

Pedagógus-továbbképzési standard

Folyamatba ágyazott továbbképzés: közvetlen tanulástámogatás

A produktum elkészítésében résztvevő szakértők

Pedagógus-továbbképző szakember (tanfolyami)

Kristóf Lajosné

Pedagógus-továbbképzési programfejlesztő (tanfolyami)

Cseh Györgyi

Pedagógus-továbbképző szakember (tanfolyami)

Tóth László

2015. november 19.

Tartalom

A	Bevezető	3
B	A folyamatba ágyazott továbbképzés jellemzői	6
C	A képzésfejlesztés folyamata	9
	1. A továbbképzés célja	12
	2. Tanulási eredmények megfogalmazása	13
	3. Tanulási tartalmak	17
	4. Tanulási stratégia, módszerek	18
	5. A tanulási eredmények teljesülése, értékelés	20
	6. A program újragondolása	25
	7. Képzők kiválasztása, felkészültsége; feltételek	27
D	Összefoglaló (ellenőrző lista)	29
E	Fogalomtár	32
F	Irodalomjegyzék	36

A Bevezető

Az alábbi, a továbbképzések fejlesztését támogató standardokkal az Oktatási Hivatal a pedagógus-továbbképzések fejlesztőinek kínál segítséget. A standardok nem kívánják átvenni az akkreditációs útmutató szerepét, a tanulási eredményalapú pedagógus-továbbképzések fejlesztéséhez kívánnak segítséget nyújtani.

A tanulási eredményalapú pedagógus-továbbképzés fejlesztése során a fő hangsúly a résztvevők által a továbbképzés végére elsajátítandó tanulási eredményeken van. A tanulási eredményalapú továbbképzés-fejlesztés során olyan követelményeket kell megfogalmazni, amelyek arról szólnak, hogy a résztvevőknek mit kell tudniuk, mit kell átlátniuk és/vagy mit kell tudniuk elvégezni egy sikeres tanulási szakasz teljesítése után. Ennek megfogalmazásával konkréttá, átláthatóvá, egyértelművé válik a továbbképzés kimenete. A továbbképzés-fejlesztés során mindenképpen figyelni kell arra, hogy biztosítva legyen az összhang a célcsoport, a célok, a tanulási eredmények, a tanulási tartalom, a használandó módszerek és eszközök, valamint az értékelési szempontok és technikák között.

A továbbképzés-fejlesztéshez kapcsolódó standardok leírása a tanulási eredményalapú továbbképzések fejlesztési folyamatának elemeihez igazodik. A standardok alapelve a tanulási eredményalapú továbbképzés-fejlesztés, az alapkövetelmény pedig a pedagógus- és vezetői kompetenciák fejlesztése.

A továbbképzés-fejlesztés folyamatában a fejlesztőknek figyelembe kell venni a pedagógusminősítés során alkalmazott nyolc kompetenciaterületet és az indikátorokat, a mesterpedagógusok és kutatótanárok elvárt kompetenciáit, valamint a pedagógiai szakmai ellenőrzés kézikönyvében leírt vezetői kompetenciákat. A köznevelési intézményben alkalmazott pedagógusértékelés és minősítés a következő pedagóguskompetenciákat¹ jelöli meg:

- a) szakmai feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás,
- b) pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók,
- c) a tanulás támogatása,
- d) a tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség,

¹ 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról 7.§ (3). <http://net.jogtar.hu> (utolsó letöltés: 2015. augusztus 16.)



- e) a tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység,
- f) pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése,
- g) kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás, valamint
- h) elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért.

Az intézményvezetők továbbképzése a vezetői kompetenciákat² fejleszti. Ezek a következők:

- a) a tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása,
- b) a változások stratégiai vezetése és operatív irányítása,
- c) önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása,
- d) mások stratégiai vezetése és operatív irányítása,
- e) az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása³.

A standardok felépítése lineáris, ugyanakkor a fejlesztési folyamat egyes pontjain visszautalunk, felhívjuk a figyelmet a kapcsolódási pontokra. Ezek az ismétlések segítik a fejlesztési folyamatot.

A fejlesztők munkáját kívánja segíteni a standardok végén megjelenő ellenőrző kérdéssor is. A kérdéssor az egyes fejlesztési lépések mentén strukturált, így a fejlesztő a fejlesztési folyamatban, az egyes fejlesztési lépések elkészítése után is el tudja végezni az ellenőrzést, és szükség esetén el tudja végezni a korrekciót.

Összesen hat különböző standard készült. A standardok fejlesztése során a teljességre törekedtünk. Ez azt jelenti, hogy a hat standard struktúrája teljesen azonos; az egyes pontokon belül minden esetben először a továbbképzés típusától független, általános tartalmi elemek jelennek meg, majd ezek után következnek – amennyiben releváns – az adott továbbképzés-típusra specializált elemek. Így ha valaki például folyamatba ágyazott továbbképzést kíván fejleszteni, akkor az erre készített standard lépéseinek követésével el tudja készíteni a tanulási eredmény alapú továbbképzést.

Összességében tehát a standardokkal kapcsolatban a következők állapíthatók meg:

- **A standardok ajánlások, illetve javaslatok a pedagógus-továbbképzések fejlesztői számára. Használatukat sem jogszabályi, sem szakmai előírás nem teszi kötelezővé.**
- **A standardok a tanulási eredményalapú pedagógus-továbbképzések fejlesztését hivatottak segíteni.**

² Országos tanfelügyeleti kézikönyv. www.oktatas.hu (utolsó letöltés: 2015. október 16.)

³ Révai, Nóra., Kirkham, Glynn Arthur (szerk., 2013): The Art and Science of Leading a School Central5: Central European view on competencies for school leaders. [Az iskolavezetés tudománya és művészete Central5: Az iskolavezetők kompetenciái közép-európai megközelítésben. Tempus Közalapítvány, Budapest.

- Egy-egy standard önmagában teljes körű, azaz az adott továbbképzés-típus tanulási eredményalapú fejlesztése egy adott, illeszkedő standard használatával elvégezhető.

Eredményes fejlesztőmunkát kívánunk!



TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001

Oktatási Hivatal Projektigazgatóság

Cím: H-1055 Budapest, Szalay u. 10-14.

Postacím: 1363 Budapest, PF:19.

www.oktatas.hu

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

B A folyamatba ágyazott továbbképzés jellemzői

A pedagógus-továbbképzés típusának megválasztásakor minden esetben fő szempont, hogy melyik szolgálja leginkább a tanulási eredmények teljesítését/teljesülését, melyik járul hozzá leginkább a tanulási eredményességhez.

A folyamatba ágyazott továbbképzések jellemzői:

- személyközpontú,
- az egyén tudásához, képességeihez igazodik,
- önálló tanulási folyamat,
- önfejlesztésen alapul,
- a képző támogató szakember (mentor, facilitátor),
- a facilitátor vagy mentor támogatja, szervezi a tanulási folyamatot (főként a háttérfolyamatokat támogatja), részt vesz a pedagógiai folyamatban,
- a résztvevő és a képző (ön)reflexiója kulcsfontosságú,
- az önértékelés fontos az egyéni fejlődés során.

Folyamatba ágyazott képzés címen kétféle, egymástól jól elkülöníthető továbbképzés-típust különböztethetünk meg.⁴

1. Képzés és tanulástámogatás
2. Közvetlen tanulástámogatás

A képzés és tanulástámogatás típusú folyamatba ágyazott képzés lényege, hogy a továbbképzési blokkok között mentor, facilitátor segíti a résztvevők munkáját.

A közvetlen tanulástámogatás típusú folyamatba ágyazott továbbképzések esetében klasszikus folyamatba ágyazás történik, azaz a mentor közvetlen tanulástámogatást nyújt.

A mentori támogatás – bármely képzés esetében – történhet egyénileg vagy csoportosan, mindkettőnek van előnye és hátránya is.⁵

	Egyéni mentorálás	Csoportos mentorálás
Előnye	Középpontban a személyes támogatás, teljesen egyénre	Középpontban a közös, illetve egymástól tanulás, a csoport

⁴ Horváth Attila (2010, kézirat): Folyamatba ágyazott képzések rendszerkonceptiója. Vállalkozási keretmegállapodás, melynek tárgya a TÁMOP közoktatás-fejlesztési pályázatokban közreműködő szakemberek, szaktanácsadók felkészítése, képzők képzése (Pedagógus-továbbképzés, felnőttképzési program). Közbeszerzési eljárás; Educatio Társadalmi és Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság.8-10. oldal

⁵ Horváth Attila (2010, kézirat): Folyamatba ágyazott képzések rendszerkonceptiója. 10. oldal



TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001

Oktatási Hivatal Projektigazgatóság

Cím: H-1055 Budapest, Szalay u. 10-14.

Postacím: 1363 Budapest, PF:19.

www.oktatas.hu

	szabott	dinamikájára támaszkodik
Hátránya	Költséges; nagyon sok mentort igényel	Az egyénre szabott tanulás korlátozásokkal valósítható meg

A mentor lehet e-Mentor, de természetesen lehet valós, helyszínen megjelenő személy is. A későbbiekben az általánosabb Mentor kifejezést használjuk.

Jelen standardban a Közvetlen tanulástámogatás típusú folyamatba ágyazott továbbképzés sajátosságait tekintjük át.

Már az elvezetés is mutatja, hogy ez a továbbképzési típus miben is tér el a Képzés és tanulástámogatás folyamatba ágyazott képzéstől: nincsenek képzési részegységek a továbbképzés során, a teljes képzés folyamatba ágyazottan zajlik a résztvevő(k) és a mentor részvételével. Ez a képzéstípus nagyon jól alkalmazható például egy nevelőtestületen belül, pályakezdő(k), fejlesztendő pedagógusok csoportja stb. fejlesztésére. A mentorálás mint munkaforma jelenleg is működik több intézményben, ennek egy akkreditált továbbképzés keretében történő végzése kölcsönös szakmai és formai haszonnal jár az érintettek számára.

Ez a továbbképzéstípus nagyon erősen fókuszál az egyéni tanulásra és fejlesztésre. Működhet egy, de akár több résztvevővel is, ez utóbbi esetben az azonos fejlesztési célon dolgozó kollégák közös támogatása történik. Ebben a képzéstípusban is van tanulás, de ez a tanulás vagy önálló munka, vagy a mentor által megteremtett tanulási helyzetekben zajlik. Jellemezően a résztvevő és a mentor közös munkahelyén zajlik, amikor a mentor egy tapasztalt kolléga; de külső mentorral is működtethető. „A saját munkahelyen való támogatott tanulásban egyrészt a kipróbálás támogatása, másrészt a tanulás helyi kontextusába ágyazás kap fontos szerepet. Ez esetben akkor eredményes a mentorálás, ha a mentorált pedagógus megtalálja és működteti a kollégáktól való tanulás lehetőségeit, formáit.”⁶

A folyamatba ágyazott közvetlen tanulástámogatás továbbképzési program indítása az egyéni fejlesztési terv és a feladatok ütemezésének elkészítésével kezdődik. Ennek elkészítése egy olyan indító megbeszélésen történik, ahol sor kerül a képzés céljainak, a tanulási eredményeknek a bemutatására, megbeszélésére; itt kell sort keríteni:

- az előzetes tudás mérésére,
- a témához kapcsolódó pedagógiai nézetek tisztázására,
- a tudás és képességdeficit feltárására
- az egyéni szükségletek és elvárások a számbavételére.

A fejlesztési tervnek tartalmaznia kell:

- a továbbképzés keretében elvégzendő tevékenységeket, feladatokat,

⁶ Horváth Attila (2010, kézirat): Folyamatba ágyazott képzések rendszerkonceptiója. 10. oldal

- az ismeretszerzés módját, formáját,
- az egymástól való tanulás módját, formáit,
- időtervet,
- ütemtervet,
- ön-, (amennyiben indokolt) társ- és mentori reflexiók módját, formáját, ütemezését.

A résztvevő az egyéni ütemterv megvalósítását végigköveti mentorával együtt, ezt reflexiók naplójában rögzíti. A reflexió és önértékelés a tanulási folyamat fontos része. A mentor reflexiói, a résztvevő önértékelése, a lehetőségek szerinti esetleges társértékelések azért kulcsfontosságúak, mert az egyéni fejlődés nyomon követését segítik elő. A tanultak gyakorlati kipróbálásának órái beleszámítanak a tervezett továbbképzési időbe.

A pedagógus-továbbképzés fejlesztésekor célszerű figyelembe venni, hogy továbbképzés milyen időtartamot ölelnek fel a jelentkezéstől a tanúsítvány kiadásáig. A folyamatba ágyazott továbbképzés esetében úgy kell megállapítani az időtartamot, hogy abba beleférjen a tervezés, a megvalósítás (esetleges alternatívákkal) és a reflexió elkészítése is. A túl szűkre szabott idő nem segíti az egyéni tanulási folyamat tervszerű megvalósítását; a túl bőre hagyott időkeret pedig a továbbképzés ritmusát lassíthatja.

C A képzésfejlesztés folyamata



1. ábra Tanulási eredményalapú továbbképzés-fejlesztés folyamata⁷

A tanulási eredményalapú továbbképzés-fejlesztés⁸ alapvetően öt pontból áll. Az egyes lépések egymáshoz fűzése során figyelembe vettük az akkreditáció során alkalmazott fejlesztési lépések sorrendjét is.⁹

⁷ Az ábra a következő három szakirodalom felhasználásával készült: Kennedy, Declain (2007): Tanulási eredmények megfogalmazása és azok használata (Gyakorlati útmutató). http://413.hu/files/lo_handbook_declain_kennedy.pdf. Utolsó letöltés: 2015. 10. 18. 58. oldal

Cseh Györgyi –Tóth László – Bogdány Zoltán (2015): Mintaképzések, tanulási formák, módszerek. In. Pedagógus-továbbképzési rendszermodell kialakítása „Pedagógusképzés támogatása” TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001 azonosítójú kiemelt projekt PR10. Rendszermodell. 93. oldal Derényi András (2006): Tanulási eredmények kidolgozása és használata. http://www.kreditlap.hu/kkk/letoltes/da_on_lo.doc Utolsó letöltés: 2015.11.17. 6. oldal

⁸ A tanulási eredményalapú képzésfejlesztésről az érdeklődők a következő szakirodalmakban tájékozódhatnak: Kennedy, Declain (2007): Tanulási eredmények megfogalmazása és azok használata (Gyakorlati útmutató). http://413.hu/files/lo_handbook_declain_kennedy.pdf. Utolsó letöltés: 2015. 10. 18.

Vámos Ágnes (2012): Tanulási eredmények. http://413.hu/files/Tanulasi_eredmeny_2013_04_10.pdf. Utolsó letöltés: 2015. 10. 18.

Vámos Ágnes (2013): A kompetencia. http://413.hu/files/A_kompetencia_2013_04_10.pdf. Utolsó letöltés: 2015. 10. 18.

Első lépésként a fejlesztőnek a célokat kell megfogalmaznia (lásd részletesen C1. pont). A fejlesztés kiemelten fontos lépése a tanulási eredmények meghatározása. Ehhez végig kell gondolnia a fejlesztőnek azt, hogy mit szeretne elérni, mire legyenek képesek a továbbképzés végén a résztvevők: milyen tudással, képességgel és attitűddel rendelkezzenek (lásd részletesen C2. pont).

A tanulási eredmények meghatározása után kell a tartalmat kiválasztani (lásd részletesen C3. pont). Csak ezek után lehet meghatározni a továbbképzés típusát, a tanulási stratégiát, az alkalmazott módszereket. Mind a továbbképzés típusa, mind a tanulási stratégia alapvetően eszköz a tanulási eredmények eléréséhez (lásd részletesen C4. pont).

A továbbképzés-fejlesztési folyamatban az utolsó lépés a tanulási eredmények elérését kontrollálni képes értékelési módszer kiválasztása (lásd részletesen C5. pont).

A tanulási eredményalapú továbbképzés fejlesztéséhez fontosnak tartottuk egy 6. és egy 7. pont beemelését is. A 6. pont a PDCA logika továbbképzés-fejlesztésbe való beemelését jelenti (lásd részletesen C6. pont). A 7. lépés pedig a továbbképzések eredményessége szempontjából kulcskérdés: milyen szakemberek, képzők, trénerek képesek arra, hogy a résztvevőket eljuttassák a kitűzött tanulási eredmények eléréséhez (lásd részletesen C7. pont).

A tanulási eredmény alapú továbbképzés-fejlesztésnek több előnye is van.

- Segíti a fejlesztőt abban, hogy a résztvevők számára pontosabban meghatározhassa, mit is vár el tőlük.
- Segíti a fejlesztőt abban, hogy hatékonyabban alakíthassa a továbbképzés anyagát, hiszen ezek a követelmények a továbbképzés folyamán, az önálló tanulási folyamatban állandóan a fókuszban vannak.
- Segíti a fejlesztőt abban, hogy a tanulási eredményekhez illeszkedő oktatási stratégiát és módszert alkalmazzon.
- Segíti a fejlesztőt abban, hogy a konzulensnek/tutornak pontosabban el tudja magyarázni, milyen célt is szolgál egy-egy adott tevékenység.
- Segíti azt, hogy a továbbképzés zárásakor a követelmények teljesítése során azt kérje számon, amire felkészítette a résztvevőket.
- Segíti a résztvevőket abban, hogy hatékonyabban tanuljanak, hiszen a résztvevők tudják, hol is tartanak éppen, nagyobb a rálátásuk a tananyagra.
- Nyilvánvalóvá teszi, hogy a résztvevők várhatóan mit profitálnak egy adott továbbképzésből.
- A résztvevők jobban magukénak érzik a továbbképzést, így jobban elköteleződnek.

Bloom új taxonómiája az egyes kompetencia-szerveződési szintekhez tartozó igékkel.

<http://413.hu/index.php/hu/menue-2/fomenue-szakmai2>. Utolsó letöltés: 2015. 10. 18.

⁹ Erre azért volt szükség, mert az eredményalapú továbbképzés-fejlesztés folyamatában a fejlesztési lépések a tanulási eredményekre fókuszálva a következők: célok, tanulási eredmények megfogalmazása, értékelési feladat tervezése, tanulási stratégia kifejlesztése.



A tanulási eredményekben tehát azt kell megfogalmazni, hogy a továbbképzés végére a résztvevő milyen kompetenciák birtokában lép ki a továbbképzésről. Ezek a következő hármast megközelítésben írhatóak le.

- **Tudás:** valamely tudományterületen szerzett elméleti vagy gyakorlati tudás (az ismeret és annak megértése). A tudás kategóriájába tehát képzetek, fogalmak, tények, definíciók, szabályok, leírások, törvények, elméletek, rendszerek, összefüggések, szabályok tudása tartozik.¹⁰
- **Képesség:** a megszerzett tudás gyakorlati alkalmazásának képessége különböző helyzetekben. A *képesség* tehát a procedurális tudást, azaz az ismeretalkalmazó tudást jelenti, illetve procedurális tudás formáit írja le. A képesség a feladat megoldásakor jelentkező sokféle ismeret és készség összekapcsolása.¹¹
- **Attitűd:** hozzáállás, viszonyulás valamihez, vagy valakihez. „Az *attitűd* érzelmi, emocionális komponens, elkötelezettség; a szakmával, a munkával összefüggő felfogásbeli kérdések, értékelő viszonyulások összessége. Az attitűdök olyan viselkedési- és magatartásformák, amelyek egyaránt vonatkozhatnak a tanulásra és a munkára. Az attitűdök kapcsolódnak a tudáshoz, a képességhez és az önállósághoz.”¹²

¹⁰ Farkas Éva (2014): A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése. SZTE JGYPK FI.

¹¹ Farkas Éva (2014): A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése. SZTE JGYPK FI.

¹² Farkas Éva (2014): A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése. SZTE JGYPK FI.

1. A továbbképzés célja

A továbbképzés céljai az oktatás szándékait, törekvéseit leíró általános állítások, azt mutatják meg, hogy a képző a pedagógus-továbbképzés során mit kíván, mit szeretne megtanítani, milyen specifikus tudást szándékozik átadni. A célok a képzőszemszövegéből írják le az adott továbbképzés tartalmát, irányultságát¹³. A célok esetében hívó szavak lehetnek: felkészíteni, elméleti és gyakorlati ismereteket nyújtani, megvizsgálni, segíteni, értelmezni, megmutatni, bemutatni stb. Ezek tehát mind kivétel nélkül arról szólnak, hogy *a képzőnek mit kell tennie* a sikeres továbbképzés érdekében.

A célok meghatározásánál figyelemmel kell lenni arra, hogy kik alkotják a továbbképzés célcsoportját. A célcsoport azon pedagógusok csoportja, akiket a továbbképzéssel meg akarunk szólítani, akiknek fejleszteni kívánjuk a kompetenciáit vagy bővíteni szeretnénk ismereteiket. A továbbképzés szakszerű fejlesztése megköveteli, hogy jól ismerjük a célcsoportot, akinek készül a továbbképzés.

Követelmények a pedagógus-továbbképzés céljával kapcsolatban

1. A cél megfogalmazása egyértelmű, szabatos.
2. A cél a képző szándékát írja le, mit akar átadni, milyen többletét kívánja juttatni a résztvevőket (átad, felkészít, nyújt, bemutat stb.).
3. A cél leírása során a képző figyelembe veszi a célcsoport fejlesztési igényeit, valamint azt, hogy mire van szüksége az adott célcsoportnak.
4. A cél igazodik a pedagógus- vagy vezetői kompetenciák fejlesztéséhez.
5. A meghatározott időintervallumban a célok teljesíthetők.

Néhány példa a jó célmegfogalmazásra.

- Cél, hogy a tanulószervezeti modellt megismertessük a résztvevőkkel.
- Cél a mérések lebonyolításának szakmai, jogi és etikai feltételeinek megismerése, az ezekkel kapcsolatos problémák és lehetőségek ismertetése.
- Cél, megismertetni a résztvevőket a tanulási eredményalapú képzésfejlesztés fogalmával, és segíteni annak gyakorlatban történő alkalmazását.
- Cél a résztvevők emberekkel való foglalkozásának módszertani támogatása, a példaadó attitűd kialakításának erősítése, fejlesztése.

¹³ Kennedy, Declan (2007): Tanulási eredmények megfogalmazása és azok használata (Gyakorlati út-mutató). University College Cork (UCC) Írország kiadványa http://413.hu/files/lo_handbook_declan_kennedy.pdf. 21. oldal Utolsó letöltés: 2015. 10. 18.



TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001

Oktatási Hivatal Projektigazgatóság

Cím: H-1055 Budapest, Szalay u. 10-14.

Postacím: 1363 Budapest, PF:19.

www.oktatas.hu

2. Tanulási eredmények megfogalmazása

A következő lépésben a tanulási eredményeket kell megfogalmazni.

„A tanulási eredmények olyan állítások, amelyek arról szólnak, hogy a résztvevőknek mit kell tudniuk, mit kell átlátniuk és/vagy mit kell tudni elvégezniük egy sikeres tanulási szakasz teljesítése után.”¹⁴

A tanulási eredményekben tehát azt kell megfogalmazni, hogy a továbbképzés végére a résztvevő mit tud, mire lesz képes, hogyan formálódik attitűdje.

A tanulási eredményeket tehát úgy kell megfogalmazni, hogy a résztvevő a továbbképzés végére

- mit tud,
- mire lesz képes,
- hogyan alakul, milyen lesz a viszonya, az attitűdje ahhoz a dologhoz, amire készül, amiben dolgozik stb.

Felmerül a kérdés, hogy hány tanulási eredményt célszerű megfogalmazni. A szakirodalomban számos javaslatot találunk arra vonatkozóan, hogy egy továbbképzés esetében „milyen számú tanulási eredményt fogalmazzunk meg. A kisszámú, de átfogó tanulási eredményektől a nagyszámú, aprólékos tanulási eredményekig számos megoldás felbukkan. A tanulási eredmények száma nyilvánvalóan összefügg a továbbképzés méretével, de figyelembe kell venni, hogy az értékelés folyamata is kezelhető legyen. Egy pedagógus-továbbképzéshez ideális esetben átlagosan 5–10 tanulási eredményt érdemes megfogalmazni. Lényeges, hogy a kívánt tanulási eredményeket adott időtartam és a rendelkezésre álló erőforrások mellett el lehessen érni.”¹⁵

A tanulási eredményalapú továbbképzés-fejlesztésnek főbb előnyei a továbbképzések esetében.

- Segíti a fejlesztőt abban, hogy a résztvevők számára pontosabban meghatározhassa, mit is vár el tőlük a továbbképzés egészére, az egyes részegységekre vonatkozóan.
- Segíti a fejlesztőt abban, hogy hatékonyabban alakíthassa a továbbképzés tananyagát, hiszen ezek a követelmények a továbbképzés folyamán állandóan a fókuszban lehetnek/vannak.
- Segíti azt, hogy az egyes részegységek, valamint a teljes továbbképzés zárásakor a tanulási eredmények teljesítése során azt kérje számon a továbbképzés vezetője, amire felkészítette a résztvevőket.

¹⁴ Kennedy, Declan (2007): Tanulási eredmények megfogalmazása és azok használata (Gyakorlati útmutató). University College Cork (UCC) Írország kiadványa 20. oldal http://413.hu/files/lo_handbook_declan_kennedy.pdf. Utolsó letöltés: 2015. 10. 18..

¹⁵ Farkas Éva (2014): A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése. SZTE JGYPK FI. 187. oldal



Követelmények a tanulási eredmények meghatározásával kapcsolatban

1. A tanulási eredmények összhangban vannak a leírt célokkal, az eredményesség a célok teljesülését segíti.
2. A tanulási eredmények teljesítését támogatja a választott továbbképzési típus.
3. A tanulási eredmények állítások: a résztvevőknek mit kell elérniük, mit kell elvégezniük, mire lesznek képesek a továbbképzés végére.
4. A leírás három szinten történhet:
 - tudás, megértés,
 - képesség, a tudás gyakorlati alkalmazásának képessége,
 - attitűd.
5. Az eredményalapú oktatásban a tanulási eredmények leírása egyszerű, világos, tárgyyszerű és félreérthetetlen.
6. A megfogalmazások egymondatosak, egyigések (Bloom).

A Bloom taxonómia igéi:¹⁶

Emlékezés: állít, áttekint, beszámol, csoportosít, elismétel, elmond, elnevez, felsorol, idéz, ír, kiemel, kiválaszt, listáz, megállapít, meghallgat, megmutat, megnevez, memorizál, olvas, összehasonlít, összekapcsol, reprodukál, számba vesz, választ, visszaidéz,

Megértés: aláhúz, átalakít, átfogalmaz, azonosít, beszámol, értelmez, felismer, felülvizsgál, kiemel, kifejti, kijegyzetel, kutat, leír, megbecsül, megfigyel, meghatároz, megmagyaráz, megvitát, osztályoz, összekapcsol, rámutat, számot ad, újramond, újraszervez,

Alkalmazás: ábrázol, alkalmaz, általánosít, átalakít, bemutat, demonstrál, dramatizál, értelmez, felvázol, gyakorol, illusztrál, irányít, kérdez, készít, kezel, kiszámít, levon, megmagyaráz, megold, megváltoztat, mérlegel, összeállít, összegyűjt, sorrendbe állít,

Elemzés: boncolgat, csoportosít, elemez, elkülönít, ellenőriz, elrendez, érdeklődik, felmér, felülvizsgál, folyamatba helyez, kategorizál, kétségbe von, kiértékel, kimutat, kísérletezik, kiszámít, következtet, kritizál, kutat, különválaszt, megkülönböztet, (meg)vitát, megvizsgál, összehasonlít, rendez, részekre oszt, sorozatba rendez, szembeállít, tesztel, viszonyít,

Értékelés: dönt, előre jelez, értékel, érvel, érvényesít, felülvizsgál, javasol, kiértékel, kiválaszt, következtet, kritizál, levezet, megállapít, meghatároz, megindokol, megítél, megkülönböztet, megmér, megvéd, (meg)vitát, megvizsgál, osztályoz, összehasonlít, priorizál, sorrendbe állít,

¹⁶ Bloom új taxonómiája 413.hu/files/8MUCSalkalom%200912/bloom_uj_taxonomia.docx Utolsó letöltés időpontja: 2015.08.17.

Alkotás: cselekszik, egyesít, elképzeli, előkészíti, előre jelez, előterjeszt, fejleszt, felállít, feltalál, feltételez, hipotézist alkot, indítványoz, kifejezésre juttat, kigondol, kitervel, létrehoz, megalkot, megfogalmaz, (meg)tervez, összeállít, összekapcsol, összeszerkeszt, összevegyíti, származtat, szervez,

7. A tanulási eredmények leírásánál megjelennek a Bloom-féle taxonómia felsőbb szintjei. (Nem marad minden eredmény a kognitív tartományban található tudás/emlékezés és megértés fogalomkörében.),
8. A leírások azt a minimálisan elfogadható szintet jelölik, amelyet minden résztvevőnek el kell érnie a továbbképzés során,
9. A tanulási eredmények mérhetőek. (Már a leírásnál gondolunk arra, hogyan fog meggyőződni a képző a teljesítésről.),
10. A tanulási eredmények és a továbbképzés választott óraszámja megfelel egymásnak. A meghatározott időintervallumban a célok teljesíthetők. (Meg lehessen felelni a tanulási eredményekben leírt feltételeknek, követelményeknek.),
11. Megfelelő (nem túlzó) számú tanulási eredmény kerül megfogalmazásra. (Optimális az 5-10.).

A tanulási eredmények (követelmények) megfogalmazását segítheti, ha összeillesztjük a célokat és a tanulási eredményeket egy cél-tanulási eredménymátrixban.

Ha a mátrix valamelyik sora üres marad, akkor olyan tanulási eredményt fogalmaztunk meg, amelynek elérését egyetlen cél sem támogatja. Ekkor vagy töröljük ezt a tanulási eredményt, vagy gondoljuk újra a célokat.

Ha a mátrix valamelyik oszlopa marad üres, akkor megfogalmaztunk egy célt, de tulajdonképpen főlegesen tettük, mert egyetlen tanulási eredmény fejlesztését sem támogatja továbbképzési koncepciónk.

Példák tanulási eredmények megfogalmazására

Ismeret

- Ismerjék a pedagógusmentorálás fogalmát, tartalmát; a mentorálás, mint segítő kapcsolat szakszerű működtetésének elméleti alapjait; a tanácsadási folyamat kialakításának elméleti alapjait, a mentorálási folyamat kialakításának módszertanát.
- Ismerje a publikációk formai, tartalmi jellemzőit és követelményeit.

Képesség

- Legyen képes kiválasztani adekvát vezetői beavatkozási formákat az új vezetői szerepkörök-ből adódó feladatok ellátására.



- Legyen képes az innovatív pedagógusi tevékenység körébe tartozó ismeretanyagot távoktatásos részegységgé alakítani.

Attitűd

- A továbbképzés végére a gyakorlatok és a tanultak eredményeként alakuljon ki a résztvevőkben az önértékelési igény. Ezáltal más lesz a véleményük kollegáik munkájáról is.
- Legyenek tisztában azzal, hogy a hatékony intézményvezetés milyen erősen függ a vezető személyétől, felkészültségétől és működésétől.¹⁷

A következő példa a tudás, képesség és attitűd egymásra épülését mutatja.

Tudás: Ismeri az Europass-önéletrajz és a motivációs levél tartalmi és formai követelményeit.

Képesség: A tartalmi és formai követelményeknek megfelelő Europass-önéletrajzot és motivációs levelet készít,

Attitűd: Önismerete alapján törekszik kompetenciáinak reális megfogalmazására, erősségeinek hangsúlyozására.¹⁸

A példák jól mutatják, hogy

- a tanulási eredmények megfogalmazhatók felszólító és kijelentő módban is,
- nem kötelező, de szerencsés az ismereteket, képességeket és attitűdöket egymáshoz igazítva, rendszerben megfogalmazni.

Megállapíthatjuk, hogy míg a célok alapvetően a tanításról és a tanulás irányításáról szólnak, addig a tanulási eredmények magáról a tanulásról.¹⁹

¹⁷ A fenti tanulási eredmények az Oktatási Hivatal által alapított Mintaképzésekből származnak.

¹⁸ Forrás: Foglalkoztatás II. 11499-12 követelménymodul, készítette dr. Farkas Éva SZTE, személyes használatra a szerzőtől

¹⁹ Derényi András (2006): Tanulási eredmények kidolgozása és használata. 12. oldal.

http://www.kreditlap.hu/kkk/letoltes/da_on_lo.doc Utolsó letöltés: 2015.11.17.

3. Tanulási tartalmak

A következő lépés a *tanulási tartalmak meghatározása*, kiválasztása, megalkotása/létrehozása. Gyakori probléma, hogy a tartalmak kiválasztásával kezdődik a fejlesztés, mert tudjuk, hogy mit akarunk tanítani. Ennél azonban sokkal fontosabb, hogy mit akarunk elérni, mi a célunk, hova szeretnénk eljutni a továbbképzésen részt vevőket, milyen tanulási eredményeket szeretnénk elérni. Bizonyos értelemben a tartalom eszköz a célok, illetve a tanulási eredmények eléréséhez.

A tanulási tartalmak meghatározásakor kell kijelölni a kötelező és az ajánlott irodalmakat is.

Követelmények a tanulási tartalmak meghatározásával kapcsolatban

1. A továbbképzés alapja a pedagógus/vezető kompetenciáinak fejlesztése.
2. A tudástartalom korszerű.
3. Minden tartalmi egység megfelel a leírt céloknak, tanulási eredményeknek.
4. A tematikába csak olyan tartalmak kerülnek be, amelyek a célok és követelmények teljesülését szolgálják. (Nincsenek beépítve attól eltérő, a célok, tanulási eredmények szempontjából főleges témák.)
5. A tanulási tartalom megfelel a tervezett időtartamnak, az adott időben és munkaformában a tematika elvégezhető.
6. A témák, résztémák időráfordítása átgondolt, megtervezett.
7. A továbbképzés tematikájában az egyes tematikai egységekhez rendelt altémák kifejtése kellően részletezett.
8. A tanulási tartalmakhoz rendelt kötelező és ajánlott szakirodalom megjelenik a fejlesztésben.
9. Az előzetes tudásmérés kidolgozott, aktuálisan a továbbképzés tanulási tartalmára fókuszál.
10. A program tartalmának rövid ismertetésében elkülönül a célbemutató az indokoltság leírásától.

A tanulási tartalmak kiválasztása során is célirányosan kell eljárunk. Ennek biztosítását segítheti a cél-tartalom mátrix. A cél-tartalom mátrix hasonlóan működik, mint a cél-követelmény mátrix; segíti kiszűrni a „főleges” tartalmakat, illetve mutatja, ha egy adott cél teljesítését nem támogatja tartalom.



TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001

Oktatási Hivatal Projektigazgatóság

Cím: H-1055 Budapest, Szalay u. 10-14.

Postacím: 1363 Budapest, PF:19.

www.oktatas.hu



4. Tanulási stratégia, módszerek

A tanulási stratégiák kiválasztásakor, a módszerek meghatározásakor figyelembe veendő fontos szempontok:

- Segítik-e a résztvevőket abban, hogy elérjék a kitűzött tanulási eredményeket?
- Illeszkednek-e a célcsoportához?

Ha azt szeretnénk elérni, hogy a résztvevők „a kívánt követelményeket a lehető leghatékonyabb módon elsajátítsák, akkor az oktató legalapvetőbb feladatának azt tekintjük, hogy a résztvevőket olyan tanulási tevékenységekbe vonja be, amelyek segítségével ezeket a követelményeket teljesíteni tudják”, amit a résztvevő „annak érdekében tesz, hogy önmaga számára tisztázza, mi az, amit tanít a tanár.”²⁰

A tanulási stratégiát, a módszereket nem a tartalomhoz, nem az egyes feladatokhoz rendeljük, hanem elsősorban a tanulási eredményekhez. A tanulási eredmények eléréséhez elsősorban olyan módszereket javasolunk, amelyek a résztvevők aktív tevékenységére, bevonására épülnek, hiszen a továbbképzésen nem tanulnak valamiről, hanem megtanulnak valamit.

Bár nehéz konkrét tanulási eredmények nélkül módszertani ajánlást adni, de néhány a résztvevők aktivitására épülő módszer:

- projektmunka,
- terepgyakorlat, egy adott intézményben végzett közös munka,
- esettanulmány írása, elemzése,
- Disputa vita,
- kooperatív technikák,
- folyamatos reflexió, önreflexió,
- csoportos prezentáció,
- portfóliókészítés,
- innováció, mint tanulási módszer.

Követelmények az oktatási típusok, a tanulási stratégia megválasztásával kapcsolatban

1. Olyan oktatási típus, módszerek és tanulási stratégia jelenléte, amely segíti a résztvevőket abban, hogy a tanulási eredményeket elérhessék.
2. Változatos a módszerhasználat.
3. A fejlesztés során választott típusok, módszerek megfelelnek a célcsoportnak.

²⁰ Shuell, T.J. (1986): Cognitive conceptions of learning. Review of Educational Research. 411-436. oldal)

4. A fejlesztés során választott típusok, módszerek figyelembe veszik a továbbképzés időtartamát.
5. A módszerválasztás megfelel a korszerűség követelményeinek.
6. A hálózatépítés tudatos, jól átgondolt, megtervezett.

A folyamatba ágyazott képzés esetében a továbbképzés céljától, a célcsoporttól, a tanulási eredményektől és a módszerektől függően a továbbképzés fejlesztőjének át kell gondolnia, hogy milyen ajánlásokat tegyen.

5. A tanulási eredmények teljesülése, értékelése

A tanulási eredmények teljesítése ellenőrzésének, értékelésének talán egyik legfontosabb funkciója a tudatos tanulás elősegítése, támogatása. Az ellenőrzés, értékelés során megtörténik a célok és a tanulási eredmények összevetése, az eredmények vizsgálata abból a szempontból, hogy céljaink szerint minek kellett volna eredményként létrejönnie; a tanulási eredmények teljesítése milyen mértékben, szinten sikerült.

A tanulási eredmények ellenőrzési módjának kiválasztása összhangban kell, hogy legyen a tanulási eredményekkel. Az ismereteket lehet például teszttel mérni, de a fejlesztett képességek egy részét vélhetően jobban lehet ellenőrizni szituációs gyakorlatokban, illetve gyakorlati feladatok végrehajtása során.

Az ellenőrzés módját az határozza meg, hogy milyen feladathelyzetekben, milyen teljesítményekben és megnyilvánulásokban lehet megbízható információhoz jutni a tanulási eredmények teljesítéséről, milyen módon és formában ellenőrzi, és milyen szempontok szerint értékeli a tanulási eredmények teljesítését. A továbbképzés-fejlesztőnek ügyelnie kell arra, hogy az ellenőrzés formája megfeleljen a kitűzött célnak és a tanulási eredményeknek, valamint a továbbképzési típusnak is. eltérő értékelési formák jelenhetnek meg például egy tréningen vagy egy távoktatási programban.

A tanulási eredmények teljesítésének ellenőrzésére több módszer is kínálkozik. Fontos tudni, hogy az értékelés tervezése direkt módon a tanulási eredményekhez kötődik, de kapcsolatban áll az alkalmazott módszerekkel is. Tervezni kell az értékelés módszerét és az értékelési szempontokat is.

Konkrét tanulási eredmények nélkül nehéz értékelési módszerre javaslatot tenni, de néhányat azért megemlítünk:

- a közösen végzett kutatás értékelése,
- esettanulmány, esetek értékelése,
- az elvégzett projektmunka értékelése,
- az elkészített szakmai anyagok értékelése,
- csoportos vizsga,
- projektek értékelése,
- portfólió.

Akár a rövidebb időtartamú 30 órás, akár a hosszabb, 90 órás továbbképzések esetében az egyik *legjobb lehetőségnek a továbbképzési portfóliót tartjuk.*



A portfólió, mint záró értékelési forma megköveteli, hogy megtörténjen a továbbképzési programba való tudatos beépítése. A továbbképzés-fejlesztőnek előre el kell döntenie, hogy a továbbképzés során keletkezett anyagok közül melyek kerülnek bele a portfólióba, és ezzel a résztvevőknek is előre tisztában kell lenniük.

Az eredményalapú továbbképzés-fejlesztésnél mindennek az alapja a tanulási eredmények összessége, ezek határozzák meg a tanulásszervezési eljárást, a módszereket, és az értékelést is. Nézzünk két példát ennek illusztrálására.

Példa 1.

Tanulási eredmény

A továbbképzés végén a résztvevő legyen képes saját intézményében kutatásokat megtervezni, elvégezni és az eredményeket bemutatni.

Ennek a tanulási eredménynek az elérését nagyon jól segíti, ha a résztvevők végigcsinálnak egy intézményen belüli kutatást a hipotézisektől az eredmények bemutatásáig. Ezek után az értékelés értelemszerűen az elvégzett kutatásra, annak szakszerűségére stb. vizsgálatára irányul.

Példa 2.

Tanulási eredmény

„A résztvevő legyen képes leírni és elmagyarázni az alapvető optoelektronikai eszközök, az optikai szálak, a folyadékkristályos kijelzők, a bipoláris és felületi field effect tranzisztorok, és a MOS fényemittáló diódák működését.”²¹

Ennél a tanulási eredménynél a tanulási eredmény eléréséhez kiváló módszer az előadás, az önálló szakirodalom feldolgozás, a feldolgozott szakirodalom csoportban történő közös értelmezése, megosztása stb. Viszont a tanulási eredmény azt is meghatározza, hogy a megszerzett tudásról a résztvevőnek egyénileg kell tudnia számot adni, reprodukálnia kell a megszerzett tudást. Ehhez pedig kiváló értékelési módszer például az írásbeli vizsga.

Ha a tanulási eredmény ezen eszközök használni tudására vonatkozna (a módszer a laborgyakorlat) pontos, elvégzendő feladatok megtervezésével, az értékelésnek is a tudás gyakorlatban történő alkalmazásáról kell szólnia.

Követelmények a tanulási eredmények teljesülésének ellenőrzésével, értékelésével kapcsolatban

1. Az ellenőrzési, értékelési mód összhangban van a tanulási eredményekkel.

²¹ Derényi András (2006): Tanulási eredmények kidolgozása és használata. 11. oldal

http://www.kreditlap.hu/kkk/letoltes/da_on_lo.doc Utolsó letöltés: 2015.11.17



2. Minden leírt tanulási eredmény esetében megtörténik az elért szint értékelése.
3. Az ellenőrzéshez, értékeléshez kidolgozott szempontrendszer tartozik.

A folyamatba ágyazott továbbképzés esetében a legjobb ellenőrzési mód a továbbképzési portfólió.

A továbbképzési portfólió lehetséges tartalma:

- a továbbképzés folyamán (bármelyik részegység keretében) készült egyéni vagy csoportmunka produktuma. Természetesen nem kell minden gyakorlat produktumának belekerülnie a portfólióba, ezek körét a továbbképzés-fejlesztés során kell meghatározni,
- a portfóliónak „tartalmaznia kell a dokumentumok kiválasztására szolgáló szempontrendszert, az értékelési szempontrendszert és a résztvevők „reflexióit,”²²
- része lehet a portfóliónak egy, a témát feldolgozó dolgozat is,
- a tanultak gyakorlati kipróbálásának elemzése, résztvevői reflexióval.

²² Falus Iván–Kimmel Magdolna (2009): A portfólió. Gondolat Kiadó, 11. o.

Cél – tanulási eredmény – tananyagelem – módszertan – ellenőrzés, értékelés mátrix

Példa

	Cél 1.	Cél 2.	Cél 3.	Cél 4.
<p>Követelmény Ismeri az egyéni és szervezeti célok összefüggéseit, egymásra gyakorolt hatását.</p>	<p>Cél olyan ismeretek átadása, képességek fejlesztése, amelyek megszerzésével/fejlesztésével a továbbképzés résztvevője alkalmassá válik a szervezet irányítására, a szervezet fejlődésének segítésére.</p>			
<p>Tananyagelem1 Egyéni célok, szervezeti célok</p> <p>Módszertan Interaktív előadás SMART célok írása saját intézményre</p> <p>Ellenőrzés, értékelés Jól használja a téma szaknyelvét A témával kapcsolatos kérdései adekvátak Szakszerű a célmeghatározás</p>				
<p>Tananyagelem2 Hatáskör, felelősség</p> <p>Módszertan Megbeszélés, esetelemzés</p> <p>Ellenőrzés, értékelés Az esetelemzést szakszerűen végzi</p>				
<p>Tananyagelem3 Szervezeti tanulás</p> <p>Módszertan Tanuló szervezet jellem-</p>				

<p>zűinek összegyűjtése, bemutatása saját szerve- zetre Hiánylista készítése</p> <p>Ellenőrzés, értékelés Jól különbözteti meg a tanuló és felejtő szerve- zet elemeit Szakszerű a prezentáció- ja</p>				
---	--	--	--	--

A táblázat egy célhoz tartozó egy tanulási eredményt, valamint az ehhez kapcsolódó tananyageleme-
ket és lehetséges módszereket, valamint az ellenőrzés, értékelés módját mutatja be.



TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001

Oktatási Hivatal Projektigazgatóság

Cím: H-1055 Budapest, Szalay u. 10-14.

Postacím: 1363 Budapest, PF:19.

www.oktatas.hu

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE

6. A program újragondolása

Az adott pedagógus-továbbképzés résztvevői és képzői visszajelzései alapján történő értékelést szakmai szempontból vizsgáljuk.²³

A továbbképzés lebonyolítása után értékelni kell a továbbképzést, s a tapasztalatok, visszajelzések alapján kell elvégezni a szükséges korrekciót. A korrekció azért is fontos, mert az öt évig érvényes akkreditált továbbképzés változatlanul hagyása magában hordozza a továbbképzés elavulását is.

Miért különösen fontos ez?

- Biztosítja az elvárt egyenletes színvonalat.
- Több továbbképzés esetén lehetőséget ad arra, hogy a változó körülményeknek és a változó igényeknek megfelelően a továbbképzés aktuális maradjon.
- A programon részt vevőknek a program tartalmával kapcsolatos véleménye fontos a saját élményű tapasztalatok alapján.
- Lényeges a hasznosság, pontosabban a gyakorlati hasznosulás.
- Szükséges tudni, hogy az alkalmazott tanulási stratégiák, oktatási módszerek mennyire voltak a részt vevő számára elfogadottak, illetve miként vélekedik a továbbképzés követelményeiről, az ellenőrzésről.

A hagyományos továbbképzés-értékelés (elégedettségmérés) mellett fontos tanulási eredményekre fókuszálva a következőket végiggondolni.

- Sikert-e a kitűzött tanulási eredményeket elérnie a résztvevőknek a továbbképzés végére?
Ha nem, mi volt ennek az oka?
 - Rosszul fogalmazta meg a fejlesztő a tanulási eredményeket?
 - Nem lehetett teljesíteni a tanulási eredményeket? Ha nem, miért nem?
 - Nem segítette a kiválasztott tartalom, módszertan a tanulási eredmények elérését?
 - Az ellenőrzés, értékelés során nem lehetett egyértelműen meggyőződni a tanulási eredmények eléréséről? Nem voltak jól meg-, illetve kiválasztva az eszközök?
- Épített-e a képző a továbbképzésen részt vevők előzetes tudására? Honnan volt erről megbízható előzetes információja?
- Épít-e a képző szervezet - a résztvevőknek – velük közösen – tanulási hálózatot? Mire és hogyan használják ezt? Támogatja-e ennek a működését a továbbképzés alatt, illetve a továbbképzést követően?

²³ Az akkreditációs kérelemben megfogalmazott elvárásokkal a Standardok keretében nem foglalkozunk.

- Mit tesz a képző szervezet annak érdekében, hogy a résztvevők a tanultakat beépítsék napi működésükbe, gyakorlatukba? Hogyan tudja, akarja ezt segíteni?
- Tudja-e és hogyan képes mérni ennek mértékét?
- Tudja-e és hogyan képes mérni a résztvevők előzetes tudásához képest a tanulási eredményeket?
- Tudja-e és hogyan képes mérni a továbbképzésen részt vett pedagógusok kompetenciáinak hatására a tanulóknál létrejött pedagógiai hozzáadott értéket?

A folyamat módszeres, tudatos végigkövetésével elkészíthető egy tanulási eredményességre épülő, korszerű, rugalmas továbbképzés.

Az alapítási kérelemben rögzített cím, cél és összóraszám, valamint a tartalmi követelmények nem változtathatók meg. Viszont a tapasztalatok, a visszajelzések alapján meg lehet változtatni a továbbképzési tartalmakat, a módszereket, az értékelés formáját és módját.

Követelmények a visszajelzés kérésével és a módosítással kapcsolatban

1. A felülvizsgálat leírt eszközökkel, szempontok mentén, módszerek felhasználásával zajlik (kérdőív, fókuszcsoportos interjú, critical friends igénybe vétele, stb.).
2. A felülvizsgálat alapja az ellenőrző lista, amit a fejlesztő elkészített, hogy a visszajelzésekből levonható következtetések eredményesen szolgálják a további fejlesztést.
3. A továbbképzéssel kapcsolatos módosításokat a beérkezett információk alapján tervezik elvégezni.

A továbbképzés módosítása során figyelnek a fejlesztési folyamatban arra, hogy az alkalmazott tartalmi mátrixok érvényessége, összefüggése megmaradjon.

A folyamatba ágyazott pedagógus-továbbképzések esetében, mivel a továbbképzési blokkot mentorálás követi, végig kell gondolni, hogy a mentornak milyen kompetenciákkal kell rendelkeznie. Pontosabban melyek azok a többlet-kompetenciák, amelyek alkalmassá teszik őt a mentori feladatok ellátására.

7. Képzők kiválasztása, felkészültsége; feltételek

A személyi feltételeket akkor tudja meghatározni a fejlesztő, ha már ismert a továbbképzés célja, a tanulási eredmények, a módszerek és a tartalom. Ekkor látja, hogy milyen kompetenciákkal rendelkező képző/tréner alkalmazásával biztosított a tanulási eredmények elérése. A célok a tanítási szándékot határozzák meg, ezek teljesülése nagymértékben azokon múlik, akik tanítanak.²⁴

Az alábbiakban bemutatjuk az általános képzői kompetenciákat, de az egyes továbbképzésekre vonatkozóan ezeket specifikálni kell.

Tudás, szakismeret

- Szakmai tudás, felkészültség, olvasottság a témában
- A felnőttképzés korszerű módszereinek ismerete

Alkalmazni tudás

- A tudás gyakorlati alkalmazása
- A résztvevők tapasztalatainak beépítése
- Módszerek alkalmazása
- Törekvés a továbbképzési program, a tréneri forgatókönyv maradéktalan teljesítésére

Képességek, készségek

- Nyitottság, rugalmasság, alkalmazkodni tudás a csoport igényeihez
- Önismeret, önértékelés, önkontroll képessége
- Motiváció
- Társas hatékonyság; kapcsolat a résztvevőkkel, a trénerpárral
- Kapcsolat, együttműködés a trénerpárral
- Helyzetfelismerő, - értékelő képesség
- Időmenedzsment
- Előadó-képesség
- Kommunikáció, asszertivitás
- Konfliktuskezelés

Attitűd

- Viszonya a továbbképzéshez

²⁴ Derényi András (2006): Tanulási eredmények kidolgozása és használata. 13. oldal.
http://www.kreditlap.hu/kkk/letoltes/da_on_lo.doc Utolsó letöltés: 2015.11.17.

Követelmények a kiválasztással, a feltételek megfogalmazásával kapcsolatban

1. A képzőkkel/trénerekkel szembeni elvárások megfelelnek az akkreditációs követelményeknek.
2. A képzők/trénerek kiválasztásánál a tanulási eredményalapú továbbképzés a fő szempont.
3. A fejlesztő konkrétan kidolgozott szempontrendszerrel rendelkezik a képzők kiválasztására, ellenőrzésére, esetleges cseréjére vonatkozóan.



TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001

Oktatási Hivatal Projektigazgatóság

Cím: H-1055 Budapest, Szalay u. 10-14.

Postacím: 1363 Budapest, PF:19.

www.oktatas.hu

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

D Összefoglaló (ellenőrző lista)

A továbbképzés célcsoportja, célja, címe

- A célcsoportnak valóban a leírt célok elérésére van szüksége? igen nem
- A cím pontosan utal a továbbképzés tartalmára? igen nem
- A cím és a célok összhangban vannak egymással? igen nem
- A leírt célok egyértelműek? igen nem
- Minden cél indokolt? Optimális a célok mennyisége? (Nem túl sok, vagy túl kevés?) igen nem
- A leírt célok minden tanulási eredmény elérését támogatják? (Nincsen olyan cél, amely egyetlen tanulási eredményhez sem kapcsolható?) igen nem
- A leírt célok minden továbbképzési típushoz (kontakt foglalkozás, saját gyakorlat) egyenként is kapcsolódnak? igen nem
- Minden cél teljesíthető? Az átadásra kerülő tartalmak alátámasztják minden cél megvalósítását? igen nem
- Tréning esetén a célok milyen mértékben irányulnak az egyén adott témában való képességfejlesztésére? igen nem
- A célok teljesülését mennyiben szolgálja a választott továbbképzési típus, a folyamatba ágyazott továbbképzés? igen nem

Tanulási eredmények

- A fókuszban a kimenet, a tanulási eredmények állnak? igen nem
- A folyamatba ágyazott továbbképzési típus választása indokolt? (Miért?) igen nem
- Az egyes tanulási típusokra vonatkozó tanulási eredmények jól meghatározottak? igen nem
- Az összes leírt tanulási eredmény illeszkedik a célokhoz? igen nem
- A képzés a tanulási eredményekre épül? igen nem
- A megfogalmazás konkrét, világos, egyértelmű? igen nem
- A megfogalmazás egymondatos, egyigés? igen nem
- A választott időtartam alatt megvalósíthatók a tanulási eredmények? igen nem
- Hány tanulási eredményt tartalmaz a továbbképzés? (Nem túl sok?)
- Mennyire mérhető a követelmények teljesítése (a kontakt foglalkozásokon, a saját gyakorlatban)?
- Hogyan lehet a tanulási eredményeket értékelni a tanfolyam végén, vagy a tanulási folyamat egyes fázisában? igen nem
- A Bloom taxonómiában lévő milyen szintek jelennek meg a követelmény-mondatokban? igen nem



Tanulási tartalmak

- A továbbképzési tartalom melyik pedagógus kompetenciá(ka)t fejleszti? igen nem
- Minden tanulási tartalom kapcsolódik célhoz, tanulási eredményhez? igen nem
- A tanulási tartalomnak megfelel a választott továbbképzési típus? igen nem
- A választott időtartam alatt megvalósítható a továbbképzés tanulási tartalma? igen nem
- A továbbképzés tematikájának felépítése logikus? igen nem
- Megvalósul a kontakt foglalkozás és a saját gyakorlat tanulási tartalmának egymásra épülése? igen nem
- A szakirodalom friss? igen nem
- A megjelölt szakirodalom segíti a tanulási tartalom feldolgozását? igen nem

Oktatási típusok, tanulási stratégia, módszerek

- A választott oktatási típus, illetve módszer hozzájárul a tanulási eredményalapú képzés sikerességéhez? igen nem
- A továbbképzés és a továbbképzési típus (kontakt – saját gyakorlat) megfelel egymásnak? igen nem
- Jól kidolgozott az e-mentor részvételével támogatott továbbképzési egység? igen nem
- Mennyire biztosított a résztvevő gyakorlati munkájáról szóló dokumentációra való visszajelzés? igen nem
- A választott oktatási típus illetve módszer megfelel a célok teljesíthetőségének? igen nem
- A választott oktatási típus illetve módszer megfelel a célcsoport jellemzőinek? igen nem
- A módszer, oktatási típus kiválasztásában a fejlesztő figyelembe vette a továbbképzési időtartamot? igen nem
- A választott munkaformák és módszerek megfelelnek egymásnak? igen nem
- Mennyire szükséges egységeket kialakítani a célcsoport vagy a tartalom mentén? igen nem
- A módszerek leírása kellőképpen kidolgozott? igen nem
- Milyen a gyakorlat és elmélet aránya? igen nem
- Hogyan és mire lehet használni a hálózatokat a továbbképzési folyamatban? igen nem
- Mennyire van létjogosultsága a továbbképzés ideje alatti hálózatépítésnek? igen nem
- Hogyan biztosítható a hálózat kiépítésének megtartása a továbbképzés után? igen nem

A tanulási eredmények teljesülésének ellenőrzése, értékelése

- A résztvevőknek hogyan kell bizonyítaniuk azt, hogy az adott tudástartalmakat birtokolják? igen nem
- Milyen szempontok alapján történik az adott tanulási eredmény értékelése? igen nem



Megfelelnek-e az ellenőrzési módok a folyamatba ágyazott továbbképzés sajátosságainak?

igen nem

Melyek a záró értékelés szempontjai?

igen nem

Hogyan lehet megtudni, milyen a továbbképzés gyakorlati haszna?

igen nem

Hogyan lehet megtudni, milyen az oktatási módszerek megfelelősége?

igen nem

Az ellenőrzési stratégiához illeszkednek a portfólióba beillesztett feladatok?

igen nem

E Fogalomtár

Akkreditált pedagógus-továbbképzés: olyan legalább 30 órás továbbképzés, amely a Pedagógus-továbbképzési Akkreditációs Testület javaslata alapján az oktatásért felelős miniszter döntése alapján alapítási engedéllyel rendelkezik a 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről alapján.

Alapítási engedély: a pedagógus-továbbképzés alapítási engedélyének kiadása céljából indított hatósági eljárás, amely az ügyfél kérelmére indul, így arra a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni. A pedagógus-továbbképzésben az alapítási engedély az oktatásért felelős miniszter döntése egy pedagógus-továbbképzési program jóváhagyásáról. Az alapítási engedély öt évre szól. Az engedélyezés jelentőségét az adja, hogy a Korm. rendelet 7. § (1) bekezdése szerint „a köznevelési intézmény továbbképzési programja, illetve a beiskolázási terve [...] csak olyan továbbképzést tartalmazhat, amelynek programját [...] az oktatásért felelős miniszter jóváhagyta és a program alkalmazására engedélyt adott (a továbbiakban: alapítási engedély).”²⁵

Blended képzés: a blended (kevert) típusú továbbképzés korunk követelményeinek megfelelő tanítási-tanulási típus, amely ötvözi a tanfolyami és a távoktató továbbképzési típus elemeit. A blended learning tehát a hagyományos jelenléten alapuló oktatás és konzultáció, valamint a távoktatás elektronikus tanulási környezetének, illetve tananyagainak változatából alakult ki. Az irányított egyéni tanulással kombinált hagyományos oktatási típusnak vannak szakszerű követelményei, melynek figyelmen kívül hagyása veszélyezteti az alkalmazás eredményességét. Szakmai elvárás, hogy az egyéni tanulási szakaszokat a távoktatás kritériumai szerint kell felépíteni, a jelenléti órákat pedig a hagyományos továbbképzések pedagógiai elvei szerint.²⁶

Ellenőrzés: a tanulási teljesítmény megállapítására vonatkozó információgyűjtés. Az elért teljesítmény egybevetése valamilyen előre meghatározott egységgel.²⁷

Értékelés: az ellenőrzés eredményeinek értelmezése és ítéletalkotás arról, hogy ezek mennyiben felelnek meg a kitűzött céloknak. Fajtái: diagnosztikus (helyzetfeltáró), formatív (formáló-javító) és szummatív (minősítő, összegző).²⁸

²⁵ 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről. Letöltve 2015.10.25.

²⁶ Tájékoztató blended típusú pedagógus-továbbképzési program tervezéséhez <http://pedakkred.oh.gov.hu/PedAkkred/Download/Default.aspx> Letöltve 2015.10.25.

²⁷ Dr. Nádasi András: Oktatáselmélet és technológia. Eszterházy Károly Főiskola Oktatás- És Kommunikációtechnológiai Tanszék. http://okt.ektf.hu/data/nadasia/file/tananyag/oktataselemelet/1_tananyag4.html . Letöltve: 2015.10.25.

²⁸ uo.



Fejlesztés: olyan folyamat, amelynek során meglévő elemekből újat hozunk létre. Már meglévő tudásra támaszkodó folyamat, amelynek célja valami új létrehozása, új eljárások, módszerek, szolgáltatások bevezetése, vagy a már meglévők javítása.

Kompetencia (Wikipédia): készségek és képességek együttesét jelenti, melyek segítségével valaki problémamegoldásra képes egy adott területen, jelenti továbbá az illetőnek azt a hajlandóságát is, hogy a problémamegoldásra való képességét alkalmazza és kivitelezze. A fogalom magában foglalja az illető tudását, tapasztalatait éppúgy, mint személyes adottságait. A kompetencia a döntést, kivitelezést, megvalósulást szolgáló képességrendszer. Összetevői: ismeretek, tudás; készségek, jártasságok; személyes értékek; attitűd; személyiség; motiváltság.

Kontakt foglalkozási típus: közvetlen kapcsolaton alapuló foglalkozás.

Konzulens: az a személy, aki szakmai oldalról mélyen ismeri a közvetített tananyagot és elsősorban szakmai oldalról nyújt támogatást az ismeretek elsajátításában.²⁹

Módszertan: az oktatási folyamatnak állandó, ismétlődő összetevői, a tanár és a résztvevők tevékenységének részei, amelyek különböző célok érdekében eltérő stratégiákba szerveződve kerülnek alkalmazásra.³⁰

Moodle felület: egy ingyenes és nyílt forráskódú LMS (Learning Management System) keretrendszer, ami támogatást biztosít a távoktatáshoz, kapcsolattartásra és tananyagmegosztásra is alkalmas e-tanulási felület.

Standard: a szó jelentése: szabvány, mérték, tanulási eredmény, meghatározott minőség. A pedagógus-továbbképzés esetében egységes szempontokra épülő modell. A standard a továbbképzés-fejlesztési modellnek a pontos leírása, amely tartalmazza:

- a távoktató program célját,
- tanulási eredményeket,
- tanulási tartalmakat,
- oktatási típusokat, tanulási módszertant,
- a tanulási eredmények ellenőrzését és értékelését,
- a visszajelzés alapján történő módosítást.

Stratégia: (Wikipédia): a stratégia cselekvések egy hosszabb távú terve egy bizonyos cél elérése érdekében, amely gyakran a „győzelem” elérése, vagy egy probléma megoldása.

Tanulási egység: a tanulási-tanítási folyamatnak egy olyan egysége, amelynek keretében a résztvevő valamely oktatási célt egy adott tananyag, tanítási téma feldolgozása révén ér el. A tanulási-tanítási egységhez meghatározott időkeret kapcsolódik.

²⁹ <http://idegen-szavak.hu/konzulens> Letöltve 2015.10.25.

³⁰ Dr. Nádasi András: Oktatásmélet és technológia. Eszterházy Károly Főiskola Oktatás- És Kommunikáció-technológiai Tanszék. http://okt.ektf.hu/data/nadasia/file/tananyag/oktatasmélet/1_tananyag10.html Letöltve 2015.10.25.



Tanulási eredmény: tanulási eredményen az Európai Parlament és Tanács ajánlása alapján azokat a megállapításokat értjük, amelyek a tanuló/résztevő által elért kompetenciákra (tudás, ismeret; készség; attitűd) vonatkoznak, és amelyek azt fejtik ki, hogy a tanuló/résztevő egy tanulási folyamat befejezésekor mit tud, ért és képes elvégezni.³¹

Tanulási útmutató: a tananyag feldolgozását segítő útmutató. Tanári magyarázatot, tanácsokat ad a résztvevők számára a tananyag eredményes feldolgozásához.

Távoktatás: korunk követelményeinek megfelelő tanítási-tanulási típus, amely alternatívát jelent a hagyományos típusoknak, mert azok már nem minden esetben tudják kielégíteni a mai igényeket, különösen a felnőttek oktatásában. Távoktatás címszóval foglaljuk össze a mai irányított, egyéni tanulási típusokat. Ezek alapvetően különböznek a hagyományos tanítási típusoktól, ezért a távoktató kurzusok programjának megítélésében is speciális szempontokat kell érvényesíteni. A távoktatásban a tananyagot a távollétben a programcsomag, benne a távoktató tananyag prezentálja a résztvevőnek. A távoktató tananyagoknak egyéni tanulásra alkalmasnak kell lennie, helyettesítenie kell a tanárt és a tanórai szituációt. A résztvevő kérdezhet ugyan konzulensétől telefonon, e-mailen, interneten, de a válasz nem mindig érkezik meg azonnal, így a kétoldalú kommunikáció nem egészen azonos a jelenlétben adott kommunikációs lehetőséggel. A távoktatás tehát irányított, egyéni tanulási típus, amelyben „a tanulás és a tanítás térben és időben – vagy csak térben – elkülönül”, és amely „informatikai és kommunikációs eszközöket használ, amelyek hordozzák a tartalmat, és létrehozzák a kapcsolatot.”³²

Taxonómia: rendszertan, az osztályozás alapjául szolgáló elvek. A pedagógiában követelményrendszerként használjuk, azaz a követelményeket kategorizáljuk. A Bloom taxonómia Benjamin S. Bloom chicagói kutató és munkatársai által kifejlesztett formája. Értelmi folyamatok hierarchikus egymásra épülésének lépcsőfokait írja le. Bloom taxonómiája volt a tanulási => cél ok első olyan rendszere, amely alapjául szolgált az 1960-as és 70-es években megszorodott, a tantervelmélet és => értékelés számos területét megújító taxonómiai törekvéseknek.³³ Bloom taxonómiáját Anderson és Krathwohl 2001-ben szervezte át új kifejezéseket és hangsúlyokat kialakítva.³⁴

Továbbképzés: azoknak az ismereteknek és készségeknek a megújítására, bővítésére, fejlesztésére szolgál, amelyekre szükség van a nevelő és oktató munka keretében a gyermekekkel, tanulókkal való közvetlen foglalkozás megtartásához, a köznevelési intézmény tevékenységének megszervezéséhez, a pedagógiai szakszolgálatok és a pedagógiai-szakmai szolgáltatások ellátásához, a vizsgarendszer

³¹ Gaál Edit - Szlamka Erzsébet (2013): A nemzeti keretrendszerek 1-4. szintleírásainak nemzetközi tapasztalatai, a tanulási eredmények értelmezésének nemzetközi gyakorlata.

http://www.oktatas.hu/kozneveles/projektek/tamop318_minosegfejl/projekthirek/mkkr_tanulasi_eredmenyek_ertelmezese?printMode=true Utolsó letöltés: 2015. 10. 25.

³² Tájékoztató távoktató pedagógus -továbbképzési programtervezéséhez <http://pedakkred.oh.gov.hu/PedAkkred/Download/Default.aspx> Letöltve: 2015.10.25.

³³ http://www.kislexikon.hu/bloom_taxonomiaja.html Utolsó letöltés: 2015. 10. 25.

³⁴ <http://413.hu/index.php/hu/menue-2/fomenu-szakmai2> Utolsó letöltés: 2015.

működtetéséhez, a mérési, értékelési feladatok, a köznevelési intézmény irányítási, vezetési feladatainak ellátásához.³⁵

Tutor: olyan szakember, aki egy témában, egy bizonyos szakterületen pártfogója, vezetője, segítője a résztvevőknek, hallgatónak.³⁶

Webinárium: webes szeminárium. Mindenki a saját otthonából kapcsolódik be a munkába az interneten a webináriumot meghirdető által megadott linkre (web helyre) a (szintén a meghirdető által) megadott időben.³⁷

³⁵ <http://njt.hu/277/1997>. (XII. 22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről 4.§. Letöltve 2015.10.25.

³⁶ <http://www.e-nyelv.hu/2011-09-12/egyetemi-mentor-tutor/> Letöltve 2015.10.25.

³⁷ <https://motivator.ma/blog/hasznos-tippek/mi-az-a-webinarium-hogyan-lehet-ebbol-profitalni/> Letöltve: 2015.10.25.

F Irodalomjegyzék

2011. évi CXCV. törvény - a nemzeti köznevelésről <http://net.jogtar.hu> Utolsó letöltés: 2015. augusztus 16.

277/1997. (XII.22.) Kormányrendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásáról <http://net.jogtar.hu> Utolsó letöltés: 2015. augusztus 16.

326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról 7.§ (3) <http://net.jogtar.hu> Utolsó letöltés: 2015. augusztus 16.

[Bloom új taxonómiája http://413.hu/files/8MUCSalkalom%200912/bloom_uj_taxonomia.docx](http://413.hu/files/8MUCSalkalom%200912/bloom_uj_taxonomia.docx) Utolsó letöltés időpontja: 2015.08.17.

Bloom új taxonómiája az egyes kompetencia-szerveződési szintekhez tartozó igékkel.

<http://413.hu/index.php/hu/menue-2/fomenu-szakmai2>. Utolsó letöltés: 2015. 10. 18.

Cseh Györgyi–Tóth László–Bogdány Zoltán (2015): *Mintaképzések, tanulási formák, módszerek. In. Pedagógus-továbbképzési rendszermodell kialakítása „Pedagógusképzés támogatása” TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001 azonosítójú kiemelt projekt PR10. Rendszermodell. Kézirat.*

Derényi András (2006): *Tanulási eredmények kidolgozása és használata.*

http://www.kreditlap.hu/kkk/letoltes/da_on_lo.doc Utolsó letöltés: 2015.11.17.

Falus Iván–Kimmel Magdolna (2009): *A portfólió.* Gondolat Kiadó, Budapest.

Farkas Éva (2014): *A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése.* Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Felnőttképzési Intézet.

Horváth Attila (2010, kézirat): *Folyamatba ágyazott képzések rendszerkonceptiója. Vállalkozási keretmegállapodás, melynek tárgya a TÁMOP közoktatás-fejlesztési pályázatokban közreműködő szakemberek, szaktanácsadók felkészítése, képzők képzése (Pedagógus-továbbképzés, felnőttképzési program).* Közbeszerzési eljárás; Educatio Társadalmi és Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság.



Kennedy, Declan(2007): *Tanulási eredmények megfogalmazása és azok használata (Gyakorlati útmutató)*. University College Cork (UCC) Írország kiadványa

http://413.hu/files/lo_handbook_declan_kennedy.pdf. Utolsó letöltés: 2015. 10. 18.

Kovács Ilma (2005): *Új út az oktatásban? A távoktatás*. Második bővített kiadás OKKER Kiadó, Budapest 290p.

Kovács Ilma (2011): *Az elektronikus tanulásról a XXI. század első éveiben*. Magánkiadás, Budapest. Országos tanfelügyeleti kézikönyv

http://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/unios_projektek/kiadvanyok/PSZE_kezikonyv_altalanos_iskola.pdf Utolsó letöltés dátuma: 2015. október 10.

Révai, Nóra, Kirkham, Glynn Arthur (szerk., 2013): *The Art and Science of Leading a School Central5: Central European view on competencies for school leaders. [Az iskolavezetés tudománya és művészete Centrál5: Az iskolavezetők kompetenciái közép-európai megközelítésben]* Tempus Közalapítvány, Budapest.

Simon Mária (2011): *TÁMOP 3.1.16.5.2 számú elemi projekt Tanuló hálózatok, hálózati modellek mint az iskolafejlesztés eszközei. Modellspecifikáció*. Szakmai háttéranyag, javaslat az eredményes iskolafejlesztést támogató iskolahálózati modellek specifikációjára. OFI K+F pályázat, a Qualitas T&G Kft. lebonyolításában.

Szűcs András - Zarka Dénes (2006): *A távoktatás módszertanának fejlesztése. Kutatási záró tanulmány*. NFI Budapest.

Tájékoztató folyamatba ágyazott pedagógus-továbbképzési program tervezéséhez.

<http://pedakkred.oh.gov.hu/PedAkkred/Download/Default.aspx> Utolsó letöltés: 2015. augusztus 20.

Útmutató tanfolyami alapítási kérelemhez.

https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/tovabbkepzes/utmutato_tanfolyam_alapitasi_kerelemhez.doc

Utolsó letöltés: 2015. augusztus 15.

Vámos Ágnes (2012): *Tanulási eredmények*. http://413.hu/files/Tanulasi_eredmeny_2013_04_10.pdf.

Utolsó letöltés: 2015. 10. 18.



TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001

Oktatási Hivatal Projektigazgatóság

Cím: H-1055 Budapest, Szalay u. 10-14.

Postacím: 1363 Budapest, PF:19.

www.oktatas.hu

Vámos Ágnes (2013): *A kompetencia*. http://413.hu/files/A_kompetencia_2013_04_10.pdf. Utolsó letöltés: 2015. 10. 18.

Zentai Gabriella (2004): *Távoktatási rendszerek tervezése, távoktató kurzusok és tananyagok fejlesztése és írása*. Távoktató tananyag TÁVOK 216p.



TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001

Oktatási Hivatal Projektigazgatóság

Cím: H-1055 Budapest, Szalay u. 10-14.

Postacím: 1363 Budapest, PF:19.

www.oktatas.hu

SZÉCHENYI 2020


MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE