

pa Promoting
Accreditation of
Learning



Folytonos szakmai fejlődés Keretrendszer

a „Szervezet legjobb tanulója” cím elismeréséhez

5 verzió (feltöltve 2016 április)

*tapasztalati és gyakorlaton alapuló tanulás támogatásához és
megosztásához a szakképzésben oktatók és vezetők részére*

www.palcpd.eu

Projekt partnerek:

- Belfast Metropolitan College, **Northern Ireland** (Lead)
- City of Dublin Education and Training Board, **Ireland** (with support from the CDETB Curriculum Development Unit)
- Kaunas University of Technology (KTU), **Lithuania**
- Kodolányi Janos Főiskola (KJF), **Hungary**
- University of Humanities and Economics, Lodz, **Poland**



A projekt megvalósítása az Európai Bizottság támogatásával történt. Ez a publikáció (közlemény) csak a szerző nézeteit reflektálja és a Bizottság az ebben foglalt információ bármilyen módon való felhasználásáért nem tehető felelőssé.

Promoting Accreditation of Learning (PAL): informális tanulási tapasztalatok elismerése

Mi a PAL?

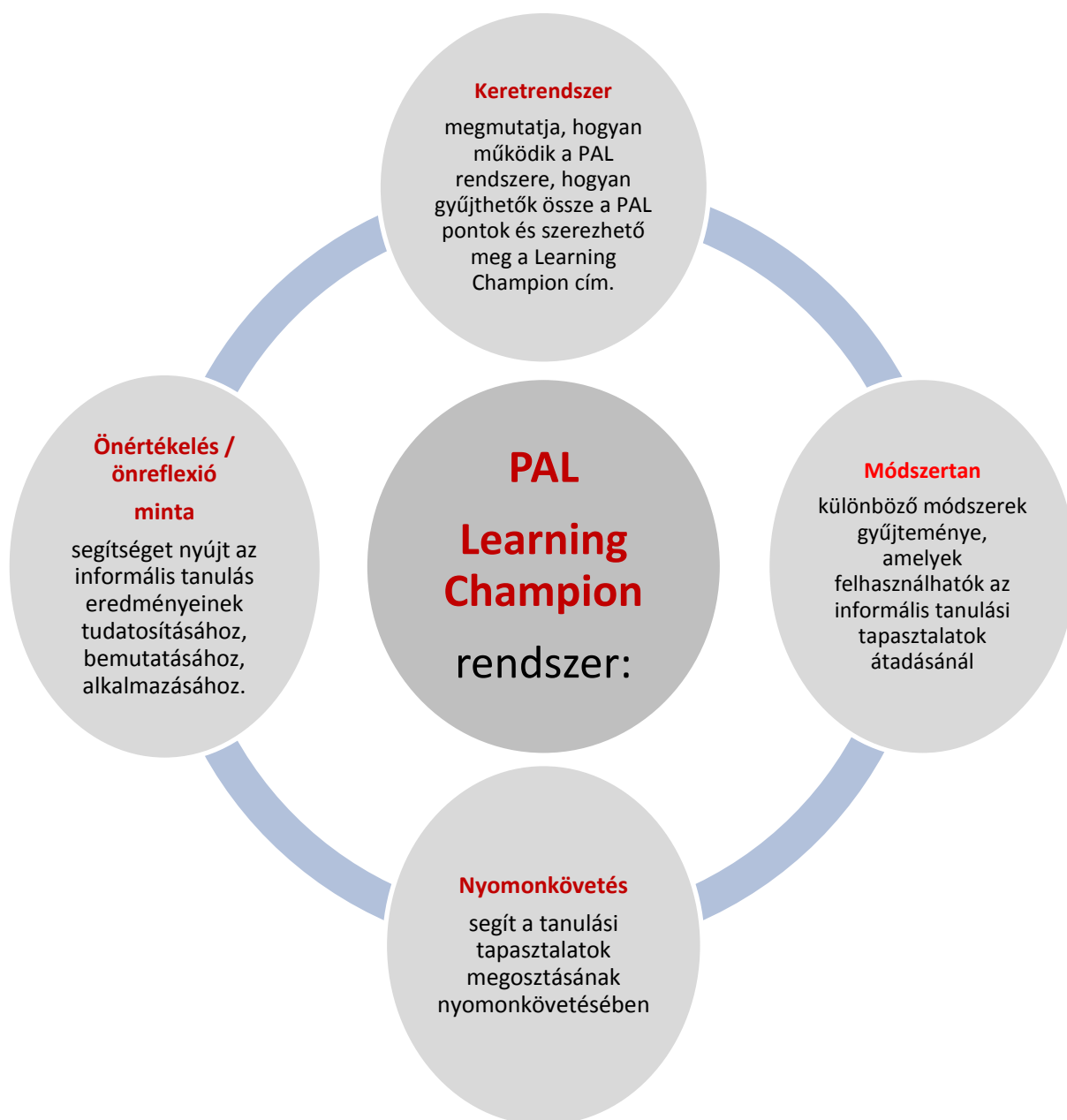
A PAL a folyamatos szakmai fejlődést támogató rendszer, amely abból a célból készült, hogy lehetővé tegye az informális és a nonformális tanulási folyamatok és eredmények beazonosítását és elismertetését az oktatási rendszerben és az oktatási intézményekben. Egyike a legfőbb célkitűzéseknek az egymástól való tanulás és tapasztalatok megosztásának támogatása tanár és tanár között a szakképzési intézményekben, középiskolákban, szakképzési centrumokban, valamint az ezen intézményekben dolgozó vezetők között. Emellett a célja, hogy az ezen formában megszerzett szakmai fejlődés lépéseit tudatosítsa, elismertesse ennek értékét.

A szakmai fejlődés a definíció szerint:

“Olyan folyamat vagy tevékenység, amely növeli a szakmai tudás hozzáadott hozzáadott értékét a gondolkodásmód, a tudás, a készség és a személyes adottságok területén, hozzájárul a feladatok megoldásához, gyakran kompetenciának is nevezik.”

A PAL rendszere az alábbi részekből áll:

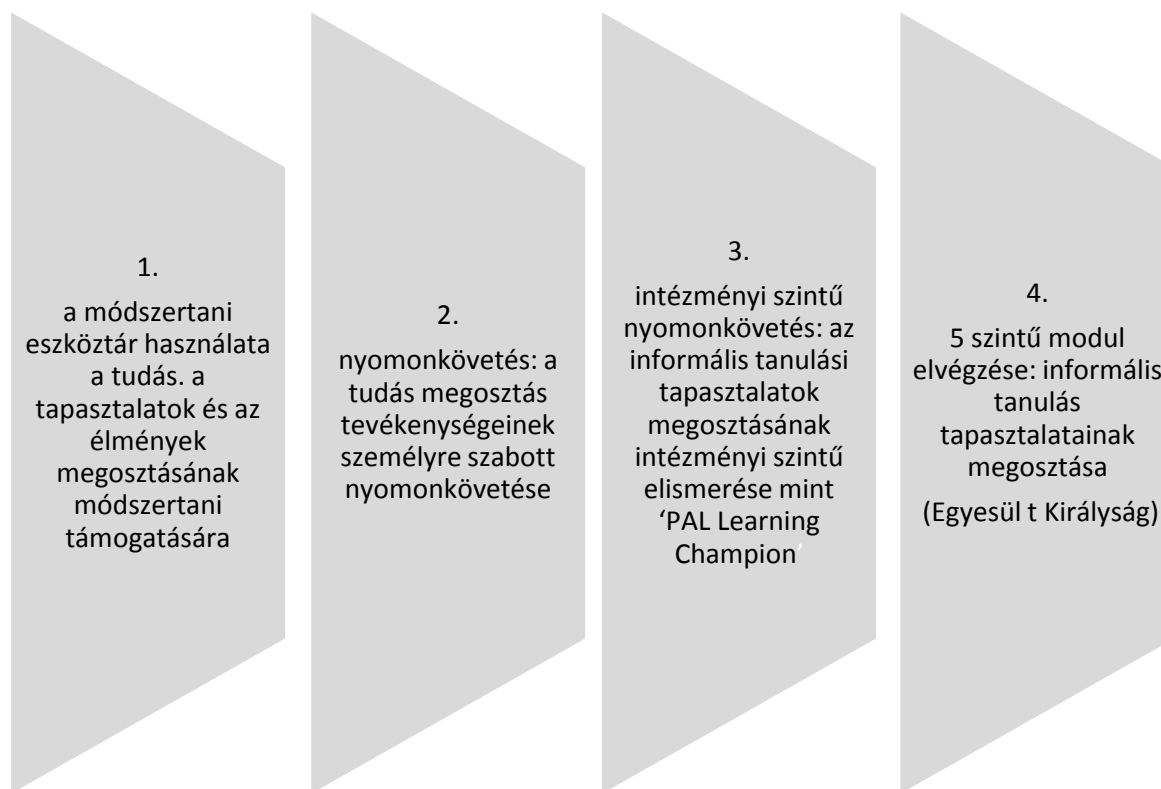
- **Keretrendszer**, amely útmutatást ad ahhoz, hogy hogyan működik a rendszer, hogyan gyűjthetők össze a “PAL” pontok, és bemutatja az értékelés rendszerét
- **Módszertani eszköztár** bemutatja a különböző módszereket, amelyekkel a tapasztalatok megosztása és az egymástól való tanulás támogatása történhet
- **Nyomkövető eszköztár** segít a tanároknak abban, hogy a folyamat egyes lépéseit adminisztrálhassák és bemutathassák
- **Önértékelés / Reflexiós dokumentum** segít a tanároknak abban, hogy értékelhessék a tanulási folyamatukat valamint azt, hogy mennyit adtak át ebből ill. hogy mi legyen a következő lépés
- **PAL Learning Champion** cím adható abban az esetben, ha az oktató a PAL rendszere által nyújtott minden dokumentumot, megismert, kitöltött valamint a minősítési kritériumoknak eleget tett.



Hogyan csatlakozhatunk a PAL-hez?

A PAL programban önkéntes alapon lehet részt venni. A rendszer erőssége, hogy többféle lehetőséget rejt magába: a professzionális szinttől az önkéntes módon működtethetőig.

Egyének számára:



Mi a PAL rendszer előnye?

Informális tanulás zajlik mindenhol és minden pillanatban az oktatási intézményekben: megosztjuk egymással az ötleteinket, az információs forrásainkat, tanulási stratégiáinkat. Ez a folyamat a legtöbb esetben nem tudatos. Sok esetben az egyén nincs annak tudatában, hogy mennyire értékes az a tudás és tapasztalat amelyet ezen a módon oszt meg, mekkora szerepe lehet a kollégák tanításában, továbbképzésében.

A tanárok, akik csatlakoznak a PAL rendszerhez, lehetőséget kapnak arra, hogy rögzítsék, reflektálják és tanuljanak a tapasztalat szerzés megosztásának folyamatából, ez a tevékenységük elismerésre kerüljön és a szervezet is hivatalosan díjazhassa.

Azok az intézmények, amelyekben a PAL rendszere bevezetésre kerül, vállalják, hogy elismerik az informális tanulás értékét és megosztását mint a folyamatos szakmai fejlődés

egyik lehetőségét. Azok az egyének, akik teljesítik a “PAL Learning Champion” cím kritériumait a szervezetükben mint a tanulási tapasztalatok megosztásában elkötelezett kollégák, elismerésre kerülnek.

Mit nevezünk informális tanulásnak a PAL szempontjából?

A tanulásnak magának a természete az értelmezés. Ugyanakkor egy komplex folyamat, nem egyszerű a különböző típusait egyértelműen elválasztani egymástól: a formális, az informális és a non-formális tanulást. Gyakran vannak közöttük átfedések, nem mindig egyszerű szétválasztani, hogy hol végződik az első és hol kezdődik a következő.

A tanulás három formájának formális, informális non-formális egymástól való elkülönítése, formáinak, tartalmának meghatározása nem egyszerű feladat. Az egyes formák átcsúszhatnak egymásba, adott esetben nehezen különíthetők el egymástól. Az egységes értelmezést elősegítheti, ha a tanulási helyzeteket öt dimenzió mentén jellemezzük (Werquin, 2007): (1) a tanulás szervezettsége, (2) a tanulási célok világos meghatározása, (3) a tanulás szándékoltága, (4) a tanulás időtartama és végül (5) az, hogy a tanulás kvalifikációhoz vezet-e.

1. táblázat

A tanulás formális, non-formális vagy informális jellege

	Szervezett formában zajlik-e a tanulás?	Vannak-e jól definiált tanulási célok?	Szándékolt-e a tanulás?	Milyen hosszú a tanulás időtartama?	Eredményez-e a tanulás kvalifikációt?
Formális	Igen	Igen	Igen	Általában hosszú és teljes idejű	Csaknem mindig igen
Non-formális	Igen vagy nem	Igen vagy nem	Igen vagy nem	Általában rövid vagy részidős	Általában nem
Informális	Nem	Nem	Nem	Nem ismert	Nem

Forrás: Halász, Werquin, 2007 nyomán

Az informális ill. non-formális tanulás elismerése egy szervezett számára egyértelműen a tanulási lehetőségek bővülését jelenti, alapvető jelentőséggel bírhat különösen a VET szektor szereplői, oktatói számára az oktatás és a munka világa közötti kapcsolatok erősítésében. Az informális ill. non-formális tanulási eredmények elismerése, megosztása a szervezeten belül

csökkentheti a tanulásra, továbbképzésre fordítandó költségeket és időt, növelve ezáltal a ráfordítás gazdasági megtérülését. Szerepe lehet az egyéni karrier tervek és utak kialakításában, szervezeti szintű összehangolásában, növelve az oktatók személyes tanulási motivációját. Az egységes keretrendszer kidolgozása és működtetése szervezeti szinten megkönnyíti a továbbképzési programokba való belépést, használatával elkerülhetővé válik a felesleges ismétlés, a már megszerzett ismeretek újraoktatása.

A keretrendszer célja, hogy egyszerre láthatóvá tegye és értékelje az egyén ismereteinek és képességeinek teljes körét, függetlenül attól, hogy azt az egyén hol szerezte meg. Fontos célja, hogy egy egységes mérőeszköz segítségével a szervezet számára mérhetővé és értékelhetővé tegye az informális és non-formális tanulási eredményeket. Módszertani eszköztárát tekintve a portfólión alapuló értékelési módszer a legalkalmasabb az individualizált egyéni utak dokumentálására és bemutatására. A felépítését meghatározó egységes szerkezet és értékelési eljárás ugyanakkor lehetőséget biztosít az egyéni teljesítmények szervezeti szintű mérésére és értékelésre.

Mi a célja a PAL keretrendszernek?

A PAL model kialakítása kettős célt szolgál: motiválja az oktatókat, hogy részt vegyenek informális tanulási folyamatokban és megosszák tapasztalataikat. A másik célja, hogy lehetőséget és eszköztárat biztosítson azoknak az intézményeknek, amelyek intézményi szinten szeretnék ezt a tevékenységet elismerni.

'PAL Learning Champion':

“azok az oktatók, akik informális úton megosztják a tudásukat, tapasztalataikat, ezek megszerzésének stratégiáit a kollégáikkal ezzel is megerősítve a tanulás fontosságát. Ezek a tanárok a minta a többiek számára, ők a tanulás bajnokai”.

Ahhoz, hogy egy oktató 'PAL Learning Champion' címet megkaphassa, részt kell vennie az intézményében olyan rendezvényeken/ eseményeken, amelyek során a tanulási tapasztalait megosztja a kollégáival. A hangsúly az informális ill. a nonformális kereteken van mind a tanulás mind pedig a tudásmegosztás terén a formális továbbképzések helyett, amelyek általában szervezeten, meghatározott program alapján zajlanak és valamiféle tanúsítvánnyal zárulnak.

Mik azok a források ill. eszközök/módszerek amelyek a PAL 'Learning Champion' modellt támogatják?

Ahhoz, hogy a PAL szakmai fejlődés modelljének bevezetését és működtetését támogassák, PAL módszerek és eszközök egész sora áll rendelkezésre. A PAL eszköztárából bármelyik rugalmasan felhasználható annak érdekében, hogy az oktatók vagy oktatói csoport munkáját támogassa az informális ill. non-formális tanulási tapasztalatok megosztásában.

PAL eszköztár a következőket tartalmazza:

1. PAL Keretrendszer

A PAL keretrendszer módszertani magyarázatot és keretet biztosít a tanulási tapasztalatok megosztásához valamint háttérrel biztosít ahhoz, hogy mindenki számára érthető legyen, hogyan is működik a PAL modell a szervezet szakmai fejlődésében. Tartalmazza azt is,

hogyan válhat valaki 'PAL learning Champion'-ná valamint olyan mintákat is tartalmaz, ami a tanulási tevékenységek és a reflexiók megosztásához szükségesek.

2. PAL Módszertani eszköztár

A PAL eszköztár ötleteket, módszereket tartalmaz, amiket akár a tanulás, akár a tanítás, akár a tudásmegosztás során bárki hasznosíthat. Céljai között szerepel, hogy bemutassa és elismertesse azokat a módszereket is, amelyekkel egy adott szervezett oktatói már rendelkeznek, és bebizonyítsa, hogy nem minden esetben szükséges külső szakértőket vagy forrásokat igénybe venni egy adott szervezet dolgozóinak továbbképzéséhez.

Változatos módszereket, tanulási formákat ismerhetünk meg és használhatunk fel, ha a tudásunkat és a tapasztalatainkat meg akarjuk osztani a kollégáinkkal. Az eszköztárban található kollaboratív módszerek csupán egy rövid lista mindazok közül, amelyek használhatók a gazdag oktató tapasztalatok kicserélésében, bármikor bővíthető és továbbfejleszhető.

Ez az eszköztár arra fókuszál, hogy milyen módon készíthető elő és bonyolítható le egy oktatói workshop vagy tapasztalatcsere, amelynek célja az, hogy a szervezetben dolgozók egymástól tudjanak tanulni.

3. PAL Nyomonkövetés (Tracking tool)¹

A PAL csomag ezen eszközének a célja, hogy az informális/non-formális tudásmegosztás terén használt különböző eszközöket, módszereket és eseményeket nyomonkövethetővé tegye, azaz dokumentálja. Amennyiben a szervezetben "Learning Champion"-t szeretnének választani, alkalmas arra, hogy az eseményeket dokumentálja, mérhetővé és összehasonlíthatóvá tegye. Példa egy kitöltött dokumentumhoz a 3. és 5. számú mellékletben található.

4. Önértékelési minta²

Az önértékelési minta elkészítése során 30 PAL kreditpont gyűjthető össze, melyek összegyűjtésével megpályázható a Learning Champion cím. Példa a kitöltött önértékelésre a 4 - 6-os mellékletben található.

Mit nevezünk PAL pontoknak és hogyan gyűjthetők ezek?

¹ lásd melléklet 1

² lásd melléklet 2

PAL pontok a PAL modell szerinti folyamatban való részvétel során gyűjthető, azon események folyamán, amikor az oktató az adott szervezetben a kollégái számára bármiféle informális vagy non-formális módon történő tudás- vagy tapasztalat megosztással kapcsolatos dolgot szervez vagy tart vagy ezeken az eseményeken részt vesz. Azok a módszerek, amelyek erre alkalmasak részletesen megtalálható az eszköztárban.

Hány PAL pont szükséges a „Learning Champion” cím elnyeréséhez?

30 PAL pont összegyűjtése szükséges egy tanéven belül ahhoz, hogy valaki Learning Champion lehessen, ebből min. 10 pontot olyan tevékenységért kell összegyűjteni, amelynek aktív résztvevője vagy szervezője a címre pályázó személy.

A PAL Modellben kétféle típusa van a tudásmegosztási folyamatban szerezhető pontoknak:

1. kategória

Részvétel olyan informális vagy non-formális eseményen, amely során a résztvevő visszajelzést ad arról, hogyan építette be a hallottakat/tanultakat a saját gyakorlatába. = **5 pont eseményenként**

2. kategória

Informális és nonformális tudásmegosztására felkészülés, az alkalom megszervezése, és lebonyolítása a saját szervezetben = **10 pont eseményenként**

A Learning Champion cím elnyerésére min. egy esemény megszervezése és lebonyolítása szükséges a 2. kategória szerint.

Kategória	Példa (csak javaslat!)	Pontszám
1. Részvétel informális/non formális tanulási tevékenységben a saját intézményben/ szervezetben és annak igazolása,	Szakmai fejlesztés (továbbképzés) a saját intézményben, amelyen a részvétel egyéni <ul style="list-style-type: none"> Részvétel a “Mutasd és mond el” vagy “Kávészünet workshop”-on, amelyet egy munkatársa szervez Szakmai látogatás az intézmény szervezésében a saját oktatási tevékenységgel kapcsolatban 	5 PAL pont

<p>hogyan a tanultak integrálása megtörtént a saját munkafolyamatba</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Szakmai jellegű szövegek, cikkek olvasása és megvitatása kollégákkal (szakmai szövegekre korlátozódó olvasó klub működtetése) • Online vitafórumon való részvétel, szakmai tapasztalatok megvitatása céljából a saját kollégáival • Szakmai látogatás, hospitálás kollégáknál 	
<p>2. Előkészítés, közreműködés és/vagy prezentálás olyan informális/ non-formális program során, amelyen a szakmai tapasztalatok kerülnek bemutatásra a saját intézményben, a tapasztalatok beépítése a saját tanulási folyamatba</p>	<p>Szakmai jellegű továbbképzés a saját intézményben, amelyen az egyének vagy kis csoportok bemutatják szakmai tapasztalataikat a kollégáiknak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prezentáció készítése és bemutatása arról, hogy mit látott/tapasztalt/ tanult a szakmai látogatás során • Prezentáció készítése és bemutatása, reflexion készítése olvasott szakmai jellegű szövegről • Konferencia, továbbképzés tapasztalatainak megosztása • Szakmai blog indítása, online vitafórum moderálása egyének számára a saját szervezetben • Prezentáció vagy előadás készítése és bemutatása a saját szervezetben egy belső továbbképzésen • Kávészünet workshop moderálása/irányítása a saját szervezetben egyének számára • IKT eszközök, új hardverek bemutatása a kollégák egy csoportjának • Lehetőség biztosítása a kollégák számára saját tapasztalataik bemutatására • Forrásgyűjtemény, szakirodalom lista készítése a kollégák számára 	<p>10 PAL pont</p>

Milyen tevékenységek kombinációjával gyűjthető össze a 30 PAL pont?

A 30 PAL pontból minimum 10 PAL pontot a táblázat második pontjában felsorolt tevékenységek közül kell összegyűjteni. A fennmaradó 20 PAL pont szabadon, mindkét kategóriában felsorolt tevékenységek közül összegyűjthető.

30 PAL Pont a következő módokon szerezhető meg:

1 kategória: részvétel	2 kategória: aktív közreműködés	Összesen
4 x tevékenység @ 5 PAL Pont mindegyikért	1 x tevékenység @ 10 PAL Pont	=30
vagy		
2 x tevékenység @ 5 PAL Pont mindegyikért	2 x tevékenység @ 10 PAL Pont	=30
vagy		
	3 x tevékenység @ 10 PAL Pont	=30

Példák arra, hogyan működik a keretrendszer és a PAL rendszer a gyakorlatban

1. Esettanulmány - Joe

<p>Joe felfedezte, hogy a tudása a szakmai gyakorlatok terén frissítésre szorul. Szervezett saját maga és kollégái számára egy látogatást a helyi vállalkozásoknál, cégeknél, amelyek során a cégek bemutatták szakmai tevékenységüket és a kapcsolatuk az oktatási intézményekkel is megvitásra került.</p> <p>Joe meghatározta azt is, hogy a tapasztalatokat hogyan építi be a saját tanítási gyakorlatába.</p> <p>Joe használni kezdte a PAL Learning & Sharing Tracking Log és adminisztrálta a tevékenységet a PAL rendszerbe.</p>	<p>Joe 5 PAL pontot kapott, mivel részt vett a kollégái számára szervezett eseményen.</p>
<p>Joe blog bejegyzést írt valamint egy online vitafórumot moderált a tapasztalatok összegzésére, amelyen a kollégákkal megvitatták, hogyan lehet a megszerzett információkat az intézmény oktatási programjaiba integrálni.</p> <p>Joe használni kezdte a PAL Learning & Sharing Tracking Log és adminisztrálta a tevékenységet a PAL rendszerbe.</p>	<p>Joe 10 PAL pontot kapott, mivel aktív szereplője, és szervezője volt a szakmai tapasztalatok megosztásának a kollégái körében.</p>
Total	15 PAL pont

2. Esettanulmány - Jane

Jane egy online útmutatót használt a Moodle rendszerben, amelynek a témája: hogyan oktassunk az új IKT eszközök segítségével? Kipróbálva ezeket pozitív visszajelzéseket kapott a hallgatóitól. Jane használni kezdte a PAL Learning & Sharing Tracking Log-ot, hogy meghatározza és leírja, hogyan használja az IKT eszközöket az oktatásában.	Jane 5 PAL pontot gyűjtött ezért.
Jane szervezett egy bemutatót a kollégái számára az ún. EDIP modell segítségével (Explain=magyaráz, Demonstrate=bemutat, Imitate=kipróbál and Practice=gyakorol), amelyben bemutatta a módszereket és megosztotta az ezzel kapcsolatos tapasztalatait a kollégáival. Jane használni kezdte a PAL Learning & Sharing Tracking Log és adminisztrálta a tevékenységet a PAL rendszerbe.	További 10 PAL pontot gyűjtött, mert aktívan közreműködött a tapasztalainak bemutatásában, megszervezte és lebonyolította a bemutatót.
Összesen	15 PAL pont

Hogyan jelentkezzem a Learning Champion címért (határidők), meddig érvényes a cím?

Minden intézmény saját maga határozhatja meg a jelentkezés határidejét, valamint a folyamat hosszát és az eredmény érvényességi idejét.

Ugyanakkor oktatási intézmények esetében célszerű egy tanévben gondolkodva az alábbi időbeosztást követni:

Szeptember-Március	Részvétel a különböző tevékenységekben, dokumentálás a Tracking tool kitöltése
Március vége	A Learning Champion cím megpályázása
Április	A pályázatok áttekintése
Május/Június	Eredményhirdetés, ünnepélyes keretek között
Érvényességi időszak	Learning Champion cím az átadásától számított egy éven keresztül használható.
	A szervezetben a Learning Champion jelentkezés/értékelés folyamatosan működtethető. Minden tanév végén új Learning Champion választható.

Hogyan lehetek Learning Champion?

1. A leendő Learning Champion ismerje a PAL Model-t / a keretrendszert, PAL módszertani gyűjteményt, használjon legalább egyet a bemutatott módszerek közül, töltsse ki a PAL tracking tool –t, valamint töltsse ki a PAL önreflexiós ívet.
2. Kövesse a leírásokat, vegyen részt és/vagy szervezzen informális vagy non-formális tanulási tevékenységeket kollégái számára és ezeket az eseményeket rögzítse a PAL tracking tool-ban.
3. Amennyiben 30 PAL pontot gyűjtött az adott tanévben (min. 10 pontot úgy, hogy aktív szervezője/résztevője volt egy rendezvénynek), ezt a kitöltött PAL tracking tool és az önreflexiós ív beküldésével kell igazolnia.
4. Learning Champion címet a szervezetben egy erre kijelölt szervezet adományozza, miután áttekintette és értékelte a beadott dokumentumokat. Ez a szervezet ünnepélyes díj átadót is szervez, ahol átadja a Learning Champion címet.
5. Learning Champion cím elnyerése akkreditált modul teljesítésével is történhet (lásd. 7. melléklet , *Gyakorlati készségek fejlesztése az oktatásban*)

Kinek a felelőssége a PAL model bevezetése, működtetése és a Learning Champion kiválasztása?

Az adott szervezetben egy kijelölt testület foglalkozik a model bevezetésével és működtetésével az alábbiak szerint:

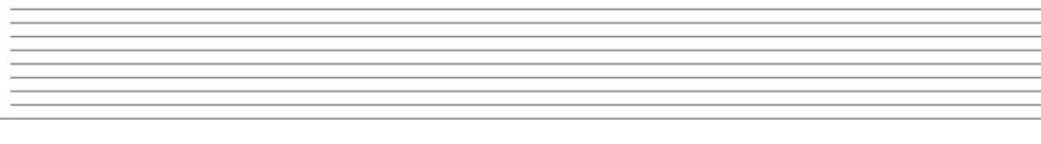
- működteti a továbbképzési rendszerben a PAL modelt és adminisztrálja a tevékenységeket
- hozzáférhetővé teszi a PAL model dokumentumait a munkatársak számára, amelyeken az eredeti forrás feltüntetés és logo-ja mellett a saját logo-ját is használhatja.
- nyilvánosságra hozza a PAL működtetéséhez szükséges eljárási rendet, a határidőket,

- meghatározza azokat a személyeket, akik átnézik és értékelik a beadott PAL dokumentációkat és megnevezik a PAL Learning Champion-t,
- megszervezik és lebonyolítják a PAL díjátadó eseményt.

Melléklet 1.

PAL TANULÁS ÉS TUDÁSMEGOSZTÁS NYOMONKÖVETÉSE						
Név:			Intézmény:		Tanév:	Benyújtás dátuma:
Dátum:	Tevékenység neve	Tevékenység mely kategóriába tartozik: 1. vagy 2.	Használt módszer (lásd Mószertani eszköztár)	Szakmai továbbképzés szempontjából a tevékenységben szervezőként vagy résztvevőként vett részt?	Hogyan integrálta a tevékenységet a saját munkájába, oktatásába?	PAL Pont
Összesen						

Csak hivatalos felhasználásra	
Benyújtás dátuma:	Bíráló személy neve:



Önreflexió ív:

Akkor töltendő ki, ha az adott tanévben a 30 PAL pontot összegyűjtötte.

Név:

Tanév:

Intézmény neve:

<p>Mit?</p> <p>Mit tanultam a PAL Model során mint résztvevő, mint aktív szervező ill. prezentáló?</p>	
<p>Eredmény?</p> <p>Milyen pozitív eredményei vannak a saját munkámban a PAL során végzett tevékenységeknek? a kollégáim körében? a tanulóim/hallgatóim körében?</p>	
<p>Hogyan tovább?</p> <p>Milyen terveim vannak a jövőre nézve?</p> <p>Hogyan támogatom a kollégáimat a továbbképzési tevékenységeikben? Hogyan promotálom a PAL eredményeket és a modlet a saját szervezetemben?</p>	

**1. sz. példa: TANULÁS ÉS TUDÁSMEGOSZTÁS
NYOMONKÖVETÉSE**

Név: 1. sz. példa			Intézmény neve	Tanév: 15/16	Benyújtás dátuma:	
Dátum:	Az esemény neve/címe:	A tevékenység típusa 1.kategória =részvétel vagy 2.kategória= szervezés, moderálás	Milyen módszert használt?	A rendezvény/esemény célja a szakmai fejlődés szempontjából	Hogyan hasznosultak a látottak/tanultak a mindennapi gyakorlatban?	Elért PAL pontok 1. kategória =5 pont vagy 2.kategória = 10 pont
20.1.16	Mond és mutasd módszerrel bemutató szervezése és megtartása a kollégák számára	2	Mond és mutasd!	Források, szakmai tapasztalat megosztása	Két új ötletet gyűjtöttem, 5 perces munkatervet készítettem, amit a kollégáimmal is megosztottam	10
16.2.16	Gyakorlati bemutató arra, hogyan használjuk a TEL eszközöket	2	EDIP	TEL eszközök használatának megtanulása	Sok új ötletet gyűjtöttem, és különböző dolgokat integráltam az oktatásomba.	10
16.2.16	Digitalis osztályterem az Ulster Egyetemen	1	Szakmai kirándulás	Megnézni, hogy működik a digitális osztályterem, a technológia pontos megismerése	Megtapasztaltam hogyan fog kinézni a jövő osztályterme, megosztottam az ott szerzett tudást, a készített képeket a kollégáimmal, támogatom a hallgatóimat abban, hogy a saját eszközeiket használják az osztályteremben	5
4.2.16	Új, CIPD Leadership&Management(5- ös szint) modul sztenderdizációja	2	Sztenderdizáció	Az új L&M modul tananyagának és értékelési módszereinek egységesítése különös tekintettel a programban tanító új kollégákra	Az egységesített tananyag megvitatása, a hallgatói VLE- be való feltöltése, az értékelési szempontokról való megegyezés	5
ÖSSZESEN						30

PAL Tracking Tool

1 sz. példa: Önértékelés

Melléklet 4.

Név: 1. sz. példa	Tanév: 15/16	Intézmény:
<p style="text-align: center;">Mit?</p> <p>Mit tanultam a PAL Model során mint résztvevő, mint aktív szervező ill. prezentáló</p> <p>1. az informális/non-formális tanulási tevékenységekben való részvételből ?</p> <p>2. az informális/non-formális tanulási tevékenységek elősegítéséből?</p>	<p><i>Az informális tanulási folyamatban való részvételem során igen sokat tanultam a kollégáimtól, az hogy informálisan találkozhattam velük lehetőséget nyújtott arra, hogy kellemes és mégis tartalmas beszélgetések alatt kicseréljük tapasztalatainkat és ötleteket illetve forrásanyagokat megoszthassunk. A folyamat beszélgetés komponense bizonyult a legértékesebbnek, hiszen gyakorlatban megoszthattuk tapasztalatainkat arról, hogy milyen módszerek működnek jól és mi az, amin javítani kellene. A biztonságos és nyugodt körülmények között történő tapasztalatcsere képessége elősegítette a tanulási folyamatot.</i></p> <p><i>Az informális tanulási tevékenységek szervezése hozzásegített ahhoz, hogy saját képességeimben jobban bízzak illetve új ismeretekre és forrásanyagokra tehettem szert a különböző területekről és intézményekből jövő kollégákkal való együttműködés során, akik közül egy párral a PAL tevékenységnek köszönhetően ismerkedtem meg. A közös tevékenység egyben olyan kapcsolatrendszer kiépítéséhez is hozzájárult, amelyre korábban nem számítottam.</i></p>	
<p style="text-align: center;">Eredmény?</p> <p>Milyen pozitív eredményei vannak a saját munkámban a PAL során végzett tevékenységeknek? a kollégáim körében? a tanulóim/hallgatóim körében?</p>	<p><i>A saját teljesítményemre gyakorolt pozitív eredményei között szerepel a nagyobb magabiztosság különösen az IKT és TEL eszközök tanításban való alkalmazásának tekintetében. Ezeknek az eszközöknek a hatékonyabb használatát emelte ki az éves előmeneteli értesítőm, illetve a CIPD képesítő szerv Külső Minőségbiztosítási Értékelése is. A Szakképzési és Oktatási Tanfelügyelőségen február 16-án lehetőségem nyílt a PAL projekt rám gyakorolt hatásairól megosztani gondolataimat és az általam vezetett foglalkozásról, amelynek témája az IKT/TEL eszközök, az interkatív tábla osztálytermi használata volt, csupa pozitív visszajelzést kaptam a résztvevőktől. Az új CIPD 5-ös szintű L&M modul tananyagának és értékelési módszereinek egységesítése igen hasznosnak bizonyult különös tekintettel a programban tanító új kollégákra Mind a hallgatók mind pedig a programban oktató tanárok visszajelzései pozitíve értékelték a TEL eszközök alkalmazásának egységes gyakorlatát.</i></p>	
<p style="text-align: center;">Hogyan tovább?</p> <p>Milyen terveim vannak a jövőre nézve?</p> <p>Hogyan támogatom a kollégáimat a továbbképzési tevékenységeikben?</p> <p>Hogyan promotálom a PAL eredményeket és a modlet a saját szervezetemben?</p>	<p><i>A saját szakmai fejlődésem érdekében az IKT és TEL eszközök magabiztosabb használatát tervezem. Ennek érdekében szándékomban áll, hogy több ízben hospitáljak, digitális szakemberekkel konzultáljak valamint az eszközöket használó kollégákkal informális tanulási tevékenységekben részt vegyek. Intézményi szinten a PAL tevékenység népszerűsítését a TEL eszközök használatával kapcsolatos tapasztalatcsere szervezését és a témában való kapcsolatépítést vállalom. Készségeim fejlesztése érdekében a formális képzésben való részvételemre is szükség lesz. Továbbá, az északi régióban oktató kollégák meglátogatását is tervezem, hogy az IKT eszközök általuk alkalmazott módszereivel is megismerkedhessem. Az informális tanulási folyamatot lezáró önértékelés eredményeit a következő periódus akciótervébe beépíteni szándékozom a 16/17-es tanév folyamán.</i></p>	

PAL

Melléklet 5.

2.sz. példa: TANULÁS ÉS TUDÁSMEGOSZTÁS NYOMONKÖVETÉSE

Név: 2.sz. példa				Intézmény neve	Tanév: 15/16	Benyújtás dátuma: 21.3.16
Dátum:	Az esemény neve/címe	A tevékenység típusa 1.kategória =részvétel vagy 2.kategória= szervezés, moderálás	Milyen módszert használt?	A rendezvény/esemény célja a szakmai fejlődés szempontjából	Hogyan hasznosultak a látottak/tanultak a mindennapi gyakorlatban?	Elért PAL pontok 1. kategória =5 pont vagy 2.kategória = 10 pont
10/11/15	Diákmentor csapat workshop	2	EDIP	Az iskolai mentorálás elméletének és gyakorlatának integrált modelje- jó gyakorlatok megosztása	Lehetővé tette néhány pszichológiai és pedagógiai elv megvitatását azokkal a diákmentor csapatokkal, akikkel együtt dolgozom.	10
11/11/15	Munkatársi szupervízió	1	Hospitálás	csoport szupervízióban, tapasztalt kollégáktól való együtt tanulás	A saját csoportjaimmal való együttműködéshez nyújtott hasznos információt.	5
21/12/15	Krízismenedzsment tréning	2	EDIP	A munkaerő kapacitásának és rugalmasságának növelése pszichológia elméleti tudás disszeminációjának segítségével	Az autonóm idegrendszerrel kapcsolatos új kutatások eredményeivel bővítette ismereteimet és segített abban, hogyan kezeljem a saját központjaimban a problémás helyzeteket.	10
17/02/16	Szükséglet elemzés oktatása- tudásmegosztás	1	ALS	Hogyan hasznosítható a TNA megközelítés a központok egyikében	A tényleges szükségletek kielégítésének szélesebb kontextusban való megoldását	5

					eredményezte a központokban.	
ÖSSZESEN						30

PAL Tracking Tool

2. sz. példa: Önértékelés

Melléklet 6.

Név: 2. sz. példa	Tanév: 15/16	Intézmény:
<p style="text-align: center;">Mit?</p> <p>Mit tanultam a PAL Model során mint résztvevő, mint aktív szervező ill. prezentáló</p> <p>1. az informális/non-formális tanulási tevékenységekben való részvételből ?</p> <p>2. az informális/non-formális tanulási tevékenységek elősegítéséből?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Számos új készségre tettem szert és változatos módszereket tanultam, illetve ismételten alkalmaztam. Tudatosult bennem, hogy milyen széles tudásbázissal rendelkezik az egységem és hogy időre van szükség ahhoz, hogy egymástól tanulva hasznosíthassuk. Örömmre szolgál ezeknek a belső továbbképzéseknek a megszervezése, mivel mind a saját mind pedig a kollégák fejlődését szolgálják és pozitív változásokhoz vezetnek. A foglalkozásokon való részvételem a munkatársaimmal való együttműködés gyakorlati eszköztárát bővítették. 2. A különböző rendezvények szervezésének folyamatában sikerült mind elméleti mind pedig gyakorlati tudásomat elmélyítenem és meggyőződésemmé vált, hogy a társakkal való együtttanulás és tapasztalatcsere a továbbfejlődés szolgálatába állítható. 	
<p style="text-align: center;">Eredmény?</p> <p>Milyen pozitív eredményei vannak a saját munkámban a PAL során végzett tevékenységeknek? a kollégáim körében? a tanulóim/hallgatóim körében?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Az új kutatási eredményekről való tudás megosztás sokat segített saját munkámban. Elmélyítette ismereteimet és a csoportmunkával kapcsolatos készségeimet fejlesztette így előadói és szervezői tevékenységem magabiztosabbá vált. A munkatársakkal való együtt gondolkodás és tapasztalatcsere nagyban hozzájárult szakmai fejlődésemhez. Tudásom és tapasztalataim megosztásának további lehetősége önreflexióra és önértékelésre ösztönöz. 2. A kollégáktól kapott visszajelzések nagyon pozitívak voltak és több ízben kérték az informális tevékenységek folytatását. Ráébrszetette őket az ilyen fajta tevékenységek hasznosságára és megváltoztatta mindennapi gyakorlatukat. A team-munka hatékonysága növekedett és ez növelte elégedettésüket. 3. Az informális tanulás eredményeinek értékelése és a tapasztalatok alkalmazása a diákok tanulási környezetére is pozitív hatással volt, hiszen még jobban felkészült tanárokkal dolgozhatnak együtt. A megtanult új módszereket a tanulókkal való munkámban is jól tudom alkalmazni. 	

<p>Hogyan tovább? Milyen terveim vannak a jövőre nézve? Hogyan támogatom a kollégáimat a továbbképzési tevékenységeikben? Hogyan promotálom a PAL eredményeket és a modlet a saját szervezetemben?</p>	<ol style="list-style-type: none">1. <i>A jövőben is élni fogok a PAL adta lehetőségekkel. Még több módszer elsajátítását és gyakorlati alkalmazását tervezem.</i>2. <i>A megkezdett munkára és eredményekre építve folytatni kívánom a projektet munkatársaimmal valamint szélesebb körben kívánom népszerűsíteni illetve alkalmazni az újonnan elsajátított módszereket.</i>
---	---

Források: