

Intézményfejlesztési kérdőív kiértékelése

Eredmények és javaslatok

Kutatást végző: SSZHF Fenntartó rendek (Magyar Bencés Kongregáció, a Magyarok Nagyasszonya Ferences Rendtartomány és a Piarista Rend Magyar Tartománya)

A kérdőív kitöltésének időintervalluma: 2020.05.29. – 2020.06.08.

A kérdőív kitöltőinek száma: 26

A) A sürgős intézkedésekre vonatkozó javaslatok

a kérdőívet kitöltők száma: 26 fő

nem adott választ: 3 fő nincs ilyen/ nem lát ilyet: 3 fő választ adott: 20 fő

Témakörök szerint:

1. A SSZHF mint intézmény

- közösségteremtés
- nyílt kommunikáció
- őszinte légkör teremtése
- kiegyensúlyozott információáramlás mind a hallgatók, mind az oktatók felé
- szervezeti felépítés áttekintése, átbeszélése, hatékony és kevésbé hatékony elemek súlyozása, szükség esetén módosítása
- egyértelmű irány kijelölése, mit lehet, mit nem
- a főiskola népszerűsítése, érdeklődő világi diákok behívása, akik mélyebb teológiai ismeretekre vágnak
- P/R tevékenység
- a Minőségbiztosítási Bizottság és a Marketing munkatárs összefogásával egy, a kollégák és hallgatók számára is jól látható, követhető, ellenőrizhető marketing-stratégia kialakítása
- aktívabb marketing: plébániák, egyházi iskolák és kollégiumok, médiumok, kilépés a világba
- országossá szélesíteni a felvételi körzet hatósugarát
- kapcsolatok és feltételek kiépítése

- meglévő értékeink energikus, potenciális hallgatók számára vonzó, PR-os szempontból profi megjelenítése; a Sapientia profiljának az őrzésével, karakteresebbé tételével párhuzamosan
- a hittanári és etikatanári bérek és megbecsültség előmozdításáért egyeztetni az EMMI-vel és a MKPK illetékeseivel
- jó kapcsolatot ápolása a püspökökkel, szerzetes-elöljárókkal, informálásuk, hogy papjaikat, szerzeteseiket a képzéseinkre és tanfolyamainkra küldjék, akár az egyházmegyei papi továbbképzések keretében is (pl. a jegyesoktató-képzésünk, lelkipásztori továbbképzésünk, emellett érzük el, hogy az egyházi személyek a mi pasztorális tanácsadó képzésünkre jöjjenek a Semmelweis Egyetem „mentál” képzése helyett)
- feladatok rangsorolása, a legégetőbb gazdasági, személyügyi problémák felderítése, lehetőség szerint orvoslása

2. Rektor

- a rektor ismerje személyesen a főiskola dolgozóit (az oktatóktól kezdve a takarítószemélyzetig)
- az új rektor mindenkivel személyesen és őszintén beszélgesse el arról, hogy miként látja jelenleg az intézményt
- a rektor és a dolgozók közötti őszinte és bizalmi légkört kialakítása: mindenki őszintén, személyeskedés és következmények nélkül elmondhassa a véleményét a főiskola ügyeiről

3. Oktatók, munkatársak

- erősítsük a munkatársak közösségét
- teljes szemléletváltás a tanári karban
- oktatói fokozatok és besorolások rendezése
- az oktatók, dolgozók bérének rendezése, az óraadóké is
- a disponált szerzetes és a teljes állású oktatók és dolgozók felsőoktatási bértáblához igazodó bérrendezése
- a nagyobb létszámú, teljes munkakörben foglalkoztatott oktatói bázis megerősítése – a kevés teljes állású oktató leterheltségét csökkenthetné, az óraadó oktatóktól nem is várható el, hogy egyéb feladatot, mint a megbízásukban szereplő óra megtartását és a vizsgáztatást elvégezzék

- oktatói, dolgozói elégedettségmérés
- kisebb elismerő gesztusok az oktatók felé, akár a pihenés támogatása is ((Szép kártya, fitness-bérlet, parkolás a mélygarázsban stb.)
- elégedetlenkedők, konfliktust generáló munkatársak kiszűrése

4. Hallgatók

- értékelni kell, hogy saját szabadidejüket áldozzák fel a Főiskolán való megjelenésért
- sajnos elsovadt, hogy a hallgatóknak elsőtől mentortanárukat legyen
- működjön a kimentor intézménye
- formáljuk közösséggé a hallgatókat
- érdeklődő világi diákok behívása, akik mélyebb teológiai ismeretekre vágnak

5. Képzések

- a képzési struktúra átgondolása
- új akkreditált képzések bevezetése – megnyitni a kapukat a keresők előtt is, és nívós szakmai képzéseken keresztül megszólítani őket
- piacképes új képzési szakok indítása a hallgatói létszám növelése, a fenntarthatóság érdekében – a keresztény értékeket olyan területekre is bevihetnénk, ahol most kevésbé van jelen (pl. óvópedagógusok, szociálpedagógusok/szocmunkások, akiket főként az idősgondozásra specializálnánk, szervezetfejlesztő képzés beindítása, leválasztva a pasztorális tanácsadó képzésről, vallási turizmus szak indítása, alternatív közgazdaságtan, - ami persze szellemiségében katolikus lenne -, de ezek szakmai és nem teológiai képzések kellene, hogy legyenek, ne várjunk el hozzá hitéleti bemenetet, legyünk a világ sója...)
- a teológia szak megnyitása a világiak előtt
- a tanárképzés erősítése, mivel a nappali tagozatos hallgatók létszámának növelésében e képzés igényes és szélesebb körben ismert jellege talán segíthetne
- a gyakorlóléhelyek – a fenntartó rendek iskoláival kiépített / kiépítendő kapcsolatok – bővítése

6. Oktatás

- a Pedagógia Tanszékre még egy teljes munkaidős, fokozattal rendelkező oktató felvétele (az elméleti tárgyak oktatása mellett nagyon sok időt és energiát emészt fel

a tanítási gyakorlatok kísérése, látogatása, minősítése. Így háttérbe szorul az ottani oktatók tudományos tevékenysége)

- az online oktatás lehetőségeinek mielőbbi kihasználása
- a szaktárgyi tartalmi visszajelzések erősítése a hallgatók gyakorlatának reflektív kísérésében (a pedagógiai, pszichológiai készségekre való reflexió mellett) (pl. a reflektív pedagógia tanegység oktatásában teológiai vagy filozófiai tárgyakat tanító, TANÁRI végzettséggel rendelkező oktatók bevonásával)

7. Programok

- szabadegyetemi előadások megőrzése
- hiányoznak a nagyszabású kulturális programok
- a főiskola fennállásának 20. évfordulójának megünneplése
- konferenciák szervezése

8. Egyéb tevékenység

- a főiskola honlapjának megújítása
- tudományos tevékenység fejlesztése
- a tudományos diákköri munka fejlesztése
- az eddig is jól működő pályázatfigyelés és pályázatírás folytatása
- a könyvkiadásra és árulásra nagyobb hangsúlyt kellene fektetni: a Sapientia szellemi munkát végez, fő terméke a könyv, a hitoktatási segédanyag
- a könyvtár fejlesztése
- a könyvtári adatbázisok fejlesztése

9. A SSZHF épülete

- az épületre kívülről méteres betűkkel ki kellene írni a nevünket (művészi stúdió biztosan meg tudná tervezni, hogy passzoljon az épülethez)
- a bejárat európaivá tétele a lift melletti falíújsággal, a bejárat melletti művészibb és figyelemfelkeltőbb táblával
- szerzetesi bolt nyitása a földszinten, ahol minden rend árulhatná Budapest szívében a dolgait (bor, könyv, lekvár)

B) A főiskola életére vonatkozó hosszú távú fejlesztések, illetve a működésre vonatkozó javaslatok

a kérdőívet kitöltők száma: 26 fő

nem adott választ: 5 fő

választ adott: 21 fő

Témakörök szerint:

1. A SSZHF mint intézmény

- világos célt kellene meghatározni: mi a Főiskola célja, ki a célcsoportja, mit akar elérni... A forrásokat csak a világos célokhoz szabad rendelni. A pénz egy semleges eszköz a célok eléréséhez. Ehhez kell a megfelelő összeget rendelni. Ha nincs világos cél majd stratégia, akkor minden egyes forint, amit a Sapi-ban folyik el felesleges pazarlás, amit lehetne másra is költeni...
- megtalálni a főiskola sajátos arculatát a hasonló oktatási intézmények között
- a főiskola színvonalának megtartása és emelése
- hosszútávú intézményi célok kitűzése (intézményfejlesztési terv készítése)
- tovább növelni a főiskola ismertségét, elismertségét a szélesebb magyar közvéleményben
- az egyházi középiskolákban aktívabb marketinget kellene folytatni
- kapcsolatok ápolása belföldi és külföldi testvér intézményekkel
- a hittanári és etikatanári bérek és megbecsültség előmozdításáért egyeztetni az EMMI-vel és a MKPK illetékeseivel
- szemléletfejlesztésre lenne szükség
- a csapatmunka erősítése, közös tervezés, gondolkodás
- a közösségi szemlélet megőrzése, ápolása, folyamatos erősítése
- egy tudatosabb minőségbiztosítási stratégia kialakítása: rendszeres visszacsatolás, folyamatok újragondolása – ehhez az oktatók, dolgozók ilyen felkészítése is szükséges
- egy olyanféle (minőség)irányítási rendszer megerősítése és működtetése, amely rendszerezi a főiskolán zajló valamennyi folyamatot, melyben minden feladatnak megnevezett, ismert „gazdája” van (adott esetben helyettese), az elérési utak meghatározottak és amelyben nagyobb szerepet kap az adminisztrált visszajelzés, ha pedig szükséges, akkor a beavatkozás a folyamatba – e rendszer a működésének ismerete mindenkitől, akit a Főiskolához valamilyen jogviszony fűz, elvárt lenne

- munkafolyamatok és eljárások rendjének rögzítése (elsősorban a konfliktusmentes munkavégzés érdekében, ezenfelül a minőségbiztosítási előírásoknak való megfelelés miatt is)
- gazdasági ügyek – felesleges kiadások, személyi külön juttatások – reális keretben tartása
- innovatív gazdálkodás (nem csak minisztériumi támogatás és megszorítások révén elérni a nullás zárást)
- intenzívebb forráskeresés, a bevétel növelése (szponzorok felkeresése, külföldi segítség felkutatása, stb.) – a mozgásteret ne a szűkös anyagi keretek határolják be
- források világos célokhoz rendelése
- a kormánynál hatékonyabban lehetne pályázni, amihez profi pályázati író kellene
- több lábon állás biztosítása/kialakítása akár más – természetesen a főiskola szellemiségével nem ütköző – tevékenység révén
- erősebb, intenzívebb kapcsolat kialakítása azokkal az intézményekkel (középiskolák, egyházi iskolák, gyermekvédelemmel foglalkozó intézmények, hivatalok stb.), amelyekből potenciális hallgatót várhatunk

2. Rektor

- innovatív, kreatív, lelkes és bátor vezetés és kollektíva kell
- kétoldalú, őszinte kommunikáció a vezetés és a tanárok között, ahol párbeszédre is lehetőség van
- személyesség fenntartása, erősítése
- rotációs rendszerben váltsák a rendek a rektori székben egymást, és ha az éppen a rektori feladattal megbízott szerzetes nem alkalmas a szakmai vezetésre, akkor ne frusztráljuk őt ezzel, hanem akkor az legyen a fő feladata, hogy a szerzetesi lelkeséget, a szellemiséget erősítse és őrizze az intézmény élén, és az operatív vezetést pedig végezhessék szakemberek a feladatokat egymás között felosztva, akár a Sapis nem szerzetes tanárok vagy menedzser

3. Oktatók, munkatársak

- közösségépítés, a tanári közösség erősítése
- az oktatók és munkatársak „sapientíás” identitástudatának tisztázása és erősítése
- egy olyan felmérés készítése, tréning szervezése, amelynek végeredményeként felszínre kerülne, ki-milyennek látja a főiskolát, mit sorolhatunk az erősségeink

közé, melyek azok a tényezők, ahol változásra volna szükség – egyfajta „sapis identitás” tisztázás

- a munkatársak (oktatók, személyzet) lelki és anyagi megbecsülése
- az oktatói bérek rendezése legalább a közoktatási bértáblához igazítva
- központi bértábla kialakítása (végzettség, munkaviszony ideje stb. szerint)
- az oktatói terhelésben jelentkező aránytalanságok mérése (akár gazdaságos is lehet)
- a tanárok érezhető támogatása hallgatókkal való esetleges konfliktusokban
- aktívabb részvétel a könyvtári költségvetés kialakításának folyamatában, nemcsak a végeredményről szeretnénk értesülni

4. Hallgatók

- a hallgatói attitűd, lelkeség formálása
- a hallgatói közösség erősítése, támogatói hálózat kialakítása
- hallgatóink karrierjét nyomon kellene követni, segíteni a legjavát, hogy az egyház életében érdemi munkát végezhesenek
- a tehetséges szerzetes-növendékeink túlterheltek, gyakran többszakosok, így a főiskolát mintegy „hobbiként” végzik, miközben a teológia nem segédtudomány...
- hivatástisztázás, hivatásgondozás (a világiaknak)

5. Képzések

- új képzési szakok indítása a hallgatói létszám növelése, a fenntarthatóság érdekében
- a főiskola képzési kínálat szélesítése (pl. óvodapedagógia, valláspedagógia, vallási idegenforgalom, művészeti irányzatok, gasztronómia, stb.), akár más felsőoktatási intézményekkel együttműködve
- az egyetemekkel közös képzést kitalálni
- az ELTE-vel lehetne még szorosabb a kapcsolat: a párhuzamos képzés lehetőségét erőteljesebben kellene hirdetnünk ott
- a Corvinus most áll át, most lehetne velük is közös képzést indítani (ez egy fillérbe sem kerül, kicsit már ott vagyunk, de rá kellene erősíteni)
- meg kell találni a rést a felsőoktatási/OKJ-s piacon: mielőbb fel kell mérni, hogy mire van szüksége az országunknak, Egyházunknak és ennek megfelelően kellene tervezni
- kurrens pedagógus továbbképzések szervezése (bibliodrámák, módszertani továbbképzések, vezető képzések, stb.)

- nagyobb nyitás az üzleti, piaci, de értékalapú képzési igények felé, kiemelten a teremtésvédelem, az üzleti etika terén
- kevert típusú képzések (tantermi és online) kidolgozása, főleg az eseti képzéseken
- a kényszerű távoktatási időszak gyümölcseinek kamatoztatása, pl. "à la carte" kurzusok országos kiterjesztésére, ami a PR-stratégiánkba is beépíthető

6. Oktatás

- fontos lenne idegen nyelvű kurzusok bevezetése (talán jelenleg még nem kínál egyik katolikus hittudományi fakultás/főiskola sem ilyesmit), ez erősíthetné a Sapientia hírnevét külföldön is
- tutorial típusú oktatási formák
- távoktatás részleges bevezetése a járványhelyzet jó tapasztalatainak alapjaira építve (pl. távoktatási tanfolyam indítása, teljes nagy képzést nem tudok távoktatásban elképzelni)

7. Programok

- egy-egy prominensebb programra hívhatnánk a bíboros urat, vagy egy hiteles politikust is pl.védnöknek – túl nagy távolságot tartunk a bíboros úrtól és a politikától is
- a magyarországi és a határon túli katolikus és ökumenikus hittudományi főiskolákkal több közös tudományos programot lehetne hirdetni
- folytatni kell a szerzeteselöljárók rendszeres meghívását

8. Egyéb tevékenység

- a főiskola tudományos életének ösztönzése, fellendítése, ennek prioritizálása – konferenciák szervezése stb.
- az informatikai eszközök, a géppark folyamatos és rendszeres fejlesztése, software beszerzések szükség szerint
- a könyvtár fejlesztése (mind a dolgozói állományt, mind a könyvállományt és adatbázisokat tekintve)
- hagyományok létrehozása a főiskolán (pl. diplomaosztón közös kép a rektorral, stb.) – hagyományok összekötő szerepe
- büfé, étkezési lehetőség, italautomaták a hallgatók számára