

Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem

Látogató Bizottsági jelentés



TARTALOMJEGYZÉK

I. Akkreditációs javaslat.....	3
II. Akkreditációs javaslat indoklása	4
III. A felsőoktatási intézmény általános helyzetképe.....	4
IV. Minőségértékelés.....	7
IV.1. PDCA -elv érvényesülése.....	7
IV.2. Egyes módszerek alkalmazásának kiterjedtsége.....	7
IV. 3. Jó gyakorlatok elterjesztése	8
IV.4. Adatokra alapozott fejlesztések.....	8
IV.5. Az ESG kritériumok szerint értékelés.....	9
ESG 1.1 Minősegbiztosítási politika.....	9
ESG 1.2 és 1.9 A képzési programok kialakítása és jóváhagyása/folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelés	12
ESG 1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés	14
ESG 1.4 A hallgatók felvétele, előrehaladása, tanulmányaik elismerése és a képesítés odaítélése	16
ESG 1.5 Oktatók	17
ESG 1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások	20
ESG 1.7 Információkezelés.....	22
ESG 1.8 Nyilvános információk.....	24
ESG 1.10 Rendszeres külső minősegbiztosítás.....	25
V. Az intézmény szakmai tudományos tevékenysége.....	26

I. Akkreditációs javaslat

Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem	2023/6/IX. számú MAB határozat Az intézmény akkreditációja 2028. december 31-ig hatályos intézkedési terv, minőségfejlesztési program, előrehaladási jelentés és monitoring eljárás közbeiktatásával.
---	--

A Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság a felsőoktatási minőségbiztosítás európai sztenderdjei (Standards and Guidelines in the European Higher Education Area, ESG 2015) alapján értékelte a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem minőség-biztosítását.

Az intézmény minőségbiztosítási- és fejlesztési folyamatai részben tervezettek, a tervezési, ellenőrzési, mérési és értékelési eljárásai fejlesztendők. A vezetési folyamatok és a minőségbiztosítási folyamatok között a kapcsolat fejlesztendő, az oktatás menedzsmentje megfelelő, a kutatás menedzsmentje kiváló, iránya illeszkedik az intézményi stratégiához.

A támogató folyamatok – pénzügyi, gazdálkodási, informatikai, létesítmény gazdálkodás – és az infrastruktúra megfelelő háttérrel biztosítanak az oktatási, kutatási tevékenységhez.

Ennek alapján az intézmény 2028. december 31-ig terjedő 5 évre akkreditálható, azzal, hogy az intézmény a jelentést elfogadását követően a javaslatokra reagáló konkrét intézkedési tervet készítse és azt küldje meg a MAB részére 2024 január 15-ig., továbbá a jelentés elfogadását követő 1 éven belül az intézmény küldje meg minőségfejlesztési programját, melyről a jelentés testületi elfogadását követő 2. év végéig írásos előrehaladási jelentést kell készítenie az intézménynek, és ennek az előrehaladásai jelentésnek a benyújtását követő 6 hónapon belül a MAB személyes/online interjú keretében is vizsgálja az intézmény előrehaladását.

II. Akkreditációs javaslat indoklása

A MAB látogató bizottság feladata az akkreditációs eljárásban az intézmény minőségbiztosítási rendszerének ESG sztenderdek szerinti értékelése. Az intézmény oktatási és kutatási tevékenységében a kiválóság és a minőség igénye rögzített, gyakorlatban ezért tudatos lépéseket tesz. Ennek egyik megvalósítási szintje a központi szervezeti egységek szintje, (Kancellária, Rectori Kabinet) a másik a karok és a karokon működő szervezeti egységek szintje.

E szinteken zajló folyamatok, azok eredményei hatásai ugyanakkor nem egy, az egész intézményre kiterjedő minőségbiztosítási rendszerben, hanem a különböző szervezeti szinteken működő, párhuzamos rendszerekben jelennek meg. A párhuzamos rendszerek között a kapcsolat laza, gyenge vagy nem is érhető tetten. A különböző szinteken zajló folyamatok, tevékenységek rendszeressége 2019-2022. közötti időszakban nem volt kielégítő. A látogató bizottság elsősorban a személyes interjúk alapján tudta azonosítani a párhuzamosan működő kari folyamatokat, és azok ESG-megfelelését.

Az intézmény a vizsgált időszakban a minőségbiztosítási rendszer fenntartásában, fejlesztésében, minőségfejlesztési irányok meghatározásában, a minőségmenedzsment eszközök működésbe való beépítésében a 2014. évi akkreditáció óta eltelt időszakban nem mozdult el, és az ESG-nek való rendszeres megfeleltetés feladata a párhuzamosan működő kari egységek hatáskörébe került. A kari minőségbiztosítási tevékenységek még a karon belül is további kisebb kari egységek szintjére helyeződtek át, anélkül, hogy intézményi – kari minőségfejlesztési koncepció, eszközrendszer, operatív, szakmai háttértámogatás rendszere kialakított lett volna.

Az önértékelés folyamatában ugyanakkor az intézmény is számos ebből eredő problémát felismert és önreflexív módon nyilatkozott ezekről a látogatás alatt.

Az akkreditációs hatály alatt meghatározott követő intézkedések azt a célt szolgálják, hogy az intézmény minőségmenedzsment rendszerének és a minőségbiztosítási feladatrendszerének fejlesztésében az intézményi – szervezeti – működési sajátosságoknak és az ESG követelményeknek teljesebb mértékben tudjon megfelelni.

III. A felsőoktatási intézmény általános helyzetképe

Az intézmény 8 karon (Építőmérnöki Kar, Gépészmérnöki Kar, Építészmérnöki Kar, Vegyészmérnöki és Biomérnöki Kar, Villamosmérnöki és Informatikai Kar, Közlekedésmérnöki és Járműmérnöki Kar, természettudományi Kar, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar), 7 képzési területen (bölcsettudomány, gazdaságtudomány, informatika, műszaki, pedagógus, társadalomtudomány, természettudomány) biztosít számos alap-, mesterszakos, valamint doktori iskoláin keresztül PhD-képzéseket, szakirányú

továbbképzéseket. A látogatás ideje alatt a hallgatói létszám 22 397 fő volt, és 2023 fő aktív státuszú alkalmazott biztosította az oktatási, kutatási és alkotóművészeti tevékenység feltételeit.

Az intézmény oktatási szervezeti egységein, a karokon átlagosan 10 kisebb szervezeti egység (tanszék/intézet) és egyéb központ, kutatóközpont végez oktatási, kutatási tevékenységet. A MAB 2014/9/VIII/1. számú határozatával, 2014-ben akkreditálta legutóbb az intézményt 2019. december 31-ig terjedő hatállyal. Az akkori látogató bizottsági jelentés jegyzi a karok izolált működéséből eredő szervezeti- és minőségkultúra meghonosításának, az egységes koordináció, így az optimalizált működés nehézségeit. A javaslat nyomán az intézmény oktatási területen két új bizottságot, az Egyetemi Tanulmányi Bizottságot és az Egyetemi Kreditátviteli Bizottságot hozta létre. Az egyetemi szintű stratégiai tervezés javítása érdekében megtörtént a Rectori Kabinet átszervezése, valamint a kancellári rendszer bevezetése történt meg. Az intézményben 2021. évben rektorváltás történt. Az egyetem a jelenleg hat állami fenntartású intézmények egyike.

Az intézmény legfőbb döntéshozó szerve a Szenátus. A 28 tagú végrehajtó szervezetbe 7 tagot a Hallgatói Önkormányzat, 1 tagot a Doktorandusz Önkormányzat delegál. A hallgatói érdekképviselői szervek stratégiai döntéshozatalban való működése a bizottsági és szenátusi tagság által formálisan biztosított. Az alapfeladatok ellátásának stratégiai szintű irányítását a Rectori Kabinet látja el. A stratégiai és operatív döntéshozó testület a Vezetői Értekezlet, mely heti rendszerességgel tartja üléseit.

A Kancellária az Egyetem működésével, gazdálkodásával, ügyviteli feladatellátásával kapcsolatos tevékenységek végzéséért felelős, valamint a hallgatókat támogatási, tanácsadási, továbbá kulturális és egyéb szolgáltatásokkal segítő, átfogó szervezeti egység. A Kancellária – egyéb feladatai mellett – ellátja az államháztartási jogszabályok szerinti gazdasági szervezet egész egyetemre kiterjedő feladatait. Felépítését tekintve, működés támogató szervezeti egységekre (igazgatóságokra és osztályokra), valamint a kancellár munkáját közvetlenül segítő szervezeti egységekre (Kancellári Kabinetre) tagozódik.

Az oktatást támogató két főbb szervezeti egység az Értékesítési és Szolgáltatási Igazgatóság, valamint a Központi Tanulmányi Hivatal is a Kancelláriához tartozik. A kancellár felügyelete alá tartozik, az ipari kapcsolatokat támogató részleg, a Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ is.

A minőség- és stratégiai célok követése a rectori program követésén keresztül valósul meg. Az intézményi szintű tapasztalatmegosztó és stratégiai előkészítő testület az Egyetemi Tanulmányi Bizottság, mely bizottság hatáskörébe kerül a 2022-ben megfogalmazott koncepció szerint a minőségbiztosítási feladatrendszer is. A gyakorlatban a

feladatrendszerhez tartozó feladatelemek kezelése a karokon, illetve legtöbb esetben a kisebb szervezeti egységek szintjén zajlik.

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Magyarország vezető és meghatározó műszaki felsőoktatási intézményeként pozicionálja magát. Az intézmény felsőoktatási pozíciója nyomon követéséhez és előre lépését támogató folyamatainak megtervezése érdekében kiemelten figyeli a hazai és nemzetközi felsőoktatási rangsorokat. Az egyetem büszkén vállalja a rangsorokban betöltött szerepét, az ezzel kapcsolatos “értékkommunikációra” tudatosan épít.

Az intézmény a hazai műszaki felsőoktatási szerepének erősítése és fejlesztése érdekében növelte pályázati eredményességét, és az ipari szereplőkkel való kapcsolatainak számát, amelyek tovább erősítették a kutatási, tudományos és innovációs potenciálját. Ennek támogatására külön szervezeti egység, a Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ jött létre, amely a pályázati és projekttevékenységek támogatásával és koordinálásával összekapcsolja az egyes karokat, valamint azokat az ipari szereplőkkel. A legtöbb esetben ezek a tevékenységek technológiai innovációk területén érhetőek tetten, emellett társadalmi innovációs megközelítések is teret nyernek. Az intézmény harmadik missziós tevékenysége keretében a társadalmi felelősségvállalásra való ösztönzésben is kiemelt szerepet vállal, cél továbbá a hazai innovációs erő növelése, hatékony vállalati együttműködések mellett új tudástranszfer-mechanizmusok bevezetése. Az intézmény felismerte az innovációs ökoszisztémákhoz szükséges tudástranszfer biztosításában való esszenciális szerepét. Ennek eredményeként széles hazai és nemzetközi szakmai együttműködési hálózatot működtet. Ezt erősítik a kifejezetten oktatási (pl.: EUA) és képzési terület-specifikus szakmai hálózatokban való aktív tagság által implicált megfelelések, megfeleltetések és a vállalt feladatok.

Az intézmény az akkreditációs látogatás időpontjában a szervezetátalakításban és az ehhez kapcsolódó folyamatrendezésben, a rektori ciklusból eltelt, időarányos előrehaladást tett meg. Így a 2020 és 2022. között tervezett és/vagy megvalósított reformok, modernizációs törekvések tényleges hatásai és az egész intézmény szervezetrendszerében mérhető eredményei az akkreditációs látogatás időpontjában még nem voltak érzékelhetők. Több testület, szabályzat 2021. és 2022. közötti időszakban állt fel, került elfogadásra. Éppen ezért a látogató bizottság a 2020. és 2022. között megvalósított intézményi intézkedéseket, fejlesztéseket elsősorban azok irányára alapján ítélte meg, figyelemmel arra is, hogy azok mennyiben támogatják, segítik az intézményt stratégiai céljainak elérésében. A teljes jelentés szempontjából a látogató bizottság fontos tényként rögzítette, hogy az intézmény a maga szervezeti hagyományai szerint széles kari autonómiával és a karokon belül szintén erős autonómiával rendelkező kisebb szervezeti egységek rendszerében kívánja az intézményi működést megvalósítani.

A tradicionális alapértékek mellett az intézmény a minőségbiztosítás feladatrendszerének újraértelmezését az önértékelés folyamata során megkezdte, a választott szervezeti, működési, irányítási modellben, a teljes szervezetrendszerben ennek részleges hatásai már megjelentek, de elmozdulást nem eredményeztek.

A jelen jelentés az intézmény minőségbiztosítási rendszerének értékelését a fejlesztési javaslatokat tartalmazza és 2014–2022. között eltelt időszakot vizsgálja.

IV. Minőségértékelés

IV.1. PDCA -elv érvényesülése

Az intézmény a minőségfejlesztési ciklus elemei közül a tervezés (P), cselekvés (D) fázisokban úgy intézményi, mint kari szinten egyenszilárdságú működést mutat a vizsgált időszakban.

A tervezési folyamatok – stratégiaalkotás, IFT-vel párhuzamos, vagy átfedő dékáni programok megfogalmazása, ezen dokumentumok cselekvési terv szintű lebontása, stratégiai és minőségcélok megfogalmazása, ezekhez rendelt releváns indikátorok meghatározása – fejlesztendő, és a meglévő folyamatok összehangolása is javasolt.

A minőségfejlesztési ciklusban mind az intézményi, mind a kari szintű működésben a célhoz kötött, rendszeres és rendszerezett mérési – értékelési folyamatok részlegessége vagy hiánya miatt a beavatkozási fázis fejlesztendő. A karokon, karon belüli szervezeti egység szinteken a képzések működtetése kapcsán számos adatalapú beavatkozási akcióra volt példa, azonban további szttenderdek esetében beavatkozások nem transzparenssek.

A beavatkozások hatásának értékelése intézményi és kari szinten is hiányos. Egyes szervezeti egységek kockázati leltárt és annak alapján intézkedési tervet is készítenek a beavatkozási pontok meghatározásával, de teljesülésük és eredményességük vizsgálata még ezekben az esetekben sem általános.

IV.2. Egyes módszerek alkalmazásának kiterjedtsége

Az intézmény szervezeti kultúrájának szerves részét képezi a kari, kari szervezeti egységek önállósága. Ez az önállóság a módszerek kialakításában, a megfelelőnek ítélt módszer megválasztásában is tetten érhető. Az oktatói munka hallgatói véleményezésében szabályozati szinten rögzített a teljes mérési és értékelési folyamat, mégis szinte minden karon van olyan szervezeti egység mely ezen túl végez méréseket. Ugyanakkor ezeknek módszereiről már legfeljebb kari szinten van információ.

Az intézmény érzékeli ezt a diverzitást és bizonyos területeken törekszik az egységesítésre. A látogatóbizottság ezen a területen is javasolja, hogy az intézmény mérje fel a karok gyakorlatait és ezek tükrében jelölje ki azokat a módszereket, amelyek ténylegesen (funkcionálisan) is alkalmasak kiterjedt használatra.

IV. 3. Jó gyakorlatok elterjesztése

Az egyes karok gyakorlatában sok esetben lényegében azonos tartalmú elemek jelennek meg, melyek egységesítése intézményi szintű, szabályozott gyakorlatot eredményezhet. A kari jó gyakorlatok összegyűjtése és beemelése az egyetemi szintű rendszerbe az egyetemi Minőségfejlesztési Bizottságon keresztül valósulhat meg. A látogatási tapasztalat alapján a kari és karon belüli szervezeti egységek gyakorlatainak feltárása kiemelt feladat. Az intézmény előtt álló fejlesztési folyamatok – különösen a minőségbiztosítási szervezet működésének javítása, a minőségmenedzsment eszközök szttenderdekhez rendelése – megkívánják a jó példák, gyakorlatok teljeskörű feltárását és rendszerezését.

A szervezeti egységek kockázatértékelései, kockázati leltárai, a belső ellenőrzés adatvagyonai vagy a Jogi Igazgatóság szabályozó elemek összehangolása terén tett lépései már olyan működési példa, melyet a minőségbiztosítási szervezetrendszernek javasolt megismerni.

IV.4. Adatokra alapozott fejlesztések

Az intézményben az adatokra alapított folyamatok jellemzőek. Az adatalapú működés nem csak stratégiai szinten, hanem az egyes ESG szttenderdek szintjén is azonosítható. Az ESG szttenderdek esetében az intézmény még nem alakította ki, hogy melyek azok az adatok, amelyeket az egyes ESG szttenderdek teljesülésének vizsgálatához jellemzően használni szükséges, vagy ajánlott. A karok és kari szervezeti egységek által használt adatok, elemzések szintén nem alkotnak rendszert, az ESG szttenderdek szerint nem rendszerezettek. Az intézmény adatalapú működésében az adatgyűjtés rendszerezettségének és rendszerességének fejlesztése szükséges.

IV.5. Az ESG kritériumok szerint értékelés

ESG 1.1 Minősegbiztosítási politika

Az intézmény az előző intézményakkreditációs eljárásban tett javaslatok alapján kidolgozta Minőségpolitikáját és Minőségmenedzsment szabályzatát. Az intézmény Minőségpolitikája 2015-2022. között határozta meg az intézményi minősegbiztosítás céljait, kereteit. Ezt a Minőségpolitikát az intézmény, az önértékelés benyújtását követően hatályon kívül helyezte, és a Minőségpolitikai küldetésnyilatkozatot fogadta el. Az intézményi szervezeti és működési szabályzatának 52.§ (4) bekezdése szerint „Az Egyetem minőségirányítási rendszerének szabályozásáról „A felsőoktatás minősegbiztosításának európai standardjai és irányelvei (ESG)”, a TQM módszertan, az Egyetem hagyományai, az egyetemi autonómia, a felsőoktatás sajátosságai, a nemzetközi tapasztalatok figyelembevételével a jelen Szabályzat melléklete [24. számú melléklet Minőségirányítási Szabályzat] rendelkezik. Jelenleg az intézmény hatályos Minőségirányítási szabályzattal nem rendelkezik, és a vizsgált időszakra vonatkozó korábbi időállapotú szabályzatra maga az önértékelés sem hivatkozik.

A minősegbiztosítás alapidokumentumának a Minőségmenedzsment szabályzat tekinthető. A Minőségmenedzsment Szabályzat rögzíti a minőségmenedzsment rendszer alapelveit: a partnerközpontúságot, a folyamatok folyamatos javítását és a teljes elkötelezettség elveit. A szabályzat rögzíti, hogy a minőségmenedzsment rendszer szabályozása keretszabályozás, amely kiemelten kezeli többet között a folyamatok mérését, elemzését, a fejlesztendő területek meghatározását és a minőségcélok eléréséhez szükséges eszközök és módszerek kiválasztását, alkalmazását.

A minősegbiztosítás szervezetrendszerére is ebből a dokumentumból lehet következtetni: központi szinten a minőségmenedzsment-rendszer működtetéséért felelős egység a Raktori Kabinet és a Kancellária, a karoknál a Dékáni Hivatalok. A szabályzat nevesíti a Hallgatói Önkormányzat felelősségét is a minőségmenedzsment rendszer működtetésében. Tanszékek, tudásközpontok, doktori iskolák esetében a szervezeti egység vezetőjét jelöli meg a minőségmenedzsment-rendszer működtetésének felelőseként a szabályzat. Az intézmény az önértékelésben a Vezetői Értekezletet jelölte meg olyan testületként, amely az intézményi szintű minőségmenedzsment feladatrendszer aktív alakítója, követője, értékelője. A karok esetében egy kar rendelkezik külön minősegbiztosítási bizottsággal, 3 kar esetében (három) létezik külön kari minősegbiztosítási szabályzat, vagy legalábbis a kari honlapok alapján elérhető információkból ez vált kideríthetővé. Itt kell megjegyezni, hogy intézményi és kari szinten egy kivétellel, külön minősegbiztosítási menüpont nem érhető el a honlapokon, de maguk az érintőlegesen minősegbiztosításhoz kapcsolódó dokumentumok is nehezen, nem egyértelmű elérési utakon keresztül találhatók meg.

A minőségbiztosításhoz kapcsolható feladatokat további egyetemi, tematikus, oktatásszervezéssel, tudományos tevékenységgel foglalkozó bizottságok és vezetői testületek is ellátnak, különösen a képzések működtetésével kapcsolatban.

Az intézmény stratégiai céljait az intézményfejlesztési terv határozza (IFT) meg. A 2015/2016-os tanévtől meghatározott minőségcélokat a Minőségmenedzsment szabályzat elfogadásának időpontjától statikusan rögzíti. A korábban hatályos Minőségpolitika rendelkezései szerint a minőségcélokat az IFT tartalmazta. A Minőségpolitikai küldetésnyilatkozat külön választotta az IFT stratégiai céljait a másutt meghatározott minőségcéloktól. Az intézmény önértékelésében kifejti, hogy a minőségcélokat indikátorokban fejezi ki. Az indikátorokban kifejezett minőségcélok teljesülésének ellenőrzéséről a kari vezetők és testületek gondoskodnak. Az egyetemi célok teljesülését összegytemi szervezeti egységek követik nyomon, az intézményi eredményeket a rektor és a kancellár közös éves beszámolója, illetve a szervezeti egységes kockázati leltárainak összesített jelentése foglalja össze. Az egyetemi szinten meghatározott stratégiai és minőségcélokkal párhuzamosan karonként külön célokat (kari célok) tartalmaznak a dékáni programok. Ezek teljesülését a karok követik, jellemzően a Kari Tanács keretében.

A fent leírt folyamatok dokumentáltsága 2014-2022. közötti időszakban nem kiegyensúlyozott, hiányos.

A Minőségmenedzsment szabályzat részletezettségét meghaladó, annak elveit kibontó intézményi és kari minőségfejlesztési koncepciók, ezt lekövető szabályozások hiányában, az intézmény és a karok decentralizált működési rendszere mellett egységes és az egész intézményre kiterjedő minőségbiztosítási rendszer nem alakult ki. Az intézmény a karok izolált működéséből a koordináció, az optimalizált működés irányába tett lépéseket, de a minőségbiztosítás területén a 2014. évi állapottól nem tudott jelentősen elmozdulni.

A látogató bizottság az ESG 1.1 és 1.7. tématerületeiben szervezett interjúk keretében, ahol valamennyi kart meghallgatta, számos gyakorlatot, értékelést, folyamatot azonosított, mint kari minőségbiztosítási tevékenység. Ezen folyamatok kiindulópontja köthető volt intézményi, vagy kari stratégiai célhoz, javítást céloztak, valamilyen adatkörre alapítottan különböző mérési vagy értékelési eljárásokhoz kapcsoltak voltak. Bár maga az intézmény az önértékelésében nem gyűjtötte össze és azonosította a Minőségmenedzsment szabályzata alapján ezeket a kari tevékenységeket, a látogató bizottság ezt a panel beszélgetések során megtette.

Az intézmény az önértékelés benyújtását követően alakította meg az összegytemi szintű Minőségfejlesztési Bizottságot, a kari minőségbiztosítási felelősök kijelölése is megtörtént, akiknek dedikált feladata lesz ennek a területnek az operatív irányítása és szakmai koordinálása a karon. Az intézmény az egyetemi Minőségbiztosítási Bizottság alakuló ülésére készült prezentációt a látogató bizottság számára is elérhetővé tette. Ebben az intézmény is

azonosította az elavult és hiányos szabályozás problémáját, hogy nincs kiépített minőségügyi szervezet, hogy a minőségbiztosítás sokszor ad hoc jellegű és a felelősségi és feladatkörök tisztázatlanok.

Az intézmény a feltárt hiányosságokra néhány direkt intézkedéssel reagált, azonban a TQM modell, a minőségmenedzsmentrendszer kiteljesedéséhez és működő, az egész intézményre kiterjedő minőségbiztosításrendszer-fejlesztéshez, összetett intézkedések szükségesek.

A fejlesztési folyamatnak fontos alapját képezik azok a szabályzatok, mely a minőségbiztosítási feladatrendszer támogató centralizáltabb elvek, és módszerek alkalmazását rögzítik területspecifikusan: a Teljesítménymenedzsment szabályzat, a Képzési Kódex, a Humánpolitikai szabályzat és az Oktatói Munka Hallgatói Véleményezéséről szóló szabályzat. A fejlesztési folyamatok szempontjából nagyon fontos valamennyi kar gyakorlatát feltárni – milyen egyedi mérési értékelési eljárások vannak, milyen intézkedések váltak be, stb. A jó példák feltárása és kölcsönös megismerése jelentősen tudja a fejlesztési folyamat időbeli előrehaladását és időarányos eredményességét támogatni.

A minőségbiztosítás területén nélkülözhetetlen az egységes alapértékek, a közösen értelmezett fogalmak meghatározása, rendszerezése, a működési folyamatokba való beemelése. A szervezeten belül autonóm kari egységek mellett is lehetséges egységes minőségbiztosítási rendszer kialakítása egy olyan központi szervezeti egység működése mellett, mely a minőségmenedzsment eszközeivel módszereivel képes a kari egységeket a minőségbiztosítási feladataik ellátásában támogatni. A minőségmenedzsment eszközök és módszerek kidolgozásában és kialakításában minden szervezeti egységnek (kari és horizontális szervezeti egységek) szükséges részt venni.

Javaslatok

- Az IFT és a dékáni programok összehangolása, minőségfejlesztési koncepció kialakítása, minőségcélok felülvizsgálata, a minőségcélokhoz rendelt indikátorrendszer kialakítása.
- A Minőségmenedzsment szabályzat alapján a szervezeti egységek (kar, intézet, tanszék szintjén is) a minőségbiztosítási feladatkörök kiegyensúlyozott meghatározása.
- A szervezeti egységek gyakorlatának intézményi rendszerbe foglalására, a jó gyakorlatok rendszerben történő megjelenítése.
- A dokumentáltság erősítése, a dokumentációs rendszer alapkövetelményeinek megteremtése, illetve a kiszámíthatóan ismétlődő folyamatok szabályozó elemekbe építése.
- A minőségbiztosítási tevékenység átláthatóságának és nyilvánosságának növelése.

- A minőségirányítási rendszerben erősíteni kell a döntéshozattól független értékelő, elemző és javaslattevő egységeket mind egyetemi, mind kari szinten.

ESG 1.2 és 1.9 A képzési programok kialakítása és jóváhagyása/folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelés

Az intézmény képzési struktúrája kiegyensúlyozott, a legutóbbi akkreditációs folyamat óta minden képzési szinten (FSZ, Ba/Bsc, Ma/Msc, PhD) nőtt az elérhető képzések száma.

A képzések kialakítása terén az intézmény Képzési Kódex-szel rendelkezik, melyet kari, illetve szakspecifikus szabályzatok egészítenek ki.

Az egyetemen a képzési programok (szakok) menedzselése (tervezése, szervezése, irányítása és vezetése) a karok feladata, mely feladatellátást az egyetem nem kari szervezeti egységei segítenek. Minden szak mellett, illetve ahhoz kapcsolódóan – a szak létesítésétől a megszüntetéséig – működik egy szakszabályzat, melynek vezetője a szakfelelős, tagjai között pedig az egyetem oktatóin és a hallgatói képviselőin túl külsős szakemberek is szerepelnek. A szakszabályzat feladata a képzés irányítása, amely kiterjed a képzési és kimeneti követelményeknek való folyamatos megfelelésről való gondoskodáson túl a szak eredményességének a mérésére, a szak értékelésére, továbbá a képzési folyamatba való beavatkozásra.

A képzések menedzselésére vonatkozó előírásokat a Képzési kódex tartalmazza részletesen, ideértve az egyetemen belül folyó karközi (átoktatással megvalósuló) képzésműködtetést is.

A kódex rendelkezik arról is, hogy a képzésben részt vevő oktatóknak, hallgatóknak, továbbá a képzés megrendelőjének képviselői által kezdeményezett fejlesztési elképzeléseket a szakszabályzatnak meg kell vitatnia, és javaslatot tennie az illetékes Kari Tanácsnak a képzés módosítására (amennyiben indokolt). Ennek gyakorlati megvalósulására (az oktatói oldalról) a látogatóbizottság kérdőíves felmérésben rákérdezett, és a válaszadók fele úgy nyilatkozott, hogy „van beleszólása” a képzési program alakításába. Ennek módjára való rákérdezésre adott válaszok pedig megerősítették, a szakszabályzatok aktív működését, a javaslattételi jog széleskörű érvényesülését.

Az intézménylátogatás során tett személyes panelbeszélgetések ugyanakkor arra is rávilágítottak, hogy a szakszabályzatok működése nem tekinthető rendszeresnek: túl azon, hogy a jogszabály szerint kötelező ötéves tantervi felülvizsgálatot minden nyilatkozó említette, karonként, sőt szakonként is nagy a szórás abban, hogy milyen gyakorisággal ülésezik a szakszabályzat. Nincs rendszeres egyeztetési kötelezettség, így a szak működésének folyamatos monitorozása sem rendszeres, a szakszabályzatok lényegében szükség szerint üléseznek, az azonban, hogy milyen inger, input vagy esemény váltja ki ezt a szükségességet,

változó (gyakorlatilag ahány szak van, annyi féleképpen értelmezik ezt a kérdést az egyes szereplők).

A szakbizottságok mellett tanszéki szinten is detektálható képzésmonitorozási tevékenység. A tárgyak teljesítési mutatóit Neptun adatok alapján vizsgálják a tanszékek. Ezek gyakorisága eltérő karonként, de jellemzően félévekhez köthető. Az eredmények ismertetése jellemzően a tanszéki szintű értekezleten történik meg. Szinte minden kar kialakított olyan egyedi mérési – értékelési gyakorlatot, amellyel képzési eredményességet mér. Ezek a monitorozási gyakorlatok, folyamatok a tanszék, intézet szintjén, de mindenképpen karon belül maradnak. A karok egymás között nem osztják meg ezen gyakorlataikat, intézményi szinten pedig nem látható, hogy ki (szervezet) és hogyan követi a legalább 5 éves monitorozási gyakorlatot, és annak eredményeit. A kari képzésmonitorozási tevékenység eredményeként mérésekre alapított intézkedésekről is beszámoltak a karok, melyek hatását szintén eltérő mélységben követik nyomon.

A külső partnerek bevonásának formalizált rendjét a karok eltérő mélységben alakították ki. A releváns munkáltatói, foglalkoztatási, szabályozott szakmai követelmények való kimeneti megfelelés visszamérése intézeti, tanszéki, oktatói szinten jellemzően informális formába valósul meg. Az intézmény stratégiai célkitűzéseivel összhangban szükséges a külső partnerek képzések kialakításába való bevonását, a végzett hallgatók kimeneti megfelelőségének visszamérését (külső partnerek bevonásával) formalizált és intézményi szinten kialakítani, (valamennyi karra kiterjedően) annak eredményeit, azok nyomán megfogalmazott intézkedéseket, azok hatásait transzparenssé tenni.

A hallgatói vélemények becsatornázásában nagy szerepe van a hallgatói képviselőnek. Az Egyetemi Hallgatói Képviselő (HK) is rendre megkeresi a hallgatókat a szakkal, tárgyakkal kapcsolatos véleményeik, igényeik összegyűjtése és képviselése érdekében. Ahogyan a szakbizottságok működése, ezek is eseti jellegűek, ugyanakkor valamennyi nagyobb, átfogó tantervmódosítás során a hallgatói vélemények becsatornázása megtörtént.

Az oktatói munka hallgatói véleményezésére Oktatói Munka Hallgatói Véleményezéséről szóló szabályzatot alakított ki az intézmény, és ezzel egységes kérdőív is került bevezetésre. Az egyetemi szinten egységes kérdőívet minden félévben kitöltetik a hallgatókkal, eredményeit az egyetemi polgárok számára publikussá teszi az intézmény. Külön portál létezik erre, melyen az eredményeket retrospektív irányban is meg lehet tekinteni. Az OHV eredményei alapján az intézmény rangsorokat készít, és a felmérés eredményei alapján elismerik a legjobbnak ítélt oktatókat. Az akkreditációs látogatást megelőzően a hallgatók által kitölthető kérdőívben adott hallgatói válaszok 85%-a azt jelezte vissza, hogy „nem tud arról, hogy az OHV eredményei publikusak lennének”. Közel 2000 hallgató töltötte ki a kérdőívet.

Széleskörű gyakorlata van az egyetemen annak, hogy a hallgatói vélemények becsatornázása a képzések monitorozásába az OHV-n és a HK általi jelzések feldolgozásán túl komplementer módon, egy-egy tárgyra vagy tárgycsoportra vonatkozó saját (tanszéki vagy oktatói kezdeményezésű) kérdőívvel is megvalósul. Ennek során specifikus, az adott tárgyra vonatkozóan az OHV-nál sokkal használhatóbb hallgatói visszajelzések szerezhetők. A panelbeszélgetés során olyan visszajelzés is érkezett, az OHV és a saját (kari/tanszéki) kérdőív eredményei nem korrelálnak. Az is ugyanakkor rögzítendő, hogy a karokon belül is változó, hogy végeznek-e ilyen felmérést, illetve, hogy a felméréssel fél évente egy alkalommal, vagy minden tanóra után keresik meg a hallgatókat.

A visszajelzések alapján OHV felülvizsgálatának szükségessége is felmerül, az intézményi és egyéb kari szintű felmérési gyakorlatok, módszerek, eszközök összehasonlításán keresztül. Ebben az esetben sem az egységesítés a fő nézőpont, hanem az, hogy az intézményi szinten ez (OHV) a mérési-értékelési eszköz transzparens, és minden belső érdekelt számára informatív legyen, figyelembe véve a karonként természetesen eltérő szükségleteket.

A Képzési kódex deklarálja, hogy a képzések minőségmenedzsmentje az intézmény Intézményfejlesztési Tervében foglaltak eredményes megvalósítását szolgálja. A szakok felülvizsgálatával, ill. monitorozásával kapcsolatban a látogatóbizottság rendelkezésére bocsátott dokumentumok és az interjúk alapján meg tudta állapítani, hogy a képzésmenedzsmentnek vannak aktívan működtetett folyamatai, ehhez mérések, elemzések kapcsolódnak. Ugyanakkor ennek rendszer szintű működése – a rendszerbe ágyazottsága és a rendszeressége, rendszerezettsége – fejlesztendő.

Javaslat:

- A képzések monitorozásának intézményi és kari szintű gyakorlatainak felmérése, a Minőségmenedzsment szabályzat vonatkozó részének figyelembevételével.
- A képzések monitorozásának intézményi és kari szintű rendszerének kialakítása.
- A Képzési-Kódex, a szakbizottságok működésének felülvizsgálata.
- A külső érdekeltek képzésműködtetésbe való bevonásának formalizált rendszerének kialakítása.
- A képzésekre vonatkozó értékelések (OHV), elemzések, eredményességi mutatók honlapokon való megjelenítése (az anonimitás megőrzése mellett).

ESG 1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés

A sztenderdhez kapcsolódó szabályozó dokumentumok (Tanulmányi és Vizsgaszabályzat [TVSZ], Intézményfejlesztési terv) a módosítások és hatálybalépés dátumával feltüntetve szabadon hozzáférhetők az intézmény honlapján. A hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés esetében megfeleltethetők egymásnak az IFT-ben megfogalmazott stratégiai célok és a TVSZ-ben leírt szabályozás.

Az intézmény törekvéseket tesz annak érdekében, hogy a hallgatókat aktív szerepre ösztönözze a tanulási folyamat során. Ennek egyik konkrét megvalósulási formája a TVSZ-ben rögzített, az intézmény egészen érvényes, többelemű tanulmányi teljesítményértékelési rendszer.

A 2016-ban bevezetett teljesítményértékelési rendszer rögzíti, hogy a tudás és képesség típusú kompetenciaelemek meglétének vizsgálatára bármely mérési és értékelési típus alkalmazható (azaz szintfelmérés, részteljesítmény értékelés, összegző értékelés). Az attitűd, valamint az önállóság és felelősségvállalás típusú kompetenciaelemek meglétének vizsgálatára elsősorban a részteljesítmény értékelés, másodsorban az összegző értékelés alkalmazható. A tantárgyak teljesítményértékelési rendszerét úgy kell kialakítani, hogy az segítse és ösztönözze a hallgatók folyamatos tanulását, valamint ne vezessen a hallgatók indokolatlan túlterheléséhez. Ennek érvényesülése érdekében a TVSZ részletesen rögzíti az egyes teljesítményértékelések számát. Külön kiemelandó a teljesítményértékelések ütközésmentes ütemezését biztosító tanulmányi teljesítményértékelési terv elkészítésének kötelezettsége, amelynek kialakításában és ellenőrzésében a hallgatói képviselő is részt vehet.

A hallgatóközpontúság jegyében az intézmény törekszik figyelembe venni a tanulók generációs jellemzőiből, speciális élethelyzetéből és egyéni különbségeiből fakadó igényeit, törekedve arra, hogy az előadásokon, gyakorlatokon és laboratóriumi gyakorlatokon előtérbe kerüljön a gyakorlati tudásátadás és a készségfejlesztés.

Az alap- és mesterképzések jellemzőinek kialakításakor, a kurzusok, tárgyak tervezésekor ezek célként meg is jelennek, ugyanakkor azt tapasztalta a látogatóbizottság, hogy erősebb a teljesítményértékelés rendszerének a szabályzati lába, mint a tartalmi elemei. A látogatóbizottság nem tapasztalta annak a nyomát, hogy a teljesítményértékelés alapjául szolgáló pedagógiai-oktatásmódszertani szemlélet terjesztése mint egyfajta paradigmaváltás akár a TVSZ-rendelkezés hatályba léptetésekor, akár azt követően követett folyamat lenne az intézményben.

A normatív keretek kialakítása tükrözi az intézmény törekvését a hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés megvalósítására, azonban a megvalósulás kari, tanszéki szinten eltérő formát mutat. Egy méretében jelentős és decentralizált működési struktúrában a normatív keretek mellett a hallgatói szükségletek, preferenciák mérésének rendszerét, a feltárt jellemzők tanulási-tanítási folyamathoz illesztésének gyakorlatát, a hatékonysággal, eredményességgel kapcsolatos visszamérések rendjét éppúgy szükséges kialakítani, és folyamatosan nyomon követni.

Az intézményben lehetőség van arra, hogy kedvezményes, kivételes tanulmányi rend szerinti egyéni képzési utat járjanak be a hallgatók. Ezekről a TVSZ megfelelően rendelkezik.

Az intézményben számtalan jó gyakorlat, oktatásmódszertani innováció létezik, az oktatók elkötelezettek a minőségi oktatás iránt. Azonban itt sem valósul meg az intézményi szintű jó gyakorlatok feltárása, egyetemi vagy kari szintű megosztása.

Az intézmény célja a hallgatói igényekhez, jellemzőkhöz illeszkedő tanulási környezet megteremtése, a tevékenység alapú módszerek használata. Ennek működését elősegítő minőségmenedzsment eszközök fejlesztendők.

javaslatok

- Az oktatásmódszertani jó gyakorlatok intézményi és kari szintű felmérése, a Minőségmenedzsment szabályzat vonatkozó részének figyelembevételével.
- A 2016-ban elfogadott többelemű tanulmányi teljesítményértékelési rendszer intézményi szintű alkalmazása – ezt megelőző szükségeszerű aktualizálása.
- A ESG 1.3. sztenderdhez kapcsolódó minőségfejlesztési, minőségbiztosítási feladatok (intézményi és kari szintű) meghatározása.
- A módszertani támogató szervezeti egység kijelölése.

ESG 1.4 A hallgatók felvétele, előrehaladása, tanulmányaik elismerése és a képesítés odaítélése

Az intézmény a sztenderdhez kapcsolódó kritériumokhoz a Felvételi Szabályzatot, valamint TVSZ-t kapcsolja. A szabályzatok keretei között a karokon az adott szervezeti egységre jellemző szervezeti kultúra, kialakult gyakorlat, képzési eltérések figyelembevételével szabályozzák a hallgatók felvételi eljárását, a tanulmányaikkal kapcsolatos tájékoztatási eljárásokat és azok elérését.

Az intézmény rendelkezik a hallgatói életutat lefedő szabályozókkal és kapcsolt folyamatokkal. A hallgatói előmenetelhez kapcsolódó információk karonként nagyon eltérőek, szintén karonként változó formában és frissítéssel érhetőek el honlapokon a mintatantervek.

A személyes látogatás során több kari képviselő is jelezte a képzésekre bekerülő hallgatók felkészültségével kapcsolatos oktatói kihívásokat. Egyes karok felkeresnek különböző középiskolákat, ahol felkészítő táborokat szerveznek a tanulóknak. Az önértékelési is rögzíti, hogy egységes, egyetemi szintű bemeneti kompetenciamérést nem alkalmaz az intézmény. A karokon tudásszint-mérés már jellemző, kompetenciamérés kari szinteken sem kialakított.

Az intézmény átfogó és bevezetett eljárásrenddel rendelkezik a hallgatók előzetes kreditelismerése területén. Az eljárás általános folyamatát egyetemi szinten határozzák meg, majd annak végrehajtását kari szintre helyezik. A kari szintű döntések megfelelőségét a releváns dékánhelyettes, végül pedig az Egyetemi Kreditátviteli Bizottság ellenőrzi. A hallgatók képviselői rendszeresen helyet kapnak a kreditátviteli bizottságokban, illetve a

lemorzsolódás megelőzésével, illetve a perzisztencia fenntartásával kapcsolatos átfogó intézményi projektekben is fontos szerepet képviselnek.

Az egyetem formális fellebbezési, jogorvoslati gyakorlata jól szabályozott. A dokumentumok elérhetők a honlapon.

Elkezdődött a mesterséges intelligencia alapú tanulmányanalitikai rendszer kidolgozása, amely személyre szabott elemzésekkel és üzenetekkel segítené a hallgatókat a képzésben való előrehaladásban.

A hallgatói életút követésében a TVSZ adja meg a kereteket, és a karokon alkalmazott képzéseredményességi vizsgálatok alapján születnek meg a hallgatók előrehaladását támogató döntések. Az önértékelésben ezen a területen bemutatott példák és a személyes látogatás is tükrözi, hogy minden karon vannak bevett folyamatok. Az Egyetemi Tanulmányi Bizottság, szakbizottságok, a kari szintű tanulmányi és kreditátviteli bizottságok, tanszéki, intézeti értekezletek azok a fórumok, ahol a hallgatói előrehaladás kérdése megjelenik. Ugyanakkor az intézményi minőségmenedzsment szinten ezeknek a tevékenységeknek a rendszerbe foglalása elmaradt.

A kari szinten zajló és hallgatói életút követéséhez tartozó folyamatok, annak eredményei, hatásai nem transzparenssek a külső értékelő számára minden kari egység gyakorlatának áttekintése nélkül. Mivel az akkreditáció intézményi szintű, így ezen a területen is szükséges egy intézményi szintű rendszer láthatóvá tétele.

Javaslatok

- A hallgatói életút követés eszközeinek intézményi és kari szintű felmérése, a Minőségmenedzsment szabályzat vonatkozó részének figyelembevételével.
- A ESG 1.4. sztemderdhez kapcsolódó minőségfejlesztési, minőségbiztosítási feladatok (intézményi és kari szintű) meghatározása.
- Bemeneti kompetencia mérési eszközök feltárása, támogatás a karok számára kompetencia mérési eszközök alkalmazásához.

ESG 1.5 Oktatók

Az intézmény rendelkezik Humánerőforrás Szabályzattal (HSZ), amely általánosan tartalmazza a közalkalmazottakkal szembeni követelményeket, értékelési szempontokat, címeket és kitüntetések és a díjazás elveit. Az IFT-ben is hangsúlyosan jelenik meg az oktatás megújítására való törekvés, különösen az oktatói és hallgatói pályamodellek, az MTA doktori cím megszerzése, valamint a rangsorokban való előrelépés.

A HSZ alapján „Az oktatók, mint közalkalmazottak minősítése a 1992. évi XXXIII. törvény 40. §-a, az egyetemi Humánpolitikai Szabályzat 27. §-a és a 24/2017. (XI. 20.) számú rektori és

kancellári közös utasítás alapján történik”. Azonban az oktatói teljesítményértékelés szempontjai karonként jelentősen eltérnek, mint ahogyan az értékelés gyakorisága vagy az értékelés eredményének alkalmazása (tervezett) is. Az intézmény vezetése törekszik a kari – hagyományos – decentralizáció mellett is az oktatói teljesítményértékelés rendszerének átláthatóságát biztosítani.

Az oktatói vélemények visszacsatolására karonként eltérő módszereket alkalmaznak, nincs intézményi szinten átfogó szervezetfejlesztésre vonatkozó felmérés, elégedettségvizsgálat.

A tudományos és kutatási célok hosszú távú megvalósításáért szintén a karon belüli szervezeti egységek a felelősek.

Az akkreditáció során megismert állapotok alapján, ha a tudományos és kutatási célok hosszú távú megvalósításáért a karon belüli szervezeti egység felelőssége rögzített, akkor ezen szervezeti egység szinten is szükséges az oktatói teljesítményértékelés indikátorrendszerének kialakítását és működtetést megoldani, azzal, hogy a szervezeti egységek számára ehhez erős riportolási feladattal is kellene, hogy tartozzon. Az értékelési rendszerek transzparenciája nem csak a karon belül, de a karok között is mindenképpen szükséges.

A Pro Progressio Alapítvány, amely az egyetem hallgatói mellett az oktatók részére is számos ösztöndíjat kínál a tehetségük gondozása és az innovációs tevékenységeik ösztönzése céljából már egy olyan megoldás az oktatói teljesítmény elismerési rendszerében, amely nem kari szinten koordinált, és valamennyi kar számára elérhető. Mindezt egy komplex pályázati rendszeren, PRO-TEH-IN- en, keresztül valósítja meg. Az alapítvány az oktatók részére több ösztöndíjat biztosít. (TDK ösztöndíj, a tudományos diákköri munka területén végzett kiemelkedő oktatói tevékenységéért, OTDK tanári ösztöndíj, az OTDK-n Pro- Scientia aranyéremben részesült hallgatókért végzett tehetségfejlesztő munka elismeréséért, innovációs díj, kutatóknak a legjelentősebb innovációs eredmények elismerése, a további alkotói munka ösztönzése, a legjelentősebb és a legkiválóbb tudományos közleményeket díjai). Az alapítvány működése hozzájárul az intézmény átfogó ösztönzési rendszeréhez, és vállalkozói partnereket von be a tehetséggondozásba indirekt módon.

Az oktatói teljesítmény elismerésében további eszköz az OHV eredmények alapján az intézmény legnépszerűbb oktatójának elismerése.

A különböző pályázatok feltételei és az elbírálás főbb szempontjai átláthatóak. Az OHV kérdőív egyszerű, jól értelmezhető kérdéseket tartalmaz az oktatók teljesítményével kapcsolatban (egyválasztós kérdések és Likert-skála, illetve nyitott kérdés a további vélemények kifejtéséhez) Az értékelést az OHV ügyrend részletesen szabályozza (lsd. pl: Oktatásminőségi Index (OMI) számítása).

Az innovatív módszerek használata, a digitális tanulási környezet felé történő elmozdulás stratégiai prioritásként jelenik meg az Intézményfejlesztési Tervben (2020–2024.) Korábban az oktatók pedagógiai tudatosságát “Képzők Képzése” programmal segítették, melyben a részvétel önkéntes alapú volt.

Az intézményben korábban az Alkalmazott Pedagógiai és Pszichológiai Intézet foglalkozott a felsőoktatás tartalmi és szervezeti korszerűsítésével. A szervezeti egység 2017. 12.–31-ével a korábbi átszervezések következtében megszűnt, és 4 szervezeti egységben folytatja tovább működését: Műszaki és Pedagógiai Tanszék, Ergonómia és Pszichológia Tanszék, Mérnöktovábbképző Intézet, Oktatásinnovációs és Felnőttképző Központ. Az utóbbi szervezeti egység oktatói továbbképzésben és fejlesztésben való tevékenysége kiemelkedik. Többféle szolgáltatást kínálnak az intézményen belül. Ezek közül kiemelendő az adatértelmezési, adat-értelmezési és adatkezelési jártasságok, képességek fejlesztésével kapcsolatos “Duck” projekt (Data Understanding and Communication Knowledge and skills for Trainers and Teachers in VET and HE), amely egyrészt nemzetközi jó gyakorlatok feltérképezéséből, képzések és képzési anyagok készítéséből állt. A projektet nívó-díjra jelölték (Tempus Közalapítvány által) és jó példaként tovább terjesztésre javasolták. Ezek mellett a digitális tanúsítványok és a nyílt kitűzők területén lehetősége volt az egyetemnek több munkatársát is továbbképzésre beíratni, amellyel kapcsolatban a Mérnöktovábbképző Intézet OEPass projekt keretében felmérte, osztályozta és kidolgozott egy minőségi rendszert a digitális tanúsítványok osztályozására és minőségi értékelésére. Ezekre javaslatokat dolgoztak ki, amelyek elősegítették az intézmény dolgozói számára az igények értelmezését és kezelését.

Az értékelési eljárás során nem derült ki, hogy ezen kívül mely szervezeti egységek és személyek a felelősei még a belső képzési folyamatoknak, hogyan vonják be az oktatókat, milyen konkrét megoldásokat (eljárásokat, folyamatokat) tervez az intézmény az oktatók pedagógiai felkészültségének, módszertani tudásának javítása érdekében, átfogóan.

Belső képzési, fejlesztési folyamatok elszórta találhatók meg a tanszékeken és intézeteken. Nem egyértelműek a szervezeti szerepkörök sem ebben a kérdésben. A szervezeti egységek közötti tudástranszfer események, vagy a projektek során keletkező tapasztalatok összegyűjtésével és megosztásával kapcsolatos események is időszakosak (pl.: “Digitális kompetenciák fejlesztése az oktatói munka fejlesztésében” című projekt, amely a BME GTK Műszaki Pedagógia Tanszék és Mérnöktovábbképző Intézet által került megszervezésre 2019-ben.)

Az intézmény oktatói, kutatói és oktatás-menedzsment személyzete nemek közötti esélyegyenlőségének biztosítására kidolgozott cselekvési programmal (BME GEP) rendelkezik, amely angolul és magyarul is elérhető. A dokumentum célkitűzéseit az EU irányelveire (EIGE, Horizon Europe guidance on gender equality plans) alapozzák, különös

tekintettel a SheFigure 2021 felmérésére. A prioritásaikat is ezek alapján fogalmazzák meg, amelyek közül kiemelkedik a női oktatók és kutatók karriermenedzsmentje (pl.: Lányok napja, Lányok napja a VIK-en, Kutatók éjszakája), a családbarát munkakörnyezet kialakítása és a munkába történő reintegrációs folyamatok (pl.: “Vissza a munkába!” című program) támogatása. Az esélyegyenlőségi célkitűzéseket konkrét tevékenységekké bontják le, amelyekhez külön felelősöket (szervezeti egységeket, munkacsoportokat) is rendelnek. A célkitűzések teljesülését folyamatosan mérik, amely eredményességének viszonyítási alapjai a SheFigure által mért adatok.

Az intézmény ezen a területen több eszközt is használ az oktatói teljesítmény, az oktatói minőség, az oktatói életpálya területén, melyek illeszkednek egyértelműen a stratégiához, és intézményi szintű értékelveket tükröznek. Ehhez illetően szükséges a hallgatói preferenciákhoz illeszkedő, aktív tanulást támogató módszereket, tanulói tevékenységek tervezéséhez és használatához a tanárok módszertani támogatását, a kezdő, új belépő tanárok, a képzésekbe bevont külső partnerek módszertani képzését kialakítani, a meglévő kari szintű eszközöket monitorozni, rendszerbe foglalni. Utóbbi feladatot alapvetően a minőségmenedzsment központi szervezeti szintjén szükséges megvalósítani a karokkal együttműködve.

Javaslatok

- A teljesítményértékelési gyakorlatok felmérése és megosztása.
- A teljesítményértékelés rendszerének transzparens leírása, közzététele.
- Az oktatók véleményének visszacsatolására nincs egységes eljárás, ennek intézményi szintű bevezetése javasolt.
- A nem tanári végzettséggel rendelkező kollégák átgondolt, egymásra épülő pedagógiai, módszertani képzésének kidolgozása és bevezetése.

ESG 1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások

Az Értékesítési és Szolgáltatási Igazgatóság (ÉSZI-HSZI) a Kancellária hallgatók részére nyújtott tanácsadói szolgáltatásokért, hallgatói közélet támogatásáért, hallgatói juttatások folyósításának lebonyolításáért, továbbá a kulturális feladatokért felelős szervezeti egysége. A HSZI gondoskodik a hallgatói önkormányzat (HÖK) és a doktorandusz önkormányzat (DÖK) működési feltételeinek biztosításáról, valamint szervezeti egységei – osztályai – útján ellátja, felügyeli a hallgatókat érintő egyéb szolgáltatási folyamatokat. Az igazgatóság Szakmai Partnerségek Osztálya, Hallgatói és Kollégiumi Erőforrások Osztálya, Hallgatói és Kollégiumi Juttatások Osztálya, Hallgatói Tanácsadói Osztály egységeket foglalja magába.

Az átfogó szolgáltatási portfólióval rendelkező szervezeti egység a hallgatói juttatások és kollégiumi ügyek koordinálásán túl a karriertanácsadás, hallgatói tréningek, mentális támogatás szervezését is ellátja. Ugyancsak ehhez az egységhez tartozik a Stipendium Hungaricum program és további 3 program keretében érkező diákok adminisztratív támogatása is. A HSZI magyar és angol nyelvű honlapja nagyon informatív. Ez utóbbi a külföldi hallgatók számára releváns információkkal gazdagított.

Az elsőéves hallgatók számára szintén a HSZI-n keresztül vehető igénybe a Gólyacsomag, mely négy online kurzust jelent. A kurzusok többek között időgazdálkodás, hatékony tanulás és stresszkezelés témakörében szerveződtek. A szolgáltatást leíró honlapon nem látható, hogy gyűjtöttek-e visszajelzést arról, hány fő veszi igénybe a kurzusokat.

Szintén a HSZI szervezi meg az esélyegyenlőségi szolgáltatások körét, melyhez a hallgató szakértői vélemény, orvosi igazolás birtokában és regisztráció mellett tud hozzájutni. A szolgáltatások szélesebb körével találkozunk, példaként a feliratozó és diktáló ingyenes szoftverhasználat emelhető ki.

A HSZI kezelésbe tartozó területek vonatkozásában megállapítható, hogy olyan mérések és értékelések nem láthatók, melyek a szolgáltatással érintett célcsoportok visszajelzéseit tartalmazzák. Az ESG a minőségbiztosítási rendszer feladatául rögzíti, hogy a szolgáltatások esetében szükséges annak követése, hogy a szolgáltatással érintettek hozzá tudtak férni a szolgáltatáshoz, azok feltételrendszere világos, nyilvános, a szolgáltatás betölti funkcióját, stb.

Az intézmény szervezeti struktúrájában a HSZI egy olyan központi szervezeti egység, mely nagyon sokrétű feladatrendszert lát el, és a teljes intézményi polgárság számára elérhető. Ennek a funkciónak és magas szakmai tevékenységnek a támogatásához szükséges a minőségfejlesztés, minőségmenedzsment eszközök alkalmazása ezen a területen is.

A HSZI tevékenysége mellett a karokon is működnek különböző beilleszkedést, tanulást támogató folyamatok. Ezekről a kari honlapokon eltérő mennyiségű és minőségű információ érhető el. A teljes intézményi hallgatói humán támogatási rendszer vonatkozásában a látogatóbizottság felsőbb éves hallgatók mentorálási rendszerének fejlesztését látja szükségesnek. A pályaorientáció, karriertanácsadás, tehetséggondozás mellett a felsőbb éves hallgatók eredményes előrehaladásának mentorrendszerű támogatása hozzájárulhat a lemorzsolódás csökkentéséhez is.

A külföldi hallgatók integrációja érdekében nemzetközi mentorhálózatot, International Mentor Team (IMT) működtet az intézmény.

A koronavírus-járvány okozta helyzet jelentős lökést adott az intézményben működő e-learning és távoktatási rendszerek működésének. Több képzés esetében használják az

elektronikus tanulási környezetet a felzárkóztatás, illetve az egyéni tanulási utak biztosítása során.

Az intézmény kollégiumi hálózata kiterjedt, az ellátás minőségét a Hallgatói Önkormányzat bevonásával méri az intézmény, számtalan lehetőség van ingyenes sportolásra, a sportolást lehetővé tevő infrastruktúra használatára.

Az egyetemen számos szakkollégium működik, jellemzően egy szakmacsoporthoz és így egy karhoz kapcsolódva. Fontos szerepet töltenek be mind a tehetséggondozás, mind a közösségformálás terén. Az egyetemi honlapon részletes információt találhatunk a szakkollégiumokról (elérhetőség, kapcsolatfelvételi lehetőségek is). Több képzésen speciális mérőeszközökkel igyekeznek kiszűrni a tehetséges hallgatókat, akik számára tehetséggondozó kurzusokat tartanak, illetve a TVSZ lehetőséget biztosít számukra a kivételes tanulmányi rend igénybevételére. Az intézmény Tehetségsegítő Tanácsot is működtet. A tanuláshoz, tudományos munkához a központi könyvtár (BME OMIKK) nyújt támogatást.

A graduális képzésben részt vevő hallgatók tanulmányi ügyintézését a Központi Tanulmányi Hivatal (KTH) bonyolítja. A karokon a nem graduális képzések, részismereti képzések, vendéghallgatói jogviszony estében a Dékáni Hivatalokban történik még tanulmányi ügyintézés a KTH-val szorosan együttműködve. Hasonlóan a HSZI -hez, a szervezeti egység a teljes intézményi hallgatói állomány vonatkozásában látja el ügyviteli, adminisztratív, jog – és szabályzatalkalmazó feladatkörét. E szervezeti egység esetében is indokolt a minőségbiztosítási feladatrendszerben a szolgáltatásokhoz rendelt minőségmenedzsment eszközök rendszeresítése (elégedettségmérések, értékelések stb.)

javaslatok

- A mentorrendszer kiterjesztését a felsőbb éves hallgatókra.
- ÉSZI-HSZ -hez tartozó feladatok esetében transzparens mérési és értékelési folyamatok kialakítása, melyek a szolgáltatások ESG szerinti minőségbiztosítási követelményeinek megfeleltethetők.

ESG 1.7 Információkezelés

Az intézmény a stratégiai döntéseket az integrált belső és a külső nyilvános adatbázisban rendelkezésre álló adatok alapján hozza. Intézmény szinten az indikátorok (tudományos tevékenység, alkotói kiválóság, oktatással kapcsolatos célok, nemzetköziesítés, harmadik missziós tevékenység,) teljesülését monitorozza és ehhez kapcsolt az adatgyűjtési tevékenysége is. Éves szinten az intézmény a *Tények és adatok a Műegyetemről* online is elérhető kiadványban teszi közzé a hallgatói, oktatói adatokat, itt találhatunk az intézmény gazdálkodásáról, rangsorokban elfoglalt helyéről információkat.

A karok és azok szervezeti egységeinek szervezeti önállósága mellett az adatgyűjtési tevékenység is változatos képet mutat. A karokon több szinten is történik adatgyűjtés, egészen tanszéki szinten is jellemző egyedi adatgyűjtés. Ezek a kari szintű adatgyűjtések vagy kiegészítenek valamilyen intézményi szintű adatgyűjtést, vagy a karon, intézetben, tanszéken meghonosodott gyakorlat alapján végzik. Szintén igen nagy szórás van abban, hogy az egyes kari, kari szervezeti szintű adatgyűjtést milyen mélységű elemzés követi, milyen fórumon történik az ismertetése, szóban vagy van írott dokumentum. Jellemzően az adatgyűjtést valamilyen döntéshozatali folyamat követi. A megvalósító szervezeti egységek, testületek maguk határozzák meg, hogy milyen módon vonják be az érintetteket az adatok gyűjtésébe. A kari szervezeti egységek szintjén zajló adatgyűjtési folyamatokhoz jellemzően nincs szabályzat vagy ügyrend jellegű leírás.

Az intézményi elemzések esetében a hangsúly a rangsorokban elfoglalt pozíción, a szakok eredményein és a tudományos tevékenységeken van, de az éves kiadványon kívül az intézményi szinten zajló adatgyűjtési folyamat, annak eredményei nem transzparensnek.

A látogató bizottság tapasztalta, hogy bár pl. létezik az OHV szabályzat, és egy intézményi szintű mérési eszközről van szó, mégis sok kar azt kiegészítve, vagy informatívabb eredmény érdekében külön mérési eszközt alkalmaz. Az adatgyűjtés tekintetében tehát az intézményi szint nem követi, hogy a karok milyen adatgyűjtéseket preferálnak, azokból milyen következtetéseket von le az azt alkalmazó kar.

Az adatgyűjtés sokrétű azonban nem mutat egy áttekinthető képet. Az egyes szervezeti egységek, testületek maguk határozzák meg az adatgyűjtési köröket és az adatgyűjtésekbe bevontak körét. Az egyes adatgyűjtések rendszeressége szintén eltérést mutat a karok között ugyanazon tartalomban is. Az oktatói, kutatói vélemények gyűjtése nem anonim módon történik, hanem kari fórumokon, értekezleteken. Az oktatói elégedettségmérésnek nincsen intézményesített formája, nem tisztázott, hogy milyen szabályok, eljárásrendek alapján kezelik a becsatornázott problémákat. Az összegyűjtött adatgyűjtéseken alapuló kimutatások adathalmazok, ajánlásokat nem tartalmaznak, a következtetések levonását a döntéshozókra bízta.

A sztenderd megnevezi azokat a területeket, melyeken az intézményeknek az adatgyűjtési tevékenységet el kell látni. Ezeken a területeken a látogató bizottság tudott intézményi/kari tevékenységeket azonosítani, azonban ezeknek egy rendszerben való megjelenítése is szükséges, meghatározva egyértelműen az adatgyűjtési köröket, az adatgyűjtésbe bevontak körét, az adatgyűjtés időpontját. Szükséges kialakítani annak a rendjét is, hogy milyen módon szükséges az elemzéseket, értékeléseket közzétenni.

Javaslatok

- Az adatgyűjtési körök pontos meghatározása mellett szükséges szabályzati szinten rögzíteni azok gyakoriságát és elemzésük, illetve az elemzések eredményének visszacsatolásának és közzétételének rendjét.
- Az oktatók, kutatók véleményének gyűjtésére az intézménynek anonim eljárást kell kidolgoznia.
- Az intézménynek törekednie kell arra, hogy az adatgyűjtéseket tényleges elemzések is kövessék, melyek a döntéshozók részére ajánlásokat fogalmaznak meg.
- A hallgatók, az oktatók és a nem oktató munkavállalók intenzív bevonása az adatok szolgáltatásába és elemzésébe, valamint a követő intézkedések tervezésébe.
- A hallgatókhoz, illetve munkatársakhoz eljuttatandó információk strukturálása, összehangolt formában történő kommunikációja.

ESG 1.8 Nyilvános információk

Az intézmény központi honlapján közzé teszi a jogszabályban előírt közérdekű adatokat, az Nftv-ben rögzített szabályzatokat, hallgatói tájékoztatást. A központi honlap mellett a karoknak önálló honlapjuk van. Az EHÖK honlapja részletes tájékoztatást nyújt a hallgatók részére elérhető szolgáltatásokról, ösztöndíjakról, a hallgatókat érintő szabályzatokról. Az egyes szakok képzési tájékoztatói a karok oldalán elérhetők. A kari honlapok más-más struktúrában (vizuális elemekkel) és tartalommal jelenítik meg az információkat.

A tartalomszolgáltatást az intézmény szabályozza, a honlapra felkerülő tartalmak felelősei azonosíthatók, a központi honlap esetében a BME OMIKK, a karok esetében a szervezeti egység vezetője.

A minőségbiztosítási tevékenységgel kapcsolatos információk nem jelennek meg közvetlenül a központi honlapon, csak a Rectori Kabinet honlapján érhetők el szabályzatok, egyéb információk. A karok közül csak egy kari honlap főmenüpontjai között található minőségbiztosítási menüpont, ott az előző intézményakkreditációs eljáráshoz kapcsolódóan tájékozódhatnak az érintettek a karon folyó minőségbiztosítási tevékenységről és annak eredményeiről. Minden más kar esetében semmilyen információ nincs a kari minőségbiztosítási tevékenységről. A kari honlapokon továbbá a képzések eredményességére vonatkozó mutatók sem érhetők el. Az angol nyelvű, külföldi hallgatók számára információkat nyújtó honlap több linkje nem működik, tartalom és/vagy oldal a megadott link alatt nem található. A felvételizők a központi honlapon keresztül érhetik el az általános felvételi információkat és a szakos tájékoztatókat. A szakos tájékoztatók azonban nem

minden szak esetében naprakészek, van, ami két évvel ezelőtti információkat tartalmaz vagy a megadott link alatt más tartalom jelenik meg.

A központi és kari honlapok alapján a minőségbiztosítás feladatrendszer és annak eredményei nem ismerhető meg.

Javaslatok

- Az átláthatóság érdekében olyan honlap struktúrát kialakítani, mely karokon átívelve a legfontosabb területeken – képzési információk, minőségbiztosítás – azonos.
- Az egyetemi és kari oldalak tartalmának felülvizsgálata, a linkek és az információk aktualitásának ellenőrzése.
- A minőségbiztosítási tevékenység láthatóvá tétele mind kari, mind egyetemi szinten, és bővíteni a nyilvánosan elérhető elemzések, tartalmak körét.

ESG 1.10 Rendszeres külső minőségbiztosítás

Az egyetem az önértékelésében a külső minőségbiztosításhoz kapcsolódó eseményeihez a MAB akkreditációs tevékenységét, valamint a nemzetközi egyetemi, oktatási és kutatási együttműködéseit ellenőrző és akkreditáló szervek eljárásait sorolja.

A fentiekől azonban sokkal kiterjedtebb és diverzifikáltabb külső fél által kezdeményezett minőségbiztosítási tevékenységgel rendelkezik az intézmény, hiszen ahogy az ESG 2015 standardok kapcsolódó pontja is leírja, az egyes karoknak, szervezeti egységeknek egymástól eltérő jogszabályi és szakmai keretrendszereknek is meg kell felelniük. Erre példa az egyes tanszékékek vizsgáló és mérőberendezéssel is bíró laboratóriumainak speciális szabványoknak való megfeleltetése is

A hitelesített laboratóriumok megtalálhatóak a Nemzeti Akkreditáló Hatóság honlapján. Ezek mellett tudományos kiválósági követelményeknek való -szintén- hitelesített megfelelés is megtalálható intézményben, amely a MTA általi Kiváló Kutatóhely minősítést foglalja magában. Ilyen hitelesítéssel bír a Műszaki Mechanikai Tanszék.

A fentiek mellett az egyes vállalati együttműködések is feltételeznek bizonyos szabványoknak való megfelelést, amelyek az intézményre, mint szolgáltató partnerre –beszállítóra- egyaránt érvényesek. Ezekről az önértékelési anyagban nem lehetett bizonyítékokat gyűjteni, illetve az kari és kari egységek honlapjain is nehezen lehet konkrét adatokhoz, információkhoz jutni. Az akkreditációs látogatás során az egyetem munkatársai utaltak többször a külső fél általi minőségbiztosítási eljárásokra és azok kari szintű jelentőségére.

Az intézmény minőségpolitikájában megfogalmazta, hogy a minőségirányítási tevékenységük egyik fő célja az egyetem működésének átláthatóvá tétele. Ehhez egy minőségmenedzsment szervezetet hoznak létre, amely egyik kiemelt feladata az egyetemi minőségfejlesztési és az Intézményfejlesztési Terv céljainak összehangolt megvalósítása. Az egyetemnek azonban figyelembe kell vennie az egyes karok esetében, hogy azok működését más szabványok, standardok is befolyásolják. Ezek egyértelműen visszahatnak az átfogó minőségcélokra, valamint a külső fél általi auditok közvetlenül szabályozhatják a szervezeten átívelő működési folyamatok kari szintű megvalósulását. Másrészt viszont az így generált joggyakorlatok, amelyek különböző minőségirányítási rendszerek kiépítésével, illetve implementációjával keletkeznek, erősíthetik az egyetemi minőségmenedzsment irányait.

Javaslatok:

- Az minőségirányítási rendszer kiépítésénél törekedni kell az egyes kari irányítási rendszerek, speciális minőségügyi szabványok, standardok figyelembevételére.
- A külső fél általi minőségbiztosítási tevékenységekből származó joggyakorlatok detektálását és azok megosztása intézményi szinten.

V. Az intézmény szakmai tudományos tevékenysége

Az intézmény stratégiai céljai kiterjednek a nemzetközi színvonalú kutatásokra, nemzetközi együttműködésekre, és általános célként tekint a tudományos kiválóság növelésére. A fókuszterületeket az Intézményfejlesztési terv tartalmazza, megjelölve benne a megvalósításban felelősségi jogkörben eljáró szervezeti egységeket. A kutatási programok kialakítását az egyetem kompetenciatérképe határozza meg. Az egyetemi alaptevékenységhez kapcsolódó intézményfejlesztési pillérek alapján az egyes intézkedésekben oktatási területen az Oktatási Igazgatóság és az Oktatási Bizottság, kutatási területen a Tudományos és Innovációs Igazgatóság valamint a Tudományos Tanács, a harmadik missziós tevékenység kapcsán a Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ vállal felelősséget. Az európai uniós célokhoz való hozzájárulás koordinálását a Nemzetközi Igazgatóság és az Idegennyelvű Oktatási Igazgatóság látja el.

A kutatás-fejlesztéshez és tudományos tevékenység menedzsmenthez tartozó feladatok a fent nevezett egységek vezetői, valamint a területekért felelős rektorhelyettesek kezében összpontosulnak. Arra tekintettel, hogy az intézményfejlesztési terv átfogó, kari szintű és kisebb szervezeti egységek szintjén lévő feladatokat is sorol, indokolt a kutatási és innovációs tevékenységek egyetemi szintű harmonizációja és összehangolása a minőségirányítási rendszerrel. Ezt az intézmény a látogató bizottsági panelbeszélgetések során prioritásként kezelt feladatként jelezte vissza. Az ipari szereplők bevonása és a K+F+I projektek

összekapcsolása az innovációs ökoszisztéma (kapcsolatrendszer) tudatos bővítéseként is értelmezhető.

Az intézmény számos hazai és nemzetközi innovációs együttműködési hálózatban vesz részt, amelyben kutatási innovációt, termék- és szolgáltatásfejlesztést, technológiai és módszertani fejlesztéseket, illetve különböző elemzési szerepkört vállal, tehát egyértelműen alkalmazza az innovációs spirálban betölthető tudásabszorpciós és tudásközvetítő szerepét. Az intézmény nemzetközi szinten is számos komoly kutatási és innovációs projektben vesz részt, amely projektek a gazdasági stabilitás mellé kiváló lehetőséget kínálnak a nemzetközi tudományos trendekbe való bekapcsolódásra.

A kutatási és innovációs stratégiában egyértelműen azonosítható a hagyományos minőségkonceptiók felől a szolgáltatásminőség felé való elmozdulás. Az egyetem szolgáltatásait igénybe vevőinek körében a hallgatók primer pozíciója mellett erőteljesen hangsúlyossá váltak a különböző ipari szereplők igényei is. Jó példaként kiemelendő az az úgynevezett one-stop-shop módszer, amely lényege, hogy az ügyfélnek egy helyen biztosítanak számos olyan szolgáltatást, amelyre az adott probléma megoldása érdekében szüksége van. Ezt a gyakorlatot stratégiai alcélként is megfogalmazták, amelyhez az intézmény innovációs szolgáltatási komplexummá történő alakítása járulhat hozzá leginkább. Ezzel a céllal az intézmény a harmadik missziós feladatkörének is eleget tesz, különösen a spin-off vállalkozások, az innovációs projektek és a start-up szervezetek inkubációs környezetének biztosításával. Ehhez kapcsolódik az iparjogvédelmi tevékenység is, amely az etikus benchmarking kultúrájának terjedését erősíti.

Az intézmény tehetséggondozási terve szintén az intézményi stratégiához illeszkedő. A tehetséges hallgatók kiválasztásában a Tehetségsegítő Tanács végez koordinációs feladatokat, így feladatkörébe tartozik a hallgatói öntevékeny körök működtetése, a tanulmányi versenyek szervezése, szakkollégiumi munkába való becsatlakozás és a tanszékek K+F+I tevékenységébe való becsatlakozás, valamint az intézmény által működtetett három tehetségponttal való kapcsolattartás és a demonstrátori munkára való felkészítés.

Az intézmény tizenhárom szakkollégiuma a különböző tudományterülethez szerveződve segíti a hallgatók szakmai érdeklődésüknek orientációját és elmélyülését tanfolyamok, rendezvények és konferenciák szervezésével.

Az oktatók tudományos, kutatói tevékenységének ösztönzése és a teljesítményértékelés egységes kritériumokra épül, így a publikációs teljesítmény, innovációs fejlesztésekben való részvétel, kutatóműhely kiválósági cím megnyerése. Az intézmény törekszik az ipari igényekkel alátámasztott labor-akkreditációs folyamatok megvalósítására. Az innovációs eredmények oktatásba való megjelenése, módszertani továbbképzéseken való részvétel is a teljesítménymérési paraméterek között szerepel.

Az intézmény több karán érvényesül a főváros ipari központú elszívó hatása, amely doktori képzésben részt vevő hallgatók számának csökkenésével mutat összefüggést. Ez közép- és hosszútávon problémát jelenthet az oktató-kutató utánpótlás biztosításában.

Az egyetem oktatási innovációs tevékenysége szigetszerű jó példák együttese. Tudásdiffúziót elősegítő önálló szervezeti egység nincs (korábban az Alkalmazott Pszichológiai és Pedagógiai Intézet volt), ezek a tevékenységek elszórtan más területeken megtalálhatjuk. A szervezet esetében a külső szolgáltatásként megjelenő tudásmenedzsment tevékenység erősebbnek tűnik a belső tudásgazdálkodástól. Ehhez kapcsolódva az Intézményfejlesztési Tervben megjelölt SAP-rendszer egyetemi szinten történő bevezetése valószínűleg prognosztizálni fogja a magasabb absztrakciós szinten megjelenő információtartalmak egységes kezelését, használatát és terjesztését.

Az intézmény tudományos, kutatás-fejlesztési és innovációs tevékenysége összehangolt, széles spektrumon kínál bekapcsolódási és fejlődési lehetőséget polgárainak. Vállalati együttműködési rendszere kiterjedt, a kutásmenedzsment kiváló, iránya illeszkedik a stratégiai célokhoz és megfelelően reagál az oktatásmenedzsment változó feltételeire.

Javaslatok

- Indokolt a K+F+I tevékenységek intézményi szintű összehangolása.
- Javasolt intézkedési terv kidolgozása az oktató-kutató utánpótlás bázisát jelentő magyar nyelvű doktoranduszok doktori képzésre történő jelentkezési motivációjának erősítésére.



Látogató Bizottság

Elnök: Prof. Dr. Szabó Gábor

Társelnök: Prof. Dr. Friedler Ferenc

Tagok:

Prof. Dr. Abonyi János

Dr. Fehérvölgyi Beáta

Dr. Cseszregi Tamás

Dallmann Kristóf, HÖÖK

Bogdán Anikó, MAB

Prof. Dr. Siménfalvi Zoltán

Dr. Tolnai Ágnes

Csillik Olga

Mosolygóné dr. Gődény Ágnes, MAB

Horváth Gergely, MAB