

KOLLÉGIUM

SZAKMAI - MÓDSZERTANI, INFORMÁCIÓS FOLYÓIRAT

A tartalomból:

Minőségirányítási rendszer a kollégiumban 4.oldal

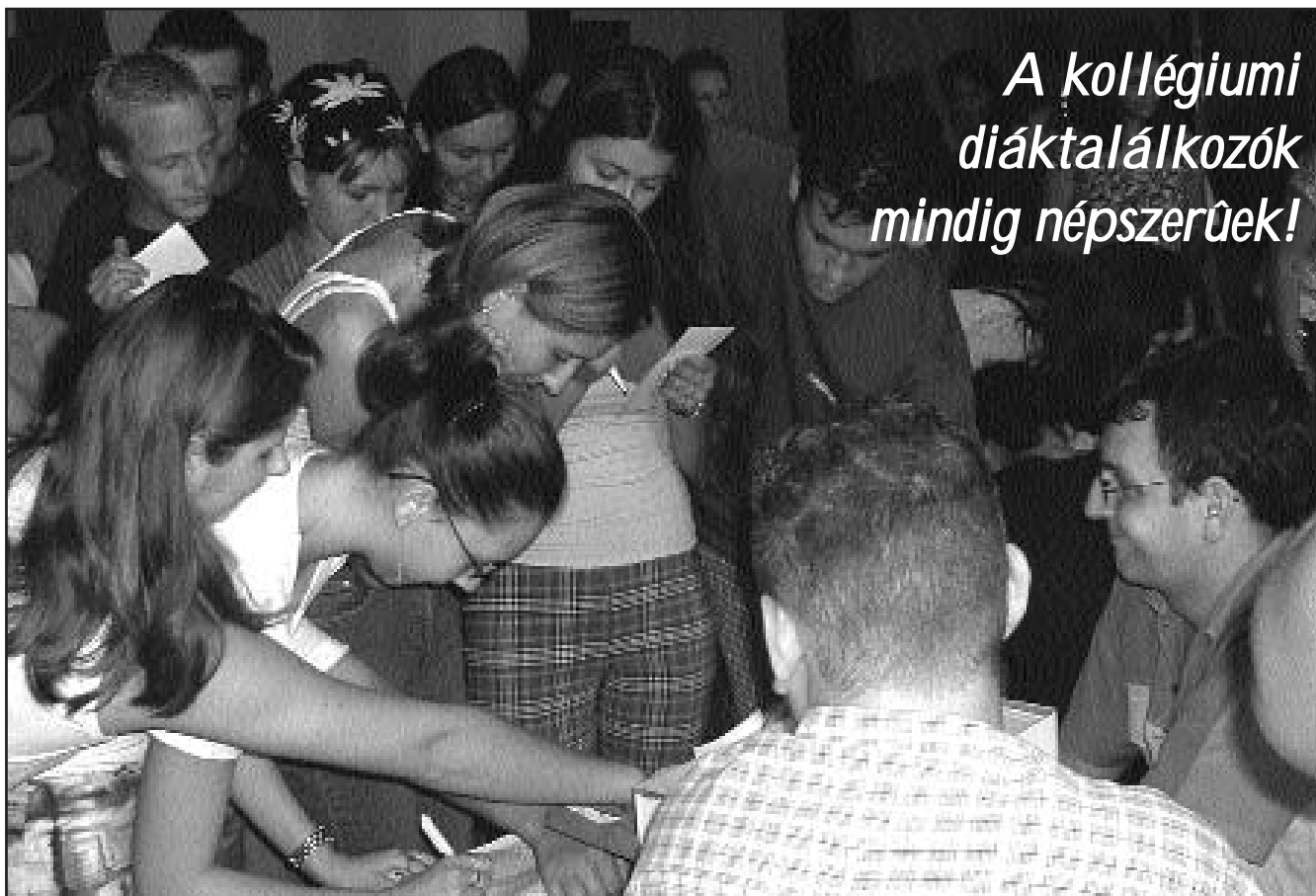
Kollégiumi Konferencia 10.oldal

KD-Hírek 12.oldal

XII. évfolyam 2002.

szeptember

9.



A kollégiumi diáktalálkozók mindig népszerűek!



Beszélgetés

Dr. Tokody Gyula történésszel, a József Attila Népi Kollégium titkárával

Mikor, milyen körülmények között lett népi kollégista?

1946 kora őszén kerültem be a budapesti József Attila Népi Kollégiumba, amely alig egy hónappal belépésem előtt alakult. Ebben az évben érettségiztem a pápai református gimnáziumban, s tovább szerettem volna tanulni. „Álmaim álma” az volt, hogy magyartörténelem szakos tanár legyek, de nem volt sem pénzem, sem lakásom, s otthonról – családom nehéz anyagi helyzete miatt – nem számíhattam támogatásra. Így továbbtanulásomra a népi kollégiumi mozgalom 1946 nyári megindulása nélkül – akárcsak számos más hasonlóan szegény sorú társamnak – nekem sem lett volna lehetőségem.

A József Attila Kollégium az akkori Pázmány Péter Tudományegyetem közelében, a Magyar utcában volt, de csak egy évig. Ekkor távolabbra, a Thököly útra került, s eredeti formájában itt is szűnt meg. 1948-ban ugyanis az addig javarészt különböző szakos – közgazdász, jogász, műegyetemi, bölcsész stb. – hallgatókból álló „rég” kollégiumokat „szakosították”. A József Attilába a magyar nyelv és irodalom szakosok kerültek, az új lakhely pedig a Bajza utca egyik szép palotája lett. Eltérően a diákszállóktól, a népi kollégiumok, így a József Attila is, kis létszámú volt, 40 fő körül mozgott. Ez megkönnyítette a gyors és alaposabb ismerkedést, az egymás között barátkozást és kapcsolattartást. A kis létszámnak önmagában is pozitív szerepe volt a kollégiumi közösségek kialakulásában.

A kollégiumban melyek voltak a legfontosabb események, élmények, amelyekre szívesen emlékszel?

Amikor először léptem be a puszkagyólyóktól lyukacsos kapun a kollégium épületében, közel két tucat 20 év körüli fiataalt – túlnyomórészt fiút, de néhány lányt is – láttam, akik romokat hordtak le az emeletekről, maltert keverték, vagy a lépcsőket, folyosókat, szobákat takarították. Akkoriban, alig másfél évvel a második világháború és Budapest hosszú ostroma után, mindennapi látvány volt a házakban, az utcákon a romeltakarítás, az mégis újszerű volt számomra, hogy ezúttal egyetemistákról, olyan kollégistákról volt szó, akik a tanulás mellett két kezük munkájával teremtették meg otthonukat, tanulmányaik folytatásának egyik legfontosabb feltételét. Miután felvételt nyertem, én is közéjük álltam.

Máig meggyőződésem, hogy ez a közös munka, amely a kollégium lakhatóvá tétele mellett időnként üzemekben, középületekben végzett romeltakarításokban és más társadalmi, tehát fizetés nélküli „rohammunkákban” is megnyilvánult (kiemelt jelentőségű volt a Vasvári Brigád jugoszláviai vasútépítése), mindnyájunk számára emlékezetes élmény maradt, és hozzájárult a nékoszisták közösségekké formálódásához.

Az első pillanattól otthon éreztem magam a József Attilában. A szívélyes fogadtatás és a baráti légkör mellett ebben annak is része volt, hogy Pápan 10 éves koromtól a történelmi múltú református kollégiumban laktam, megszoktam és kedveltem a közösségi életet. Ráadásul, már a belépésemkor kiderült, két pápai diák is volt a kollégium alapítói között, az egyik maga az igazgató – Gyenge Zoltán -, aki három évvel előbb érettségizett nálam, de is-

mertük egymást, éveken át egy kollégiumban laktunk, a másik a már elhunyt Sövény Sándor – aki a veszprémi kollégium szervezésében is részt vett – pedig osztálytársam volt. Két másik társunk – Csizmadia Ernő és Huszár István – a sárospataki református kollégiumból jött hozzánk. A sajátos egyházi közösségből hozott szokások, tapasztalatok, viselkedési minták egy része hatással lehetett a NEKOSZ-ra is.

A kollégiumban, az egyetemen voltak-e tisztségeid, azokra hogyan emlékszel, hogyan értékeled azokat?

Két és fél évig voltam tagja a kollégiumnak, egy esztendőn át pedig titkára. A Bajza utcai irodalmár kollégiumban azonban már alig volt valami szerepem. Mindössze fél évet töltöttem itt, de nagyra nőtt mozgalmi, tanulmányi elfoglaltságaim következtében alig alig maradt időm arra, hogy részt vegyek a kollégium életében. 1947 őszén bekapcsolódtam az egyetemi hallgatók politikai mozgalmába, és a népi kollégisták támogatásával a bölcsészhallgatók egyesületének (BHE) a titkára, fél évvel később pedig, a magyar egyetemisták és főiskolások országos egyesületének (MEFESZ) megbízott főtítkára lettem. „Politikus” pályafutásom azonban nem tartott sokáig. 1948 végén fegyelmet indítottak az irodalmár József Attila kollégium igazgatója (Bárány János), valamint személyem, mint a kollégium egyik vezetőségi tagja ellen, s hibás politikai és erkölcsi magatartás vádjával mindkettőnköt kizártak a kollégiumból. Emiatt le kellett mondanom a MEFESZ-ben betöltött pozíciómról is. A súlyos és igazságtalan ítélet életem

Kollégium

KÉSZÜLT AZ OKTATÁSI MINISZTERIUM TÁMOGATÁSÁVAL

Kiadja: a Kollégiumi Szakmai és Érdekvédelmi Szövetség, a „Kollégiumokért” Sajtóalapítvány megbízásából
Felelős kiadó: Horváth István *Főszerkesztő:* Benda János *Alapító főszerkesztő:* dr. Benedek István
Rovatszerkesztők: Fuchsné Hattinger Zsuzsanna, Gulyás Béla, Takács Ernő, Dr. Csépe György, Pethes Zoltán,
Szerkesztőség címe: Körösy László Középiskolai Kollégium 2500 Esztergom, Szent István tér 6. Tel./fax: 33/412-813
Terjesztés: Pethes Zoltán, Tel.: 30/9-376 - 042; *Előfizethető a kiadó címén:* 1417 BUDAPEST, Pf.:11. Tel./fax: (1) 352-9601
E-mail: kollegiumiszovetseg@mail.matav.hu *Honlap:* www.kollegiumiszovetseg.matav.hu *Példányszám:* 1500 *Ára:* 112 Ft

további alakulására nézve is hátrányos következményekkel járt.

Mindezek ellenére a József Attila kollégiumban eltöltött két és fél évet életem legszebb és legtartalmasabb időszakai közé soroltam és sorolom ma is. 1948 második felétől, főleg 1949. júliusig, a NÉKOSZ feloszlását megelőzően és követően, miközben lelkesen ünnepeltük 1848/49. századik évfordulóját, nagy politikai nyomás nehezedett a népi kollégistákra, amely összefüggésben volt a mind diktatórikusabbá váló belpolitikai körülményekkel, nem utolsósorban a NÉKOSZ támogatójának számító Rajk László májusi letartóztatásával, majd kivégzésével. Számos kollégista kapott rajtuk kívül is pártfegyelmet, olyanok is voltak, akiket börtönbüntetéssel sújtottak.

Az összetartozás tudata mégis tovább élt a kollégisták között, egymáshoz fűződő kapcsolatunkat fenntartottuk, s mihelyt a politikai helyzet engedte, először 1956 nyarán, kollégiumi találkozásokat szerveztünk. Mindez azt mutatja, hogy a népi kollégiumi mozgalomban kapott pozitív élmények a legtöbb esetben erősebbeknek bizonyultak, mint azok a megrázkódtatások, csalódások, amelyeket az igazságtalan és megalázó ítéletek, különösen az 1956 után hozott börtönbüntetések, életpályákat széttrörfegyelmik okoztak.

Melyek azok az élményeid, emlékeid, amelyekre szívesen gondolsz vissza, amelyekről szívesen beszélsz utódaiddnak, a mai fiataloknak?

Bizonyára nehéz a mai fiataloknak megérteniük ezt a mindmáig tartó ragszkodást egy olyan több, mint fél évszázaddal ezelőtti mozgalom emlékéhez, amely eredeti morális és politikai tisztaságában voltaképpen csak két esztendeig létezett. Pataki Ferenc akadémikus, szintén egykori népi kollégista két rövid, Illyés Gyulától származó idézettel adott erre magyarázatot a népi kollégiumi mozgalom 50. évfordulóján tartott előadásában. Az első idézet így hangzik: „Van vállalás, amely távol tartja a vénülést, és halálunk percéig szép multság, férfimunka lehet.”, a másik szerint pedig az

ember számára „örökre szép, mi szép volt egykoron”.

Azokról a tettekről, eseményekről és élményekről azonban, amelyek „szépé” varázsolták számunkra a NÉKOSZ, s benne a József Attila kollégium „vállalását”, képtelenség lenne felsorolást adni; a reggeli röplabda mérkőzésektől a kirándulásokon és az időnkénti szórakozásokon át a politikai eseményekben, demonstrációkban, tömeggyűléseken való részvételünkig. Ismertetnem kellene továbbá a kollégium demokratikus önkormányzatiságának felépítését, azokat az elhangzott vitákat, a főbb témákat és álláspontokat, amelyeket többnyire egymás között, nem egyszer azonban a különböző pártállású előadók, sőt vezető politikusok jelenlétében – nézeteket bírálva vagy támogatva – folytattunk. Csupán néhány személyes emlékemet, benyomásomat idézném fel.

Szabó Lajos, Munkácsy-díjas festő, - néhány évvel ezelőtt elhunyt barátunk – nagyszabású művet szentelt egykori „kollégiumi estjeink” megörökítésére. A festmény az említett viták egyikének állít emléket, az ábrázolt alakok felismerhetően József Attilások, akik feszülten figyelik egyik társuk előadását, vagy talán felszólalását. Egyetértő érdeklődés és elutasítást sejtető izgatottság sugárzik az arcokról, s a nézőben az a vélemény alakul ki, hogy a művész, aki egyébként maga is aktív szerepet vállalt kollégiumunk életében, éppen ezekben a szabad és nyílt vitákban látta a népi kollégiumi nevelés egyik legfontosabb elemét.

Az országban akkoriban végbement nagy változások; a földreform, a politikai rendszer demokratizálása, továbbá a kollégistáknak a parasztsághoz, a szegényebb néprétegekhez való tartozása és kötődése, végül a népi írók műveinek hatása magyarázza kiolthatatlan érdeklődésünket az aktuális társadalmi és kulturális kérdések iránt. A kollégistákban élt az igény az eszmecserékre, és a különböző, egymástól eltérő, sőt egymásnak ellentmondó eszmék megismerésére.

A József Attilások a nagy költő emlékének is adózva, az átlagnál nagyobb figyelmet fordítottak az irodalmi kérdésekre annak ellenére, hogy

többségük ekkor még nem irodalmárnak készült. Az irodalomszeretetre hoznék fel két példát.

A tisztelet, megbecsülés és szeretet, amelyet az akkor még fiatal író, Hege-dűs Géza iránt éreztünk, s ezt 1999-ben bekövetkezett haláláig megőriztük. Lenyűgözően érdekes előadásai-val sokat tett irodalmi műveltségünk bővítéséért, közvetlenségével és segítőkészségével, pedig elérte, hogy a korkülönbség ellenére barátunknak, „külső József Attilásnak” tekintettük őt. Bár többségünk még csak egyetemi tanulmányaink kezdetén járt, „Géza bácsi” bevont néhányunkat egy akkor készülő könyve anyagának összegyűjtésébe, ami számunkra nemcsak megbecsülést jelentett, hanem szakmai elmélyülésre ösztönző érdekes, sőt izgalmas feladat volt.

Azt akartuk elérni, hogy József Attilának szobor állíttassék fel Budapesten. Ehhez szponzorokat kellett keresnünk, neves írókat és művészeket kellett megnyernünk, el kellett érniük egy országos szoborpályázat kiírását, s miután beérkeztek a kis formában elkészített pályaművek – köztük Pátzay Pál, Mikus Sándor és mások alkotásai – meg kellett szervezni kiállításukat (a megnyitást Lukács György vállalta el) és elbírálásukat. A terv azonban végül is nem valósulhatott meg, de a hónapokon át tartó kemény munka talán mégsem volt hiábavaló. Erőfeszítéseink hozzájárulhattak annak az adóságnak a tudatosításához, amellyel hazánk tartozott egyik legnagyobb költőjének. Én máig úgy vélem, hogy bár kicsi és eredménytelen „vállalás” volt, de számunkra „halálunk percéig szép multság, férfimunka” maradhat.

Végül hadd jegyezzem meg, hogy igaza van Pataki Ferencnek, aki a népi kollégiumi mozgalmat egyedi történelmi jelenségnek tartja, amely ugyanabban a formában nem ismétlődhet meg, de amelynek tapasztalatai – főleg a közösségi nevelés terén – kedvezőbb történelmi feltételek között működő kollégiumok számára is tanulságokat lehetnek.

Köszönöm a beszélgetést, ápolod a kellemes emlékeket, jó egészséget kívánok!

Dr. Tatai Zoltán

Minőségirányítási rendszer építése a nevelési-oktatási szervezetben

Egy szűk tanév áll az intézmények rendelkezésére ahhoz, hogy kialakítsák, leírják minőségirányítási rendszerüket. Ennek a tevékenységnek, illetve a rendszerek helyi működtetésének számos szervezet- és vezetélméleti vonatkozása van, tehát a változások menedzseléséhez hasznos az e területeken felhalmozott tudományos ismeretekben való jártasság. Szerencsére egyre több olyan szakkönyv, módszertani segédanyag áll rendelkezésre, amely a felkészüléshez elméleti ismereteket nyújt, gyakorlati megoldásokat kínál. Az alábbi írás is a szervezet-és vezetélmélet oldaláról közelíti a minőségirányítással összefüggő feladatokhoz, rávilágítva néhány fontosabb - fent említett - vonatkozásra, összefüggésre, amelyek megértésével és alkalmazásával tudatosabbá és hatékonyabbá tehető az intézményi fejlesztő munka.

Megválaszolendő kérdések a minőségirányítási rendszer bevezetésének indításakor:

1. Az intézmény minden tevékenységére, az összes folyamatra ki kívánja-e terjeszteni a minőségbiztosítást?
2. Milyen rendszert válasszunk?
3. Biztosíthatóak-e, és hogyan a szükséges erőforrások?
4. Milyenek a szervezeti feltételek (támogatás, ellenállás, annak mértéke, innovációs potenciál, fejlesztői attitűdök)?
5. Megfelelő-e a vezetői elköteleződés?
6. Milyen szerepet tölt be az igazgató, mint vezető személyiség a minőségirányítási modellben?
7. Felkészült-e a vezető a változások menedzselésére, az azal együtt járó konfliktusok kezelésére?
8. Mely kollégákat vonná be a rendszer kiépítésébe? Kik támogatják, kiknek van befolyásuk a szervezeti történésekre?
9. Milyen módszerekkel választja ki azokat a kollégákat, akik jelentősebb szerepet vállalnak ebben a munkában?
10. Tudja-e, milyen módon nyeri meg a teljes kollektívát a munkának?
11. Alkalmaz-e külső tanácsadót?
12. Van-e elképzelése arról, hogy milyen mértékű túlterheléssel jár ez a munka?
13. Hogyan oldható meg az aktuális, napi feladatok zökkenőmentes ellátása emellett a munka mellett? (Talyigás - Mojzes 2000)

Az ezekre történő válaszadás elsősorban a vezető dolga, aki önállóan, különböző vizsgálati módszerek, illetve szakértői támogatás igénybevételével igyekszik e kérdéseket tisztázni.

AZ ELŐKÉSZÍTŐ SZAKASZ LÉPÉSEI

- 1) A változás szükségességének felismerése, elfogadtatása: tulajdonképpen a minőségbiztosítás szükségességének elvi elfogadása a testülettel
- 2) A szükséges változások meghatározása, definiálása

- 3) Az ajánlott minőségirányítási rendszerek általános szintű megismerése az iskolavezetés szintjén
- 4) A bevezetendő rendszer, modell kiválasztása
A nevelési - oktatási intézmények elvben szabadon választhatják meg, milyen minőségirányítási rendszert működtetnek, de a közoktatásban jelen lévő, néhány ágazatspecifikus modellben kell gondolkodniuk. A preferált, központi forrásból támogatott minőségbiztosítási modell a Comenius 2000 program, amellyel - legalább az I. modell szintjén - esetleg önállóan is megvalósítható az intézményi minőségbiztosítás. De részletesen kidolgozott, szakmai anyagokkal és szakértői bázissal megfelelően támogatott az OKKER Kft. OKAIM minőségbiztosítási programja is.
- 5) Külső szakértő felkérése, megbízása
- 6) Általános ismertető a vezetők részére a kiválasztott rendszer sajátosságairól
- 7) Elfogadtatás a testülettel, s az önkormányzatok illetékes vezetőivel
- 8) Vezetői önvizsgálat
- 9) Szervezeti kultúra vizsgálata
- 10) A változások megvalósításánál számba veendő tényezők elemzése
- 11) A változtatási stratégia és taktika kidolgozása
- 12) A testület felkészítése (képzés)
- 13) A modell bevezetésével járó feladatok számbavétele (feladatleltár), és az aktuális feladatokkal való összeegyeztetése
- 14) Intézményi és vezetői célok tisztázása a modell bevezetésével kapcsolatban
- 15) Erőforrás-szükséglet feltárása, biztosítása az indításhoz
-emberi erőforrás
-infrastruktúra, tárgyi, anyagi munkakörnyezet
-anyagierőforrás
-megvalósítás időbeni tervezése
- 16) A minőségügyi megbízott, a támogatói kör (minőségügyi csoport), valamint problémafeltáró csoportok kijelölése, megszervezése, elfogadtatása és megbízása
- 17) Eljárási szabályok lefektetése, dokumentálási szabályzat és terv elkészítése
- 18) Minőségfejlesztési munkaterv elkészítése

VÁLTOZÁS A SZERVEZETBEN

- 1) Az utóbbi évtizedekben a korszerű és hatékony szervezetekben tendenciaszerűen megnőtt a jelentősége néhány, a szervezeti kultúrát is képviselő értéknek, illetve megváltozott a súlya bizonyos szervezeti tényezőnek. Így a háttérbe szoruló központi irányítás helyébe a munka-egységek, illetve a személyek önállóság lép. A funkcionista szemléletmód helyett a rendszerszemlélet válik jellemzővé. A hierarchikus szervezeti felépítést a horizontális, vagy a mátrix szervezet (hálózat) váltja fel. Míg korábban az egyéniségek szerepe volt a döntő, mára a csapatmunka a meghatározó a hatékony működésben, a kitűzött célok elérésében.

A minőségszemlélet, a minőségre való törekvés a szervezeti kultúra további lényeges változásait hozza magával, melyeket az 1. táblázatban foglaltam össze:

Tradicionális szervezet	Minőségközpontú szervezet
Individualizmus	Közösségi jelleg
Elhatárolódás	Funkcióközi munkavégzés
Profitorientáció	Fogyasztói megelégedettség
Termelékenység	Minőség
Autokratikus vezetői stílus	Támogató vezetői attitűd

1. táblázat. Szervezetek összehasonlítása

2) A minőségirányítási rendszer kiépítése változásokat indít el a szervezetben, illetve a rendszer eredményes működésének szervezeti feltételei is vannak.

Általában szervezeti változsról beszélünk, ha a szervezeti folyamatokban, a technológiában, outputokban, a struktúrában, a kultúrában, a hatalmi viszonyokban, a magatartásban változás következik be. A szervezetben lezajló változás lehet irányított (kívülről, vagy belülről elrendelt), belső indítatású (spontán, vagy tudatos önfejlesztésen alapuló), inkrementális (fokozatos, lépésről lépésre történő, pontosan nem tervezett, általában sokszereplős), és radikális (gyors).

Az intézményi minőségirányítási modell bevezetése külső tényezők által elindított, hiszen azt a közoktatási törvény írja elő. Határidőre el kell készíteni a rendszer leírását, sőt, a Comenius programiroda által pályázati formákban támogatott intézményekben - szakértői segítséggel - meghatározott idő alatt végig kell vinni egy ciklust, nevezetesen, a helyzetfeltárástól a cél megvalósításán át a nyitott önértékelésig.

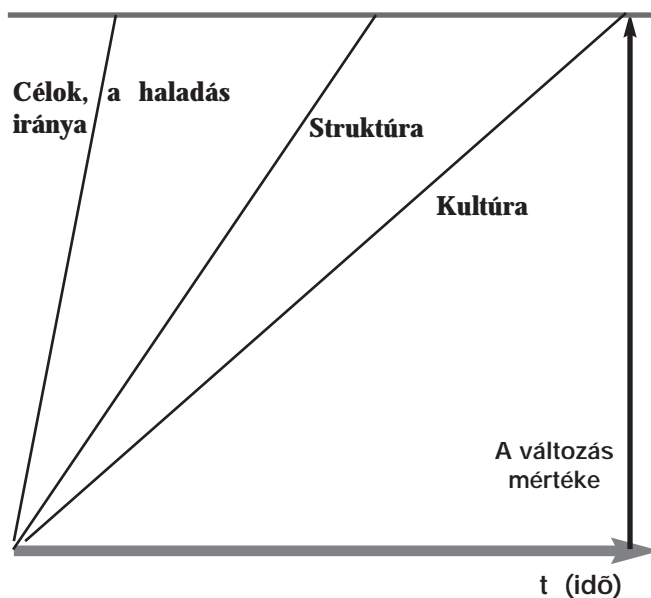
A minőségirányítási modell bevezetése kapcsán ún. irányított változsról beszélhetünk. A szervezet vezetése direkt és indirekt, illetve a minőségügyi szakértő indirekt módon irányítja, illetve befolyásolja a szervezeti folyamatokat, miközben a szervezet több lényeges jellemzője is megváltozik.

A szervezetre kényszerített változások elindítása nehézségeket, konfliktusokat okoz az intézményeknél, hiszen a megszokottól merőben eltérő feladatokkal kell a pedagógusoknak megbirkóznuk. Várhatóan nem lesz problémamentes a modell későbbi fenntartása, fejlesztése sem, miután megszűnik a külső szakmai és szervezetfejlesztő támogatás. Ezek az anomáliák nem csak a szakmai kompetencia oldaláról közelíthetők, de minden bizonnyal magyarázhatók a szervezeti változások időbeli lefolyásának eltéréseivel, különös tekintettel a szervezeti kultúra változására.

A szervezeti kultúrát a műszaki képességek, a piaci versenyelőnyök, az emberi erőforrás mellett meghatározó szervezeti erőforrásként említik. A fogalom leírásának több megközelítését, modelljét ismerjük. Handy szervezeti kultúra modelljei: hatalomkultúra, szerepkultúra, feladatcultúra, személyiségkultúra. Quinn modelljei: támogató kultúra (emberi kapcsolatok modell), szabály orientált (belső folyamatok modell), cél-orientált (racionális cél-modell), s innováció-orientált (nyitott rendszer modell).

A szervezeti kultúrának vannak látható, valamint rejtett elemei, és lényegében választ jelenít meg arra nézve, hogy: egyfelől hogyan viszonyul, reagál a szervezet a külső hatásokra (alkalmazkodás és túlélés), másfelől, hogyan valósítja meg a belső integrációit. Tartalma: értékek, eszmék, hitek, szokások, szabályok ismeretek, aktivitások, tradíciók, szimbólumok stb.

Tehát különbséget kell tenni a szervezet három fő jellemzőjének - a szervezeti cél vagy irány, a szervezeti struktúra, és a szervezeti kultúra - változása között, amely az idő függvényében egymástól erősen eltér. Ezt az 1. ábrán követhetjük. (P. Kloosterboer)



1. ábra. Szervezeti változások időbeni lefolyása

A célképzés viszonylag gyors lefolyású, illetve leggyorsabban a szervezeti célok, irányok változtathatók meg. Tulajdonképpen napokban, hetekben mérhető egy-egy (pl. felső) döntés megszületése, illetve ennek nyomán az új szervezeti célnak megfelelő átállás, amely a folyamatoknak teljesen új irányt szab. Hosszabb folyamat a szervezeti struktúra (forma) megváltoztatása. Például az új munkacsoportok, az új döntési centrumok, a hatékonyabb működésnek megfelelő szervezeti formák kialakítása, és a célnak megfelelő működése hónapokat is igénybe vehet. Végül, a leghosszabb ideig - akár több évig is - a szervezeti kultúra változása tart. Ugyanakkor a szervezeti kultúra az, amely alapvetően meghatározza a szervezeti változásokkal kapcsolatos magatartást, az ellenállást, az attitűdöket, a szemléletet, az érzelmet, a változás elindításának szervezeti fogadtatását, hatását, várható kimenetelét. A minőségirányítás sikere a szervezetnek ennek a jellemzőjétől függ elsősorban.

Fontos megjegyezni, hogy a Comenius 2000 módszertani segédanyaga is nagyon pontosan jelzi ezt a problémát: "Biztosítani kell (a vezetőknek, V. Gy.), hogy a folyamatok szabályozása során kellő figyelem fordítódjék az intézményre jellemző értékek és a szervezet belső működésének - emberi kapcsolatokon, együttműködésen alapuló - fejlesztésére. Nem érhető el tartós szakmai siker abban az esetben, ha ez a kényes egyensúly megbomlik. Hiába lesznek ugyanis szabályozottak az intézmény folyamatai, ha eközben nem alakul ki az a szervezeti kultúra, amely által biztosíthatja az elvárosok betartását."

A szervezeti kultúra mellett fontos szervezeti tényező a szervezeti klíma, "a szervezeti környezet tartós, komplex jellemzője, amely a szervezetnek egyéni arculatot ad. A szervezeti klímát az egyének észlelik, és ez indirekt módon hat szervezeti tevékenységükre. A klímát a szervezetet értékelő jellemzőkön keresztül lehet megragadni" (Halász G.1980.)

A szervezeti klíma személyközi kategória, amely a szervezet résztvevőinek attitűdjeiben, viselkedésében jelenik meg, és döntően a folyamatokhoz és a történések stílusához kötődik.

"Az iskolai klíma jelentése nem más, mint azon magatartások feltérképezése és értelmezése, amelyek definiálják - jó vagy rossz irányban - egy - egy iskola napi gyakorlatának stílusát. A klíma a köznapokhoz, a történésekhez kötődik..." Miért fontos a szervezeti klíma? A szervezeti klíma meghatározza a szervezet tagjainak közérzetét, és komfortérzetét, a "kellemes" szervezeti klíma a teljesítményre jótékony hatással van. Következésképpen, a rossz iskolai légkör meggátolja az intézményi hatékonyság fokozását. (Sergiovanni, 1986.)

A minőség alapú rendszerekben, a szigorodó elvárások között különösen jelentősége van a dolgozók lelkesedésének, elköteleződésének fenntartása; ennek nagyobb a valószínűsége abban a szervezetben, ahol a légkör kellemes, ahol a dolgozók jól érzik magukat. (Csapó J. - Csécsei B. 2000)

A fejlesztőmunka előkészítő szakaszában fel kell tárni a szervezeti kultúra és a klíma állapotát. Erre kérdőíves felmérést alkalmazunk, de a nem pedagógus munkatársak körében a személyes interjú a célravezetőbb.

Komoly nehézségek támadhatnak a minőségirányítási rendszer bevezetésével kapcsolatban, ha: a nevelőtestületben rossz légkör uralkodik, a pedagógusok nem működnek együtt, ha a testület (a pedagógusok) nem rendelkezik innovációs potenciállal, ha a testület (a szervezet) rugalmatlan, nem képes az újat befogadni, képtelen a változásokra, ha a testület passzív, képtelen a szemléletváltásra. Továbbá, ha a vezetés antidemokratikus, nem vonja be a testületet a döntésekbe és a megvalósításba; a tervezésben és a mindennapi munkában a formalizmus uralkodik, és nem a "hogyan"-ra teszük a hangsúlyt, vagy az - egyébként világosan és helyesen megfogalmazott - érték- és célrendszer nem válik napi gyakorlattá. (Értelmezési és bevezetési útmutató 2001)

A felsorolt problémák meglehetősen előtérbe kerül a szervezeti kultúra emberi tényező oldalának a változtatása, fejlesztése. Ez kisebb anomáliák esetén - a minőségirányítási rendszer kialakításával együtt - szintén "magától" megoldódik, hiszen ez számos olyan elemet tartalmaz, melynek napi működésbe, gyakorlatba való bevétele szervezetfejlesztő (kooperáció, csoportmunka, önálló munkavégzés, kommunikáció, felelősség- és feladat delegálás, stb.). De arra is fel kell készülni - hogy komolyabb vezetői aktivitást, továbbá külső, szakértői támogatást, tréninget, képzést igényel a feltételek megteremtése, valamint a rendszer működtetése a szervezeti kultúra oldaláról.

VEZETŐI SZEREP ÉS FELADATOK A MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI RENDSZER ÉPÍTÉSEKOR

A minőségirányítási rendszer kiépítését és működtetését kísérő változási folyamatok menedzselése ugyanolyan fontos a siker szempontjából, mint magának a változásnak a lényege. A végrehajtás sikeressége a helyi elszánásokon múlik. Ezen belül legfontosabb a vezető elkötelezettsége a minőségfejlesztés mellett, a bevezetésben az ő szerepe a meghatározó, ő a modell kidolgozásának és működtetésének első számú felelőse.

Azért kell az előkészítő szakaszban a szervezeti kultúra és klíma vizsgálatát elvégezni, hogy a vezető mihamarabb

megtalálja a testületben, illetve a munkatársi körben a támogatóit, valamint megbízható információkat szerezzen a változásmenedzselés kezdeti lépéseire. De ismereteket kell szereznie a szervezet struktúrájáról, folyamatairól, működésének fő jellemzőiről is. Mindezek hozzásegítenek egy reális önkép kialakításához, amelynek birtokában a szervezet résztvevői - a vezetés irányításával, vagy külső segítséggel - a minőség elérése illetve folyamatos biztosítása érdekében, a stratégiának és a környezeti, valamint a partneri elvárásoknak megfelelően nagyobb eséllyel lesznek képesek tudatosan cselekedni, valamint a szervezetfejlesztési feladatokat megoldani.

A vezetőnek ahhoz, hogy a kollégákat képes legyen megnyerni, ismernie kell, és el kell fogadnia, pontosabban: azonosulnia kell a rendszer céljával, a minőségirányítási rendszer bevezetésének szükségességével, és az ehhez kapcsolható jövőképpel. Csak akkor lesz hitele a beosztottai előtt, ha egész viselkedése és példamutatása ezt az azonosulást sugározza. (Talyigás - Mojzes 2000)

A minőségirányítás működtetése vezetői stílusváltást, új vezetési szemléletmódot, vezetési módszereket követel; a "tradicionális" vezetői feladatellátás helyébe a "humán erőforrás fejlesztés" orientációjú vezetés lép.

A vezetőnek a modell bevezetése előtt szükséges önvizsgálatot tartania, melynek során választ ad magának arra, milyen minőségügyi ismeretei vannak, miért fontos számára a minőségfejlesztés, milyen az ezzel kapcsolatos attitűdje, milyen intézményi és vezetői célok kapcsolhatók a modell működtetéséhez, milyen felkészültséggel rendelkezik, képes-e vezetői szemléletváltásra, milyen feladatokat jelent a modell kialakítása, működtetése. (A vezetői önvizsgálatot különféle kérdőívek segítik.)

Ezen kívül a munkatársak elvárásaira és elégedettségére vonatkozóan is célszerű informálódnia. Például az alábbi kérdéseket teheti fel:

- 1) Kérem, írjon le három olyan dolgot, amiben szeretné, hogy továbbra is ilyen legyek, így viselkedjek, ahogy eddig (azaz erősségeim).
- 2) Kérem, írjon le három olyan dolgot, amiben szeretné, hogy változtassak, fejlődjek, amit hagyjak abba, vagy amit kezdjek el csinálni (azaz fejlődési lehetőségeim).

A vezető feladata, hogy az új feladatot összehangolja az intézmény aktuális feladataival. Az új tevékenységet be kell illeszteni az intézmény tevékenységrendszerébe, amelyet szükséges megjelentetni az éves munkatervben is (korrekció). Ebben fontos szempont az időtényező, a munkatársak egyenlő leterhelése, és feladataik, felelősségük tisztázása.

A minőségbiztosítási rendszerek bevezetése az egész testület együttes munkáját igényli. A vezetésnek ahhoz, hogy helyesen határozza meg a stratégiáját, illetve, hogy minél sikeresebben oldja meg a feladatot, a minőségirányítási rendszer kiépítése kezdetén azt is fel kell mérnie, hogy munkatársai milyen támogatásával számolhat kik, és milyen szinten lehetnek szövetségesei.

A munkatársakat három dimenzió mentén célszerű vizsgálni:

- 1) milyen mértékben elkötelezettek a minőségbiztosítás mellett - kezdve a nyílt ellenállástól a teljes elkötelezettségig
- 2) szakmailag mennyire felkészültek a feladatra (milyen szintű ismeretekkel rendelkeznek).

3) milyen az egyes egyének vagy csoportok befolyása az intézményben.

Ezek tisztázása után megjeleníthetők a különböző csoportosulások. Természetesen a magas befolyással és magas fokú elkötelezettséggel, illetve megfelelő szakmai ismeretekkel, információkkal bírók lesznek a vezető szövetségesei. A vezetőnek a továbbiakban szükséges feltárnia azt, hogy az "ellenállóknál" - egyéneknél vagy csoportoknál - milyen okok, motívumok állnak e magatartás mögött, azért, hogy ennek megfelelően választhassa meg azt a taktikát, módszert, amellyel ezeknek a munkatársaknak a bevonását elérheti.

A változásokkal szembeni ellenállás hátterében többféle ok húzódik meg, mely lehet egyéni és szervezeti eredetű.

Egyéni eredetű okok

- Félelem az újtól, az ismeretlentől
- Ragaszkodás a szokásokhoz
- Függőség másoktól
- Félreértés és bizalomhiány
- Gazdasági jellegű okok
- Különböző értékelés
- A változáshoz való viszony (Lewin koncepciója)

Szervezeti okok

- A kialakult működési mechanizmus megőrzésére való törekvés (inercia)
- A szervezet tagjai számára nem (egyformán) fontos a változás
- A vezető és a beosztottak között eltérő a kép a változásokról, illetve azok eredményeiről
 - Bizalomhiány a szervezetben
 - A fennálló kultúrával ellentétes a változás
 - A szervezeten belüli szubkultúrák ellenállása
 - Rosszul irányítják a változásokat

A 2. táblázatban bemutatok egy módszert (példával együtt), amely segítheti a vezetőt a stratégia kialakításában (Csath M. 2001).

Szereplők (munkatársak)	Ellenzi	Nem akadályozza	Segíti	Csinálja
N.T	X →	O		
K.J		X →	O	
V.G			O ←	X
D.I.		X →		O
O.V	X →		O	

2. táblázat. Elkötelezettségi táblázat

Az X a jelenlegi állapot, az O a vezetés koncepciójának (illetve az adott körülményeknek) megfelelően az elérni kívánt állapotot jelzi. A nyíl a kívánatos változtatás irányába mutat. A jobbról balra mutató nyíl "visszaléptetést" jelent; abban az esetben van erre szükség, amikor a munkatárs motivált, vagy mindenáron vezető pozícióra törekszik, azonban a vezetés más szerepet szán neki, vagy képességei (még) nem elegendők a feladat végrehajtásához (vö. még a 4. táblázattal).

EMBERI ERŐFORRÁS, MENEDZSMENT A MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI RENDSZERBEN

A TQM - alapú minőségirányítási rendszer bevezetéséhez, működtetéséhez szükséges az emberi erőforrás újszerű kezelése: felhasználása, magatartásának befolyásolása, fejlesztése. Utóbbiak magukba foglalja a személyiségfejlesztést, a szakmai tudás, és a kompetencia fejlesztést. A minőségirányítási rendszer TQM elveknek megfelelő építésével, működtetésével összefüggő fontosabb humánfejlesztési feladatok a következők.

Munkakörtervezés

Lényege a munkaerő állományban rejlő lehetőségek minél alaposabb kiaknázása, a motiválás a feladatvégzésre, a meglévő munkaerő optimális elosztása, s a karrierépítés. Lehetőséges megoldások:

- 1) szereptisztázás, döntési mechanizmusok tisztázása
- 2) munkakör-újjaépítés,
- 3) munkakör gazdagítás (új feladatokkal való ellátás)
- 4) szerepleírások a munkaköri feladatok leírása helyett: a mennyiségi célok minőségi célokkal való felváltása az autonóm munkavégzést serkenti; az eredmény eléréséhez vezető út a dolgozóra van bízva; előterbe kerül a problémamegoldó képesség, az innováció, a kreativitás.
- 5) döntések alsóbb szintre delegálása: a dolgozó joga az autonóm munkavégzéshez, a felelősségvállaláshoz erősíti; jelentős a szerepe a motivációban.
- 6) önálló munkacsoportok létrehozása (problémafeltáró csoportok, projekt csapatok, minőségi körök)
- 7) kockázatvállalás támogatása
- 8) magatartásbefolyásolás önértékelési, és problémamegoldó folyamatok útján (Bálint J. 2001)

Kommunikáció

Minősége alapvetően meghatározza a minőség javíthatóságát. A kommunikációs folyamatok a magatartásbefolyásolás eszközei. Fontosabb követelményei:

- 1) vezetői elkötelezettségen alapuló, és példamutatáson keresztül történő iránymutatás -szociális befolyásolás
- 2) folyamatosság (lentől fel, és viszont)
- 3) szervezeti információk, üzenetek eljuttatása: megfelelő időben, megfelelő mennyiségben és minőségben
- 4) segítése megfelelő csatornák kiépítésével
- 5) lehetőség a munkatársak véleményének megjelenésére (elégedettség, elvárások, stb.)
- 6) "nyitott ajtók" (a vezetőkkel való szemtől-szembeni találkozás lehetősége)
- 7) rendszeres visszacsatolás (pl. a teljesítményről)

Szervezeti légkör

Olyan munkakörnyezet kialakítása, amelyben a dolgozók jól érzik magukat, megelégedettek.

Tanulás, képzés, tréning

A minőségirányítási rendszerek működtetése (munkatársi részvétel, minőségügyi módszertani kultúra stb.) az eddigiekhez képest új ismeretek elsajátítását is megköveteli: "a minőség a képzéssel kezdődik, és a képzéssel végződik" (K. Ishikawa). A szervezet tagjai egyre szélesebb körének bekapcsolódását ebbe a tanulási folyamatba a vezetésnek ma-

gának is támogatnia kell. Hogy mit, és hogyan kell átadni, ezt foglalja össze a 3. táblázat.

Képesség típusa	Témák
Munkakörhöz szükséges tudás	Mit kell tenni Hogyan kell tenni Hogyan kell jobban csinálni
Csoportmunkához szükséges képesség	Önismeret Kommunikáció Személyek közötti kapcsolatok Csoport dinamizmus Csoport folyamatok Hatékony megbeszélések
Folyamatelemzéshez szükséges módszer	Fejlesztési modell Értékelési módszer Adatelemzés Statistikai eszközök

3. táblázat A tréningek által fejlesztendő területek
(Tenner, Arthur R. - De Toro, Irving J. 1998.)

Motiváció

Az előbbi négy terület is tartalmaz motivációs elemeket, illetve a motiváció fejlesztését. E helyen a motivációra vonatkozó helyes vezetői magatartást kívánom kiemelni, nevezetesen:

- 1) abból kiindulva, hogy az embereknek szükségük van az elismerésre, olyan feladatokkal kell ellátni őket, amelyet - lehetőleg gyorsan - meg is tudnak oldani
- 2) az "Y elmélet" szellemében:
 - ha a szervezeti tagok egyéni céljait integrálni tudják a szervezeti célokkal, azt magukénak érzik, és meg is valósítják
 - a külső kontroll csökkentése, a dolgozói önkontrollra való támaszkodás
 - a legjobb teljesítményt "kiváltó" szervezet kialakítására kell törekedni
 - a szakmai befolyás, az erőforrások feletti rendelkezés növelése

Ösztönzés

- pontos teljesítménycélok közös kijelölése
- ösztönzési rendszer korrekciója:
- a folyamatokban elért eredményeket is ösztönözzük
- kompetenciaalapú ösztönzés
- csoportteljesítményen alapuló ösztönzés

Karriertervezés

Általában a nevelési-oktatási intézmények szervezetét ábrázoló piramis lapos, ebből következően a vertikális mobilitás lehetősége szűk, tehát a karrierlehetőség korlátozott. Mégis vannak lehetőségek:

- az adott pozíció tartalmának növelése (pl. senior vagy mentor tanár)
- horizontális mozgástér növelése (a funkciók között)
- projektekben való részvétel

VÁLTOZÁSVEZETÉSI TAKTIKÁK

A gyakorlatban a változásokat a vezetők tipikus változásvezetési módszerekkel, akciókkal, "taktikákkal" igyekeznek keresztülvinni szervezetükben, amelyeknek illeszkedniük kell a szembenállást kiváltó okokhoz. A két legközismertebb változásvezetési taktikai rendszer a Zaltman-Duncan-féle rendszer (rásegítő taktika, felvilágosító-oktató taktika, manipulatív taktika, hatalmi taktika), valamint P.C.Nutt rendszere (beavatkozási taktika, részvételi taktika, szakértői meggyőzésen alapuló taktika, kényszerítő taktika).

A minőségirányítási rendszer bevezetésekor szinte mindegyik taktika alkalmazásra kerülhet. A manipulatív taktikát azonban legvégső esetben - csak ha az egyéb eszközök nem hatásosak - szabad bevetni, azért, mert a későbbiekben korlátozhatja a vezető mozgásterét, illetve kudarc esetén bizalomvesztést eredményez. A változásokban jelentős szerepet és felelősséget kap a külső (minőségügyi) szakértő, aki indirekt módon, kizárólag tanácsaival, állásfoglalások megfogalmazásával, "rásegítő", felvilágosító és oktató tevékenységgel támogatja az intézményben folyó munkát.

Az alkalmazott taktikának, módszereknek, tennivalóknak illeszkedniük kell a testület állapotához, felkészültségéhez, a munkatársak érettségéhez is. A lehetséges változatokat, illetve a tennivalókat a 4. táblázat foglalja össze.

		A feladat elvégzéséhez szükséges képesség	
		Alacsony	Magas
A feladat elvégzéséhez kapcsolódó hajlandóság, a felelősségvállalás mértéke	Alacsony	É1 Nem szabad a szóban forgó személyre bízni a feladatot. Feladat: motiváció, képzés, kommunikáció.	É3 Tudja, de nem akarja: csökkenti a csoport teljesítményét. Feladat: tárgyalás, megegyezés, esetleg manipuláció.
		Magas	É2 Akarja, de nem tudja: kockázatos, könnyen belebukhat. Feladat: képzés, támogatás, részvétel és bevonás.

4. táblázat. A feladatmegosztás szempontjai. Fejlesztési feladatok és taktikák (Tosi és társai, 1986)

Az É1-4 jelzés a munkatársak érettségének fokát jelenti, mely - az ábrának megfelelően - a képességek és a felelősségvállalás eredője.

Nézzünk néhány további előfeltételt, amely nélkül a változás nem lehet sikeres

- 1) Bízni kell a változásban
- 2) Készüljön a változtatásra program
- 3) Időben tájékoztatni kell a munkatársakat
- 4) A változás miertjéről és hogyanjáról kapjanak a munkatársak széleskörű tájékoztatást
- 5) Technikailag jól elő kell készíteni a változást

- 6) Fontos az információ és a kommunikáció
 - 7) Őszinteség a munkatársak felé
 - 8) Folyamatos kontaktus a vezetők és a beosztottak között
- Összefoglalásként az 5. táblázatban összegyűjtöttem néhány fontos vezetői feladatot és magatartást a minőségirányítási rendszer elindításakor és működtetésekor. A szétválasztás esetenként indokolatlannak tűnhet; arra szeretném ráirányítani a figyelmet, hogy az egyes szakaszokban különösen mi a fontos, mire kell a hangsúlyt fektetni.

- 1) Bakacsi Gyula (1996): Szervezeti magatartás és vezetés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- 2) Bálint Júlia (2001): Minőség. Tanuljunk, tanítsuk, és valósítsuk meg. Terc Kiadó, Budapest.
- 3) A Comenius 2000 közoktatási minőségfejlesztési program (1999). Oktatási Minisztérium.
- 4) Csapó Judit - Csécsi Béla. (2000): Az iskola szervezeti kultúrája. In.: Minőségfejlesztés és szaktanácsadás a közoktatásban. KÖVI, Szeged.
- 5) Csath Magdolna (2001): Stratégiai változás menedzsment. Aula Kiadó, Budapest.
- 6) Értelmezési és bevezetési útmutató a Comenius 2000 intézményi modellhez. (2001) Comenius Igazgatóság, Budapest.
- 7) Everard, B.-Morris, G (2001): Hatékony iskolavezetés. Közoktatási Vezetőképző Intézet
- 8) Farkas Ferenc - Poór József (1998): Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment. KJK-Kerszöv, Budapest.
- 9) Halász Gábor (1980): Az iskolai szervezet elemzése. Budapest, MTA PKCS
- 10) Kalapács János (2001): Minőségirányítási minőségtechnikák. X-Level Kiadó, Budapest.
- 11) Kósáné Ormai Vera (1998): A mi iskolánk. Nevelépszichológiai módszerek az iskola belső értékelésében. Iskolafejlesztési Alapítvány, Budapest.
- 12) Talyigás Judit - Mojzes Imre (2000): Minőségbiztosításról iskolaigazgatóknak. (Dinasztia Kiadó, Budapest.)

A modell indításakor	A működtetésnél
Vezetői önvizsgálat	
Részletes szervezeti elemzés, különös tekintettel a szervezeti kultúrára, a klímára, az innovációs potenciálra, és a támogatottság felmérésére	
A szükséges változások meghatározása	
Változási stratégia és taktika kidolgozása	
Alapképzés és információszerzés biztosítása	
Követelmények, célok, feladatok világos és egyértelmű megfogalmazása (tervezés)	
Jelenlét, példamutatás	
Szakmai segítségadás (ha szükséges, szakértő igénybevételével)	
Tevékenységek összehangolása (régis és új feladatok)	
Erőforrás biztosítása, lehet	
Motiválás (bizalom, bevonás, önálló törekvések támogatása, elismerés stb.)	
Szervezés, csapatmunka támogatása, munkatársak bevonása	
Kommunikáció, tájékoztatás az érintettek felé	
Felhatalmazás (feladat és felelősségdelegálás, hatáskörök, döntési jogkörök munkatársakra való átruházása): arra a szintre, ahová kell, illetve lehet	
Demokratikus, tehát széleskörű informálódásra épülő, reális, teljeskörű és rendszeres kontroll, értékelés	
	A munkamegosztás, az együttműködés fejlesztése a célok elérése érdekében
	A teljes munkafolyamat ismerete, végigkísérése
	A tapasztalatok visszacsatolása
	Képzés, fejlesztés („edző” szerep)

5. táblázat. Vezetői feladatok, magatartások

Szakmai találkozó

Jó hangulatú évzáró tapasztalatcserét szervezett Fejér megye kollégiumi munkaközössége és a pécsi Hajnóczy Kollégium.

40 pedagógus látogatta meg Pécs legnagyobb középiskolai kollégiumát, ahol az igazgató, Mezei József átfogó bemutató előadást tartott az intézmény pedagógiai tevékenységéről, különös tekintettel az "Alapprogram" által megfogalmazottakra. Megnéztük az épületet, a speciális tanulószobákat, a szak-

köri és a közösségi helyiségeket, valamint a lakószobákat. Videofilm segítségével átéltek a kollégiumi élet megannyi eseményét, láttuk, hogy egy ten-ni akaró tantestület a diákokkal együttműködve mennyi hasznos programot tud nyújtani. Öröm volt együtt lenni az innovatív vezetőséggel, él-mény volt hallgatni őket. Ezúton is gratulálunk kollégium-szervező munkájuk-hoz és köszönjük,

hogy vendégek lehettünk Pécsen. Tanulni leginkább egymástól lehet!

Nagy Kálmán
Székesfehérvár



„Mennyit érek?”

A kommunikáció szerepe a kollégiumi nevelésben

ORSZÁGOS KONFERENCIA

Békéscsaba, 2002. október 11 - 12.

J E L E N T K E Z É S I L A P

Helyszín: Arany János Középiskolai Kollégium
5600 Békéscsaba, Lencsési út. 136.
Jelentkezési határidő: 2002. október 4.
Jelentkezési cím: Arany János Középiskolai Kollégium
5600 Békéscsaba, Lencsési út. 136.
Telefon/fax: 06-66/459-366
E-mail: suli4424@szolnok.sulinet.hu

Jelentkező neve:	
Értesítési címe (telefonszáma, e-mail-je):	
Munkahely neve, címe, telefonszáma:	
Számlázási cím:	
Fizetési módja:	<input type="checkbox"/> átutalás <input type="checkbox"/> csekk
Pénzforgalmi jelzőszám: 11733003-15342146-00000000	
x-el jelölje be melyik tréningen szeretne részt venni !	
	<input type="checkbox"/> 1.csoport
	<input type="checkbox"/> 2.csoport
	<input type="checkbox"/> 3.csoport
	<input type="checkbox"/> 4.csoport
A konferencia részvételi díja: 6.000 Ft	
Egyéb szolgáltatások	* Étkezés:
<input type="checkbox"/> * Szállás: 920 Ft/fő/éj	<input type="checkbox"/> Reggeli: 300 Ft
	<input type="checkbox"/> Ebéd: 500 Ft
	<input type="checkbox"/> Vacsora: 400 Ft

Az igénylést a -ben szíveskedjen X-szel jelölni!

- A részvételi díj tartalmazza a kulturális és egyéb programok költségeit is.
- Szállást a kollégium 2-3 ágyas szobáiban biztosítunk.
- Szállást és étkezést csak abban az esetben tudunk biztosítani, ha a megrendelt szolgáltatások díja 2002. október 4-ig beérkezik a megadott számlára.

Nyilatkozat: Vállalom, hogy a rendezvény részvételi díját és a megjelölt egyéb költségeket, összesen Ft-ot számla ellenében Konferencia megjelöléssel, és a résztvevő nevének számlára feltüntetésével átutalom, vagy a mellékelt csekken befizetem.

....., 2002.
(A jelentkezési lap fénymásolható.)

.....
cégszerű aláírás

A KONFERENCIA VÉDNÖKEI

Békés Megye Képviselő-testülete Önkormányzati Hivatala, Békés Megyei Humán Fejlesztési és Információs Központ

Konferencia célja:

- " Gondolatok és információk a kommunikáció szerepéről a kollégiumi nevelés tükrében, országos szinten elismert előadók tolmácsolásában
- " Friss információk és aktualitások a kollégiumi nevelés területén

A konferencia rendezője:

Arany János Középiskolai Kollégium,
5600 Békéscsaba, Lencsési út. 136
Tel/fax.: 06-66/459-366.
E-mail:
suli4424@szolnok.sulinet.hu

Tervezett program

1. nap



- 9.00 óráig: Beérkezés, szállásfoglalás, regisztráció
Levezető elnök: Laduver Ferenc igazgató
- 9.00 óra: Laduver Ferenc Arany János Középiskolai Kollégium igazgató - üdvözlő beszéde és az intézmény rövid bemutatása.
- 9.15 óra: Horváth István - KSZÉSZ elnöke
Téma: "Kollinfó" - Aktuális feladataink. Legfrissebb információk a kollégiumi nevelésben
- 9.35 óra: Csendes Éva - 2P BT
Téma: Érzelmi intelligencia, érzelmi kompetenciák fejlesztése
- 10.40.óra: Szünet
- 11.00 óra: Dr. Vekerdy Tamás igazgató - PTMIK Alternatív Igazgatósága
Téma: Életkori sajátosságok és ami ebből következik (a kollégiumi nevelésben is)
- 12.20 óra: Ebéd
- 13.30 óra: Tomanek Gábor színművész - Békéscsabai Jókai Színház
Téma: A szép beszéd és a színjátszás jelentősége a kollégium életében.
- 14.20 óra: Dr. Bíró Gyula - Budapest klinikai szakpszichológus NLP nemzetközi kiképző
Téma: Neurolingvisztikus programozás tanároknak
- 15.30 óra: Szünet
- 16.40 óra: Tréning foglalkozások
- | | |
|-----------|--|
| 1.csoport | Dr. Aczél Katalin Budapest - Közoktatási Vezetőképző Intézet kommunikációs tréner - Kollégista tanulók "énképének" alakulása |
| 2.csoport | Csendes Éva - Érzelmi kompetenciák fejlesztése |
| 3.csoport | Dr. Bíró Gyula - NLP programozás tanároknak |
| 4.csoport | Jónai Éva Hava "ragadd meg a pillanatot" transzformációs játék Erőszakmentes Kommunikáció a kollégiumban |
- 18.00 óra: Vacsora - kötetlen beszélgetés - szórakoztató zene
- 20.00 óra: Az Arany János Középiskolai Kollégium művészeti tehetséggondozó csoport tanulóinak műsora

2. nap

- Levezető elnök: Laduver Ferenc igazgató
- 7.30 óra: Reggeli
- 8.30 óra: Jónai Éva Hava
Téma: Zsiráf nyelv
- 9.30 óra: Dr. Kiss Jenő professzor - Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar kommunikációs rektor helyettes
Téma: Kommunikációs csatornák a kollégiumi életben és nevelőmunkában, különös tekintettel a kommunikációs zajokra
- 10.40 óra: Szünet
- 11.00 óra: Dr. Popper Péter professzor - ELTE Társadalom és neveléstudományi tanszék
Téma: A felnőtté válás nehézségei
- 12.10 óra: Szabóné Dr. Kállai Klára -Klinikai szakpszichológus, pszichológiai tanácsadó Békéscsaba
Téma: Kommunikáció - Mentálhigiéne
- 13.10 óra: Konferencia zárása
Laduver Ferenc igazgató
- 13.35 óra: Ebéd - hazautazás

A felkért előadók esetleges lemondása esetén a változás jogát fenntartjuk.

Vezetőképző tábor, Vác



Pethes Zoltán tanár úr előadása

Immáron hagyományossá vált a KD által minden nyáron megrendezett kollégiumi vezetőképző tábor. A színhely most is, mint korábban a Duna-kanyar és a váci Karacs Tereztető Kollégium volt. Napjaink nagy része tanulással és munkával telt. Az előadások és a szekcióülések mellett persze voltak "lazább" programok is.

Városnézés, strandolás, hajókirándulás Visegrádra. Zsuzsa néni előre szólta, hogy "hegymenet" is lesz, tehát egy előre kiszemelt túraútvonalon közelítettük meg a híres várat. A történelmi múltú Fellegvár-ból csodálatos panorámával tárult elénk a Duna-kanyar. Úgy gondoltuk, ha már Visegrádon vagyunk, nem szabad kihagyni a bob pályát sem! Egyesek csak ismerkedtek a pálya rejtelseivel, míg mások

ki sem akartak szállni a bobokból. Az eső sajnos nem hagyta, hogy tovább szórakozzunk, így hamarabb kellett lemennünk a HÉV-hez, ahol együtt vacogva vártuk a hajó érkezését. De ne ugorjunk ennyire előre! Első este "ismerkedési est"-en vettünk részt, amely nagyon szórakoztató és vidám volt. A szervezők színes fantáziáját dicséri például a tojásdobálás és a "Cola-cumizás". A sokféle vicces feladatot csoportokban oldottuk meg. Másnap Gajdár István tanár úr színvonalas orgona-hangversenyt adott a helyi templomban. Aztán egyre gyorsabban teltek a napok és eljött a búcsúest ideje, ahol a szekciók lehetőséget kaptak arra, hogy bemutassák azokat a műsorokat, amelyeket a tábor alatt készítettek.

Ezzel a lehetőséggel azonban csak egy szekció élt: Ezek mi voltunk! - Az est színvonalát növelve Robi és Janó egy két-személyes színdarabban mutatta be a kollégiumi élet rejtelseit. A srácok kitettek magukért és nagy sikert arattak. A búcsúest után zárásképpen disco következett. Másnap reggel megtörtént a táborzárás, mindenki hazautazott!

Reméljük, jövőre is legalább ilyen színvonalas lesz a tábor és ugyanilyen nagy az érdeklődés!!

Tajti Zsófia

Országos Gyűlés Balatonbogláron

Idén is fantasztikus élményben volt részünk a Balaton-bogláron megrendezésre került Országos Kollégiumi Diáktalálkozón.

Ugyan úgy, mint az ország többi részéről érkező kollégista, mi is hajnalok-hajnalán keltünk. A végtelennek tűnő utazás kicsit fárasztó volt, de a nyári napsütés és a gyönyörű Balaton kiengesztelt bennünket.

Szállásadó kollégiumunk egy szállodának is megfelelt volna. Egyetlen hátránya, hogy nem volt közös helyiség a tervezett ismerkedési est számára. A délutánt városnézéssel és strandolással töltöttük. Este már kisebb-nagyobb csoportokba verődve buliztunk a Bornapokon, ahol számos rendezvény és színes program közt dúskálhatunk.

A KD-sek sem feledkeztek meg rólunk, mert szombat éjszakára

vetélkedőt szerveztek, hogy kipihenjük az Országos Gyűlés és a választás fáradalmait. A csillagútra résztvevőit még a hatalmas vihar sem riasztotta el, ahol bőrig áztunk! A vasárnapra tervezett hajó-kirándulás el-maradt, mivel mindenki a napsütést és a Balaton habjait választotta. Az est fénypontja a lézer-show és a tűzijáték

volt. Akinek még maradt kedve és energiája, az éjszaka végigtombolhatott egy Republic koncertet is.

Végül elérkezett az utolsó nap, a búcsúzás ideje. Ekkor döbrentünk rá, hogy mennyi új barátot szerezünk és milyen jó társaság kovácsolódott össze ez alatt a néhány nap alatt. **Köszönjük a részvételt!**

Reméljük, hogy jövőre a sok új arc mellett Kalocsán veletek (leendő KD tagokkal) is találkozunk és legalább ilyen jól bulizunk!

Tajti Zsófia

