

Nyíregyházi Egyetem

Látogató Bizottsági jelentés

(2024/3/VI/1. számú MAB határozat)



TARTALOMJEGYZÉK

I. Akkreditációs javaslat.....	3
II. Akkreditációs javaslat főbb bizonyítékai	4
III. A felsőoktatási intézmény általános helyzetképe.....	7
IV. Minőségértékelés.....	11
IV.1. PDCA elv érvényesülése.....	11
IV.2. Egyes módszerek alkalmazásának kiterjedtsége.....	11
IV. 3. Jó gyakorlatok elterjesztése	12
IV.4. Adatokra alapozott fejlesztések.....	12
IV.5. Az ESG kritériumok szerint értékelés	13
ESG 1.1 Minőségbiztosítási politika.....	13
ESG 1.2 és 1.9 A képzési programok kialakítása és jóváhagyása/folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelés	16
ESG 1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés	18
ESG 1.4 A hallgatók felvétele, előrehaladása, tanulmányaik elismerése és a képesítés odaítélése.....	19
ESG 1.5 Oktatók	21
ESG 1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások	24
ESG 1.7 Információkezelés.....	27
ESG 1.8 Nyilvános információk.....	29
ESG 1.10 Rendszeres külső minőségbiztosítás.....	30
V. Az intézmény / képzési terület szakmai tudományos tevékenysége.....	31

I. Akkreditációs javaslat

Nyíregyházi Egyetem	<p style="text-align: center;">2024/3/VI/1. számú MAB határozat</p> <p style="text-align: center;">Az intézmény akkreditációja</p> <p style="text-align: center;">- az akkreditációs feltételeknek való folyamatos megfelelése esetén – 2029. június 30-ig hatályos 2026 őszén személyes látogatással egybekötött időközi monitoring vizsgálat közbeiktatásával A jelentésben megfogalmazott javaslatok tekintetében a MAB az intézmény írásbeli beszámolóját kéri 2026. március 31-ig úgy, hogy a javaslatokra megtett intézkedéseket, és azok előrehaladását, megvalósulását, eredményeit, hatásait is bemutatja.</p>
--------------------------------	---

Az intézményi önértékelés és a helyszíni látogatás alapján megállapítható, hogy a Nyíregyházi Egyetemen működő minőségbiztosítási rendszer nem teljeskörűen biztosítja az ESG (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area) sztenderdek és irányelvek mindegyikének teljesülését.

Az intézmény minőségbiztosítási- és fejlesztési folyamatai többnyire tervezettek, működtetik a különböző mérési rendszereket, de az eredményekre történő reflektálás, illetve az eredményekhez kapcsolódó intézkedések nem minden esetben mutatnak összhangot az ESG szempontrendszerrel. A különböző mérési rendszerek hatásvizsgálata nem teljeskörű, a PDCA kör lépései nem minden esetben zárulnak be, az Act lépés többnyire elmarad. A vezetési folyamatok és a minőségbiztosítási folyamatok között gyenge a kapcsolat, az oktatás menedzsmentje megfelelő, a kutatás menedzsmentje megfelelő, irányra részben 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 **akkreditációja** - az akkreditációs feltételeknek való folyamatos megfelelése esetén – 2029. június 30-ig hatályos 2026 őszén személyes látogatással egybekötött időközi monitoring vizsgálat közbeiktatásával. A jelentésben megfogalmazott javaslatok tekintetében a MAB az intézmény írásbeli beszámolóját kéri 2026. március 31-ig úgy, hogy a javaslatokra megtett intézkedéseket, és azok előrehaladását, megvalósulását, eredményeit, hatásait is bemutatja.

Jelen akkreditációs hatály alatt a belső minőségbiztosítási rendszer a jelen akkreditációs jelentésben megfogalmazott fejlesztési javaslatok megvalósításával jelentősen továbbfejlesztendő. A minőségfejlesztési tevékenység jellemzően az egyes szervezeti egységek szintjén azonosítható csak, intézményi és rendszerszintű kiteljesedése nem érhető tetten jelentős mértékben.

II. Akkreditációs javaslat főbb bizonyítékai

Az intézmény stratégiáját több dokumentum – küldetésnyilatkozat, jövőkép, minőségpolitika, nemzetköziesítési stratégia, IFT – tartalmazza, melyek funkciója és egymásra épülése nem egyértelmű, a bennük szereplő stratégiai fókuszok, elsősorban a regionális szerepvállalás és a nemzetközi törekvések, nem teljesen koherensek. Az éves minőségfejlesztési tervek intézeti szinten készülnek, és nagyjából olyan folyamatosan végzett tevékenységeket tartalmaznak, amelyek közvetve ugyan hozzájárulnak az oktatási és kutatási folyamatok megfelelő szintű működéséhez, de kapcsolódásuk a stratégiai célokhoz nem egyértelmű. Mivel intézményi szintű minőségfejlesztési terv nem készül, az intézeti terveket nem szintetizálják, nem rajzolódik ki az egyetem minőségfejlesztési célkitűzései és az sem világos, hol jelennek meg azok a minőségfejlesztési törekvések, amelyek nem köthetők egyik intézethez sem, illetve amelyek intézeti szint feletti beavatkozásokat igényelnek.

Az intézményi minőségfejlesztési ciklus elemei közül a tervezés (P), cselekvés (D) fázisok összességében egyenszilárdságúnak értékelhetők, de inkább tekinthetők formálisnak mintsem gyakorlatiasnak. Az érvényben lévő IFT-ben foglaltakra figyelemmel a szervezeti egységek évente minőségfejlesztési tervet készítenek saját működésükre vonatkozóan, amelyek teljesülését évenként ki is értékelnek (C). Bár a Minőségirányítási kézikönyv a nem teljesült tervekhez intézkedési terveket ír elő, azonban ezek tényleges, gyakorlati megvalósulására intézményi szintű akciók nem voltak azonosíthatóak, inkább csak intézeti szintű, egyedi példák. A tervezési folyamatok – intézményi szintű stratégiai- és minőségcélok megfogalmazása, ezekhez rendelt releváns indikátorok, mérhető célértékek meghatározása – még erősen fejlesztendő, és a meglévő folyamatok egyszerűsítése, összehangolása is feltétlenül javasolt intézményi szinten, figyelemmel a szervezeti méretre és a folyamatok jellegére. A minőségfejlesztési ciklusban mind az intézményi, mind az egység szintű működésben a célhoz kötött, rendszeres és rendszerezett mérési – értékelési folyamatok részlegessége vagy hiánya miatt a beavatkozási fázis (A) határozottan fejlesztendő. Továbbá fontos annak tisztázása is, hogy a szervezeti egységek szintjén megfogalmazásra kerülő minőségcélok ne az általános éves működési rend és feladatterv leképezései legyenek, hanem attól jóval szűkebb körű, a ténylegesen fejlesztendő területekre koncentrálódjanak.

Az adatalapú működés nem csak stratégiai szinten, hanem az egyes ESG sztenderdek szintjén is azonosítható, de jellemzően a kötelező és a fenntartói elvárásoknak megfelelő adattartalmakra koncentrálódnak, nem tekinthetők rendszerszintűnek. Az ESG sztenderdek esetében az intézmény még nem alakította ki teljeskörűen annak rendszerét, hogy melyek azok az adatok, amelyeket az egyes ESG sztenderdek teljesülésének vizsgálatához jellemzően használni szükséges, vagy ajánlott. Az egyes szervezeti egységek szintjén használt adatok, elemzések szintén nem alkotnak rendszert, az ESG sztenderdek szerint nem rendszerezettek. Az intézmény adatalapú működésében az adatgyűjtés rendszerezettségének és rendszerességének fejlesztésében még további megoldandó feladatok azonosíthatók.

Az Egyetem minőségkultúrája komoly múltra tekint vissza, amelyben az ESG jegyek beazonosíthatók, ötvözve az EFQM, a FIM modellt és az ESG elemeket. Hagyományokkal

rendelkezik az intézmény a különböző elégedettségmérések terén (hallgatói, dolgozói, OMHV) is, valamint az oktatói teljesítményértékelési rendszer is ígéretesnek bizonyul. Az azonban nem rajzolódott ki sem a dokumentumokból, sem az interjúk során elhangzottakból, hogy hogyan kell értelmezni ezt az EFQM-FIM-ESG hármas kritériumrendszert a gyakorlati működés során. Hogyan szolgálja, támogatja ez a komplex minőségirányítási rendszer az intézményi stratégia hatékony megvalósítását. A Minőségfejlesztési tervekben ugyanis nem köszön vissza az ezen kritériumok mentén történő fejlesztési célú tervezés.

A minőségirányítási rendszer tekintetében az előző akkreditációs eljárás óta érdemi változás nem tapasztalható, az akkori megállapítások most is fenntarthatók, miszerint a minőségtervezési és -fejlesztési tevékenység rendkívül szétaprózott és ezáltal nem átlátható, ebből adódóan kevésbé tud támogató funkciót betölteni az intézményfejlesztés során.

Az egyes szakok rendszeres felülvizsgálata a szakfelelősök irányításával történik. Alapvető szempont a KKK-nak való megfelelés vizsgálata. Nem egyértelmű azonban, hogy pontosan milyen jogosultságokkal rendelkeznek az érintettek és hogyan kapnak tájékoztatást az esetleges intézkedésekről, azok hatáselemzése megtörténik-e.

Új szak létesítése, felsőoktatási szakképzések indítása, a meglévő képzési programok fejlesztési folyamata szabályozott. Jól definiált a külső és belső érintettek köre. Az egyes szakaszokra vonatkozó részletes feladatok meghatározásra, a felelősök megnevezésre kerülnek, az ezekhez kapcsolódó adminisztratív tevékenység szabályozott. A tantervek felülvizsgálatára, szükség szerinti módosítására évente egyszer kerül sor az érintettek (akadémiai, munkaerőpiaci és hallgatói igények) javaslatának, és a DPR kutatási adatok becsatornázásával. A látogatás során megerősítésre került, hogy a PDCA utolsó szakasza hiányos. A felülvizsgálatok következtében meghatározott feladatok hatásvizsgálata nem kidolgozott.

A szakmai gyakorlatok minőségbiztosítási folyamata nem látható.

A tantárgyi programok tartalma intézményi szinten egységesen szabályozott, tartalmazza az adott kurzus tervezett tanulási eredményeit a KKK-nak megfelelően, azonban szükséges részletesebben megjeleníteni a tanulási eredmények, tanulói tevékenységek, valamint az értékelési rendszer kapcsolatát a hallgatók alaposabb tájékoztatása, a kurzusok közötti kapcsolatok, egymásra épülésének tisztázása érdekében. Nem látni, hogy a tanulási eredmények mérése hogyan történik egy-egy kurzus keretében.

A hallgatóközpontú tanulási-tanítási folyamat értelmezése az önértékelésben leszűkül a hallgatók tanulmányi előrehaladásának támogatására, bennmaradásuk segítésére, lemorzsolódásuk csökkentésére fókuszál. Az interjúk során elhangzott, hogy a hallgatók és szükségleteik sokfélesége miatt rugalmas tanulási útvonalakat tesz lehetővé és különféle pedagógiai módszereket alkalmaz, de ez a dokumentumok alapján nem derül ki, hogy hogyan valósul meg, ehhez az oktatók milyen támogatást kapnak.

Annak ellenére, hogy az egyetem elindult a MOOC kurzusok, e-learninges tanulási környezet kialakítása felé, nem jelenik meg az önértékelésben a tanítási-tanulási folyamaton belüli egyéni, rugalmas tanulási utak kialakításának gyakorlata.

Az oktatói teljesítményértékelés esetében a PDCA ciklus teljeskörű megvalósulása nem látható. A szabályozás szerint a munkahelyi vezető (intézetigazgató) írásban értékeli az egyes oktatók teljesítményét, és ezt a visszajelzést az oktató is megkapja, azonban az elvárásoknak nem megfelelő teljesítményt követő konkrét beavatkozások nem jellemzők. Azon túlmenően, hogy a differenciált bérezésben alacsonyabb juttatás vagy az előléptetés elmaradása lehet az alulteljesítés következménye, nem találoztunk olyan vezetői utasítással, előírással, intézkedéssel, ami az alulteljesítés megszüntetésére irányult volna.

Ezzel összefüggésben hiányosságként értékelhető, hogy az oktatók továbbképzésének szükségessége nem merül fel a teljesítményértékelés, illetve az oktatói munka hallgatói véleményezése eredményei alapján, holott ez az egyik legkézenfekvőbb és a minőségjavulást leginkább segítő intézkedés lehetne. A szakmai továbbképzések elsősorban a pedagógusképzésben résztvevőkre irányulnak.

Az oktatói teljesítményértékeléshez hasonlóan a HEM és az OMHV esetében sem látszik teljeskörűnek a PDCA ciklus. Bár az intézmény szerint ezen önértékelések eredménye a következő évi minőségfejlesztési tervekben jelenik meg konkrét fejlesztési elképzelések formájában, a minőségfejlesztési tervekben – melyek jelentős részben évente elvégzendő, kötelező feladatokat és rendezvényeket tartalmaznak – nem érhető tetten olyan fejlesztési törekvések, amelyek akár a HEM-ben, akár az OMHV-ban feltárt hiányosságokra reflektálnának. A hallgatók tájékoztatása szerint a HÖT ugyan megkapja a mérési eredményeket, de nem kapnak tájékoztatást az eredmények alapján hozott intézkedésekről.

Széles körű kollégiumi- és egyéb szálláslehetőségek állnak a hallgatók rendelkezésére. A kollégiumok általánosan véve felszereltek, és az intézmény rendszeresen nyomon követi a szolgáltatással való elégedettséget, ugyanakkor nem derül ki az önértékelésből, hogy ezen adatokat milyen módon alkalmazza a fejlesztések tervezésekor.

Az oktatók hallgatók általi félévenkénti minősítése, valamint a hallgatói elégedettség, illetve a dolgozók elégedettségmérése elektronikus úton, az erre a célra kialakított online felület segítségével történik anonim módon, éves rendszerességgel. Elismerésre méltó, hogy milyen széleskörben és rendszeresen végeznek elégedettségméréseket, de azok idősoros eredményei nem mutatnak komolyabb előrelépést. Nem követhető nyomon a mérés-elemzés-intézkedés/beavatkozás folyamata. Kevés objektív információ áll rendelkezésre, hogy ezen mérések eredményei alapján, vagy az OTE teljesítménymérés eredményei alapján milyen konkrét fejlesztések, intézkedések valósultak meg, az eredmények hol, hogyan kerültek visszacsatolásra a működési folyamatokba. Nem derült ki az eljárás során, és a folyamatleírásokból sem egyértelmű, hogy készülnek-e a különböző mérések eredményei alapján konkrét intézkedési/cselekvési tervek, akciók, azokban kik vesznek részt, hogyan tartják felügyelet alatt a fejlesztési folyamatokat, és hogyan tájékoztatják az érintetteket a fejlesztési eredményekről.

III. A felsőoktatási intézmény általános helyzetképe

A Nyíregyházi Egyetem (NYE) jelenleg a legnagyobb felsőoktatási intézmény Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében, Nyíregyháza városában. A 2000-ben megvalósult szervezeti integráció során a Bessenyei György Tanárképző Főiskola és a Gödöllői Agrártudományi Egyetem Mezőgazdasági Főiskolai Karának egyesüléséből, illetve a belső strukturális átalakításból jött létre a Nyíregyházi Főiskola, amely 2016. január 1-jétől Nyíregyházi Egyetem néven, mint alkalmazott tudományok egyetemként működik. A Nyíregyházi Egyetem fenntartója 2021. augusztus 1-től a magyar állam helyett a Nyíregyházi Egyetemért Alapítvány lett, az NYE jelenleg Magyarországon nyilvántartásba vett alapítvány által fenntartott magán felsőoktatási intézmény.

Az intézmény vezetése és szervezete

Az intézményi önértékelés és a látogatás időpontjában elérhető organogram szerint a rektor az egyetem első számú, egyszemélyi felelős vezetője és képviselője, aki eljár és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket jogszabály, az Alapító okirat, a Szervezeti és működési szabályzat nem utal más személy vagy testület hatáskörébe. A jelenlegi rektor 2023. február elseje óta látja el a tisztséget, ennek megfelelően a vizsgált időszak nem az ő hivatali idejére esik.

A rektor munkáját jelenleg egy általános, a tudományos ügyekért is felelős rektorhelyettes segíti; az oktatási rektorhelyettesi poszt nincs betöltve, de a pályázat kiírása megtörtént. A korábbi, 2021-ben létrehozott, a rektor alá tartozó oktatás- és képzésfejlesztési főigazgatói tisztség a látogatás időpontjában szintén betöltetlen volt. Ennek megfelelően a látogatás időpontjában az oktatási és képzésfejlesztési területért az általános rektorhelyettes felelt.

Az intézményi önértékelés szerint a kancellár felelős az egyetem működtetéséért. Alá tartozik a vállalati kapcsolatokért és innovációért felelős főigazgató. A Technológia- és Tudástranszfer Iroda közös rektori-kancellári irányítás alatt álló Technológia- és Tudástranszfer Központá alakult át, melynek keretében létrejött a Pályázati és Projekt Iroda, valamint a Régiós Képzési, Továbbképzési és Felnőttképzési Iroda.

Bár a 2023. augusztus elsején hatályba lépett Alapító Okirat már rendelkezik róla, de sem az SZMSZ-ben, sem az organogramban nem szerepelt még az elnöki pozíció, amelyet a látogatás időpontjában már be is töltött az intézmény. Mindezek alapján az elnöki pozíciónak az intézmény szervezetében nincs a dokumentumokban rögzített feladatköre, nem látható a létrehozott pozíció hatás- és felelősségi köre. Az elnök feladata a saját elmondása szerint elsősorban a kapcsolatépítés a régió vállalkozásaival, az innen érkező igények közvetítése az oktatás és a kutatás irányába, a pénzügyi hatékonyság, a digitalizáció elősegítése, összességében a stratégiai célok gyorsabb megvalósításának biztosítása. A szervezeti hierarchiában az elnök a rektor és a kancellár felett áll, de ezek autonómiát élveznek az Nftv. által hozzájuk rendelt kérdésekben. Az új irányítási struktúra (elnöki rendszer) hatása, hatékonysága a látogatás időpontjában még nem volt megállapítható. Ez a típusú kettős irányítás nem idegen a felsőoktatástól, azonban csak akkor működhet megfelelően, ha a rektori vezetés és az elnök azonos vízióval rendelkezik az egyetemről. Az oktatási terület nem

jelenik meg önállóan és erőteljesen az egyetem jelenlegi felsővezetésében; kari szintű oktatásirányítás hiányában az intézetek és a rektorhelyettes között nincs közbülső szint, és általános illetékességi körű oktatási bizottság sem működik az egyetemen, ami az oktatási és képzésfejlesztési területekre vonatkozó átfogó szakmai irányítás, és a minőségbiztosítási kritériumok érvényesítésének intézményi szintű hiányára is utal egyben. Különösen szembeűnő az oktatási és képzésfejlesztési terület szervezeti és vezetői „alulreprezentáltsága” a K+F+I területtel összehasonlítva, melynek több felelőse is van; központi szervezeti egység (Technológiai és Tudástranszfer Központ), testület (Tudományos Tanács) és felsővezető (vállalati kapcsolatokért és innovációért felelős főigazgató).

Az egyetem vezető testülete a szenátus, taglétszáma 17 fő, ebből 4 főt a hallgatói önkormányzat delegál. A szenátus döntési hatásköre akadémiai kérdésekben, véleményezési hatásköre stratégiai és gazdálkodási kérdésekben az SZMSZ szerint a modellváltás után is megmaradt.

Az egyetemen nincs kari struktúra, jelenleg 12 intézet és a Bessenyei György Pedagógusképző Központ végzik az oktatási, kutatási és alkotóművészeti tevékenységet. Az intézetek élén intézetigazgatók állnak. A kari szint hiányában a működés alapvetően decentralizált, az intézetigazgatók hatáskörébe tartozik az oktatással, a kutatással, a teljesítményértékeléssel, a minőségbiztosítással, stb. kapcsolatos irányítási és adminisztratív feladatok ellátása, ami meglehetősen nagy felelősséget ró az intézetigazgatókra és – az intézetek tanszéki tagozódásának hiányában – széleskörű szakmai és vezetői kompetenciákat igényel.

Gazdálkodás

Az intézmény gazdálkodása, pénzügyi helyzete a fenntartóváltás után, valamint a 2023-as hallgatói létszámnövekedés következtében stabilnak tekinthető. Nőtt az ingatlanhasznosítás bevétele, a költségtérítéses képzésből származó bevétel, az állami oktatási finanszírozás, a pénzügyi befektetések eredménye. A pénzügyi stabilitás a következő években attól is függ, hogy milyen mértékben tudja teljesíteni az intézmény a finanszírozási szerződésben vállaltakat, illetve, hogy meg tudja-e tartani a jelenlegi hallgatói létszámot. Kérdésként jelentkezhethet, hogy a szétaprózott képzési portfólió mennyire rentábilis az intézmény számára, a kislétszámú szakok gazdaságos működtetése fenntartható lesz-e.

Stratégia

Az intézmény stratégiáját több dokumentum tartalmazza, melyek funkciója és egymásra épülése nem egyértelmű. A fél oldalas, *Az intézmény küldetése* című dokumentum elsősorban az intézmény régióban betöltött szerepét hangsúlyozza az oktatás területén; az egy oldalas, *Nyíregyházi Egyetem jövőképe* című dokumentumban szintén a régiós szerepvállalás jelenik meg hangsúlyosan, ugyanakkor az oktatás mellett ebben a dokumentumban már kutatási és innovációs törekvések is megfogalmazódnak, valamint olyan részcélok, mint például a hallgatók számára kiegészítő jövedelemszerzés biztosítása. A *Nyíregyházi Egyetem minőségpolitikája* című dokumentumban szintén megjelennek stratégiai célok úgy az oktatás, mint a K+F+I vonatkozásában, regionális és nemzetközi szinten egyaránt. A 2022-2026-os *Nemzetköziesítési stratégia* szerint a rektori vezetés a nemzetköziesítést „minden területet átható stratégiai célként, kiemelt területként, egyben a fejlesztés szerves részeként kezeli”; a

dokumentum rendkívül céltudatos célokat fogalmaz meg ennek érdekében. A 2021-ben készült *intézményfejlesztési terv* az intézmény 2021–2024-es időszakra vonatkozó alapfeladatát így foglalja össze: „A Nyíregyházi Egyetem átfogó célja, hogy az oktatás kutatás innováció hármas egységének erősítésével a regionális és hazai szinten elismert tudásközponti szerepét tovább erősítse”, ugyanakkor ez a dokumentum is tartalmazza a nemzetköziesítési elképzeléseket. Az éves *minőségfejlesztési tervek* intézeti szinten készülnek, és nagyjából olyan folyamatosan végzett tevékenységeket tartalmaznak, amelyek közvetve ugyan minden bizonnyal hozzájárulnak az oktatási és kutatási folyamatok megfelelő szintű működéséhez, de kapcsolódásuk a stratégiai célokhoz nem egyértelmű. Mivel intézményi szintű minőségfejlesztési terv nem készül, az intézeti terveket nem szintetizálják, nem rajzolódna ki az egyetem minőségfejlesztési célkitűzései és az sem világos, hol jelennek meg azok a minőségfejlesztési törekvések, amelyek nem köthetők egyik intézethez sem, illetve amelyek intézeti szint feletti beavatkozásokat igényelnek.

Javasolt pontosan meghatározni az egyes stratégiai dokumentumok (küldetés, jövőkép, IFT, funkcionális stratégiák, minőségfejlesztési tervek) funkcióját és ehhez igazítani a tartalmukat, ugyanakkor biztosítani a bennük megjelenő stratégiai fókuszok összhangját annak érdekében, hogy az intézmény jelenlegi és jövőbeli profilja egyértelműen kirajzolódjon. Fontos lenne az intézményfejlesztési és a minőségfejlesztési tervekhez konkrét célokat és célértékeket kapcsolni annak érdekében is, hogy a teljesülésük nyomon követhető legyen. Ennek hiányában a tervek megvalósulásának értékelése egzakt módon nem lehetséges.

Az intézményi stratégia erőssége, hogy az egyetem a dokumentumaiban is hangsúlyozza és a működésében is előtérbe helyezi az úgynevezett harmadik missziót; a térség szakember-szükségletét kielégítő képzésekre és regionális indíttatású innovációs tevékenységre, együttműködésekre számos konkrét példa és még több jövőbeli elképzelés utal. Ugyanakkor, egy regionális képzési és kutatás-fejlesztési igényeket kielégítő intézményi szerep, és ennek megfelelően a helyi munkaerőpiaccal, vállalkozásokkal való együttműködés egészen más megközelítést, folyamatokat, emberi erőforrást stb. igényel, mint egy önmagát a nemzetközi felsőoktatási térben elhelyező, külföldi beiskolázásra, együttműködésekre törekvő intézmény. A kettő természetesen nem zárja ki egymást, de egy viszonylag kis méretű és nem korlátlan erőforrásokkal rendelkező intézmény esetében ez a kettős stratégiai fókusz hosszabb távon nem feltétlenül tartható.

Az intézmény oktatási tevékenysége

Az intézmény képzési portfóliója az alapképzésben rendkívül széles, tíz képzési területen folytat képzéseket: agrár, bölcsészettudomány, gazdaságtudományok, informatika, műszaki, művészetközvetítés, pedagógusképzés, sporttudomány, társadalomtudomány, természettudomány. A mesterképzési portfólió jóval szűkebb, négy képzési területre korlátozódik: bölcsészettudomány, pedagógusképzés, társadalomtudomány, természettudomány. E széles alapképzési portfólió mellett az utóbbi időben további kezdeményezések is születtek az NYE-n új alapképzések vagy képzési formák bevezetésére; 2021-ben Mátészalkán és Kisvárdán létrehozott Községi Felsőoktatási Képzési Központok telephelyein indítottak alapképzéseket, 2022-ben távoktatás munkarendű képzésekkel

egészült ki a képzési kínálat 15 szak vonatkozásában, valamint több szakot angol nyelven is meghirdettek. Az egyetem vezetése az oktatás-stratégiai elképzelések között egyszerre hangsúlyozza az intézmény pedagógusképzésben, tanárképzésben hagyományosan meglévő szerepének fenntartását, a régió munkaerőpiaci igényeihez igazodó szakképzés, rövid ciklusú, illetve duális képzések indítását elsősorban műszaki és üzleti területeken, valamint a külföldi hallgatók számának növelését a nemzetközi beiskolázású képzéseken.

Az oktatási tevékenység tekintetében kulcskérdés, hogy a hagyományos és újonnan indítandó szakok, képzési formák és képzési helyek közül melyek azok, amelyek létjogosultságát hosszabb távon is igazolja az igény és a kereslet, és ennek megfelelően pénzügyi szempontból fenntarthatók, az intézmény profilja, küldetése szempontjából meghatározók lesznek. Kérdés, hogy az elkövetkező években fenntartható, esetleg növelhető lesz-e az a több mint négyezres hallgatói létszám, amelyet – a magyar felsőoktatás általános hallgatói létszámbővülésével összhangban – 2023-ban realizált az egyetem, vagy visszatér a 2019-2022 közötti időszakra jellemző létszámcsökkenés (3600-ról 3114-re). Ennek megfelelően kiemelt feladat az oktatás minőségének biztosítása – így például a gyorsan kidolgozott távoktatási tananyagok vagy az újonnan indítandó angol nyelvű képzések esetében – a szakkínálat, képzési formák és helyek ilyen mértékű bővítése mellett.

Oktatói-kutatói állomány

A képzések színvonalának biztosítása szempontjából fontos kérdés, hogy eredményesek lesznek-e az intézmény törekvései az oktatói létszám olyan mértékű és színvonalú bővítésére, amit a széles spektrumú oktatási stratégia megvalósítása igényel. 2018 és 2023 között az oktatói létszám folyamatosan csökkent, ami mostanra bizonyos esetekben a kötelező óraszámot jelentősen meghaladó óraterheléshez vezetett.

A minősített oktatók aránya tekintetében az intézmény megfelel az alkalmazott tudományok egyetemével szemben támasztott elvárásoknak, de e téren nem lépett előre az utóbbi 5 évben (2018: 67,4%, 2023: 66,0%). Az egyes intézetek oktatói összetételét megvizsgálva látható, hogy a minősített oktatók aránya jelentősen eltér az egyes egységekben. Míg a Turizmus és Földrajztudományi Intézetben minden oktató minősített és három másik intézetben is 80% felett ez az arány, addig a Testnevelési és Sporttudományi Intézetben az oktatók mindössze 50%-a, a Vizuális Kultúra intézetben 54%-a minősített és két további intézetben 65% alatti ez az arány. Fontos, hogy az intézmény ne csak támogassa, hanem ösztönözze a minősített oktatók arányának emelkedését az olyan intézetekben is, ahol a profilból adódóan általában kevésbé jellemző a tudományos munka, és ezek az elvárások a karriertervekben és az oktatói teljesítmények értékelésében is hangsúlyosan jelenjenek meg.

Az egyetem korfája jelenleg és általánosságban nem mondható problematikusnak, ugyanakkor az elöregedés elkerülése érdekében már rövidtávon is szükséges az oktatói állomány „fiatalítása”, és e tekintetben is van eltérés az egyes intézetek között. Öt olyan intézet is van, amelyikben az átlagéletkor eléri vagy meghaladja az 50 évet, az egyikben az oktatók 2/3-a 60 év feletti, egy másikban nincs 45 év alatti oktató. Emellett több intézet is jelezte a korfaelemzésben, hogy 2023-ban több oktató is betölti a nyugdíjkorhatárt, és bár az

intézményben 75 éves korig lehetséges az oktatók foglalkoztatása, a mielőbbi utánpótlásra nagy figyelmet kell fordítani.

IV. Minőségértékelés

A Nyíregyházi Egyetem minőségirányítási rendszere részben az EFQM modell, részben a HEFOP/2004-3.3.1. projekt keretén belül kidolgozott Felsőoktatási Intézményi Minőség (FIM) modell szerinti önértékelésen alapul, figyelemmel az ESG kritériumokra. Az intézmény a Minőségirányítási Kézikönyvben rögzítette a minőségirányítási rendszer működtetésére vonatkozó valamennyi eljárásrendjét, továbbá az azt működtető szervezetrendszerét. A minőségirányítási rendszer alapdokumentuma a Minőségpolitika, amelyben rögzíti az intézmény a saját maga számára előírt követendő fejlődési irányt, a szervezet működési alapelveit és a szervezettel szemben támasztott követelményeket az önszabályozáshoz.

IV.1. PDCA elv érvényesülése

Az intézményi minőségfejlesztési ciklus elemei közül a tervezés (P), cselekvés (D) fázisok összességében egyenszilárdságúnak értékelhetők, de inkább tekinthetők azok formálisnak mintsem gyakorlatiasnak. Az érvényben lévő IFT-ben foglaltakra figyelemmel a szervezeti egységek évente minőségfejlesztési tervet készítenek saját működésükre vonatkozóan, amelyek teljesülését évenként ki is értékelnek (C). Bár a Minőségirányítási kézikönyv a nem teljesült tervekhez intézkedési tervet ír elő, azonban ezek tényleges, gyakorlati megvalósulására intézményi szintű akciók nem voltak azonosíthatóak, inkább csak intézeti szintű, egyedi példák. A tervezési folyamatok – intézményi szintű stratégiai- és minőségcélok megfogalmazása, ezekhez rendelt releváns indikátorok, mérhető célértékek meghatározása – még erősen fejlesztendő, és a meglévő folyamatok egyszerűsítése, összehangolása is feltétlenül javasolt intézményi szinten. A minőségfejlesztési ciklusban mind az intézményi, mind az egység szintű működésben a célhoz kötött, rendszeres és rendszerezett mérési – értékelési folyamatok részlegessége vagy hiánya miatt a beavatkozási fázis (A) határozottan fejlesztendő. Továbbá fontos annak tisztázása is, hogy a szervezeti egységek szintjén megfogalmazásra kerülő minőségcélok ne az általános éves működési rend és feladatterv leképezései legyenek, hanem attól jóval szűkebb körű, a ténylegesen fejlesztendő területekre koncentrálódjanak. Az e területen alkalmazott meglévő gyakorlat olyan irányú fejlesztése, egyben az intézmény méreteire figyelemmel történő racionalizálása javasolt, amelyben a tervek szerinti cselekvések ellenőrzése alapján tényleges beavatkozások, reális és mérhető fejlesztések valósuljanak meg, figyelemmel a kitűzött célértékekre. Ez a jelenlegi, alulról építkező – intézeti, szervezeti egység szintű – minőségtervezési és -fejlesztési tevékenység nem mutat összhangot az intézményi szintű tervekkel, amelynek feloldása megoldandó feladatként áll az intézmény előtt.

IV.2. Egyes módszerek alkalmazásának kiterjedtsége

A minőségirányítási rendszer működtetéséhez alkalmazott módszerek és eszközök a Minőségirányítási Kézikönyvben meghatározottak, azok gyakorlati alkalmazása intézményi szinten egységesnek tekinthető.

Tekintettel arra, hogy a minőségirányítási rendszer működtetésének alapvetően egyszemélyi felelőse van, aki munkáját az intézményi szintű Minőségirányítási Bizottsággal együttműködésben, annak vezetőjeként végzi, ezért az intézményben egyutas minőségbiztosítási módszerek és eszközök alkalmazása figyelhető meg. Ezek közé tartozik a félévenkénti oktatói munka hallgatói véleményezése, az évenkénti hallgatói elégedettségmérés, valamint a dolgozói elégedettségmérés. Továbbá évenként kerül sor az egységek szintjén történő minőségfejlesztési tervek kiértékelésére és a következő évre szóló tervek összeállítására. Egységesen kerül alkalmazásra az Oktatói teljesítményértékelő rendszer (OTE2) is az oktatók körében, amelyhez egyéni karriertervek is kapcsolódnak.

Az átfogó, teljeskörű önértékelés a MAB akkreditációt közvetlenül megelőzően zajlik öt évenként.

Összességében megállapítható, hogy az egyetem által alkalmazott módszerek, eszközök homogén módon szabályozottak, és egységesen alkalmazottak.

IV.3. Jó gyakorlatok elterjesztése

A jó gyakorlatok bemutatásának, valamint a minőségügy területén szerzett tapasztalatok megosztásának legfontosabb fóruma a Minőségirányítási Bizottság (MIB) ülése. Tekintettel arra, hogy a MIB tagjai által a teljes intézményi működés lefedettsége biztosított, ezért ez a fórum intézményi szintűnek tekinthető. Ugyanakkor a MIB ülések jó gyakorlatainak intézményi, illetve intézeti megosztása, intézményesülése a panelbeszélgetések alapján nem igazolt. A bizottsági üléseken kívül az Intézetigazgatók értekezlete, a Rectori értekezlet, a Kancellári értekezlet és a Szenátus ülései, valamint az osszdolgozói értekezletek is helyt adnak a jó gyakorlatok bemutatásának.

Példaértékűnek és kifejezetten jó gyakorlatként említhető az intézményi patronálói rendszer. A lemorzsolódás csökkentése érdekében az Egyetem patronáló tanári hálózatot működtet, amelynek kiépítése még a jogelőd szervezethez kötődik, a 2007 utáni időszakra nyúlik vissza. A hálózat működésének és működtetésének tartalma az idő előrehaladtával komolyodott és korszerűsödött, amelynek eredményeként létrejött a hallgatói komplex tanácsadói rendszer, amelyben központi szerepet kapott a patronáló tanári hálózat.

IV.4. Adatokra alapozott fejlesztések

Az intézményben a szokásos csatornákon keresztül (Neptun, OMHV, MTMT, DPR stb.) zajlik az alapadatok gyűjtése, amelyeket felhasználnak a működés tervezése, fejlesztése során. Az adatalapú működés nem csak stratégiai szinten, hanem az egyes ESG sztemderdek szintjén is azonosítható, de jellemzően a kötelező és a fenntartói elvárásoknak megfelelő adattartalmakra koncentrálnak, nem tekinthetők rendszerszintűnek. Az ESG sztemderdek esetében az intézmény még nem alakította ki teljeskörűen annak rendszerét, hogy melyek azok az adatok, amelyeket az egyes ESG sztemderdek teljesülésének vizsgálatához jellemzően használni szükséges, vagy ajánlott. Az egyes szervezeti egységek szintjén használt adatok, elemzések szintén nem alkotnak rendszert, az ESG sztemderdek szerint nem rendszerezettek. Az intézmény adatalapú működésében az adatgyűjtés rendszerezettségének és rendszerességének fejlesztésében még további megoldandó feladatok azonosíthatók. A

rendszerszemlélet hiányában az intézményi stratégia adat alapú támogatása a rendelkezésre bocsátott adatok alapján nem igazolt.

IV.5. Az ESG kritériumok szerint értékelés

ESG 1.1 Minőségbiztosítási politika

A Nyíregyházi Egyetem küldetése, jövőképe, minőségpolitikája a Minőségirányítási kézikönyvben megtalálható. A EFQM-alapú minőségvezetési rendszeren nyugvó, és az ESG kritériumokat is szem előtt tartó kézikönyv az intézmény önértékelésen alapuló minőségirányítási rendszerének elveit, folyamatait és kapcsolatrendszerét mutatja be. Az intézmény folyamatai részletesen szabályozottak. A 2001 óta érvényben lévő kézikönyv számos módosításon esett át, legutóbb 2023-ban. A minőségirányítási rendszer dokumentumainak elkészítéséről és naprakész állapotáról az intézményi minőségirányítási felelős gondoskodik. A dokumentumok Szenátus általi jóváhagyását megelőzően a Minőségirányítási Bizottság ellenőrzi azokat.

A jelenleg is érvényben lévő kézikönyv szerint „Az intézmény által választott önértékelési modell a HEFOP/2004-3.3.1. projekt keretén belül kidolgozott kétszintű (intézményi/szaki) Felsőoktatási Intézményi Minőség modellen alapul.”

Az érvényben lévő minőségirányítási rendszer értelmében a szervezeti egységek évenként elkészítik a minőségfejlesztési terveiket (MFT) az IFT-ben foglaltakkal összhangban, valamint ezt közvetlenül megelőzően kiértékelésre kerülnek az előző évi fejlesztési tervek, illetve a nem teljesült célok alapján megfogalmazott intézkedési tervek. A szervezeti egységek ezen MFT-k alapján végzik éves tevékenységüket, melynek eredményességét a Minőségirányítási Bizottság értékeli az előzetesen elkészített beszámolók alapján. A minőségirányítási területen elért eredményekről az egyetem vezetését az intézményi minőségirányítási felelős tájékoztatja.

Az Egyetem minőségirányítási rendszerének operatív működtetéséért az intézményi minőségirányítási felelős által vezetett Minőségirányítási Bizottság (MIB) felelős. A bizottság elnökeként az intézményi minőségirányítási felelős a teljes intézmény minőségügyi tevékenységét irányítja. Az egyes szervezeti egységek egy-egy tagot delegálnak a bizottságba, így valamennyi – oktatási és nem oktatási tevékenységet végző – egységnek van minőségirányítási felelőse, illetve a Hallgatói Önkormányzati Testület és a gyakorlóiskola is delegál egy tagot. A MIB évente 4-6 alkalommal ülésezik.

Az Egyetem minőségkultúrája komoly múltra tekint vissza, amelyben az ESG jegyek beazonosíthatók, ötvözve az EFQM, a FIM modellt és az ESG elemeit. Hagyományokkal rendelkezik az intézmény a különböző elégedettségmérések terén (hallgatói, dolgozói, OMHV) is, valamint az oktatói teljesítményértékelési rendszer is ígéretesnek bizonyul. Az azonban nem rajzolódott ki sem a dokumentumokból, sem az interjúk során elhangzottakból, hogy hogyan kell értelmezni ezt az EFQM-FIM-ESG hármas kritériumrendszert a gyakorlati működés során. Hogyan szolgálja, támogatja ez a komplex minőségirányítási rendszer az intézményi stratégia hatékony megvalósítását? A Minőségfejlesztési tervekben ugyanis nem köszön vissza az ezen kritériumok mentén történő fejlesztési célú tervezés. Az egyes

szervezeti egységek szintjén megfogalmazódó heterogén szerkezetű és felépítésű tervek esetiek, kevés esetben azonosítható be adatalapúság, mérhetőség, eredmények alapján történő fejlesztés. Leginkább egy éves működési tervhez hasonlítható a jelenleg Minőségfejlesztési tervként kezelt dokumentum. A jelenlegi, komplex minőségirányítási rendszer tényleges gyakorlati haszna a munkatársak körében sem világos.

Célértékek többnyire nem kerülnek definiálásra az egyes tevékenységekhez (bár a folyamatleírás szerint a vezetőség célértékeket határoz meg és figyelemmel kíséri azok teljesülését), továbbá a határidő is gyakran „folyamatos”-ként jelenik meg. Ezek hiányában a teljesülés megítélése, illetve a jövőbeni célok kitűzése nem megalapozott.

A PDCA elv érvényesülése sem kifejezetten azonosítható be a szervezeti egységek terveiben. Különösen nem láthatók kellő mértékben az eredmények visszacsatolásának módjai sem a következő évi tervekben, sem az intézményi szintű minőségfejlesztésben.

Nehezen értelmezhető, hogy mi indokolja egy ekkora méretű szervezetben egy ilyen összetett, sokrétű önértékelési modell alkalmazását, egy ilyen bonyolult, indokolatlanul soktényezős minőségirányítási rendszer működtetését, amelynek gyakorlati hasznáról kevésbé győződhattünk meg. Nem azonosíthatók be az ezen rendszer eredményeként létrejött jó gyakorlatok számának növekedése, vagy növekvő elégedettségi eredmények sem a hallgatók vagy munkatársak körében. Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a korábbi években kialakított jó gyakorlatokat az intézmény nagyon helyesen és tudatosan működteti tovább és folyamatosan keresi a fejlődési és fejlesztési lehetőségeket.

A minőségirányítási rendszer tekintetében az előző akkreditációs eljárás óta érdemi változás nem tapasztalható, az akkori megállapítások most is fenntarthatók, miszerint a minőségtervezési és -fejlesztési tevékenység rendkívül szétaprózott és ezáltal nem átlátható. Ebből adódóan arra lehet következtetni, hogy kevésbé tudja szolgálni az intézmény egészének érdekeit, az egyetemi stratégiai célok megvalósítását. Nem életszerű az a minőségfejlesztési terv, amely szervezeti egységenként külön-külön elszigetelten tartalmazza az adott egység fejlesztési céljait, és azok nem alkotnak egységet az intézményi stratégiával. A 2022/2023. évi Minőségfejlesztési terv 107 oldal, és az arról készült kiértékelés 255 oldal terjedelmű. Egy-egy ilyen nagyterjedelmű anyag vezetői szintű hasznosíthatósága, illetve a Szenátus, mint jóváhagyó testület általi értelmezhetősége erősen megkérdőjelezhető.

Továbbá arra sem láthatók konkrét példák, hogy hogyan hasznosulnak ennek a terjedelmes kiértékelésnek az eredményei, milyen konkrét intézkedésekre, fejlesztésekre került sor intézményi szinten, illetve hol és hogyan szolgálják az IFT-ben foglaltakat. Kizárólag az adott szervezeti egység szintjén azonosíthatók be érdemi eredmények, de az már nem követhető nyomon, hogy mi alapján prioritizálják a Minőségfejlesztési tervben foglaltak megvalósítását, illetve a kiértékelések eredményei alapján indított beavatkozásokat.

Arra vonatkozóan sem állnak rendelkezésre objektív információk, hogy milyen konkrét akciókat dolgozott ki az intézmény az IFT 2021-2024 megvalósításához, illetve annak kidolgozásába kik vettek részt, külsős stakeholderek bevonásra kerültek-e. Továbbá az IFT teljesülés kiértékelésének a folyamata sem rajzolódott ki egyértelműen sem az önértékelés, sem az interjúk során elhangzottakból.

A minőségirányítási rendszer önértékelésen alapuló, de azt továbbra is csak ötévenként, a MAB eljárásra történő felkészülés alkalmával tartja indokoltnak az intézmény elvégezni, annak ellenére, hogy az előző akkreditáció alkalmával is már jelzésre került a gyakoribb önértékelés indokoltsága. Ebből a szempontból az ötévenkénti ciklus nem megalapozott az intézményi célok és az intézményi működés hatékony támogatása szempontjából.

Az világosan szabályozott, és jól működő gyakorlatként azonosítható, hogy a minőségügyért felelős szervezet valóban a teljes intézményi működést lefedően működik a delegált tagok révén, azonban a minőségirányításért felelős kolléga szerepe, feladatköre döntéshozatali szinten a menedzsment tevékenységbe való bekapcsolódása nem azonosítható.

A látogatás időpontjában a képzés tervezés/fejlesztés rendszerszintű működésének lépései nem egyértelműen voltak beazonosíthatóak, intézeti szintű folyamatok keretén belül jellemzően csak a PDC lépések valósultak meg.

Javaslatok

- A Minőségpolitika felülvizsgálatának folyamatát az ESG 1.1 kritériumok szem előtt tartásával szükséges megvalósítani és gondoskodni annak nyilvánosságáról.
- Az érdekelt belső és külső felek mind szélesebb körű bevonásának lehetőségét megteremteni a Minőségpolitikában foglaltak teljesítése során.
- A formális, szétaprózott, szervezeti egység szintű minőségfejlesztési tervek racionalizálása, az intézményi stratégiai célokkal való szorosabb összhang megteremtése.
- Mérhető célértékekkel és határidőkkel definiált konkrét minőségcélok megfogalmazása.
- A PDCA ciklus teljes körének megvalósítása, különös tekintettel az adatalapú kiértékelhetőség és az eredmények alapján történő konkrét beavatkozások tudatos meghatározásával.
- Az önértékelésen alapuló minőségfejlesztés gyakoriságának helyes meghatározása.

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

Az intézmény önértékelésében jól strukturált, áttekinthető válaszokat adott a sztenderd kérdéseivel kapcsolatban. Megállapítható, hogy az intézményben a képzési programok kialakítására, jóváhagyására, fejlesztésére egységes gyakorlat jellemző. A sztenderdhez kapcsolódó szabályzatok az SZMSZ-ben, a Minőségirányítási Kézikönyvben és a Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban jelennek meg. Ezek elérhetők az egyetem honlapján, valamint az intraneten. A szakfelelősök, tárgyfelelősök feladat- és illetékességi, felelősségi köre szabályozott. A hallgatói részvétel biztosított a képzésfejlesztési folyamatokban, az ezzel kapcsolatos döntéseknél. Az egyes szakok rendszeres felülvizsgálata a szakfelelősök irányításával történik. Alapvető szempont a KKK-nak való megfelelés vizsgálata. Nem egyértelmű azonban, hogy pontosan milyen jogosultságokkal rendelkeznek az érintettek és hogyan kapnak tájékoztatást az esetleges intézkedésekről, azok hatáselemzése megtörténik-e.

Új szak létesítése, felsőoktatási szakképzések indítása, a meglévő képzési programok fejlesztési folyamata szabályozott. Jól definiált a külső és belső érintettek köre. Az egyes szakaszokra vonatkozó részletes feladatok meghatározásra, a felelősök megnevezésre kerülnek, az ezekhez kapcsolódó adminisztratív tevékenység szabályozott. A tantervek felülvizsgálatára, szükség szerinti módosítására évente egyszer kerül sor az érintettek (akadémiai, munkaerőpiaci és hallgatói igények) javaslatának, és a DPR kutatási adatok becsatornázásával. A látogatás során megerősítésre került, hogy a PDCA utolsó szakasza hiányos. A felülvizsgálatok következtében meghatározott feladatok hatásvizsgálata nem kidolgozott.

Az Egyetem az Intézményfejlesztési Tervével összhangban álló képzési portfólióval rendelkezik, amely a 2018-2023-as időszakban sokat változott. Nemcsak magyar, hanem angol nyelvű képzések is bekerültek a portfólióba. A képzés jelenlegi portfóliója, annak összetétele és a képzésfejlesztési folyamatok az önértékelésben megjelölt dokumentumok alapján a MAB akkreditációs követelményeivel összhangban mentek végbe, figyelembe véve az adott akadémiai terület fejlődését, a munkaerő-piaci elvárások változását, a külföldi és hazai partnerszervezetek, önkormányzatok és a fenntartó alapítvány preferenciáit. A meglévő képzések fejlesztése, új képzések kialakítása a látott dokumentumok alapján tanulási eredményalapú szemléletben történt. Az adott szakok, a szakokon belüli tantárgyak a szak KKK-jának megfelelően határozták meg tanulási eredményeiket. A képzések gyakorlatorientáltságát az intézmény az adott szak sajátosságainak megfelelően, a KKK-val összhangban biztosítja. Az egyes képzések mintatantervei, részletes információi az egyetem honlapjáról elérhetők, az Intézményi tájékoztatóban megjelennek. A szakmai gyakorlatok minőségbiztosítási folyamata nem látható.

A tantárgyi programok tartalma intézményi szinten egységesen szabályozott, tartalmazza az adott kurzus tervezett tanulási eredményeit a KKK-nak megfelelően, azonban szükséges részletesebben megjeleníteni a tanulási eredmények, tanulói tevékenységek, valamint az értékelési rendszer kapcsolatát a hallgatók alaposabb tájékoztatása, a kurzusok közötti

kapcsolatok, egymásra épülésének tisztázása érdekében. Nem látni, hogy a tanulási eredmények mérése hogyan történik egy-egy kurzus keretében.

Az intézményben a szaknyelvi ismeretszerzés bekerült a mintatantervekbe.

Az intézményben Kreditátviteli Albizottság működik. Az előzetesen formális és informális tanulás során megszerzett kompetenciák elfogadása szabályozott, erre megfelelő gyakorlat alakult ki.

A tantervi és tantárgyi programok fejlesztésére bemutatott példák jól szemléltetik a vizsgált időszak fejlesztésének irányait, eredményeit, egybemutatnak a fent leírtakkal.

Javaslatok

- A széles képzési portfólió fenntarthatóságának felülvizsgálata javasolt a humán erőforrás összetételével összhangban.
- A képzési programok előre meghatározott pontjain a tervezett tanulási eredmények mérési (akadémiai és generikus skillre kiterjedő) rendszerének kialakítása, az intézmény valamennyi képzésére kiterjedő be- és kimentési kompetenciamérés kidolgozása.
- Minőségbiztosítási szempontból fontos, hogy a PDCA ciklus teljesen bezáródjon az évente megtörténő értékelések során megfogalmazott intézkedések hatásának elemzésével és azok eredményeinek a képzésfejlesztésbe, működéstervezésbe történő visszacsatolásával.
- A képzésekkel kapcsolatos minőség tudatosságot célszerű növelni a tanítási-tanulási folyamat szintjén. Ehhez most csak az oktatók teljesítményértékelésének alapvetően mennyiségi fókuszú értékelése, valamint a hallgatói (20%-os) visszajelzések nyújtanak alapot. Javasolt az eddigi rendszert több minőségfókuszú szemponttal kiegészíteni.
- A tantárgyi tematikákban fontos lenne kidolgozni a tanulási eredmények, tanulói tevékenységek és az értékelési rendszer összhangját.

ESG 1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés

A sztenderdhez kapcsolódó szabályozók, dokumentumok (Tanulmányi és Vizsgaszabályzat, Intézményi tájékoztató, Minőségirányítási kézikönyv, Oktatás folyamatszabályozása, Hallgatói jogorvoslati szabályzat, Szabályzat a fogyatékkal élő hallgatók esélyegyenlőségének elősegítésére, Erasmus + mobilitási program szabályozása,) hozzáférhetőek az intézmény honlapján, intraneten. A szabályozás minőségbiztosítási szempontból kiterjed a folyamatok a PDCA ciklus első három szakaszára. A sztenderdben leírtak teljesüléséről a minőségirányítási rendszer visszacsatolást kér évente kétszer (intézmény egészének értékelése, szakértékelések, oktatói munka hallgatói értékelés) a hallgatóktól. A visszajelzéseket összegezve az eredmények felhasználása szabályozott módon történik mind intézményi, mint intézeti szinten. A visszajelzéseket felhasználva jelölik ki például az oktató számára a fejlesztendő területeket. Sem a dokumentumok alapján, sem a látogatás során nem vált egyértelművé, hogy a visszajelzések alapján kidolgozott lépések megvalósulásának elemzése megtörténik-e.

Az előző MAB eljárásban megfogalmazott ESG 1.3. pontjával kapcsolatos javaslatokat az intézmény elfogadta és jelentős fejlesztéseket tett a kijelölt területeken.

A sztenderd kapcsán az Intézményfejlesztési Terv helyzetértékelése úgy fogalmaz, hogy oktatási innovációk révén a használt oktatásmódszertan gyakorlat- és hallgatói munkavégzés központúvá tétele a cél. A hallgatóközpontú tanulási-tanítási folyamat értelmezése az önértékelésben leszűkül, a hallgatók tanulmányi előrehaladásának támogatására, bennmaradásuk segítésére, lemorzsolódásuk csökkentésére fókuszál. Az interjúk során elhangzott, hogy a hallgatók és szükségleteik sokfélesége miatt rugalmas tanulási útvonalakat tesz lehetővé és különféle pedagógiai módszereket alkalmaz, de ez a dokumentumok alapján nem derül ki, hogy hogyan valósul meg, ehhez az oktatók milyen támogatást kapnak.

A tanulási útvonalak rugalmassá tétele a hátrányos, felzárkóztatandó, fogyatékkal élő, külföldi hallgatók számára megjelenik az intézményben. Annak ellenére, hogy az egyetem elindult a MOOC kurzusok, e-learninges tanulási környezet kialakítása felé, nem jelenik meg az önértékelésben a tanítási-tanulási folyamaton belüli egyéni, rugalmas tanulási utak kialakításának gyakorlata.

Az intézménynél bevezetésre került a hallgatói kreditteljesítés rendszerszintű folyamatos nyomon követése. Ennek eredményeit felhasználják beavatkozási pontok, cselekvési tervek meghatározásához, a hallgatók lemaradásának csökkentése érdekében.

Az egyetemen a hallgatói panaszkezelés folyamata kidolgozott, a formális fellebbezési, jogorvoslati gyakorlata jól szabályozott.

Az intézményben nem alakult ki a be- és kimentti kompetenciamérés egységes rendszere.

Javaslatok

- Rugalmas egyéni tanulási módok biztosítása a tanítási-tanulási folyamatban, az online és hibrid tanulási környezet lehetőségeinek kihasználásával.

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

Az Egyetem rendelkezik a teljes hallgatói ciklust lefedő szabályzatokkal, dokumentumokkal (Tanulmányi és Vizsgaszabályzat, Felvételi szabályzat, Minőségirányítási Kézikönyv 1. melléklete, a Hallgatói Szolgáltató Központ ügyrendje, Intézményi tájékoztató). Ezek részben egyetemi, részben pedig szakspecifikus normákat, eljárásrendeket határoznak meg, a hallgatók számára kiszámítható, átlátható és konkrét kereteket határoznak meg.

A hallgatók mintatanterv szerinti előrehaladását az Intézményi Tájékoztató, valamint a tájékoztató napok segítik. A hallgatók előrehaladásának nyomon követése szervezett, szabályozott folyamat. Rendszeres az oktatói és Neptun adatszolgáltatás, az adatok intézetvezetői elemzése, ezek alapján cselekvési javaslatként jelenik meg a folyamatban. Az egyetem alapítványi működése szintén igényli a hallgatók kredit-előrehaladásának nyomon követését. A lemorzsolódás csökkentését, a hallgatók mintatanterv szerinti haladásának elősegítését felzárkóztató programok, valamint patronáló tanári rendszer támogatja. Erről csak minimális információ jelenik meg az egyetem honlapján.

A sztenderdben leírtak teljesüléséről ezen a területen is a minőségirányítási rendszer visszacsatolást kér a hallgatóktól az intézmény egésze, a hallgatók képzési szakja és az oktatók, adminisztratív dolgozók, illetve az egyéb területen dolgozó szakemberek vonatkozásában. A visszajelzések értékelését szabályozott módon végzik, az értékelések alapján fejlesztő intézkedések születnek. Az önértékelésben bemutatott példák igazolják a PDCA ciklus érvényesülését.

Az intézmény pontosan kidolgozott felvételi szabályzattal rendelkezik. Az alkalmassági vizsgák objektivitása érdekében javasolt a szabályzat kiegészítése az alkalmassági vizsgák szempontrendszerével. A felvételi eljárás során az intézmény a törvényi feltételeket biztosító személyes megjelenést igénylő vizsgaformákat alkalmaz a képzési területek sajátosságainak megfelelően. A felvételi szabályzat tartalmazza az általános szabályok mellett a jogorvoslati lehetőségeket is. A felvételi vizsgák objektivitása a dokumentumok alapján biztosított. Az intézmény a felvételi vizsgákkal kapcsolatos információkat honlapján részletesen nyilvánosságra hozza.

Az egyetemen folyó képzések mintatanterve, tantárgyleírások az Intézményi tájékoztatóban magyar és angol nyelven a honlapon elérhetők. Az Egyetemen minden félévben, minden szakon a hallgatók angol nyelvű kurzusokat is felvehetnek. Ezek a lehetőségek a mintatantervekben megtalálhatók.

Az oktatási folyamatszabályozásnak megfelelően kerül sor minden évben az oktatási időszak előkészítése, a tantárgyak meghirdetése. Ezek a Neptun rendszerben nyomon követhetők. A szakfelelős és az intézetigazgató feladata a meghirdetések ellenőrzése. Az egyetem biztosítja, hogy az önkéntes munka C típusú tárgy keretében beszámítható legyen.

A hallgatói teljesítmények értékelése, az ismeretek ellenőrzésének és értékelésének módja a Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzített, a tantárgyi követelmények részletes meghatározása, annak a NEPTUN rendszerben történő kihirdetése a tantárgyfelelős, illetve a

tantárgyat oktató feladata. Az intézmény a hallgatók előrehaladását adatalapúan követi nyomon, továbbá patronáló tanári rendszert működtet. A HÖT a további tanulástámogatásba mentorprogrammal kapcsolódik be. A mobilitás során megszerzett kreditek elismerésének gyakorlata megfelelő.

A kreditelismerés és a validálási folyamat szabályait a TVSZ tartalmazza. A kreditelismerés érdekében az okleveles technikai képzéseknél az egyetem szakképzési centrumokkal kötött együttműködési megállapodásokat. Az együttműködés során az egyetem igyekszik a minőségbiztosítási folyamatokat kiterjeszteni a partnerekre is. A Kreditátviteli Albizottságban jelenleg nincs hallgatói tag, amit az érintettek bevonása érdekében javasolt pótolni.

Az Egyetemen egységes bemeneti kompetenciamérés nincs, egyes tárgyak esetében a kurzus első hetében végeznek szintfelmérést. A mérések eredményeként felzárkóztató programokat/kurzusokat hirdetnek meg. Kimeneti kompetenciamérés a záróvizsgákon és szakmai szigorlatokon történik. Ezek tapasztalatait intézményi szinten értékelik.

Az intézmény a Neptunon keresztül biztosítja, hogy az oktatók, adminisztratív dolgozók napi munkájuk végzése során ismerjék és következetesen érvényesítsék a tanulmányi előrehaladásra, a tanulmányok értékelésére, elismerésére vonatkozó szabályozókat. A hallgatói tanulmányi ügyekben a jogszabályokban és a belső szabályzatokban rögzített eljárási rend érvényesül (TVSZ).

Javaslatok

- Az egyes szakok esetében a képzés részeként a mobilitási ablak kialakítása, ezzel a nemzetközi mobilitásban résztvevőknek a zökkenőmentes előrehaladás segítése.
- Kevésbé került kimunkálásra és bemutatásra az önértékelésben a duális képzés rendszere és folyamatai, javasolt az egyetem minőségbiztosítási folyamatainak kiterjesztése a képzésekben részt vevő vállalati partnerekre.
- A validálási folyamat során érvényesítendő szempontok, eljárási rend rögzítése az egyes szakok sajátosságainak figyelembevételével.
- Korábbi munkatapasztalatok figyelembevétele – Munkatapasztalat elismerési kérelem kialakítása.

ESG 1.5 Oktatók

Az intézmény teljesállású oktatói létszáma az OSAP statisztika alapján 2018-as 177-ről 2023-ra 147-re csökkent, ez azonban csak minimális emelkedést jelentett az egy oktatóra jutó hallgatói létszámban (19,33-ról 19,58-ra), tekintettel arra, hogy az oktatói gárda szűkülése megfelelt a hallgatói létszám csökkenésének. 2023-ban azonban a beiskolázási létszám jelentősen megemelkedett, amit nem tudott teljes mértékben követni az oktatói gárda bővülése. A minősített oktatók aránya (66%) meghaladja a törvény által előírtat, de az utóbbi 5 évben nem emelkedett.

A 2023-as beiskolázás és a hallgatói létszám további növelésére való törekvések miatt már rövid távon is kulcskérdés az oktatói létszám bővítése, különös tekintettel a stratégiai elképzeléseknek és a képzési portfólió bővítésének megfelelő kompetenciákra (pl. angol nyelven történő oktatás, tudományos teljesítmény). A sok területen végbement mennyiségi bővülés (új szakok, angol nyelvű képzések, távoktatásos képzések) csak akkor valósítható meg megfelelő minőségben, ha az oktatói gárda mind létszámban, mind kompetenciában megfelel ezeknek a kihívásoknak.

Az intézmény rendszeresen készít humánerőforrás-térképet és -tervet, humánerőforrás-gazdálkodása a lehetőségekhez képest tudatos, tervezett. A munkaviszony létesítésének feltételeit, a pályázás rendjét, az egyes munkakörökre vonatkozó követelményeket az SZMSZ tartalmazza, az nyilvánosan hozzáférhető. Az oktatók előmenetelére vonatkozóan egyéni karrierterveket készítenek 1 és 5 éves időtávra, melynek teljesülését az oktatói teljesítménymérés segítségével vizsgálják. A tudományos teljesítményelvárások a munkaszerződésbe is bekerülnek.

Az intézmény az oktatók teljesítményének értékelésére átfogó rendszert működtet, melyet 2019-20-ban megújítottak (OTE2), szempontrendszerét összehangolták a karriertervek szempontrendszerével és differenciált bérrendszert is építettek rá. Az OTE2 részletes folyamatszabályozása a minőségbiztosítás részeként megtörtént. A mérőrendszerben összesen több mint 240-féle aktivitásért, tevékenységért lehet pontot kapni. A kitöltést követően a közvetlen munkahelyi vezető jogosultságot kap, hogy az adatokat megtekintse, illetve azokat validálja, valamint ezen túlmenően fejezetenként szöveges értékelést is kell végeznie. Az OTE2-rendszert tanévenként kell kitölteni kötelező jelleggel. A karriertervek értékelése az OTE2 keretében történik. Az oktatók munkaszerződésében egyéni szinten kerültek beépítésre a tudományos indikátorok 2022. január elsejétől.

Az oktatói teljesítményértékelés indikátorai között fellelhetők az intézmény stratégiai célkitűzéseinek megfelelő tevékenységek – pl. nemzetközi hálózatépítés, mobilitás, vállalati együttműködések, minőségfejlesztés. A látogatás során meggyőződhattünk arról, hogy az oktatók értik és elfogadják a karrierterv és az OTE kapcsolatát és ezen eszközök funkcióját, létjogosultságát.

Az oktatói teljesítményértékelés esetében a PDCA ciklus teljeskörű megvalósulása nem látható. A szabályozás szerint a munkahelyi vezető (intézetigazgató) írásban értékeli az egyes oktatók teljesítményét, és ezt a visszajelzést az oktató is megkapja, azonban az elvárásoknak

nem megfelelő teljesítményt követő konkrét beavatkozások nem jellemzők. Azon túlmenően, hogy a differenciált bérezésben alacsonyabb juttatás vagy az előléptetés elmaradása lehet az alulteljesítés következménye, nem talákoztunk olyan vezetői utasítással, előírással, intézkedéssel, ami az alulteljesítés megszüntetésére irányult volna. A látogatóbizottság rendelkezésére bocsátott intézetigazgatói értékelésekben szinte kizárólag pozitívumok szerepelnek, hiányosságok, fejlesztési-fejlődési lehetőségek egyáltalán nem jelennek meg, beavatkozásokat, intézkedéseket nem tartalmaznak, és sem az intézetigazgatókkal, sem az oktatókkal folytatott beszélgetés során sem kaptunk példát a fentiekre.

Az oktatók továbbképzése elsősorban a pedagógiai területen dolgozók esetében valósult meg a Komplex Alapprogram, az EFOP 3.4.3. „Tudásfejlesztés és -hasznosítás a Nyíregyházi Egyetemen” című pályázat és a LEGO Education Innovation Studio keretében. Ez utóbbi egy rendkívül előremutató kezdeményezés; a stúdió képzéseket, tréningeket szervez gyakorló pedagógusoknak, óvodapedagógusoknak, egyetemi hallgatóknak, valamint az egyetem oktatói, dolgozói részére.

Hiányosságként értékelhető, hogy az oktatók továbbképzésének szükségessége nem merül fel a teljesítményértékelés, illetve az oktatói munka hallgatói véleményezése eredményei alapján, holott ez az egyik legkézenfekvőbb és a minőségjavulást leginkább segítő intézkedés lehetne. A továbbképzés – nem a mérési eredményekkel összefüggésben – elsősorban a pedagógiai területeken dolgozók esetében történt meg, jóllehet pedagógiai, módszertani fejlesztésre éppen azok esetében lehet szükség, akik nem folytattak ilyen tanulmányokat.

Az egyetemen évente megtörténik a hallgatói elégedettségmérés (HEM), dolgozói elégedettségmérés (DEM), illetve a hallgatók félévente értékelik oktatóik munkáját (OMHV). E rendszerek részletes folyamatszabályozása a minőségirányítás részeként megtörtént. Eszerint az elégedettségmérések értékelését az intézményi minőségirányítási felelős (HEM, DEM), a szakfelelősök (HEM), a szervezeti egységvezetők (HEM, DEM, OMHV) végzik. A szabályozás szerint az értékelések alapján a szükséges fejlesztő intézkedéseket az egyetem és a szervezeti egységek vezetőinek kell meghozniuk.

Az oktatói teljesítményértékeléshez hasonlóan a HEM és az OMHV esetében sem látszik teljeskörűnek a PDCA ciklus. Bár az intézmény szerint ezen önértékelések eredménye a következő évi minőségfejlesztési tervekben jelenik meg konkrét fejlesztési elképzelések formájában, a minőségfejlesztési tervekben – melyek jelentős részben évente elvégzendő, kötelező feladatokat és rendezvényeket tartalmaznak – nem érhető tetten olyan fejlesztési törekvések, amelyek akár a HEM-ben, akár az OMHV-ban feltárt hiányosságokra reflektálnának. A hallgatók tájékoztatása szerint a HÖT ugyan megkapja a mérési eredményeket, de nem kapnak tájékoztatást az eredmények alapján hozott intézkedésekről.

Összességében elmondható, hogy az egyetem összetett tervezési (karrierterv, munkaszerződés, minőségterv) és mérési-értékelési (DEM, HEM, OMHV, OTE, minőségtervek értékelése) rendszert működtet az oktatók tevékenységének monitorozására, mely az oktatóktól és az intézetigazgatóktól is rendszeres és időigényes adminisztrációs tevékenységet vár el, ugyanakkor az eredmények értékelése esetenként inkább formális,

mint érdemi, és az eredmények felhasználása, az azok alapján meghozott intézkedések a gyakorlatban kevésbé tűnnek hangsúlyosnak, mint maga a mérés.

Javaslatok

- A minősített, nemzetközi szinten is versenyképes, komoly tudományos teljesítményre képes oktatói létszám növelése elengedhetetlen az intézmény stratégiai céljainak megvalósításához és a minőség biztosításához a mennyiségi bővülés mellett.
- Teljeskörűvé kell tenni a PDCA ciklust az oktatói teljesítményértékelés, a hallgatói elégedettségmérés és az oktatói munka hallgatói véleményezése esetében. Ehhez arra van szükség, hogy az eredmények értékelése kevésbé formális, sokkal inkább érdemi legyen és kapcsoljon hozzá konkrét beavatkozásokat, intézkedéseket. Ezzel összefüggésben át kell gondolni a minőségtervek funkcióját és ezzel együtt azok tartalmát: a rendszeres tevékenységek, rendezvények ismétlődő és terjedelmes felsorolása helyett ezeknek a dokumentumoknak azokra az előremutató kezdeményezésekre kellene fókuszálniuk, amelyek a különböző mérési, önértékelési rendszerekben jelzett problémákra, kihívásokra vagy az azoktól független, a minőségfejlesztést szolgáló célkitűzésekre irányulnak.
- Az oktatók továbbképzésének bővítése, kiterjesztése a nem pedagógiai területen dolgozóakra, összekapcsolva az egyetem stratégiai célkitűzéseivel (pl. angol nyelven történő oktatás, multikulturális oktatás, távoktatás módszertana). A továbbképzésben való részvétel előírásként is meg kellene jelenjen azokban az esetekben, amelyekben a különböző értékelések (OTE, OMHV) eredménye ezt indokoltá teszi.
- Az intézmény stratégiai céljainak megvalósulása érdekében javasolt az oktatók számára egy tudatosan felépített belső képzési rendszert kialakítani, amely elemei egymásra épülnek és biztosítják a hallgatócentrikus tanítási-tanulási környezethez szükséges ismeretek, gyakorlatok kialakítását.
- Az oktatói teljesítményértékelés szempontjai között szerepeljen módszertani elem, az egyetem értékelje az oktatók módszertani felkészültségét, fejlődését, a korszerű módszerek és eszközök alkalmazását.
- Az oktatók minőség tudatosságának erősítése a tanítási-tanulási környezetben.

ESG 1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások

Az intézmény részletesen kidolgozott oktatást szabályozó dokumentumokkal rendelkezik, amelyek megteremtik a szabályozási háttérrel a tanulástámogatási és szolgáltatási folyamatokhoz. A Hallgatói Szolgáltató Központ dedikált szervezeti egységként foglalkozik az általános tanulástámogatási ügyekkel, az infrastrukturális ügyekkel és felel a fogyatékossgal élő hallgatók esélyegyenlőségének biztosításáért.

Az egyetem aktív szerepet vállal a közvetlen társadalmi környezetével való kapcsolat ápolásában, elsődlegesen rendezvények szervezésével. Az intézmény nagy hangsúlyt fektet oktatási-tudományos tevékenységének környezetével való megismertetésével, ami hozzájárul az elismertségéhez.

A Nyíregyházi Egyetem rendelkezik az oktatási feladatainak ellátásához szükséges anyagi forrásokkal, illetve az ehhez hozzájáruló projektek lebonyolításához szükséges képességekkel, és ezzel a módszerrel sikeresen vont be forrásokat a tanítási tevékenység támogatásához a vizsgált időszakban.

Az intézmény modern informatikai infrastruktúrával rendelkezik, azonban az önértékelés szerint a vezeték nélküli internet – bár az egész campus területén elérhető, – nem felel meg a mai követelményeknek. Ez azért aggályos, mivel az egyetemi polgárok által vélhetően ez a leginkább használt informatikai szolgáltatás, így ennek fejlesztése indokolt.

Az egyetem megfelelő ösztöndíjrendszert működtet, és kiterjedt saját ösztöndíjkinálattal rendelkezik. A HÖT felelőssége jelentős az ösztöndíjak eljárásának és kommunikációjának lebonyolításában.

A könyvtári szolgáltatások megfelelőek és lehetővé teszik a hallgatók számára az intézményi portfólióhoz kapcsolódó tudáshoz való hozzáférést. Az intézmény a Neptun és a Moodle rendszer segítségével biztosítja az oktatásszervezési folyamatok digitalizáltságát.

Az NYE nagyban támaszkodik HÖT által szervezett és egyéb külső kortárssegítő programokra a tanulástámogatás interperszonális vonatkozásában, saját erőforrásból az önértékelés szerint patronáló tanári rendszert működtet, amely kiemelt program az egyetem számára, és jogyakorlatként jelenik meg. Évfolyamonként egy oktató végzi a patronálási tevékenységet, amely a tanulástámogatás mellett életvezetési aspektussal is bír, így közvetlenül és közvetetten is tanulástámogatási funkciót tölt be.

Széles körű kollégiumi- és egyéb szálláslehetőségek állnak a hallgatók rendelkezésére. A kollégiumok általánosan véve felszereltek, és az intézmény rendszeresen nyomon követi a szolgáltatással való elégedettséget, ugyanakkor nem derül ki az önértékelésből, hogy ezen adatokat milyen módon alkalmazza a fejlesztések tervezésekor. A hallgatói visszajelzések alapján a bejelentett problémákra és javaslatokra cselekvéssel reagál az intézmény, így hallgatói elégedettség figyelhető meg ezen a téren.

Az étkeztetési szolgáltatásokat az önértékelés szerint az intézmény sokrétűen elégíti ki, menzát és éttermi szolgáltatást egyaránt biztosít. A hallgatók visszajelzése alapján az étkeztetési szolgáltatások megfelelőek, és elérhető áron hozzáférhetők mindenki számára.

A hallgatói rendezvények szervezését az intézmény szabályozza a HÖT autonómiájának biztosítása mellett. Az egyetem támogatja az önszerveződést, erre vonatkozóan számos jogyakorlat került bemutatásra a látogatás során.

Az intézmény megfelelő épített sportinfrastruktúrával rendelkezik, amelyeket a hallgatók jól felszereltnek és hozzáférhetőnek tartanak, azonban az eszközellátottság fejlesztendő terület, mivel a megfelelő sporteszközök hiánya nehezíti a hallgatói sportolást.

Az NYE sokszínű hallgatói bázissal rendelkezik, és ezt felismerve az intézmény minden csoport számára próbál személyre szabott megoldásokat nyújtani a tanulási környezet kialakítása során, ugyanakkor ez nem történik meg maradéktalanul. Ennek általános felelőse az önálló, közvetlenül a rektor irányítása alá tartozó Mentálhigiénés és Esélyegyenlőségi Központ.

A fogyatékkal élő hallgatók igényeinek kielégítésére és bevonására nagy hangsúlyt fektet az egyetem, és dicséretes eredményeket ért el például az infokommunikációs akadálymentesítés terén, azonban jelentős helye van a fejlődésnek, hiszen például a tantermeknek csupán körülbelül a fele közelíthető meg akadálymentesen, amely hozzáférhetőségi problémákat vet fel a mozgásukban korlátozott egyetemi polgárok számára. A kollégiumok akadálymentesek.

A nemzetköziesítés az intézmény kiemelt célja, és a hallgatók idegennyelv-oktatásának fontosságát felismerte az egyetem, mint ehhez hozzájáruló faktort. Az oktatásszervezés különálló nyelvi órásvokat alakított ki az idegennyelvek tanulásának. A hallgatói visszajelzések alapján az intézmény rugalmasan reagál a hallgatói érdekekre a nyelvi kurzusok megindításakor, például létszámbővítésekkel, amely támogatja a hallgatók nyelvtanulását.

Az intézményben növekvő számú külföldi hallgató tanul, és az intézmény nagy hangsúlyt fektet arra, hogy az ő igényeiket kielégítse. Külön mentoráló csapatot működtet az intézmény a HÖT-tel közösen, kizárólag a külföldi hallgatók számára.

Az Erasmus mobilitások száma általánosan alacsony, amely okaként a hallgatók elsődlegesen az interkulturális találkozásuktól való félelmet jelölték meg. Ennek orvoslására megoldást jelenthetne a Nyíregyházi Egyetemen tanuló külföldi és magyar hallgatók közötti találkozások serkentése.

Összességében elmondható, hogy az intézmény tanulástámogatási és szolgáltatási rendszere megfelelő minőségű, azonban minőségbiztosítási rendszerének nem megfelelő a működése. Általánosan elmondható, hogy az intézmény nem rendelkezik stratégiai szemlélettel a hallgatói életpálya és tanulástámogatás terén, de jogyakorlatok szép számmal jelen vannak az intézményben, ilyen például a patronáló tanári rendszer is. A HÖT és más külső partnerek tevékenysége nagyban javítja az intézményi teljesítményt például a kortárssegítés területén, azonban fontos lenne, hogy az intézmény még integráltabb módon nyújtson támogatást hallgatói felé, kiegészítve a patronáló tanári rendszert. A szolgáltatási szegmensben a PDCA ciklus jelenleg nem érvényesül önállóan és hiánytalanul, elsődlegesen bejelentés alapján, ad

hoc módon kerülnek orvoslásra a felmerülő problémák, és a jelenlegi minőségbiztosítási rendszer nem jelent megfelelő szintű garanciákat a szolgáltatási színvonal megtartására.

Javaslatok

- Az intézmény alkossa meg a hallgatói szolgáltatások stratégiai keretét, továbbá alakítson ki olyan minőségbiztosítási rendszert, amely kiterjed ezekre a területekre. A stratégiai tervezés hozzájárulna a szolgáltatások egyenszilárdságának növeléséhez, amit az egyes szolgáltatásokhoz igazított intézményi minőségbiztosítási rendszer támogatna. A jelenleg alkalmazott intézményi minőségbiztosítási rendszer nem felel meg teljeskörűen ennek a célnak.
- A tanulástámogatás stratégiai szemléletű és holisztikus elemzése és fejlesztése szükséges, a tanulástámogatási rendszer alrendszerei nem aknázzák ki az intézményi sinergiákat. Az alrendszerek, például a patronáló tanári rendszer vagy a HÖT mentorálás, remekül működnek, azonban javasoljuk, hogy ezeket helyezze el az intézmény egy integrált rendszerbe, ezzel lefedve a hallgatói életút egészét.
- Szelessávú internetelérési hálózat kiépítése az intézmény teljes területén.
- A kimenő hallgatói mobilitás ösztönzése érdekében tervezzen programokat az intézmény, amelynek egyik területe lehet a külföldi és magyar hallgatók közötti találkozások szervezése.
- A sportolás támogatása érdekében javasolt az épített infrastruktúrához illeszkedő színvonalú sportszerek rendelkezésre állásának biztosítása.

ESG 1.7 Információkezelés

Az intézmény küldetése, jövőképe és minőségpolitikája rögzíti az intézmény elérendő céljait, globális és átfogó minőségfejlesztési tervet nem készít, a minőségcélok a szervezeti egységek szintjén kerülnek megfogalmazásra. Rendelkezik továbbá az intézmény Nemzetköziesítési stratégiával is 2022-2026 időszakra, illetve Intézményfejlesztési tervvel (IFT) 2021-2024 időszakra szólóan.

Alapvetően az IFT-ben és a közfeladat-finanszírozási szerződésben (KFSZ) megjelölt célok az irányadók a szervezeti szintű döntések megalapozásában. Ezek teljesítése érdekében az intézmény humánerőforrás-térképet készít, mely tartalmazza az oktatók oktatási-kutatási szempontból lényeges kompetenciáit, amelyhez az egyes oktatási szervezeti egységek hároméves humánerőforrás-fejlesztési tervei szolgáltatják az alapadatokat és információkat. További fontos adatbázisok még a felvételi, beiskolázási létszám adatok, illetve a lemorzsolódási adatok. Egy-egy új szak indításakor fontos információforrásként tekintenek az intézményi kreditkataszter adataira, valamint az oktatói óraterhelések alakulására. Emellett az oktatókat érintő döntések esetében az OTE-rendszer, valamint az MTMT-adatbázis is nagy hangsúlyt kap. A vezetői döntések előkészítési folyamatában a döntések jellegének megfelelően az OSAP, Neptun, DPR, FIR, elégedettségmérések, OMHV, www.felvi.hu, mobilitási adatok játszanak meghatározó szerepet.

A munkatársak számára szánt információk továbbításának leggyakoribb módja a levelezési rendszeren keresztül, a Microsoft Office 365 felhőalapú levelezési szolgáltatáson keresztül valósul meg One Drive-felhőtárhellyel.

Az on-premise (közös tárhely) és felhőalapú (pl. OneDrive, Moodle) dokumentumtárak egyaránt elérhetőek a munkatársak számára. Az intézményi iktatandó dokumentumok az iktatórendszerben kerülnek tárolásra. A Neptunban a hallgatók és ügyintézők számára is elérhető a belső nyomtatványtár funkció, az egyes kérelmek kezelése ezen keresztül történik.

Az adat/információgyűjtés és -kezelés rendszerét tekintve jelen vannak formális (irányított kérdőíves felmérések, szakmai gyakorlóhelyek értékelései, DPR kutatás, OTE teljesítményértékelés stb.) és informális (workshop, kerekasztal beszélgetések, kariernap stb.) csatornákon keresztül gyűjtött adatok, információk, de ezek jellemzően esetinek tekinthetők, célfeladathoz rendeltlen azonosíthatók. Az ESG kritériumok szerinti adatgyűjtés és elemzés rendszere még nem kiforrott, szigetszerűen, illetve ad hoc szempontok szerint vannak jelen a működési folyamatokban. Tekintettel arra, hogy szervezeti egységenként kerülnek a minőségfejlesztési célok meghatározásra, ebből következően az adatgyűjtés is ennek megfelelően szervezeti egység szintű és eseti.

Az átfogó, intézményi szintű adatgyűjtések és adatelemzések jellemzően az IFT és KFSZ indikátorokhoz rendeltlen jelennek meg a vezetői döntéshozatali folyamatokban. Az indikátorok kezelésére vonatkozó önértékelési leírásból azonban nem követhető nyomon egyértelműen, hogy azokat kik, hogyan, milyen eljárás mentén, milyen gyakorisággal azonosítják, definiálják, mérik, elemzik, és mindezeket milyen módon csatolják vissza a működésbe.

Az Egyetem belső információs rendszerének legfontosabb eleme a Neptun tanulmányi rendszer, emellett elérhető a Moodle e-learning és távoktatási rendszer, amely nyílt forráskódú, felhasználóbarát, kollaboratív és interaktív online tanulási környezetet biztosítanak a hallgatók számára.

Az oktatók hallgatók általi félévenkénti minősítése, valamint a hallgatói elégedettség, illetve a dolgozók elégedettségmérése elektronikus úton, az erre a célra kialakított online felület segítségével történik anonim módon, éves rendszerességgel. Elismerésre méltó, hogy milyen széleskörben és rendszeresen végeznek elégedettségméréseket, de azok idősoros eredményei nem mutatnak komolyabb előrelépést. Nem követhető nyomon a mérés-elemzés-intézkedés/beavatkozás folyamata. Kevés objektív információ áll rendelkezésre, hogy ezen mérések eredményei alapján, vagy az OTE teljesítménymérés eredményei alapján milyen konkrét fejlesztések, intézkedések valósultak meg, az eredmények hol, hogyan kerültek visszacsatolásra a működési folyamatokba. Nem derült ki az eljárás során, és a folyamatleírásokból sem egyértelmű, hogy készülnek-e a különböző mérések eredményei alapján konkrét intézkedési/cselekvési tervek, akciók, azokban kik vesznek részt, hogyan tartják felügyelet alatt a fejlesztési folyamatokat, és hogyan tájékoztatják az érintetteket a fejlesztési eredményekről.

Az sem világos, hogy az adatalapú döntéshozatali folyamatokhoz, célmeghatározásokhoz kapcsolódó adatgyűjtésekben mi a minőségügyi szervezet szerepe. Az önértékelésben az áll, hogy a különböző elégedettségmérések eredményeit, a MIB ülések jegyzőkönyveit az intézményi minőségirányítási iroda kezeli, de a konkrét folyamatok megvalósításában való közreműködés már nem ennyire átlátható és egyértelmű. Ugyanakkor a Minőségirányítási Kézikönyvben arról írnak, hogy az iroda átalakult, de azt nem mutatják be, hogy hogyan, milyen változás következett be. Mi tartozik a MIB hatáskörébe, és mi az irodáéba. Ezt az anomáliát kezelni szükséges.

Az adatkezelés vonatkozásában a GDPR-on alapuló Adatvédelmi, adatkezelési és közérdekű adatok megismerési szabályzata az irányadó minden egyetemi polgár számára.

Javaslatok

- Az intézményi szintű stratégiára alapozott minőségcélok konkrét megfogalmazása, azokhoz mérhető célértékek és egzakt határidők kijelölésére kerüljön sor a jelenlegi szétaprózott, terjengős, szervezeti egységek szintjéről kiinduló minőségfejlesztési tervezés helyett.
- Az ESG kritériumok szerinti intézményi célok teljesítéséhez kapcsolódó adatgyűjtés, -elemzés rendszerének pontos meghatározása és gyakorlatba történő átültetése.
- Az elvégzett mérések eredményeinek visszacsatolása a működés megfelelő pontjaihoz és az ehhez szükséges intézkedések meghatározására, majd azok teljesülésének felügyeletére.
- Fontos, hogy a hallgatókat, az oktatókat és a nem oktató személyzetet bevonják az adatok szolgáltatásába, valamint a követő intézkedések tervezésébe.

ESG 1.8 Nyilvános információk

A nyilvános információk közzétételének elsődleges felülete az intézményi honlap. A honlapon elérhető, az aloldalak kötelezően szolgáltatandó tartalmát a Honlap működési rendje című dokumentum határozza meg. Ez a dokumentum rögzíti a honlappal kapcsolatos elkülöníthető tevékenységi köröket, a honlappal kapcsolatos egyes kifejezéseket és a honlap felügyeletével és szerkesztéssel, valamint felhasználással kapcsolatos testületeket és személyeket.

Az Egyetem más információs platformot is használ, például a hallgatók által elért eredményeket, a tudományos, illetve alkotó munka eredményeit folyamatosan közzéteszi a legfrissebb saját kiadású folyóiratokban és szakmai kiadványokban, illetve továbbá természetesen ezeket bemutatja a honlapon és az Egyetem közösségi oldalain.

A felvételi eljárásokkal kapcsolatos intézményi információk (pl. felvételi vizsga követelmények, felvételi felkészítő kurzusok) amelyek a honlap „Felvételi” menüpontja alatt érhetők el. Az Egyetem által meghirdetett képzések listája, önköltsége, valamint képzési keretei azonban elérhetőek a felvételi menüpont alatt. Az Egyetem képzési struktúrájának részletes, közérthető leírása nem található meg a honlapon.

A különböző intézményi honlapokon elérhetőek a tantárgyi tematikák, tételsorok, tanulmányi jegyzetek.

A honlap felépítettsége és struktúrája rendkívül friss, korszerű, esztétikus és érezhető a szakmai, intézményi szabályozás. A hírfolyamban történő tájékozódás könnyű és logikus, így aktualitása is jól követhető. Az intézményben az Informatikai és Szolgáltató Iroda koordinálja az Egyetemi Honlapfelügyelő Munkacsoportot, amelynek feladata az intézményi honlap működésének, vizuális megjelenésének, struktúrájának felülvizsgálata.

Az intézményi alapidokumentumok és szabályzatok elérhetőek az Egyetem honlapján az Egyetem/Dokumentumok menüpont alatt.

Megállapítható, hogy a honlapon az egyetem mindennapi élete a hallgatói szolgáltatásokkal együtt teljesen naprakész, a legfrissebb információ áll rendelkezésre. A honlap, valamint a közösségi média platformok napi szinten frissülnek.

Javaslatok

- Az Egyetem által meghirdetett képzések listájának, önköltségének mértéke, valamint képzési kereteinek elérhetővé tétele lenne szükséges a felvételi menüpont alatt.



ESG 1.10 Rendszeres külső minőségbiztosítás

A Nyíregyházi Egyetem intézményi szintű minőséghitelesítési eljárását a MAB-nál kezdeményezi.

Ezen túlmenően az Egyetem Műszaki és Agrártudományi Intézetében található Anyagvizsgáló Laboratórium az MSZ EN ISO / IEC 170025:2018 szabvány követelményei szerint működik, 2013 óta a Nemzeti Akkreditáló Hatóság (NAH) által akkreditált vizsgálólaboratórium (az okirat száma: NAH-1-1721/2022). Az akkreditált státusz 2027. február 10-ig érvényes.

A Nyíregyházi Egyetemen folyó hivatásos repülőgépvezető-képzés minőségét évente auditálással ellenőrzi az ÉKM Légügyi Hivatala. A 1178/2011 EU-rendelet szerint a Jóváhagyott Képző Szervezeteknek (ATO) személyi, tárgyi és dokumentációs feltételeknek kell megfelelniük. Legutóbb 2022-ben került sor auditálásra e területeken. A fenti auditáláson kívül évente auditálja a hatóság a képző szervezet repülésbiztonsági helyzetét (Safety Audit), és negyedévente a képzés hatósági elvárásoknak való megfelelését.

Az Egyetem ezen audit, ill. akkreditációs eljárások lefolytatásáról rendszeresen és dokumentumokkal igazolt módon megfelelően gondoskodik.

V. Az intézmény / képzési terület szakmai tudományos tevékenysége

A kutatási folyamatok intézményi szintű folyamatgazdája az általános rektorhelyettes. A kutatási munkák koordinálását az általános rektorhelyettes végzi a Technológiai és Tudástranszfer Központ (TTK) és a Tudományos Tanács (TT) bevonásával. 2022 óta az intézmény vállalati kapcsolatokért és innovációért felelős főigazgatót is foglalkoztat, akinek elsődleges feladata, hogy a vállalati K+F+I igényeket becsatornázza. A vállalati szférából érkező K+F+I igények koordinálását, valamint a pályázatok útján megvalósítandó K+F+I projektek eredményeinek hasznosítását a TTK végzi. A tudományos és kutatási tevékenység folyamatszabályozása a minőségbiztosítási rendszer keretében megtörtént.

Az intézmény önértékelése szerint az egyetem „a gazdasági és társadalmi szereplőkkel együttműködve végez tudományos kutatásokat, fejlesztéseket hazai és nemzetközi térben”. A Nyíregyházi Egyetemen tíz tudományterületen folyik kutatási és kutatásfejlesztési tevékenység. A kutatócsoportokhoz, illetve az egyéni kutatókhoz köthető kutatási témák száma közel 50.

Az egyetem általános kettős stratégiai fókuszának megfelelően a kutatásban is egyszerre hangsúlyozza a regionális igények kielégítését és a nemzetközi szinten folytatott kutatásokat. Az intézményi önértékelésben ugyanakkor nemzetközi kutatások nem jelennek meg explicit módon, a külföldi kapcsolatokra hozott példák elsősorban oktatási együttműködésekéről szólnak, vállalati partnerekkel közös publikációk ugyanakkor minden évben születnek. Ez a helyi vállalkozásokkal való kooperációra épülő K+F fókusz megfelel az intézmény pozíciójának és profiljának; hosszú távon fenntartható, a régió számára is előnyös stratégiai irányt jelent. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy néhány kutatási területen ne lenne realitása a nemzetközi hálózatokba való bekapcsolódásnak. A kettős stratégiai fókusz kutatásban való leképezése a minőségbiztosítási tevékenységekben, illetve a kapcsolódó minőségfejlesztési programok működtetésében a rendelkezésre bocsátott adatok alapján nem igazolt. A jövőben a kutatási tevékenység, illetve azok minőségbiztosítási eszközökkel támogatott eredményessége és adatalapú láthatósága a döntéstámogató rendszerekbe történő becsatornázással tovább javítható.

Az egyéni publikációs indikátorokat a rektor határozza meg, mely publikációs értékek a munkaszerződésekben is rögzítésre kerülnek. Az évi teljesülés alakulásáról 2 havonta az intézetigazgatók számolnak be az általános rektorhelyettesnek. Az 1 és 5 éves oktatói karriertervekben a tudományos, publikációs tevékenységet is rögzítik, ezek teljesülését az oktatói teljesítményértékelési rendszer segítségével értékelik. Az intézményi önértékelés szerint „a kutatási programok kialakítása alapvetően az egyes oktatók által gondozott tárgyak által érintett tudományterületekre fókuszálva történik. A kutatási programokat részben az elnyert támogatások keretei határozzák meg, részben az oktatók egyéni preferenciái, tanulmányai, képzésekben való részvétele és az egyéni alkotói programok.”

Az intézmény tudományos törekvéseinek bizonyos tekintetben ellentmond, hogy -- az intézményi önértékelés szerint -- az oktatók szakmaterületéhez kapcsolódóan alakulnak az egyéni kutatási aktivitások, a kutatási programok kialakítása alapvetően az egyes oktatók által gondozott tárgyak által érintett tudományterületekre fókuszálva történik. Nem világos, hogy

hogyan találkoznak a kívülről érkező kutatási igények és az oktatók egyéni ambíciói alapján alakuló kutatási területek. A tisztánlátást nem könnyíti meg, hogy az önértékelésből nem rajzolódik ki egy vagy néhány stratégiai fontosságúnak tekintett, kiemelt kutatási irány. Az egyéni kutatási törekvések, a kívülről érkező kutatási igények, illetve a stratégiai fontosságú kutatási területek összekapcsolása jelenleg nem megoldott, ezek kapcsolódása a minőségbiztosítási szervezethez és tevékenységhez a hozzáférhető adatok által nem igazolt.

Az oktatók kutatási tevékenységét az intézmény belső pályázati rendszerben támogatja. A Tudományos Tanács minden évben több pályázati felhívást tesz közzé. A támogatást hazai és külföldi konferenciákon, tudományos rendezvényeken történő részvétel támogatására, tanulmányutak költségeinek fedezésére, publikációk megjelentetésének támogatására, fordítási díj átvállalására, szoftverek beszerzésére, intézményi tudományos rendezvények támogatására, jelentős K+F+I projektek megvalósításának szakmai elősegítésére stb. lehet elnyerni. A doktoranduszok pályázatai előnyt élveznek a támogatásoknál.

Az egyetem támogatási és értékelési rendszereinek hatására az oktatók tudományos publikációinak a száma javuló tendenciát mutat, az egy oktatóra jutó publikációk száma 2018-ban 3,38, 2023-ban 4,3, ugyanakkor további előrelépés lenne kívánatos ezen a területen, különösen a Scopus/WoS indexált folyóiratokban történő publikációkat illetően (2022-ben 0,5 db/fő). Továbbra is problémának látszik az óvóképzési terület 2018-ban jelzett alacsony publikációs tevékenysége. Elképzelhető, hogy az új oktatói teljesítményértékelési rendszer, a számszerűsített és munkaszerződésbe foglalt tudományos elvárások, a differenciált bérezés is ösztönzően hat az intézmény tudományos outputjára. A támogatások hatékonyságának mérésére viszont nem alakult ki egységes intézményi rendszer.

Az egyetem hallgatói a tudományos munkába demonstrátorként vagy szakdolgozat, illetve tudományos diákköri dolgozat készítése kapcsán kapcsolódnak be. A tudományos diákköri munkát TDK-ösztöndíjjal és OTDK-ösztöndíjjal jutalmazza. Az elmúlt években úgy az OTDK-n részt vevő, mint a díjazott hallgatók száma emelkedett 2019: 29/6, 2023: 41/14. Az egyetem a Lónyay Menyhért szakkollégiumában agrártudomány, gazdaságtudomány, humántudomány, művészettudomány, műszaki tudomány, természettudomány, pedagógia- és pszichológiatudomány, társadalomtudomány, sporttudomány területeken kínálnak előadásokat és kutatási lehetőségeket a szakkollégisták számára. A tudományos munka a szakkollégiumba történő jelentkezéskor előnyt jelent. A szakkollégisták száma az utóbbi években megtöbbszöröződött (2018: 25, 2022: 155).

Egyértelműen pozitív és elismerésre méltó a hallgatók növekvő részvétele a tudományos diákköri és szakkollégiumi munkában. Ugyanakkor a panelbeszélgetések, illetve a rendelkezésre bocsátott adatok alapján a kutatási eredmények oktatásba történő beépülése nem igazolt.

Javaslatok

- Kijelölni és a tudományos stratégiában rögzíteni azokat a kiemelt kutatási területeket, amelyek esetében reális esélye van a nemzetközi szinten történő kutatásoknak, és

ezeket a területeket jelentős támogatásban részesíteni - a tudományos pályázatok keretében adott konferencia- és publikációs támogatásokon felül.

- Az egyes oktatók esetében azokat a kutatási témákat javasoljuk előtérbe helyezni, ösztönözni, amelyek az intézményi stratégiai irányokhoz (akár nemzetközi, akár regionális) kapcsolódnak.
- A jelenleginél egyértelműbben javasoljuk rögzíteni és érvényesíteni a tudományos tevékenységet illetően is az alulteljesítés következményeit, ezzel is csökkentve az egyes intézetek tudományos outputjában és a minősítettek arányában meglévő különbségeket.



Látogató Bizottság

Elnök: Dr. Keczer Gabriella

Tagok: Miskolciné Dr. Mikáczó Andrea

Dr. Csizmadia Tibor PhD

Dr. Daruka Magdolna

Dibusz Bendegúz

Szlivka Andrea

Látogatás időpontja: 2023. december 11.