

A képzést vállaló intézmények és mentorok kiválasztásának kidolgozása

SZERZŐK:

H. NAGY ANNA

SZIVÁK JUDIT

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

1. A kiválasztási rendszer kidolgozásának indokoltsága.....	1
2. A kiválasztási rendszer célja	2
3. A kiválasztással kapcsolatos előzmények.....	2
4. A mentorképzésbe történő kiválasztással kapcsolatos alapvető feltételek.....	3
5. A kiválasztás a jelenlegi praxisban – a továbbfejlesztés szükségessége és lehetősége	3
5.1. A mentorok kiválasztása.....	4
5.1.1. A kiválasztási rendszer célja:	4
5.1.2. A kiválasztási rendszer beágyazottsága:	4
5.1.3. A kiválasztás folyamata/kritériumai:	5
5.1.4. A kiválasztás végzők:	5
5.2. A mentorálásra alkalmas intézmények kiválasztása	6
5.2.1. A kiválasztási rendszer célja:	6
5.2.2. A kiválasztási rendszer beágyazottsága	7
5.2.3. A kiválasztás folyamata/ kritériumai:	7
5.2.4. A kiválasztást végzők:	8
5.2.5. Az intézmény kiválasztás általános feltételei	8
6. A kiválasztás lehetőségeinek mérlegelése során felszínre került problémák, dilemmák.....	9
Felhasznált irodalom	10
Mellékletek:.....	11
1. Melléklet- Ajánlás a tanári mesterszak összefüggő szakmai gyakorlati félévének tartalmára (Budapest, 2009. szeptember 30.)	12
2. Melléklet- A mentorképzés során elsajátítandó kompetenciái:	23
3. Melléklet- A mentorképzésképzés tartalma.....	24
4. Melléklet- Elmélet és gyakorlat a mentorképzésben	26
5. Melléklet- Értékelés a mentorképzésben	27
6. Melléklet – Témakörök az iskola világának megismeréséhez	32

1. A kiválasztási rendszer kidolgozásának indokoltsága

Az egy évre megnövekedett összefüggő gyakorlat abban az értelemben is új helyzetet teremt, hogy megnöveli, meg kell, hogy növelje a mentori munka és a hallgatókat fogadó intézmény „presztízsét”, e munka jelentőségét, az elvárások tisztázásához kapcsolódó igényeket, hiszen a tanárképzés legnagyobb volumenű egységéről, a pályaszocializáció legjelentősebb hatótényezőjéről beszélhetünk az egy éves gyakorlat kapcsán. Maga az összefüggő iskolai gyakorlat az iskolák számára azért lehet presztízserősségű, mert jelentős részben válnak szereplőivé a tanárképzésnek, szoros szakmai kapcsolatba kerülnek a felsőoktatással. (Mentornak nevezzük a későbbiekben a tanárjelöltek egyéni összefüggő iskolai gyakorlatát és a gyakornokok munkáját támogató tanárokat.)

A gyakorlatban nem ritkán találkozunk azzal az állásponttal, amely a mentorok felkészítését meghatározó kontextusából kiszakítva, pontosabban azt figyelmen kívül hagyva, kizárólag a mentorok képzésére, mint a továbbképzés egy fontos elemére koncentrálnak.

Ezen a leszűkítő szemléletmódon túl kell lépniünk, hiszen a mentorálás nem tekinthető csupán a mentorált és a mentor közös, ámde az iskolai életben elszigetelten működő munkakapcsolatának.

Ennek a munkakapcsolatnak az élő szövege az iskola belső világa, amelynek a kultúrájában meghatározó szerepe van az iskola fenntartónak, a vezetésnek, a tantestület egészének, a szülőknak, és természetesen a tanulóknak. Ugyanakkor látnunk kell azt is, hogy a befogadó intézmény nemcsak közege a mentorálásnak, hanem a mentorálttal való szakmai együttműködés az egész iskola tanuló szervezetként való működését, a szakmai közösségek pedagógiai kultúrájának, folyamatos önfejlesztésének folyamatait is katalizálja, segíti.

Kimondhatjuk tehát, hogy mentor nem lehet bárki, egyéni összefüggő iskolai gyakorlatra nem fogadhat jelöltet bármilyen iskola. Szükséges egy olyan platform kidolgozása, amely biztonságosabbá teheti a mentori feladatokat ellátó kollégák, és a mentoráltakat fogadó iskolák kiválasztását.

Másrészről a mentoroknak és a mentorálást vállaló intézmények kiválasztásának jelenleg nincs törvényi szabályozása, így ennek hiányában az erről való rendelkezés a felsőoktatási intézmények helyi szabályozásában kaphat helyet, amennyiben erről intézményi döntés születik.

A fentiekből következően időszerű olyan ajánlás kidolgozása, amely megfontolásra készíti a felsőoktatási intézményeket a helyi szabályozások, eljárások, a kiválasztás szempontrendszerének és folyamatainak kidolgozásában.

2. A kiválasztási rendszer célja

A kiválasztási rendszer célja olyan pedagógusok megtalálása, akik korábbi felkészültségük, szakmai kiválóságuk és a mentorképzésben való intenzív részvételük eredményeként képesek a jelöltek, a gyakornokok pályaszocializációjának segítésére, s akik munkájuk során intézményi támogatásra számíthatnak.

Célja továbbá azoknak a lehetőségeknek a számbavétele, amelyek biztosíthatják, hogy olyan intézményekben töltsék a hallgatók az összefüggő szakmai gyakorlatot, amelyekben a nevelőtestület egy olyan szakmai közösség mintáit nyújtja a hallgatónak, ahol a szervezet pedagógiai kultúrája, az együttműködések tartalma, formái, az egymástól tanulás gyakorlata, a segítségkérés és adás lehetőségei, az innovációra nyitott, tanuló szervezetként való működés mind-mind meghatározó támogató tapasztalataival segítik a pályakezdést.

3. A kiválasztással kapcsolatos előzmények

A kiválasztáshoz kötődő előzmények kapcsán érdemes visszatekinteni azokra a korábbi, EU forrásokból megvalósuló projektekre, amelyek eredményei a jelenlegi feladatellátásban

felhasználhatók/felhasználandók. Természetesen az itt leírt áttekintés nem teljes körű, elsősorban az ELTE részvételével folyó projektek eredményeire utal.

- „HEFOP 3.3.1-P2004—09-0150/1.0 A pedagógusképzés tartalmi és szerkezeti fejlesztése” Elsősorban az alapképzés (tanító, óvó, konduktor) részletes kidolgozására irányult, de volt egy fejezete, amely a tanárképzés tartalmi elemeivel foglalkozott, a tantárgy-pedagógiai és pedagógia-pszichológia elemek áttekintésével, tartalmi megújításával.
- „KMOP 4. 6 1. B/2 „projekt a gyakorlólhelyek korszerű oktatási eszközökkel való felszerelésére irányult.
- „TÁMOP-3.1.4.-08/1-2008-001. A kompetencia alapú oktatás implementációja az ELTE gyakorlólhelyeiben” az ELTE projektje volt, de ezzel egy időben számos hasonló célkitűzésű program zajlott az országban
- „TÁMOP 4. 1. 2. 08./B 2009-001. 3.2. sz. alprojektje a mentorképzés nemzetközi áttekintését, hazai koncepcióját és tartalmi elemeit foglalta össze. Mivel a projekt maga a pedagógusképzés hazai hálózatos rendszerének kiépítését célozta, az alprojekt tartalmának hazai egyeztetése is megtörtént

2009-ben az OKM közzétett egy állásfoglalást, melyben, feltehetően a pedagógusképző felsőoktatással egyeztetve, összefoglalta a tanárjelöltek összefüggő iskolai gyakorlatát irányító mentortanárokkal szembeni elvárásokat: kiemelkedő szakmai, tantárgy-pedagógiai felkészültség, elkötelezettség a feladat iránt, pedagógus szakvizsga megléte, legalább 5 év gyakorlati idő (*nem szó szerinti felsorolás, csatolva az OKM állásfoglalás szövege*). (1. Melléklet)

4. A mentorképzésbe történő kiválasztással kapcsolatos alapvető feltételek

- A mentorképzés kulcsa az e terület iránt fogékonyságot és rátermettséget mutató, a fejlődéssel, változással együttjáró kihívásokat, terheket készségesen vállaló pedagógus;
- a párhuzamosan többféle pedagógiai kultúrában való mentori működés lehetősége;
- a gyakorlatra való közvetlen felkészítés érdekében, a mentorok képzésében, a gyakorlólhelyek biztosítása;
- az iskola teljes pedagógiai gyakorlatával, a személyi, tárgyi, eszmei kontextusával való intenzív kapcsolat lehetősége;
- a mentor részéről a jelöltet fogadó és a tanárképzést végző intézménnyel való együttműködés;
- a mentorok számára a szakmai fejlődés lehetőségének (szupervízió, fórumok, helyi munkaközösségek, team- ek stb.) biztosítása.

5. A kiválasztás a jelenlegi praxisban – a továbbfejlesztés szükségessége és lehetősége

A jelenlegi gyakorlatban a kiválasztás, pontosabban a kiválasztódás az egyénekre szűkül le. A kollégák a továbbképzésre önként jelentkeznek, szerencsés esetben iskolájuk támogatásával.

Ezek a szakvizsgázott, szakmailag, pedagógiaileg kiválóan felkészült tanárok a szakvizsgázók közül, a korábbi TÁMOP 3.1 4 projektek programjaiban felkészültek köréből kerülnek ki. Minden hazai és külföldi példa azt igazolja, hogy elkötelezettségük a feladatellátásra történő önként jelentkezésük alapján azonosítható. A szakmai és tantárgy-pedagógiai felkészítésre a pedagógusképző intézmények új programok kidolgozásával (HEFOP 3.3.1., TÁMOP-4.1.2.) korábban felkészültek, és nyújtották ezt éveken keresztül. Jelentős pedagógus-továbbképzési támogatást használt fel a rendszer a TÁMOP 3.1.4 projektekben. A mentorképzésre önként vállalkozó tanárok minőségi mentorképzésének feltételeit ebben a pályázatban (korábbi tapasztalatainkat értelmezve) már kidolgoztuk, leírtuk. Ennek összetevői:

- a feladatprofilból levezetett mentori kompetenciák (2. Melléklet)
- a mentorképzés tanulási eredményeinek elérését biztosító tartalma (3. Melléklet)
- a mentorképzés gyakorlatrendszer (központban a mentorálttal való, „élesben” folyó munkával), (4. Melléklet)
- a mentorráválást szolgáló fejlesztő és összegező-lezáró értékelési rendszer. (5. Melléklet).

Kiindulva az eddigi gyakorlatból, legalábbis a közeli jövőben, reálisan arra lehet számítani, hogy a mentorképzésre a kollégák saját döntésük alapján jelentkeznek. Ha van valaki mögött öt év tanítási gyakorlat, ha meg tudja oldani a képzésen való részvételt és a képzés finanszírozását, akkor a képzésre befogadjuk.

Azonban éppen a TÁMOP-on belül, a képzés gyakorlati elemeinek átalakításával összefüggésben – a gyakorlati tapasztalatok alapján – a felvételnél szelekciós szempontok meghatározása lenne kívánatos.

Konkréten: bevezettük a képzés második félévében „az éles” mentorálási gyakorlatot, ehhez az szükséges, hogy a képzésben részt vevő kolléga intézményébe mentorálást igénylő hallgatót tudjunk küldeni. A képzés során – szupervízióval kísérve – a mentorjelöltet bevezetjük a mentori munkába. Ebből az következik, hogy a valamilyen ok miatt a munkájukat szüneteltető kollégák, a képzésre nem vehetők fel. (Gyes, gyed, veszélyeztetett terhesség a tipikus helyzetek.)

Ezt a kikötést látszik erősíteni az a körülmény is, amelyik abból adódik, hogy bármilyen eltökélten készül is a tanár a mentori szerepre, a mentoráltat az iskola fogadja. A mentorálás nem kétszemélyes kapcsolat, hanem az igazgató, a tantestület, a szülők, a gyerekek támogató hozzáállását is jelenti. Talán nem illúzió arra gondolni, hogy a mentornak tennie kellene, lehetne valamit annak érdekében, hogy iskoláját előkészítse az általa vállalt feladatra. (Bőven vannak tapasztalataink ezzel kapcsolatos panaszokról, ha ennek érdekében nem történik semmi.) Elképzelhető lehetne, hogy a mentori feladatra készülők az iskolával kapcsolatos előkészítő feladatokat is végezzenek a képzés során, ugyancsak „élesben”, s az így szerzett tapasztalatok megosztására, módszerek, megoldások kicserélésére a más részfeladaton dolgozókkal műhelybeszélgetéseken vegyenek részt. (Ilyen részfeladatok lehetnének: interjú, nézetformáló beszélgetés az iskola igazgatójával a mentorálás lényegéről, az igazgató speciális feladatairól; a tantestület feladatai a mentoráláshoz kapcsolódóan – esetleg munkaközösségei szinten; a szülők tájékoztatása; a gyerekekkel beszélgetés – az elvárások körkörös tisztázása, stb.).

A kiválasztódás helyett a kiválasztásra kellene helyezni a hangsúlyt.

Egyre erőteljesebben megfogalmazódó igény, hogy a kiválasztás ne csak az egyének, hanem inkább az iskolák felől történjék.

A kiválasztási rendszer elemei:

- a kiválasztási rendszer célja
- a kiválasztási rendszer beágyazottsága
- a kiválasztás folyamata/ kritériumai
- a kiválasztást végzők

Mindezeket az elemeket mind a mentorok, mind pedig a mentorálásra vállalkozó intézmények szemszögéből áttekintettük:

5.1. A mentorok kiválasztása

5.1.1. A kiválasztási rendszer célja:

Olyan támogató szakemberek kiválasztása, akik a mentorképzés eredményeképpen a jelöltek pályaszocializációjához, a tanári feladatok sikeres ellátásához, az összefüggő gyakorlat céljainak eléréséhez szükséges szakmai kompetenciákkal rendelkeznek.

5.1.2. A kiválasztási rendszer beágyazottsága:

A színvonalas mentori tevékenység biztosításához a mentorok kiválasztási rendszerén túl célszerű lenne a követelmények mellett a szakmai fejlődés és támogatás rendszerét is vizionálni, ajánlásokat megfogalmazni az intézmény és a felsőoktatási intézmény számára egy ilyen támogató-folyamatos szakmai fejlődést segítő rendszer kiépítésére (műhelyek, szupervízió lehetősége, az egymástól tanulás színtereinek kialakítása, fórumok, platformok, helyi munkaközösségek, teamek!)

Hangsúlyozni érdemes, hogy a mentori tevékenység eddig is az volt, de az egy éves összefüggő gyakorlat rendszerében még inkább alapvető jelentőségű lesz a tanárgenerációk pályakezdése, pályán tartása, fejlesztése, végső soron a köznevelési rendszer fejlesztése szempontjából, így nem csak a kiválasztás, de

a mentori tevékenységgel összefüggő összes alrendszer átgondolása, elvárások tisztázása szükséges (országos szinten is)!

A mentorok kiválasztási rendszerének beágyazottsága szorosan kapcsolódik a pedagógus életpálya modell kidolgozás alatt álló mesterpedagógus fokozata követelményeihez, szabályozásához, így annak alapján a kiválasztás kritériumrendszere átgondolást igényel .

5.1.3. A kiválasztás folyamata/kritériumai:

A jelenlegi szabályozatlan helyzetben a mentorok kiválasztása két módon (és/vagy) lehetséges.

a/ A kiválasztásban olyan módon lehet szerepe a képzésnek, hogy a kötelező tantervi elemei, akár módszertani ajánlásai szabályozzák, hogy *csak az kaphat oklevelet, aki a mentori kompetenciák mentén bizonyítottan fejlődött.*

Ennek érdekében határoztuk meg a feladatprofilból kiindulva a mentori kompetenciákat, a kompetenciák fejlődését segítő ajánlott tantervi elemeket, a mentori gyakorlat és a gyakorlat támogatásának elemeit, az értékelési rendszert. (Lásd 6. Melléklet)

Ezek lényegében egy minőségorientált mentorképzés követelményei, annak legfontosabb garanciái, hogy csak az kaphasson mentor képzettséget, akiről a képzés „garantálja”, hogy felkészítette feladatainak ellátására.

b/ Más oldalról azonban az iskolák számára lehetne/kellene kidolgozni egy olyan ajánlást, amely orientálhatja azoknak a pedagógusoknak a kiválasztását, akikre ebben a feladatkörben az iskola számíthat. Ezt meg lehetne tenni a minőségi mentortevékenység elemeinek, feladatainak (kvázi mentori munkaköri leírás) megfogalmazásával, ami persze talán túlmutat a kiválasztáson, de rendkívül hasznos lehet az intézmény értékelő rendszere számára is.

Példa a munkaköri leírásban szereplő feladatokra:

- gyakorlatvezetés megtervezése (pedagógusjelöltekkel kapcsolatos feladatok tervezése)
 - pedagógusjelöltek gyakorlatának előkészítése: intézmény, csoport/osztály/tanulók bemutatása, feltételek megteremtése
 - a jelölt bemutatása a szervezetben, a szervezet bemutatása a jelölt számára
 - a jelölt portfóliójának áttekintése, fejlődési terv összeállítása a jelölttel közösen
 - tervezési dokumentumok megismertetése a pedagógusjelöltekkel
 - gyerekek, tanulók fejlődésének nyomon követését, értékelését segítő dokumentumok megismertetése a pedagógusjelöltekkel
 - a jelölt által hospitált bemutató foglalkozások/órák/tevékenységek előkészítése
 - bemutató foglalkozások/órák/tevékenységek tartása, pedagógusjelölteknek, pályakezdőknek, majd a tapasztalatok elemző-reflektáló megbeszélése
 - pedagógusjelöltek foglalkozásra, órára, tevékenységre felkészülésének segítése
 - pedagógusjelölt, pályakezdő egyéni fejlődésének segítése, támogatása konzultációval
 - a pedagógusjelölt által tartott foglalkozás, óra, tevékenység fejlesztő-segítő, elemző-reflektáló megbeszélése, értékelése
 - pedagógusjelöltek fejlesztő, támogató és összegző értékelése
 - pedagógusjelölt portfóliója összeállításának segítése, támogatás a portfólióba alkalmas dokumentumok kiválasztásában, elkészítésében
 - pedagógusjelölt, pályakezdő portfóliója összeállításának segítése, támogatás a portfólióba alkalmas dokumentumok kiválasztásában, elkészítésében
- (A mentor tevékenységkörének részletes leírását lásd a 6. Mellékletben.)

5.1.4. A kiválasztást végzők:

A fent vázolt kiválasztási rendszer alapvető szereplői:

- képzést folytató felsőoktatási intézmény szakmai szereplői
- az intézmények vezetői

- a fenntartó (k).

5.2. A mentorálásra alkalmas intézmények kiválasztása

A mentor vezető szerepet vállal a tanárjelölt támogatásban, ugyanakkor egyedül nem képes e feladat maradéktalan ellátására. Abban az esetben, ha az intézményben mentor működik, akkor az intézmény maga is részévé válik a folyamatnak. Ezért a tanárjelölt fogadása intézményi döntés és munka.

A befogadó intézmény pedagógiai kultúrája, módszertani igényessége, tanulói szervezete lehetőséget nyújt a hallgató számára, hogy egy korszerű tanítási-tanulási környezet segítse fejlődését. A hallgató pályaszocializációja, szakmai fejlődése szempontjából meghatározó lesz az első felelős munkavégzés helyszíne. Mintaként szolgál számára egy olyan pedagógiai környezetről, annak minden elemével és tevékenységével, amely nem csak tanulókat fejleszt, de maga is állandó fejlődésre törekszik.

Az összefüggő, egyéni szakmai gyakorlat a hallgató pályaszocializációjának legfontosabb része, így a tanítási tevékenység mellett a hallgató az iskola teljes szakmai terében végez, a kompetenciafejlődése szempontjából fontos egyéb tevékenységeket. Ennek érdekében az intézmény biztosítja a megismerést és gyakorlást az oktató-nevelőmunka minél több területén és a szervezeti működéssel kapcsolatos feladatokban. Az egyéni összefüggő szakmai gyakorlat egyik legfontosabb sajátossága, hogy célja nem csupán a szaktanári fejlődés (hiszen megelőzi a tanítási gyakorlat), hanem a pedagógiai működés egészének tapasztalása, tanulása. Ahhoz, hogy valaki jó pedagógussá váljék, a szaktárgyi, szakmódszertani tudásán, képességein túl meg kell tanulnia jó segítőként, jó szervezőként, jó kollégaként is működni.

A hallgató szakmai támogatásáért a mentor felel, de az egész intézmény nyitott és támogató környezetet biztosít a hallgató kompetenciáinak fejlesztése érdekében. A hallgató az intézmény minden tagjától tanul, ezért fontos, hogy közös felelősségüknek érezzék a kollégák a hallgató segítségét. Ez nem csupán azt jelenti, hogy lehetőséget biztosítanak hospitálásokra, hanem azt a hitet és szándékot, hogy aktívan hozzá tudnak járulni a hallgató pedagógussá válásához. Vagyis minden kolléga órája nyitott a hallgató előtt, a szabályozásban meghatározott feltételekkel. Minél több tanítási helyzetet és megoldást láthat a hallgató, annál eredményesebben képes majd alternatívákban gondolkodni és adaptív megoldásokat találni saját gyakorlata számára.

A nevelőtestület egy szakmai közösség mintáit nyújtja a hallgatónak. A szervezet pedagógiai kultúrája, az együttműködések tartalma, formái, az egymástól tanulás gyakorlata, a segítségkérés és adás lehetőségei, az innovációra nyitott, tanuló szervezatként való működés mind-mind meghatározó tapasztalatai a pályakezdecsnek. Ezek a tapasztalatok nem csak lehetőségként („így is lehet”), hanem igényként is tovább élnek a kezdő pedagógusban. A kollégák fontos szerepmintákat jelentenek, melyek messze túlmutatnak egy-egy szaktanár elleshető gyakorlatán. Tanulási lehetőséget jelent az osztályfőnökökkel, a szervezet különböző szerepeivel, feladataival megbízott kollégákkal való együttműködés. A kollégák támogatásának lényege azonban nem csupán az, hogy betekintést engednek ezeknek a mintáknak a működésébe. A támogatás jelenti a gyakori párbeszédet, amelyben szakmai álláspontok, alternatívák, nézőpontok sokasága jelenik meg. Jelenti az értékelő visszajelzéseket, a nyílt szakmai kommunikációt a sikeres vagy kevésbé sikeres megoldásokról és azokról a szempontokról, amelyek mentén ez megítélhető. Mindezek legjobb terepe a közösen végzett tevékenység, lehetőség és biztatás arra, hogy a hallgató kivegye részét a szakmai csoportok feladataiból.

(Forrás: Mentor és hallgató az összefüggő egyéni gyakorlaton. Készült a TÁMOP-4.1.2-08/2/B/KMR-2009-0001 projekt anyaga alapján)

5.2.1.A kiválasztási rendszer célja:

A mentorálásra alkalmas intézmények kiválasztásának célja, hogy a hallgatók az összefüggő gyakorlatuk során, a beilleszkedést, a pályaszocializációt, a tanári feladatokban való fejlődést támogató vezetői, illetve szervezeti környezettel, a mentorálás érdekében együttműködő nevelői közösségekkel rendelkező intézményekbe kerüljenek.

5.2.2. A kiválasztási rendszer beágyazottsága:

A mentorálásra alkalmas intézmények kiválasztása kapcsán olyan, az intézmények szervezeti -szakmai működését segítő rendszer kidolgozására nyílnak lehetőségek, amely a kiválasztási folyamatban és az azt követő szakmai együttműködés során, az egész intézmény tanuló szervezeti működését, a szakmai közösségek pedagógiai kultúrájának, folyamatos önfejlesztésének folyamatait katalizálja, segíti.

5.2.3. A kiválasztás folyamata/ kritériumai:

A továbbiakban az intézmények kiválasztásának három lehetséges megoldásmódját mutatjuk be, kitérve e változatok előnyeire, hátrányaira.

a) A kiválasztás egy akkreditáció jellegű minősítő aktus

Ebben az esetben a tanárképzésért felelős felsőoktatási intézmény kidolgozza azokat a kritériumokat (tárgyi, személyi, szervezeti feltételek), amelyekkel rendelkeznie kell a gyakorlólhelynek, valamint azt az eljárást, amelyben rögzítik a minősítés folyamatát, szereplőit. A folyamatban a fenntartóval való egyeztetés módja, keretei kidolgozandóak.

Előnyök:

- egységes szabályozás létrejötte
- lehetőség minőségi kritériumok, garanciák beépítésére

Hátrányok:

- egységes szabályozás hiánya miatt hosszabb időt igényel a kimunkálása
- akkreditációs testület, kapacitás, erőforrások szükségesek a megvalósításhoz, melyek meglehetősen kétségesek
- hosszabb távon formalizálttá, bürokratikusá válhat a rendszer

b) A kiválasztás egy együttműködési és felkészítő folyamat eredményeképpen megszülető megállapodás

A kiválasztás kevésbé formalizált megoldása, ha a képző intézmény és a gyakorlati hely közös fejlesztési folyamatban működik együtt, amely lehetőséget ad a feladatok tisztázására, a felkészülés támogatására, élő szakmai kapcsolatok kialakítására. A felkészülési folyamat során meghatározott tartalmi kérdések megismerésére, értelmezésére, a nevelőtestület befogadó szemléletének és tudatos támogató magatartásának kialakítására kerül sor, amelyet a képzőintézmény szupervízióval, vagy egyéb, a kapacitásokat figyelembe vevő együttműködési formában kísér. A folyamatban a fenntartóval való egyeztetés módja, keretei kidolgozandóak.

Előnyök:

- szoros szakmai kapcsolat a képző intézménnyel
- fejlesztő vezetési, szervezeti folyamatok katalizálása
- a kapcsolat jellege nem előíró, hanem támogató, együttműködő
- további együttműködés kereteinek kialakulása

Hátrányok:

- kapacitás igény mind a képző intézmény, mind a gyakorlati hely részéről
- időben elhúzódó folyamat

A fejlesztési folyamat szükséges tartalmi elemei:

- A hallgató egyéni képzési tervének támogatása
- Felsőoktatási gyakorlólhelyé válás feltételei

- Támogató szervezeti közösség
- A szervezet, mint minta
- Reflektív működés
- Hallgatói feladatok – intézményi feladatok
- Fejlesztési terv készítése

A megvalósításhoz szükséges munkaformák:

- szakmai műhelyek
- work-shops
- felkészítő előadások, megbeszélések

c) A kiválasztás az önkéntes jelentkezés és a közös munka tapasztalatain alapuló időközönként felülvizsgált megbízás

Ez az intézmény kiválasztás jelenlegi gyakorlatának formája. Lényege az önként jelentkező köznevelési intézményekkel történő megállapodás, amely hagyományosan az informális kapcsolatokon túl a megfelelő szakos mentorok biztosításán alapul. Mivel a kiválasztásban, ez esetben más minőségi kritériumok nem játszanak szerepet, elengedhetetlen, hogy a felsőoktatási intézmény kidolgozza azt a minőségbiztosítási rendszert, amelyben folyamatos adatgyűjtéssel szerzi be a gyakorlat legfontosabb szereplőinek (hallgatók, mentorok, iskolavezetés) visszajelzéseit, biztosítja az adatok feldolgozásának eljárásait és azok visszacsatolását a gyakorló intézmény számára, valamint meghatározza annak rendjét, hogy a felülvizsgálat eredménye milyen döntéseket, intézkedéseket igényel. A folyamatban a fenntartóval való egyeztetés módja, keretei kidolgozandóak.

Előnyök:

- legkisebb kapacitás és idő igény
- a jelenlegi gyakorlat rutinjához kapcsolódik

Hátrányok:

- nincsenek garanciák beépítve a kiválasztásba
- a jelenlegi gyakorlat rutinját nem haladja meg
- csak jól működtetett minőségbiztosítási rendszerrel együtt hatékony

5.2.4. A kiválasztást végzők:

- a fenntartó
- a képzést folytató felsőoktatási intézmény szakmai szereplői (TKKP, Továbbképzési osztályok, mentorképzés szakmai szereplői...)

5.2.5. Az intézmény kiválasztás általános feltételei

Tárgyi feltételek:

Lehetővé kell tenni a mentorálynak, hogy saját munkahellyel rendelkezzen, és az iskolai munkát segítő valamennyi eszközt megismerje, ezek használatában gyakorlatot szerezzen.

Személyi feltételek:

- Megfelelően képzett tanárkollégák, mentor, kellően motivált és segítőkész iskolavezetés. Mivel a képzésben nem csak a mentornak van szerepe, ezért elsősorban a szakos kollégáknak ugyanolyan felelőssége támogatni a hallgatót, mint a mentornak. Vagyis lehetőséget kell biztosítani az óráik látogatására, megbeszélésére, szakmai, pedagógiai és pszichológiai tapasztalataik átadására. A szakmai munkaközösségek legyenek nyitottak a hallgató beilleszkedésének és szakmai fejlődésének támogatására, éves programjukban rögzítsék az ezzel kapcsolatos feladatokat.
- Biztosítani kell, hogy a szülők, a tanulók értsék és elfogadják, lehetőségük szerint támogassák a mentorált tanárjelölt tevékenységét az iskolában.

Szervezeti feltételek:

- Nagyon fontos az önálló tanítási órákon olyan megfelelő csoportot találni a hallgatónak, ahol több fajta tanítási módszert és stílust kipróbálhat anélkül, hogy a csoport haladását akadályozná. Mindenképpen előnyös, ha ugyanazt a csoportot folyamatosan taníthatja, mert így megfigyelheti, hogy mennyire hatékonyan dolgozik, ugyanakkor fontos lehetőséget biztosítani más tanuló csoportok megfigyelésére, pedagógiai fejlesztésére is.
- A mentor vonja be a hallgatót olyan tevékenységekbe is, ami speciálisan az intézményre vonatkozik (diákcsere szervezése más országok iskoláival, projektmunkák segítése), segíti a szervezet megismerését, a hallgató szervezetbe való beilleszkedését és a tanórán kívüli feladatok ellátását (kirándulás, szabadidős programok, versenyek...).
- Az iskolavezetés szemszögéből külön odafigyelést jelent a tanárjelölt jelenléte az iskolában. Fokozatosan kell bevonni a hallgatót az intézmény életébe, hogy minél jobban megismerje azt. Időről időre lehetőséget kell teremteni arra, hogy a hallgatóval elbeszélgessenek, meghallgassák tapasztalatait, segítsék munkáját.

6. A kiválasztás lehetőségeinek mérlegelése során felszínre került problémák, dilemmák

- A befogadó iskola tekintetében több megoldandó feladat látszik. Bár a TÁMOP 3.1.4. projektek nyomán több ú.n. referencia iskola címre pályázó köznevelési intézményt ismerhettünk meg, melyek feltétlenül alkalmasak szakmailag az összefüggő iskolai gyakorlatot végző tanárjelöltek befogadására, de a fenntartó megváltozása, a NAT és más tartalmi elemek változása a köznevelésben, kétségtelenül a helyzet újragondolását igényli.
- Természetesen a féléves gyakorlat sem hozott még sok tapasztalatot, az egyévesre való felkészülés a kritikus elemeket tovább erősíti. Pl. az iskola vezetése elfogadja-e és támogatja-e a tanárjelöltek gyakorlatának megszervezését. Önmagában a mentortanár kiváló felkészültsége nem garancia, ha nem bírja az iskolavezetés a tantestület és fenntartó támogatását.
- A féléves gyakorlatok megvalósításában (elsősorban a tanárképzésben részt vevő hallgatók alacsony száma miatt) jelentős szerepet vállaltak a pedagógusképzők gyakorlóiskolái. Így a két eltérő tartalmú és célú gyakorlati képzés (tanítási gyakorlat, összefüggő iskolai gyakorlat), sőt a vezetőtanári és mentortanári szerep és feladat összerosódni látszik, ami nem kívánatos jelenség. A gyakorlóiskoláknak a mentortanárok felkészítésében lenne fontos szerepük, de az ott folyó összefüggő iskolai gyakorlat céljai kevésbé valósulhatnak meg ott.
- A partneriskolák, ha optimális adottságaik (mentortanár, igazgató, tantestület támogató hozzáállása) alapján vállalkoznak a feladatellátásra, még több megoldatlan problémával számolhatnak: elsősorban az alacsony óraszámú tantárgyak esetében a jelölt kötelezően megtartandó órái a szaktanár munkáját nem kívánatos mértékben korlátozhatják. Egy iskolában több kétszagos tanárjelölt az egész iskola munkarendjét felboríthatja.
- Mivel az a kívánatos, hogy az összefüggő iskolai gyakorlatok ne a gyakorlóiskolákra koncentrálódjanak, fel kell készíteni a partneriskolákban nemcsak a tantestület egészét, az iskola tanulóit a jelölt (ek) fogadására és a velük való kapcsolat, együttműködés fontosságára, hanem a szülőket is be kell vonni legalább tájékoztatás szintjén az újszerű feladatellátás ismertetésével, a tanulók munkáját érintő, várható hatásaira. Ez a gyakorlóiskolákban nem merült fel, minthogy természetes funkciót jelent a tanárjelölt jelenléte és munkája
- A korábban kért iskolavezetői ajánlás a nem állami fenntartású intézményektől várható csupán. Kérdés, hogy a KLIK (vagy egyéb fenntartók) fenntartói feladatai között megjelenik-e a tanárképzésben való iskolai közreműködés támogatása, lehet-e ebben a vonatkozásban arra számítani, hogy a mentorképzésre delegál tanárokat, közreműködik a partneriskolákkal való kapcsolat kialakításában, vagy – hasonlóan, mint a fenntartóváltás előtti helyzethez — ezekben a kérdésekben a köznevelési intézmények vezetői autonóm módon döntenek.
- A mentorok és a mentor intézmények kiválasztási rendszere részben összekapcsolódik, részben egymástól független. Összekapcsolódik, mivel a mentor minden esetben, egy intézményi kontextusban, nevelőtestületi kapcsolatrendszerben támogat, a támogató környezet az egész intézmény. Ugyanakkor az intézmények feladatkörében jelenleg nincsenek rögzítve az összefüggő gyakorlattal kapcsolatos kötelezettségek.
- A mentorok/ mentor iskolák kiválasztása kapcsán lehetséges opció a vezetőtanárok kiválasztásához hasonlóan a felsőoktatási intézmény meghatározó szerepe (szakmódszertanosok,

pedagógiát oktatók látogatása, ajánlása...stb). Ugyanakkor ebben az esetben fenntartói hatáskörök nincsenek, kérdés, hogy ez eleve kizárja-e a felsőoktatás kiválasztással kapcsolatos jogosítványait, az azonban biztos, hogy csak egyeztetett szabályozásról lehet szó

- A fenti opciók alapján alapvető kérdés, hogy a kiválasztás inkább egy akkreditáció jellegű minősítő aktus, vagy egy együttműködési és felkészítő folyamat eredményeképpen megszülető megállapodás, vagy az önkéntes jelentkezés és a közös munka tapasztalatain alapuló időközönként felülvizsgált megbízás, felkérés legyen. Amennyiben a kiválasztás kérdését összekapcsoljuk a tanárképzés (esetleg a köznevelési rendszer) egészének fejlesztési perspektívájával, úgy szakmailag talán a második opció, egy együttműködési és felkészítő folyamat eredményeképpen megszülető megállapodás lehetne optimális.
- A kiválasztási rendszer kidolgozásának számos egyéb, racionális szempontja lehet: kapacitás, költségek, áttekinthetőség, megvalósíthatóság, a kiválasztó és a kiválasztani kívánt intézmény elvárásai, igényei, lehetőségei... Azonban bármilyen kiválasztási megoldás mellett a minőségbiztosítási rendszer nélkülözhetetlen a minőségi garanciák érvényesítése érdekében!
- A mentorok kiválasztása más típusú kérdéseket vet fel. Jelenleg mentor az lehet (jó esetben), aki sikeresen elvégzi a képzést (akár maga jelentkezik, akár az iskola küldi...) és kap jelöltet. Kérdés tehát, hogy a mentorképző intézmény felelőssége-lehetősége (a képzés minősége, az oklevél kritériumai...) és az intézmény felelőssége- lehetősége mi lehet a kiválasztásban.
- A már képzett mentorok, amennyiben megfelelnek a többi mestertanár kritériumnak (14 éves gyakorlat, szakvizsga), a jelenlegi szabályozás szerint a pedagógus életpálya modell keretében a mestertanár fokozat megszerzésére jogosultak. A kettő összhangját feltétlenül biztosítani kell.
- Jelenleg többféle képzés van, a 30—120 órás tanfolyamoktól kezdve különböző intézmények eltérő szempontú szakirányú továbbképzéséig. Ezek kellene/lehetne egy mederbe terelni, a szakvizsga lehetne az egységes kritérium

Felhasznált irodalom

Ajánlás a tanári mesterszak összefüggő szakmai gyakorlati félévének tartalmára. Budapest,2009. szept. 30.

A mentorfelkészítés rendszere, próbája, a mentorképzés szakterületi előkészítése. A mentorképzés nemzetközi áttekintése I. kötet (Szerk.: M. Nádasi Mária) ELTE Kiadó, Eötvös Kiadó, Bp. 2010. TÁMOP -4.1.2 -08/2/B KMR Pályázat 3.2. alprogram

A mentorfelkészítés rendszere, próbája, a mentorképzés szakterületi előkészítése. A mentorképzés koncepciójáról II. kötet (Szerk.: M. Nádasi Mária) ELTE Eötvös Kiadó, Bp. 2010. TÁMOP -4.1.2 -08/2/B KMR Pályázat 3.2. alprogram

A mentorfelkészítés rendszere, próbája, a mentorképzés szakterületi előkészítése. A mentorképzés tartalmáról III. kötet (Szerk.: M. Nádasi Mária) ELTE Eötvös Kiadó, Bp. 2011. TÁMOP -4.1.2 -08/2/B KMR Pályázat 3.2. alprogram

A tanárképzés 2010-2011 fordulóján. A piliscsabai regionális tanácskozás (Szerk.: Baumstark Bea, Gombócz Orsolya, Hunyady György) ELTE Eötvös Kiadó, Bp. 2011.

Mellékletek

1. sz. melléklet - Ajánlás a tanári mesterszak összefüggő szakmai gyakorlati félévének tartalmára
2. sz. melléklet - A mentorképzés során elsajátítandó kompetenciái
3. sz. melléklet - A mentorképzés tartalma
4. sz. melléklet - Elmélet és gyakorlat a mentorképzésben
5. sz. melléklet - Értékelés a mentorképzésben
6. sz. melléklet- Témakörök az iskola világának megismeréséhez

1. sz. melléklet- Ajánlás a tanári mesterszak összefüggő szakmai gyakorlati félévének tartalmára
(Budapest, 2009. szeptember 30.)

A bolognai rendszerű, többciklusú képzés bevezetése keretében, 2009. őszén kezdi meg tanulmányait a tanári mesterképzési szakon az első, alapképzési szak elvégzése után belépő évfolyam. Az új tanári mesterszak a korábbi gyakorlatot nagyságrendekkel meghaladva, a közoktatási intézményekben töltendő egy teljes féléves egyéni összefüggő szakmai gyakorlattal zárul. Ez az ajánlás ennek a közoktatás és a felsőoktatás határmezsgyéjén szervezendő gyakorlatnak a hatékony és rendszerszerű bevezetése érdekében a jogszabályok és az érintett oktatási intézmények feltételeit áttekintve, különböző szakemberek javaslatainak szintetizálásával segíti elő a felkészülést a tanárképzés utolsó féléves, összefüggő, egyéni szakmai gyakorlatára. Az Oktatási és Kulturális Minisztérium Közoktatási Főosztálya, valamint Felsőoktatási Főosztálya, együttműködve az Oktatáskutató és Fejlesztő Intézettel 2008. novemberében munkacsoportot kértek fel a tanári mesterképzési szak összefüggő szakmai gyakorlatával kapcsolatos kérdések feltárására, elemzésére és javaslatok megfogalmazására. A munkacsoport feladatokat és célokat értelmező, illetve teendőkre vonatkozó javaslatokat tartalmazó tanulmánya 2009. tavaszán készült el, melyet véleményezésre megkapott a Magyar Rektori Konferencia, a Nemzeti Bologna Bizottság, az Országos Köznevelési Tanács, az Országos Közoktatáspolitikai Tanács és a Tanárképzők Szövetsége, tájékoztatásul pedig a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság, az Országos Kredit Tanács és a Gyakorlóiskolák Szövetsége. A véleményező testületek, valamint az érintett felsőoktatási és közoktatási csoportok részvételével 2009. június 10-én országos konferencia összegezte a tanulmányhoz érkezett véleményeket, javaslatokat.

Jelen dokumentum a munkacsoport javaslatai és az arra érkezett észrevételek alapján készült szakmai ajánlás a tanári mesterszakért és így az utolsó féléves gyakorlatért is felelős felsőoktatási intézmények, továbbá a gyakorlat lebonyolításában partner közoktatási szereplők számára. A tanári mesterszak és annak összefüggő, egyéni szakmai gyakorlata a felsőoktatási intézmények oktatási, kutatási, gazdálkodási tevékenységeit jellemző autonómia keretében valósul meg. Jelen ajánlás ezen újfajta szakmai gyakorlat felsőoktatási intézményi feladatainak számbavételét, tantervi programjának kidolgozását, pontosítását és az intézményi követelmények összehangolását szeretné segíteni. Az Oktatási és Kulturális Minisztérium, valamint az Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet honlapján (www.okm.hu és www.ofi.hu) a munkacsoport teljes anyaga is olvasható. A közzétett tanulmány az intézményi gyakorlatból vett példákkal, az egyes résztémákat kibontó mellékletekkel további javaslatokat nyújt az intézményeknek a szakmai gyakorlat előkészítéséhez és megszervezéséhez.

Az ajánlás közzétételének a célja a képzők és a partneriskolák közötti együttműködés fontosságának és kölcsönös előnyeinek a bemutatása, ezzel is motiválva mindkét felet a partnerségi kapcsolat kialakítására.

I. ALAPFOGALMAK ÉS CÉLRENDSZER

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény (továbbiakban: Ftv.) 145. § (6) bekezdése szerint a tanári oklevél megszerzésének előfeltétele az összefüggő szakmai gyakorlat teljesítése is. Az alap- és mesterképzésről, valamint a szakindítás rendjéről szóló 289/2005. (XII. 22.) Korm. rendelet (továbbiakban: korm. rendelet) 13. § (1) szerint a tanári mesterszak harmadik eleme a közoktatási intézményben, felnőttképző intézményben szervezett, összefüggő szakmai gyakorlat, melynek kreditértéke 30. Az alap- és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet 4. számú melléklete (továbbiakban: OM rendelet) rögzíti a tanári mesterszak képzési és kimeneti követelményeit, ezen belül a szakmai gyakorlat célját és a szakmai képzéshez kapcsolódó formáit.

E szerint a tanárképzésben a szakmai gyakorlat célja az általános tanári és a konkrét szakterületi szakképzettséghez kapcsolódó gyakorlati ismeretek és kompetenciák megszerzése (pl. tanórára való felkészülés, óratervezés, óravezetés, tanári szerepkörök, pedagógiai mérések és kísérletek), a munkahely világával való ismerkedés (pl. iskolai élet, iskolavezetés, szülőkkal való kommunikáció), valamint, hogy a hallgatók későbbi munkájuk hatékonysága érdekében alapjártasságot szerezzenek a tanítási és tanulási,

illetve nevelési folyamatok értékelésében, fejlesztésében és kutatásában a szakmai gyakorlat előírt formái szerint.

A szakmai gyakorlat képzési és kimeneti követelményekbe foglalt három formája egymásra épül. Az első és a második forma, vagyis az általános pedagógiai képességek fejlesztésére irányuló 30 órás gyakorlat és az adott egy vagy két szakképzettség területén a gyakorlóiskolában, vezetőtanár irányításával végzett 60 órás csoportos, illetve egyéni tanítási gyakorlat az elméleti képzéssel párhuzamosan folyik. Ezek gyakorlati tapasztalataira és a tanári mesterszak során elsajátított elméleti ismeretekre épül a szakmai gyakorlat harmadik formája: a féléves gyakorlat, mely gyakorlatvezető mentor és felsőoktatási tanárképző szakember folyamatos irányítása mellett közoktatási intézményben végzett, összefüggő, a képzés utolsó félévében folyó egyéni gyakorlat.

A féléves, összefüggő szakmai gyakorlat célja nem pusztán a szaktárgy tanításának további gyakorlása, hanem az iskola és benne a tanár komplex oktatási-nevelési feladatrendszerének elsajátítása, illetve az iskolát körülvevő társadalmi, jogszabályi környezet, valamint a szakszolgálatok és a szakmai szolgáltató intézmények megismerése a közoktatás terepviszonyai között.

Az OM rendelet szerint a gyakorlat magában foglalja a hospitálást, a szakképzettségenkénti heti 2-5 óra tanítást/foglalkozást, a tanítási órán kívüli iskolai feladatok ellátását, a tanítást kísérő szeminárium elvégzését és a tapasztalatszerzés szakszerű dokumentálását. A féléves összefüggő szakmai gyakorlat megkezdésének előfeltétele a tanári mesterképzés (szakdolgozaton kívüli) minden egyéb tanulmányi követelményének a teljesítése, illetve azok teljesítéséhez szükséges kreditek összegyűjtése.

Ajánlásunkban az összefüggő tanári gyakorlaton résztvevő hallgatót tanárjelöltnek nevezzük, a gyakorlóléhelyet, vagyis azt a közoktatási intézményt, mely rendelkezik a tanárjelölt egyéni összefüggő szakmai gyakorlatának lebonyolításához szükséges feltételrendszerrel, és amellyel a képzőhely a gyakorlat lebonyolítására szerződést kötött, partneriskolának. A partneriskolában a tanárjelölt gyakorlatával összefüggő minden iskolai tevékenység gondozója a gyakorlatvezető mentor, míg a felsőoktatási intézmény, vagyis a képzőhely részéről a tanárjelölt gyakorlati félévének szakmai irányításáért, koordinálásáért felelős személy a gyakorlatvezető oktató.

II. TARTALMI KÉRDÉSEK

A féléves összefüggő szakmai gyakorlat tartalmának kialakítása során az alábbi négy alapvető tényező figyelembe vételét javasoljuk.

1. A tanárképzés elsődleges célja a képzési és kimeneti követelmények szerinti kilenc alapvető tanári kompetencia kialakítása, elmélyítése. Fontos, hogy a féléves szakmai gyakorlat e kompetenciák fejlesztését célozza, illetve, hogy szervesen épüljön a kompetenciák azonosítását és fejlesztését célul tűző elméleti és az előzetes gyakorlati képzés alapjaira.

2. A tanári mesterszakra a hallgatók szakmai múltja, korábbi szakképzettsége, szakképzettségi irányultsága és képzési ideje nagyon eltérő lehet. Ezért fontos, hogy a képzés során, így a szakmai gyakorlat tartalmi kialakításakor is, az eltérő felkészültségnek és irányultságnak megfelelő, ugyanakkor az általános elvárásokat és igényeket kielégítő rugalmas képzési tartalmat, illetve programot határozzon meg a felsőoktatási intézmény. Különösen igaz ez a tanári szakképzettség birtokában a tanári mesterszakra belépők esetében, illetve a szakmai, művészeti tanári szakképzettségek tekintetében, ahol a szakmai gyakorlat tartalma is – a szakképzési feladatokból következően – részben eltérhet a közismereti szakképzettségek gyakorlatának tartalmától.

3. Az egységes elvek és standardok mentén, az egyéni utakhoz alkalmazkodó képzési tartalom kialakításakor és megvalósításakor kiemelten fontos a tanárjelöltek önreflexiós tevékenységének előmozdítása, amelyet egyéni fejlesztési terv alapján célszerű végezni. A tanári életpályát kísérő, európai elvárásként is jelentkező folyamatos szakmai fejlődés (continuous professional development) szemléleti alapja a tanárképzés és annak gyakorlata során elsajátított önelemzés, önreflexió.

4. A féléves gyakorlat irányítására – a képző felsőoktatási intézmény egyértelmű felelőssége mellett – a képzőintézmény és a partneriskola együttműködése a jellemző. A képzőhely nemcsak a célok és feladatok kijelölésében, hanem a tanulási folyamat segítésében is aktív részt kell, hogy vállaljon mindamelllett, hogy

a szakmai gyakorlat alapvetően a partneriskolában zajlik, így a konkrét tevékenységek megszervezése és bonyolítása a partneriskoláé. A gyakorlat hallgatóra szabott tartalmának kialakításakor és megvalósításakor az együttműködésnek olyan szoros formáját kell kialakítani, mely garantálja a célok elérését anélkül, hogy a képzőhely az ott megszervezendő szemináriumi stúdiumokkal indokolatlanul elvonná a hallgató idejét és figyelmét a közoktatás terepén folyó gyakorlattól. A féléves összefüggő szakmai gyakorlat során javaslatunk szerint öt irányulttsággal fontos, hogy a hallgató tevékenykedjen. Ezek

a) a szaktárgy tanításával kapcsolatos tevékenységek:

- hospitálás a gyakorlatvezető a mentor óráin és más szakórákon,
- szakképzettségként heti 2-5 óra tanítás/foglalkozás,
- felkészülés az órákra, az órákat követő önelemzés-önértékelés, a hallgató szükségleteinek megfelelő gyakorlatvezető mentori megbeszélés (minimum 5 alkalommal),
- tanítási órán kívüli, de a szaktárgy tanításához szorosan kapcsolódó iskolai feladatok ellátása (korrepetálás, szakköri tevékenységben való részvétel, projektmunka segítése, tehetséggondozás, stb.),
- a szaktárgyi oktatómunkát segítő pedagógiai tevékenységek és szolgáltatások rendszerének megismerése (pl. ellenőrző feladatok összeállítása, szemléltető anyagok gyűjtése, internetes források feltárása, stb.);

b) a szaktárgy tanításán kívüli oktatási, nevelési alaptevékenységek:

- aktív részvétel az osztályfőnök munkájában,
- hospitálás nem szaktárgyi órán,
- iskolai rendezvényen való részvétel, közreműködés a szervezésben,
- egy-egy tanuló életútjának, családi hátterének, iskolai pályájának mélyebb megismerése,
- mérés-értékelés a gyakorlatban,
- az ifjúságvédelem, drogvédelem, mentálhigiéne, iskolai agresszió, konfliktuskezelés helyi gyakorlatának megismerése és lehetőség szerint segítése;

c) az iskola mint szervezet és támogató rendszereinek megismerése:

- az intézmény működését meghatározó legfontosabb törvényi, rendeleti háttér, a fenntartói irányítás dokumentumainak megismerése,
- az iskola szervezeti felépítése, működési rendje (SzMSz, házirend, stb.),
- az iskola pedagógiai programjának, a fejlesztési irányok, pályázatok, a szakmai munka tervezésének az adott tanévre vonatkozó elemei, 4
- az intézmény minőségirányítási rendszere, a szakmai munka hatékonyságának helyi mutatói (országos kompetenciamérések eredményei, belső mérések, vizsgarendszer, továbbtanulás) és ezek összefüggései a terület társadalmi közegének jellemzőivel,
- az iskola, a család és a helyi közösségek kapcsolata, az együttműködés formái (iskolaszék, szülői munkaközösség, gazdálkodó szervezetek, az iskola és a munka világa),
- támogató, segítő rendszerek, szakmák megismerése (pl. nevelési tanácsadó, pedagógiai és gyermekvédelmi szakszolgálatok, a gyógypedagógus, fejlesztő pedagógus, iskolapszichológus, a helyi és regionális szakmai szervezetek iskolával kapcsolatos munkájának, iskolával való együttműködési formáinak megismerése);

d) a szakmai gyakorlaton szerzett tapasztalatok feldolgozása szemináriumon: a gyakorlati tapasztalatok által generált tanulási folyamatot, a szakmai önreflexiót és a tanárjelöltek egymástól való tanulását előmozdító, a képzőintézmény által szervezett szaktárgyi, módszertani, pedagógiai és pszichológiai téren támogató szeminárium.

e) a szakmai gyakorlat során végzett tevékenységeket bemutató portfólió elkészítése: a gyakorlat során a hallgató a gyakorlatvezető mentor és a tanárképző szakember felügyelete mellett elkészíti a tanulók megismerése terén végzett munkáját, a tanári gyakorlatának eredményességét adatokkal alátámasztó, a saját gyakorlati fejlődését dokumentáló portfóliót. A portfólió a hallgató által kiválasztott, adott kompetenciák elérésének adott színvonalát bemutató, illusztráló dokumentumok és az ezekre vonatkozó reflexiók rendezett gyűjteménye. A portfólió a szakdolgozat részét és a tanári záróvizsga tárgyát képezi. Ilyen értelemben a portfólió a tanárképzés folyamatában kettős funkciót tölt be. Egyfelől a hallgató számára tárolja tevékenységének, megszerzett tapasztalatainak,

tudásának dokumentumait, lehetővé téve számára a folyamatos önértékelést, másfelől a portfólió módot ad a tanárjelölt felkészültségének értékelésére.

Javasoljuk, hogy az a) pont szerinti tevékenységcsoportra legalább a gyakorlati idő felében kerüljön sor, a b) és c) pont szerinti tevékenységcsoportra pedig – külön-külön – a fennmaradó gyakorlati idő másik felében. A d) pont szerinti tevékenység célja az első három csoportba tartozó valamennyi tevékenység során szerzett tapasztalat egy szeminárium keretében történő feldolgozása. Javasoljuk, hogy a felsőoktatási intézmény az összefüggő féléves gyakorlat teljes időtartamában, rendszeresen, de az összefüggő iskolai tevékenységet nem akadályozó módon (legalább két hetente) szervezze meg e szemináriumot a képzőhelyen.

Az e) pont szerinti portfólió elkészítése az a) – d) pontokban foglalt valamennyi tevékenység rendezett dokumentációja. Mivel e tevékenységek egymáshoz kapcsolódóan, összefonódva valósulnak meg, javasoljuk, hogy az összefüggő szakmai gyakorlat egésze egyben, egy összesített kreditértéken kerüljön meghirdetésre, és teljesítésének értékelése sem részenként, hanem az egész félévre vonatkozóan egyben történjék.

Javaslatunk a fenti szempontrendszer szerint gyakorlat tartalmi arányaira (első tanári szakképzettség megszerzése, tehát a 30 kreditese gyakorlat esetén, heti 40 órás munkahéttel számolva):

Tevékenységek	Heti óraszám	Megoszlás
A. Szaktárgy tanításával kapcsolatos tevékenységek	16 - 18	45%
szakképzettségenként heti 2-5 óra tanítás/foglalkozás	4-10	
hospitálás a mentor óráin és más szakórákon	8-12	
felkészülés az órákra, az órákat követő önelemzés- önértékelés és gyakorlatvezető mentori megbeszélés		
tanítási órán kívüli, de a szaktárgy tanításához szorosan kapcsolódó iskolai feladatok ellátása (korrepetálás, szakköri tevékenységben való részvétel, projektmunka segítése tehetséggondozás, stb.)		
tanórán kívüli szaktárgyi tevékenységek (pl. ellenőrző feladatok összeállítása, szemléltető anyagok gyűjtése, internetes források feltárása, stb.),		
B. Szaktárgy tanításán kívüli oktatási, nevelési alaptevékenységek	6-9	20%
osztályfőnöki jellegű tevékenységek	6-9	
hospitálás nem szaktárgyi órákon		

iskolai rendezvényen való részvétel, szervezés		
tanulói életút megismerése		
mérés, értékelés a gyakorlatban		
az ifjúságvédelem, drogvédelem, mentálhigiéne, iskolai		
agresszió, konfliktuskezelés helyi gyakorlatának megismerése, segítése		
C. Az iskola, mint szervezet, és támogató rendszereinek megismerése	6-9	20%
az intézmény működését meghatározó legfontosabb törvényi, rendeleti háttér, fenntartói irányítás dokumentumainak megismerése	6-9	
az iskola szervezeti felépítése, működési rendje		
az iskola pedagógiai programja, a fejlesztési irányok, pályázatok, a szakmai munka tervezésének tanévi elemei		
az intézmény minőségirányítási rendszere		
az iskola, a család és a helyi közösségek kapcsolata, az együttműködés formái		
támogató, segítő rendszerek, szakmák iskolával való kapcsolatának megismerése: nevelési tanácsadó, fejlesztő pedagógus, iskolapszichológus, helyi és regionális szakmai szervezetek stb.		
D. A szakmai gyakorlaton szerzett tapasztalatok feldolgozása szemináriumon	4	10%
E. A szakmai gyakorlat során szerzett tapasztalatokat bemutató portfólió elkészítése	2	5%
Összesen 30 kredit	40	100%

A féléves összefüggő szakmai gyakorlat eredményessége szempontjából fontos, hogy a tanárjelölt a két tanári szakképzettséghez kapcsolódó gyakorlatát egy intézményben töltsse, így az adott partneriskola működését mélységében és teljes spektrumában tudja megismerni.

Mérlegelve a felsőoktatási félév, illetve a közoktatási tanév féléveinek beosztását, valamint a hallgató által teljesítendő, a tanári szakképzettség(ek) eredményező záróvizsgára való felkészüléshez szükséges időt, e feladatkörök megvalósítása érdekében javasoljuk, hogy - a 30 kredit megszerzésére irányuló szakmai gyakorlat során - a hallgató megszakítás nélkül, legalább 4 hónapon át, hetenként legalább 4 teljes tanítási napot töltsön a partneriskolában. Ezen belül javasoljuk - szakterületenként számolva – hetenként átlagban legalább 2-5 tanítási óra teljesítését, amit a jelölt önállóan vezetett pedagógiai helyzetben tölt el.

Tanári szakképzettséggel még nem rendelkező hallgatók körében, részidős képzési formában tanári mesterszakot végző hallgató esetén is elvárás, hogy a hallgató megszakítás nélkül legalább 4 hónapon át hetenként legalább 4 teljes tanítási napot töltsön a partneriskolában. E hallgatói csoport számára az összefüggő szakmai gyakorlat ideje és tartalma a nappali és levelező képzési formában azért szükséges, hogy megegyezzen, mert a tanári kompetenciák kialakulását nem lehet otthoni, egyéni tanulási szituációban megszerezni.

A tanári szakképzettséggel már rendelkező hallgatók esetében a tanári kompetenciák fejlesztése már egy emelt szintről indul, illetve a rendelet által meghatározott összefüggő szakmai gyakorlat kreditértéke is alacsonyabb, ezért javasoljuk, hogy ebben az esetben a szakmai gyakorlat időtartama rövidebb, minimum 4 hét legyen. Javasoljuk, hogy a képzőhely oktatásszervezési eszközökkel, illetve szabályzatban alakítsa ki a tanári szakképzettséggel már rendelkező hallgatók összefüggő szakmai gyakorlatának az elméleti képzést követő lebonyolítási módját, hiszen a képzés utolsó félévében a mintatanterv szerint végzendő 30 kreditre megmaradó elméleti képzés nem futhat párhuzamosan a partneriskolai gyakorlattal. Fontos az intézményi megoldás világos kommunikációja a tanárjelöltek felé.

Javasoljuk, hogy a szakmai gyakorlat tartalma és hossza a nem tanári szakképzettséget nyújtó mesterszakot követően, illetve művészeti és szakmai tanárképzésben is a fenti képzési idővel és hellyel kapcsolatos elveket kövesse a szakmai és művészeti szakképzettségek tartalmi, gyakorlói helyi specialitásainak figyelembe vételével.

A partneriskola helyszínére vonatkozóan a szakmai tanárképzésben résztvevők esetén azt javasoljuk, hogy a gyakorlatot lehetőleg olyan közoktatási intézményben, például területi integrált szakképző központban (TISZK-ben) töltsék, ahol az iskolai rendszerű szakképzés mindkét szintje megtalálható, emellett erről a bázisról szervezve minden hallgató ismerkedjen meg az iskolarendszeren kívüli szakképzés és felnőttoktatás egy intézményi helyszínével is. A művészeti tanárképzés esetén azt javasoljuk, hogy az alapfokú művészetoktatási intézményben gyakorlaton levő tanárjelöltek a gyakorlatvezető mentor irányításával és segítségével középfokú művészetoktatási intézménybe is látogassanak el és viszont, a középfokú intézményben gyakorlaton levők alapfokú intézmény munkájával is ismerkedjenek meg. A szakmai és művészeti tanárképzésben a kizárólag felnőttképző intézményben (pl. nagyvállalatokban folyó továbbképzéseken) végzett szakmai gyakorlatot nem javasoljuk, mert a tanári szakképzettség megszerzéséhez elengedhetetlen az iskolarendszer és a hagyományos tanári szerep ismerete. Ugyanakkor a felnőttképzés, felnőttoktatás intézményeinek működésébe való betekintést a közismereti tanárok számára is javasoljuk.

A tanári mesterszakon a hallgatói csoportok heterogenitása miatt a tanárjelöltektől elvárt szakmai gyakorlat tartalmi elemei és azok aránya részletekbe menően kötelező jelleggel nem leírhatóak. Emiatt javasoljuk, hogy a gyakorlat tartalmának kialakítása az egyéni fejlesztési tervben rögzített fejlesztendő kompetenciák mentén, az egyes hallgatók számára a fenti struktúrákat, de egyéni tartalmat követve kerüljön megszervezésre.

A gyakorlat tartalmának kialakításakor javasolunk külön figyelmet fordítani arra, hogy a gyakorlat során alkalmassá kell, hogy váljon a tanárjelölt

- a tanulási folyamat szervezésére és irányítására,
- változatos tanítási-tanulási formák kialakítására,
- a tudásforrások célszerű kiválasztására,
- az információs, kommunikációs technológiák alkalmazására,
- hatékony tanulási környezet kialakítására.

A gyakorlattal kapcsolatos további tartalmi alapkérdés annak biztosítása, hogy a tanári kompetenciákhoz kívánatos nézetek, attitűdök kialakuljanak, így például

- felelősségvállalás a tanuláshoz szükséges osztály-léggör kialakításáért,
- következetesség a demokratikus értékek érvényesítésében, a méltányosság elvének alkalmazásában,
- a tanulók kölcsönös segítségnyújtásának értékelése, inspirálása,
- a hagyományos pedagógiai módszerek összekapcsolása a korszerű információs technológia alkalmazásával

- elkötelezettség minden tanuló képességeinek azonos eséllyel történő, folyamatos fejlesztése mellett,
- az érdeklődésen és az érdekeltségen alapuló motiváció jelentőségének felismerése az életen át tartó tanulásban.

III.A SZEREPLŐK

Az összefüggő szakmai gyakorlat középpontjában a tanárjelölt tanári élethelyzettel való megismertetése, tanári kompetenciáinak fejlesztése áll. A tanárjelölt a gyakorlólhelyen a munkáját egyre nagyobb önállósággal, de a gyakorlatvezető mentor és a gyakorlatvezető oktató felügyelete mellett végzi. A tanárjelölt a partneriskolával munkavégzésre irányuló jogviszonyban nem áll, jogviszonyát tekintve a felsőoktatási intézmény hallgatója. A partneriskolában tanulók épségéért, oktatásáért és neveléséért az azzal az oktatási intézménnyel munkavégzésre irányuló jogviszonyban levő gyakorlatvezető mentor felel. Emiatt a hallgató féléves szakmai gyakorlata során a gyakorlatvezető mentor joga és felelőssége eldönteni, hogy a tanárjelölt milyen mértékben alkalmas önálló munkavégzésre, milyen mértékben hagyja rá a tanulókat, vonja be a tanárjelöltet a tanulók osztályzásába, félévi értékelésébe. Ezzel párhuzamosan, a hallgatói jogviszonyból adódóan a hallgató „épségéért” és képzésének, szakmai szocializációja e szakaszának színvonaláért a gyakorlatvezető oktató felel, mely feladat teljesítésének egyik eszköze a gyakorlatot kísérő szeminárium.

Fontos a gyakorlatvezető oktató és a mentor közötti személyes kapcsolat feltételeinek a megteremtése, a rendszeres kölcsönös tájékozódás és tájékoztatás, vagyis a partneri viszony a módszereknek és feladatoknak a hallgató személyes szükségleteihez és körülményeihez alkalmazkodó kialakítása érdekében.

A tanárjelölt iskolai státuszának tisztázásán és feladatainak meghatározásán kívül fontos kérdés a tevékenységének értékelése is. Javasoljuk, hogy a tanárjelölt gyakorlatát a gyakorlatvezető mentor írásos visszajelzése alapján a gyakorlatvezető oktató értékelje.

Javasoljuk, hogy a gyakorlatvezető oktató az értékelésben az egyéni fejlesztési terv sajátosságainak figyelembe vétele mellett alapvetően a tartalmi részben felsorolt kompetenciák és attitűdök mentén értékelje a tanárjelölt tevékenységét.

Az értékelés kapcsán fontos tudatosítani, hogy a féléves, összefüggő, egyéni tanítási gyakorlat az az utolsó pont, ahol egyértelműen kiderülhet a hallgatóról, hogy alkalmas-e vagy sem a tanári pályára. Ezt megelőzően ugyanis a hallgató csak egy-egy szituációban és egy-egy oktató előtt nyilvánul meg, mely nem alkalmas egyéni sorsot befolyásoló ítéletek kialakítására, míg a gyakorlati szituáció során számos alkalom nyílik a gyakorlatvezető mentor és az oktató számára a megalapozott vélemény kialakítására. A gyakorlatvezető mentor szakmai véleményét figyelembe véve a képzőhely, illetve a gyakorlatvezető oktató felelőssége és feladata, hogy amennyiben a hallgató nem alkalmas a tanári pályára, akkor azt vele megfelelő tapintattal és empátiával, de határozottan megértesse. A tanári mesterszak szintben és tartalomban minőségileg megújított képzése értelmét veszti, ha a tanári pályára nem való hallgatók szűrés nélkül oklevélhez jutnak.

A tanárjelölt az adott szakképzettséget, illetve a tanári képesítést a záróvizsga eredményes teljesítésével szerzi meg. A záróvizsga során a szóbeli és írásbeli vizsgarészekon túl prezentálja a szakdolgozatát, mely két részből áll, a szakmai gyakorlatát bemutató portfólióból és a szakpedagógiai vagy általános neveléstudományi tanulmányból. Javasoljuk, hogy a portfólió véleményezése és értékelése is a gyakorlatvezető oktató feladata legyen a szakdolgozati védéshez, a záróvizsgára bocsátás előtt.

A féléves összefüggő tanítási gyakorlat másik kulcsszereplője a gyakorlatvezető mentor. A gyakorlatvezető mentor a féléves tanítási gyakorlattal összefüggő valamennyi iskolai tevékenység gondozója, a hallgatói egyéni fejlődési terv megvalósításának legfontosabb szakmai támogatója. Támogatja a tanárjelöltet a tanítás tervezésében, vázlatok készítésében, látogatja a jelölt óráit, alkalmat ad az önreflexióra és véleményt, tanácsot ad a tapasztalt hiányosságok korrekációjához, a tanári munkában fokozatosan biztosítja a tanárjelölt önállóságát, követi fejlődését, oktatási intézményi munkáját. A gyakorlat végén rövid jellemzést, értékelést ad a gyakorlatvezető oktató részére, melynek tartalmi és formai követelményeit javasoljuk a képzőhely által szabályzati formában meghatározni. A gyakorlatvezető mentor az, aki elősegíti, irányítja mindkét szakképzettség tanításához kapcsolódó és a tanításon kívüli tevékenységek megszervezését (az

ővétől eltérő második szakképzettség esetén felügyeli a tanárjelölt hallgatója munkavégzését a kooperációra felkért megfelelő szakos kollégájánál), igazolja a részvételt, véleményezi a gyakorlati feladatok teljesítését, illetve a portfóliót is.

A mentorról szemben támasztott végzettségi és szakképzettségi elvárás keretét a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény (a továbbiakban: közoktatási törvény) 17.§ (10) bekezdése adja, mely kimondja, hogy pedagógusképző felsőoktatási intézmény hallgatójának óvodai, iskolai gyakorlati képzésének vezetésére vagy pedagógusok továbbképzésére vezető tanári (gyakorlatvezető óvónői, tanítói) megbízást az kaphat, akinek pedagógus-munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú iskolai végzettsége és szakképzettsége, továbbá pedagógus-szakvizsgálója, valamint a nevelő-oktató munkában eltöltött legalább öt éves szakmai gyakorlata van. A gyakorlatvezető mentor tehát vezető tanár, aki az ajánlásba foglaltak szerint az összefüggő szakmai gyakorlat vezetésére kap megbízást.

A mentor pedagógus-szakvizsgálóra vonatkozó konkrét szakképzettségi elvárását a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgálóról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásáról és kedvezményeiről szóló 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet 20.§ (5) bekezdése rögzíti, mely szerint 2015. január 1-jétől kezdően vezető tanári (gyakorlatvezető, óvónői, tanítói) feladat ellátására új megbízást az kaphat, aki rendelkezik pedagógus-szakvizsgálóval. A szakirányú továbbképzés szervezésének általános feltételeiről szóló 10/2006. (IX.25.) OKM rendelet 2. számú mellékletében a pedagógus-szakvizsgálóra felkészítő szakirányú továbbképzésekkel kapcsolatos vélemény kialakításának szempontrendszer 2. pontja a Választható ismeretkörök cím alatt kiegészült a tanári mesterszak szakmai gyakorlatának vezetéséhez szükséges gyakorlatvezető mentori ismeretekkel.

E két féléves választható modul képzési és kimeneti követelményeit – a munkabizottság javaslatára – önálló szakirányú továbbképzési szakként is regisztrálta az Oktatási Hivatal, így a képző intézmények 2015-ig ezt a gyakorlatvezető mentor szakképzettséget adó képzést önmagában is indíthatják, illetve elvégzését beszámíthatják a pedagógus-szakvizsgáló követelményeibe. A gyakorlóiskolában a pedagógus-szakvizsgálóval rendelkező vezető tanárok számára is érdemes felkínálni ezt a modult, kiváltva azoknak, akik a mesterképzésben vesznek majd részt.

A gyakorlatvezető mentor képzése tehát gyakorlatvezető mentor szakirányú továbbképzésben, illetve a pedagógus-szakvizsgáló gyakorlatvezető mentor moduljának formájában valósul meg. Javasoljuk, hogy a képzések gyakorlati eleme – amely során a gyakorlatvezető mentorhallgató a mentori feladatokat „élesben” gyakorolja – a gyakorlóiskola bázisán, vezető tanárok bevonásával folyjon, illetve maga a teljes képzés is gyakorlatorientált, tréning jellegű legyen. A szakirányú továbbképzési szak, illetve a pedagógus-szakvizsgáló modul mielőbbi indítása prioritás. A szükséges mentori kör átmeneti jellegű, gyors képzése érdekében javasoljuk, hogy a képzőhelyek indítsanak a mentor jelöltek számára 40-60 órás továbbképzéseket, amelyek később beszámíthatók a gyakorlatvezető mentor szakirányú továbbképzésbe.

Javasoljuk, hogy a gyakorlatvezető mentor szerepre felkészítő szakirányú továbbképzési szak, illetve a pedagógus-szakvizsgáló gyakorlatvezető mentor választható moduljának – illetve az átmeneti időszakban a továbbképzéseknek is – belépési kritériuma legyen a közoktatási intézmény vezetőjének támogató javaslata. Ennek oka, hogy a gyakorlatvezető mentor az iskola vezetője ellenében hallgatót nem fogadhat, nem támogathat, hiszen az igazgató aktív támogatása a későbbi gyakorlatvezető mentori tevékenységének az alapja. A gyakorlatvezető oktató a képző felsőoktatási intézménnyel munkavégzésre irányuló jogviszonyban levő személy, aki a szakmódszertan, a pszichológia, a pedagógia vagy a gyakorlati képzés szakembere, és az adott évben egyben a tanári mesterszakon a szintetizáló, reflektív vagy blokkszeminárium vezetője is. Ő az az oktató, aki a hozzá beosztott, személy szerint meghatározott egy vagy több (javaslatunk szerint legfeljebb 12) hallgató gyakorlati félévének szakmai irányításáért, koordinálásáért felel, a tanítási gyakorlat és az elméleti ismeretek közti kapcsolatot megteremtve segítséget nyújt a tanárjelölt fejlődéséhez, szakmai reflexióinak elmélyítéséhez, a gyakorlati kompetenciák tudatosabb alakításához. Feladata továbbá a féléves összefüggő szakmai gyakorlat, valamint a portfólió értékelése. Munkája során kapcsolatot tart a gyakorlatvezető mentorról és szükség esetén a hallgató korábbi szaktárgyi gyakorlatát felügyelő gyakorlatvezető tanárral is. Az ő feladata, hogy a gyakorlat egészének teljesítését a mentor írásbeli javaslata alapján értékelje.

Intézményi szinten is fontos a gyakorlat során együttműködők megnevezése és szerepük meghatározása. Így kiemelten fontos a képzőhely, vagyis az a felsőoktatási intézmény, melyben a hallgató a tanári

mesterszakot végzi. Fő feladata, hogy a tanári mesterszak elvégzéséhez megszerzendő elméleti és gyakorlati ismereteket – beleértve az összefüggő szakmai gyakorlatot – megfelelő személyi és tárgyi feltételrendszer mellett nyújtsa. A tanári mesterszak és a féléves összefüggő szakmai gyakorlat megszervezése sokszereplős, komoly koordinációt igénylő feladat, melyre javasoljuk, hogy a képzőhely hozzon létre egy, a tanári mesterszakot és ezen belül annak gyakorlatait intézményi szinten bonyolító szervezeti egységet.

A partneriskola olyan közoktatási intézmény, – a szakmai tanárképzésben szakmacsoportos alapozó oktatást, szakképzést, illetve szakmai át- és továbbképzést folytató közoktatási intézmény – amely rendelkezik a hallgató egyéni összefüggő szakmai gyakorlatának biztosításához szükséges feltételekkel, és amellyel a képzőhely a gyakorlat bonyolítására keretszerződést kötött. A partneriskolává váláshoz az intézménynek alapvetően szakképzett gyakorlatvezető mentorral kell rendelkeznie, azonban ezen túlmenően fontos, hogy a hallgatót befogadó intézményi kultúra is olyan legyen, mely előmozdítja a hallgatók tapasztalatszerzését. Az intézményvezető, vagyis az iskola igazgatója kulcsszerepet játszik a 10 hallgatói gyakorlatot támogató iskolai kultúra kialakításában és a mentortanárral kiválasztásában is.

A megfelelő partneriskolai kör kialakítása a felsőoktatási intézmény autonómiája és felelőssége, ezért a partnerintézménnyel szemben támasztott elvárások meghatározása is a képzőhely feladata. A kiválasztás szempontrendszerének kialakítása terén javasoljuk, hogy ne infrastrukturális, hanem az oktatási-nevelési tevékenységhez, szemlélethez, illetve a pedagógiai programhoz kapcsolódó kritériumok kerüljenek meghatározásra, valamint, hogy az a közoktatási intézmény válhasson partneriskolává, melynek vezetője ezt támogatja azzal, hogy a tanárjelölt számára biztosítja a szakképzett gyakorlatvezető mentort és általában véve az iskolai közösség együttműködő szellemét. A partneriskolává válás infrastrukturális feltételekhez kötését nem tartjuk célravezetőnek, mert a féléves összefüggő szakmai gyakorlat megteremtésének célja az volt, hogy a tanárjelölt a közoktatás általános állapotával és jellemzőivel ismerkedhessen meg.

A partneriskola és a képzőhely hosszú távú partneri együttműködése nem képzelhető el a közoktatási intézmény fenntartójának támogatása nélkül. A fenntartó az, akinek joga és lehetősége van a kiemelkedő munkavégzésért járó díjak és egyéb támogatások megszerzésére, illetve odaítélésére, több iskola fenntartójaként pedig a gyakorlóhelyként legalkalmasabbak kiválasztására, a mentorképzés vagy a partneriskolává válás inspirálására, a partneriskolák között szükséges együttműködés megteremtésére. A fenntartó regionális szinten közreműködésével előmozdíthatja a pedagógiai szakszolgálatok, szakmai szolgáltatók vagy oktatási-értékelési-gyermekjóléti központok közreműködését az iskolán kívüli gyakorlati követelmények teljesítéséhez.

A fenntartó ebben a szakmai együttműködésben lehetőséget kaphat a partneriskolák minőségfejlesztési törekvéseinek szakmai támogatására, törekedhet arra, hogy a fenntartásában működő intézmények számára a partneriskola egyfajta „mintául”, kísérleti terepül szolgáljon, lehetőséget kap a munkaerő-piaci és a képzéssel kapcsolatos megrendelő szerepének kifejezésére, képzések megrendelésére, pályakezdeők toborzására. A közoktatási intézmény szerepvállalásához szükséges a fenntartó megfelelő tájékoztatása, de ezen is túlmenően kívánatosnak tartjuk, hogy a tanári mesterszak gyakorlatának lebonyolításáról egy háromoldalú megállapodás szülessen a képzőhely, a partneriskola szerepét vállaló közoktatási intézmény és a fenntartó között, mely rögzíti a felelősségi viszonyokat, a konkrét szereplőket, továbbá a szereplőkkel szembeni elvárásokat, teljesítendő feladatokat és a részükre a feladatért járó díjazást.

Az intézményi szereplők között fontos még megemlíteni a gyakorló iskolákat, melyek ugyan nem szükségképpen érintettek a féléves összefüggő szakmai gyakorlat lebonyolításában, de a mentorképzés gyakorlati részének biztosításával szintén fontos feladatot látnak el.

A TAMOP 4.1.2.-B felhívás keretében létrejövő regionális pedagógusképzési szolgáltató és kutató központok a tervek szerint folyamatosan támogatják a partneriskolák és a tanárképzést végző felsőoktatási intézmények együttműködését, lehetőséget biztosítanak a tanári mesterszakkal kapcsolatos regionális elemzésekre, a tapasztalatok strukturált visszacsatolására és országos egyeztetésre, a minőségi standardok rendszerének megteremtésére, a régió közoktatási intézményei számára fontos kutatások elvégzésére és tanácsadás nyújtására.

A tanári mesterszak szakmai gyakorlatának szereplői közötti kapcsolatrendszer kialakítása és fenntartása külön figyelmet érdemel, hiszen a közoktatási intézmény nemcsak "besegít" a képzőhelynek a tanárképzésbe, hanem felelősségteljes résztvevője annak, nemcsak gyakorlati terepet biztosít, hanem az elméleti képzés szembesítését nyújtja a gyakorlattal. Ezt a feladatot vállalnia kell a gyakorlatvezető mentoroknak és a tantestületnek, és ehhez támogatást kell nyújtaniuk a fenntartóknak. A képzőintézmény és a partneriskola együttműködése lehetőséget teremthet arra, hogy – a nemzetközi tapasztalatokhoz hasonlóan – kialakuljon az iskolai, osztálytermi kutatásoknak egy új, a gyakorló tanárok részvételével megvalósuló formája is. Továbbá a kapcsolat révén a képzőintézmények könnyebben segíthetik a végzett tanárok elhelyezkedését. Ez a szereplők közötti partnerség tudja hosszú távon megteremteni a közös pedagógiai gondolkodás kialakításának és a tanárképzés valódi megújításának feltételeit.

IV. FINANSZÍROZÁS

A finanszírozás kérdését legalább két szinten szükséges vizsgálni. Az egyik a hallgató szintje, másik a képzés szintje.

A hallgatói normatívából a tanárjelölt gyakorlati képzésen való részvételét támogatni javasoljuk pénzügyi eszközökkel. E támogatás biztosítására a felsőoktatásban hallgatók juttatásairól és az általuk fizetendő egyes térítésekről szóló 51/2007. (III.26) Korm. rendelet kiegészül a szakmai gyakorlati ösztöndíj jogosultsági címmel. A szakmai gyakorlati ösztöndíj a képzési és kimeneti követelményben meghatározott legfeljebb féléves összefüggő gyakorlaton részt vevő hallgatónak, pályázat alapján legfeljebb egy tanulmányi félévre adható juttatás. A szakmai gyakorlati ösztöndíj odaítélésének feltételeiről a felsőoktatási intézmény térítési és juttatási szabályzata rendelkezik oly módon, hogy az ösztöndíjban az a hallgató részesülhet, aki a szakmai gyakorlatot a felsőoktatási intézmény székhelyétől, illetve telephelyétől eltérő helyen teljesíti, és e helyen nem részesül kollégiumi ellátásban, valamint a szakmai gyakorlat végzésének helye és a lakóhely közötti távolság mértéke megfelel az intézményi szabályzatban meghatározottaknak. A szakmai gyakorlati ösztöndíj havi összege a hallgatói normatíva éves összegének 10 %-át nem haladhatja meg.

A másik finanszírozási kérdés magáé a képzésé. A felsőoktatási intézmény számára a normatív támogatások – a képzési, a tudományos és a fenntartási normatíva – állnak rendelkezésre forrásként a tevékenysége ellátására, jelen esetben a tanári mesterszak és azon belül az összefüggő szakmai gyakorlat nyújtására. A féléves összefüggő szakmai gyakorlat során mind a képzőhelyen, mind a partneriskolában merülnek fel finanszírozandó feladatok. A felsőoktatási intézmény oldaláról felmerülő feladat a gyakorlatot kísérő szeminárium nyújtása, a partneriskolával való kapcsolattartás, a hallgatói gyakorlat nyomon követése és értékelése, míg a partneriskolánál jelentkezik az összefüggő szakmai gyakorlat képzési költsége, ezen belül többek között mindennek előtt a gyakorlatvezető mentor díjazása.

A felsőoktatási intézménynél rendelkezésre álló forrásokból értelemszerűen szükséges átadni annyit a partneriskolának, mely annak a gyakorlati képzéssel kapcsolatban felmerült költségeit fedezi. Ellenkező esetben a tanári mesterszak összefüggő szakmai gyakorlati félévének lebonyolítására nem fognak rendelkezésre állni gyakorlóléhelyek. Emiatt javasoljuk, hogy a felsőoktatási intézmény fordítsa a partneriskolában felmerülő költségekre, különösen a képzési feladatokat ellátó gyakorlatvezető mentor javadalmazására a gyakorlati félévre eső képzési normatíva legalább 2/3-át. A felsőoktatási intézmények képzési, tudományos célú és fenntartási normatíva alapján történő finanszírozásáról szóló 50/2008. (III.14.) Korm. rendelet a 2009. évi költségvetési évben 683 000 Ft/fő/év összegben határozza meg a tanári mesterszak tekintetében a képzési normatívát. A féléves gyakorlat egészére jutó képzési normatíva tehát 341 500 Ft/hallgató, melyből legalább 2/3-a, vagyis legalább 227 667 Ft/hallgató összeget javasolunk a partneriskolának átadni. A képzőhely számára a gyakorlati félév feladatainak fedezetéül a képzési normatíva legfeljebb 1/3-án túl a tudományos és fenntartási normatíva áll rendelkezésre.

Hosszú távon fontos, hogy a mentori munka feltételeinek biztosítása és ösztönzése a pedagógus-szakvizsga után járó pótlék, illetve a felsőoktatási intézmény által kifizetendő szerény juttatáson túl megoldást nyerjen. Ez elengedhetetlen a kiváló pedagógusok mentorrá válása és mentorként való megbecsülése szempontjából.

V. AKTUALITÁSOK ÉS A JÖVŐ

A tanári mesterszak gyakorlati félévének eredményes és rendszerszerű bevezetéséhez a képzőhely részéről komoly erőfeszítésekre van szükség. Egyrészt partneriskola-hálózatot kell kiépíteniük a bolognai rendszerű tanárképzés tartalmi és formai kérdéseit, valamint az együttműködés szakmai előnyeit és finanszírozási lehetőségeit általában nem ismerő közoktatási intézményekkel. Ez komoly és újszerű szakmai, kommunikációs és szervezési kihívás. Ismételten javasoljuk – a pedagógusképzés intézményi koordinációjára vonatkozó törvényi hellyel összhangban – a tanári mesterképzési szak szervezésére, lebonyolítására szervezeti egység kialakítását a képzőhelyeken.

A másik aktuális kihívás a partneriskolai hálózatban a gyakorlat lebonyolításához szükséges mentorok biztosítása. Egyrészt a jelenleg már folyó, kis létszám mellett a pedagógusdiplomával rendelkezők számára beindított féléves szakmai gyakorlatok mentorainak biztosítására javasoljuk legalább a rövidebb idejű tanfolyami továbbképzések nyújtását, másrészt azt javasoljuk, hogy az Oktatási Hivatalban regisztrált képzési és kimeneti követelmények felhasználásával mielőbb indítsák el a képzést a gyakorlatvezető mentor szakirányú továbbképzési szakon, illetve tegyék lehetővé a pedagógus-szakvizsga már felvett hallgatóinak a szakvizsga gyakorlatvezető mentor moduljának a választását is.

A tanári mesterszak és annak gyakorlati féléve megvalósulásával kapcsolatos tapasztalatokat a teljes felfutást követő második év után lesz szükséges átfogóan elemezni és értékelni. A szakmai gyakorlat tapasztalatai alapján alakítható a pályakezdő pedagógusok munkavállalásának szervezett segítése, a végzetek pályakövetése. Hosszú távon fontos állomássá válhat a pedagógus életpályájának alakulása során a mentori feladat.

2. sz. melléklet- A mentorképzés során elsajátítandó kompetenciái:

- I. Felkészültség tanácsadásra
- II. A fiatal felnőttek pszichológiai sajátosságainak ismerete
- III. A tanári pályakezdés, a tanári pályafejlődés jellemzői, ezekben a reflektív gondolkodás szerepe
- IV. A tanári pálya szociológiai megközelítése
- V. A tanárképzés jelenlegi rendszerének, tartalmának ismerete
- VI. Szakspecifikus és szakfüggetlen tájékozottság minél több területen a korszerű oktatást illetően
- VII. Tájékozottság az iskola belső világában, képesség új feladatkörökben a tájékozódásra
- VII. Elkötelezettség a tanárjelöltekkel, a pályakezdőkkel való foglalkozás

Forrás: A mentorképzés tartalmi továbbfejlesztése, gyakorlati vonulatának megtervezése és bevezetése.

Készítette: M. Nádasi M. – Molnár K. – Szivák J. TÁMOP 4.1.2.B.2-13/1-2013-007

3. sz. melléklet- A mentorképzés tartalma

A képzési tartalmat a mentori kompetenciák figyelembevételével alakítottuk ki. Természetesen a tartalmak kompetenciákhoz rendelése nem jelenti azt, hogy a kapcsolat kizárólagosságát feltételezzük. Az összeillesztésre csupán a várható hatás dominanciája alapján került sor – az összekapcsolódás a feldolgozási folyamatban természetesen egyedi jellegzetességeket mutat. Hiszen a feldolgozott tartalmak egy személyben, egy sajátos koncepciót valló, ennek alapján dolgozó szakember egyedi nézetrendszerében összegeződnek, s így fejtik ki hatásukat a gyakorlatra.

A képzési tartalmak meghatározásakor tekintettel voltunk arra, hogy a mentor szakirány a szakvizsgára előkészítő képzésre épül. A mentorképzési tartalmak tehát nemcsak horizontálisan kapcsolódhatnak össze, hanem a tanulási folyamatnak vertikális vonatkozásai is vannak.

A következőkben a vastag betűkkel írott részek a kompetenciákat nevezik meg, az álló betűkkel írott címszavak az általános képzés mentorképzéshez eminensen kapcsolódó tartalmát jelölik, a *dőlt betűs címszavak a mentorképzési szakirány tartalmait fedik le*. A felsorolás tartalmakra és nem képzési egységekre, nem kurzusokra vonatkozik.

I. Felkészültség tanácsadásra

A vezetőtanár és a mentortanár szerepe, feladatköre – egybeesések, különbségek; a tanácsadás általános elmélete és gyakorlata; önismeret; tanácsadás a mentor tevékenységében; a tanárjelöltekkel való foglalkozás a tanítási gyakorlat menetében; a tanítási óra elemzése - szakos és szakfüggetlen órához kapcsolódva; a szupervízió tartalmai a mentoráláshoz kapcsolódóan.

II. Fiatal felnőttek pszichológiai sajátosságainak ismerete

Normatív és akcidentális életkori krízisek; *a tanári pálya választásának pszichológiai háttere*; tanárjelöltek *a tanítási gyakorlat és az egyéni iskolai gyakorlat menetében; a pályakezdési pánik.*

III. A tanári pályakezdés, pályafejlődés jellemzői, ebben a reflektív gondolkodás szerepe

A praxis-sokk; a szakmai idealizmustól a kiégésig; személyes pályatörténet – a reflektív gondolkodás elmélete és gyakorlata.

IV. A tanári pálya szociológiai megközelítése

A tanári pálya választásának, elhagyásának, a pályán maradásnak a szociológiai háttere; a mentoráltak, a diákok, a tanártársak értéktudata, értékkövetés, az „értékvonulatok” egymáshoz való viszonya.

V. A tanárképzés jelenlegi rendszerének, tartalmának ismerete

A pályán levő tanárok munkáját megalapozó képzési különbségek. A tanárképzés jelenlegi rendszere, tartalma, dilemmái. A portfólió. A mentor-portfólió sajátosságai, készítése.

VI. Szakspecifikus és szakfüggetlen tájékozottság minél több területen a korszerű oktatást illetően

Tanulásemelvények, kiemelten a konstruktív tanulásertelmezés. Tanítási óra elemzése szakterületen és nem szakterületen. Oktatási szervezési módok, módszerek kompetencia alapú megismerése. Tantárgypedagógiai trendek. Egységesség - differenciálás – adaptivitás. Értékelés, alternatív értékelési módszerek. „Fekete pedagógia”. Alternatív pedagógiai koncepciók.

VII. Tájékozottság az iskola belső világában, készség és képesség új feladatkörökben a tájékozódásra

A mentortanár szerepe, feladatköre az iskolában. A mentortanár segítőitársai az iskolában, az iskolán kívül. Az együttnevelés gyakorlata. A fegyelem, önfegyelem kérdései. A mentorált bevezetése az osztályfőnöki munkába. Közigazgatási, jogi alapismeretek. Gyermekvédelem az iskolában. Integráció, inklúzió. Tehetséggondozás. Drogprevenció. Agresszivitás az iskolában. Az iskola, mint szervezet. Oktatási intézmények hatékonysága.

VIII. Elkötelezettség a tanárjelöltekkel, a pályakezdőkkel való foglalkozás mellett

A mentortanár és a tanárjelölt, a gyakornok együttműködése. A mentor és a mentorált együttműködésének jellegzetességei a jelentkeztéstől a búcsúig.

Forrás: A mentorképzés tartalmi továbbfejlesztése, gyakorlati vonulatának megtervezése és bevezetése.
Készítette: M. Nádasi M. – Molnár K. – Szivák J. TAMOP 4.1.2.B.2-13/1-2013-0007



TÁMOP 4.1.2.B.2-13/1-2013-0007
„ORSZÁGOS KOORDINÁCIÓVAL A PEDAGÓGUSKÉPZÉS MEGÚJÍTÁSÁÉRT

4. sz. melléklet- Elmélet és gyakorlat a mentorképzésben

Az elméleti és a gyakorlati kurzusok szétválasztása inkább csak adminisztratív szempontból lehetséges, mint tartalmilag. Ha pontosan akarnánk fogalmazni, azt mondhatnánk, vannak dominánsan elméleti, a hallgatók tevélyes aktivitását nem igénylő, és vannak dominánsan gyakorlati, a hallgatók szakmai gyakorlatát igénylő kurzusok.

Az *elméleti kurzusok* a gyakorlatra tekintettel kerülnek felépítésre, feldolgozásra. A gyakorlat megjelenési formái: statisztikai adatok, ábrák, történetek, beszámoló gyakorlatról stb. A megjelenő gyakorlat az elmélethez való viszonyát tekintve szolgálhat indukciós alapul, szolgálhat konkretizációként, megcélozhatja a hallgatók érzelmeit stb., de természetesen soha nem lehet öncélú.

A *gyakorlati kurzusok*, a hallgatók tényleges szakmai tevékenységét igénylő feladatok, az elmélethez kapcsolódva kerülnek megszervezésre, reflektálásra, értékelésre. A pozitív rutin (=gyakorlottság) alkotó pedagógiai munkát segítő szerepét elismerjük, értékeljük, kialakulását támogatjuk, a negatív hatású rutint („én mindig így szoktam”) szűrítő, merevítő hatása miatt igyekszünk oldani, leépíteni.

Mind az elméleti, mind a gyakorlati kurzusok esetében meghatározó szempont a résztvevők elméleti és gyakorlati kompetenciáira való „rácsatlakozás”. Ezért az egyes kurzusok belső tartalma érzékenyen alakul a hallgatók felkészültségét, nézetrendszerét, attitűdjeit illetően. A nagy szóródásra tekintettel a szervezési módok, módszerek tekintetében figyelemmel vagyunk a differenciálás alapelveire.

A dominánsan elméleti kurzusok a mentorképzési szakirányon a következők:

A tanárképzés aktuális kérdései – Ifjúságszociológiai alapok - A közoktatási mentortanár kompetenciái – A mentortanár feladatköre – A tanácsadás a közoktatási mentor munkájában – A reflektivitás elmélete és gyakorlata – Az osztályfőnöki munka – A tanárrá válás folyamata – Fegyelem, önfegyelem az iskolában – Az együttnevelés kérdései

A dominánsan gyakorlati kurzusok a mentorképzési szakirányon a következők:

A portfólió – A tanítási óra elemzése – Kompetenciaalapú tantárgypedagógiai gyakorlat – Mentorálási gyakorlat szupervízióval

5. sz. melléklet- Értékelés a mentorképzésben

A képzésben természetesen élünk a felsőoktatásban meghatározott értékelési módokkal: minősített aláírás, gyakorlati jegy, kollokviumi jegy. (A konkrét megoldást a tantervi háló mutatja.) A képzési folyamat során kiemelt jelentőséget tulajdonítunk a fejlesztő értékelésnek, a fejlesztő értékelés és a lezáró értékelés (a hallgatók számára is tudatosított) összekapcsolásának. A szóbeli fejlesztő értékelés mellett nagy jelentőséget tulajdonítunk a komplex értékeléseknek: elemző írásbeli értékelés + osztályzat; írásbeli elemző értékelés + minősített aláírás. (Az elmondottakra jó példa: a készülő mentor-portfolió első félév végén történő fejlesztő értékelése szóbeli, szöveges, elemző értékeléssel, a második félév végén a záró értékelés: szöveges értékelés + osztályzat.)

A záróvizsgán szokványosan a szakdolgozat bemutatása és a szóbeli vizsga zajlik. A megszokott gyakorlathoz képest két változtatás indokolt.

A tanulmányok lezárásának egyik feltétele a *mentori szakdolgozat* elkészítése, elfogadása, osztályzattal való minősítése. A témaválasztást javasolt címjegyzékkel segítjük. A továbbiakban néhány cím, de a korábbi tapasztalatok azt mutatják, hogy a választáskor egy ilyen lista valóban csak elrugaszkodási pont. A kialakult témák végső soron a hallgató és a választott oktató konzultációjának eredménye. Néhány javasolt cím:

- A mentorképzés külföldi példái
- A mentortanár és a mentorált (tanárjelölt/gyakornok) kapcsolatának fejlődése
- Mentoráltak/pályakezdők a diákok szemével
- Mentoráltak/pályakezdők iskolaképének alakulása
- A motiválás szerepe a mentoráltak/pályakezdők terveiben, gyakorlatában
- A reflektív gondolkodás fejlesztése a gyakorlatban
- A mentorált osztályfőnöki munkába való bevezetése
- Adaptivitás az oktatásban – a mentorált gyakorlatában
- A mentorált bevezetése az iskolai integrációba

A *szakdolgozat bemutatása, védelme* nyilvánosan, a csoport előtt zajlik. Megfigyelhettük, hogy ennek tudata már a dolgozat készítése közben is, a bemutatóra való felkészülés során is erős motivációs tényező.

A *szóbeli vizsgának* két része van: vizsga a szakvizsgás képzés anyagából és mentori záróvizsga. A vizsga *mentori részét* többféle próbálkozás után a következőképpen látjuk célravezetőnek: a mentorképzés tartalmából készített témakörök, „tételtek” megismerése után a hallgatók kiválaszthatnak maguknak egyet, ebből, ppt-vel, irodalomjegyzékkel alaposan felkészülhetnek. Ez lesz mentorképzésből a záróvizsga felelet, amit osztályzattal értékelünk.

Megtehetjük ezt, mert a képzés minden kurzusa értékelésre kerül a tanulási-tanítási folyamatban, nem látjuk szükségesnek ezek rövidített, ismételt felidézését. A javasolt megoldás lehetővé teszi a témakör egyedi kidolgozását, a témák közötti kapcsolatok felismerését és bemutatását, az IKT eszközök alkalmazását.

Jelenleg a következő, kipróbált kérdésköröket kívánjuk felkínálni:

- A mentorálás nemzetközi megvalósítása
- A gyakorlatvezető/a közoktatási mentor feladatköre
- Kompetenciaalapú tanárképzés
- Kompetenciaalapú mentorképzés

- Kompetenciaalapú oktatás az iskolai gyakorlatban
- A portfólió szerepe a tanárképzésben és a mentorképzésben
- A tanítási óra tervezése, elemzése
- A reflektív gondolkodás jelentősége, fejlesztése
- A mentorálás folyamata, fő szakaszai
- A fegyelem, önfegyelem kérdései pedagógiai, pszichológiai szempontból
- Az együttnevelés elméleti és gyakorlati kérdései
- A tanárrá válás folyamata

Forrás: A mentorképzés tartalmi továbbfejlesztése, gyakorlati vonulatának megtervezése és bevezetése.

Készítette: M. Nádasi M. - Molnár K. – Szivák J. TAMOP 4.1.2.B.2.-13/1-2013-007

6. sz. melléklet- Témakörök az iskola világának megismeréséhez

Az iskola életét szabályozó, determináló dokumentumok

- alapító okirat, küldetési nyilatkozat
- az iskolai statisztika
- szervezeti és Működési Szabályzat
- kollektív Szerződés
- a pedagógiai program (A nevelési és pedagógiai program)
- kerettanterv, helyi tanterv, tanmenetek,
- minőségirányítási program
- házirend
- egészségnevelési és környezeti nevelés programja
- drogprevenációs program
- esélyegyenlőségi terv
- a továbbképzési terv
- tankönyv- és taneszköz jegyzék
- balesetvédelmi, munka- és tűzvédelmi szabályzat
- az adott tanév rendje, programja (Éves munkaterv, havi ütemtervek)
- munkaközösségi munkaterv
- intézményvezetői pályázat
- igazgató, igazgatóhelyettes év végi, félévi beszámoló
- naplók (elektronikus napló)

Az iskola szervezeti felépítése

- az iskola vezetősége és munkaköri leírásai
- az iskola térképe
- az iskola proxemikai elemzése
(előadók, tanterem, szaktanterem, műhelyek, a diákok és a tanárok mozgása az épületben, épületek között); a tanári szoba (berendezése, információs forrásai stb.); igazgatói iroda, igazgatóhelyettesi irodák, gazdasági vezető irodája, könyvtár, szertárak...)
- az iskolatitkári intézmény
- az iskolaorvos, iskolapszichológus
- az iskola technikai személyzete
- a pedagógiai asszisztens
- az osztályok, csoportok, besorolási szempontok
- tagozatok, fakultációk rendszere

Információáramlás az iskola keretei között

- az adott tanév ütemterve
- havi ütemtervek
- az értekezletek helyi rendszere
- a pedagógusok elérhetősége az iskola épületében
- a napi információk (kihirdetése, fogadása, a visszacsatolások, ezek ellenőrzési lehetőségei stb.)
- elektronikus kapcsolatok az intézményen belül
- csöngetési rend

Az iskola oktatástechnikai kelléktára és használata

- az eszköztár számbavétele, használatának dokumentumai, a használat lehetőségei, korlátai

- az oktatástechnikai berendezések igénybevétele, dokumentálása
- az ismerethordozó anyagok (pl. kazetta, CD, DVD) nyilvántartása, kölcsönzése
- a fénymásolás lehetőségei
- az elektronikus tábla, digitális tananyag
- az oktatástechnikai eszközökért felelős személy

A szülővel való kapcsolattartás helyi rendszere

- az iskolai dokumentumok deklarációi
- az SzMK (Szülői Munkaközösség), a SzV (Szülői Választmány)
- Iskolaszék
- szülői értekezletek
- szülői fogadóórák
- a szülő és a pedagógus egyéb lehetőségei a közvetlen érintkezésre

Az órák nyilvántartása

- az órarend
- az órakedvezmények
- az órák „megtartásának” adminisztrációja
- elektronikus és papíralapú regisztrálás
- a helyettesítés és adminisztrációja

Az iskola ügyeleti rendszere

- a tanítási órákon kívüli felügyelet
- egyéb ügyeletek (folyosó, kapu stb.)

Az iskolai ünnepélyek és emléknapok

- megemlékezések a nemzeti ünnepeken
- az emléknapok szervezésének módjai
- az iskola életével összefüggő megemlékezések
- szalagavató bál (egyéb, bállok)
- ballagás

Az iskola szabadidős programjai

- gólyatábor
- iskolai diáknapok
- farsang

Az „alma mater”

- az iskolai emlékkönyvek
- az iskolai évkönyvek
- az iskolai digitális évkönyv
- hagyományok, hagyományőrzés
- az internetes elérhetőség
- az iskola honlapja

A minőségbiztosítás helyi rendszere

- minőség-ellenőrzés
- a teljesítményértékelés
- az óralátogatások

Az osztályfőnöki tevékenység

- az osztályfőnök és helyettese
- az osztályfőnök és feladatai
- az osztályfőnöki tanmenet
- az iskolapszichológus
- a gyermekvédelmi felelős
- Nevelési Tanácsadó

A pedagógiai értekezletek helyi rendszere

- a tanévnyitó és –záró értekező
- a tanév folyamán ismétlődő – pl. havi, egyéb – értekezletek
- a félévi munkát értékelő értekezletek
- a rendkívüli tájékoztatók
- munkaközösségi értekezletek

Az iskola és gazdálkodása

- a pedagógus és a gazdasági iroda
- a beszerzések helyi rendszere
- pályázatok

Az iskola szakmai munkaközösségei

- a munkaközösségek szerepe, feladatai
- a továbbképzések ügye
- az iskolai, szakmai pályázatok
- versenyekre felkészítés, versenyztetés

A tanórákon kívüli foglalkozások

- szakkörök
- felkészítés tanulmányi, illetve tantárgyokhoz kötődő versenyekre
- a napközi
- az iskolai sport, tömegsport –foglalkozás
- tehetséggondozás, felzárkóztatás
- egyéb iskolai tanfolyamok

Az érettségi rendszer

- felelősei, megbízottai
- dokumentumai, adminisztrációja

A helyi vizsgarendszer

- a helyi felvételi rendszer
- szakaszvizsgák, „kis érettségik”
- osztályozóvizsgák
- évfolyamdolgozatok

Tanulmányi versenyek, mérések

- az OKTV
- egyéb országos, tantárgyhoz, tantárgyokhoz köthető tanulmányi versenyek

- megyei, városi, kerületi versenyek
- iskolai versenyek
- helyi tanulmányi pályázatok
- országos kompetencia mérések (eredmények)

Felkészülés rendkívüli iskolai helyzetek kezelésére

- bombariadó
- tűzriadó
- a tulajdon elleni iskolai vétségek
- bejelentések, észrevételek, panaszok kezelése

„Kimozdulás” az iskolából

- a tanulmányi kirándulások
- múzeum-, színház-, kiállítás látogatás
- orvosi vizsgálatok
- a nyári táborok
- erdei iskola

Az iskolai diákönkormányzat

- szervezete, funkciói, koordinátora
- a DÖK szerepe az iskola életében
- diákjogok, jogok és kötelességek

Az iskolai könyvtár

- a könyvtár nyitva tartása, használata
- könyvtár és számítástechnika

Pályázati rendszerek

- forráskutatás
- a fenntartó és forrásai
- helyi források, alapítványok

Az iskolai étkezés

- az iskolai büfé működtetése
- menza
- egészséges ételek az iskolai étkezésben
- a kultúrált étkezés feltételei az iskolában
- higiéniai kötelezettségek.

Forrás: Jáki Gábor: Tanárjelöltek és pályakezdő tanárok mentorálása az iskola világában. In: A mentorfelkészítés rendszere, próbája, a mentorfelkészítés szakterületi előkészítése. ELTE Eötvös Kiadó, Bp. 2011. II. Kötet: A mentorképzés koncepciójáról (szerk.: M. Nádasi Mária) 88-92. TÁMOP - 4.1.2-08/2/B/KMR Pályázat 3.2. Alprogram