

BIKICS GABRIELLA

Pedagógus kompetenciák rendszerezésének és mérésének elmélete és gyakorlata a német tanárképzésben

Németországban a pedagógusoktól elvárt kompetenciákat a *Tanárképzési sztenderdek a neveléstudományokban* elnevezésű kompetenciakatalógus foglalja egységes rendszerbe. Ebben négy kompetenciaterületet és tizenegy kompetenciát határoztak meg, melyek leírják a tanárokkal szemben támasztott szakmai elvárásokat és követelményeket. A kompetenciakatalógus célja a tanári kompetenciák elméleti meghatározása és ezek mérésének, értékelésének segítése a gyakorlatban.

A kompetenciakatalógus gyakorlati alkalmazását kutatva bebizonyosodott, hogy Németországban nem egységesen alkalmazzák. A tanárjelölteket különböző módokon értékelik. Azonban mindenütt az *oktatás* kompetenciaterületéhez tartozó kompetenciák állnak a középpontban, a többi terület: a nevelés, az értékelés és a fejlesztés tanári kompetenciáit az egyes tanárképző intézményekben eltérő hangsúllyal mérik és értékelik.

A tanári kompetenciák fejlesztését a gyakornoki szakasz csak elindíthatja, de ezek stabilitását és fejlettségét egy pályakezdőtől nem lehet elvárni. A pedagógussá válás folyamatában ezért kulcsfontosságú a tanár-továbbképzés, azon belül is a pályakezdők számára szervezett továbbképzésének folyamatossága.

Kulcsszavak: pedagógus kompetenciák, rendszerezés, mérés

1. Bevezetés

Mit jelent elméletben és gyakorlatban a kompetencia alapú pedagógusképzés? Milyen modellek alkalmazása ígér eredményeket? Milyen kritikai nézőpontok vehetők fel a kompetencia alapú képzés és egyéb megközelítések oldaláról? A tanulmány a német tanárképzést alapul véve keresi a válaszokat ezekre a kérdésekre.

A német tanárképzés illeszkedve az európai trendekhez egyre erősebben hangsúlyozza a kompetenciaalapú képzés szükségességét. A tanárképzés rendszere is úgy épül fel, hogy ezt minél jobban szolgálja. (BELLENBERG 2002, EURYDICE-EURYBASE-DE 2009/2010) A tanári szakma egységes abban, hogy egy tanárnak megfelelő szakmai, szociális, módszertani és személyes kompetenciákkal kell rendelkeznie, és ezek meghatározott módszerekkel fejleszthetők és mérhetők. Ennek érdekében a legfelsőbb oktatáspolitikai döntéshozó, a Kultuszminiszterek Konferenciája 2004-ben létrehozta a *Tanárképzési sztenderdek a neveléstudományokban* elnevezésű kompetenciakatalógusát. A tanulmány első része ezt a kompetenciakatalógust mutatja be. Kérdés azonban, milyen funkcióiban képes a kompetenciakatalógus a minőségbiztosítást szolgálni. A gyakorlat ugyanis nem támasztotta alá, hogy a kompetenciakatalógus birtokában a pályakezdő pedagógusok szakmai hozzáértését Németország-szerte egységesen és megbízhatóan tudnák mérni. Három évvel a kompetenciakatalógus kiadása után Németország valamennyi tanárképző intézményét felkérték arra, hogy értékelési szempontjai és eszközeit küldje el egy kutatás számára. A tanulmány második része ezt a kutatást ismerteti. Bemutatja a tanári kompetenciák meghatározására, értékelésére és fejlesztésére tett német törekvéseket és ezek korlátait.

2. A német kompetenciakatalógus

A kompetencia alapú tanárképzés irányadó dokumentuma a legfőbb német oktatáspolitikai fórum, a Kultuszminiszterek Konferenciája által 2004-ben elfogadott kompetenciakatalógus, ami

meghatározza, mit kell tudni a tanároknak, és ezzel kijelöli a tanárképzés céljait. Az 1. sz. táblázat bemutatja a Kompetenciakatalógusban meghatározott négy kompetenciaterületet és az ezekhez rendelt tizenegy kompetenciát. A sztenderdekkel kiegészített teljes Kompetenciakatalógus a mellékletben található.

<i>Kompetencia-területek</i>	<i>Tanári kompetenciák</i>
<p><i>I. Oktatás</i> A tanár az oktatás szakembere</p>	Az oktatási feladatokat szakszerűen tervezi és hajtja végre.
	A tanulókat motiválja, és képessé teszi őket arra, hogy a tanultak között összefüggéseket teremtsenek és a tanultakat hasznosítsák
	Segíti a tanulók önálló tanulásra és munkára való képességeinek kibontakoztatását.
<p><i>II. Nevelés</i> A tanár a nevelés szakembere</p>	Ismeri a tanulók szociális és kulturális hátterét és az iskola keretén belül befolyásolja ezek egyéni fejlődését.
	Értékeket és normákat közvetít, támogatja a tanulók önszabályozáson alapuló ítéletalkotását és cselekvését.
	Megoldást talál az iskolában fellépő nehézségek és konfliktusok kezelésére.
<p><i>III. Értékelés</i> A tanár igazságos</p>	Diagnosztizálja a tanulók tanulási előfeltételeit és adottságait, célzottan segít és tanácsokat ad.
	A tanulók teljesítményét átlátható kritériumok szerint méri és értékeli.

<i>IV. Innováció</i> A tanár folyamatosan fejlődik	Pályáját felelős és elhivatott közszolgálatnak tekinti, számol annak különleges kihívásaival.
	Szaktudását folyamatosan tanulási folyamatnak tekinti.
	Részt vesz az iskolafejlesztési tervek és projektek kidolgozásában és megvalósításában.

1. táblázat: A német kompetenciakatalógus áttekintése

A kompetenciakatalógusban az egyes kompetenciák sztenderdekben vannak leírva. A sztenderdek alapját képezik a tanári szakma professzionalizálásának, és a minőségbiztosítás, minőségfejlesztés fontos tényezői. Diagnosztizálják a képzési rendszer állapotát, elősegítik továbbfejlesztését, hiszen a sztenderdek alapján határozzák meg a tanárképzés tartalmát és szerkezetét. Segítik a nemzetközi összehasonlítást, a globalizációs folyamatokat, ugyanis a sztenderdek alapján hasonlítják össze és értékelik a tanárképzésre vonatkozó adatokat. A sztenderdeket a neveléstudomány és az iskolaügy fejlődése szerint időnként felülvizsgálják. A tanárképzési sztenderdeket a 16 német tartományban elfogadták, és a 2005/2006-os tanévtől kezdve alkalmazzák a pedagógusképzésben. A sztenderdekkel kibővített részletes és teljes Kompetenciakatalógus a mellékletben található meg.

A Kompetenciakatalógusnak hármaskörű funkciója van:

1. Kijelöli a tanárképzők számára a tanárképzés céljait, a fejlesztés irányát.
2. Reflexióra és fejlesztésre szolgál a tanárjelöltek és a tanárképzők számára, akik a katalógus segítségével meg tudják ítélni, az egyes kompetenciák mindenkori fejlettségi szintjét és a fejlesztés lehetőségeit a teljes tanárképzés során.

3. A katalógus alkalmas mérésre, értékelésre és összehasonlításra a tanárképzők számára.

A Kompetenciakatalógust a német tanárképzésben elsősorban a két első funkciójában használják. A kompetenciamérésre a Kompetenciakatalógus alapján az egyes képzőhelyek saját mérőeszközöket fejlesztettek ki.

Kompetenciafejlesztésére a leírt sztenderdeket a következőképpen használják (TERHART 2002)

1. Önértékelés:

A jelölt saját maga megítéli, hogy szerinte milyen mértékben tudja teljesíteni a sztenderdeket.

Előnye: egyszerűen megvalósítható.

Hátránya: rendkívül bizonytalan információ.

2. Tesztelés:

A jelölt tudásbeli, reflexiós és értékelési képességeit megfelelő diagnosztikai eszközökkel megméri.

Előnye: Az információ nem szubjektív.

Hátránya: nagy teszt diagnosztikai ráfordítás az előkészítés. A lebonyolítás és értékelés vonatkozásában, Németországban nincsenek hagyományai.

3. Megfigyelés és megítélés:

A jelöltet szakmai cselekvése közben az iskolaigazgatók, tanárképzők, csoporttársak megfigyelik, és megítélik, mennyire képes teljesíteni a sztenderdeket.

4. Tanulói teljesítmények, tapasztalatok:

A diákok megkérdezése és/vagy a teljesítményük alapján mérik fel, mely tanárok tudják a sztenderdeket legjobban teljesíteni.

Hátránya: bizonytalan összefüggés van a tanári kompetencia, tanári cselekvés és a diákok tanulása és tapasztalatai között.

5. Portfólió

A tanári kompetenciák bemutatására elterjedt evaluációs módszer a portfólió, ami jó eszköze a reflexiónak is. A sztenderdorientált reformkoncepció keretében sok helyen bevezették a használatát. Folyik a vita arról, hogy háttérbe lehet-e szorítani a portfólió eredetileg személyes, reflexióra alkalmas jellegét, és fel lehet-e használni prezentációs célokra, vizsgáztatásra, értékelésre.

3.A tanári kompetenciák mérése

Egy kompetenciákkal kapcsolatos német kutatás (STRIETHOLT és TERHART 2009) összegyűjtötte a végzős tanárjelöltek értékelésének módszereit. A kutatásban bebizonyosodott, hogy a Kompetenciakatalógus csak kiindulási alapul szolgál az egyes értékelő rendszerek számára.

2007-ben Németországban 257 Tanárképző Szemináriumot kértek fel arra, hogy a gyakornokképzésben alkalmazott értékelési szempontjait küldje el, így csaknem a teljes Németországból rendelkezésre álltak adatok. Az empirikus kutatás adatait a funkció, a tartalom, a mód és a forma szerint kategorizálták:

Az értékelés funkciója – Milyen célból értékelik a gyakornokokat?

A beküldött adatok elemzése során kiderült, hogy az értékelésnek hármas szerepe van:

1. Személyiségfejlesztő szerep (A képzők 62,1%-a nevezte meg)
Célja, hogy az értékelés segítse a tanárjelöltet későbbi pályáján, megmutassa meg, hol, miben kell fejlődnie.
2. Szelekciós szerep (A képzők 60,3%-a megnevezte)

Célja, hogy az iskolák a legjobb tanárok közül válogathassanak. Az értékelés ugyanis beszámít a második (tanári képesítő) államvizsga jegyébe. Az első és a második államvizsga jegye pedig meghatározó a későbbi alkalmazás szempontjából.

3. Tájékozódási szerep (A képzők 12,1%-a nevezte meg)

Célja, hogy az értékelés kritériumai segítsék a mentort és a gyakornokot a képzés során.

A kutatókat meglepte, hogy ezt ilyen csekély arányban nevezték meg, hiszen a képzőknek ismerniük kell a képzés céljait az azok eléréséhez szükséges mérőeszközöket, és ezeket átláthatóvá kell tenniük a gyakornokok számára.

Az értékelés tartalma – Mit értékelnek?

A kutatók a beküldött dokumentumokat abból a szempontból is megvizsgálták, milyen tartalmakat értékelnek a gyakornokképzés végén. A beküldött értékelési rendszereket összevetették a Kompetenciakatalógusban foglalt kompetenciákkal. Mivel egyes értékelő rendszerekben a kritériumok megnevezése elég absztrakt módon történt, a könnyebb besorolás céljából az eredeti kompetenciakatalógusban leírt 11 kompetenciát kissé kibővítették, és a 12-14. pontokkal kiegészítették az alábbi táblázat szerint.

<i>Kompetencia-terület</i>	<i>Kompetencia</i>
12. a Tanárképző Szeminárium munkájában részt venni (részvétel, hozzáállás, aktivitás)	
13. Személyiségjegyek (udvariasság, pontosság, humor, külsőségek, kisugárzás)	
14. Az írásos feladatok formai jegyei (helyesírás, stílus, idézés)	

2. sz. táblázat: (STRIETHOLT és TERHART 2009) kutatásában felhasznált kiegészítések⁸¹

A beküldött dokumentumok elemzése alapján megállapították, hogy az értékelési gyakorlatban háromféle értékelési típus létezik:

1. A vizsgált dokumentumok 19,9%-ban a gyakornok értékelése szabad szöveg formájában történik, amiben azért megjelenhetnek a kompetenciák szerinti értékelések. Azonban így az értékelés nem rendszerezett, nem azonos szempontrendszerű, nem összehasonlítható.
2. Az értékelő rendszerek 41,8%-a csak egy szempontot, az oktatás szempontját veszi figyelembe. Azonban ez túl szűk megítélése egy gyakornok tevékenységének.
3. Átfogó értékelési szempontrendszert, vagyis egynél több kompetenciaterület értékelését csak a vizsgált dokumentumok 37%-ában találtak, (Két szempont: 15,4%, három szempont: 8,5%, mind a négy szempont: 14,4 %).

A Kompetenciakatalógusban foglaltaknak azonban csak a minden szempontra kiterjedő, átfogó értékelés felelne meg.

⁸¹ http://www.pedocs.de/volltexte/2011/4266/pdf/ZfPaed_2009_4_Strietholt_Terhart_Referendare_beurteilen_D_A.pdf {Letöltve: 2013.06.26.}

Az értékelés módja – Hogyan értékelnek?

Németországban a leendő tanárokat a gyakornoki szakasz végén vizsgatánítás, szakdolgozat (pl.: óratervezés) és szóbeli vizsgák során megfigyelési és kérdezői módszerekkel értékelik. Más lehetséges módszerek, mint pl. az USA-ban alkalmazott sztenderdizált tesztek (Pre-Professional Skill tests) és az Assessments Center módszer Németországban nem használatosak. Van azonban egy új formája is az értékelésnek, a portfólió, melynek tartalma pl.: videofelvételek, óratervek, értékelések, kommentárok, kijavított dolgozatok stb.) lehetővé teszi az egyéni, autentikus értékelést.

Az értékelés formái

A beküldött dokumentumok értékelési kritériumrendszerit a kutatók az alábbiak szerint tudták csoportosítani:

1. Minőségi értékelés: Szabadon írt szöveg

Ennek a módszernek előnye, hogy szövegesen meg lehet fogalmazni a gyakornok munkájában tapasztalat erősségeket és gyengéket.

2. Mennyiségi értékelés

Ennek a módszernek előnye, hogy lehetővé teszi a gyakornokok összehasonlítását.

Fajtái:

1. Értékelési skálák (Ratingskala)

Az értékelő megítéli, hogy rendelkezik-e a jelölt és milyen mértékben egy adott kompetenciával. (igen – inkább igen – inkább nem – nem). Az 5. sz. mellékletben bemutatott óraértékelési szempontrendszer ötfokú skálán értékeli.

2. Kompetenciaszintek

Az értékelő megítéli, hogy milyen gyakorisággal fedezhető fel a gyakornok munkájában az egyes kompetenciák megléte (rendszeresen, alkalmanként, csak kivételes esetben fedezhető fel). Az egyes kompetenciák megléte három osztályba soroltan részletesen, szövegesen le van írva.

A beküldött értékelési szempontrendszerek a formai szempontjából a következőképpen oszlanak meg:

Minőségi értékelés: 14,9%

Mennyiségi értékelés: 28,9% (értékelési skála szerinti háromszor gyakoribb, mint a kompetenciaszintek szerinti)

Kevert forma: 3,5%

Kötetlen: 52,7% „Minden második értékelési eszköznél homályos marad, hogy tulajdonképpen mi szerint értékelték a gyakornokot. Azt lehet sejteni, hogy az értékelés eszközei kötetlenek, és ezeket az értékelésben nem rendszerezetten használják fel.”⁸²

4. Összefoglalás

Németországban a tanári kompetenciákkal kapcsolatos kutatások terméke a Kompetenciakatalógus, amit a tanárképzés céljainak meghatározására és a tanárjelöltek szakmai fejlesztésére használnak. Az értékelésben azonban csak korlátozottan használják fel. Az egyes tanárképző helyek saját értékelő rendszereket alkalmaznak, ezek kifejlesztésében azonban támaszkodnak a Kompetenciakatalógusra. Az értékelési kritériumok és sztenderdek nem egységesek. Az értékelés leginkább az oktatás kompetenciaterületére irányul, ez áll a tanári tevékenység értékelésének középpontjában. Megfelelő órák tartása az, ami a tanárjelölttől elvárható. A többi, komplexebb kompetenciaterület

⁸² http://www.pedocs.de/volltexte/2011/4266/pdf/ZfPaed_2009_4_Strietholt_Terhart_Referendare_beurteilen_D_A.pdf 622-645.o. {Letöltve: 2013. 06.26.}

fejlesztését a gyakornoki szakasz csak előkészítheti és elindíthatja. Ezért kulcsfontosságú a tanár-továbbképzés, azon belül pedig kiemelt jelentőséget kap a tanári pályakezdés szakaszának támogatása.

Felhasznált irodalom

BELLENBERG, G. (2002): Reform der Lehrerbildung in Deutschland. Aktuelle Entwicklungstendenzen in den Bundesländern. Beiträge zur Lehrerbildung. 20/2.184-192.

Eurydice-Eurybase-DE Organisation des Bildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa Deutschland (2009/2010)

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/DE_DE.pdf

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004)

http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung.pdf {Letöltve: 2014. május 30.}

STRIETHOLT, Rolf; TERHART, Ewald: Referendare beurteilen. Eine explorative Analyse von Beurteilungsinstrumenten in der Zweiten Phase der Lehrerbildung *Zeitschrift für Pädagogik* 55 (2009) 4, S. 622-645 http://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=4266 {Letöltve: 2013.07.13.}

TERHARDT, E (2002): Standards für die Lehrerbildung. Eine Expertise für die Kultusministerkonferenz. Münster: Universität Münster ZKL Texte Nummer 23.

Melléklet

A NÉMET KOMPETENCIAKATALÓGUS (Sekretariat, 2004)

<p>II. Kompetenciatérület: NEVELÉS A tanár a nevelés szakembere</p> <p>kompetencia: Ismeri a tanulók szociális és kulturális hátterét és az iskola keretén belül befolyásolja ezek egyéni fejlődését.</p>	
<i>Elmélet</i>	<i>Gyakorlat</i>
<i>A végzett tanárok</i>	<i>A végzett tanárok</i>
<p>Ismerik</p> <ul style="list-style-type: none">- a fejlődés és a szocializáció pedagógiai, szociológiai és pszichológiai elméleteit- a tanulók hátrányait- a segítségnyújtás és megelőzés lehetőségeit- az interkulturális összefüggéseket- a nemekkel kapcsolatos összefüggéseket	<ul style="list-style-type: none">- Támogatják tanulók egyéni fejlődését- Felismerik tanulók hátrányait- Megvalósítják a segítségnyújtást és a megelőzést- Figyelembe veszik az interkulturális és a nemekkel kapcsolatos összefüggéseket

<p>5. kompetencia: Értékeket és normákat közvetít, támogatja a tanulók önszabályozáson alapuló ítéletalkotását és cselekvését</p>	
<i>Elmélet</i>	<i>Gyakorlat</i>
<i>A végzett tanárok</i>	<i>A végzett tanárok</i>
<p>Ismerik</p> <ul style="list-style-type: none"> - a demokratikus értékeket és normákat - a módszereket a tanulók értéktudatos viselkedésének, önszabályozó ítélkezésének és cselekvésének támogatására - a módszereket a tanulók támogatására krízishelyzetekben és döntési helyzetekben 	<ul style="list-style-type: none"> - Képviselik a demokratikus értékeket és normákat. Kezelik a normasértéseket. - Begyakoroltatják a tanulókkal az értéktudatos viselkedést, önszabályozó ítélkezést és cselekvést.

6. kompetencia: Megoldást talál az iskolában fellépő nehézségek és konfliktusok kezelésére	
<i>Elmélet</i>	<i>Gyakorlat</i>
<i>A végzett tanárok</i>	<i>A végzett tanárok</i>
<p>Ismerik</p> <ul style="list-style-type: none"> - a kommunikáció és az interakció jellemzőit (speciálisan a tanár-diák kapcsolatban is) - a beszélgetés és a kölcsönös tiszteleten alapuló viselkedés szabályait (speciálisan a tanár-szülő kapcsolatban is) - a lehetséges veszélyeket és azok megelőzési lehetőségeit - a módszereket, hogyan lehet konfliktusokat megelőzni, erőszakra reagálni. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kialakítják és segítik a szociális kapcsolatokat és a szociális tanulási folyamatokat - Kidolgozzák és alkalmazzák az együttműködés szabályait - Alkalmazzák a konfliktus-megelőzés és konfliktuskezelés stratégiáit és cselekvési formáit

<p>III. Kompetenciaterület: ÉRTÉKELÉS A tanár igazságosan és felelősen értékkel</p> <p>7. kompetencia: Diagnosztizálja a tanulók tanulási előfeltételeit és adottságait, célzottan segít és tanácsokat ad</p>	
<i>Elmélet</i>	<i>Gyakorlat</i>
<i>A végzett tanárok</i>	<i>A végzett tanárok</i>
<p>Ismerik</p> <ul style="list-style-type: none"> - a tanulási előfeltételek befolyásoló hatását - a módszereket a tehetséges és a tanulási zavarokkal küzdő tanulók felismerésére - a tanulási folyamatok diagnosztizálásnak alapelveit - a tanácsadás elveit és módszereit 	<ul style="list-style-type: none"> - Felismerik tanulóik fejlettségi szintjét / tanulási potenciálját tanulási akadályait / haladási szakaszait tanulási előfeltételeit / tehetségét - Alkalmazzák a tehetségfejlesztésnek / a lemaradók támogatásának módszereit - Összehangolják a lehetőségeket és a követelményeket - Megkülönböztetik a tanácsadást és az értékelést - Tanácsokat adnak: tanuló, szülő, kolléga

<p>8. kompetencia: A tanulók teljesítményét átlátható kritériumok szerint méri és értékeli.</p>	
<i>Elmélet</i>	<i>Gyakorlat</i>
<i>A végzett tanárok</i>	<i>A végzett tanárok</i>
<p>Ismerik</p> <ul style="list-style-type: none"> - a teljesítményértékelés formáit, ezek funkcióit, előnyeit, hátrányait - a teljesítményértékelés hatásmechanizmusait, ezek kölcsönhatásait - a teljesítményértékelés visszacsatolásának alapelveit 	<ul style="list-style-type: none"> - Összeállítanak a kritériumoknak megfelelő feladatokat - Differenciáltan alkalmazzák az értékelési modelleket és mércéket a tantárgy és a szituáció sajátosságai szerint - Egyeztetik az értékelés alapelveit - Személyre szabják az értékelést, perspektívát nyújtanak - Visszacsatolásnak tekintik az értékelést saját munkájukról

<p>IV. Kompetenciatertület:</p> <p>INNOVÁCIÓ</p> <p>A tanár folyamatosan fejlődik</p> <p>9. kompetencia:</p> <p>Pályáját felelős és elhivatott közszolgálatnak tekinti, számol annak különleges kihívásaival.</p>	
<p><i>Elmélet</i></p>	<p><i>Gyakorlat</i></p>
<p><i>A végzett tanárok</i></p>	<p><i>A végzett tanárok</i></p>
<p>Ismerik</p> <ul style="list-style-type: none">- az oktatási rendszer és az iskola szervezeti alapjait és struktúráit- tevékenységük jogi kereteit- személyes és szakmai kompetenciáikat, értékképleteiket, beállítódásaikat- a megterhelés és a stressz okozta tüneteket, kezelésük módjait	<ul style="list-style-type: none">- Kezelik a megterhelést és stresszt- Célszerűen és gazdaságosan használják fel a munkaidőt és munkaeszközöket.- Tanácsadásokon vesznek részt az optimalizálás érdekében.

10. kompetencia: Szakmáját folyamatos tanulási folyamatnak tekinti	
<i>Elmélet</i>	<i>Gyakorlat</i>
<i>A végzett tanárok</i>	<i>A végzett tanárok</i>
<p>Ismerik</p> <ul style="list-style-type: none"> - az önértékelés és mások általi értékelés módszereit - az oktatáskutatás eredményeit - az iskolák szervezeti feltételeit és kooperációs struktúráit 	<ul style="list-style-type: none"> - Folyamatosan reflektálnak tapasztalataikra és kompetenciáikra, ezek fejlődésére - Felhasználják az oktatáskutatás eredményeit - Dokumentálják munkájukat és ezek eredményeit - Visszacsatolást adnak és fogadnak - Keresik és kihasználják a lehetőségeket: együttműködés, továbbképzés, fejlesztés

<p>11. kompetencia: Részt vesz az iskolafejlesztési tervek és projektek kidolgozásában és megvalósításában</p>	
<i>Elmélet</i>	<i>Gyakorlat</i>
<i>A végzett tanárok</i>	<i>A végzett tanárok</i>
<p>Ismerik</p> <ul style="list-style-type: none"> - az egyes iskolatípusok és képzések jellegzetességeiből fakadó speciális feladataikat - az iskolafejlesztés céljait és módjait - az eredményes kooperáció feltételeit 	<ul style="list-style-type: none"> -Felhasználják az oktatáskutatás eredményeit az iskolafejlesztésben -Alkalmazzák az iskola és az oktatás értékelésének eljárásait és eszközeit -Kidolgoznak és megvalósítanak iskolai terveket és projekteket