

A Nemzeti Közszerolálati Egyetem részvétele az Európai Egyetemek Szövetsége Intézményértékelési Program (European University Association Institutional Evaluation Program, EUA IEP) 2017-2018. évi értékelési folyamatában

- az értékelő team által megküldött javaslatok szövegesen-

Előzmények

A Nemzeti Közszerolálati Egyetem (továbbiakban: Egyetem) 2015-2020 időszakra vonatkozó Intézményfejlesztési Tervében célkitűzésként fogalmazódik meg, hogy az egyetemnek az európai és a nemzetközi felsőoktatási szervezetek minőségügyi folyamataiban részt kell vennie. Ezáltal 2020-ig a *European University Association* és az *International Association of Universities* intézményértékelési minősítés megpályázása indokoltta vált. Ezzel összhangban az egyetem a 2017/2018-as tanévben önként jelentkezett és vett részt az Európai Egyetemek Szövetsége Intézményértékelési Programban (a továbbiakban: EUA IEP).

A Rektori Tanács 2017. június 6-i ülésén meghozta a döntését az egyetem részvételéről az EUA IEP 2017-2018. évi értékelési folyamatában, amelyet a 2017. VI. 15-i határozatában a Fenntartói Testület is tudomásul vett.

Az EUA Intézményértékelési Program

Egyetemünk célja az EUA Intézményértékelési Programban való részvétellel az volt, hogy a közszerolálati szakemberképzés egyedüli bázisintézményeként megmértesse magát a nemzetközi szintéren, és kapjon egy átfogó, fejlesztés- fejlődésorientált európai értékelést, amely az egyetem küldetéséből, célrendszeréből kiindulva vizsgálja az intézmény tevékenységét a kormányzás és intézményi döntéshozatal, az oktatás-képzés-tanulás, a kutatás, a minőségkultúra, a társadalom számára nyújtott szolgáltatások és a nemzetköziesedés területén.

Az egyetem nemzetközi intézményértékelését egy 4 fős, felsőoktatási szakemberekből álló IEP szakértői team végezte el. Az értékelés alapjául az egyetem által az EUA IEP szempontok szerint elkészített Önértékelési Jelentés szolgált. Mind az önértékelés, mind pedig a helyszíni értékelések vezérfonalát az alábbi négy kulcsfontosságú kérdés határozta meg, amelyek a „célnek való megfelelés (fitness for purpose)” megközelítésen alapulnak:

- Mit kíván az intézmény elérni (küldetés és célrendszer)?
- Hogyan kívánja az intézmény ezeket (a kitűzött célokat) elérni (politikák és folyamatok)?
- Az intézmény honnan tudja, és hogyan tudja bizonyítani, hogy ezek (a politikák és folyamatok) működnek (monitoring és minőségbiztosítás)?
- Hogyan menedzseli az intézmény a változ(tat)ási folyamatait a folyamatos minőségjavítás, minőségfejlesztés érdekében (változási, változtatási képesség)?

A nemzetközi intézményértékelés eredménye egy, az értékelő team megállapításait és az intézmény (minőség)fejlesztését szolgáló javaslatait, ajánlásait tartalmazó, az IEP honlapján is közzétett Értékelési Jelentés tartalmazza. E mellett egyetemünk 5 éven át használhatja az „*Evaluated by IEP*” logót.

A team átfogó értékelési jelentésének megállapításai

Az IEP értékelő team elismerését fejezi ki az egyetemnek azért a fejlődésért, amelyet fennállásának viszonylag rövid ideje alatt megvalósított. Különösen azért, hogy számos erősségük megtartása mellett, az egyetemet alkotó egyes korábbi intézmények különböző kultúráit és gyakorlatait egységesítette egy eddig sikeresen megvalósított integráció révén. Az oktatók és a szakmai szolgáltatásokat végző munkatársak elismerik az egyetemi státusz előnyeit. Azonban még maradtak megoldásra váró teendők a teljes körű integráció terén, amelyek az NKE akadémiai vezetésének figyelmét igénylik. Viszonylag rövid idő alatt jelentős növekedés következett be az NKE méretében (beleértve az új karok létrejöttét is), valamint jelentős konszolidáció, egyesítés valósult meg a kampuszon. Az egyetem megerősítette nemzeti profilját úgy, hogy közben folyamatosan fejleszti a nemzetközi profilját is. Az egyetemnek hozzáértő, elkötelezett és professzionális oktatói, valamint motivált és hivatásorientált hallgatói vannak. Erős a reputációja, és erős a bizalom is a kulcsfontosságú munkaadó stakeholderek körében/részéről.

Az NKE előrettekintő és törekvő, ambiciózus egyetem, amely már bizonyította változási képességét nem csak a sikeres integráció, de olyan kezdeményezések megvalósításával is, mint új doktori iskolák létrehozása, valamint a tantervek modernizálása a már meglévő képzési programok módosítása és új képzési programok bevezetése révén. Az egyetem elkötelezett az önértékelés és a külső értékelés iránt, és értéknek tekinti az együttműködést, a partnerséget és a külső kapcsolatokat.

Az egyetem hamarosan fordulóponthoz érkezik. Fennállása óta először következik be rektorváltás, amely lehetőséget kínál a jövőbeni stratégiai irányról való kezdeti gondolkodásra is. A team az ajánlásait úgy tette meg, hogy segítse az egyetemet a jelenlegi 2015-2020 évekre szóló Intézményfejlesztési Terv periódusán túlmutató, jövőbeni stratégiai irányvonalának meghatározásában. Az egyetem, figyelembe veheti a team Értékelési Jelentésben foglalt ajánlásait, mint olyan eszközt, amely segít átgondolni ezen átmenet stratégiára és működésre gyakorolt hatásait, következményeit, valamint a változ(tat)ási folyamat(ka)t is, amelye(ke)t ez szükségessé tehet/tesz. Az egyetem jövőbeni fejlődésének eléréséhez felvállalhat egy olyan stratégiafejlesztési folyamatot is, amely a közelmúlt sikereire, erősségeire és a kulcsfontosságú munkaadó stakeholderek, valamint az oktatók és a hallgatók elkötelezettségére épít.

Ily módon az egyetem képes lesz eredményesen kezelni a demográfiai csökkenést vagy a növekvő elvándorlást, illetve az olyan jelentős gazdasági kihívásokat, mint az EU kutatási projektek finanszírozásának a beszűkülése, vagy éppen a bevételek biztosításának a szüksége – a közpénzek mellett – magánforrásokból is. Az egyetem képes arra is, hogy a legtöbbet hozza ki bármilyen új kutatási vagy közös oktatási-tanítási lehetőségéből, amely a kiemelt hazai és nemzetközi partnerekkel folytatott együttműködés során adódik.

A team értékelési megállapításainak összegzése, területenként Kormányzás és intézményi döntéshozatal

A team a látogatásai során a legtöbb munkatárstól azt az információt kapta, hogy az egyetem létrejöttét eredményező integráció és a két további karral történő bővítés sikeres volt. Az egyetem rektora szerint az integráció – ami bár jó ütemben halad, de még nem befejezett –, mint minden más, átalakulást eredményező változás inkább egy folyamatnak, mintsem végcélnak tekintendő. A team úgy értesült, hogy míg az oktatók és a hallgatók felelismerték az integráció előnyeit, addig a szakmai szolgáltatásokat végző munkatársak kevésbé pozitívan fogadták azt. Ugyanakkor a team úgy ítéli meg, hogy egy integrációs folyamat ilyen sikeres végrehajtása egy olyan intézmény jellemzője, amely képes a változás kezelésére, menedzselésére.

Az egyetemet egyedi kormányzási megoldás jellemzi Magyarországon. Az NKE felügyeletét ellátó Fenntartói Testület (FT) csupán a négy munkaadó stakeholder minisztérium képviselőiből áll, és nincs semmilyen más mechanizmus, például egy tanácsadó testület, amely lehetővé tenné a munkaadók szélesebb körével való együttműködést, beleértve a nem állami munkaadókat is.

Oktatási kérdésekben a Szenátusnak erős befolyása, hatása van a képzési programok jóváhagyására, a végső jóváhagyás azonban a Fenntartói Testület hatáskörébe tartozik. A team azt a tájékoztatást kapta, hogy a gyakorlatban az FT inkább véleményt nyilvánított, semmint döntött volna oktatási kérdésekben, ezekben az ügyekben elsődlegesen a rektor és csapatának szakértelmére támaszkodott.

A különböző karok oktatói vegyes véleménnyel voltak arról, hogy a munkaterhelés megenged-e, lehetővé teszi-e, elegendő időt biztosít-e a kutatási tevékenységre.

A team úgy értesült számos különböző oktatói és hallgatói forrásból, hogy általában véve az NKE szakmai szolgáltatásait merevnek és bürokratikusnak érzékelik. Számos oktató és hallgató azon a véleményen volt, hogy ezen folyamatok esetében a jobb kommunikáció és felvilágosítás, magyarázat segítené az eljárások betartását.

Az egyetemnek néhány jelentős személyügyi kérdéssel is szembe kell néznie, például hiány van a doktorandusz hallgatók szupervíziójára képes professzorokból. A nem megfelelő oktatói utánpótlás-tervezés veszélyeztet(het)i bizonyos szakok (pl. a repülés) folytonosságát.

A team továbbá arra a következtetésre jutott, hogy az NKE vette a fáradságot, hogy monitorozza a nemek közötti egyensúlyhiányt, aránytalanságot mind az oktatók, mind pedig a hallgatók körében, azonban nem tudott meghatározni olyan intézkedést, amellyel a bizonyos tudományágakban tapasztalható nemek közötti egyensúlyhiány, aránytalanság megszüntethető lenne.

Az egyetem költségvetése főként a központi kormányzati támogatástól és a további, kiegészítő beruházásokat finanszírozó uniós projektbevételektől függ. Költségvetés-tervezési és költségvetési, gazdálkodási rendszere azonban – mind a team, mind az egyetemi közösség megkérdezett tagjai szerint – minden kétséget kizáróan átlátható, transzparens.

Minőségkultúra

A 2012-ben létrehozott minőségbiztosítási rendszer elsősorban a szervezet működési integrációját szolgálta. 2015-ben az egyetem azonosította és felülvizsgálta a tényleges működési folyamatait, ennek eredménye a jelenlegi Minőségbiztosítási Szabályzat, amely a külső és a belső elvárásokkal összhangban meghatározza a részt vevő szervezeti egységek és személyek feladat- és hatásköreit. Az egyetem kiterjedt minőségügyi dokumentációs rendszerrel rendelkezik, amely a dékánok és az oktatók véleménye szerint – bár kissé bürokratikus –, szükséges, jól működik és segíti a munkájukat.

Az egyetem a kezdeti, egységesítésre fókuszáló megközelítéstől elmozdulóban van az önértékelésen alapuló minőségmegközelítés felé.

A mérési, értékelési és monitoringfolyamatok támogatására az egyetem létrehozott egy elektronikus platformot, az Egyetemi Minőségbiztosítási Elemző és Értékelő Rendszert (EMIÉR), amelynek bemutatóját a team megtekintette.

Az interjúkban az oktatók és a hallgatók visszaigazolták a különböző minőségbiztosítási mechanizmusok működését. A hallgatók azonban megjegyezték, hogy ritkán kapnak visszajelzést ezen értékelési kérdőívek eredményeiről, és arról, hogy az egyetem mit tett az összegyűjtött információval.

A team látott bizonyítékokat a hallgatói panaszkezelés működésére, és arra, hogy a hallgatók ismerik ezeket a folyamatokat. Nincs azonban olyan rendszer, amely biztosítaná a hallgatói (valamint az oktatói, munkatársi) panaszok pártatlan, független és bizalmas kezelését olyan érzékeny kérdésekben, mint például a zaklatás.

Oktatás-képzés-tanulás

A team megállapította, hogy az egyetem képzési programjai konzisztensek a bolognai folyamat háromciklusos felsőoktatási modelljével. Az egyetem alkalmazza az Európai Kredit Átviteli Rendszert (ECTS) is. Az egyetemre nagy a hallgatói túljelentkezés, bár a demográfiai visszaesés, a növekvő verseny és a kivándorlás hatással lehet a jelentkezésekre, a túljelentkezés várhatóan fennmarad a közeljövőben.

Egyetemeken esetében szokatlan módon az NKE-n a felelősség a képzési programfejlesztés és jóváhagyás terén megoszlik a Fenntartói Testület és az egyetem akadémiai közössége között. Ugyanakkor az oktatók szilárd meggyőződése, hogy éppen ez segíti elő az NKE versenylőnyének a megőrzését.

A team értesült arról a közelmúltbeli változásról, amely lehetővé teszi néhány alapképzési program esetében a tanulmányi idő három évről négy évre növelését. A hallgatók úgy ítélték meg, hogy a négy éves kurzusok jobban fenntarthatóak, nem annyira feszítettek, és több lehetőséget biztosítanak számukra a tanterven kívüli és a szabadidős tevékenységekben való részvételre.

Az egyetem rugalmasságának másik jele, hogy lehetővé teszi a hallgatók számára a halasztást, ha a karrierjük úgy kívánja. A végzettségi mutatók elemzésekor azonban ezt a tényt figyelembe kell venni.

A team biztató növekedést tapasztalt a karok és a karközi intézetek közötti oktatásban és az oktatás interdiszciplináris jellegében. Ugyanakkor a team úgy látta, hogy ezeket, beleértve az "NKE Közös Modult", a különböző karok változó módon alkalmazzák.

Az alapképzésben részt vevő hallgatók arról számoltak be, hogy nem ösztönözték őket a mesterképzésbe való továbblépésre.

Az egyetem nem rendelkezik strukturált egyetemi szintű személyzetfejlesztési (oktatói, tanári fejlesztő) programmal (például olyan témákban, mint a jó gyakorlatok megosztása, az IKT alkalmazása az oktatásban, e-learning, virtuális tanulási környezet alkalmazása vagy hallgatóközpontú oktatási módszerek).

Az önértékelési jelentés hangsúlyt helyez a függetlenül, autonóm módon gondolkodó hallgatóra (autonóm tanulói öntudat) és a kölcsönös tiszteletre az oktató-tanuló kapcsolatban. A team azonban nem talált határozott bizonyítékot a függetlenül gondolkodó hallgató kultúrára az összes karon.

Az egyetem vezető beosztású munkatársai, akikkel a team találkozott, nagy hangsúlyt helyeztek az egyetem Etikai Kódexére, amelyet a kezdetektől fogva népszerűsítenek a hallgatók körében. A hallgatók azonban, míg tisztában vannak a kötelezettségeikkel, feladataikkal és jogaikkal, az Etikai Kódexet nem ismerik. A team nem gondolja, hogy e téren bármi nagy probléma lenne, azonban ha az NKE az Etikai Kódexét valóban ilyen kulcsjelentőségű dokumentumnak tartja, többet kell tennie létezésének és tartalmának a megismertetése, tudatosítása terén a hallgatók körében.

Az interjúkban részt vett oktatók és hallgatók elégedettek voltak az egyetem által biztosított oktatási-tanulási környezettel, berendezésekkel, felszerelésekkel, eszközökkel. A hallgatók megjegyezték, hogy a kollégiumi férőhelyek még nem elegendők az igények kielégítésére, és bár a hallgatók nagyon pozitívan nyilatkoztak az egyetem által nyújtott IKT támogatásról is, ezzel kapcsolatban felvetettek néhány fejlesztendő területet (például a főépületben a tan- és előadótermekben viszonylag kevés konnektor található a laptopok feltöltésére).

Kutatás

Az egyetem fennállásának rövid ideje alatt jelentős előrehaladást ért el a kutatás terén. A team elismeri az egyetem komoly, lelkiismeretes erőfeszítéseit, amelyeket annak érdekében tett, hogy javítsa a nemzetközi kutatási pozícióját és kutatási profilját.

Az egyetemet nem egy sztenderd, az Európai Kutatási Térben működő szokványos kutatás-fejlesztési küldetés jellemzi. A kutatás-fejlesztés elsődleges célja az állam szolgálata.

Az egyetem az Önértékelési Jelentésben egyértelműen azonosítja a kutatási prioritásterületeket és a kutatási kiválóságra törekvést egyetemi szinten, azonban a team nem feltétlenül érzékelté kari szinten ugyanezen prioritások megállapítását. A kutatást a karközi intézeteken keresztül szervezik, annak érdekében, hogy biztosítsák a kutatási tevékenységek megfelelő koordinációját, összehangolását és célzott jellegét.

Az oktatók kiemelték az NKE kutatás-orientált étoszát, és a kutatásbarát környezetet, amely esélyt ad minden oktatónak kutatási potenciáljának a növelésére. Elvárás, hogy az oktatók aktívak legyenek a kutatásban is, és rendszeresen publikáljanak. Ugyanakkor a team különböző válaszokat kapott az oktatóktól arra a kérdésre, hogy igazságos-e a munkaterhelés eloszlás az oktatás és a kutatás között.

Az egyetem tudatában van a gyengeségeinek kutatás területén. Ilyen az alacsony idézettségi mutató/citációs index az MTMT adatbázisban, vagy a neves külföldi szakfolyóiratokban közzétett publikációk alacsony száma. Az egyetem már intézkedéseket is tett ezek javítására, így például, belső pénzügyi támogatást nyújt a kutatási pályázatok ösztönzésére, támogatja az angol nyelvtudás fejlesztését.

Társadalom számára nyújtott szolgáltatások

Az egyetem a társadalom számára nyújtott szolgáltatásokat elsődleges céljának tekinti. Fő szerepe ebben is az állam szolgálata, az állam intellektuális és humán tőkéjének a fejlesztése.

Az egyetem bizonyos tekintetben a más magyar felsőoktatási intézményekkel folytatott partnerségi együttműködések is a társadalom számára nyújtott szolgáltatásnak tekinti. Így például a több mint 70 000 köztisztviselő számára a szakmai továbbképzést és a vizsgáztatást a regionális partnerekkel együttműködésben végzi. E mellett az egyetem meghívott más magyar egyetemeket is a tudásátadást célzó közös EU fejlesztési projektekbe, amelyekben mintegy 500 kutató vett részt. Ezek közül a team találkozott a Budapesti Műszaki Egyetem és a Szent István Egyetem képviselőivel, akik megerősítették az ezen projektben való részvételből eredő kutatási, oktatási és társadalmi előnyöket.

A team meggyőződött az egyetem és az állami minisztériumok közötti széles körű kölcsönhatásról és együttműködésről. Jelentős ráhatásuk van például a korszerű, gyakorlati/gyakorló szakemberek felkészítését célzó tantervek kidolgozására az új és meglévő programokhoz. Az együttműködés eredményeképpen az egyetemi tantervek gyorsan képesek reagálni a kulcsfontosságú munkaadók azonosított igényeire.

A team számos egyéb gyakorlati tevékenységet is megismert az egyetem által a társadalom számára nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatosan. Az egyetem munkájának aktív megismertetése az általános és középiskolákban; nyílt napok szervezése a diákok és a helyi közösség számára; a hallgatói munkák nyilvános bemutatása; az oktatók legújabb publikációinak a bemutatása a nagyközönség számára; a sportlétesítmények és a könyvtár nyilvános használata; a hallgatók önkéntes és közösségi munkája.

Nemzetköziesedés

Az egyetem folyamatosan fejleszti a nemzetközi tevékenységeit és a profilját. Tagja az Európai Egyetemek Szövetségének (EUA) és a Nemzetközi Egyetemi Szövetségnek (IAU) is. Célul tűzte ki a nemzetközi szabványokkal való összemérést, a külső nemzetközi felsőoktatási értékelésekben történő eredményes részvételt.

A team az IFT-ből készített kivonatból és az interjúkból az NKE nemzetköziesedési megközelítésének számos módját ismerte meg. Ilyen például a nemzetközi hallgatócsere és a külföldi hallgatók számának a növelése, a hallgatók bátorítása arra, hogy külföldi szakmai gyakorlatokon vegyenek részt, nyitott és támogató attitűd a bejövő és kimenő hallgatói cserék

tekintetében, hallgatói látogatások külföldi egyetemekre, az oktatók bátorítása nemzetközi tapasztalatok szerzésére, csereprogramokban való részvétel révén. Az egyetem könnyen formalizálhatná ezt a megközelítést egy nemzetközi stratégiában.

A nemzetköziesedés szintje karonként változik, leginkább a Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar rendelkezik e téren tapasztalattal, amely jó gyakorlatként szolgálhat a többi kar számára.

A hallgatók elégedettek az ERASMUS mobilitási lehetőségekkel a Nemzetközi Iroda és a nemzetközi koordinátor támogatásával. A külföldi szakmai gyakorlatok ügyintézésének folyamatát azonban nem tartották ennyire gördülékenynek.

Az oktatók viszonylag kevés számban vesznek részt csereprogramokban, aminek az oka a munkamennyiség, az itthoni kötelezettségek és az idősebb oktatók esetében a professzionális angol nyelvtudás hiánya. Ugyanakkor kiemelték, hogy az egyetem ingyenesen biztosít lehetőséget az oktatók számára angol nyelvtanfolyamon való részvételre. Az oktatók üdvözlötték azt a közelmúltbeli kezdeményezést is, hogy az oktatóknak és a hallgatóknak lehetőségük van speciális ösztöndíjra pályázni külföldi tanulmányok folytatása céljából.

A team növekedést tapasztalt az angol nyelven oktatót képzési program elemeinek számában, azonban jelenleg csak a Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar rendelkezik teljes, angol nyelvű képzési programmal. A team elismeri, hogy az egyetemnek nehéz még több angol nyelven oktatót kurzust kifejlesztenie, és azt is, hogy az egyetem jövőképe magában foglalja, hogy a magyar nyelvű felsőoktatás elkötelezett támogatója legyen, mégis az egyetem megvizsgálhatná az angol nyelven, vagy két nyelven oktatót adó programok kiterjesztésének, bővítésének a lehetőségét, annak érdekében, hogy növeljék a nem magyar hallgatók számát és erősítsék az egyetem nemzetközi jellegét.

Megfogalmazott javaslatok

12.1. Kormányzás és intézményi döntéshozatal

12.1.1. Az irányvonal végiggondolása

Prof. Dr. Koltay András rektor úr megbízása kapcsán gondolja át és mérlegelje, hogy mire van szüksége az Ön szervezeti egységének/karának/karközi intézetének. Gondolunk itt stabilitásra, az elért eredmények megszilárdítására, vagy egy új stratégiai irányzat elindítására.

12.1.2. Tanácsadó Testület létrehozása

Fontolja meg egy Tanácsadó Testület létrehozását, amely segítené a szoros kapcsolat fenntartását a Fenntartói Testületet alkotó négy tagminisztériumon kívüli külső stakeholderekkel.

12.1.3. Az integráció elmélyítése

Folytassa az integráció elmélyítését és segítse elő az egyetemet alkotó karok/karközi intézetek saját küldetésének integrációját, valamint az oktatás-képzés és a kutatás terén a jó gyakorlatok integrációját. Ezen EUA-IEP javaslat alapján kíván-e intézkedést meghatározni?

12.1.4. A gyors fejlődés hatásainak vizsgálata

Vizsgálja meg, hogy az Egyetemnek a közelmúltban bekövetkezett gyors és ambiciózus fejlődése milyen hatásokat gyakorol(t) a munkatársakra.

12.1.5. Felülvizsgálat a szakmai szolgáltatásokat nyújtó munkatársak megfelelő felhatalmazásáról

Vizsgálja meg, hogy a szakmai szolgáltatásokat nyújtó munkatársak megfelelően fókuszáltak, vevőorientáltak értékrenddel és megfelelő felhatalmazással rendelkeznek-e az adminisztratív folyamatok javítására, továbbfejlesztésére, és arra, hogy a jobb tervezéssel ezeket a folyamatokat gördülékenyebbé tegyék.

12.1.6. Intézkedések a nemek közötti egyensúlyhiány megszüntetésére

Kezdeményezzen intézkedéseket a nemek közötti egyensúlyhiány, aránytalanság megszüntetésére az oktatók és a hallgatók körében.

12.1.7. Finanszírozási források diverzifikálása

Dolgozzon ki stratégiai jellegű megközelítést a finanszírozási források diverzifikálására, változatosabbá tételére.

12.1.8. Megfelelő oktatói utánpótlás tervezés

Vizsgálja meg, hogy veszélyezteti-e bármilyen tényező az Egyetemen működő szakok folytonosságát. Gondolunk itt a doktorandusz hallgatók szupervíziójára képes professzorokból mennyiségére, vagy a nem megfelelő oktatói utánpótlásra.

12.2. Minőségkultúra

12.2.1. A hallgatói értékelések visszacsatolása

Fontolja meg, hogyan lehetne jobban "zárni a visszacsatolási hurkot" a hallgatók által kitöltött értékelő kérdőívek tekintetében.

12.2.2. A hallgatói panaszkezelési folyamatok továbbfejlesztése

Fontolja meg a hallgatói panaszkezelési folyamatok továbbfejlesztését. Tegyék lehetővé a jövőben a hallgatók irányába a bizalmas kérdések feltételét, az ügyeik pártatlan és független módon történő kivizsgálását. Fontolják meg az ombudsmani rendszer bevezetését, működtetését.

12.3. Oktatás-képzés-tanulás

12.3.1. Intézetek – a karok-közötti (vagy azokon átnyúló) – oktatás volumenének növelése

Koordinálja az adminisztratív intézkedéseket (például az órarendkészítést) oly módon, hogy elősegítse és lehetővé tegye az Egyetem kutató intézetei közötti és a karok/karközi intézetek közötti oktatást.

12.3.2. Az oktatási szinergiák vizsgálata

Kezdeményezzen felülvizsgálatot a karokon/karközi intézeteken, amelynek során megvizsgálja, hogy az azonos képzési programban részt vevő különböző életkorú csoportokban milyen kölcsönösen előnyös szinergiákat észlel.

12.3.3. Strukturált személyzetfejlesztési program kidolgozásának priorizálása

Elengedhetetlen egy strukturált személyzetfejlesztési (oktatói, tanári fejlesztő) program kidolgozása az Egyetemen.

12.3.4. Az Etikai Kódex létezésének tudatosítása, megismertetése a hallgatókkal

Tegyen többet annak érdekében, hogy az Etikai Kódexet megismertesse és tudatosítsa a hallgatók körében.

12.3.5. Közvetlen kommunikáció az informatikai szolgáltatásokkal való elégedettség felmérésére

Indítson közvetlen kommunikációt a munkatársakkal és a hallgatókkal arról, hogy az Egyetem által nyújtott informatikai szolgáltatások mennyire elégítik ki az igényeiket az Egyetem területén és azon kívül.

12.3.6. A mester- és doktori képzések népszerűsítése, a továbbtanulási arányok növelése

Vizsgálja felül, hogyan tudná a mester- és doktori képzéseket jobban népszerűsíteni, és hogyan tudná a továbbtanulási arányokat növelni.

12.3.7. Egyetemi szintű doktori iskola létrehozása

Sztenderdizálja és integrálja a doktori képzési programjainak működését.

12.3.8. A közös doktori képzés lehetőségei hazai és nemzetközi partnerekkel

Vizsgálja meg a közös doktori képzés további lehetőségeit, lehetséges tématerületeit a hazai, és a nemzetközi potenciális partnerekkel.

12.3.9. Néhány alapképzési program esetében a tanulmányi idő növelése

Néhány alapképzési program esetében a tanulmányi idő növelhető három évről négy évre. A hallgatók úgy ítélték meg ezt lehetőséget, hogy a négy éves kurzusok jobban fenntarthatók, nem annyira feszítettek, és több lehetőséget biztosítanak számukra a tanterven kívüli szabadidős tevékenységekben való részvételekre.

12.3.10. A végzettségi mutatók elemzésekor a halasztást is figyelembe kell venni

Az Egyetem rugalmassága lehetővé teszi azt, hogy a hallgatók a tantervi idejüket halasszák, ha a karrierjük úgy kívánja. A végzettségi mutatók elemzésekor ezt a tényrt figyelembe kell venni a jövőben.

12.3.11. Függetlenül gondolkodó hallgatói kultúra

Vizsgálja meg, hogy a karon/a karközi intézetekben milyen lépéseket tesznek a függetlenül, autonóm módon gondolkodó hallgatók létszámának növelése érdekében.

12.3.12. Oktatási költségek felülvizsgálata

Kezdeményezzen felülvizsgálatot a karokon/karközi intézeteken, amelynek során megvizsgálja, hogy milyen lehetséges megtakarításokat lehetne elérni az oktatási költségekben.

12.4. Kutatás

12.4.1. Az oktatók részére megfelelő idő biztosítása a kutatási tevékenységre (munkaterhelés vizsgálata)

Dolgozzon ki egy átlátható modellt a munkaterhelés kiegyenlítésére/egyensúlyozására annak érdekében, hogy az oktatóknak biztosítható legyen a megfelelő idő a kutatási tevékenységük végzésére.

12.4.2. A már meglévő, megalapozott működésbeli fejlesztések erősítése

Folytassa és erősítse meg a már meglévő működésbeli fejlesztéseket a kutatási területen.

12.4.3. A nemzetközi hatás növelése a kutatás területén

Folytassa a kutatás terén a nemzetközi hatás növelésére irányuló törekvéseit.

12.4.4. Stratégiai befektetések a nemzetközi egyetemekkel a partnerségek elmélyítésére

Fontolja meg a további stratégiai befektetéseket a már meglévő külföldi partneregyetemekkel a közös kutatási tevékenységre fókuszálva.

12.4.5. Az egyetemi szinten azonosított kutatási prioritásterületek megjelenése kari szinten

Az egyetemi szinten már megvalósult a kutatási területek prioritizálása és a kutatási kiválóságra való törekvés meghatározása. Ennek a kiterjesztése a karok és a karközi intézetek esetében is indokolt.

12.5. A társadalom számára nyújtott szolgáltatások

12.5.1. Megkezdett intézkedések folytatása

Folytassa a társadalom számára nyújtott kölcsönösen hasznos szolgáltatásait.

12.5.2. Együttműködés a kölcsönös előnyök érdekében

Működjön együtt a jövőben a minisztériumokon kívül más kereskedelmi és üzleti partnerekkel is.

12.5.3. A hallgatók által végzett közösségi munka/szolgálat beépítése tantervekbe

Vizsgálja meg annak a lehetőségét, hogy a jövőben a jelenleg önkéntes alapon működő, a hallgatók által végzett közösségi munkát beépíti a tantervekbe.

12.5.4. Emberbaráti, jótékony célú tevékenységek folytatása

Az Egyetem munkatársai és különösképpen a hallgatói folytassák a hátrányos helyzetben lévők megsegítése érdekében tett emberbaráti, jótékony célú tevékenységeket.

12.6. Nemzetköziesedés

12.6.1. A nemzetközi partnerkapcsolatok elmélyítése

Folytassa a nemzetközi partnerkapcsolatok elmélyítését.

12.6.2. Egyetem nemzetközi jellegének erősítésére

Vizsgálja meg az angol nyelven, vagy két nyelven oktatott diplomát adó programok kiterjesztését, bővítését, annak érdekében, hogy növeljék a nem magyar hallgatók számát és az Egyetem nemzetközi jellegét.

12.6.3. A nemzetközi partnerekkel közös diplomát adó képzési portfólió bővítése

Szélesítse a nemzetközi partnerekkel közös diplomát adó képzési portfólióját.

12.6.4. A Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar tapasztalatainak felhasználása a többi karon

A nemzetköziesedés szintje karonként/karközi intézetenként változik, leginkább a Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar rendelkezik e téren tapasztalattal. Vizsgálja meg a többi kar/karközi intézet, hogy milyen jó gyakorlatként szolgálhat mindez számukra.

12.6.5. Nemzetközi stratégia létrehozása

Az Egyetem dolgozzon ki egységes nemzetközi stratégiát, amelyben többek között figyelembe veszi a nemzetközi partnerségek létrehozását, a nemzetközi hallgatói csereprogramok és a külföldi hallgatók számának növelését. Dolgozzon ki egy keretet, amelyben képes a hallgatókat bátorítani arra, hogy külföldi szakmai gyakorlatokon vegyenek részt, továbbá ösztönözze az oktatókat a nemzetközi tapasztalatok szerzésére, a csereprogramokban való részvételre.

12.6.6. Külföldi szakmai gyakorlatok ügyintézési folyamata

Vizsgálja meg, hogy miként lehet hatékonyabbá tenni a külföldi szakmai gyakorlatok ügyintézésének folyamatát.