



**375**  
E · L · T · E

# EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM

## PEDAGOGIKUM KÖZPONT

Oktatásszervezési és Tanulmányi Főosztály  
Tanárképzési Osztály

### Tájékoztató az ELTE partneriskolái számára a tanári mesterszak összefüggő egyéni szakmai gyakorlatáról

#### A tanári mesterszak szerkezeti és tartalmi sajátosságai

A felsőoktatás bolognai rendszerű átalakítása a tanárképzésben hozta a legnagyobb változást. A tanárképzés szerkezete és tartalma teljesen átalakult, egységesen mesterszintre került, a szakmai, diszciplináris felkészítés elsősorban az alapképzésben (BA/BSc) zajlik, kompetencia alapú képzéssé vált, megnövekedett mind az elmélet mind a gyakorlat óraszám. Az ELTE-n a tanári mesterképzési szak egészéért a Pedagógiai és Pszichológiai Kar felelős, a szakterületi modulok felelősei a szakmailag illetékes karok, a gyakorlatok szervezési munkáit a Pedagógikum Központ Tanárképzési Osztálya végzi.

A moduláris szerkezetű mesterképzésben külön modulban jelennek meg a szakterületi-szaktárgyi ismeretek (szakterületi modulok), a pedagógiai-pszichológiai ismeretek (pedagógiai-pszichológiai modul), illetve az egyéni szakmai gyakorlat és a hozzá kapcsolódó tanításkísérő szemináriumok (gyakorlati modul). A képzést szabályozó 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet szerint a végzettség szintjétől és szakterületétől függően eltérő idő alatt és eltérő kreditmennyiség teljesítése mellett szerezhető tanári oklevél, ezért az egyes modulok terjedelme más-más hallgatók esetében eltérő lehet.

Ha a hallgató korábbi pedagógus végzettséggel vagy megfelelő szakos egyetemi oklevéllel nem rendelkezik kötelező a kettős szakképesítés megszerzése a tanárszakon. A szakterületi modulok a bemeneti feltételek megléte esetén bármilyen kombinációban társíthatók. Új tanári szakképesítések is megjelentek: a szakterületi modulok között a hagyományos, tantárgyi oktatásra felkészítők mellett vannak olyanok, melyek az iskolában elvégzendő egyéb pedagógiai tevékenységekre készítenek föl, ezek az ún. speciális pedagógiai modulok (SPM-ek), melyeket kizárólag valamely tantárgyi-műveltségterületi modullal együtt vagy a már meglévő tanári képesítés birtokában lehet megszerezni. Az ELTE kínálatában ilyenek a játék- és szabadidő-szervező tanár, a multikulturális nevelés tanára és a család- és gyermekvédő tanár modul.

#### A tanári mesterszak iskolai gyakorlatai

Az iskolai gyakorlatok célja a szakképzettséghez kapcsolódó gyakorlati ismeretek megszerzése, a munkahely világával való ismerkedés, valamint az, hogy a hallgatók későbbi munkájuk hatékonysága érdekében jártasságot szerezzenek a tanítási és tanulási, illetve nevelési folyamatok értékelésében, fejlesztésében és kutatásában. A képzés és a gyakorlatok befejezésével nem válik kész tanárrá a hallgató, maga a tanárrá válás az iskolában folytatódik tovább, és gyakran több éves tapasztalat szükséges hozzá. A gyakorlatok elsősorban abban segítenek, hogy a tanárnak készülő hallgató először segítőkkel (vezetőtanárokkal, mentorokkal, tanuló társakkal) támogatva induljon el a tanárrá válás útján.

A tanári mesterképzési szak képzési rendszere a képességek és kompetenciák fokozatos fejlesztésére törekszik, melynek érdekében az egymást követő félévek egyre több, illetve egyre komplexebb szakmai gyakorlati feladatot tartalmaznak. A gyakorlatok az egyszerűbb helyzetek megismeréséből, a hallgató korábbi tapasztalatainak értelmezéséből indulnak, ezt követik a bonyolultabb helyzetek értelmezései, majd a konkrét tanári tevékenységek kipróbálása. A tapasztalatszerzés folyamatát mindvégig szemináriumi megbeszélések kísérik, még akkor is, amikor a féléves, összefüggő egyéni szakmai gyakorlat keretében a

tapasztalatszerzés terepe döntően már egy konkrét iskola. A gyakorlatok során a hallgató a saját gyakorlati fejlődését dokumentáló portfóliót készít. A portfólió a szakdolgozatnak és a tanári záróvizsgának is a része. (Az 1. sz. mellékletben bemutatjuk a tanári mesterképzés során megszerzendő kompetenciák jellemzőit.)

### **Az összefüggő egyéni szakmai gyakorlat részletes leírása**

Az összefüggő egyéni szakmai gyakorlat a képzés utolsó félévében, közoktatási intézményben, megbízott mentortanár és felsőoktatási tanárképző szakember (gyakorlóiskolai vezetőtanár, szakmódszertanos, pedagógiai vagy pszichológus oktató) folyamatos irányítása, támogatása mellett végzett szakmai gyakorlat. A gyakorlatot megelőzően a hallgató már minden tanulmányi kötelezettségének eleget tett, minden vizsgáját teljesítette. Az összefüggő egyéni szakmai gyakorlat tehát a tanári felkészülés záró eleme a képzés utolsó félévében, és szervesen illeszkedik a megelőző képzés gyakorlataihoz és a kompetenciafejlesztés folyamatához. A mentor támogatása mellett, de már teljes szakmai felelősséggel végzi a jelölt a pedagógiai tevékenységét, nem gyakorlóiskolai közegben. A gyakorlati felkészítés sorában kiemelkedő jelentőségű, hogy a tanárjelölt ebben a gyakorlati formában komplexen gyakorolhatja mindazokat a kompetenciákat, amelyek fontosak számára a pedagógussá váláshoz.

Az összefüggő egyéni szakmai gyakorlat meghatározó szerepű arra nézve, hogy a tanárjelölt miképp értelmezi majd saját pedagógusi feladatait, szerepeit egész további pályáján. Meghatározó erejű ezeknek a tapasztalatoknak a pályaszocializációs hatása, amely többek között kihat a végzett munka minőségére, sőt a pályán töltött évek számára is. Másként megfogalmazva: a fogadó közoktatási intézmény nem csak a szaktanárrá válást segíti, hanem fontos pedagógus mintákat is ad. Ahhoz, hogy valaki jó pedagógussá váljék, a szaktárgyi, szakmódszertani tudásán, képességein túl meg kell tanulnia jó segítőként, jó szervezőként, jó kollégaként is működni.

**A gyakorlat célja** a hallgatók szakmai támogatás mellett találkozzanak azokkal a tanári feladatokkal, amelyek elsajátítása csak valódi tanítási helyzetekben lehetséges. A mentorálás nyújtotta védett körülmények közt így a hallgató már teljes felelősséggel végzi a tanári feladatokat, ugyanakkor – a gyakorlóiskolában szerzett tapasztalatokat felhasználva – módja van arra, hogy különböző módszereket kipróbáljon, és kialakítsa az egyéniségéhez és a diákok sajátosságaihoz is igazodó tanítási eszköztárát.

Az egyéni szakmai gyakorlat során olyan feladatkörök elvégzéséhez szükséges kompetenciák fejlesztése a cél, amelyekkel vagy találkozott már a hallgató eddigi szakmai életútja során, de tapasztalatai nagy valószínűséggel nem elégségesek a feladatok magas szintű elvégzésére, vagy olyan feladatokhoz tartozók, amelyek a hosszú távú, a tanulócsoporthoz való tartozás során kerülnek előtérbe. Az előbbibe tartozik pl. a tanulók, tanulócsoporthoz való megismerése, a tanórán kívüli tanulási és szabadidős tevékenységek tervezése, szervezése, irányítása, együttműködés a kollégákkal, szülőkkel stb. A második csoportba tartoznak pl. a hosszú távú tervezés, a témakörök egymásra építése, a tanítás folyamatának korrekciója, a tanulók komplex értékelése stb. A hallgatónak a szakmai gyakorlata során tehát a pedagógiai munka teljeségével kell megismerkednie, ezért tevékenysége nem korlátozódhat csak a szaktárgyi tanításra.

A féléves gyakorlat során hangsúlyosan jelen kell lenniük a hallgató feladataiban olyan tevékenységeknek, amelyek biztosítják, hogy a hallgató:

- tájékozódjon a gyakorlatot biztosító iskola helyéről és szerepéről a közoktatás rendszerében és a helyi közösség életében;
- megismerje az intézmény pedagógiai programját, helyi tantervét, az intézmény felépítését, az intézményi munkaköröket, a szakjának megfelelő szakmai munkaközösség munkáját;
- megismerje a tanított osztályokat és az eddigi oktatási programot;
- szaktárgya tanításának során alkalmazza a különböző életkorú és fejlettségű tanulók nevelésével-oktatásával kapcsolatos elméleti ismereteit;
- szerezzen gyakorlatot a tanulók megismerésében és személyiségük fejlesztésében;
- megismerje a pedagógiai munkához szükséges etikai és magatartási szabályokat.

**A gyakorlat időtartama és volumene** a hatályos rendelet alapján az alább felsorolt típusoknak megfelelően különbözik:

- A)** 17 hét, 30 kredit (900 munkaóra – beleértve az otthoni készülést is): alapképzési (BA/BSc) szakra épülő tanári szakon, két tanári szakképzettség párhuzamos megszerzésekor;
- B)** 10 hét, 20 kredit (600 munkaóra):
- o mesterfokozatot adó, vagy korábbi, egyetemi szintű szakon, nem tanári szakképzettség megszerzését követően vagy a mesterszakkal párhuzamosan felvett tanári szakon egy tanári szakképzettség megszerzésekor;
  - o főiskolai szintű tanári szakképzettség birtokában a korábbi szakképzettségnek megfeleltethető tanári szakképzettség megszerzésekor;
  - o tanári mesterszak után újabb tanári szakképzettség megszerzésére irányuló képzésben;
  - o más pedagógus végzettség (pl. tanító) után szerzett tanári szakképzettség megszerzésekor;
- C)** 5 hét, 10 kredit (300 munkaóra): új (a korábbival nem megfeleltethető) tanári szakképzettség megszerzése esetén főiskolai vagy egyetemi szintű tanári szakképzettség birtokában.

A 17 hetes, **A)** típusú gyakorlat augusztusban, illetve januárban kezdődik, tehát a tanítási félév megkezdése előtt, míg a rövidebb, **B)** és **C)** típusú gyakorlatok a félév időtartamában, az iskolával egyeztetett időpontban. A gyakorlat heti 40 órás időtartamában a hallgató hetente átlagosan 20 órát teljesít az iskolában, a többit a tanításkísérő szemináriumokon, illetőleg a felkészüléssel tölti.

**A gyakorlat főbb részeit** kötelező és választható tevékenységek alkotják az alábbi táblázatban foglaltaknak megfelelően. A kötelező tevékenységek mennyisége az oktatott heti óraszámától függően változó, ezért a választott tevékenységek mennyisége annál több, minél kevesebb a tanítási óraszám.

TEVÉKENYSÉG	RÉSZESEDÉS A HETI ÓRASZÁMBÓL
<b>I. Szaktárgyakhoz kapcsolódó tevékenység</b>	<b>50–75%</b>
tantárgy(ak) tanítása (összesen) 2–8 órában	5–20%
tanításkísérő szakmódszertani szeminárium(ok) (2 vagy 4 óra; egy szakterület esetén 5 %, két szakterület esetén 10%)	5% vagy 10%
óramegbeszélés, iskolai előkészítés	30–45%
szaktárgyi hospitálás tantárgyból	
tanórán kívüli szaktárgyi oktatási tevékenységek	
<b>II. Kötelezően végzendő, nem szaktárgyi területek</b>	<b>20–35%</b>
pedagógiai-pszichológiai tanításkísérő szeminárium (2 óra)	5%
hospitálás nem szaktárgyi órákon	15–30%
az iskola mint szervezet működésének megismerése	
„osztályfőnök-helyettesi” tevékenységek a mentortanárral osztályában vagy egy tanított osztályban	
<b>III. Szabadon választandó nem szaktárgyi területek</b>	<b>5–15%</b>
a tanulók szabadidős programjainak tervezésében, szervezésében és lebonyolításában való részvétel	5–15%
a gyermekek egyéni sajátosságainak és problémáinak megismerése	
<b>Összesen (40 óra)</b>	<b>100 %</b>

Mint a felsorolásból is látható, a szaktárgy tanítása mellett a hallgató a kompetenciafejlesztés szempontjából fontos egyéb tevékenységeket is végez. Ezek a feladatok egyrészt minden hallgatótól egységesen elvárt tevékenységek (hospitálás, az iskola szervezeti sajátosságainak megismerése stb.), egy részük viszont az egyéni fejlesztési igényekhez igazodva a lehetőségek szerint széles választékból választható. A választásnál cél, hogy a hallgató maga dönthesse el, hogy a meghatározott kompetenciák alapján a gyakorlatitanítás befejeztével milyen területen érzi a fejlődés szükségességét, és ez alapján válasszon magának feladatot.

A szakmai gyakorlat tevékenységeinek összeállításában a hallgatónak és a mentornak komoly felelőssége és szabadsága van, néhány kötelezően szabályozó keret ismerete azonban feltétlen szükséges a tervezéshez:

- a szaktárgy(ak) tanítása során a jelölt szaktárgyanként legalább egy csoport tanítását viszi végig a félév során,
- az iskolában töltött idejének legkevesebb 50, de legfeljebb 75%-ában végez a szaktárgyaihoz kapcsolódó tevékenységet (ebbe az órára való készülés, eszközök előkészítése, dolgozatjavítás stb. is beleértendő),
- összesen legfeljebb heti nyolc órában tanítja a két szaktárgyat, illetve egy szaktárgy tanítása esetén legfeljebb négy órában.
- két szakterületen történő tanítás esetén kívánatos törekedni a két szakterület közti arányos elosztására, és ha a hallgató ezt igényli, a minél kevesebb tanulócsoportban, illetve azonos évfolyamon történő tanításra (pl. kis óraszámú tárgyak esetén),
- két tantárgy tanítása esetében az egyik tantárgyat lehetőség szerint az 5–8. osztályban, míg a másikat a 9–12. osztályban tanítson a jelölt,
- a gyakorlatot az egyetemen szaktárgyi tanításkísérő szeminárium – szaktárgyanként egy-egy – és egy pedagógiai-pszichológiai tanításkísérő szeminárium segíti, ezek heti-kétheti rendszerességgel vagy tömbösítve is folyhatnak, és kizárólag az iskolai gyakorlattal párhuzamosan végezhetők;
- az iskolai gyakorlat közben a hallgató folyamatos feladata az adatgyűjtés, tapasztalatainak szakszerű dokumentálása, a portfólió készítése.

Ez a szakmai gyakorlat tartalmában és megvalósításában is új, ezért a módszerei és folyamata tekintetében nincsenek kidolgozott előírások. A 2. sz. mellékletben felvázolunk egy lehetséges szakmai mintát az általunk optimálisnak tekintett fejlődési folyamat segítéséhez, azt remélve, hogy minden érintett ötleteket merít belőle.

### **A fogadó iskolával szemben támasztott elvárások és az intézményi oktatási szempontok**

A gyakorlat olyan iskolában (nem gyakorlóiskolában) folyik, ahol mentortanár szakmai támogatásával végzi a tanárjelölt a feladatait. Ha a mentortanár szakjai nem egyeznek meg a hallgató szakterületeivel, akkor a gyakorlat támogatásában másik tanár is részt vehet. Ez a konzulens tanár a mentorétól eltérő szakon folyó tanításhoz nyújthat szükség esetén segítséget. A mentornak konzultálási lehetősége van a korábbi, tanítási gyakorlatot irányító gyakorlóiskolai vezetőtanárral, az egyetemi szakmódszertani, valamint a pedagógiai és a pszichológiai oktatókkal.

A hallgató szakmai támogatásáért a mentor felel, de az egész intézmény nyitott és támogató környezetet kell biztosítson a hallgató kompetenciáinak fejlesztése érdekében. A hallgató az intézmény minden tagjától tanul. Ez nem csupán azt jelenti, hogy lehetőséget biztosítanak hospitálásokra, hanem azt a hitet és szándékot, hogy aktívan hozzá tudnak járulni a hallgató pedagógussá válásához. A hallgató munkájához saját teret (pl. asztal), a megbeszélésekhez nyugodt környezetet biztosít az intézmény.

A mentor a jövőben olyan, erre irányuló szakmai képzést végzett tanár, aki legalább 5 éve a pályán dolgozik, saját szakterületén kiváló, legalább 3 éves osztályfőnöki gyakorlattal rendelkezik, s a pályán eltöltött időszak hitelesen bizonyította szakmai fejlődését, fejlődőképességét. A mentorokat minden esetben az iskola vezetése (igazgató és munkaközösség-vezető) javasolja a feladatra. Az új mentorok megfelelő létszámban való kiképzéséig, ill. a kiválasztási rendjük kialakításáig elsősorban a korábbi rendszerű képzésben nagy tapasztalattal bíró vezetőtanárok láthatják el a mentori feladatokat. A mentor legalább egyik szakja megegyezik a hallgatóéval, a másik szak nem egyezése esetén konzulens tanár segítheti a szaktárgyi tanítást.

A jelölt választását összhangba kell hozni a fogadó iskola sajátosságaival, az iskola által nyújtható, és a jelölttől igényelt feladatkörökkel. Ennek kialakítása a mentor és a jelölt közös feladata. Mivel a hallgató csupán egy félévre veszi át a tanulócsoport oktatását, ezért célszerűnek látszik az a megoldás, hogy a mentor által eddig vitt órák egy részét tartsa. A mentorok munkaköri feladatai közé tartozik a hallgató óráinak szükség szerinti, rendszeres látogatása és a konzultáció. E feladatait a kötelező óraszám

meghatározásakor indokolt figyelembe venni. Az iskola tanulóinak érdekében elkerülendő, hogy ugyanazon tanulócsoporthoz egymás utáni félévekben csak gyakorlatot teljesítő hallgató tanítson.

### **A gyakorlat értékelése**

A teljesített gyakorlatot a mentor minősíti gyakorlati jeggyel és komplex írásbeli minősítéssel az egyetem részéről a képzésben részt vevő kollégák közreműködésével a mentorálás idején szerzett tapasztalatok, valamint a félév utolsó harmadában tartott bemutató óra alapján. A bemutató órán részt vesz az egyetem részéről a szakmódszertan, valamint a pedagógia és a pszichológia szakterületek (minimálisan egy) képviselője. A gyakorlat dokumentálásához szükséges nyomtatványokat a gyakorlat megkezdése előtt a Tanárképzési Osztály juttatja el a mentor részére.

### **A gyakorlat finanszírozása és szerződéses feltételei**

A gyakorlatban közreműködő iskola és mentor díjazását a hallgatók után kapott képzési normatíva, illetőleg – költségtérítéssel hallgatók esetén – a befizetett költségtérítés biztosítja. Az Egyetem a Tanárképzési Osztály közreműködésével az iskolával köt szerződést a gyakorlat teljesítéséről, valamint a kifizetendő díj pénzeszközátadás keretében történő kifizetéséről. Az összeg felhasználásáról az iskola vezetése dönt, figyelemmel a gyakorlat támogatásában részt vevők számára és munkájára.

A hallgatók után fizetendő díj összege attól függően eltérő, hogy egy vagy több szaktárgy tanítását végzi-e az adott iskolában, illetőleg hogy – kizárólag pedagógus munkakörben dolgozók esetében – a tanárjelölt esetleg a saját munkahelyén végzi a gyakorlatot.

A gyakorlatért az iskola számára átadott összeg tartalmazza a munkáltató által fizetendő járulékot is. Kétszakos gyakorlat esetén a kifizetett összeg 200 eFt + járulék, egyszakos esetében 100 eFt + járulék. A saját munkahelyén zajló gyakorlat esetén a díj 50 %-a fizethető ki.

Tekintettel arra, hogy a gyakorlatot teljesítő hallgató nem alkalmazottja az iskolának, így munkajogi kapcsolatban nincs vele, a gyakorlatról a felelősségi viszonyokról az iskola, az Egyetem és a hallgató háromoldalú szerződésben állapodik meg.

Budapest, 2011. április

## A kompetencia alapú oktatás a tanári mesterképzésben

### **Mik azok a képzési kimeneti követelmények a tanári mesterszakon, és miért fontosak?**

2005 óta a felsőoktatási törvény előírja az alap- és mesterszakok kimeneti követelményeinek megfogalmazását, melyek az adott szakon elérhető képzettséget (milyen sajátosságokkal kell rendelkeznie a képzés végére az adott szakembernek) jelenítik meg. A felsőoktatási intézmények tehát azt igyekeznek megtervezni, hogy a képzésük végére a hallgató milyen alapvető, leendő munkájában jól hasznosítható, az eredményes szakmai tevékenységet biztosító tudást, azaz **szakmai kompetenciákat** érjen el. Ezek a követelmények támpontokat nyújtanak az adott szakot végző hallgatónak a saját szakmai fejlődésének megtervezéséhez is. A tanári mesterképzési szak képzési és kimeneti követelményei a tanári pályára való felkészültség elemeit kompetenciákban határozzák meg. A tanári mesterszak szabályozásnak részletes leírását az alap és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 15/2006. IV.3. OM rendelet 4. sz. melléklete tartalmazza. Elöljáróban vizsgáljuk meg, hogy mit jelent a kompetencia fogalma, és hogyan értelmezhetjük a szakmai kompetenciát!

### **Mi az a szakmai kompetencia?**

A kompetencia olyan **komplex, több elemből építkező tudás**, amely eredményes cselekvésre, tevékenységre teszi képessé az egyént. A kompetencia elemei az ismeretek, képességek és nézetek/attitűdök, amelyek, ha **szakmai kompetenciáról** van szó, azt mutatják meg, hogy milyen sajátosságokkal kell rendelkeznie az adott szakterület művelőjének, vagyis ezek teszik lehetővé az egyén számára az eredményes szakmai tevékenységet. Nézzük meg közelebbről a szakmai kompetencia mint komplex, több elemből építkező tudás elemeit!

1. Az **ismeret** komponensek a szakmai elméletek és fogalmak ismeretét és megértését ötvözik.
2. A gyakorlati **képességek** az ismeretek alkalmazását, tevékenységekben történő megvalósítását teszik lehetővé.
3. A kompetenciák **nézet/attitűd** elemei az egyes szakmai elképzelések, vélemények, elméleteket iránti elköteleződést (ezeket nevezzük nézeteknek), másrészt az adott szakmában, szakterületen megfogalmazódó értékek elfogadását, illetve az ezekhez való viszonyulást (ezeket nevezzük attitűdöknek) jelentik. Ezek a nézetek és attitűdök a tanulás folyamatban azért fontosak, mert döntően befolyásolják az ismeretszerzést és a képességek elsajátítását.

### **Melyek a tanári kompetenciák?**

Most tekintsük át a tanári mesterképzésre vonatkozó, fenti OM rendelet által meghatározott, kilenc elsajátítandó, alapvető tanári kompetenciát! Az egyes kompetenciákat néhány példa kiemelésével igyekeztünk szemléletesebbé és érthetőbbé tenni:



### 1. A tanulói személyiség fejlesztése

A kompetencia **ismeret komponense** magába foglalja például az emberről szóló tudományos eredmények, emberképek, nevelésfelfogások, valamint a gyermekek kognitív, emocionális és szociális sajátosságainak és szükségleteinek megismerését segítő módszerek ismeretét, a tanulás és nevelés pszichológiai és pedagógiai elméleteinek értelmezését. Ezek alapján a tanárjelölt **képes** ember- és gyermekképe tudatosítására, a kortárs társadalmi és kulturális jelenségek elemzésére, a tanulói szükségletek feltárására, a gyermekek és fiatalok problémáinak megértésére és segítségükre, valamint az életkorhoz igazodó módszerek alkalmazására. **Nézeteiben, attitűdjeiben** nyitottságot feltételez a tanárjelölt részéről a gyermekek, fiatalok világa, az emberrel kapcsolatos értelmezések sokszínűsége iránt, és elfogadást a tanulókat, mint önmagukban értékes és értéket hordozó személyek iránt.

A kompetencia **ismeret** eleme feltételezi többek között a társadalmi jelenségek értelmezését, a gyermeki és ifjúsági szubkultúrák, értékvilágok, a tanulói csoportok belső világának és jelenségeinek ismeretét a szociológiai, szociálpszichológiai, kulturális antropológiai szempontok figyelembe vételével. Ezzel összhangban **képes** a tanulók értékvilágát figyelembe véve a tanulók aktív részvételét és együttműködését segíteni, támogató és pozitív közeget kialakítani, az egyén társadalmi felelősségét tudatosítani a tanulóknál. A tanárjelölt elkötelezett a közösségek építése iránt, nyitott a különböző vélemények megismerésére, és hisz az iskola társadalmi szerepvállalásának fontosságában (**nézet és attitűd** komponens).

### 2. A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése

### 3. A pedagógiai folyamat tervezése

A tanárjelölt **ismeri** a nevelő-oktató munka tervezését megalapozó országos és iskolai szintű dokumentumokat és azoknak a pedagógiai tervezésben betöltött szerepét, valamint többek között azokat a gyermekkel kapcsolatos pszichológiai és pedagógiai elméleteket, amelyek a tanulási-tanítási folyamat tervezése szempontjából különösen fontosak. Ezáltal **képes** szakterületi felkészültségének pedagógiai alkalmazására, a gyermeki sajátosságokhoz és a pedagógiai célokhoz igazodó tanulási-tanítási folyamat adaptív tervezésére. A pedagógiai tervezést alkotó folyamatnak tartja, a tanulók megismerését a tanulási-tanítási folyamat alapjának tekinti, törekszik az adott műveltségterület sokoldalú, a gyermekek érdeklődését felkeltő bemutatására, valamint a tervezési folyamatot nem tekinti lezártnak, hanem a tapasztalatai és a visszajelzések alapján kész újragondolni saját tervezési folyamatát (**nézet és attitűd** komponens).

A kompetencia birtokában a hallgató széleskörű tudással (**ismeret** komponens) rendelkezik saját műveltségterületén, és ismeri annak hétköznapi alkalmazhatósággal kapcsolatos összefüggéseit és a lehetséges fejlesztési területeket. Ez alapján **képes** egyéni és csoportos fejlesztési tervek kidolgozására és megvalósítására. Bíz abban, hogy a tanulók képesek saját tudásuk konstruálására, és törekszik arra, hogy ehhez megfelelő támogató, adaptív környezetet teremtsen (**nézet és attitűd** komponens).

### 4. A szaktudományi tudás felhasználásával a tanulók műveltségének, készségeinek és képességeinek fejlesztése

### 5. Az egész életen át tartó tanulást megalapozó kompetenciák hatékony fejlesztése

A hallgató **ismeri** az egész életen át tartó fejlődésre vonatkozó pedagógiai és pszichológiai elméleteket, az önszabályozó tanulási folyamat sajátosságait és a keresztntantervi kompetenciákat. Ezek alapján **képes** például a hatékony, önálló tanuláshoz szükséges képességek egyéni sajátosságokhoz igazodó fejlesztésére. A tanulót saját tanulási folyamatuk aktív részesének tekinti, és törekszik a tanulási problémák megoldására, valamint arra, hogy a diákokat tanulási sikerélményhez juttassa (**nézet és attitűd** komponens).

A tanárjelölt **ismeri** a különböző nevelési - oktatási módszerek és stratégiák alkalmazásának lehetőségeit, a tanulási források felhasználásának sajátosságait, és az ezekkel összefüggő tanári szerepeket és feladatokat. **Képes** a tanulási-tanítási folyamat változatos módon történő szervezésére, irányítására, folyamatos ellenőrzésére és értékelésére munkája során. Nyitott és törekszik a tanulói sajátosságok megismerésére és figyelembevételére, a közös szabályok kialakítására az aktív tanulói szerepre és tudáskonstruálásra épülő tanulási folyamat megvalósítása érdekében (**nézet és attitűd** komponens).

#### 6. A tanulási folyamat szervezése, irányítása

#### 7. A pedagógiai értékelés változatos eszközeinek alkalmazása

A kompetencia birtokában a tanárjelölt **ismeri** a pedagógiai értékelés különböző szintjeit, funkcióit, formáit és módszereit, valamint a tanulói személyiségfejlődésére gyakorolt hatásait. **Képes** rendszeres és konstruktív visszajelzésekkel a tanulók önértékelését elősegíteni, az értékelés módszereit és eszközeit a pedagógiai céloknak megfelelően alkalmazni. Tisztában van az alkalmazott értékelés tanulók személyiségére és jövőjére gyakorolt hatásával és ezeket figyelembe veszi az értékelés formáinak megválasztásánál. Pozitív és támogató attitűddel rendelkezik a személyiség tiszteltben tartásával, és törekszik a pozitív visszajelzések alkalmazására (**nézet és attitűd** komponens).

#### 8. Szakmai együttműködés és kommunikáció

A tanárjelölt **ismeri** a hatékony kommunikáció alapvető szabályait és tájékozott a tanulókkal, a szülőkkel, az iskolai közösséggel, a társszervezetekkel és kutató-fejlesztő intézményekkel történő együttműködés lehetőségeiről. Ezek alapján **képes** eredményes kommunikáció kialakítására és a pedagógiai célok érdekében történő szakmai együttműködésre. Törekszik többek között a szülőkkel és kollégákkal való együttműködésre, nyitott a sajátjától eltérő álláspontok meghallgatására és figyelembe vételére, a vitás helyzetek konstruktív megoldására (**nézet és attitűd** komponens).

#### 9. Elköteleződés a szakmai fejlődés és önművelés iránt

A tanárjelölt tájékozott a munkáját segítő, többek között pedagógiai és pszichológiai szakirodalomban (**ismeret** komponens), ezek alapján **képes** önálló ismeretszerzésre és tudásának folyamatos fejlesztésére. Törekszik tudásának pedagógiai munkájában történő kritikai és konstruktív felhasználásra, igényli a folyamatos szakmai fejlődést és törekszik pedagógiai tevékenységének önreflektív elemzésére (**nézet és attitűd** komponens).

A jelen keretek csak rövid összefoglalót tesznek lehetővé a kompetenciákkal kapcsolatban. A tanári mesterképzési szak képzési és kimeneti követelményeiről részletes tájékoztató található a fent hivatkozott OM rendeleten túl a <http://www.nefmi.gov.hu/felsooktatás> honlapon.

#### **Hogyan fejlődhetnek a szakmai kompetenciák a tanárképzés során?**

**A szakmai kompetenciák mindenkinél fejlődhetnek**, a képzés a lehető legtöbb oldalról és módon kívánja ezt támogatni. A szakmai kompetenciák fejlődése jellemzően a hallgatói tevékenységek közben, a szakmai elméletek megismerése, értelmezése során és ezek egymásra hatásában zajlik. A szakmai kompetenciák fejlődése tehát mindenki számára valós, elérhető célkitűzés, ugyanakkor fontos tudni, hogy hallgatóként (a tanári pályára még készülve, vagy már azt művelve is) e fejlődési folyamatban **aktívan és felelősségteljesen kell részt venni**. A fejlődés feltételeit elsősorban a következők biztosítják:

- a sokféle gyakorlati feladat, melyekkel az egyetemi kurzusokon és az egyetemen kívüli helyzetekben is találkozhatunk;
- a sokféle elméleti nézőpont megismerése, amely segít a saját tapasztalatok átgondolásában, reflektálásában is;
- a hallgató saját munkáinak gyűjtése, elemzése és értékelése, melyhez az oktatóktól, más szakemberektől és a társaktól is hasznos és építő jellegű visszajelzéseket is lehet gyűjteni. Ennek eszköze a portfólió.



## 1. sz. melléklet

A szakmai kompetenciák fejlődése során **a tanuló és a tanulás áll a középpontban**. A szakmai kompetenciák fejlődése csak akkor lehetséges, ha a hallgató, tanuló maga is aktívan és tudatosan részt vesz a folyamatban. A fejlődés csak az oktató és hallgató közti együttműködés során valósulhat meg, ami azt is jelenti, hogy a középiskolához, vagy akár korábbi felsőoktatási tanulmányokhoz képest is változnak az oktatók és a hallgatók szerepei és feladatai is. A hallgatók aktív szerepvállalása a szakmai fejlődés terén azzal a következménnyel jár, hogy fejlődési útjaik, és az ezekhez igazodó oktatói támogatás, segítségnyújtás is nagy mértékben eltérhet egymástól.

**A szakmai kompetenciák jól értékelhetőek.** Sokszor halljuk oktatóként, hogy az a jó pedagógus, akinek „jó” vagy „megfelelő” hozzá a személyisége. A tudomány mai állása szerint úgy gondoljuk, hogy bár biztosan hat személyiségünk a munkánkra, mégsem a személyiségjellemzők a legkönnyebben operacionalizálható szempontok a pályaalakítás megítélésében. Ráadásul azt is sokszor megtapasztalhatjuk, hogy nagyon különböző tanárszemélyiségek is kiváló pedagógusok lehetnek. Így ezek alapján azt javasoljuk, hogy a minőségi munka értékeléséhez a szakmai kompetenciák területeit állítsuk a középpontba. Ezek a gyakorlati tevékenységvégzés során, különböző produktumok (pl. tematikus terv, multimédiás tananyag, szabadidős program terve stb.) alapján jól láthatók és értékelhetőek. Továbbá az is teljesen egyértelmű, hogy ezekben a tevékenységekben és produktumokban a hallgatói személyiség, az egyéni nézőpontok is jól érvényesülhetnek. A szakmai kompetenciák értékelése és önértékelése tehát fontos része a tanulási, fejlődési folyamatnak, ezért a hallgatónak és az oktatóknak törekednie kell arra, hogy a hallgató **rendszeresen reflektáljon** saját szakmai tevékenységeire és produktumaira, illetve visszajelzéseket kapjon ezekről oktatóitól, hallgatótársaitól és más szakemberektől.

### ***Mit jelent és miért fontos a tanárképzésben a reflexió és a portfólió?***

**A reflexió** a tevékenységek elemzése. Olyan gondolkodási stratégia, amely biztosítja a tevékenységek folyamatos ellenőrzését és ezen alapuló fejlesztését. Amikor tehát reflektálunk, akkor **tudatosan végiggondoljuk egy tevékenység eredményességét, annak okait, következményeit**. A reflexió vonatkozhat másra és a saját személyünkre, de egy másik csoportosításban gondolatokra, tevékenységekre, érzelmekre is. Ez azt jelenti, hogy például a portfóliónkban reflektálhatunk a saját tevékenységeinkre, de mások megfigyelésére is, illetve a reflexiónkban megfogalmazhatunk szakmai gondolatokat és személyes érzéseket is. A reflektív gondolkodás magában foglalja a racionális elemzést, a választás képességét és a választások felelősségének vállalását is. A reflexió tipikus elemei: (1) a dilemma, probléma felismerése, azonosítása, definiálása, (2) a dilemma lebontása, elemzése, (3) megoldási-következtetési módok megfogalmazása, (4) az optimális válasz (ez néha éppen az optimális kérdés) kiválasztása és indoklása. Ez a gondolkodási struktúra biztosítja leginkább, hogy a reflexió eredményeképpen a gyakorlati tevékenység is fejlődjön. A reflektív gondolkodás nagymértékben meghatározott az egyén előzetes tapasztalatai, értékei, előfeltevései által, valamint befolyásolja a személy több szempontú elemző képessége, nyitottsága, rugalmas gondolkodása is. A reflektív gondolkodás tanulható, fejleszhető; ennek kitűnő terepe a portfólió.

A reflektálás folyamatát a tanárképzés során dokumentálni kell. Több intézményben hagyománya van a különféle teljesítmények mappákba rendezésének, majd a tanulási szakasz végén ezen gyűjtemények emlékkönyvként történő átadásának. A portfólió látszólag hasonlít ehhez, de mégis alapjaiban más. **A portfólió a tanuló munkáiból összeállított célirányos gyűjtemény, amely bemutatja készítőjének erőfeszítéseit, fejlődését és eredményeit egy vagy több területen.** A hallgatónak alapvető szerepe van a tartalom összeállításában; ő alkotja meg a *beválogatott munkák gyűjteményét, részletezi azok beválogatásának okait, és készíti az önreflexiókat*. A portfólió készítője maga dokumentálja a tanulási folyamatát, a megadott szempontok mentén értékeli önmaga és társai teljesítményét, a tanároktól vagy a társaktól kapott reflexiók tükrében gyakran új célokat fogalmaz meg.

Általános értelemben a portfólió számos célt szolgálhat, így sokféle portfólióról beszélhetünk. A pedagógusképzésben kétféle portfólióval dolgozunk, a *fejlődési és / vagy munkaportfólióval*, amely az adott területen elért előrehaladást dokumentálja, és amely a képzés során készült munkák időrendi gyűjteménye. Tulajdonképp nem más, mint a gyakorlati munkák összessége, amely két célt szolgál. Egyrészt információ a képzés során a hallgatónak és az oktatóknak egyaránt arra, hogy mik a hallgató eddigi erősségei és fejlesztendő területei. Terveink szerint ez nem jelent majd plusz munkát Önnek amint megvalósul az elektronikus portfólió. Ez egy olyan tárhely lesz, amelybe a képzés során készített munkáit egyszerűen elektronikusan feltöltheti. *Az értékelési portfólió*, amely mindenki számára kötelező, *célját tekintve* a tanári pályán megszerzett kompetenciák meglétét dokumentáló célirányos válogatás. **A tanárképzés során a hallgatóknak értékelési portfóliót kell készíteniük**, amelyben tehát nem csak a képzés és/vagy korábbi

## 1. sz. melléklet

szakmai tevékenysége során készített munkáit, hanem az azokhoz kötődő reflexiókat is meg kell jelenítenie. Éppen a reflexiók miatt több a portfólió pusztán dokumentumgyűjteménynél, vagyis a hallgatóknak **a képzés során rendszeresen és tudatosan reflektálniuk kell a tevékenységeikre, feladataikra**. Az első perctől az utolsóig, a bevezető tantárgyaktól a tanítási gyakorlatig.

A portfóliókészítésről azt mondhatjuk, hogy igen modern tanulásfelfogást tükröz. Különösen igaz ez akkor, ha az infokommunikációs technológiák adta lehetőségekre gondolunk, melyek segítségével egyre több helyen építik be az értékelési folyamatba a digitális eszközöket. Az elektronikus lehetőségek lehetővé teszik a legkülönbözőbb alakú és méretű alkotások archiválását, a felejthetetlen pillanatok megőrzését, és nem utolsósorban a mozgó képek is élvezhetővé válnak.

### ***Mi a haszna a kompetencia alapú tanárképzésnek?***

A képzés végére elérendő, kimeneti célok tervezése tagadhatatlanul nem egyszerű feladat. A kitűzött célok, kompetenciák igen összetettek. Ugyanakkor, ha jobban megnézzük, ez a tervező munka sok haszonnal járhat a képzésben résztvevők számára, az oktatóktól a hallgatókig, hiszen:

- *az érdekeltek* (pl. gyakorló pedagógusok, pedagógiai szakértők, oktatáspolitikusok) *egyértetéseket kezdenek* az adott szakma legalapvetőbb kompetenciáiról;
- *a felsőoktatási intézményeknek és oktatóknak* segít végiggondolni, hogy a hallgatók számára milyen tanulási tapasztalatokat kell kínálniuk ahhoz, hogy szakmai kompetenciáik megfelelően fejlődhessenek;
- *a hallgatókat* segíti abban, hogy tisztábban lássák, milyen elvárások fogalmazódnak meg a leendő szakmájukkal, munkájukkal kapcsolatban, s hogy lássák, milyen irányba szükséges fejlődniük, és éppen hol tartanak;
- *elősegítheti a más-más helyen folyó képzések összehasonlíthatóságát*, hiszen nem részletes tananyagokat kell összevetni, hanem a tanulási kimeneteket. Ezáltal egyszerűbbé válik a hallgatók vándorlása is az adott képzési területen belül, akár országhatárokat is átlépve;
- *a társadalom egésze* is jobban megismerheti az adott szakember, jelen esetben a pedagógus, eredményes tevékenységéhez szükséges kompetenciákat.

A kompetencia alapú képzés alapvető szemléletbeli változást indít a képzésről, a szakmáról és a szakember preferált sajátosságairól, kompetenciáiról való gondolkodásban, és ez a szemlélet az, ami dinamikussá teszi a képzések tervezését, felülvizsgálatát, újragondolását is.

## Az egyéni szakmai gyakorlat egy lehetséges mintája

### 1. Megismerkedés

Az első igazán szakmai lépés a tanárjelölt hallgató és az intézmény kölcsönös megismerkedése. Ez egy nagyon fontos eleme a hatékony együttműködés megalapozásának, hiszen a pozitív fogadtatás mindkét fél számára motiváló lehet. Ennek fényében célszerű ezt a találkozót jól előkészíteni, jól felkészülni, időt és energiát tervezni rá. Ezen az első találkozón a hallgató mentorán kívül az iskola vezetője, vezetése is részt vehet, közvetítve a jelölt felé a rá váró feladatok felelősségét, és biztosítva a gyakorlat külső körülményeit.

### 2. A hallgató fejlődési céljainak tisztázása, a folyamat lépéseinek a rögzítése

A következő lépés az intézményben eltöltendő munka megtervezése. Ennek lépései:

**A)** A hallgató előzetes tudásának feltárása:

Erre nagyon jól használható a hallgató fejlődési portfóliója, melyet a mesterképzés kezdete óta folyamatosan vezethet. Ebben megtalálhatók azok a munkái, melyeket a formális képzés keretei között készített (szemináriumi dolgozatok, projektfeladatok, elemzések stb.), illetve az egyetemen kívül szerzett ismereteit, kompetenciáit igazoló dokumentumok, bizonyítékok (pl. nyári táboroztatás, korrepetálás, önkéntes munka). Jó volna, ha a hallgató ezzel a portfólióval érkezne az első megbeszélésre, hogy a mentora a portfólióját (bizonyítékgyűjteményét), a benne található hallgatói reflexiókkal együtt áttanulmányozhassa, mert ez alapján lehet a gyakorlaton fejlesztendő kompetenciákat közösen kiválasztani és az elvégzendő feladatokat meghatározni.

**B)** A fejlesztendő kompetenciák kiválasztása, az elvégzendő feladatok meghatározása:

A hallgató eddig elkészített munkái alapján meghatározható, hogy a tanári kompetenciák közül mely területeken van már sok felmutatható eredménye, mely kompetenciái szorulnak még további fejlesztésre. A továbblépés meghatározását segítheti egyrészt, hogy azon területek helyett, amelyre vannak szakmailag jónak ítélt bizonyítékai (pl. digitális taneszköz készítése, vagy színjátzó kör vezetése), más kompetenciaterületekre összpontosít. Nagyon fontos, hogy a fejlesztendő kompetenciák azonosítása után a hozzájuk kapcsolódó konkrét tevékenységeket, feladatokat is meghatározzák közösen, melyben össze kell hangolni a hallgató érdeklődését, kívánságait az intézményi realitással.

**C)** A fejlesztendő kompetenciák és az elvégzendő feladatok rögzítése:

Nagyon fontos ügyelni arra, hogy a közös megállapodást a gyakorlat elején írásban rögzítsék, mert ez ad lehetőséget arra, hogy a hallgató felkészülhessen, időben tervezhesse az elvégzendő feladatokat. A mentori megbeszélésekre mindig el lehet vinni ezt a tervet, erre lehet építeni a reflexiós beszélgetéseket és a következő kis lépés megtervezését. A kompetencia folyamatos fejlődését a fejlődési portfólió tovább építésével, a gyakorlaton elvégzett feladatok és a hozzájuk kapcsolódó reflexiók lefűzésével lehet igazolni. Számtalan formája lehet egy fejlesztési terv dokumentálásának, de meghatározhatók olyan közös elemek, melyeket érdemes benne szerepeltetni. Az alábbi forma példaként ezt mutatja be:

#### Fejlődési terv

(bármilyen formátumú a terv, annak tartalmaznia kell az alábbi szempontokat):

##### 1. Célok kitűzése:

- fejlesztendő kompetenciák (max. 3-5),
- a siker ismérvei, amik segítségével meg tudjuk határozni, hogy elérte-e az egyes célokat.

**2. Tevékenységek meghatározása:**

- a teendők, amelyeket a hallgatónak, a mentornak és másoknak meg kell tennie, hogy elérjék a célokat,
- a feltételek, a segédanyagok számbavétele.

**3. Határidő:**

- a határidők megtervezése,
- a hallgató és a mentor rendszeres reflexiós megbeszéléseinek rögzítése

**4. Reflexiók:** a fejlődési terv egy-egy szakaszának lezárásakor az elemzés tapasztalatai és azok alapján a következő fejlődési célok meghatározása

**3. A hallgató fejlődési tervének elkészítése**

A tanárrá válás folyamatához kötődően a 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet 4. számú melléklete kompetenciákat határoz meg, amelyek mentén fejleszthetővé, követhetővé, bizonyos esetekben mérhetővé válik a pedagógus szakmai fejlődése. A tanári szak végén, a pályára bocsátás előtt is e kompetenciák alapján ítéli meg a mentor és a képző intézmény vizsgabizottsága, hogy felkészült-e a hallgató a szakmai feladatainak önálló elvégzésére. Ezért a jelölt szakmai fejlődését is e kompetenciák fejlesztése mentén érdemes szervezni. A szakmai gyakorlat során ezért úgy kell meghatározni a tevékenységeit, hogy alkalma lehessen minden területen a fejlődésre. (A kompetenciákat ld. az 1. sz. mellékletben.)

**4. A hallgató – mentor rendszeres megbeszéléseinek tartalma és formája**

A tanárjelölt szakmai fejlődésének legfontosabb intézményi záloga a mentor, aki folyamatosan támogatja, ösztönzi a hallgatóját. Ezért különösen fontos, hogy minden héten legyen tervezetten beiktatva olyan időszak (minimum két óra), amikor a mentor és a hallgató nyugodt körülmények között, a mentor irányításával átgondolják a hét legfontosabb eseményeit, tapasztalatait, és megtervezik a következő időszakot. Ezen beszélgetések során a legfontosabb az lenne, hogy a mentor kérdéseket tegyen fel, amelyekkel abban segíti a hallgatót, hogy a kitzűzött fejlesztési céljai mentén reflektív módon értékelje az elmúlt hét történéseit. A tanulási folyamat szempontjából a tevékenység tudatos elemzése, értékelése legalább olyan fontos, mint maga a kipróbálás. Ezeket is érdemes szövegszerűen rögzíteni a portfólióba. A heti rendszeres reflektáláson túl érdemes hat-nyolc hetente egy komplexebb vizsgálatot is tartani arról, hogy miben és hogyan sikerült fejlődni. Az alábbi szempontsor, ehhez a reflexiós beszélgetéshez nyújthat segítséget.

- **Gondoljon arra, hogy mennyire sikerült közelebb jutnia a céljaihoz az utóbbi hat-nyolc hétben?**  
(Miből tudja, hogy előrehaladt? Hogyan tudta megtenni ezt az előrehaladást?)
- **Melyek azok a pedagógiai tapasztalatok, amelyek a legnagyobb hatással voltak önre?**  
(Miért segítettek ezek ennyire? Voltak olyan támogatott tevékenységek, segítségek, amelyek kevésbe segítettek? Miért?)
- **Vannak olyan területek, részkompetenciák, ahol kevesebb előrehaladást mutatott?**  
(Miért gondolja ezt? Mit gondol, miért történt ez?)
- **Milyen további segítséget, támogatást gondol hasznosnak?**  
(Mi segítené az eddigi eredményeire való építést, és a céljaihoz való közeledést?)
- **Milyen új célokat fogalmazna meg?**  
(Ez lehet olyan, amit még nem sikerült elérni, de lehet teljesen új elem is!)
- **Ezek megvalósítását milyen lehetőségek, tevékenységek támogatnák?**

Fontos lenne, hogy a hallgató a kérdésekre adott összes válaszát feljegyezze, az érveit, amelyek erre a válaszra készítették, valamit, azt is, hogy hol találhat bizonyítékokat ezek alátámasztására. A dokumentálás, bár körülményesnek tűnhet, de kettős haszonnal jár. Egyrészt – és ez a lényeg – segít a szakmai fejlődésben, mert pár hét távlatából is másképp láthat bizonyos dolgokat, és gyakran az emlékezetében sem őrzi meg a korábbi problémákat. Hasznos azonban látni, hogy a tanárjelölt túljut a korábban nagyon tűnő problémákon is. Másrészt ezek a jegyzetek hasznosíthatóak a portfólió elkészítéséhez.

## 5. A gyakorlat lezárása

Minden sikeres együttműködési periódusnak, közös tanulási szakasznak egyszer vége szakad. A féléves gyakorlat esetében ez egy előre jól tervezhető időponthoz kapcsolódik. Ahogyan a gyakorlat kezdete hangsúlyos szerepet játszik pályaszocializációs folyamatában, úgy ennek a lezárása is. Alapvetően két részből áll egy ilyen tanulási út lezárása. Az egyik a közös szakmai munka együttes értékelése, mely során, a félév elején kitűzött fejlesztési célokat kell összevetni az elért eredményekkel. Amennyiben az elején készült ilyen terv, az elért eredményeit a hallgató portfólióba gyűjtötte, rendszeresen részt vett reflexiós beszélgetéseken, akkor ez a végső értékelés már egy begyakorolt rutin mentén zajlik, ahol célirányosan, önreflektíven és fejlesztő módon közösen értékelnek. Ezek mentén – és egy eredményes féléves együttműködés esetén – a mentor is reális szummatív szöveges értékelést tud készíteni a hallgató elvégzett munkájáról, tanári kompetenciáinak fejlődéséről. De az elválásnak van egy érzelmi oldala is, így elképzelhető, hogy mentora az intézményben elvégzett tevékenységét röviden összegzi és értékeli a tantestület tagjai előtt, melyben kulcsszerepet vállalhat az intézmény vezetője, vezetése is.