

Dunaújvárosi Egyetem

Az intézményakkreditációs helyszíni látogatás lefolytató látogató bizottság jelentése

A MAB Testülete 2025. október 17-i ülésén hozott 2025/6/VIII. sz. határozat melléklete



Tartalomjegyzék

I. Akkreditációs javaslat.....	3
Az akkreditációs javaslat indokolása.....	3
II. Akkreditációs javaslat főbb bizonyítékai	4
III. A felsőoktatási intézmény általános helyzetképe.....	5
IV. Minőségértékelés.....	8
IV/1. PDCA-elv érvényesülése	10
IV/2. Egyes módszerek alkalmazásának kiterjedtsége	10
IV/3. Jó gyakorlatok terjesztése	11
IV/4. Adatokra alapozott fejlesztések	11
ESG 1.2 és 1.9 A képzési programok kialakítása és jóváhagyása, folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelése	14
ESG 1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés	16
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.....	25
ESG 1.8 Nyilvános információk.....	27
ESG 1.10 Rendszeres külső minőségbiztosítás.....	29
V. Az intézmény / képzési terület szakmai tudományos tevékenysége.....	29
Látogató Bizottság.....	33
VI. Mellékletek	33
VI.1 Szójegyzék	33
VI.2 Akkreditációs interjúk menetrendje	34

I. Akkreditációs javaslat

Dunaújvárosi Egyetem	2025/6/VIII. SZ. HATÁROZAT Az intézmény akkreditációja 2030. október 17-ig hatályos, monitoreljárás lefolytatása mellett, melyhez a monitorbeszámolót az intézmény 2028. január 31-ig küldi meg.
-----------------------------	--

Az akkreditációs javaslat indokolása

Az intézményi önértékelés és a helyszíni látogatás alapján megállapítható, hogy az intézmény az ESG (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area) standardok alapján az intézmény egészére kiterjedő minőségbiztosítási rendszert működtet, amelynek egységessége, transzparenciája, valamint az ESG standardok szerinti teljeskörű működtetése a jelentésben megfogalmazott fejlesztések útján valósulhat meg.

Az intézmény minőségbiztosítási- és fejlesztési folyamatai részben tervezettek. Az intézmény tervezési, ellenőrzési, mérési és értékelési eljárásai rendszerek. A vezetési folyamatok és a minőségbiztosítási folyamatok közötti kapcsolat mérhető, az oktatás és kutatás menedzsmentje megfelelő, irányuk illeszkedik az intézményi stratégiához.

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

Fentiek alapján a Dunaújvárosi Egyetem 2030. október 17-ig, 5 évre akkreditálható, monitoreljárás közbeiktatásával, melyhez az intézmény a monitorbeszámolót 2028. január 31-ig küldi meg.

A látogató bizottság fontosnak tartja az intézmény számára közvetlen interjú alapú visszajelzés lehetőségének biztosítását, ezért a jelentésben tételesen meghatározott fejlesztési javaslatok megvalósulásának követését személyes látogatással egybekötött monitoreljárás keretén belül értékeli.

Indokolás:

Az intézmény minőségirányítási rendszerének alapja az MSZ EN ISO 9001:2015 szabvány, valamint az EHEA standardok és irányelvek (ESG). Az erős ipari kapcsolatok és a működési hagyományok miatt az ISO szabályai erőteljesebben érvényesülnek a működési folyamatok

kialakítása során. Az ESG standardok jelen vannak a tervezési és az értékelési folyamatokban, de implementálásuk további fejlesztést igényel, különösen az ESG 1.2-1.9 standardok tekintetében. Az intézmény problémakezelés és fejlesztés iránti elkötelezettségét alátámasztja az, hogy számos munkacsoport működik a szervezeti hierarchia különböző szintjein. Azonban ezeknek a szakmai csoportoknak a munkája több esetben nem kapcsolódik kellő mértékben egymáshoz, amely a szervezeti változások irányításában akadályokat is jelenthet. Az intézmény szolgáltatói profiljának további erősítéséhez szükséges tudatosabban harmonizálni a külső és belső érintettek és érdekelték szükségleteit a szervezeti stratégiával és a megvalósítási folyamatokkal.

A nyilvánosság biztosítása, a ciklikusság kialakítása és transzparencia növelése több területen is szükséges, az intézményi mechanizmusok formalizáltsága és átláthatósága, evidenciaalapú döntéshozatalt alátámasztó kritériumrendszerek, határidők és felelősök kijelölése fejlesztendő. A hallgatói visszajelzések korlátozott beépítése és a külső értékelés rendszerének hiányosságai akadályozzák az ESG standardoknak megfelelő ciklikus fejlesztést.

Az oktatói összetétel mennyiségi és minőségi fejlesztése további feladatokat ad az eddig elért eredmények mellett, mint ahogy az utánpótlás biztosítása és az egyetemi tanári kör bővítése is a megnövekedett hallgatói létszám mellett. A belső tudásmegosztás formális keretei kialakítandók.

Összeségében elmondható, hogy az ESG alapelvek mentén zajló fejlesztések és monitorozás gyakorlata egyértelműen bevezetett az intézmény működési rendszerében, azonban fontos hangsúlyozni, hogy a PDCA-ciklus teljeskörű zárása folyamatos figyelmet és további elmélyítést igényel a fenntartható működés támogatása érdekében.

II. Akkreditációs javaslat főbb bizonyítékai

- Az intézmény minőségirányítási rendszerének elemei csak részben integrálódtak egy egységes rendszerbe. A folyamatok összehangolásának folyamatát lassítja a nyilvánosság és a ciklikusság nem konzisztens jelenléte. Az intézmény erősen az MSZ EN ISO 9001:2015 normára alapoz, ugyanakkor az ESG standardoknak és irányelveknek történő megfelelés terén még vannak fejlesztendő területek.
- A képzési portfólió gyors növekedése ellenére a formalítások és a minőségbiztosítási keretek nem minden pontban felelnek meg az ESG-ben megfogalmazottaknak, különösen az átláthatóság, a folyamatok integrációja és harmonizációja tekintetében. A stratégiai döntések és azok végrehajtásáért felelős személyek a szervezeti működés nem minden területén egyértelműek, ami gyengíti a transzparenciát. A hallgatói

visszajelzések formális kezelése nem teljeskörű, és a fejlesztési folyamatok nyomon követése nem mindig látható a külső partnerek és hallgatók számára sem.

- Az intézmény ugyan széles körű adatgyűjtést folytat és az ipari kapcsolataival támogatja a képzésfejlesztést, de a formális, átlátható mechanizmusok hiánya, a hallgatói visszajelzések felhasználása és a külső értékelési rendszerek hiányosságai hátráltatják a ciklikus fejlesztéseket.

Összességében, az intézmény folyamatos fejlesztések és változások alatt áll, ebből kifolyólag bizonyos folyamatok átláthatósága, valamint a rendszeres, ciklikus fejlesztések területén nagyobb stratégiai tudatosság indokolt. A jövőbeni kihívások között szerepel a hallgatói és oktatói adatkezelés, a mérési rendszer fejlesztése, valamint a külső értékelés szisztematikusabb beépítése a minőségbiztosítási folyamatokba.

III. A felsőoktatási intézmény általános helyzetképe

Az intézmény alkalmazott tudományok egyeteme, amely Dunaújváros és tágabb térsége munkaerőpiaci igényeinek kielégítését szolgálja, vállalva a technológiai és részben a társadalmi innovációs folyamatokban való részvételt. Képzési profilja szempontjából megőrizte a műszaki, társadalomtudományi és pedagógiai tudományterületeken a térség szempontjából fontos értékteremtési folyamatait. Jelenleg 5 felsőoktatási szakképzési szakot, 8 alapszakot, és 2 mesterszakot, továbbá 21 szakirányú továbbképzési szakot gondoz, emellett pedig a Paks II. Akadémia keretében valósítja meg az atomerőművi üzemeltetési szakmérnök és szakember képzést. A gazdaságinformatikus és szakoktató alapszakok kivételével minden szakon adott a lehetőség angol nyelvű képzésre.¹

A 2023-as általános felvételi eljárás látványos fordulópont volt: 586 főről 1373 főre nőtt az elsőévesek száma – ez 234%-os bővülés mindössze egy év alatt. A 2025-ös adatok alapján a trend nem torpant meg: harmadik éve 1000 fölött van az első helyes jelentkezők száma. A növekedés hajtóereje a részidős (levelező) képzési forma iránti megnövekedett kereslettel magyarázható. Az intézmény által kínált képzési lehetőségek egyszerre teszik vonzóvá a Dunaújvárosi Egyetemet a karriert építő felnőtteknek és jelentenek rugalmassági kihívást a személy- és infrastruktúra-gazdálkodásban.

A Paksi Kompetencia- és Kutatóközpont, a VR-labor, illetve a helyi zöld-acél konzorcium támogatásával működő kutatócsoportok nem csupán demonstrációs célokat szolgálnak, hanem aktívan hozzájárulnak az oktatási programok fejlesztéséhez. A nukleáris energetikai,

¹ Dunaújvárosi Egyetem Intézményakkreditáció, Önértékelés, Dunaújváros, 2025. március 24., Dr. András István rektor, 3. oldal

hidrogéntechológiai és virtuális valóság alapú karbantartási modulok közvetlenül a helyi ipari szereplők igényeire reagálnak, így a hallgatók valós projektek keretében szerezhethetnek gyakorlati tapasztalatot. A VR-kurzus például egy „űrmisszió-szimuláció” alkalmazásán keresztül szemlélteti az innovatív mérnöki tervezés és a digitális pedagógia ötvözését, ezáltal elősegítve a korszerű oktatási módszerek beépülését a felsőoktatásba.

Ez a modell kettős versenyelőnyt adhat:

- regionális szintű tehetségmegtartás – a vállalatok ösztöndíjprogramokkal és előzetes állásajánlatokkal már a képzés során elkötelezik magukhoz a hallgatókat, ezzel hosszú távon biztosítva a szakképzett munkaerő utánpótlását,
- nemzetközi láthatóság – az intézmény VR-laborját 2024-ben az UNISPACE űrtudományi hálózat nemzetközileg is példaértékű („good practice”) laborjának választotta. A labor iránti érdeklődést jól mutatják a Szlovákiától Spanyolországig érkező szakmai látogatók.

Az elmúlt akkreditációs ciklusban az intézmény minőségbiztosítási rendszerében fontosabb eredménynek tekinthető az ISO 9001:2015 tanúsítvány megújítása, amelyet a versenyszférával kialakított és egyre intenzívebbé váló együttműködés tett szükségessé, mely új minőségi elvárásokat is generált. Ugyanakkor indokoltá vált az ESG szempontok fokozottabb figyelembevétele és integrációja a szervezeti működésbe. Ennek érdekében javasolt egy, átfogó stratégiai és végrehajtási terv kidolgozása, amely biztosítja a PDCA-ciklus elvére épülő folyamatos fejlesztést.

Az Intézményfejlesztési Terv (továbbiakban: IFT) a 2021–2026 közötti időszakra jelöli ki a stratégiai célokat, amelyeket az intézmény a Fenntartó egyetértésével határozott meg. Az IFT által részletezett fő területeken, azaz az oktatás, hallgatói létszám növelése, pályázati eredményesség, kutatás, publikációk alakulása terén az IFT olyan reális célokat tartalmaz, melyeket az intézmény folyamatosan és többségében sikeresen megvalósít.

A meglevő regionális szerepkör további erősítése mellett javasolt az ipari partnerekkel kialakított együttműködések elmélyítése, különös tekintettel a közösen működtetett laboratóriumokra, szolgáltatásokra és a célzott képzési programokra. Ez az intézmény erőssége, amely nem csak pénzügyi szempontból jelent bevételi forrást, hanem a harmadik missziós tevékenység kiteljesítését is elősegíti. Az ilyen típusú együttműködések során szerzett tapasztalatok értékes visszacsatolást nyújtanak az oktatásfejlesztéshez, támogatva a képzések munkaerőpiaci relevanciáját és gyakorlatorientált megközelítését.

Az ipar és munkaerőpiac igényeinek megfelelő képzés és kutatás kínálata kiemelt szereppel bír a vezetési stratégiában. Ennek a fókusznak a fenntartása és továbbvitele indokolt, lehetőség szerint egy jól strukturált, világosan definiált, explicit stratégia mentén, amely biztosítja az intézményi célkitűzések és a külső elvárások közötti tartós összhangot.

Az intézményspecifikus célok tekintetében kiemelt terület a Hidrogénstratégia, ami alapvetően a Hidrogéntechnológiai szakirányú továbbképzés indítása kialakításával valósul meg, valamint a Hidrogéntechnológiai Kompetenciaközpont (DUE-HTK) létrehozásával, amelynek működtetése és fejlesztése K+F+I célként azonosítható. A nukleáris fejlesztési célok elérése érdekében az intézmény 2022-ben létrehozta a Paksi Kompetencia- és Kutatóközpontot (DUE-PKK), amely roncsolásmentes és mechanikai anyagvizsgáló laboratóriummal, korszerű gépműhellyel és hegesztőbázissal rendelkezik. A látogató bizottság személyesen is megtekinthette a laborokat, ahol kompetens szakemberek adtak betekintést az éppen folyó projektekbe. A panelbeszélgetések során ugyanakkor felszínre kerültek bizonyos kockázati tényezők is. A Paks II beruházás jelenlegi leállása következtében a nukleáris szakterületekre irányuló szakemberképzés tervezése és megvalósítása korlátokba ütközik, ami hosszú távon a képzési célok újragondolását teheti szükségessé. További bizonytalansági tényezőt jelent a Dunaferri ipari partner nehéz pénzügyi helyzete, valamint a termelés felfüggesztése, amely az együttműködések fenntarthatóságát és az alkalmazott kutatási lehetőségek körét is szűkítheti.

Az intézmény a Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzat több nemzetközi projektjében is együttműködött (pl.: a KEHOP-1.2.1-18-2019-00254 „Élhető éghajlatért – helyi klímastratégia és szemléletformálás Dunaújvárosban” (2020 – 2022); vagy az URBACT IV. – BiodiverCity hálózat (2021-2027).) Ezek az együttműködések szilárd alapot teremtenek ahhoz, hogy a további fejlődést szolgálva kidolgozásra kerüljön egy átfogó együttműködési stratégia, amely a Dunaújváros–Dunaújvárosi Egyetem, valamint a régió települései és az egyetem közötti kapcsolatrendszerre épül. A stratégia célja a közös célkitűzések és feladatok egyértelmű meghatározása, valamint a regionális szerepkör hosszú távú stabilizálása és megerősítése. Felmerül a DUE-hez földrajzilag legközelebb található egyetemmel való (Óbudai Egyetem Alba Regia Műszaki Kar) való stratégiai egyeztetés a tervezett fejlesztések kapcsán. A párhuzamosan működtetett, átfedéseket mutató képzési és fejlesztési programok hosszú távon fenntarthatósági kihívásokat eredményezhetnek, ezért célszerű közös érdekeket feltáró, összehangolt fejlesztési irányok meghatározása.

Az intézmény kutatási tevékenysége, az innovációmenedzsmentje és társadalmi felelősségvállalása a méretével és a kapacitásaival arányos.

Az állami alapfinanszírozás mellé az intézmény tudatosan épít vállalati CSR-forrásokra és pályázati bevételekre; 2024-ben a működési költségek 31 %-a érkezett ipari szerződésekből. A gyors hallgatói létszámnövekedés miatt 2023 óta kollégiumi férőhelyhiány és időszakos labor-terhelési csúcsok jelentek meg. Az intézmény rövid távú válasza a moduláris időbeosztás és a VR-labor „hibrid tanteremként” való használata, ugyanakkor hosszú távon indokolt egy új épületszárny létesítése, amely megfelelően támogatja a folyamatosan bővülő hallgatói és infrastrukturális szükségleteket.

A DUE kutatási volumene nem mérhető a nagy tudományegyetemekéhez, de a centrális, iparvezérelt témákon (anyag- és hegesztéstechnológia, zöld-acél, nukleáris üzemeltetés-biztonság) kiváló eredményeket mutat. 2022-ben a Nemzeti Innovációs Ökoszisztéma (EÖKO) programban nyert támogatás biztosította, hogy hat szabadalmi bejelentés és jelentős számú ipari megbízás szülessen. Ennek eredményeként az intézmény – saját kategóriájában – az egyik legmagasabb ipar-akadémiai együttműködésből származó kutatási bevételt realizálta, ami jól tükrözi a gyakorlatorientált tudáshasznosítás sikerességét.

A harmadik missziós portfólió (Mindenki Egyeteme, alumni-mentorprogram, középiskolai VR-roadshow) ráadásul reputációépítő eszköz. A campus a város tudásközpontjaként működik, széles körű programjaival támogatva a helyi lakosok képzését és ismereteik bővítését.

Utalva a kapacitásokra általánosságban is megállapítható, hogy az intézmény a felsőoktatási ökoszisztéma sajátos kategóriáját alkotó 11 db alkalmazott tudományok egyetemének az egyike.² Így helyzete, stratégiai kihívásai, teljesítménye és fejlődési útvonalának vizsgálatakor ezt a tényt/adottságot figyelembe kell vennie. Ugyanakkor az is megfontolandó, hogy a saját teljesítményének vizsgálata, fejlődési lehetőségeinek kutatása esetében az összehasonlítás alapját adó intézményeknek is hasonló kategóriát kell képviselniük mind hazai, mind nemzetközi viszonylatban.

IV. Minőségértékelés

Az intézmény elkötelezett a minőségkultúra kialakításában és folyamatos fejlesztésében.

Az intézmény minőségpolitikája az ESG 2015 előírásaira és az ISO 9001:2015 szabványra épül. Ugyan van e két előírásrendszer között kapcsolat, de az ESG standardok és irányelvek hétköznapi működési gyakorlatban való megjelenése háttérbe szorul az ISO 9001:2015 követelményeinek való megfelelés mellett. Szükséges a kettő közötti szinergiák hangsúlyosabb megjelenítése az intézményi gyakorlatban: az ESG-nek történő megfelelés módjai, eszközei és annak nyilvánossága a legfőbb érdekeltek (hallgatók, munkatársak, külső partnerek) irányában is. Arra tekintettel, hogy az intézmény stratégiai dokumentumai az IFT és a Közfeladat-finanszírozási Szerződés (KFSZ), indokolt lehet aminőségirányításhoz kapcsolódó akciók és indikátorok azirányú vizsgálata, hogy azok milyen módon járulnak hozzá az ESG megfeleléshez. Ennek érdekében javasolt az intézményi folyamatok és visszacsatolási mechanizmusok áttekintése, valamint azok olyan strukturált dokumentálása, amely egyértelműen összeköti az intézkedéseket az ESG szempontjainak teljesülésével.

² 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról, 1. számú melléklet.

Az intézményben bizonyítékokkal alátámasztható, a hétköznapi működésben is jól tetten érhető minőségköteleződés van, a minőségkultúra formálásában a vezetés aktív és tudatos szerepet vállal.

Az elsődleges stratégiai dokumentum az Intézményfejlesztési Terv, amely a 2021-es modellváltást követően a 2021–2026 közötti időszakra jelöli ki azokat az irányokat és célokat, amelyek a fenntartói elvárásokat is integrálják. További stratégiai dokumentum a Közfeladatfinanszírozási Szerződés, amely különböző területeken rögzített teljesítménymutatók alapján járó finanszírozási elemeket rögzít az IFT célok megvalósítását nyomon követő indikátorok mentén.

Az ISO 9001:2015 szerinti működés meghatározó az intézmény működtetésében és a mindennapi tevékenységek koordinációjában. A szervezeti működtetés folyamatalapú, a folyamatok dokumentáltak, azonosítottak, a folyamatok teljesítménymérése alapvetően biztosított, amely megfelelő alapot ad a folyamatos fejlesztési koncepció intézményesítési törekvéseit és rutinszerű működtetését illetően. A stratégiai dokumentumokban foglalt célokhoz kapcsolódó monitoringtevékenység biztosított a szervezetben és az rendszeres, dokumentált. Rendszeres belső és külső audit zajlik.

Az egyetem viszonylag kisméretű, intézeti felépítésben működik. Számos, az IFT és KFSZ célok megvalósításával foglalkozó bizottság, munkacsoport létezik, amelyek működtetése és egymáshoz való viszonya (egymáshoz képesti belső vevő szerepe) nehezen követhető.

Az intézményi működés és annak szabályozottsága formálisan több mint harminc dokumentált eljárásra, közel egy tucat permanens bizottságra, valamint az ISO 9001-szabvány szerint tanúsított minőségirányítási rendszerre épül. Mindezek ellenére a gyakorlati működésben a döntések jelentős része informális egyeztetések révén születik, amely gyors reagálást tesz lehetővé, különösen az ipari igények megjelenése esetén. Ugyanakkor ez a rugalmasság a transzparencia-deficitet okozhat, a döntéshozatali folyamatok átláthatóságát nehezítheti.

Számos testület és bizottság vesz részt a döntések előkészítésében és megvalósításában, ezek szerepe, egymáshoz való viszonya, valamint a döntési szintek közötti kommunikációs csatornák nincsenek egyértelműen meghatározva. A jelenlegi rendszer stabilitását az elkötelezett munkatársak közötti spontán, sokszor informális kommunikáció biztosítja, amely ugyan hatékony, ám dokumentáltság hiányában a belső és külső összehasonlíthatóság korlátozott, a jó gyakorlatok felismerése és elterjesztése nehezített, továbbá nehezíti az esetlegesen szükséges beavatkozások és fejlesztések érvényesítését.

Fejlesztési javaslat:

- Javasolt az egyes szereplők egymáshoz való viszonyának definiálása, feladatok elhatárolása, tervezése, periodikus elemzése és explicit célok kitűzése (PDCA-ciklus), jól dokumentálható formában.

IV/1. PDCA-elv érvényesülése

A PDCA elvek használata az intézményben sok folyamatnál megáll az első két cikluselemnél, a visszacsatolás és az akciók már csak az informális csatornákon valósulnak meg. Ennek fő oka az értekezletek és bizottsági megbeszélések sűrű hálózata, ahol az érintett vezetők, oktatók és a hallgatói önkormányzati képviselők több szerepkörben is jelen vannak, így a formális és informális szerepek keverednek.

A PDCA logika - összhangban az ISO 9001 szabvány struktúrájával - tudatos bezárása szükséges a C és A fázisok erősítésével. A PDCA logika hangsúlyosabb érvényesítése javasolt a vezetési és irányítási folyamatok, így a stratégiaalkotási folyamat mentén is, amelyben az ESG-nek való megfeleltetés transzparensen jelenjen meg. A stratégiai célokhoz kapcsolódó indikátorok nyomon követése rendszeres, a vezetői elkötelezettség ebben transzparens, a legfontosabb érdekelt felek által visszaigazolt. Az eredmények rendszeres monitorozása mellett a monitoring és felülvizsgálati tevékenység az alkalmazott módszerek és megoldások tekintetében is igényelné a PDCA alapú folyamatos fejlesztési logika érvényesülését, az alkalmazott megközelítések és módszerek és az elért eredmények közötti ok-okozati kapcsolatok tudatos feltárását, és ennek mentén az alkalmazott megoldások és módszerek felülvizsgálatát, a vezetési és irányítási folyamatok szintjén is.

A minőségértékelés során a hallgatói (köztük nemzetközi) és oktatói elvárások azonosítása és elégedettségmérési eredmények PDCA szerinti visszacsatolási módja hiányos és az intézményi tudatosság ebben erősítendő.

IV/2. Egyes módszerek alkalmazásának kiterjedtsége

A külső partneri elvárások azonosításában és a felmerült szükségletek kielégítésében nagyobb intézményi tudatosság érzékelhető, mint a belső érdekelti elvárások feltárásban, megértésében és az elégedettségmérési eredmények releváns folyamatokba való visszacsatolásában. Javasolt a külső érdekelti elvárások és a belső érdekelti elvárások szinergiájának megteremtése nem csak a feltérképezésben, hanem azok párhuzamos, egymást támogató kiszolgálásában is. Szükséges lenne a megközelítések párhuzamos és

szinergikus alkalmazása a vonatkozó területeken, és az így alkalmazott módszerek rendszeres felülvizsgálata is kialakítandó.

Összességében az eredményekre fókuszáló értékelések mellett az intézménynek hangsúlyt kell fektetnie az alkalmazott módszerek és megoldások rendszeres felülvizsgálatára is, éppen az alkalmazott értékelési szempontok megfelelő validálása érdekében. Az eredmények alakulásának monitoringtevékenysége hangsúlyosabb jelen pillanatban, azaz értelmeznek trendeket, tendenciákat, célértékeket jelölnek ki. A folyamat átláthatóságát és hitelességét erősíteni a releváns hazai vagy nemzetközi jó gyakorlatokkal való összevetés. Nagyobb figyelmet szükséges fordítani továbbá az alkalmazott megoldások és megközelítések alátámasztására, és azok rendszeres felülvizsgálatára, valamint arra, hogy azokat az intézmény minden releváns területen alkalmazza és integráltan működtesse. Fontos, hogy az intézmény helyezzen szervezeti hangsúlyt annak vizsgálatára, hogy miként történik egyes területeken a módszerek megalapozása, az alkalmazás bevezetése, valamint a kapcsolódó hatékonysági és eredményességi mutatók azonosítása, nyomon követése és az ezekre alapozott szervezeti tanulás.

IV/3. Jó gyakorlatok terjesztése

Az intézményi működés és a szervezeti felépítés tágabb teret adna a belső tudásmegosztás tudatosabb érvényesítésének akár az oktatás, akár a kutatások szervezése terén. Különösen az oktatásmódszertani megoldások disszeminációja és fejlesztése terén nagy lehetőségeket tartogatna e tekintetben a Tanárképző Központ és az általa nyújtott szolgáltatások.

A külső jó gyakorlatok azonosítása, elemzése és intézményi adaptációja nem hangsúlyos, ennek bizonyos elemei inkább az intézményi partnerekkel fenntartott kapcsolatokban jelennek meg.

Számos alulról és felülről induló kezdeményezés van jelen az intézményi működésben, ugyanakkor nem minden esetben érhető tetten, hogy ezek a kezdeményezések hogyan érnek össze és intézményesülnek szükség szerint.

IV/4. Adatokra alapozott fejlesztések

Az intézményben rendszeres monitoring tevékenység zajlik, számos folyamat esetében tetten érhető az adatgyűjtési és -elemzési tevékenység, ugyanakkor e tevékenységek és eredmények tudatosabb PDCA-logika menti felhasználása szükséges, különös tekintettel az utolsó két fázisra és így a ciklus bezárására, azaz, hogy miként történik az elért céloknak megfelelő állapot standardizálása, az eredmények fenntartása és a folyamat további fejlesztése.

ESG 1.1 Minőségbiztosítási politika

Az intézményben a minőségirányítási feladatkör a Rectori Kabinethez tartozik, közvetlenül a rektor irányítása alatti szervezett tevékenység. Az intézményjelenleg hatályos „Szervezeti és Működési Szabályzat” VII. fejezetének 44. §-a szabályozza annak minőségügyi rendszerét. A minőségirányítási vezető munkáját a rektor szakmai irányítása és ellenőrzése mellett végzi. A rektor felelős a Szenátus által elfogadott Minőségirányítási Kézikönyv (MIK) tartalmáért. A kézikönyv kidolgozása a minőségirányítási koordinátor irányításával történik. Az intézményben 2025-ben megfogalmazásra került egy Minőségpolitikai Nyilatkozat is, amely összhangban van a Kézikönyvben megfogalmazott minőségcélokkal.

Az intézmény legfőbb stratégiai dokumentuma az Intézményfejlesztési terv. Az IFT 2016–2020 folytatása az IFT 2021–26 dokumentum, ami a korábbtól eltérően 6 évet fog át. Az IFT –ben a stratégiai célok összefoglaló ábrán megjelennek, a 3 fő terület az oktatás, a K+F+I tevékenység, valamint a harmadik missziós tevékenység. Az intézményi minőségbiztosítási rendszer felülről irányított struktúrában működik, a főbb folyamatok azonosítottak és dokumentáltak. A KFSZ kiegészítő funkciót tölt be az IFT-vel szemben. Az intézmény a KFSZ-ből származó indikátorokat folyamatosan pontosítja, optimalizálja a változó intézményi és külső elvárásokhoz igazodva. A minőségpolitikához kapcsolódó teljesítménymutatókért az intézményfejlesztési és általános rektorhelyettes a felelős, és a minőségügyi koordinátor felel. Utóbbi releváns feladata az adatok feldolgozása és az azok alapján készült előterjesztése.

A stratégiai és a minőségpolitikához kapcsolódó dokumentumok kidolgozása, jóváhagyása, felülvizsgálata az intézmény teljes szervezeti rendszerében jó átgondolt. A tervezés és felülvizsgálat folyamatai a szervezeti egységeken mind hierarchikusan (felülről lefelé), mind horizontálisan (különböző munkacsoportok és bizottságok üléseinek alkalmával) szétterülnek. A végső döntést a Fenntartó hozza meg, amely biztosítja az intézményi célok és jogszabályi előírások összehangolását. A folyamatok átláthatóságának érdekében a döntéshozatali és véleményezési jogkörök szabályozottak. A minőségügyi munkacsoport negyedévente ülésezik, ahol a Rectori Kabinet mellett az összes intézet és a Dunaújvárosi Egyetem Hallgatói Önkormányzata (EHÖK) is képviselve van, így a hallgatók és a nem oktató munkatársak bevonása is megvalósul. A rektor évente két-három alkalommal Mátix-értekezletet tart, ahol megbeszélik a jelenlegi és nemrég lezárult szakmai munkákat, valamint a kutatással, oktatással, tudománnyal és működéssel kapcsolatos kérdéseket (például projekteket, teljesítményértékelést). Az értekezleten a rektor tájékoztatja a szervezeti egységeket az elért eredményekről, illetve a tervezett célokhoz kapcsolódó feladatokról.

A PDCA-elnak megfelelően a minőségbiztosítási folyamatokat, a keletkező dokumentumokat, a felelős személyt, a határidőket az Ellenőrzési Nyomvonal Szabályzat 2. melléklet tartalmazza. A folyamatok jól azonosíthatók, a teljesülés vizsgálata a belső auditok

alkalmával történik. Az audit jegyzőkönyveket az önértékeléskor belső meghajtón elérhetővé tette az intézmény.

A látogatás során a felsővezetői kör a látogatáson egyértelműen kifejezte a minőség iránti személyes elköteleződését, az interjúk rámutattak arra, hogy a középvezetői szinten és az oktatók egy részénél a minőségbiztosítás adminisztratív többletteherként jelenik meg. Az intézmény munkatársai a teljesítménymutatók rendszerét több esetben a szakmai autonómia korlátozásaként értelmezik. A hallgatói oldal részvétele – bár a EHÖK képviselő szavazati joggal jelen van a Szenátusban – nem minden esetben mutat érdemi tartalmi bekapcsolódást a minőségcélok megvitatásába és alakításába.

Ennek egyik következménye, hogy a „top-down” elköteleződés nem mindig jelenik meg a napi szintű operatív felelősségvállalásban. A PDCA-ciklus gyakran a „C-A” (ellenőrzés-beavatkozás) fázisnál szakad meg, mert nem egyértelmű, hogy a folyamat lezárásáért és visszacsatolásáért ki viseli a felelősséget.

Az intézmény minőségirányítási rendszere összetett, az intézmény minőségpolitikája az ESG 2015 előírásaira és az ISO 9001:2015 szabványra egyaránt épül. A panelbeszélgetések alapján az ISO alapú megközelítés a domináns, bár a szabályozási dokumentumok szerint az ESG alapú megfelelés az elsődleges. Az ISO minősítést 2021-ben sikerült újra visszavezetni, a korábbi tanúsítás nélküli időszaknak gazdasági okai voltak.

A Minőségirányítási Kézikönyv (MIK) szabályozza alapvetően a folyamatokat, de nem terjed ki a teljes intézményre (Ipai Fejlesztési Központ, DUE Paksi Kompetencia és Kutatóközpont, a Nukleáris Igazgatóságra, valamint a Duális Képzési Központ). Azoknál a szervezeti egységeknél, ahol a nevezett dokumentum hatálya nem terjed ki, a saját kiadott Minőségirányítási Kézikönyv kialakításában és jóváhagyásában az intézmény vezetősége (minőségirányítási megbízott, a tudományos és kutatási rektorhelyettes) részt vesz, így betartható a PDCA-elv és a transzparencia az egész egyetemi szervezetre vonatkozóan. Emellett a folyamatok visszacsatolása horizontálisan megoldott a különféle bizottságokon keresztül.

Az intézmény átfogó szabályzati rendszerrel biztosítja az intolerancia és diszkrimináció elleni fellépést. Az Etikai Szabályzat, a Panaszkezelési Rend, valamint a Szervezeti Integritást Sértő Események Kezelésének Rendje az etikus viselkedést, az átlátható bejelentéskezelést és az integritás megőrzését szolgálják. A Hallgatói és Munkavállalói Fegyelmi Szabályzatok, az Esélyegyenlőségi Terv, valamint a fogyatékkal élőket támogató szabályzatok elősegítik a befogadó és biztonságos egyetemi környezet kialakítását.

Összefoglalva: az intézmény innovatív, növekedésorientált szervezet, melynek mérete és dinamikája meghaladja intézményi kategóriáinak jellemzőit, miközben számos területen még kiaknázatlan potenciállal rendelkezik. Amennyiben a minőségirányítás formálisan kiépített keretei a következő időszakban képesek intézményi szinten – különösen középvezetői és

operatív szinten – tényleges felelősségvállalássá és belső elköteleződéssé alakulni, illetve ha a gyors hallgató- és tevékenységbeli növekedéshez szükséges infrastrukturális fejlesztések is megvalósulnak, az intézmény megalapozott eséllyel válhat a hazai alkalmazott tudományok egyetemi szektorának egyik meghatározó, benchmarkszereplőjévé 2027-re.

Fejlesztési javaslatok:

- Az intézmény foglalja össze, és tegye nyilvánosan elérhetővé az egyes szervezeti egységeket és a hozzájuk tartozó minőségügyi dokumentumok elérhetőségét, az akkreditációk hatályát jól beazonosítható módon.
- A kulcs a minőség-tudatosság szélesítése és a külső-belső transzparencia erősítése – mert éppen a láthatóság hiánya veszélyeztetheti azt a bizalmi tőkét, amit a látványos ipari integrációval az elmúlt években felépítettek.

ESG 1.2 és 1.9 A képzési programok kialakítása és jóváhagyása, folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelése

Az intézmény önértékelési dokumentuma – és a helyszíni interjúk – alapján kirajzolódik egy lendületesen fejlődő, erősen ipar-orientált képzési portfólió, amely mögött azonban a formális jóváhagyási és minőségbiztosítási keretek nem minden ponton érik el az ESG támasztotta elvárásokhoz mérhető átláthatóságot és egységességet.

Az intézményben jelen vannak azok a képzési és tantárgyindítási kezdeményezések, amelyek a stratégiai célok között megjelenő ipari és munkaerőpiaci kapcsolatok építéséhez kapcsolódnak (pl. vállalati stratégiai partner igényére szabott szakirányú továbbképzés indítás), ugyanakkor azok hosszú távú fenntarthatósága nem mindenhol alátámasztott.

Az elmúlt 5 évben indított felsőoktatási szakképzések, alap- és mesterszakok száma alapvetően stagnál, a hallgatói létszám jelentősen emelkedett, a levelező képzés a meghatározó. A képzésindítás és a képzésfelülvizsgálati folyamat szabályozott, ez utóbbin belül a meghirdetett képzések és a meghirdethető képzések mintatantervének felülvizsgálati folyamata dokumentált (Oktatásfejlesztési Munkacsoport, Képzésfelülvizsgálati eljárásrend), éves rendszerességgel a szakfelelős és a szakot gondozó intézet részvételével.

Az intézmény, bár nem dokumentált oktatási stratégia mentén, programkínálatát folyamatosan aktualizálja és a régió gazdasági igényeihez igazítja. A standard esetben teljesül a munkaerőpiaci és társadalmi elvárások képzési programokba történő beépítése, ugyanakkor a teljesebb körű megfelelés az alábbiak megvalósulásával érhető el:

- a hallgatói és alumni nézőpont rendszerszintű felhasználása a tervezésbe és tartalomfejlesztésbe szintén elengedhetetlen.

Az Önértékelés – összhangban a 2024-ben frissített Képzési és Kimeneti Követelményekkel – minden programnál hivatkozik a tanulási eredményekre, de a dokumentumok nem tartalmazznak olyan táblázatot vagy mátrixot, amely egyértelműen bemutatná, hogy az adott tanulási eredmény pontosan melyik megfeleltetési szintet elégíti ki. Ez azért lényeges, mert a nemzetközi (különösen Erasmus-) partnerek épp ezekből a mátrixokból tudják megítélni a kredit- és szintkompatibilitást.

Az intézményben valamennyi tantárgy 5 kredit értékű, az ezekkel kapcsolatos oktatói és hallgatói munka ugyanakkor nagy diverzitást mutat. Ennek kialakítási és felülvizsgálati folyamata nem látható. Mindez az ezzel kapcsolatos oktatói és hallgatói munka nagyobb fokú standardizálását és szabályozását teszi indokolttá.

Az intézmény a képzési programjainak nyilvánossága és az ahhoz kapcsolódó működtetési és fejlesztési folyamatainak bemutatása további fejlesztést igényelnek. A honlapon az aktuális mintatantervek és rövid programleírások érhetőek el. A döntési jegyzőkönyvek, a külső szakértői vélemények és a végleges tanulási eredmény listák azonban nem szerepelnek a „Minőségügy” menüpont alatt, mellyel nem valósul meg a képzési programok „teljes életciklusának” publikus követhetősége, nyilvánossága.

A képzési programok tervezésének és fejlesztésének rendszere meglévő alapokra épül, de az intézményi mechanizmusok formalizáltsága és átláthatósága fejlesztendő. A beiskolázási és pályakövetési adatok, valamint a munkaerőpiaci visszajelzések nyomon követése megtörténik, azonban nem egyértelmű, hogy ezek milyen rendszerességgel és pontosan hogyan épülnek be a programfejlesztési folyamatba. Az evidenciaalapú döntéshozatalt alátámasztó kritériumrendszerek, határidők és felelősök nem minden esetben ismertek, ami bizonytalanságot okoz a résztvevők körében, és csökkenti a folyamat transzparenciáját.

A döntéshozatali folyamat szereplői nevesítettek, de a belső eljárásrend hiányosságai kockázatot jelentenek. Bár több testület és fórum is részt vesz a programok előkészítésében, a döntési szempontok, a döntésekhez vezető út és azok időkerete nem kellően rögzített. A Duális Képzési Központ és a Stratégiai Kapcsolatok Igazgatósága formálisan is biztosítja az ipari partnerekkel való kapcsolatot, és több példa – például a Paks II projekt vagy a technológiai klaszterek – mutatja, hogy a piaci visszacsatolások alapján akár új specializációk is létrejöhetnek. Ugyanakkor a belső stratégiai és külső igények azonosításának eljárásrendje, valamint ezek visszacsatolása a képzési kínálatba nem teljeskörűen dokumentált.

A hallgatói visszajelzések formális beépítése és transzparens kezelése korlátozott. Bár a hallgatói képviselet biztosított a bizottságokban, és rendelkezésre állnak az OMHV, UniPoll, DPR, valamint a záróvizsga-elnökök jelentései, ezek visszacsatolása, nyilvános értékelése és a rájuk épülő intézményi beavatkozások nem követhetők nyomon. A képzések minőségét támogató dokumentumok (pl. döntési jegyzőkönyvek, fejlesztési hatásmérések) nem elérhetők, a PDCA-ciklus lezáró szakaszai nem láthatók, ami a külső partnerek és a hallgatók számára is nehezíti a fejlesztések nyomon követését.

A külső szakértői ellenőrzés jelenlegi gyakorlata nem illeszkedik ESG standardokhoz és irányelvekhez. Az éves mintatanterv-frissítés és az eseti belső auditok jelenleg biztosítják a kontrollt, de az átfogó, ciklikus, külső szakértővel történő értékelés hiánya hosszabb távon reputációs kockázatot jelent, különösen nemzetközi partnerek és akkreditáló testületek irányában.

Összegzésként megállapítható, hogy az intézmény széles körű adatgyűjtéssel és ipari kapcsolatépítéssel támogatja a képzésfejlesztést, azonban a formális, átlátható mechanizmusok hiánya, a hallgatói visszajelzések korlátozott beépítése és a külső értékelés rendszerének hiányosságai korlátozzák az ESG-elveknek megfelelő ciklikus fejlesztést.

Fejlesztési javaslatok:

- Javasolt annak az intézményi mechanizmusnak a kialakítása, amely a képzésindításhoz és felülvizsgálathoz kapcsolódó érdekeltek azonosítására, valamint arra fókuszál, hogy hogyan történik az elvárásaik azonosítása és az elvárások teljesülésének visszamérése (mik az ebben alkalmazott konkrét módszerek az igény gyűjtésére, milyen rendszerességgel, milyen csatornákon, ki gyűjti ezeket az információkat).
- A levelező képzésben részt vevő hallgatók arányának növekedése miatt indokolt az oktatók módszertani felkészítésének erősítése, újragondolása, amely elősegíti a standardban megfogalmazott hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés megvalósulását.
- Javasolt a megfelelési (elsősorban tartalmi, tanulási eredmény alapú) kritériumokat a jövőben pontosan meghatározni. A döntések és döntési folyamatok átláthatóságát és nyilvánosságát javasolt fejleszteni.
- Javasolt a képzési portfólió érdekelt féli elvárásokhoz és elégedettségmérésekhez igazított felülvizsgálati mechanizmusának transzparens kialakítása.
- Javasolt a duális képzések, szakmai gyakorlatok értékelésének bemutatása, a főbb indikátorok azonosítása és rendszeres értékelése és visszacsatolásának transzparenciája.
- Az OMHV kitöltési arányok és eredmények, ill. az azokon alapuló beavatkozások transzparens intézményi kommunikációja javasolt.

ESG 1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés

Az intézmény részéről jól érzékelhető törekvés figyelhető meg a hallgatói sokféleség kezelésére és a tanulás rugalmasságának biztosítására. A hallgatói különbségek figyelembevételére szolgáló támogató intézkedések széles skálája – így például a kedvezményes tanulmányi rend, egyéni tanrend, speciális vizsgalehetőségek (pl.

diszlexiás/diszgráfiás hallgatóknak), valamint a szakmentori rendszer érhető el. Ugyanakkor ezen intézkedések hatékonyságát és a hozzáférés arányait az intézmény jelenleg nem méri vagy nem értékeli rendszerszinten, így a visszacsatolás alapját képező adatok hiánya nem támogatja a fejlesztési folyamatokat.

A bemeneti kompetenciamérések – amelyek a matematikai, logikai és szövegértési készségekre fókuszálnak – szintén fontos támogató funkciót töltenek be, ezek kidolgozását a Tanárképző Központ és a Kompetencia Központ közösen végezte. Azonban köztes kompetenciamérés nincs, és bár a kimeneti mérés kialakítása folyamatban van, a mérési rendszer így még nem alkot teljes ciklust. A részvétel önkéntes, a részvételi arány ugyan magas (60–70%), de az eredmények visszacsatolása főként vezetői szinten történik, az oktatók bevonása korlátozott. A hallgatók szövegértési kompetenciáinak fejlesztése tervezeti szakaszban van, az oktatók felkészítése erre még nem kidolgozott.

Az angol nyelvű tantárgyakat a magyar nyelvű képzésben résztvevő hallgatók is szabadon, térítésmentesen felvehetik.

Az oktatás heterogenitásának jellemzője a levelezős hallgatók arányának növekedése (70% körül), amely komoly kihívást jelent mind a szabályozás, mind a tanulási-tanítási módszertan szempontjából. Az intézmény törekszik arra, hogy online tananyagok révén támogassa a tanulást, azonban az azonos tananyagtartalom alkalmazása a nappali és levelező hallgatók esetében – módszertani differenciálás nélkül – nem támogatja kellően a populációk eltérő igényeit. Az online tananyagok fejlesztése az intézményi standardok szerint történik, de a minőségbiztosítási mechanizmusok ezekre nem terjednek ki teljeskörűen. A támogató segédletek technológiai fókuszúak, nem a tanulási-tanítási folyamatra építenek. A Moodle-rendszer használatának elemzése is elsősorban mennyiségi adatokra korlátozódik, és a tartalomhasználat nem monitorozott.

A Dunaújvárosi Egyetem Hallgatói Sikerességet Támogató (HASIT) programja a hallgatói lemorzsolódás problémakörének kezelésére, a hallgatói sikeresség támogatására jött létre. A program keretén belül működik a szakmentor rendszer és az AVATAR rendszer is.

A fentiek mellett a tehetséggondozás, az angol nyelvi tananyagok kidolgozása és a mentori képzés jól elkülöníthető programok mentén valósulnak meg az egyetem komplex hallgatói támogatási rendszerében.

A szakmentori rendszer működését a 10/2023. számú rektori utasítással kiadott Szakmentori Rendszer Ügyrendje szabályozza, amely világosan keretezi a mentorok kiválasztásának folyamatát. A kiválasztott személyekre minden esetben az intézeti igazgatók tesznek javaslatot és az EHÖK-kel való egyeztetés után az oktatási rektorhelyettes ad megbízást a tevékenység végzésére. A mentori program elsősorban tanulmányi-tanulási tanácsadásra terjed ki, ahol a szakmentor oktató a zökkenőmentes beilleszkedést segíti. A szakmentorok

havonta készítenek beszámolót, a hallgatók visszajelzési lehetőségei is adottak, de a visszajelzések gyűjtése nem strukturált, nincs hozzá kialakított értékelési szempontrendszer. Ez csökkenti a mentorálási tevékenység minőségének fejlesztettségét, és hosszú távon az utánkövetés lehetőségét. Az intézmény az értékelés módszertani sokféleségére törekszik: jelen vannak a zárthelyi dolgozat, beadandó feladat, esettanulmány, portfólió, záróvizsga, valamint több szakon elővétel vagy próbavétel is. A társadalomtudományi szintvizsga példaértékű, de más képzési területeken ilyen gyakorlat nem valósul meg. Jelenleg nem egyértelmű, hogy a használt értékelési formák mögött tudatos, pedagógiai szempontokat figyelembe vevő döntéshozatal áll-e, illetve hogy azok mennyiben alkotnak koherens, konstruktívan összehangolt rendszert. A tanárok módszertani továbbképzéshez való hozzáférhetőség korlátozott, továbbá a képzők képzésének rendszere is jelenleg kialakítás alatt áll.

A tantárgyi követelmények közzététele formailag biztosított a kurzus indításakor, ugyanakkor nem áll rendelkezésre információ arról, hogy az intézmény az előírt követelmények teljesülését rendszeresen ellenőrzi-e a gyakorlatban. A záróvizsgák során több értékelő jelenléte biztosított, amely elősegíti az értékelés objektivitását és erősíti a méltányosságot. Kiemelendő, hogy az intézmény figyelmet fordít az egyéni hallgatói szükségletekre is: igény esetén speciális vizsgaformák alkalmazására is lehetőséget biztosít.

A hallgatók fellebbezési lehetősége a Neptun rendszeren keresztül elérhető; a Fellebbviteli Bizottság működésére vonatkozó eljárásrend dokumentált. A visszajelzések alapján az eljárás hatékonynak tekinthető, mivel kevés módosítás történt az elmúlt években. Ugyanakkor nem alátámasztott, hogy a hallgatói visszajelzések hatására történt-e eljárásmodosítás.

A panaszkezelés és visszajelzési rendszer korszerű: az „Eltéréskezelés” és „Mi a véleménye?” felületek lehetőséget adnak anonim visszajelzésre, és az adatok auditba kerülnek, szükség esetén intézkedési terv készül. A felvételi eljárások példája jól mutatja, hogy a beérkező panaszokból konkrét intézkedések következhetnek.

Veszélyforrást jelent, hogy a EHÖK-nek jelenleg nincs levelezős hallgatója, valamint az jelenlegi tagok is teljesen újak, alig fél éve kaptak megbízást. Így nehezen teljesíthető a folytonosság elve, valamint az eltérő hallgatói igények érvényesülése.

Összességében az intézmény a hallgatóközpontúság formális elvárásait teljesíti, számos támogató rendszerrel rendelkezik, és elkötelezett a tanulási környezet fejlesztésében. Ugyanakkor a gyakorlat több ponton inkább lehetőségként, mintsem tudatosan strukturált, reflektált rendszerként működik. A minőségbiztosítási eszközök nem minden esetben párosulnak értékelési mechanizmussal, a módszertani fejlesztés pedig inkább szándékszintű, mintsem intézményesen garantált.

Fejlesztési javaslatok:

- Célszerű lenne kialakítani egy egységes szempontrendszert a szakmentorok munkájának értékelésére, amely a beszámolókat és a hallgatói visszajelzéseket is rendszerezetten kezeli.
- Indokolt a hallgatói támogatási formák hatásvizsgálatának bevezetése, különösen a kedvezményes tanulmányi rend, a speciális vizsgák és a felzárkóztató képzések eredményességének követése céljából.
- Javasolt köztes, intézményi szintű kompetenciamérési pontok beépítése a tanulmányi ciklusba, amelyek segítik a tanulási folyamat nyomon követését és a szükségletekhez igazított beavatkozást.
- Szükséges az oktatók módszertani felkészítésének erősítése, különös tekintettel az online és levelező képzésekhez kapcsolódó pedagógiai, nem csak technológiai támogatásra.
- A hallgatói visszajelzések becsatornázásához javasolt egy intézményi szintű, dokumentált folyamatot kialakítani, amely rögzíti a szabályzatokat módosító visszajelzések útját, kezelését és az arról szóló visszacsatolást is: A hallgatói visszajelzések kapcsán javasolt a teljes PDCA-ciklus kidolgozása
- Indokolt a különböző hallgatói populációkhoz igazodó, differenciált online tananyagok kidolgozása.

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

Az intézmény a hallgatók teljes képzési életútját átfogó szabályozási keretrendszert működtet, amely több ponton megfelel az ESG 1.4 standard alapvető elvárásainak, ugyanakkor a folyamatok hatékonyságát és visszacsatolási mechanizmusait illetően még nem mindenhol épül ki kellő tudatosság és rendszerszintű reflexió.

A felvételi szakaszban bevezetett kompetenciamérés jól mutatja az intézmény törekvését a hallgatók egyéni felkészültségéhez való alkalmazkodásra. A bemeneti kompetenciamérések eredményeit nemcsak az oktatók, hanem a vezetés is megismeri, és ezekre alapozva konkrét lépések történtek – például felzárkóztató kurzusok bevezetése. Azonban az, hogy köztes kompetenciamérés intézményi szinten nem működik, rávilágít arra, hogy a tanulmányi előrehaladás szisztematikus, adatvezérelt követése még fejlesztésre szorul. A jelenlegi gyakorlat inkább egyéni és eseti megoldásokra épül, így nem minden hallgató esetében garantált a következetes nyomon követés.

A hallgatók előrehaladásáról szóló adatok összegyűjtése és jelentése a vezetés számára megtörténik, ugyanakkor kevés konkrét példa áll rendelkezésre arra, hogy ezek az információk hogyan ágyazódnak be a stratégiai döntéshozatalba. A hallgatói teljesítményből származó indikátorok és azok visszacsatolása jelen van, de a döntésekbe való direkt beépülés csak bizonyos területeken látszik (pl. lemorzsolódás kezelése, beiskolázási stratégia).

Az elismerési eljárások szabályozása világos és formalizált. Az 5 kreditet el nem érő, de tartalmilag egyező tárgyakhoz kapcsolódó külön feladatok meghatározása, vagy az egyéni tanulás/munkatapasztalat alapján történő elismerés gyakorlata bár eljárásrendhez kötött, nem látszik, hogy ezek mennyire átláthatók a hallgatók számára, illetve, hogy megtörténik-e ezek utókövetése (pl. a sikertelenségi arány, az elégedettség mérése).

A HASIT programon belül működő AVATAR rendszer az az informatikai rendszer, amely a hallgatói előrehaladás nyomon követésére szolgál. A rendszer különböző mérhető indikátorok segítségével azonosítja a lemorzsolódáshoz vezető tényezőket. A vizualizációs funkciók révén grafikus formában jeleníti meg az egyéni tanulmányi pályákat, továbbá támogatást nyújt a veszélyeztetett hallgatók időben történő azonosításához.

A rendszerhez tartozó konkrét beavatkozások hatékonyságáról kevés intézményi szintű visszajelzés áll rendelkezésre. A hallgatók tanulmányi előrehaladását támogató eszközök jelen vannak, de a rendszerszintű monitorozás, illetve az adatok alapján történő továbbfejlesztési lehetőségek nem azonosíthatók.

A hallgatói visszajelzések beépülése a szabályozási gyakorlatba több szinten is megtörténik: a EHÖK képviselői jelen vannak a döntéselőkészítő testületekben, valamint az intézeti szinten érkező jelzések továbbítására is kialakított útvonal van. Ugyanakkor ez a mechanizmus elsősorban személyes, eseti beavatkozásokra épül, nem látszik mögötte rendszeresített, dokumentált visszacsatolási ciklus.

Összegzésként elmondható, hogy az intézmény szabályozási keretrendszere a hallgatói életút minden fő szakaszát lefedi, és több területen jelentős előrelépések történtek az előrehaladás támogatása terén. Ugyanakkor a mérések, visszacsatolások és stratégiai szintű felhasználás terén a fejlesztés elsősorban a rendszeresség és az átláthatóság erősítésére irányulhat.

Fejlesztési javaslatok:

- A tanulmányi előrehaladás rendszeres, köztes nyomon követésére érdemes intézményi szinten formalizált eszközrendszert bevezetni, hogy azonosíthatóvá váljanak a tanulási elakadások még időben.

- A bemeneti kompetenciamérések stratégiai értékűek, de hasznosulásuk jelenleg főként felzárkóztatásra szorítkozik. A döntéshozatalba való strukturált beépítés további tudatosságot igényel.
- Az elismerési eljárásokhoz kapcsolódó sikerességi adatok és hallgatói visszajelzések gyűjtése szükséges a folyamat transzparenciájának és minőségének biztosításához.
- A HASIT rendszer eredményességét érdemes lenne dokumentált indikátorok mentén értékelni, és az intézményi szintű monitoring rendszerhez illeszteni.
- A hallgatói visszajelzések becsatornázásához javasolt egy intézményi szintű, dokumentált folyamatot kialakítani, amely rögzíti a szabályzatokat módosító visszajelzések útját, kezelését és az arról szóló visszacsatolást is.

ESG 1.5 Oktatók

Az intézményben az elmúlt 2,5 évben a hallgatói létszám közel a kétszeresére emelkedett, ez is igényelte az oktatói állomány mennyiségi és minőségi összetételének változását, azonban nem transzparens, hogy az oktatói állomány mennyiségi és minőségi változása hogyan követte le a megnövekedett oktatási feladatokat, és erre milyen konkrét intézményi megoldások születtek. A hallgatói állomány jelentős növekedése felveti a kapcsolódó oktatási és oktatásszervezési feladatok és kapcsolódó folyamatok dokumentálását és a rutinszerű működés kialakítását e tekintetben is, hiszen az egy főre jutó hallgatók száma is emelkedett, ami kapcsolódó oktatásmódszertani kérdéseket eredményez. A témakörben a belső tudásmegosztásra a látogató bizottság kevés bizonyítékot talált.

Az oktatói állomány mennyiségi és minőségi összetételének monitorozására (Minőségügyi Iroda, FKR, MAB szabályozások és a vonatkozó mellékletek több éves trendeket mutatnak) van jól azonosítható intézményi mechanizmus, amely kitér a korösszetétel, a minősített oktatók arányának nyomon követésére. Számos minősített oktató témavezetőként, illetve társtémavezetőként van jelen más intézmények doktori iskoláiban, ami jelzi a szakmai beágyazottságot és az együttműködési potenciált. Az intézmény munkaerő-gazdálkodással kapcsolatos kihívásait jól mutatja, hogy hangsúlyos a nyugdíjas kollégák visszafoglalkoztatása, amely átmeneti intézkedés a megfelelő utánpótlás biztosításáig.

A fent összefoglalt kihívásokat részletezve megállapítható, hogy 2016–2021-es időszakban csökkent a minősített oktatók aránya, amellyel kapcsolatban konkrét intézkedések történtek az arányuk növelése érdekében a fokozatszerzési (tanulmányi szerződés) és habilitációs eljárások támogatásával. Jelenleg 108 fő oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatott közül 68 rendelkezik tudományos minősítéssel, ebből 21 adjunktus, 5 főiskolai docens, 21 egyetemi docens, 15 főiskolai tanár és 1 egyetemi tanár. A korösszetételt tekintve az oktatók többsége 45 év feletti, az oktatói utánpótlással további feladatok azonosíthatók, a

megnövekedett hallgatói létszám miatt is. Az oktatói előmenetel ösztönzésének és így a szakmai fejlődésnek egyes elemei a teljesítményértékelési rendszerben kerülnek rögzítésre.

Kötelező módszertani képzés nincs, a módszertani fejlesztések intézményesített megoldása nem látható. Noha korábban sor került egyes továbbképzésekre (pl. a Képzők képzése programon belül), ezek jellemzően egyéni kezdeményezések formájában valósulnak meg, és nem illeszkednek egy hosszú távú, intézményesített oktatásfejlesztési stratégiába.

Az oktatással kapcsolatos feladatok ellátásában közreműködők jogait és kötelességeit a Szervezeti és Működési Szabályzat vonatkozó fejezete rögzíti. Emellett a Foglalkoztatási Követelményrendszer részletezi az egyes oktatói munkakörökben való foglalkoztatás feltételeit és a folyamatos alkalmasság követelményeit, beleértve a szakmai és tudományos elvárásokat. E folyamatos alkalmasság vizsgálatát, és így az oktatókra vonatkozó minősítés rendszerét az Egyetem Teljesítményértékelési Szabályzata (TÉR) tartalmazza. A teljesítményértékelés éves rendszerességű, minden oktatóra kiterjed, az oktatási tevékenységre, a tudományos kutatói tevékenységre, valamint a szakmai közéleti tevékenységre vonatkozó szempontok mentén. Az FKR foglalkoztatási követelményei és folyamatos alkalmassági kritériumai és a TÉR szempontok közötti kapcsolat látható. Azonban nem teljesen transzparens az, hogy a teljesítményértékelési szempontrendszer és a kapcsolódó súlyok felülvizsgálata hogyan történik, és ebben a munkatársak hogyan vehetnek részt.

A folyamatos alkalmasság követelményeinek mérésére szolgál a minősítés rendszere, valamint az oktatói munka hallgatói véleményezése. A Foglalkoztatási Követelményrendszer rögzíti az egyes munkakörökhöz tartozó pályázatok rendjét, valamint a pályázati eljárás menetét. További eljárásrend részletezi a hallgatók angol nyelvű képzésében részt vevő oktatók szaknyelvi alkalmasságának megállapítását (ANAB, lásd: Foglalkoztatási Követelményrendszer).

Az oktatás hallgatói véleményezésének rendszere bevezetett a teljes intézményben. Az eredmények értékelése is megtörténik a minőségirányítás keretében, és becsatornázódik az oktatói teljesítményértékelési rendszerbe is. Ennek alapján a legjobb oktatóik elismerésben részesülnek. A Teljesítményértékelési Szabályzat kitér a nem megfelelő OMHV eredményekkel kapcsolatos intézkedésekre is. Ez utóbbival kapcsolatban azonban korlátozott bizonyítékokat kapott a látogató bizottság, a hallgatók számára ezek az intézkedések nem transzparenssek.

A formális oktatói visszajelzés egyik lehetősége a TÉR értékelőlap utolsó pontja. Az nem látható, hogy ennek mentén milyen azonosított problémák, illetve fejlesztési lehetőségek merültek fel, valamint az sem, hogy milyen területeket érintenek visszajelzéseikben a kollégák. Az sem azonosítható teljeskörűen, hogy ennek alapján milyen visszacsatolások születtek és pontosan mely területeken, folyamatokban.

A munkatársi elégedettségmérésre nagy hatással van az intézmény egységes szervezeti kultúrája, amelyre pedig hat az intézmény mérete, ismertsége és a közvetlen kapcsolódási formákra lehetőséget adó kommunikációs gyakorlatai. Az intézményi munkatársak egymás közötti és a vezetőkkel történő kommunikációjában, az informális kapcsolattartás a meghatározó.

Az intézmény 2023-ban anonim munkatársi elégedettségmérést végzett, amelynek módszertanát – a skála átalakításával – 2024-ben módosította. A legtöbb esetben értékelések pozitívak, ugyanakkor az nem igazolt, hogy az elégedettségmérés szempontrendszere a munkatársi elvárásokhoz igazodna. Emellett a felmérés eredményeként – a kedvező visszajelzésekre hivatkozva – nem került sor konkrét intézkedések meghozatalára vagy fejlesztési lépések kezdeményezésére.

Fejlesztési javaslatok:

- A minősített oktatói állomány minőségi összetételének további fejlesztése kívánatos (docensek és tanárok számának bővítésével, valamint az oktatói előmenetel ösztönzésével).
- Az oktatói állomány mennyiségi és minőségi összetételének vizsgálatát szakok és hallgatói létszám szerinti bontásban is érdemes nyomon követni.
- Fontos az idegen nyelven való oktatás támogatása, ösztönzése az oktatói munkakörben, az ehhez szükséges nyelvi készségek és kompetenciák fejlesztésével, összhangban az intézmény nemzetköziesítési törekvéseivel.
- Az oktatói munkához kötődő oktatásszervezési feladatok bizonyos fokú standardizálása, az ezzel kapcsolatos feladatok és folyamatok rögzítése szükséges. Ez annak tekintetében is fontos lenne, hogy az intézményben valamennyi tantárgy 5 kredit értékű, így az elvárt hallgatói befektetett munkához szükséges igazítani az oktatói feladatokat, felelősségeket és hatásköröket is.
- A kapcsolódó szabályozások jelenlegi formájukban elsősorban a tartalmi elvárásokra és kötelezettségekre fókuszálnak, ugyanakkor kevés figyelem irányul a gyakorlati megvalósítás támogatására. Indokolt lenne, hogy az intézmény a szabályozásokat módszertani szempontból is kiegészítse, konkrét alkalmazási javaslatokkal és irányelvekkel. Ebben a folyamatban célszerű a Tanárképző Központ aktívabb bevonása, különösen a pedagógiai-módszertani fejlesztések intézményi koordinációja terén.
- Oktatásmódszertani fejlesztések és standardizálása, és belső tudásmegosztás intézményesítése az oktatói munka és az oktatásminőség fejlesztése érdekében. Fontos az oktatók pedagógiai kompetenciáinak fejlesztése, különösen az online képzések tekintetében.

- Javasolt olyan tantárgytervezési műhelyek szervezése, amelyekben az oktatók közösen dolgozzák ki a tanulási kimenetekhez illeszkedő tanulói tevékenységeket és értékelési formákat.
- Javasolt a munkatársi elvárásokhoz igazodóan, az elégedettségüket meghatározó szempontok mentén kialakított szempontrendszer alkalmazása a munkatársi elégedettségmérés során, összhangban a teljesítményértékelési rendszerrel.
- Az intézmény sokféle eszközt és megoldást használ a hallgatók tudásának, kompetenciájának, és a kapcsolódó értékelési módszerek fejlesztésére. Javasolt a jó gyakorlatok megosztása és a magasabb szinten történő hasznosítás.

ESG 1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások

Az Intézmény által működtetett támogatási rendszerek átfogóan kezelik a tanulói igények változatos spektrumát, egyes rendszerek – kiemelendően a mentorálási, felzárkóztatási programok – kialakítása pedig visszatükrözi az intézmény hallgatói bázisának sajátosságait, úgymint a levelező képzésen tanulók magas létszámát.

Az intézmény széles körű adatgyűjtést folytat a hallgatók kompetenciáit, tanulmányi eredményeit/haladását illetően, ezen adatok megfontolt felhasználása, illetve a tanulástámogató szolgáltatások kialakításának szentelt kiemelt figyelem észrevehető az egyetem stratégiájában. Bár az egyetem a különböző hallgatói mérések eredményeire támogató szolgáltatások formájában széleskörűen reagál, olyan visszajelzések formalizált gyűjtésére, amelyeknek a hallgatóknak nyújtott szolgáltatások közvetlenül tárgyai, kevésbé látható példa. Az intézmény tanulásmenedzsment rendszerében egy rendkívül fejlett online tananyag-készlet alakult ki, amelynek elérhetősége túlmutat az egyes kurzusok keretein.

Az intézményben működő szakmentori rendszer átfogó, valamint könnyen elérhető az intézmény valamennyi hallgatója számára, annak lehetőségeiről a hallgatók alkalmas tájékoztatásban részesülnek. A rendszer jellegét tekintve közvetlen, „gondoskodó”, a hallgatók támogatásában proaktív szerepben is jelen van. Nem világos azonban, hogy a rendszer kialakításába milyen módon kerülnek bevonásra külső szereplők, és a rendszerre vonatkozó hallgatói visszajelzések becsatornázódása sem követhető le a szakmentori munka felülvizsgálatába. A Hallgatói Önkormányzat bevonásra kerül a szakmentorok személyének kiválasztásába, de a hallgatói állásfoglalás megjelenése a rendszer egyéb területein (például a szakmentori órák „tematikája”, lefedett területei) nem egyértelmű.

A hallgatók közösségi integrációjáért elsősorban a Hallgatói Önkormányzat felel, ennek realizációját az egyetem infrastrukturális támogatásokkal segíti. A közösségteremtésre tett törekvések táptalajt biztosítanak az egyetemi identitás kialakulásának a hallgatók között. A

hallgatói közösségben markánsan jelen van a selmecbányai diákhagyományok köré épülő kultúra, amely a tanulók számára nyitott, és további lehetőséget teremt a közösségépülésre.

A hallgatók részéről az egyetemi sportlehetőségek iránt nyitottság mutatkozik, az egyetemi sportrendezvényekre vonatkozóan pedig kereslet és kínálat is egyaránt tapasztalható, utóbbit a kollégiumi sportesemények is támogatják.

Az intézmény szolgáltatásportfóliójában helyet kapnak a kifejezetten nemzetközi hallgatóknak szánt támogatási formák is. Ezen hallgatók integrációjának koordinálásáért a Nemzetközi Kapcsolatok Igazgatósága felel, az érintettek beilleszkedését célzott integrációs programok segítik. A közösségalkotás lehetősége a nemzetközi hallgatók számára is adott és igénybe vett, azonban kivehető elkülönülésük a magyar hallgatók közösségétől.

Az intézményben elérhető ösztöndíjak rendszere kiforrott, az ösztöndíjakkal kapcsolatos tájékoztatás könnyen elérhető és adekvát. A speciális szükségletű hallgatók támogatásának rendszere jól kirajzolódik az egyetem szabályzataiban és stratégiájában.

Fejlesztési javaslatok:

- Megfontolandó olyan jellegű visszajelzés rendszerek kiépítése és fejlesztése, amelyek tárgyát elsősorban maguk a hallgatóknak nyújtott szolgáltatások képezik.
- A Szakmentori rendszer fejlődését szolgálhatja hallgatói visszajelzések folyamatos, átfogó gyűjtése és feldolgozása.

ESG 1.7 Információkezelés

A Dunaújvárosi Egyetem az információs rendszerek működtetését és az adatok célzott gyűjtését stratégiai fejlesztési eszközként használja. A különböző szintű adatgyűjtések és az azokhoz kapcsolódó elemzések célja, hogy támogassák az intézményi működés értékelését, a minőségirányítási célkitűzések nyomon követését, valamint megalapozzák a vezetői döntéshozatalt. A visszacsatolási gyakorlat és a mérési eredmények ugyanakkor intézményi szinten fejlesztési lehetőségeket is mutatnak.

A vizsgált időszakban az intézmény adatgyűjtési gyakorlata több, a működés eredményességére vonatkozó területet is lefedett. A hallgatói elégedettségmérés (OMHV), a diplomás pályakövetési adatok (DPR), valamint a lemorzsolódási és kreditelőrehaladási mutatók rendszeres nyomon követése alapját képezik az oktatási tevékenység folyamatos értékelésének. Az adatok elsősorban a Neptun és Moodle rendszerekből, illetve a belső AVATAR rendszerből származnak, amelyek részben összehangolt működésűek. A HASIT

projekt komplex rendszerével integrált módon támogatja a hallgatói sikeresség növelését és a lemorzsolódás csökkentését. Az intézmény honlapján a legutolsó fejlesztési adat 2018-ból származik. A látogatás alkalmával kiderült, hogy a HASIT programot a külföldi hallgatók nem ismerik, nem használják és összességében is nagyon alacsony a hallgatók közt az aktív felhasználó.

Az adatgyűjtések széles intézményi lefedettséggel zajlanak: a Tanulmányi Hivatal a hallgatók előrehaladására és lemorzsolódására, az intézetek és a Tanárképző Központ az oktatók tudományos tevékenységére vonatkozó adatokat rögzítenek és értékelnek. A minőségirányítási folyamatok keretében minden évben megtörténik az auditjelentések elkészítése, valamint az ezekhez kapcsolódó minőségcélok meghatározása és értékelése. Az intézmény tudatosan alkalmaz számszerűsített indikátorokat a stratégiai és minőségbiztosítási célok teljesülésének nyomon követésére. A hallgatói teljesítményt és előrehaladást a kreditgyűjtési adatok, valamint a lemorzsolódási arányok jelzik. A lemorzsolódási és előrehaladási adatok elemzése alapján célzott fejlesztések valósulhatnak meg a képzési programokban. Az oktatói munka hallgatói véleményezésének eredményeit az oktatási rektorhelyettes hagyja jóvá, és azok belső meghajtón kerülnek közzétételre, ahol az intézmény munkatársai számára hozzáférhetők.

A belső és külső minőségirányítási auditok során rendszeresen értékelik az intézmény stratégiai céljainak megvalósulását. Az auditok megállapításait az intézmény vezetése felhasználja a stratégiai dokumentumok módosítására, illetve fejlesztési intézkedések megtételére. A döntéshozó testületek működésébe a hallgatók is bevonásra kerülnek, például a EHÖK képviselő útján.

Az adatgyűjtési és értékelési folyamatok széleskörű részvétellel zajlanak. Az oktatók a tudományos aktivitásukkal kapcsolatos adatszolgáltatásokban, valamint az OMHV értékelések visszajelzési rendszerében vesznek részt. A hallgatók mind az OMHV-n, mind a DPR kérdőíves felméréseken keresztül adnak visszajelzéseket. A DRP adatokat saját kérdőív alapján gyűjtik, például a Tanárképző Központban ennek van hagyománya, intézményi szinten nem standardizált. A Tanulmányi Hivatal, valamint a felsőoktatási igazgató kulcsszerepet tölt be a hallgatói előrehaladási és teljesítményadatok feldolgozásában. Az informális visszacsatolások – például a kiegészítő megelőzésével kapcsolatos coaching – szintén szerepet kapnak a működés finomhangolásában.

A Dunaújvárosi Egyetem a belső érintettek (kollégák, hallgatók) bevonását felmérések, fórumok, bizottságok és testületek útján biztosítja. Emellett fontos az iparági partnerekkel, megbízókkal és szakmai szervezetekkel folytatott együttműködés, amely különösen hangsúlyos az olyan képzések kialakításában, ahol speciális szaktudásra van szükség. A külső érintettek részt vesznek a tantervek kidolgozásában, a tananyagok fejlesztésében vagy a szakirodalom biztosításában is. Az egyetemnek összesen 35 szakirányú továbbképzéses

hallgatója van, akikkel a Stratégiai kapcsolatok igazgatósága tart kapcsolatot, csakúgy, mint az ipari partnerekkel.

Az intézmény belső információs rendszerének fontos eleme a belső fileserver, amely két fő meghajtón keresztül szolgáltat adatokat: az „N” meghajtón minden munkatárs olvasási hozzáféréssel rendelkezik, míg a „P” meghajtón a szervezeti egységek saját dokumentumai és projektanyagai találhatók. A hozzáférések szabályozása nem teljesen transzparens, mivel nem áll rendelkezésre részletes szabályzat az IT támogatók által kezelt jogosultságok kiosztásáról és ellenőrzéséről.

A belső kommunikáció erősítését szolgálja az évente legalább kétszer megszervezett Összmunkatársi Értekezlet, amelyen a rektor tájékoztatja a dolgozókat az intézmény aktuális folyamatairól. Az információbiztonságot külön szabályzatok védik, mint az Informatikai és informatikai biztonsági szabályzat, az Adatkezelési és adatvédelmi szabályzat és az Információátadási szabályzat.

Fejlesztési javaslatok:

- Az információk és visszajelzések hasznosulása jelen van az intézményi gyakorlatban, ugyanakkor ennek formalizált folyamatai több területen fejlesztendő.
- Javasolt az OMHV-hoz kapcsolódó tantárgyi összefoglalók nyilvánossá tétele az intézmény honlapján, a vonatkozó GDPR előírások betartása mellett. Emellett a DPR eredmények rendszeres frissítése és intézményi szintű standardizálása is hozzájárulna az átláthatóság és minőségbiztosítás erősödéséhez.

ESG 1.8 Nyilvános információk

Az intézmény a nyilvános információk közzétételére és a tájékoztatás átláthatóságára vonatkozóan több szinten is működtet formálisan megalapozott, technikailag korszerű rendszereket. A központi honlap jól strukturált, arculata egységes, a tartalmak többsége frissített, és a honlap akadálymentesítettsége is megfelel az elvárásoknak. Az egyes oldalak 90%-án a frissítés dátuma is látható, ami pozitív példája a tájékoztatás naprakészen tartásának. Emellett az információk eljuttatása többféle csatornán (honlap, Neptun, közösségi média, e-mail, személyes fórumok) történik, ami a hozzáférhetőség és az elérés erősítésének szándékát tükrözi. A nyílt napokon és középiskolai előadásokon való részvétel is példaértékű az intézmény proaktív kommunikációja szempontjából.

Ezen pozitív elemek ellenére több kritikus pont is azonosítható, amelyek az ESG elvárásaival szemben transzparenciaproblémát jeleznek. A minőségbiztosítási rendszerek eredményei, például az OMHV (Oktatói Munka Hallgatói Véleményezése) kimenetei, a honlapon jelenleg nem elérhetők – a megadott linkek nem működnek.

Hasonló hiányosságot jelent, hogy a diplomás pályakövetési rendszer (DPR) kiértékelései legutóbb 2021-ben kerültek közzétételre, és azóta nem frissültek. Az eredményességi mutatók rendszeres publikálásának hiánya ellentétes az ESG 1.8 előírásával, különösen abban a tekintetben, hogy a munkaerőpiaci visszacsatolás kulcsfontosságú a képzések fejlesztése szempontjából.

Bár a honlap látogatói számára van lehetőség visszajelzést adni („Mi a véleménye?”, valamint a Kommunikációs Központ felülete), jelenleg nincs adat arról, hogy ezek hatására történt-e fejlesztés. Ez különösen problémás annak fényében, hogy az önértékelés és a látogatói tapasztalatok szerint a tartalmak formailag elérhetők, de nem minden esetben használhatók vagy érthetők a hétköznapi felhasználók számára. A kommunikáció hatásosságát – vagyis azt, hogy az információk valóban eljutnak-e és hasznosulnak-e a célcsoportoknál – az intézmény nem méri szisztematikusan, holott ez elengedhetetlen volna a hatékony tájékoztatási rendszerhez.

További ellentmondást jelent, hogy az önértékelésben szerepel a mikrotanúsítványos képzések bevezetése, de ezek sem a központi honlapon, sem a képzési kínálatban nem találhatók meg. Ez gyengíti a honlapon elérhető információk teljességét és a nyilvánosság koherenciáját.

Összességében az intézményi forma szintjén teljesíti a nyilvános információkra vonatkozó követelmények jelentős részét, de tartalmi és funkcionális szinten több lényeges ponton nem felel meg teljes mértékben az ESG 1.8 elvárásainak. Különösen a minőségbiztosítási eredmények, a pályakövetési adatok és a tájékoztatás hatásosságának rendszeres mérése tekintetében szükséges fejlesztés.

Fejlesztési javaslatok:

- Biztosítani kell, hogy az OMHV-eredmények elérhetők legyenek a honlapon, az adatvédelmi szabályok figyelembevételével.
- Folytatni szükséges a diplomás pályakövetési jelentések közzétételét, különösen a 2021 utáni adatok esetében. Érdemes meghatározni, milyen rendszerességgel és ki felel a publikálásért.
- Célszerű kialakítani vagy továbbfejleszteni egy olyan visszajelzési lehetőséget, amelyen keresztül a hallgatók és a munkatársak rendszeresen megoszthatják tapasztalataikat a honlap használhatóságáról – például kérdőíves felmérések vagy fókuszcsoportos beszélgetések formájában.
- Javasolt a hallgatói képviseleti fórumokon külön figyelmet fordítani arra, hogy a hallgatók milyen mértékben érzik elérhetőnek és hasznosnak a számukra nyilvánosan közzétett információkat.

- Érdeemes áttekinthető formában bemutatni a hallgatók számára, hogy milyen csatornákon keresztül (honlap, Neptun, közösségi média, személyes tájékoztatás) érhetők el az intézményi információk, és ezek hogyan kapcsolódnak össze egymással.

ESG 1.10 Rendszeres külső minőségbiztosítás

A Dunaújvárosi Egyetem minőségbiztosítási rendszere több pilléren nyugszik. Az intézmény a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság általi, az ESG standardok és irányelvek (ESG 2015) szerinti külső értékelése mellett 2003 óta rendelkezik az ISO 9001 szabvány szerinti tanúsítással, melyet 2021-ben ismételten megszerzett és azóta is fenntart. A minőségbiztosítást rendszeres külső auditok erősítik meg, amelyeket a Ferrcert Tanúsító Kft. végez. 2024-től a Paks Kompetencia- és Kutatóközpont anyagvizsgáló laboratóriuma is akkreditált működést folytat a Nemzeti Akkreditáló Hatóság jóváhagyásával.

Az akkreditációs határozatok, valamint a felülvizsgáló dokumentumok (ISO 9001:2015 tanúsítványok) megtalálhatóak időrendben az intézmény honlapján

Fejlesztési javaslat:

- Az intézmény foglalja össze és nyilvánosan tegye elérhetővé az egyes szervezeti egységeket és a hozzájuk tartozó minőségügyi dokumentumok elérhetőségét, az akkreditációk hatályát, valamint az egyéb minőségügyi tanúsítványokat jól beazonosítható módon. Így átláthatóvá válna az intézmény rendszeres külső minőségbiztosítás rendszere.

V. Az intézmény / képzési terület szakmai tudományos tevékenysége

Az intézmény a K+F+I tevékenység területén az IFT-ben rögzített célokat valósítja meg. K+F+I bevételei, többek között az egyetem sikeres pályázati tevékenysége eredményeképpen jelentősek, melyhez egyre növekedő saját K+F+I bevételek társultak. Számos, hatékony az intézmény számára stratégiaileg kiemelt együttműködés zajlik ipari partnerekkel. A célok teljesülését negyedévenkénti monitoringok vizsgálják. A K+F+I tevékenység mérőszámai a tudományos kimenetek (publikációk, citációk), illetve a pályázati bevételek.

Az intézmény publikációinak száma 2019–2024 között kisebb-nagyobb éves ingadozásokkal, kiegyensúlyozott szinten mozog. Pozitív, hogy az értékesebb publikációk szegmense, azaz az összes Scopus/WoS ezen időszak alatt növekvő tendenciájú. A legértékesebb szegmens, a Q1 és Q2 publikációk száma stabilitást mutat ebben az időszakban. Mindez arra utal, hogy

számszerűségében az intézmény publikációs kimenete feltehetően elérte lehetőségei felső határát. A fejlődési lehetőség a publikációk strukturális átrendeződéséből fakadhat. Az összes publikációk számának a növelése helyett célszerű a minőségi szegmens (Scopus/Wos), ezen belül is a Q1, Q2 publikációk számának a növelése.

A független hivatkozások száma, a kutatás, publikációk hatása a vizsgált időszakban folyamatosan és évről évre jelentősen növekedett. Ez arra utal, hogy az intézményben folyó kutatások társadalmi, gazdasági hatása, relevanciája jelentősen növekszik. Nagyjából változatlan számú publikáció mellett az impakt növekszik, amely a tudományos kimenet növelésének hatékony stratégiája.

Kompozit tudományos indikátorok szempontjából az intézmény a KFSZ szerződésben rögzített értéket minden évben jelentősen túlteljesítette.

A nemzetköziesítés jelenlegi eredményeit mutatják egyrészt a publikációk nemzetközi társszerzőinek országmegoszlása. A 2019–2025 időszakban a meghatározó partnerek, a környező országok egyetemeinek munkatársai dominálnak, különös tekintettel Nagyvárad, Kolozsvár, Szabadka, Brassó, Újvidék, vannak társszerzők Hollandiából, Belgiumból, Ausztriából is. A nemzetközi felsőoktatási intézményekkel történő kapcsolatépítést és kapcsolattartást a Nemzetközi Kapcsolatok Igazgatósága látja el.

A tudományos tevékenység monitoringja során kiemelt jelentőséggel bír az MTMT adatbázisban rögzített közlemények, valamint a nemzetközi indexált publikációk (WoS, Scopus) száma.

A 2021–2023 közötti időszakban a hároméves csúszó átlag alapján a tudományos közlemények száma elérte a 182 db-ot, amely meghaladja az elvárt 170 darabot (107%-os teljesítési arány). A Scopus és WoS indexelt publikációk éves átlaga 52,3 darab, amely szintén meghaladja a stratégiai elvárásként rögzített 47 darabot (111%-os teljesítés). A hallgatói létszámokban is pozitív tendencia figyelhető meg, amely az intézményi beiskolázási és megtartási képesség erősödését jelzi. Az adatok felhasználása a döntéshozatali folyamatok szerves részét képezi. Az intézetek és a Tanárképző Központ kijelölt munkatársai folyamatosan monitorozzák az oktatói tudományos teljesítményt, és az ezekről készített összefoglaló jelentéseket eljuttatják a tudományos és kutatási rektorhelyetteshez.

A DUE társadalmi, gazdasági szerepvállalását a Harmadik Missziós munkacsoport koordinálja. Az Egyetem kiemelt stratégiai célja, hogy képzési, kutatás-fejlesztési és harmadik missziós tevékenységei a helyi és regionális partnerekkel szoros együttműködésben kerüljenek kialakításra. Erre számos jó példa került felsorolásra az Önértékelésben. Ilyenek például a zöld iparra való átállás elősegítése, a tudományszerűsítés és szemléletformálás, a Képzési Életpályamenedzsment Program, a

FITT Egyetem koncepciója, a Nukleáris Tudásszolgáltatási Platform, vagy a korábban elindított élethosszig tartó tanulás támogatása és a „Családok Egyeteme” funkció erősítése.

A szervezeti struktúra és a minőségirányítás fejlettsége vegyes képet mutat. Bár a területen több bizottság és vezető is nevesített, felvetődik az optimalizáció igénye a szereplők számosságát illetően. A feladat- és felelősségmegosztás, az irányítási és ellenőrzési mechanizmusok, valamint az információáramlás rendszere nem kellően kidolgozott. A minőségügyi stratégiához való kapcsolódás és a PDCA-ciklus gyakorlati működtetése szintén fejlesztendő. Az önértékelés alapján a feladatok megosztása több bizottságot, központot és vezetőt érint, de a folyamatok integráltsága, átláthatósága még nem teljes.

Pozitívként emelhető ki a hallgatók aktív bevonása. Az intézmény számos területen biztosít lehetőséget a hallgatói részvételre, különösen a TDK, Szakkollégium, K+F+I tevékenységek és tehetséggondozási programok révén. A hallgatói jóllét előmozdítása intézményi prioritásként jelenik meg, melyet jól példáz a mentorprogram működése. Figyelmet fordítanak a nemzetközi hallgatók integrációjára is, amelyet többek között az angol nyelvű online kommunikáció (honlap, magazin) is támogat. Jelentős, 8%, a külföldi hallgatók aránya, az Erasmus/Pannonia Programban résztvevők száma növekvő tendenciát mutat.

Az oktatói utánpótlás nevelés figyelmet fordít arra, hogy segítse a PhD fokozat megszerzését (a minősítettek arány közel megfelelő), utána azonban nem látható, hogy az intézménynek stratégiája lenne az utánpótlásneveléssel kapcsolatosan. Erre enged következtetni a habilitáltak alacsony száma (9 fő) illetve a professzori címmel rendelkezők alacsony száma (1 fő). Ezen a téren jelentős előrelépés szükséges.

Az oktatói motiváció rendszere részben körvonalazott, de stratégiai szinten fejlesztendő. A hallgatói elismerés elemei megjelennek, azonban az oktatók intézményi szintű motiválásának stratégiai megalapozottsága nem egyértelmű. A teljesítményértékelési rendszer (Teljesítményértékelési Szabályzat) részletes elvárásokat fogalmaz meg, de nem világos, hogy e rendszerhez milyen oktatói utánpótlási, fejlesztési vagy tehetséggondozási stratégiák kapcsolódnak. Ez a gyakorlat vélhetően más felsőoktatási intézményeknél is hasonló módon jelenik meg, ugyanakkor az intézmény számára ezen elemek tudatosabb összehangolása előrelépést jelenthetne.

Fejlesztési javaslatok:

- A stratégiai célok kibővítése javasolt, célszerű az emberi erőforrás fejlesztést is stratégiai célként kezelni. A minősítettek arányát célszerű minimum 70%-ban meghatározni, a habilitált kollegák számát – 9 fő – növelni, ehhez a 64 fő minősített megfelelőnek látszó lehetőséget biztosít. Jelenleg az egyetemen 1 professzor dolgozik, a professzori kar számának a növelése feltétlenül szükséges. Azonban a javaslat

mögötti fontos szempont, hogy alkalmazott tudományok egyetemként a benchmarking tevékenységei során más hazai és nemzetközi hasonló méretű, működésű és profilú egyetemet vegyen alapul.

- Az oktatási- kutatási stratégia esetén a valós lehetőségekhez jobban illeszkedő, biztonságosabb megközelítés javasolt. Országos viszonylatban kiemelt tudomány területi képzések fejlesztésére törekvés a nukleáris, a zöld transzformációs és a hidrogéntekológiai területén bizonytalanságokat rejt magában és nem feltétlenül reális. Ennek oka a környezet bizonytalansága, a források szűkössége és a szakember / kutatókapacitás limitált rendelkezésre állása.
- Célszerű lenne a tudományos tevékenység oktatásra, tananyagfejlesztésre gyakorolt hatásainak elemzése is, különösen a külső partnerek kezdeményezései kapcsán létrejött fejlesztések vonatkozásában.
- A nemzetköziesítési stratégia kidolgozása javasolt, amelyben részletesen szerepelnek a partner-választás legfontosabb szempontjai. Ezen belül kiemelt szerepet kapnak az egyetemi szervezetek nevei, együttműködési formáik, valamint a DUE stratégiához és a minőségbiztosításhoz való viszonyuk. Emellett sor kerül a külföldi, hasonló profilú és méretű egyetemekkel, illetve nemzetközi ipari partnerekkel való stratégiai együttműködések részletes kidolgozására is.
- Preferált régió, ország, egyetem, tudományterület, tudományág és a választás szempontjai: az egyetem THE és vagy QS besorolása, hallgatók toborzása, vagy küldése, konferenciák, közös kutatás / társszerzés. A stratégiát célszerű periodikusan felülvizsgálni, amely felülvizsgálat szempontjait a nemzetköziesítési stratégiában rögzíteni szükséges.
- A külső körülmények nehéz tervezhetősége (pl. Paks II.) illetve a forrás- és szakemberhiány, valamint az adott területen a más egyetemek által támasztott jelentős verseny helyzet miatt a K+F+I célok (pl. zöldtranszformáció, hidrogéntekológia kutatások) újragondolása indokoltnak tűnik.
- A K+F+I meghatározó szereplőinek (egyetemi munkacsoportok, tanácsok, ipari és társadalmi partnerek) és az egyetemi vezetésnek a munkamegosztása, együttműködése, a tervezés, megvalósítás és értékelés területén, valamint a K+F+I terület kapcsolódása a minőségbiztosítás PDCA rendszeréhez nem kellően kidolgozott és nem átlátható. A DUE szervezetek, például Ipari Fejlesztési Központ, Stratégiai Kapcsolatok Igazgatósága, Nemzetközi Kapcsolatok Igazgatósága tevékenysége, együttműködése, munkamegosztása, kapcsolata az egyetemi vezetéssel, a stratégia kidolgozásának lépései, a felhatalmazások a végrehajtás és ellenőrzés stratégiai és technikai részletei nem kidolgozottak. Erre nagyobb figyelmet célszerű fordítani.

Látogató Bizottság

A Bizottságot a MAB felelős Kollégiuma nevezte ki 2025.04.09-ei ülésén, és a következő tagokból áll:

Elnök: Prof. Dr. Gulácsi László, Óbudai Egyetem

Társelnök: Dr. Bihari Péter, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem

Tagok:

Dr. Csillik Olga, felsőoktatási-pedagógiai szakértő, Budapesti Corvinus Egyetem

Dr. Krankovits Melinda, minőségügyi vezető, Széchenyi István Egyetem

Dr. Tóth Eszter Zsuzsanna, oktatási dékánhelyettes, Eötvös Loránd Tudományegyetem

Dobrovski Gergő, Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciájának delegáltja

Az eljárás koordinátora(i):

Kovács Anikó, operatív igazgató, MAB

Horváth Gergely, belső minőségbiztosítási referens, MAB

VI. Mellékletek

VI.1 Szójegyzék

ESG – Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area

FOI – Felsőoktatási intézmény

MAB – Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság (Hungarian Accreditation Committee)

PDCA – Plan-Do-Check-Act ciklus

MIK- Minőségirányítási Kézikönyv

EHÖK- Egyetemi Hallgatói Önkormányzat

IFT- Intézményfejlesztési Terv

KFSZ- Közfeladat-finanszírozási Szerződés

ISO 9001:2015- ISO (International Organization for Standardization- Nemzetközi Szabványügyi Szervezet), 9001 (a minőségirányítási szabvány száma), 2015 (a legfrissebb változat kiadási éve)

DUE- Dunaiújvárosi Egyetem

OMHV- Oktatói Munka Hallgatói Véleményezése



VI.2 Akkreditációs interjúk menetrendje

1. nap

DUE- 2025. évi intézményakkreditációs eljárásának menetrendje							
Időpont	Panel	LB	Intézményi résztvevő		Téma	ESG	Helyszín
			Beosztás	Név			
2025.06.03							
9:45-10:30	Stratégiai tervezés, vezetés	LB teljes	rektor	Dr. habil. András István	Az intézmény helyzete, stratégiai tervezés, akciótervek, 3. funkció. Az intézményi fejlesztési eredmények, retrospektív értékelés, minőségbiztosítás-stratégia kapcsolata, minőség és kiválóság kapcsolata - és ezek nemzetközi, oktatási és tudományos relevanciája intézményi szinten, rektorhelyettesek menedzsmentben betöltött szerepe, részvételük a minőségbiztosítási folyamatokban, vezetés minőségkultúrája, minőség iránti elkötelezettség, vezetés és minőségirányítás kapcsolata.	ESG 1.1, 1.7., általános helyzetkép	Rektori tanácssterem F épület földszint
			intézményfejlesztési és általános rektorhelyettes	Dr. habil. Rajcsányi-Molnár Mónika			
			tudományos és kutatási rektorhelyettes	Dr. Kovács-Bokor Éva			
			oktatási rektorhelyettes	Dr. habil. Balázs László			
			gazdasági főigazgató	Farkas Endre			
			Ecotech N Zrt. Vezérigazgató	Perlik Tamás			
10:45-11:30	Intézményi szintű minőségbiztosítás	LB teljes	minőségirányítási koordinátor	Halasiné Németh Nóra Nikolett	Az egyetem funkcionális minőségbiztosítása, minőségbiztosítási rendszere -ISO/ESG harmonizáció	ESG 1.1, 1.7., 1.8, 1.10	Rektori tanácssterem F épület földszint
			Minőségirányítási Munkacsoport tagja	Dr. Varga Anita			
			Minőségirányítási Munkacsoport tagja	dr. Rago Pál			
			Minőségirányítási Munkacsoport tagja	Márfi Ramóna			
			Kompetencia Központ	Lóki Gergely Bence			
			kabinetvezető	Halmi Nóra Mária			
			belső ellenőrzési vezető	Mázsás Rudolf			
11:45-12:30	Oktatásmenedzsment	LB teljes	Felsőoktatási igazgató	Semenyei Csilla	hallgatói előrehaladás támogatása, képzésműködtetés és hallgatói szolgáltatások támogatása	ESG 1.2, 1.9, 1.3, 1.4, 1.6, 1.8, 1.1-hez való kapcsolódás	Rektori tanácssterem F épület földszint
			nemzetközi kapcsolatok igazgatója	László Ildikó			
			szakmentori rendszer vezetője	Kocsó Edina			
			tanulmányi hivatal vezető	Kalocsai Imre			
			Társadalomtudományi Intézet Oktatásfejlesztési és média-technológiai laborcsoport	Dr. Kókuti Tamás			
			Oktatási Studium vezető - Online Studium	Czifra Sándor			
			Oktatásfejlesztési Munkacsoport jogi munkatárs	dr. Hegedűs Ágnes			
Sportegyesület	Kiss András						
12:30-13:00	LB ZÁRT MUNKAÉBÉD						
13:15-14:00	Ipari igények megjelenése az oktatásban, képzésfejlesztésben, stratégiájában	LB teljes	Paks II. Akadémia		Ipari együttműködés, laborok bemutatása, Kompetencia- és Kutatóközpont, harmadik misszió (benne zöld ipar)	1.1, 1.2, 1.9, 1.3, 1.7, 1.8	Rektori tanácssterem F épület földszint
			Duális képzési munkacsoport	Kiss Ágnes			
			Stratégiai Kapcsolatok Igazgatósága	Fritz József			
			Stratégiai Kapcsolatok Igazgatósága	Papp Csaba			
			Ecotech N. Kft. Vezérigazgató vagy a képzésben résztvevő	Sófalvi István			
			Gazdasági Főigazgató	Farkas Endre			
			Főiskolai tanár, ipari kapcsolatok, duális oktatás	Dr. Ágoston György			
			Ipari partner	Balázs Orsolya (MAV Zrt.)			
			Ipari partner	Proits András (MOL Nyrt.)			
			Ipari partner	Rigó Zoltán (Sheldon Industries Zrt.)			
			Ipari partner	Dolmány Gábor (Schneider Electric Hungary)			
			Ipari partner	Kádár-Csoboth Péter (IFUA Horváth&Partners)			
			Ipari partner	Dr. Mőger Róbert (Dunaferri Zrt.)			
Ipari partner	Récsi Gábor (Pac Bráló, IQrec Kereskedelem, Szolgáltató, Tanácsadó Kft.)						
Ipari partner	Katona Judit (Hankook Tire Magyarország Kft.)						
Ipari partner	Mátrai Zolt (Paks I) Karbantartási Gyakorló(központ)						
14:00-14:30	Hallgatói fórum	LB teljes	Hallgatói Önkormányzat, Kollégium és Szakkollégium	Dsaja Balázs	Hallgatói szolgáltatási rendszer működtetése, hallgatói életpálya és életút nyomon követése, döntéshozatalban, intézményi szervezetben való szerepvállalás, hallgatóközpontú tanulás, tanítás, képzésfejlesztés hallgatói aspektusból, nyilvános információk	1.2, 1.3., 1.4., 1.6, 1.8	Rektori tanácssterem F épület földszint
				Bartha Klaudia			
				Gertner Patrik			
				Gubits Zsófia			
				Bálint Andrea			
				Völcsi Dániel			
14:40-15:10	Hallgatói fórum	LB teljes	MAGYAR nyelvű hallgatók mindenféle képzésről és munkarendből (duális is)	Hercsik Előd	Hallgatói szolgáltatási rendszer működtetése, hallgatói életpálya és életút nyomon követése, döntéshozatalban, intézményi szervezetben való szerepvállalás, hallgatóközpontú tanulás, tanítás, képzésfejlesztés hallgatói aspektusból, nyilvános információk	1.2, 1.3., 1.4., 1.6, 1.8	Rektori tanácssterem F épület földszint
				Kovács Tamás Levente			
				Morvai Zsófia			
				Pálók Panna			
				Leibinger Anita			
				Megey István			
15:15-15:45	Hallgatói fórum	LB teljes	Nemzetközi hallgatók (a beszélgetés nyelve: ANGOL)	Somogyi Kira	Hallgatói szolgáltatási rendszer működtetése, hallgatói életpálya és életút nyomon követése, döntéshozatalban, intézményi szervezetben való szerepvállalás, hallgatóközpontú tanulás, tanítás, képzésfejlesztés hallgatói aspektusból, nyilvános információk	1.2, 1.3., 1.4., 1.6, 1.8	Rektori tanácssterem F épület földszint
				Bárdi Barbara			
				Szágos Bence			
				Kisné Borán Kitty			
				Czeilinger Dominik			
				Varga Edit			
15:45-16:30	Hallgatói fórum	LB teljes	Nemzetközi hallgatók (a beszélgetés nyelve: ANGOL)	Sarvinov Makhammadieva	Hallgatói szolgáltatási rendszer működtetése, hallgatói életpálya és életút nyomon követése, döntéshozatalban, intézményi szervezetben való szerepvállalás, hallgatóközpontú tanulás, tanítás, képzésfejlesztés hallgatói aspektusból, nyilvános információk	1.2, 1.3., 1.4., 1.6, 1.8	Rektori tanácssterem F épület földszint
				Alana Kerim Kyz			
				Sahiru Gats'hara Alahakoon			
				Enkhbayar Tsolmon			
				Chantal Uwimana			
				Haytam Aydane			
Oumar Ouonogo							
				Yang Min			
LB ZÁRT EGYEZTETÉS							
15:45-16:30							

2. nap

DUE - 2025. évi intézményakkreditációs eljárásának menetrendje							
Időpont	Panel	LB	Intézményi résztvevő		Téma	ESG	Helyszín
			Beosztás	Név			
2025.06.04							
10:00-10:45	Képzésműködtetés és - fejlesztés	LB teljes	Informataikai Intézet	Dr. Joós Antal	intézetigazgatók tagjai a kutatásfejlesztési munkacsoprtnak - téma így a tudományos tevékenység is	1.2,1.9, 1.3., 1.5	Rektori tanács terem F épület földszint
			Műszaki Intézet	Dr. Sánta Róbert			
			Társadalomtudományi Intézet	Dr. Keszi-Szeremlei Andrea			
			Tanárképző Központ	Dr. Bacsa-Bán Anetta			
11:00-11:45			Szakmentor oktató	Dósáné Pap Györgyi			
			DUE Báнки Donát Technikum igazgató	Dr. Bartal Orsolya			
			szakfelelős oktató	Dr. Király Zoltán			
			oktatók mindenféle munkakörből (tanársegéd, docens, főiskolai tanár, egyetemi tanár)				
			Egyetemi docens	Dr. Nagy Bálint			
			Főiskolai tanár	Dr. Kukorelli Katalin			
			Egyetemi tanársegéd	Nagy Gáborné			
			Mesteroktató	Lászlóné Kenyeres Krisztina			
			egyetemi adjunktus	Dr. Maczó Edit			
			egyetemi adjunktus, tanszékvezető	Dr. Szabó Andrea			
12:00-12:45	Tudományos tevékenység	LB teljes	Ipari Fejlesztési Központ	Szabados Ottó	intézmény küldetésnyilatkozatához illeszkedő regionális, országos, nemzetközi aktív oktatási- kutatási kapcsolatok, tudomány szervezése, tehetséggondozás, K+F+I eredményesség	1.2, 1.4.,1.5, 1.6, 1.8, tudományos tevékenység	Rektori tanács terem F épület földszint
			HASIT projektért felelős				
			Kerpely Antal Szakkollégium	Dr. Falus Orsolya			
			Tudományos Tanács elnöke	Dr. Kadocsa László			
			Harmadik Missziós Munkacsoport	Halmi Nóra Mária			
			Kommunikációs Központ vezetője	Lóki Gergely Bence			
			TIA munkacsoport tag	Dr. Kóvári Attila			
			Tehetséggondozás	Melkovics János			
12:45-13:15	LB ZÁRT MUNKAEBÉD						
13:15-14:30	LB ZÁRT - felkészülés záró értekezletre						
13:45	záró értekezlet	LB teljes	FOI által megjelölt tagok	Dr. habil. András István			Rektori tanács terem F épület földszint
				Dr. habil. Rajcsányi-Molnár Mónika			
				Dr. Kovács-Bokor Éva			
				Dr. habil. Balázs László			
				Farkas Endre			
				Perlik Tamás			
				Dr. Joós Antal			
				Dr. Sánta Róbert			
				Dr. Keszi-Szeremlei Andrea			
				Dr. Bacsa-Bán Anetta			
				Dzsaja Balázs			
				Halasiné Németh Nóra Nikolett			