

Munkaadói interjú

A kollégiumi nevelőtanár

foglalkozásról

„A szaktárgyi felkészültséggel rendelkező kollégiumi nevelőtanár igazán keresett lesz a jövő kollégiumaiban”

Az interjút adta: Barabás Attiláné, intézményvezető asszony

Cég profilja: nevelés, oktatás

Szektor: közintézet

Dolgozók száma: 29 fő

Munkakörben dolgozók száma: 27 fő

Nemi arány a munkakörben: 55% nő, 45% férfi

Életkori átlag a munkakörben: 43 év

1. Mióta tevékenykedik a szakmában? Mi motiválta arra, hogy erre a pályára lépjen?

35 éve dolgozom kollégiumban, kollégiumi nevelőtanárként, amiből 25 éve vagyok vezetői munkakörben, igazgató-helyettesként illetve 5 éve intézményvezetőként dolgozom. Nem nevelőtanári pályára készültem, hanem pedagógusként szerettem volna dolgozni, de az akkori munkaerőpiaci helyzet ezt nem tette lehetővé, ezért lettem kollégiumi nevelőtanár.

2. Mivel foglalkozik, és hogyan épül fel a cégük? Hányan dolgoznak a szakmában Önöknél?

Vezetőként a nevelőtanárságtól messzebb vagyok, az időm kis részét tölti csak ki a gyerekekkel való foglalkozás. Amikor az intézményrendszert átalakították, akkor tulajdonképpen a vezetői feladatokat is átszervezték, így a különböző munkaügyi, személyügyi, gazdálkodási és jogi jellegű feladatokat igyekeztek az

intézményvezetőkről levenni, ugyanakkor a munkám nagy része az adminisztráció mellett mégis ezekből épül fel.

A tantestület 27 fős, 3 vezető van a tantestületben és 1 könyvtáros.

**3. Milyen módszereket használnak a kollégiumi nevelőtanár kiválasztása során?
Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?**

A pályán eltöltött idő alapján, a szakmai gyakorlat alapján választjuk ki a munkatársakat. A nyári kiválogatás során döntő volt az, hogy nem pályakezdőkben gondolkodtunk, mert a sok feladatunk mellett az ő betanításuk, mentorálásuk túl nagy kihívást, illetve feladatot jelentett volna. Van ugyan a főiskolán olyan szak, hogy kollégiumi nevelőtanár, de nekünk az most kevés volt, ezért olyan munkatársakat kerestünk, akik szaktárgyi felkészültséggel rendelkeznek, tehát a tanulási munkát tudják segíteni. Elsősorban angol nyelvszakos, illetve matematika-fizika és természettudományos végzettséggel rendelkező kollégát kerestünk.

**4. Megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak ebben a munkakörben?
Milyen előnyeit és hátrányait tapasztalják meg ennek?**

Kollégiumi nevelőtanárunk nincs megváltozott munkaképességű munkatárs. Korábban volt ilyen munkatársuk, de most már nincs. Tekintettel arra, hogy nem származik adózási kedvezmény már a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásából, így nem keressük őket.

5. Milyen gyakran változik a dolgozók összetétele? Mi lehet ennek az oka?

Nem változik gyakran, tehát mi egy nagyon stabil tantestület vagyunk. Amikor nyugdíjba mennek a kollégák, akkor szoktunk új munkaerőt alkalmazni.

6. Mitől függ, hogy valaki beválik-e ezen a pályáján? Milyen visszajelzést kapnak a dolgozók a teljesítményükről?

Az illető elkötelezettségétől, hogy mennyire tudja komolyan venni a gyerekekkel történő munkát. Attól is függ, hogy mekkora a teherbírása az illetőnek, mind fizikális, mind lelki egészsége milyen. Ez gyakorlatilag 168 órás munkakör is lehetne, hiszen éjszakai ügyeleti munkát is igényel.

Amíg az új teljesítményértékelési rendszer, tehát a pedagógusminősítés, illetve a tanfelügyelet és az önértékelés nem volt kötelező, addig a minőségirányítási programban 3 évente értékeltük. Illetve az éves értékelések során mindenképpen van olyan rész, amikor személyre szabottan értékeljük a dolgozók munkáját.

7. Van-e tipikus karrierút a *kollégiumi nevelőtanár* pályáján? Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?

A pedagógus életpálya modellel tulajdonképpen lett karrierút. Ezzel az előmenetel egészen a gyakornoktól kezdve a pedagógus 1-en keresztül akár a kutatótanárig vezethet, tulajdonképpen mesterpedagógusig minimum.

8. Mi várható a jövőben ezen a területen? Miért ajánlja ezt a pályát az érdeklődőknek?

Gondolom, hogy az az elvárás fog felerősödni ezen a területen, hogy olyan speciális szaktudással rendelkező kollégák kerülhetnek erre a pályára, akik konkrét segítségnyújtással tudnak élni a gyerekek irányába, akik a kollégáikat, az új munkatársaikat, pályakezdeket mentorálni tudják, illetve olyanok, akik a gyerekek tehetségfejlődését tudják segíteni.

Változatos munkakör, a gyerekek miatti változás folyamatos, illetve lehetőség van a folyamatos szakmai fejlődésre. Emellett az előmeneteli rendszerrel a bérezés is megfelelően tud alakulni, az értelmiségi bérezéshez közelít.