика является инструментом и критерий только для повешения должности педагога, и с целью дисциплинировать учителей. Диагностика должна быть эффективной системой, которая способствует стимулировать профессиональный рост педагога, непрерывное повышение квалификации и компетентности при его педагогической и воспитательной деятельности.

Отчет Юнеско[5] четко рекомендует, что системе диагностики нужны системные изменения и модернизация иначе это может вызывать серьезные проблемы в самореализации педагога и следовательно в качестве образования. Отметим, что с 1997г никаких изменений не было!

Заключение

Учитель – ключевая фигура качества обучения, развития и воспитания школьника. Поэтому, диагностика и оценивание профессиональной компетентности учителей выступает средством повышения его компетентности и качества образования. Система диагностики учителей Кипра не обеспечивает объективность и не справедливо оценивается профессиональное мастерство педагогов.

Управление качеством в школе начинается с работы с человеком и, прежде всего с учителем, и заканчивается работой с кадрами, повышением их профессионального уровня. Других путей нет. Следовательно, система диагностики учителей Кипра ведет педагога в тупик. Это влияет отрицательно на его саморазвитие, и она не стимулирует его достичь самореализации в его карьере.

Реформа с целью модернизации образования Кипра должна включать внедрение в педагогическую практику идеи качества образования и выработка стратегии достичь это. Самое главное такой попытки - разработка эффективной и справедливой системы диагностики, определение критериев и способов точного измерения таких критериев, а также использование информационных технологии[1,7,10]. Информационные технологии могут внести свой вклад в формировании эффективного механизма диагностики, обеспечить справедливость и демократизации образования. Таким образом, система диагностики учителей Кипра может

стать эффективной и являться ключевым фактором повышения качества самого образования Кипра.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пасиардис П. *В пути новой системы диагностики работы учителей*. Афины : Неа Педия, 1994, Vol. 72, с 15-33.
2. Рябов В.В., Фролов Ю.В., Махотин Д.А. *Критерии оценки педагогической деятельности на языке компетенций и компетентностей*. Москва : 2007.
3. Министерство Образования и Культуры Кипра. *Стратегическое планирование для образования. Полный пересмотр системы образования*. Лefкосия: 2007.
4. Киноприксия(Сотрудничество) Афина. *Предложение для Новой Системы Диагностики Образовательной Деятельности Учителей*. Лefкосия : Киноприксия(Сотрудничество) Афина, 2006.
5. UNESCO Report. *Cyprus Educational System Evaluation*. Paris : International Institute for the Educational Programming, 1997.
6. Министерство Образования и Культуры Кипра. *Диагностика Учителей. Письмо(номер 354.68.11, дата:22/8/1995)*. Лefкосия : 1995.
7. Kyriakides L.,Cambell R.J.*Teacher evaluation in Cyprus: Some conceptual and metodological issues arising from teacher and school effectiveness research*. С.21-40, 2003, Vol. 17(1).
8. ОЭЛЬМЕК. *Правила оценки образовательной деятельности*. Лefкосия : ОЭЛЬМЕК, 2003.
9. Республика Кипр. *Правила диагностики учителей*. [Online] 1976. http://www.kypros.org/МОЕС/nomos/kdp223_76.htm.
10. Пасиардис П. *Диагностика работы учителей: Точка зрения учителей Кипра*. Афины : Григорис, 1996.

УДК 373.167

С.А. Ошемкова

Московский государственный областной университет

**ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ
МЕХАНИЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ
В ИНТЕГРИРОВАННОМ ПРОПЕДЕВТИЧЕСКОМ КУРСЕ
«МАТЕМАТИКА И МЕХАНИКА»**