



A Miskolci Egyetem

**Gépészmérnöki és Informatikai
Karának**

2009. ÉVI

SZERVEZETI ÖNÉRTÉKELÉSE

Készítette: a Gépészmérnöki és Informatikai Kar,
a Miskolci Egyetem Szervezeti önértékelés kézikönyve
alapján

2010. FEBRUÁR

Tartalom

1. Összefoglalás.....	1
1.1. Általános helyzetjellemezés.....	1
1.2. A szervezeti önértékelés felépítése.....	2
1.3. A szervezeti önértékelés eredményei.....	3
2. Vezetés.....	5
2.1. A vezetés tesztos megítélés.....	5
2.2. A vezetés szöveges értékelés szerinti minősítés.....	7
2.3. Erősségek, gyengességek.....	8
2.4. Értékelés.....	8
3. Stratégia.....	9
3.1. A stratégia tesztos megítélés.....	9
3.2. A stratégia szöveges értékelés szerinti minősítés.....	11
3.3. Erősségek, gyengességek.....	12
3.4. Értékelés.....	12
4. Munkatársak irányítása.....	13
4.1. A munkatársak irányításának tesztos értékelés.....	13
4.2. A munkatársak irányításának szöveges értékelés.....	15
4.3. Erősségek, gyengességek.....	17
4.4. Értékelés.....	17
5. Erőforrások.....	18
5.1. Az erőforrások tesztos értékelés.....	18
5.2. Az erőforrások szöveges értékelés.....	20
5.3. Erősségek, gyengességek.....	22
5.4. Értékelés.....	22
6. Folyamatok.....	23
6.1. A folyamatok tesztos kiértékelés.....	23
6.2. A folyamatok szöveges értékelés.....	27
6.3. Erősségek, gyengességek.....	28
6.4. Értékelés.....	28
7. Munkatársi elégedettség.....	29
7.1. A munkatársi elégedettség tesztos értékelés.....	29
7.2. A munkatársi elégedettség szöveges értékelés.....	31
7.3. Erősségek, gyengességek.....	32
7.4. Értékelés.....	32

8. Hallgatói elégedettség	33
8.1. Kurzusértékelés	34
8.2. A vizsgarendszer és a számonkérések értékelése.....	38
8.3. Erősségek, gyengeségek.....	40
8.4. Értékelés	41
9. Társadalmi hatás.....	42
9.1. Végzett hallgatókat foglalkoztató cégek	42
9.2. Erősségek, gyengeségek.....	45
9.3. Értékelés	45
10. Szervezeti eredmények.....	46
10.1. Az oktatási tevékenységre vonatkozóan	46
10.2. A kutatási tevékenységre vonatkozóan	47
10.3. A szervezet gazdálkodására vonatkozóan	47
10.4. Erősségek, gyengeségek.....	47
10.5. Értékelés	47

Mellékletek:

A felmérések az EvaSys rendszer által kiértékelt eredményei.

1. Összefoglalás

1.1. Általános helyzetjellemezés

A magyarországi felsőoktatási intézmények mindegyike, így a Miskolci Egyetem és annak Gépészmérnöki és Informatikai Kara is a folyamatos változások időszakát éli. E változások összefüggenek az országos, regionális, európai, mi több, globális változásokkal. Mérnökeinknek, informatikusainknak mind a hazai, mind a nemzetközi követelményeknek meg kell felelniük. Ugyanakkor a lineáris (BSc, MSc) képzésre való áttérés nem csak két részre bontotta, hanem fel is lazította korábban már kiérlelt oktatási struktúránkat. Kétségtelen, három és fél év birtokában BSc fokozattal hamarabb vállalhatnák munkát a közvetlen gyakorlat iránt érdeklődő hallgatóink. A kar igen hosszadalmas munkával, „több kört futva” készítette elő már a BSc szintű képzéseket is, de különösen sok energiát fektetett az MSc képzések indításába. A 2009/2010 tanévben 9 BSc és 5 MSc illetve 1 FSZ akkreditált képzésünk van, melyből 13 szakon már be is indult a képzés; 1 mester képzési szak előkészítés alatt van.

A jelenlegi helyzetben a legnagyobb gondot elsőéveseink hiányos természettudományos ismeretei jelentik. A folyamatosan változó/csökkenő finanszírozási és pályázati körülmények között a vezetés munkája és annak megítélése, a stratégia kimunkálása és annak megítélése, az erőforrások, a folyamatok kézben tartása, a munkatársak és a végzett hallgatók elégedettségének elérése mind-mind dinamikusan változó követelményeknek való megfelelést kíván. Ezzel párhuzamosan a bürokratikus terhek folyamatosan nőnek.

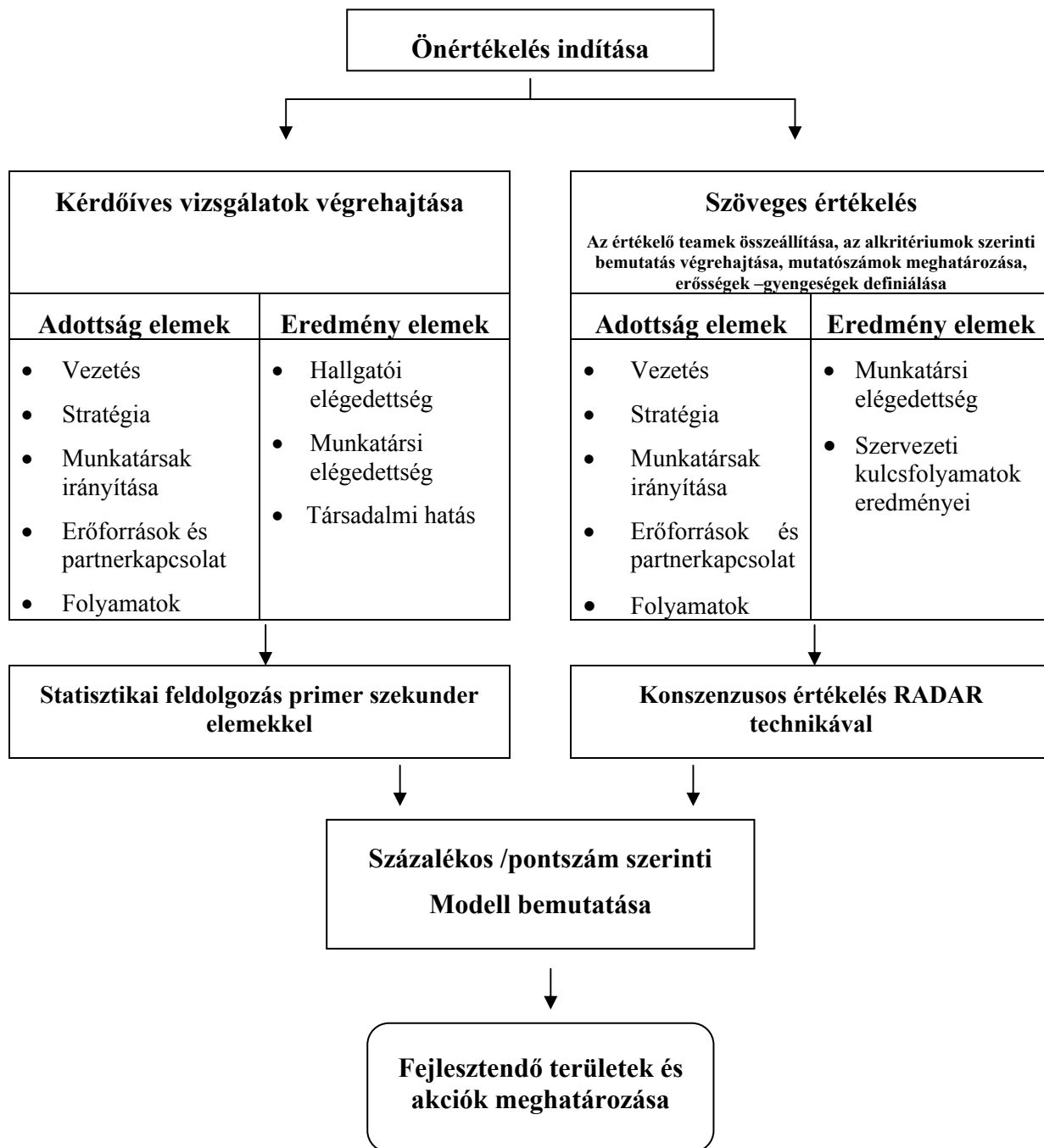
2009 nyarán új vezetés került a kar élére, ezért az új célok, elképzelések, stratégia és munkastílus a felmérés időpontjában még nem volt teljesen ismert a kar szélesebb közvéleménye számára.

Ez a szervezeti önértékelés magán viseli az előző megállapítások következményeit, magán viseli annak hátrányait, hogy feladataink megsokasodtak, és magának az önértékelésnek, illetve a minőségbiztosítási feladatoknak az ellátása is plusz energiát kíván, amit csak az oktató-kutató munkánk rovására tudunk megtenni.

A felmérésekből megállapítható, hogy a hallgatók és a cégek véleménye szignifikánsan jobb, mint amit a kar saját magáról alkotott. Ez a karnak a saját magával szemben támasztott elvárások magas szintjére utal.

1.2. A szervezeti önértékelés felépítése

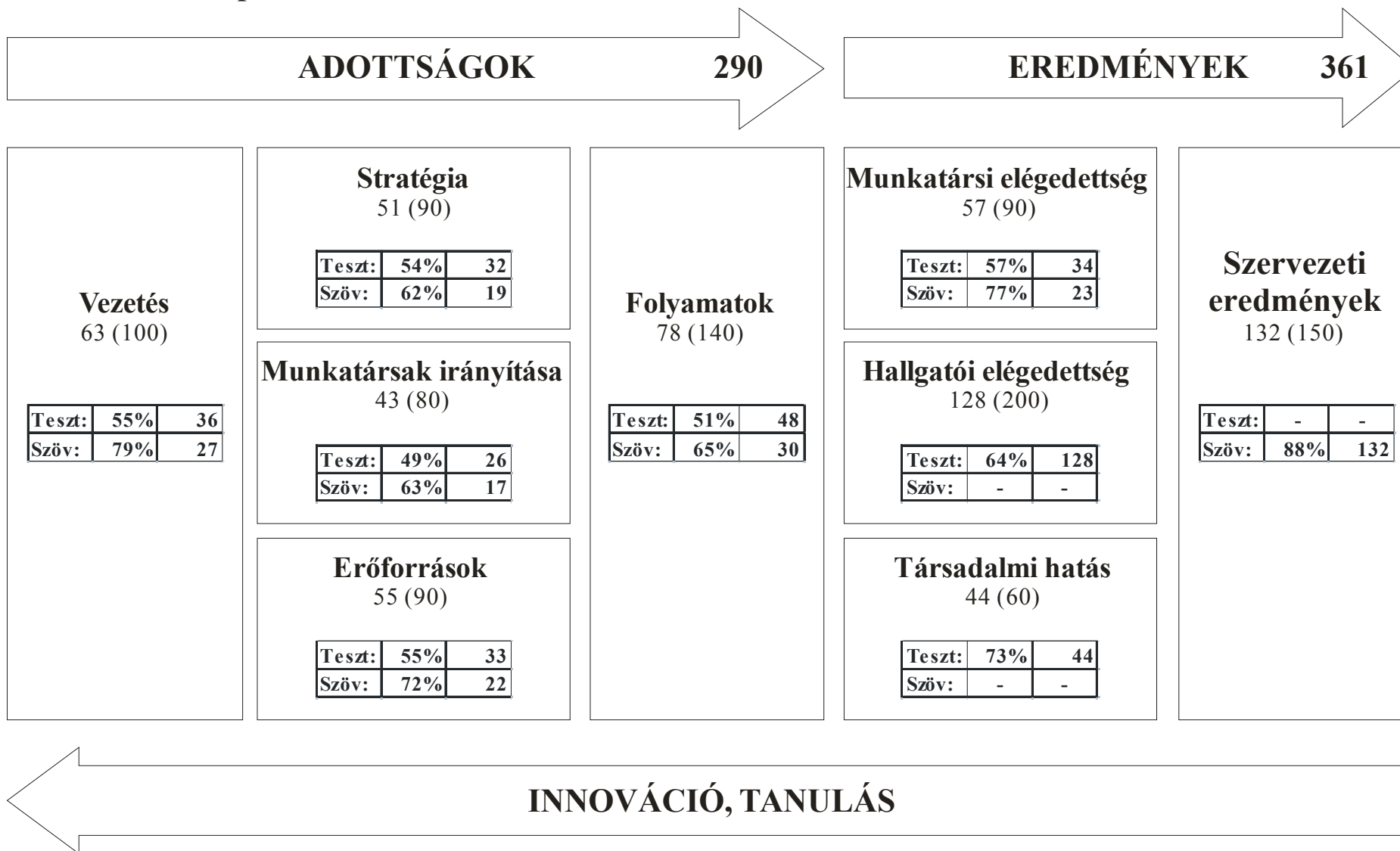
Az önértékelés lépéseit az 1. ábra foglalja össze:



1. ábra A szervezeti önértékelés folyamata

1.3. A szervezeti önértékelés eredményei

ME-GÉIK: 651 pont



2. ábra A szervezeti önértékelés eredményei

A Kar oktatóit (minden vezető oktatót és nem vezető oktatót) bevontunk a kérdőívek kitöltési körébe. Ez összesen 178 megkérdezettet jelent, melyből 96 válaszadó fejezte be a teszt kitöltését. Tehát a válaszadók száma 53,9%-át teszi ki a megkérdezetteknek.

Az 1. és a 2. táblázat a tesztkérdéseket kitöltőkről összegez néhány statisztikai adatot.

-35	35-50	50-60	60-
25,3%	25,3%	31,6%	17,9%

1. táblázat A kitöltők életkor szerinti megoszlása

műszaki tanár	tanársegéd	adjunktus	vezető oktató
6,4%	20,2%	19,1%	54,3%

2. táblázat A kitöltők beosztás szerinti megoszlása

A felsőoktatási kiválósági modell szerinti értékelés módszertani szempontrendszerre felbontható egy PRIMER és egy SZEKUNDER halmazra. Mindkettő figyelembe veszi mind a teszt alapú, mind pedig a szöveges értékelés eredményeit. A primer feldolgozás elsősorban a teljes modellre és azon belül az adottság – és eredményelemekre vonatkozó átfogó értékeket tartalmazza, illetve az egyes elemeken belüli szélsőségeket taglalja, addig a szekunder feldolgozás az elemeken belüli csoportokat, az elemeken belüli és elemek közötti összefüggéseket vizsgálja. A primer (elsődleges) feldolgozás az összes pont, a maximális – minimális pontok/%-ok (előfordulási gyakorisága), az átlagpont, a terjedelmvizsgálat elemeire épít.

A szekunder (másodlagos) feldolgozás kiterjed pl. a statisztikai csoportok elemenkénti értékelésére, az adottság és eredmény elemekből képzett láncok tagjai együtt járásának vizsgálatára, a főcsoportok (kommunikáció, kultúra, ...) átlagpont számítására.

Az egyes elemek részletező bemutatásánál először a tesztvizsgálat statisztikai értékeléséből emelünk ki néhány releváns értéket, ezt követően a szöveges értékelés következik. A szöveges értékelést 3-4 fős kari team végezte el és hajtotta végre a konszenzusereső minősítést.

2. Vezetés

2.1. A vezetés tesztés megítélése

2.1.1. Primer feldolgozás

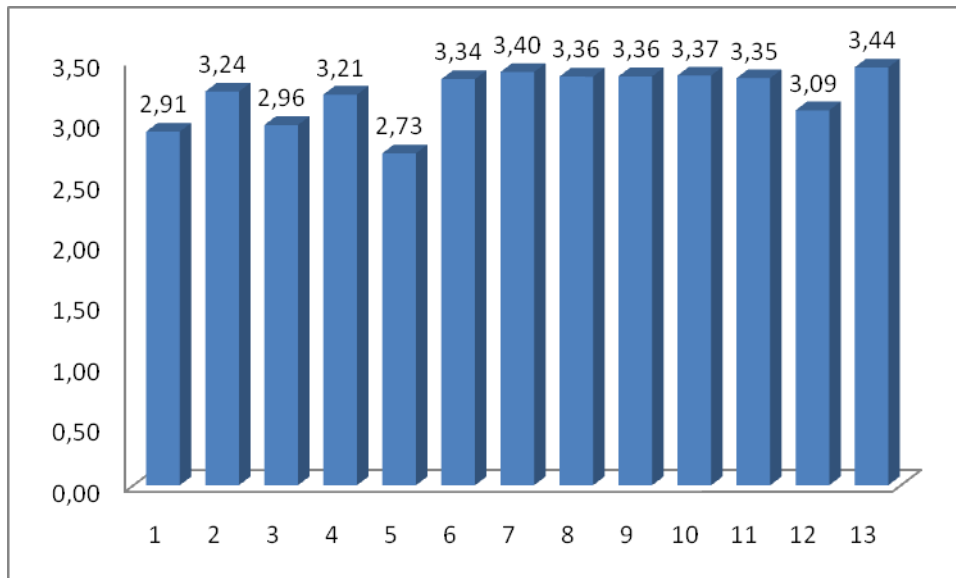
A vezetés vizsgálatokor 13 kérdésre kerestük a választ (3. táblázat), melynek kérdésenkénti 1-5 osztályzatos eredményét szemlélteti a 3. ábra.

Sorszám	Kérdés
1.	A vezetők világosan meghirdetett jövőbeli (1-2 év) irányvonalakat fogalmaznak meg az oktatói állomány számára a munkavégzés minőségének fejlesztése érdekében?
2.	Ebben a szervezetben a hatalmi pozícióban lévő emberek nem növelik-e társadalmi távolságukat a kevesebb hatalommal bírókkal szemben?
3.	A vezetők által kialakított szervezeti struktúra és működési rend megfelelően szolgálja-e a jövőbeli irányvonalak megvalósítását?
4.	A vezetők törekednek saját személyes teljesítményük javítására, továbbképzés útján?
5.	A vezetők arra serkentik-e a munkatársaikat, hogy folyamatosan javítsák teljesítményüket, és jutalmazták a teljesítményt javító fejlesztéseket?
6.	A vezetők példát mutatnak-e az oktatás specifikus erkölcsi elemeinek és érvényesülésének tekintetében?
7.	A vezetők megtesznek-e mindent azért, hogy a szervezet működését megismerjék és elismerjék?
8.	A vezetők meghallgatják-e mások ötleteit; és segítik-e azok megvalósulását?
9.	A vezetés elkövet mindent, hogy hatékony kapcsolatot alakítson ki az oktatókkal és munkatársakkal?
10.	A vezetők a szervezeti és egyéni konfliktusok megoldásának feloldásakor a tárgyalásos kompromisszumokra épülő egyezségekre törekszenek?
11.	A vezetés megfelelően működteti kapcsolatrendszerét, képviseli az intézmény, a kar érdekeit?
12.	A vezetők képesek-e hozzáigazítani a külső változásokhoz a kar/szak jövőképét és értékrendjét, illetve képesek-e a korrekciók végrehajtására?
13.	A vezetők biztosítják-e a hallgatók részvételét az oktatási programok kialakításában?

3. táblázat A vezetés értékelésének tesztkérdései

Jól érzékelhető, hogy a kérdésekre adott válaszok a **0,71** osztályzati, azaz a **17,67%**-os intervallumban helyezkednek el. A legmagasabbra **3,44 (60,96%)** a hallgatók az oktatási programok kialakításába történő bevonását minősítették a kollégák, s leggyengébbnek pedig **2,73 (43,29 %)** azt, hogy a vezetők arra serkentik-e a munkatársaikat, hogy folyamatosan javítsák teljesítményüket, és jutalmazták a teljesítményt javító fejlesztéseket.

A vezetést érintő kérdések között a kapott válaszok **legnagyobb átlagos eltérését (1,27)** „A vezetők törekednek saját személyes teljesítményük javítására, továbbképzés útján?” kérdés, míg a megkérdezettek **leegyöntetűbb véleményét (átlagos eltérés 1,06)** „A vezetők megtesznek-e mindent azért, hogy a szervezet működését megismerjék és elismerjék?” kérdés váltotta ki.



3. ábra

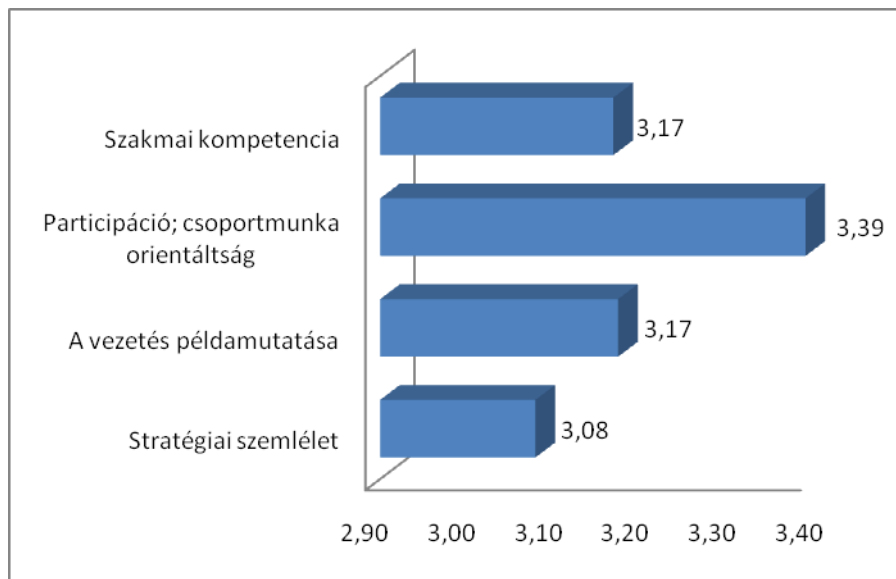
2.1.2. Szekunder feldolgozás

A szekunder feldolgozáshoz a vezetésre vonatkozó 13 kérdésből a következő 4 kérdéscsoportot hoztuk létre:

- | | |
|---|----------|
| a) Stratégiai szemlélet: | 1, 2, 12 |
| b) A vezetés példamutatása: | 3, 4, 6 |
| c) Partecipáció; csoportmunka orientáltság: | 8, 9, 13 |
| d) Szakmai kompetencia: | 5, 7, 10 |

A szekunder feldolgozás eredményét szemlélteti a 4. ábra.

A vezetést érintő négy kérdéscsoportból a válaszadók legalacsonyabban a „**Stratégiai szemlélet**” meglétét értékelték **3,08 (51,96%)**, míg a legalaposabbnak a „**Partecipáció; csoportmunka orientáltságot**” tartották **3,39 (59,71%)**.



4. ábra

2.2. A vezetés szöveges értékelés szerinti minősítése

2.2.1. A vezetés hogyan teszi láthatóvá a kiválósági minőségkultúra melletti elkötelezettségét, ez hogyan jelenik meg a kar/szak jövőképében, értékrendjében?

A Miskolci Egyetem Gépészmérnöki és Informatikai Kara a Miskolci Egyetem küldetésstudatához illeszkedően a kutatási-fejlesztési és oktatási tevékenységével létrehozott tudásanyag átadásával a hallgatók hazai és nemzetközi piaci versenyképességének biztosítását tekinti fő feladatának. A kar komoly erőfeszítéseket tesz azért, hogy a Miskolci Egyetem elnyerje a kutató egyetemi címet.

A vezetői elkötelezettség demonstrálása érdekében a „Miskolci Egyetem Gépészmérnöki és Informatikai Kar fejlesztési terve 2007–2010” című dokumentumban részletesen bemutatja azokat a tényezőket és tervezett intézkedéseket, melyek ahhoz szükségesek, hogy a kar oktatói és munkatársi állománya egységes tudományos, szakmai közösségként legyen képes a versenyképes tudás átadására.

A minőségfejlesztés érdekében először 2005. évben került sor a kari szervezeti önértékelésre, melynek eredményeként az oktatói teljesítményértékelési rendszer kidolgozása és a külső – belső kommunikáció javítása kezdődött meg. Az utánkövető felmérést 2007-ben végeztük el. A HEFOP 3.3. operatív program keretében a felsőoktatási minőségkultúra váltásának PILOT programját megvalósító konzorcium szakmai vezetői karunk oktatói. A PILOT program keretében megszerzett és kidolgozott ismeretek a kari minőségkultúra közvetlen fejlesztéséhez nyújtanak adalékot és lehetőséget. A MAB Minőségfejlesztési bizottságának munkájában résztvevő kollégák a szerzett ismeretek kari adaptációjára törekednek.

2.2.2. A vezetés milyen szervezeti, irányítási struktúrában biztosítja a kiválóság irányába vivő változásokat?

A karon Minőségbiztosítási és Értékelési Bizottság működik, mely 2009-ben alakult újjá. Elnökét és tagjait a Kari Tanács választja. A bizottság tagjai arányos képviselőt jelentik a kari tanszékeknek és leképezik a kar oktatói csoportjait. E bizottság választja ki a minőségbiztosítási felmérésekbe bekerülő tárgyakat és oktatókat. A felmerülő minőségbiztosítási felmérések és kapcsolódó feladatok elvégzésére és a tapasztalatok összegzésére a dékán felkérésére szükség szerint eseti bizottságok is alakulnak.

Az évenként esedékes minőségbiztosítási jelentéseket időben és a kívánt szerkezetben elkészítjük, vezetői értekezleten rendszeresen megvitatjuk, az elkövetkező időszak feladatait megfogalmazzuk.

2.2.3. A vezetők hogyan segítik elő a működés színvonalas fenntartását és a humán erőforrás fejlesztését?

Az óratartrási fegyelem betartásának ellenőrzésére rendelkezünk az órarendre épülő informatikai támogatással (adott időpontban kinek, hol és milyen órán kell lennie). Ezzel a lehetőséggel az utóbbi időben nem éltünk elég gyakran. Ennek oka, hogy egyrészt a korábbi ellenőrzések a kar oktatóinak viszonylatában pozitív eredménnyel zárultak, másrészt többen a bizalmatlanság jelének vélték.

A tantervi megfelelés ellenőrzése a tanszékek feladata, melynek eleget is tesznek.

A karon általában a bizalmi elv érvényesül, melynek alapja a kar oktatóinak lojális és felelősségteljes magatartása.

A vezetők tudatában vannak és – egyéb eszközök hiányában főként erkölcsileg – megbecsülik munkatársaik erőfeszítéseit.

2.2.4. A vezetők együttműködése az egyetemen belüli és kívüli partnerekkel

A karok közötti oktatás – közös oktatás, képzés, együttműködés nehezebbé vált a nem túl sikeres átoktatási elszámolási eljárás miatt. Az átoktatás elszámolásának anomáliáit a társkarokkal kötött külön megegyezésekkel próbáljuk tompítani. A Gépészmérnöki és Informatikai Karnak a Gazdaságtudományi Karral, a Műszaki Földtudományi Karral és a Műszaki Anyagtudományi Karral van közös képzése.

A karnak kiterjedt a hazai és a nemzetközi kapcsolatrendszere (lásd az 5.2.5 pontot).

A kar aktív szerepet vállal a MeAKKK-ban és az MLR-RET tudásközpont munkájában.

2.3. Erősségek, gyengeségek

Erősségek:

- Konfliktusok feloldásának kompromisszumos kezelése.
- Szakmai kompetencia.
- Példamutatás.

Fejlesztendő (területek):

- Alkalmazkodási képesség a külső változásokhoz.
- Stratégiai szemlélet.
- Információ áramlás.

2.4. Értékelés

A vezetés elemnél az összes elérhető pontszám: 100. Ebből 66 pont (66%) szerezhető meg a teszt alapján és 34 pont (34%) a szöveges elemzésből.

A tesztkérdésekre adott válaszok alapján átlagként **55%** adódott, mely a 66 pontból **36** pontot jelent. A szöveges értékelés vonatkozásában a konszenzusos értékelés **79%**-ot eredményezett, amely a 34 pontból **27** pontot jelent.

Mindezek alapján a vezetés elem mindösszesen **63 pontot** kapott.

3. Stratégia

3.1. A stratégia tesztés megítélése

3.1.1. Primer feldolgozás

A feltett tesztkérdésekből 11 kérdés (4. táblázat) vonatkozott a stratégia értékelésére, melyeknek kérdésenkénti 1-5 osztályzatot átlagos eredményét szemlélteti az 5. ábra.

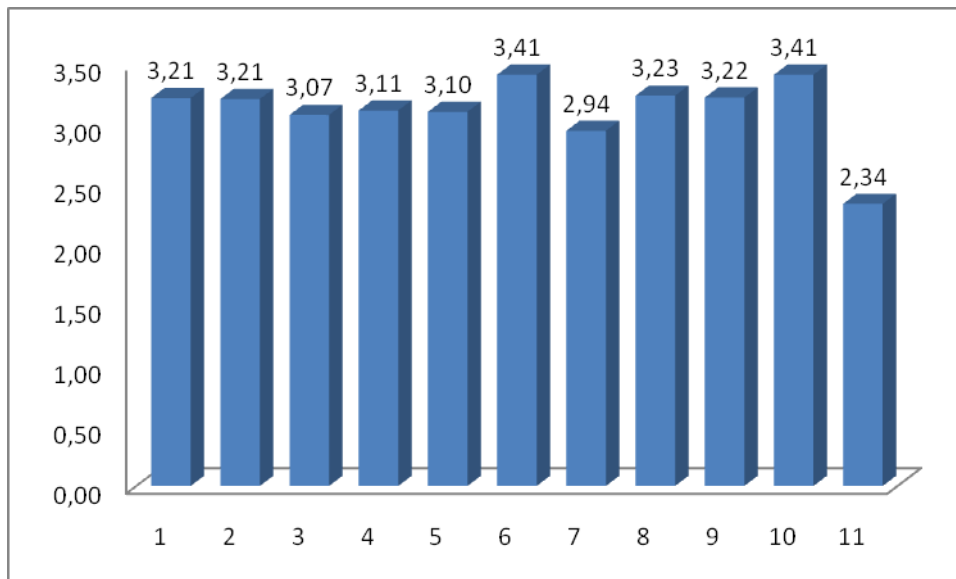
Sorszám	Kérdés
1.	A vezetők folyamatosan kutatják-e, ismerik-e a jelenlegi, jövőbeli és elérendő elvárásokat (külső, egyetemi, belső)?
2.	Létezik-e a karon stratégia-alkotási folyamat (ez lehet akár formális stratégiai tervezési rendszer, akár informális stratégia-alkotás)?
3.	A vezetők biztosítják-e az Ön és/vagy szervezeti egysége számára azt a konkrét feladattervet, amelyet teljesíteni kell?
4.	A vezetés alkalmazza-e a participáció elvét a stratégia elfogadására, támogatására?
5.	A vezetés megfelelő egyensúlyt alakít-e ki a hosszú és rövid távú célkitűzések, a feladatok és a rendelkezésre álló erőforrások között?
6.	A vezetők biztosítják-e azt, hogy a célokat és akciókat mindazok megismerjék, akiknek szerepük van a sikeres végrehajtásban?
7.	A stratégiai akciók, illetve a napi feladatok időbeli kapcsolata koherens és átlátható-e?
8.	A vezetők biztosítják-e az érintettek és végrehajtók meggyőzését, a megfelelő informáltságot?
9.	A vezetés figyelemmel kíséri-e a külső/belső változásokat és a változásoknak megfelelő intézkedéseket vezet be?
10.	Biztosítják-e a vezetők, hogy a kiemelkedő megoldások, eredmények, eljárások szakmai fórumokon és kiadványokban ismertté váljanak?
11.	Biztosított-e, hogy a folyamatos fejlődés melletti elkötelezettség és az ez irányú teljesítmény összhangban áll az erkölcsi-anyagi elismeréssel?

4. táblázat A stratégia értékelésének tesztkérdései

A kérdésekre adott válaszok a **1,07** osztályzati, azaz a **26,75%**-os intervallumban helyezkednek el. A legmagasabbra **3,41 (60,19%)** a „*Biztosítják-e a vezetők, hogy a kiemelkedő megoldások, eredmények, eljárások szakmai fórumokon és kiadványokban ismertté váljanak?*” és a „*A vezetők biztosítják-e azt, hogy a célokat és akciókat mindazok megismerjék, akiknek szerepük van a sikeres végrehajtásban?*” kérdéseket minősítették a kollégák, a legkevesebb pontszámot **2,34 (33,44 %)** pedig a „*Biztosított-e, hogy a folyamatos fejlődés melletti elkötelezettség és az ez irányú teljesítmény összhangban áll az erkölcsi-anyagi elismeréssel?*” kérdés kapta.

A stratégiára vonatkozó kérdések között a kapott válaszok **legnagyobb átlagos eltérését (1,25)** „*A vezetők biztosítják-e az Ön és/vagy szervezeti egysége számára azt a konkrét feladattervet, amelyet teljesíteni kell?*” kérdés, míg a megkérdezettek **legeggyöntetűbb**

véleményét (átlagos eltérés 1,02) „A vezetők folyamatosan kutatják-e, ismerik-e a jelenlegi, jövőbeli és elérendő elvárásokat (külső, egyetemi, belső)?” kérdés váltotta ki.



5. ábra

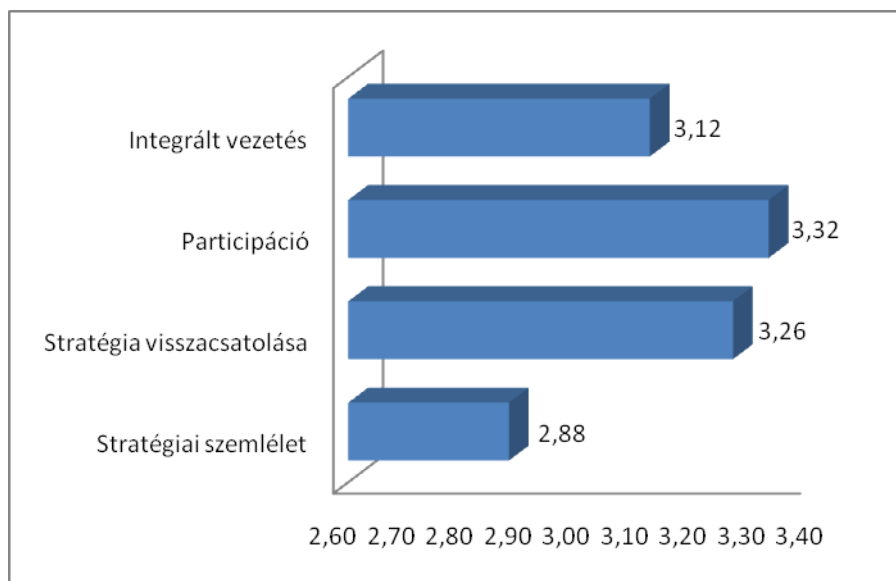
3.1.2. Szekunder feldolgozás

A szekunder feldolgozáshoz a stratégiára vonatkozó 11 kérdésből a következő 4 kérdéscsoportot hoztuk létre:

- a) Stratégiai szemlélet: 1, 3, 11
- b) Stratégia visszacsatolása: 4, 10
- c) Participáció: 6, 8
- d) Integrált vezetés: 2, 5, 7, 9

A szekunder feldolgozás eredményét szemlélteti az 6. ábra.

A stratégiára vonatkozó négy kérdéscsoportból a válaszadók legalacsonyabbra a „**Stratégiai szemlélet**” meglétét helyezték **2,88 (46,88%)**, míg a legalaposabbnak a „**Participációt**” tartották **3,32 (58,01%)**.



6. ábra

3.2. A stratégia szöveges értékelés szerinti minősítése

3.2.1. A kar célkitűzéseinél és stratégiaalkotásánál milyen igényekre, elvárásokra, információs háttérre épít

A kar célkitűzéseinek centrumában a gazdaság jelen és jövőbeli igényeinek kielégítése áll. A gazdaság szereplőinek igényét gondosan ápoló ipari kapcsolatainkon keresztül mérjük fel (lásd az 5.2.5. pontot). Célunk olyan mérnökök és informatikusok képzése, akik nemcsak a jelen, hanem a jövő kihívásainak is megfelelnek. Nemzetközi kapcsolatainkra támaszkodva folyamatosan nyomon követjük a szakma vezető intézményeiben folyó képzéseket, saját képzéseink tervezésénél figyelembe vesszük ezeket az információkat.

Támaszkodunk akadémikusaink és MAB-bizottságokban tevékenykedő oktatóink tapasztalataira, véleményére.

3.2.2. A stratégiaalkotás során milyen módszerek használatára kerül sor

A kar – egyetemi kar státuszából adódóan – elsőrendű feladatának tekinti e pozíciójának megőrzését. Jelenleg egyetemi, BSc és MSc szinten több szakon folytatunk oktatást.

BSc és MSc szakjaink kimunkálásánál arra törekedtünk, hogy a kar sokszínűségéből eredő előnyöket maradéktalanul kihasználva olyan versenyképes szakokat, szakirányokat indítsunk, melyek a maguk nemében unikálisak. A nagy múltú fővárosi versenytársakkal csak akkor vehetjük fel a versenyt, ha szerényebb lehetőségeinkre tekintettel nem ugyanazt, hanem mást kínálunk, mint a „nagyok”. Az unikális szakirányoknál el kell érniük az országos beiskolázási bázist. E cél érdekében tovább kell erősíteni beiskolázási propagandánkat.

3.2.3. Stratégiai akciók / stratégiaalkotás

Az új intézményi stratégia kidolgozása megtörtént. A kari stratégiát ezzel összhangban kell tovább finomítani. Nyilvánvaló, hogy a csökkenő hallgatói létszámok miatt az oktatás súlya – de nem a fontossága – a jövőben csökkenni fog. E téren számos feladat vár a karra.

3.2.4. A stratégiai akciók megvalósulásának értékelése (Stratégia megvalósítása és kontrollja)

Az új dékáni vezetés a tanszékvezetőkkel együttműködve elkészítette a 2009/2010 tanév I. félévére vonatkozó – a stratégiához illeszkedő – akciótervét, melynek teljesüléséről a felelősök rendszeresen beszámolnak. A teljes értékelésre a 2010. március 9-én tartandó tanszékvezetői értekezleten kerül sor.

3.3. Erősségek, gyengeségek

Erősségek:

- A sokszínűségből adódó szinergiák kihasználása.
- Az új megoldások ismertetése, bemutatása az érintettek számára.
- Az elérendő elvárások folyamatos kutatása.

Fejlesztendő:

- A vezetés integráltsága.
- Stratégiai szemlélet.

3.4. Értékelés

A stratégia elemnél az összes elérhető pontszám: 90. Ebből 60 pont (66%) szerezhető meg a teszt alapján és 30 pont (34%) a szöveges elemzésből.

A tesztkérdésekre adott válaszok alapján átlagként **54%** adódott, mely a 60 pontból **32** pontot jelent. A szöveges értékelés vonatkozásában a konszenzusos értékelés **62%**-ot eredményezett, amely a 30 pontból **19** pontot jelent.

Mindezek alapján a stratégia elem mindösszesen **51 pontot** kapott.

4. Munkatársak irányítása

4.1. A munkatársak irányításának tesztés értékelése

4.1.1. Primer feldolgozás

A feltett tesztkérdésekből 13 kérdés (5. táblázat) vonatkozott a munkatársak irányításának értékelésére, melyeknek kérdésenkénti 1-5 osztályzatos átlagos eredményét szemlélteti a 7. ábra.

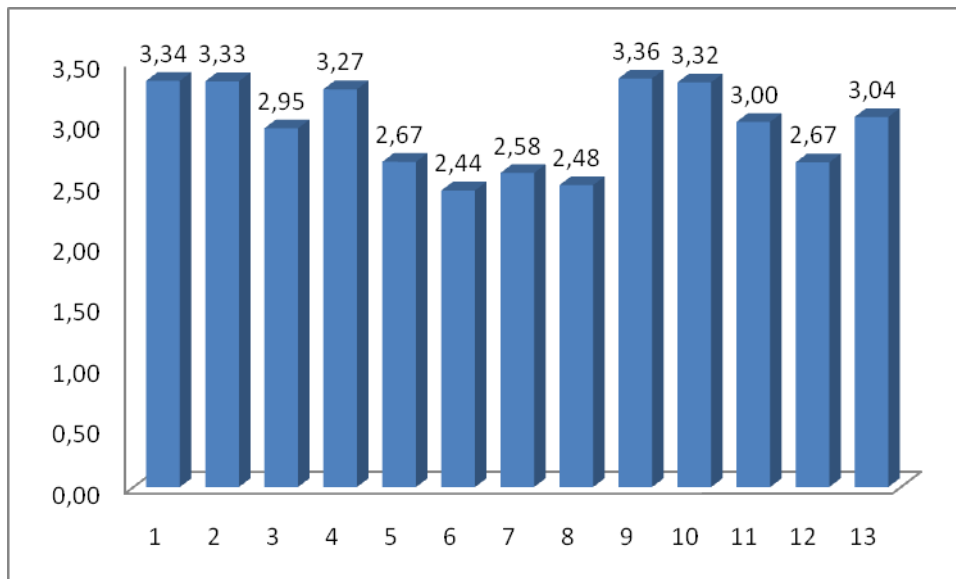
Sorszám	Kérdés
1.	A vezetés meghatározza-e a szervezetekkel és a személyekkel szembeni kompetencia követelményeket?
2.	A vezetés meghatározza-e a szervezetekkel és személyekkel szembeni teljesítmény elvárásokat?
3.	A vezetés rendszeresen elemzi emberi erőforrás szükségleteit annak érdekében, hogy a kar eredményesen működhessen?
4.	A vezetés pontosan meghatározza-e a munkatársai feladatait, hatáskörét és felelősségi körét?
5.	A teljesítmény értékelés alapján a vezető kezdeményez-e változásokat a szervezet működésében és humánerőforrásaiban?
6.	Az Ön szervezeténél végeznek-e személyre lebontott karriertervezést?
7.	Az Ön szervezeténél készítenek-e személyre szabott személyzetfejlesztési tervet?
8.	Az Ön szervezeténél mennyire érvényesülnek az érdekeltségi, ösztönzési rendszer működtetésénél a teljesítmény értékelés eredményei?
9.	A vezetés megfelelő munkafeltételeket biztosít a karon?
10.	A kar támogatja-e a kommunikációra és a párbeszédre épülő szervezeti kultúra kialakítását?
11.	Mennyire elégedett a kétirányú kommunikációval?
12.	A vezetés mennyire fejleszti, erősíti a kar munkaerő megtartó képességét?
13.	Az új alkalmazottak számára mennyire fogalmazznak meg értékeket és adnak mintákat?

5. táblázat A munkatársak irányítására vonatkozó tesztkérdések

A kérdésekre adott válaszok a **0,92** osztályzati, azaz a **22,99%**-os intervallumban helyezkednek el. A legmagasabbra **3,36 (58,91%)** a „*A vezetés megfelelő munkafeltételeket biztosít a karon?*” kérdést minősítették a kollégák, a legkevesebb pontszámot **2,44 (35,92 %)** pedig a „*Az Ön szervezeténél végeznek-e személyre lebontott karriertervezést?*” kérdés kapta.

A munkatársak irányítására vonatkozó kérdések között a kapott válaszok **legnagyobb átlagos eltérését (1,29)** „*A vezetés mennyire fejleszti, erősíti a kar munkaerő megtartó képességét?*” kérdés, míg a megkérdezettek **legeggyöntetűbb véleményét (átlagos eltérés 1,04)** „*A vezetés*

meghatározza-e a szervezetekkel és a személyekkel szembeni kompetencia követelményeket?”
kérdés váltotta ki.



7. ábra

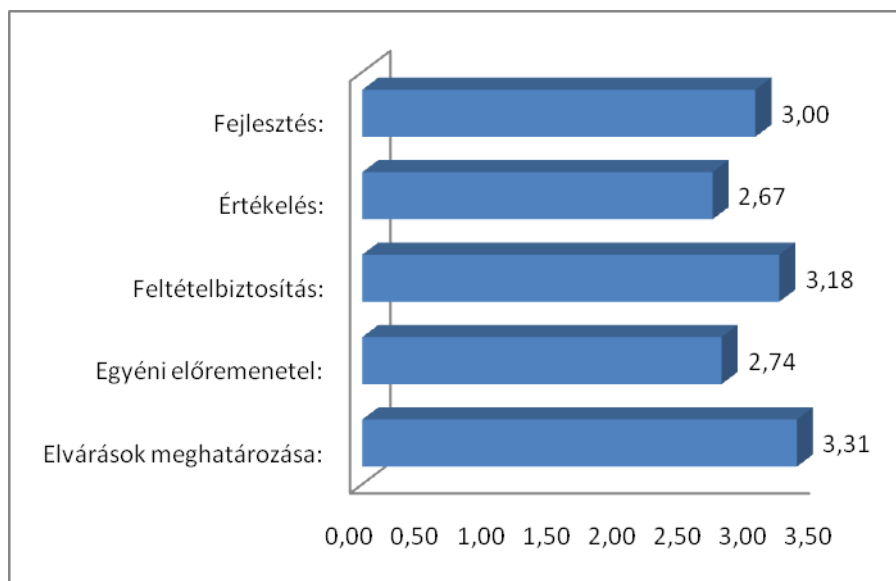
4.1.2. Szekunder feldolgozás

A szekunder feldolgozáshoz a munkatársak irányítására vonatkozó 13 kérdésből a következő 5 kérdéscsoportot hoztuk létre:

- a) Elvárások meghatározása: 1, 2, 4
- b) Egyéni előremenetel: 6, 13
- c) Feltételbiztosítás: 9, 11
- d) Értékelés: 5, 3, 7, 8
- e) Fejlesztés: 10, 12

A szekunder feldolgozás eredményét szemlélteti a 8. ábra.

A munkatársak irányítására vonatkozó öt kérdéscsoportból a válaszadók legalacsonyabbra a „Értékelés” meglétét helyezték **2,67 (41,74%)**, míg a legalaposabbnak az „Elvárások meghatározását” tartották **3,31 (57,82%)**.



8. ábra

4.2. A munkatársak irányításának szöveges értékelése

4.2.1. A kar személyi állományának összetétele, szakterületeik képzési profil szerinti megfelelése

A kar oktatóinak tudományos minősítettsége az azonos területen működő intézményekkel összehasonlítva is kiválóan megállja a helyét. Gondot jelent viszont az oktatói gárda növekvő átlagéletkora.

A publikációs tevékenység tanszékenként változó. A szakterületek vezető folyóirataiban történő referált publikációk számát tovább kell gyarapítani.

Oktatási tananyagokat, jegyzeteket a leterheltség ellenére is folyamatosan készítenek oktatóink. Az utóbbi években – financiai okokból is – egyre jellemzőbb a korszerű, digitális adathordozón megjelenő oktatási anyag.

Az oktatók nem elhanyagolható része rendelkezik alapidplomáján kívül megszerzett másod-harmad diplomával is. A kar szerteágazó tevékenységének eredményeképpen a sokféle tudományterület határterületeit művelő oktatók száma is említésre méltó.

A kar oktatói létszáma 178 fő főállású és 3 fő részfoglalkozású. A részfoglalkozásúak létszáma az utóbbi években jelentősen csökkent. E szerencsés arány pozitív következménye, hogy oktatóink túlnyomó része az egyetlen munkahelyén fejt ki aktivitását.

A karon 8 MTA doktor, 24 tudomány kandidátusa és 68 PhD minősítésű oktató van, a habilitáltak száma 23.

A kar oktatóinak döntő többsége a követelményrendszer kívánalmainak megfelel. A feltételeket teljesítő oktatók előléptetését a nehéz financiai körülmények ellenére hosszabb-rövidebb idő alatt sikerül megoldani.

A kar rendszeresen terjeszt elő kitüntetésre – arra méltó – személyeket. A kari előterjesztések megvalósulnak, az egyetemi szintűek csak részben. Országos és nemzetközi szintű kitüntetésben a közelmúltban több oktatónk is részesült (pl. Charles Simonyi ösztöndíjat 2 fő, Szentgyörgyi Albert díjat 1 fő, Szilárd Leó díjat 1 fő, Gábor Dénes díj 1 fő, magas állami kitüntetést 2 fő, továbbá honoris causa címet több fő nyert el).

A kar oktatói és kutatói az egyetemi, kari és tanszéki szervezésű konferenciákon nagy számban vesznek részt. Tanszékeink a közelmúltban több jubileumi konferenciát is szerveztek.

4.2.2. Teljesítményértékelési rendszer és kompetenciakövetelmények bemutatása rendszerértékelés és -fejlesztés

A Gépészmérnöki és Informatikai Kar oktatási tevékenysége számokban. Óktatóóra = kontakt órák, komplex feladat, szakdolgozat és diplomatervezés konzultáció nélkül!

2009/2010/1. félév, nappali tagozat	
Karon	Oktatóóra/hét
ME-ETK	3
ME-GÉIK	1590
ME-GTK	33
ME-MAK	71
ME-MFK	140
Összesen	1837

Jelenleg mindkét félévben jellemzően nagy a terhelés a BSc és MSc szintű szakok és a még meglévő kifutó, hagyományos típusú szakok párhuzamos létezése miatt.

Az egy oktatóra jutó heti kontakt órák száma a nappali tagozaton 13 körüli, amely még kiegészül a költségtérítéssel képzés óraterhelésével.

A nappali tagozatos hallgató/oktató arány: 16,2

A kar az akkreditációs követelményeket teljesíti, minden benyújtott szak-akkreditációs kérelmünk sikeresen zárult.

A kari stratégia egyik projektje a személyzetfejlesztési tevékenység intenzifikálása, melyben a személyzetfejlesztési tervet elkészítettük, s végrehajtását megkezdjük.

4.2.3. Kompetenciaalapú teljesítményértékelés, emberi erőforrás minősítés és fejlesztés

Az egyetemi SZMSZ előírásai szerinti személyenkénti teljesítményértékelést a kar tanszékei rendszeresen elvégzik. Az értékelés tartalmazza a következő időszakra előírt feladatokat. A kar két doktori iskolája nagy hangsúlyt fektet a kari utánpótlás tudományos pályán történő elindítására.

Oktatóink és kutatóink rendszeres résztvevői nemzetközi konferenciáknak, gyakran meghívott előadóként. A részvételt esetenként a szűkös anyagi körülmények korlátozzák. A kar ennek ellenére kiemelten támogatja a fokozatszerzés előtt álló kollégák szakmai nyilvánosság előtti megjelenését.

A kar öt, szélesebb tudományterületet lefedő, rendszeresen megjelenő periodikát gondoz. E kiadványok nemzetközileg is jegyzettek, a kar oktatói által elért új eredmények bemutatásán kívül számos neves külföldi szerző is publikál bennük.

A kar két doktori iskolájának jelenleg 41 PhD hallgatója van. 2009-ben 10 fő szerzett abszolutóriumot, 4 sikeres PhD fokozatszerzésre és 1 habilitációs védésre került sor.

4.2.4. Munkatársak bevonása, felhatalmazás, a munkatársakkal való belső kommunikáció, dialógus hatékonysága

A kar törekszik a feladatok decentralizálására. Például a karon számos állandó és eseti bizottság működik, melyek felhatalmazásukat és jogosítványukat a kari tanácstól illetve a dékántól kapják.

4.2.5. A szervezet gondoskodása a munkatársakról

A kar igen magas összegben iskolakezdési támogatást nyújt minden jogosult dolgozójának. A rendszeres étkezési hozzájárulás és a munkába járási térítés jelentős kari forrásokat köt le.

4.2.6. Terhelés mérése

A kar félévente az egyetemi előírásoknak megfelelő terhelés felméréseken túl belső felméréseket is készít, melyekben az oktatással összefüggő kontakt és nem kontakt terheléseket mérjük fel.

A karon, a működő doktori iskolák tématerületeinek és témacsoportjainak megfelelően, tudományos diákköri tevékenység folyik. A diákköri munka eredményei minden évben az intézmény őszi TDK konferenciáján jelennek meg. A dolgozatok száma a BSc képzés felfutásával sajnos csökkenő tendenciát mutat.

A karon folyó képzések jellegéből adódóan kiemelt jelentőségű hallgatóinknak a munka világába történő bevezetése. Ennek érdekében is ápoljuk ipari kapcsolatainkat. A karon végzett hallgatók 90%-a tanulmányai során legalább hat hetes szakmai gyakorlaton vesz részt. A szakmai gyakorlatok szervezése komoly erőforrásokat köt le.

4.3. Erősségek, gyengeségek

Erősségek:

- Az egyes szervezeti egységekkel szemben támasztott elvárások definiálása.
- A feltételek biztosítása.

Fejlesztendő:

- Személyre szabott karriertervezés, ösztönzés
- Értékelés.

4.4. Értékelés

A munkatársak irányítása elemnél az összes elérhető pontszám: 80. Ebből 53 pont (66%) szerezhető meg a teszt alapján és 27 pont (34%) a szöveges elemzésből.

A tesztkérdésekre adott válaszok alapján átlagként **49%** adódott, mely az 53 pontból **26** pontot jelent. A szöveges értékelés vonatkozásában a konszenzusos értékelés **63%**-ot eredményezett, amely a 27 pontból **17** pontot jelent.

Mindezek alapján a stratégia elem mindösszesen **43 pontot** kapott.

5. Erőforrások

5.1. Az erőforrások tesztés értékelése

5.1.1. Primer feldolgozás

A feltett tesztkérdésekből 16 kérdés (6. táblázat) vonatkozott az erőforrások értékelésére, melyeknek kérdésenkénti 1-5 osztályzatot átlagos eredményét szemlélteti a 9. ábra.

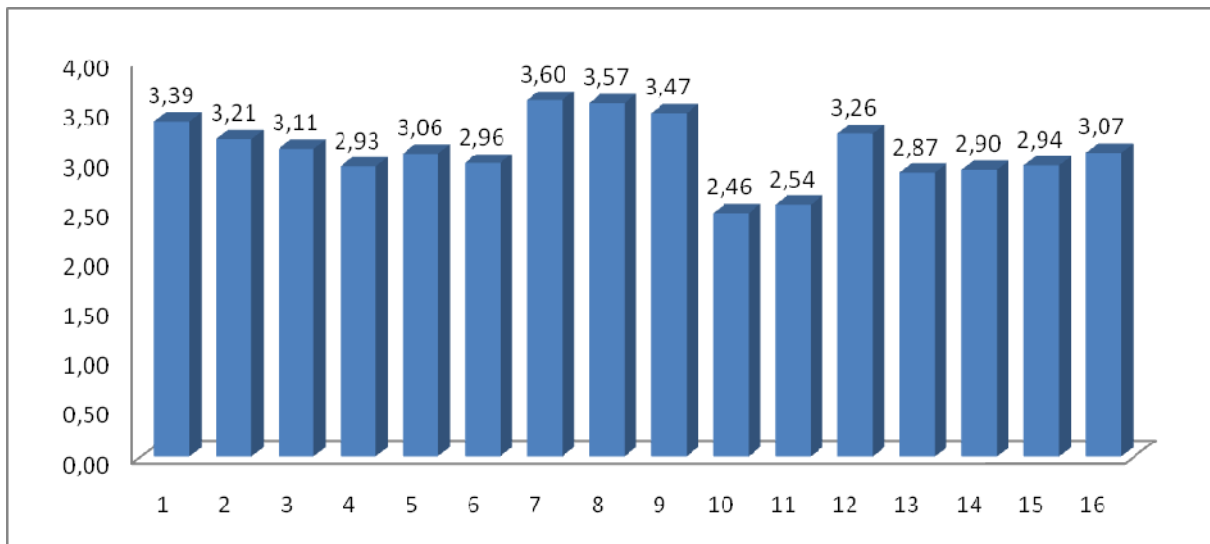
Sorszám	Kérdés
1.	Megfelelő szintű-e az információs rendszer kiépítettsége a szervezeten belül?
2.	Biztosított-e, hogy az aktualizálás az adatállományoknál naprakész?
3.	A szervezeten belüli információ-kezelés technológiai fejlesztések koncepcióját a stratégiai és a működési célokkal összhangban alakítják-e ki?
4.	Biztosított-e a technikai eszközök, berendezések karbantartása, felújítása, dinamikus szinten tartása?
5.	Biztosított-e az irodák költség hatékony kihasználása, valamint a technikai felszerelések használata olyan módon, hogy azok elősegítik a szervezet stratégiai és működési célkitűzéseit, a munkavállalók személyes szükségleteit?
6.	Biztosított-e a szellemi értékek védelme, belső kiaknázása, fejlesztése?
7.	Biztosított-e a szakmai szervezetekkel való kapcsolatépítés, -fenntartás és szándék az együttműködés kialakítására?
8.	Biztosított-e az intézményi (nem kari) szervezetekkel való együttműködés?
9.	Biztosított-e az egyetemen belül, más karokkal való együttműködés?
10.	Átláthatóak-e a pénzügyi és költségvetési viszonyok a szervezeten belül?
11.	A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások szétosztása hatékonyan támogatja-e a stratégiai célkitűzések megvalósítását?
12.	Folyamatosan figyelemmel kíséri-e a szervezet a tevékenységének költségalakulását?
13.	A szervezet a pénzügyi erőforrásokat költség hatékony módon használja-e fel?
14.	A pénzügyi döntéshozatal decentralizációja megvalósul-e a szervezetben?
15.	A pénzügyi ellenőrzés tartalmaz-e költség/haszonelemzési elemeket?
16.	A szervezet rendelkezik-e pénzügyi tervvel, amely összhangban áll a stratégiai és rövid távú céljaival?

6. táblázat Az erőforrásokra vonatkozó tesztkérdések

A kérdésekre adott válaszok a **1,14** osztályzati, azaz a **28,45%**-os intervallumban helyezkednek el. A legmagasabbra **3,6 (64,94%)** a „*Biztosított-e a szakmai szervezetekkel*

való kapcsolatépítés, -fenntartás és szándék az együttműködés kialakítására?” kérdést minősítették a kollégák, a legkevesebb pontszámot **2,46 (36,49%)** pedig az „Átláthatóak-e a pénzügyi és költségvetési viszonyok a szervezeten belül?” kérdés kapta.

Az erőforrásokra vonatkozó kérdések között a kapott válaszok **legnagyobb átlagos eltérését (1,23)** „Biztosított-e a technikai eszközök, berendezések karbantartása, felújítása, dinamikus szinten tartása?” kérdés, míg a megkérdezettek **legeggyöntetűbb véleményét (átlagos eltérés 0,95)** „Biztosított-e a szakmai szervezetekkel való kapcsolatépítés, -fenntartás és szándék az együttműködés kialakítására?” kérdés váltotta ki.



9. ábra

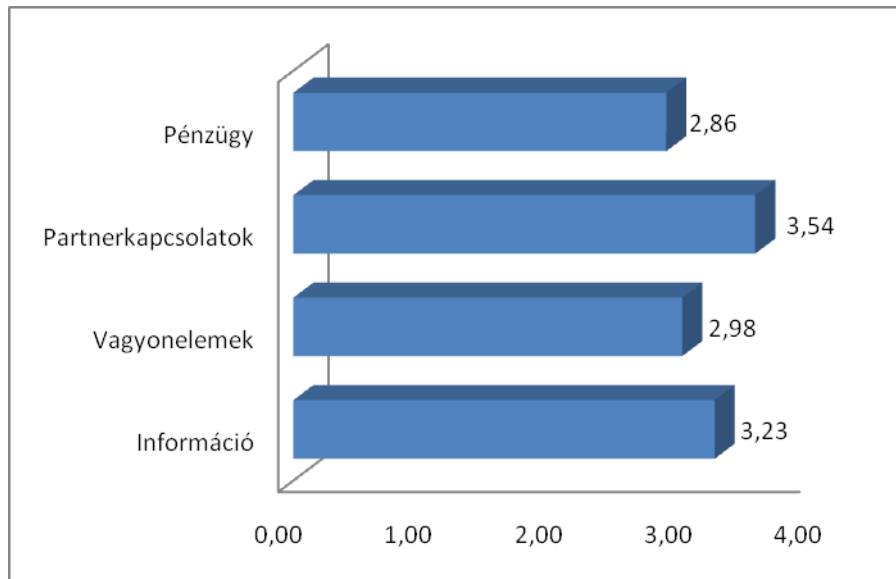
5.1.2. Szekunder feldolgozás

A szekunder feldolgozáshoz az erőforrásokra vonatkozó 16 kérdésből a következő 4 kérdéscsoportot hoztuk létre:

- a) Információ: 1, 2, 3
- b) Vagyonelemek: 4, 5, 6
- c) Partnerkapcsolatok: 7, 8, 9
- d) Pénzügy: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16

A szekunder feldolgozás eredményét szemlélteti a 10. ábra.

Az erőforrásokra vonatkozó négy kérdéscsoportból a válaszadók legalacsonyabbra egyértelműen a „**Pénzügyet**” értékelték **2,86 (46,55%)**, míg a legalaposabbnak az „**Partnerkapcsolatokat**” tartották **3,54 (63,61%)**.



10. ábra

5.2. Az erőforrások szöveges értékelése

5.2.1. Oktatási infrastruktúra bemutatása, fejlesztése, kihasználtsága

Az oktatási infrastruktúrával való ellátottság összességében megfelelő, bár az egyes összetevők színvonala nem egyenletes.

A műhelyek, laboratóriumok felszereltsége a szakképzési támogatási forrásoknak és a TIOP pályázatnak köszönhetően jónak, egyes területeken – ilyen például a Robert Bosch Mechatronikai tanszék szakterülete – egyenesen kiválónak tekinthető.

Az informatikai eszközök száma elegendő, korszerűségük jelenleg megfelelő. Kérdés viszont, hogy a gyorsuló avulás kompenzálására lesz-e a jövőben elegendő forrás.

Az előadók száma és felszereltsége jó, a rendelkezésre álló tantermek száma viszont nem elégíti ki az igényeket. Az új képzési rendszerben az alapszakok száma a társkaroknál is jelentősen megnőtt, ennek következtében az eddig is szűkös teremkapacitással egyre bővülő igényeket kellene kiszolgálni. E hiány negatív hatásai már most is megjelennek az estebe nyúló gyakorlatok és a lyukas órákkal tarkított, töredezett órarendek formájában.

Az oktatástechnikai részleg eszközeinek száma kevés, de a tanszékeknél rendelkezésre álló eszközökkel kiváltható.

Az egyetemi és a tanszéki könyvtárak állománya tekintélyes, de frissítésükre kevés a forrás. A kölcsönözhető drága jegyzetek, tankönyvek száma kevés.

5.2.2. Kutatási infrastruktúra bemutatása, fejlesztése, kihasználtsága

Az egyes területek mérvadó folyóiratainak beszerzése az anyagi korlátok miatt egyre nehezebben oldható meg. Hosszútávon a szakirodalom hozzáférhetőségének tudatos és átgondolt fejlesztése alapvetően indokoltá válik.

A kutatást segítő műszer- és laborhátér a pályázati fejlesztések eredményeképpen (MeAKKK, MLR-RET tudásközpontokon keresztül) jelentős fejlődést ért el, bizonyos területeken korszerű eszközök állnak rendelkezésre. A kar egészét tekintve az eszközhátér fejlesztése a TIOP projekt lezárulta után alkalmassá válik a korszerű kutatások által

meghatározott feladatok elvégzésére. A számítástechnikai eszközök (hardver és szoftver) ki tudják elégíteni a felmerülő igényeket, azonban hiányoznak a nagy költségigényű új szoftverek.

A kutatási kapacitás részben leterhelt, különösen azokon a területeken, ahol jelentős pályázati tevékenység folyik. A kapacitás kihasználtságát erősítheti a gazdaság szereplői által biztosított innovációs alap növekedése. Vannak bizonyos kutatóhelyek, melyek csak integráltan tudnak megjeleníteni a rendelkezésre álló kapacitásokkal.

A jelen és a jövőbeni kutatások hatékonyságát és időbeni korlátját nagymértékben befolyásolja a kutatási segéd személyzet létszáma és felkészültsége. A mai állapotot az jellemzi, hogy a finanszírozási nehézségek miatt a segéd személyzet létszámában nem elegendő.

A kutatási kapacitás bővítését és kihasználtságát erősíthetné, ha a doktoranduszok (különösen tudományos témájukhoz kapcsolódóan) és a hallgatók könnyebben kezelhető finanszírozási formában vehetnének részt a folyó kutatási tevékenységben.

5.2.3. Információ és tudásmenedzselés

Az alkalmazottak információkkal történő ellátása elsősorban a tanszékvezetők bevonásával a tanszékeken történik.

Az oktatással összefüggő információk (tantervek, órarendek, zárthelyi ütemtervek) fő forrása a folyamatosan aktualizált kari honlap. Az egyes célcsoportokkal (pl. társkarok, Neptun-felelősök) a kapcsolattartás főként elektronikus úton folyik. További erőfeszítésekre van szükség ahhoz, hogy a kollégák ezeket a csatornákat napi munkájuk során rutinszerűen használják.

A hallgatók közvetlen tájékoztatását a Neptun-rendszeren, a kari honlapon, a tanszéki honlapokon, fényújságon és a kari HÖK-ön keresztül végezzük. Nehézséget jelent a hallgatók rászoktatása arra, hogy saját érdekükben rendszeresen tekintsék át üzeneteiket és keressék fel a honlapo(ka)t. A kredit-rendszerű képzés elengedhetlenné teszi, hogy a hallgatók folyamatosan tisztában legyenek azzal, hogy mely tárgyak felvételéhez mely tárgyak eredményes lezárása szükséges.

A hozzáférhetőség minden alkalmazott számára folyamatosan adott, a hallgatóké – a félév elején és végén fellépő csúcsterhelések kivételével – elfogadható.

A kutatási eredmények védelme érdekében fontos, hogy kutatóink tisztán és világosan lássák a létrehozott szellemi termékek védelmének fontosságát és hasznosításának lehetőségét. Ez úgy tűnik, egy hosszabb távú folyamat eredménye lehet, melynek fontos eleme, hogy az oktatásban is megjelenik a „Szellemi tulajdon jogvédelme” c. tantárgy, melyet az MSZH-val együttműködésben – speciálisan erre felkészült - munkatársai oktatnak. Az elmúlt időszakban, és várhatóan a jövőben is gondot jelentett és jelenthet a jogvédelem költségeinek finanszírozása.

5.2.4. Pénzügyi erőforrások menedzselése, értékelése, fejlesztése

A karon az oktatás államilag finanszírozott és költségtérítéses formában nappali és levelező tagozaton egyetemi, BSc, MSc és FSZ szinten 13 szakon folyik. Jelenleg két szakirányú továbbképzési szakon is folytatunk oktatást. A bevételek túlnyomórészt az államilag finanszírozott nappali tagozatos képzésekből származnak. A levelező tagozatos költségtérítéses képzés súlya az elmúlt években csökkenő tendenciát mutat, mivel a felsőoktatásból korábban kimaradtak e képzési forma keretében időközben megszerezték oklevelüket. A költségtérítéses képzés bevételei a potenciális hallgatók jellemzően szűkös

anyagi helyzetét figyelembe vevő költségtérítési díjak és a központi elvonások miatt a rentabilitás határán mozognak. A jellemzően hétféle oktatás az oktatók számára elfogadható óradíjakat jelent.

A kar jelentős át-oktatási tevékenységet folytat és vesz igénybe. Az át-oktatás elszámolásánál a társkarok többségével egyetértésben egy egyszerűsített „hallgató óra” alapú elszámolást tart megfelelőnek.

5.2.5. Partnerkapcsolatok menedzselése

A kar különböző szinteken sokrétűen ápolja partnerkapcsolatait. Kiemelt jelentőséggel kezeli a hazai és multinacionális vállalatokkal fennálló kapcsolatait, melyek kutatási együttműködést, szakképzési támogatások befogadását, hallgatóink szakmai gyakorlatának biztosítását, projekt és diplomatervezési feladatok kiírását és konzultációját is magukba foglalják. A kapcsolatok fontos eleme a szaktanszékeknek a szűkebb területükön működő cégekkel való közvetlen együttműködése.

Számos hazai és nemzetközi társintézménnyel működünk együtt a kutatás és az oktatás területén egyaránt. Főbb együttműködő partnereink: Otto-von-Guericke-Magdeburg, Technical University of Kosice, University of Cluj-Napoca, University of Baia Mare, Fachhochschule Asschaffenburg, Fachhochschule Birkenfeld, Napier University, Nagaoka University of Technology, Muroran University of Technology, Universität Duisburg-Essen, Technische Universität Freiberg, Technische Universität Siegen. A fenti felsőoktatási intézményekkel oktatási (hallgató és oktató mobilitás) és kutatási (közös kutatási projektek kidolgozása) együttműködés valósul meg.

A tudományos életben való aktív részvételünk - öt tudományterületet lefedő - rendszeresen megjelenő periodikák formájában is megvalósul, lehetőséget nyújtva saját eredményeink közzétételére. E periodikák elismertségét igazolják a nívós nemzetközi szerkesztői bizottságok és a beérkező számos külföldi szerzőtől származó publikáció.

5.3. Erősségek, gyengeségek

Erősségek:

- Szakmai szervezetekkel fenntartott kapcsolatok.
- Kiterjedt kapcsolatok multinacionális cégekkel, vállalatokkal.
- Egyes laborok, műhelyek felszereltségének korszerűsége.

Fejlesztendő:

- Vagyonelemek szinten tartásának biztosítása.
- Kutatási eszközháttér (szoftvereket is beleértve).
- Finanszírozási háttér.

5.4. Értékelés

Az erőforrások elemnél az összes elérhető pontszám: 90. Ebből 60 pont (66%) szerezhető meg a teszt alapján és 30 pont (34%) a szöveges elemzésből.

A tesztkérdésekre adott válaszok alapján átlagként **55%** adódott, mely a 60 pontból **33** pontot jelent. A szöveges értékelés vonatkozásában a konszenzusos értékelés **72%**-ot eredményezett, amely a 30 pontból **22** pontot jelent.

Mindezek alapján az erőforrások elem mindösszesen **55 pontot** kapott.

6. Folyamatok

6.1. A folyamatok tesztes kiértékelése

6.1.1. Primer feldolgozás

A feltett tesztkérdésekből 50 kérdés (7. táblázat) vonatkozott a folyamatok értékelésére, melyeknek kérdésenkénti 1-5 osztályzatot átlagos eredményét szemlélteti a 11. ábra.

Sorszám	Kérdés
1.	Biztosítottak-e a stratégia tervezésének és megvalósításának szabályozott folyamatai?
2.	Biztosítottak-e a tevékenységek (képzés, kutatás,..) tervezésének és megvalósításának szabályozott folyamatai?
3.	Biztosítottak-e olyan alapos, rutinszerűen alkalmazott módszerek, amelyek révén értékelik valamennyi olyan rendszer alkalmazását és hatékonyságát, amelyek a szervezet tevékenységeit szabályozzák és ellenőrzik?
4.	Biztosított-e a támogató tevékenységek (pénzügy, igazgatás ...) dokumentáltsága, ellenőrzöttsége?
5.	Biztosított-e hogy az Ön szervezete az értékelések eredményeit mindig hatékonyan felhasználja?
6.	A szervezet az erőforrásokat úgy rendeli-e a folyamatokhoz, hogy azok kielégítően segítik a szervezet stratégiai céljainak elérését?
7.	A szervezet meghatározza-e a folyamatokban résztvevőket és felelősségi körüket?
8.	A folyamatokat optimalizálják-e a mért hatékonyságok alapján?
9.	Összehasonlítják-e a szervezet teljesítményét más hasonló szervezetek teljesítményével?
10.	A szervezet biztosítja-e a szükséges erőforrásokat a változások megvalósításához?
11.	A változások bevezetését követően értékelik-e a folyamatokat?
12.	A változások bevezetése után szükség esetén megtörténnek-e a korrekciók?
13.	Milyennek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján az elméleti képzés színvonalát?
14.	Milyennek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a gyakorlati képzés színvonalát?
15.	Milyennek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján az oktató tananyag leendő gyakorlati alkalmazhatóságának fokát?
16.	Milyennek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a szakmai konzultációs lehetőségeket?
17.	Milyennek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján az intézetek / tanszékek és a hallgatók közötti kapcsolat minőségét?
18.	Milyennek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a Kar vezetése és a hallgatók közötti kapcsolat minőségét?

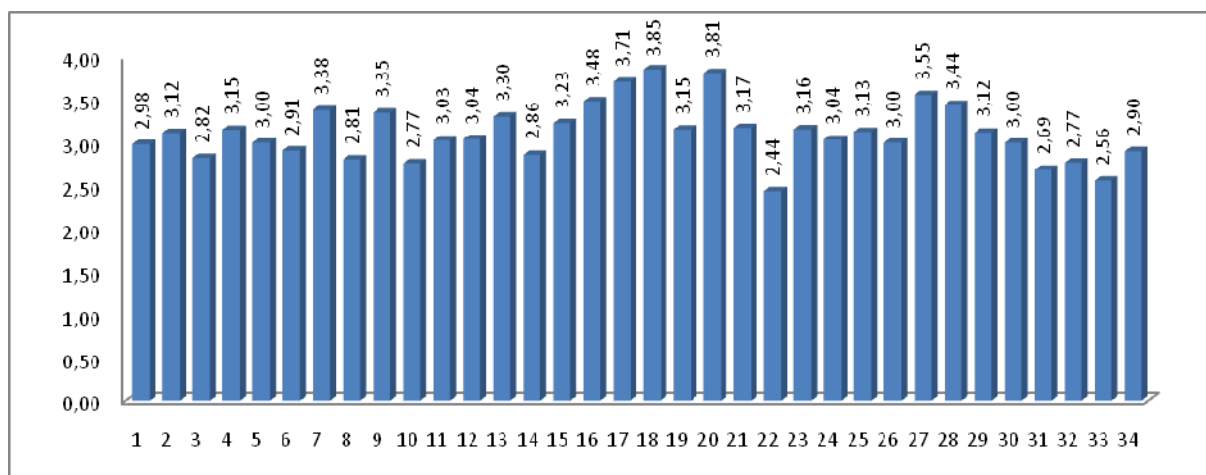
19.	Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján az oktatásszervezés színvonalát?
20.	Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a számítástechnikai ellátottság fokát?
21.	Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a laboratóriumok, egyéb oktatástechnikai eszközökkel való ellátottságot?
22.	Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a TDK aktivitást?
23.	Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a szakkönyvtári szolgáltatást?
24.	Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a tudományos közéletet?
25.	Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján az általános légkört?
26.	Részletes szakmai ismeretek aprólékos számonkérésére törekszenek.
27.	Egy-egy témakör ismeretrendszerén belül a főbb összefüggések megértését várják el.
28.	Alapvetően a logikus problémamegoldás képességének kialakítására törekszenek.
29.	A gyakorlatorientált követelményrendszer, az alkalmazásorientált ismeretek elsajátítását preferálja.
30.	Milyenek ítéli a tudományos közéleti tevékenységet?
31.	Milyenek ítéli a tudományos tevékenység értékelésének módszertanát?
32.	Hogyan minősíti a publikációs aktivitást?
33.	Milyenek ítéli meg a tudományos utánpótlás – nevelés színvonalát?
34.	Hogyan értékeli a külső kutatási és technológia fejlesztési források megszerzésének eredményességét?
35.	Szenátus
36.	Egyetemi Habilitációs Bizottság
37.	Egyetem Doktori Tanács
38.	Bér- és Munkaügyi Szervezet
39.	Gazdasági Szervezet
40.	Tudományos és Nemzetközi Szervezet
41.	Központi Koordinációs és Tanulmányi szervezet
42.	dékán
43.	általános dékán-helyettes
44.	oktatási dékán-helyettes
45.	tudományos és nemzetközi kapcsolatok dékánhelyettese
46.	továbbképzési és gazdasági kapcsolatok dékánhelyettese
47.	dékáni hivatalvezető
48.	dékáni hivatal
49.	kari tanulmányi csoport

7. táblázat A folyamatokra vonatkozó tesztkérdések

Először tekintsük az első 34 kérdést, ugyanis az utolsó 16 kérdés a különféle személyek/szervezeti egységek tevékenységére vonatkozik, melyeket majd külön értékelünk.

Az első 34 kérdésre adott válaszok a **1,41** osztályzati, azaz a **35,36%**-os intervallumban helyezkednek el. A legmagasabbra **3,85 (71,33%)** a „Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a Kar vezetése és a hallgatók közötti kapcsolat minőségét?” kérdést minősítették a kollégák, a legkevesebb pontszámot **2,44 (35,98%)** pedig a „Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a TDK aktivitást?” kérdés kapta.

A folyamatokra vonatkozó első 34 kérdés között a kapott válaszok **legnagyobb átlagos eltérését (1,19)** „Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a laboratóriumok, egyéb oktatástechnikai eszközökkel való ellátottságot?” kérdés, míg a megkérdezettek **legegyöntetűbb véleményét (átlagos eltérés 0,91)** a „Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján az intézetek / tanszékek és a hallgatók közötti kapcsolat minőségét?” és a „Milyenek ítéli Ön az eddigi tapasztalatai alapján a tudományos közéletet?” kérdések váltották ki.



11. ábra

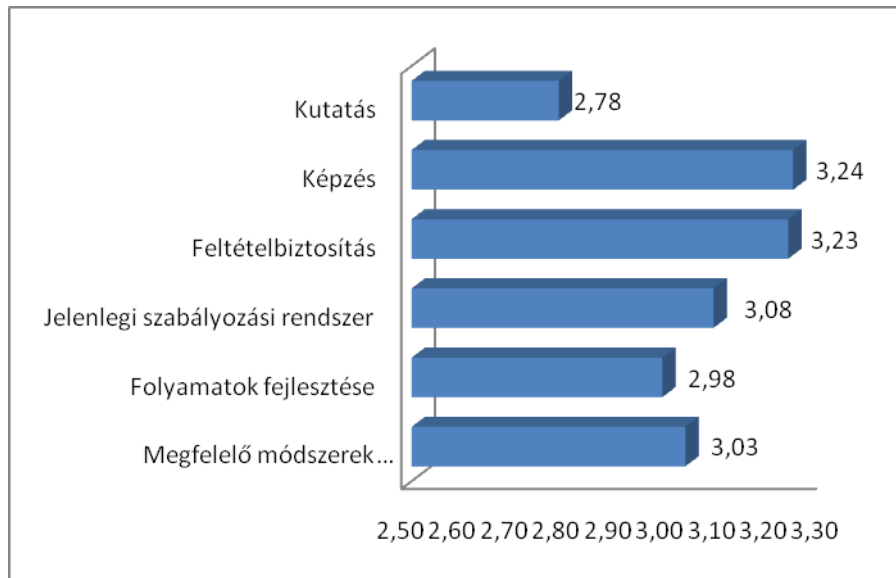
6.1.2. Szekunder feldolgozás

A szekunder feldolgozáshoz az folyamatokra vonatkozó első 34 kérdésből a következő 6 kérdéscsoportot hoztuk létre:

- a) Megfelelő módszerek hozzáférhetősége: 3, 6, 9, 11
- b) Folyamatok fejlesztése: 1
- c) Jelenlegi szabályozási rendszer: 2, 4, 5, 7, 8, 12
- d) Feltételbiztosítás: 10, 20, 21, 23
- e) Képzés: 13,14,15,16,17,18,19,22,24,25,26,27,28,29
- f) Kutatás: 30, 31, 32, 33, 34

A szekunder feldolgozás eredményét szemlélteti a 12. ábra.

A folyamatokra vonatkozó hat kérdés csoportból a válaszadók legalacsonyabbra a „Kutatást” értékelték **2,78 (44,6%)**, míg a legalaposabbnak az „Képzést” tartották **3,24 (55,91%)**.

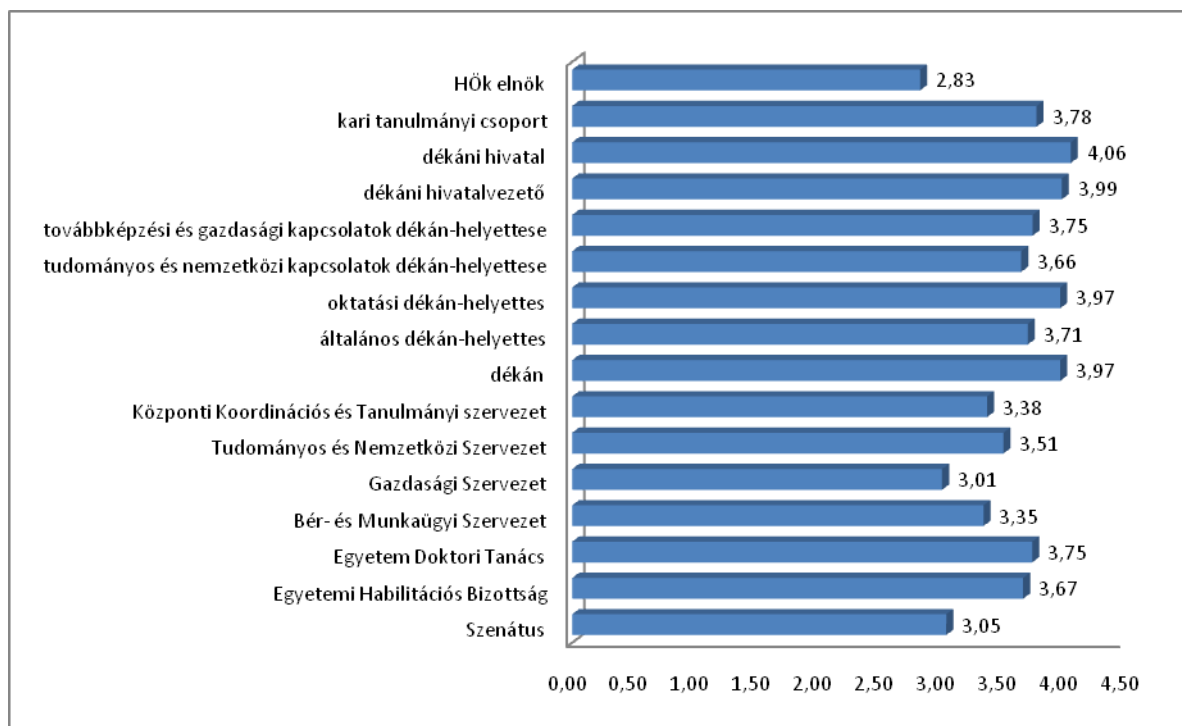


12. ábra

6.1.3. Személyek/szervezeti egységek tevékenységének értékelése

A folyamatok vizsgálati körön belül az utolsó, „*Miként osztályozná eddigi tapasztalatai alapján az alábbi személyek/szervezeti egységek tevékenységét?*” kérdéscsoportban szereplő 16 tesztkérdés nincs hozzárendelve egyik, fent értékelt elemhez sem, így azok kérdésenkénti átlagát a 13. ábra mutatja.

A 16 kérdés közül a legmagasabb pontszámot a *dékáni hivatal* kapta **4,06 (76,51%)**. Legalacsonyabb pontszámmal a *HÖK elnök tevékenységét* minősítették a Kar oktatói **2,83 (45,83%)**.



13. ábra

6.2. A folyamatok szöveges értékelése

6.2.1. Az oktatás FOI folyamatainak értékelése, előnyök, hátrányok, fejlesztések értékelése, változtatási igények feltárása

A felsőoktatás bolognai rendszeréhez illeszkedő háromlépcsős képzési struktúra megteremtése, mely a BSc alapképzési és MSc mesterképzési szakok, valamint a PhD képzés egymásra épülését jelenti, karunkon is megtörtént. Bár az átalakítás a külső, oktatási kormányzat által közvetített társadalmi követelményekhez igazodik, karunkon az új képzési formák megfelelő előzményekkel rendelkeznek, ezért az áttérés az MSc mesterképzések alapításának engedélyezése miatt zökkenőmentes volt.

Tekintettel arra, hogy a BSc képzésben egy teljes ciklus már lezárult, a kar áttekinti a felgyűlt tapasztalatokat és jelentős tantervi korszerűsítést tervez.

6.2.2. A kutatás FOI folyamatainak értékelése, előnyök, hátrányok, fejlesztések értékelése, változtatási igények feltárása

A kutatási feladatok az egyes tanszékek gazdasági élettel ápoltságát és kapcsolatrendszerének függvényében alakulnak, ezért elsődlegesen nem kari, hanem tanszéki szinten koordináltak. Az egyes intézetek kutatási potenciálja mind a régió gazdasága és közigazgatása által felvetett igényeknek, mind az egyes akadémiai és egyéb felsőoktatási források által támogatott kutatási céloknak megfelel, illetve ezekhez rugalmasan alkalmazkodik. A kari szintű kutatások között kiemelkednek a kari „Sályi István” és „Hatvany József” Doktori Iskolák keretében végzett kutatások, melyek a nappali, levelező és egyéni képzésű doktorjelöltek képzését és kutatási tevékenységét a kar tudományosan minősített oktatói-kutatói állománya témavezetése mellett biztosítja.

6.2.3. A FOI támogató folyamatok fejlesztése, dokumentáltsága, szabályozottsága

A támogató folyamatok (gazdálkodás, ellátás, hallgatói, adminisztrációs...) az egyetemi folyamatokkal összhangban kerül kialakításra és fejlesztésre a szükséges munkamegosztási és hatáskör megosztási feladatok végrehajtásánál.

Kiemelendő a „véndiákok”-kal fenntartott levelezési rendszer, mely a munkaerőpiaci visszajelzéseken túl, a vendégelődői szakmai gyakorlati, szakdolgozat konzultációs, bírálati tevékenységet is hatékonyan támogatja.

Az éppen aktuális TÁMOP pályázatokban a kar jelentős aktivitást mutat.

6.2.4. A FOI irányítási folyamatok fejlesztése, dokumentáltsága, szabályozottsága

A stratégiai és intézményfejlesztési folyamatok releváns változásokat megvalósítva próbálják biztosítani az egyetemi és kari küldetés és célhierarchia megvalósítását. Mind a fejlesztési, mind a szabályozási feladatok egy része még folyamatban van.

6.2.5. Elitképzés rendszerének bemutatása és értékelése

A karon, a működő doktori iskolák tématerületeinek és témacsoportjainak megfelelően tudományos diákköri tevékenység folyik. A diákköri munka eredményei minden évben az intézmény őszi TDK konferenciáján jelennek meg. A dolgozatok száma a BSc képzés felfutásával sajnos csökkenő tendenciát mutat.

A TDK tevékenységet tovább nehezíti a kredit-rendszerű oktatás okozta időbeli zavar, valamint a finanszírozási lehetőségek beszűkülése vagy megszűnése (pl. nevezési és részvételi díjak).

A PhD képzés karunkon két önálló „Sályi István” és „Hatvany József” Doktori Iskolák keretében történik.

A karon folyó képzések jellegéből adódóan kiemelt jelentőségű hallgatóinknak a munka világába történő bevezetése. Ennek érdekében is ápoljuk ipari kapcsolatainkat. A karon végzett hallgatók 90%-a tanulmányai során legalább hat hetes szakmai gyakorlaton vesz részt. A szakmai gyakorlatok szervezése komoly erőforrásokat köt le.

6.3. Erősségek, gyengeségek

Erősségek:

- A kar vezetése és a hallgatóság közötti jó kapcsolat.
- A dékáni hivatal tevékenysége.

Fejlesztendő:

- Folyamatok optimalizálása mért hatékonyságuk szerint.
- Kutatási tevékenység.

6.4. Értékelés

A folyamatok elemnél az összes elérhető pontszám: 140. Ebből 94 pont (66%) szerezhető meg a teszt alapján és 46 pont (34%) a szöveges elemzésből.

A tesztkérdésekre adott válaszok alapján átlagként **51%** adódott, mely a 94 pontból **48** pontot jelent. A szöveges értékelés vonatkozásában a konszenzusos értékelés **65%**-ot eredményezett, amely a 46 pontból **30** pontot jelent.

Mindezek alapján az folyamatok elem mindösszesen **78 pontot** kapott.

7. Munkatársi elégedettség

7.1. A munkatársi elégedettség tesztes értékelése

7.1.1. Primer feldolgozás

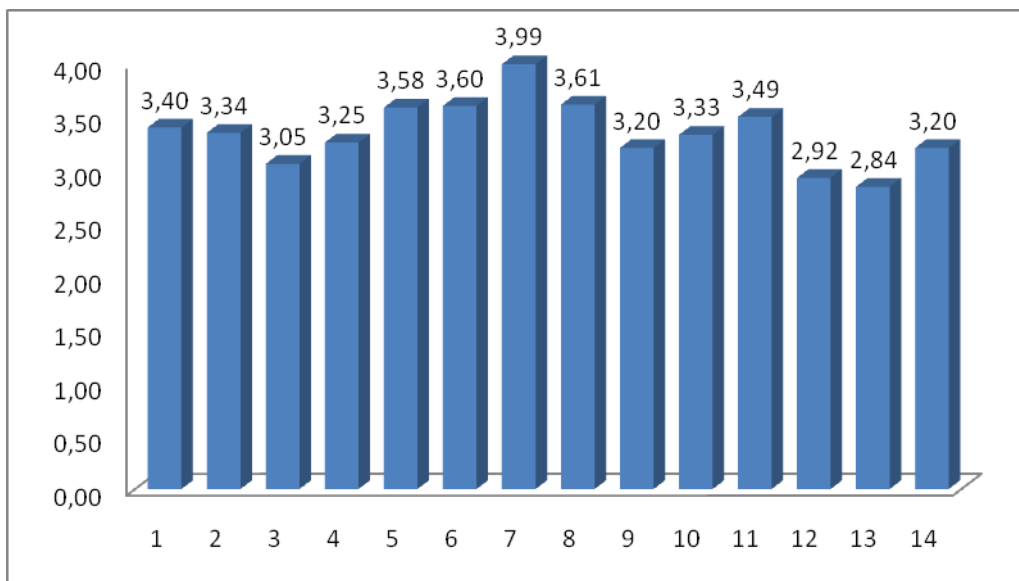
A feltett tesztkérdésekből 14 kérdés (8. táblázat) vonatkozott a munkatársi elégedettség értékelésére, melyeknek kérdésenkénti 1-5 osztályzatos átlagos eredményét szemlélteti a 14. ábra.

Sorszám	Kérdés
1.	Milyennek értékeli a szervezetének teljesítményét?
2.	Hogyan minősíti a munkatársak bevonását a szervezet működésébe és küldetésének megvalósításába?
3.	Hogyan jellemezhető a szervezet folyamatainak tervezése?
4.	Milyennek ítéli a szervezet változáshoz való hozzáállását?
5.	Milyen az Ön szervezetének munkahelyi légköre, szervezeti kultúrája?
6.	Milyen az Ön munkahelyének kialakítása?
7.	Tisztességes bánásmód jellemzi-e az Ön szervezetét?
8.	Hogyan értékeli a szervezet személyügyi problémákhoz való hozzáállását?
9.	Milyen színvonalúnak ítéli szervezetének humánerőforrás-gazdálkodását?
10.	Milyen színvonalúnak ítéli szervezeti egységének oktatási, kutatási eszközellátottságát?
11.	A döntés-előkészítési folyamatokban a vezető bevonja-e munkatársait?
12.	Az egyéni és szervezeti teljesítmény összhangban van-e a motivációs rendszerrel?
13.	Az egyéni és szervezeti teljesítmény összhangban van-e a motivációs rendszerrel?
14.	Hogyan értékeli a szervezeténél a feladatok összehangolását?

8. táblázat A munkatársi elégedettségre vonatkozó tesztkérdések

A kérdésekre adott válaszok a **1,15** osztályzati, azaz a **28,77%**-os intervallumban helyezkednek el. A legmagasabbra **3,99 (74,71%)** a „*Tisztességes bánásmód jellemzi-e az Ön szervezetét?*” kérdést minősítették a kollégák, a legkevesebb pontszámot **2,84 (45,95%)** pedig „*Az egyéni és szervezeti teljesítmény összhangban van-e a motivációs rendszerrel?*” kérdés kapta.

A munkatársi elégedettségre vonatkozó kérdések között a kapott válaszok **legnagyobb átlagos eltérését (1,26)** „*Az egyéni és szervezeti teljesítmény összhangban van-e a motivációs rendszerrel?*” kérdés, míg a megkérdezettek **legeggyöntetűbb véleményét (átlagos eltérés 0,96)** a „*Hogyan jellemezhető a szervezet folyamatainak tervezése?*” kérdés váltotta ki.



14. ábra

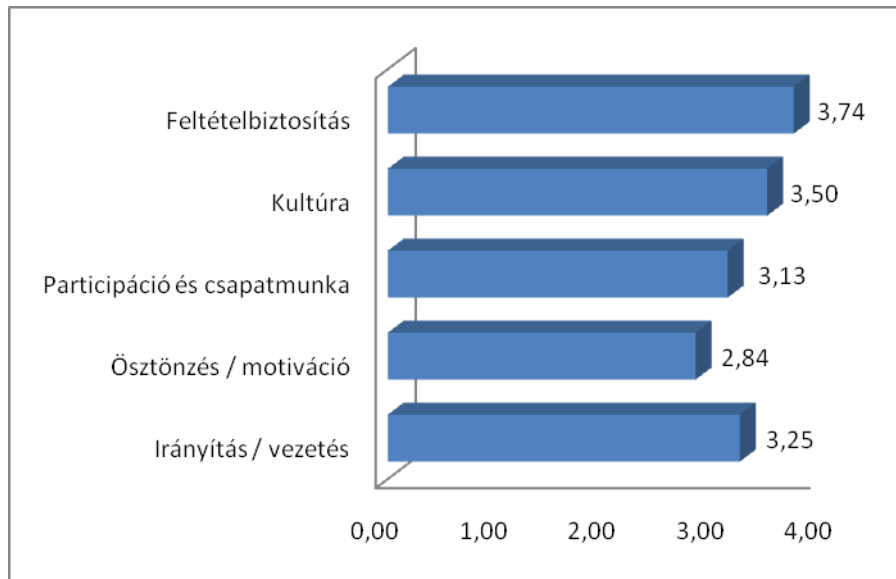
7.1.2. Szekunder feldolgozás

A szekunder feldolgozáshoz a munkatársi elégedettségre vonatkozó 14 kérdésből a következő 5 kérdés csoportot hoztuk létre:

- a) Irányítás / vezetés: 1, 3, 4, 9, 10
- b) Ösztönzés / motiváció: 13
- c) Partecipáció és csapatmunka: 2, 12
- d) Kultúra: 5, 6, 8, 14
- e) Feltételbiztosítás: 7, 11

A szekunder feldolgozás eredményét szemlélteti a 15. ábra.

Az munkatársi elégedettségre vonatkozó öt kérdés csoportból a válaszadók legalacsonyabbra az „**Ösztönzés/motiváció**” kérdés csoportot értékelték **2,84 (45,95%)**, míg a legalaposabbnak a „**Feltételbiztosítást**” tartották **3,74 (68,53%)**.



15. ábra

7.2. A munkatársi elégedettség szöveges értékelése

7.2.1. A elégedettség vizsgálatának elemzési, és az ahhoz kötött fejlesztési programok megismertetése, értékelése, visszacsatolása

A kari Minőségbiztosítási és Értékelési Bizottság a vizsgálati eredményeket kiértékeli, levonja a megfelelő következtetéseket. Az általános vonatkozású eredményeket széles körben, a tantárgy specifikus eredményeket az érintettekkel ismerteti.

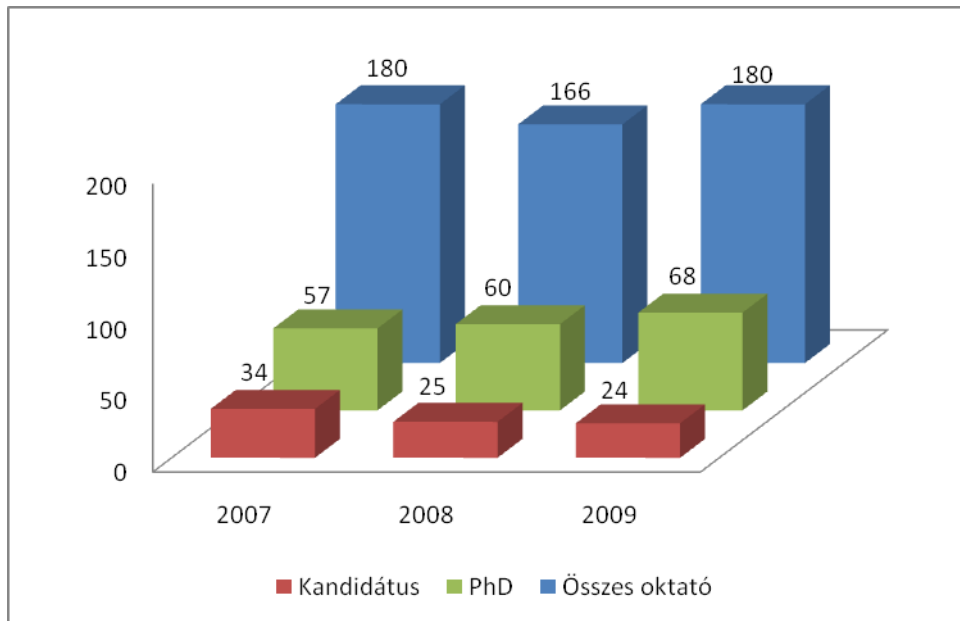
7.2.2. A követelmény-, teljesítményértékelési, karriertervezési, személyiségfejlesztési rendszer javítása, értékelése

A kar oktatóinak karriertervezése tanszékvezetői és professzori szinten a karvezetésben jelenik meg, (vezető) oktatói előmenetel és PhD szinten a tanszékvezetés határozza meg a célokat.

A kar oktatóinak létszámelemzése alapján megállapítható, hogy a létszámcsökkenés külső kényszer következménye, nem a megtartó képesség hiányából ered. A létszámcsökkentés megvalósítása közben az oktatási potenciál megtartása érdekében a részfoglalkozásokat teljes munkaidős foglalkoztatás váltotta fel. A karról önként távozó oktatók létszáma évente mindössze néhány fő. A fiatal oktatók és kutatók megtartása érdekében a kiegészítő jövedelemszerzés lehetőségét javítani kellene.

7.2.3. Létszám mennyiségi és minőségi változások, fluktuáció, megtartó képesség fokozása, értékelése

A Gépészmérnöki és Informatikai Kar oktatói között a tudományos fokozattal rendelkezők aránya folyamatosan növekszik. A generációváltás jelei lemérhetők a *tudomány kandidátusa*, illetve *PhD* címmel rendelkezők arányának változásában.



16. ábra Tudományos fokozattal rendelkező oktatók száma

7.3. Erősségek, gyengeségek

Erősségek:

- A szervezet személyügyi problémákhoz való hozzáállása.
- Tisztességes bánásmód.

Fejlesztendő:

- Az egyéni és szervezeti teljesítmény összhangja a motivációs rendszerrel.
- Ösztönzés, motiváció erőssége.

7.4. Értékelés

A munkatársi elégedettség elemnél az összes elérhető pontszám: 90. Ebből 60 pont (66%) szerezhető meg a teszt alapján és 30 pont (34%) a szöveges elemzésből.

A tesztkérdésekre adott válaszok alapján átlagként **57%** adódott, mely a 60 pontból **34** pontot jelent. A szöveges értékelés vonatkozásában a konszenzusos értékelés **77%-ot** eredményezett, amely a 30 pontból **23** pontot jelent.

Mindezek alapján az folyamatok elem mindösszesen **57 pontot** kapott.

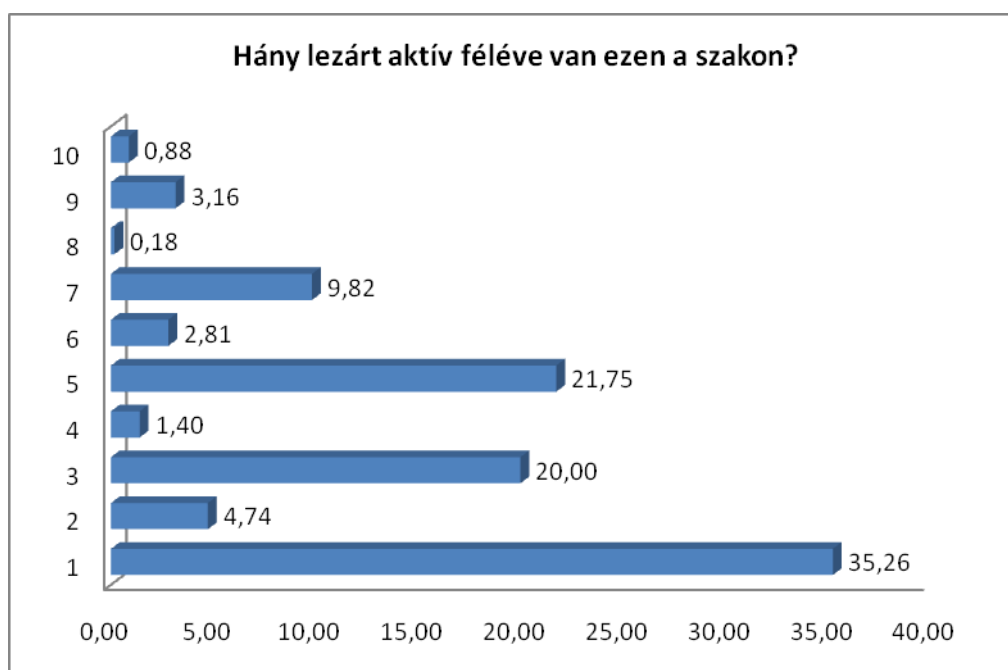
8. Hallgatói elégedettség

A Miskolci Egyetem Gépészmérnöki és Informatikai Kara a hallgatói elégedettség komplex mérése céljából tematikusan összeállított tesztkérdések segítségével széleskörű felmérést végzett. A kérdések két főcsoport köré csoportosulnak, ezek a következők:

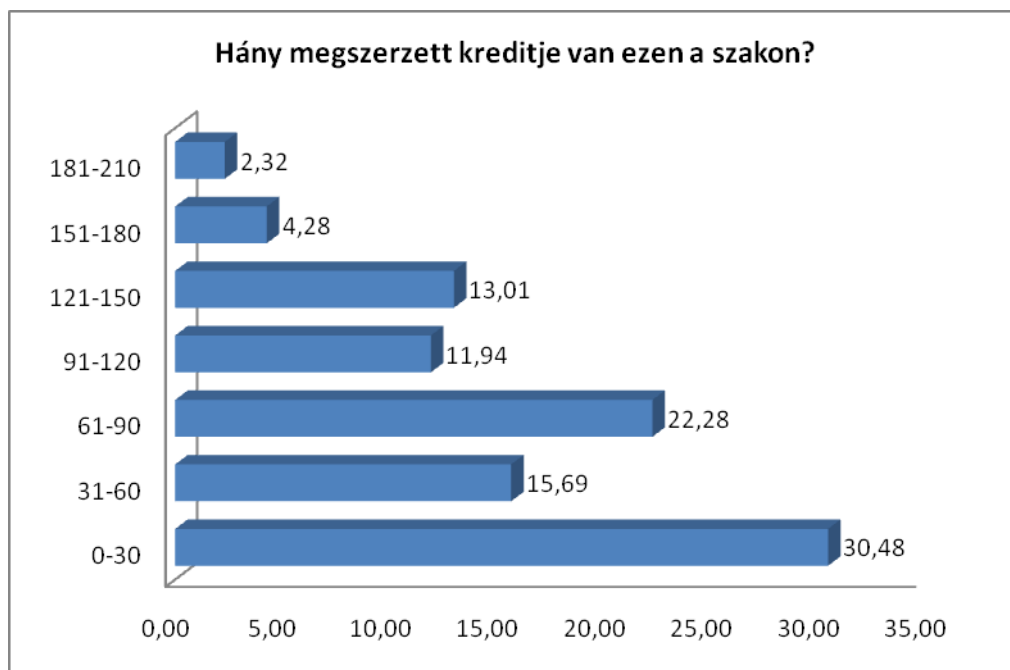
- Kurzusok színvonalára vonatkozó kérdések,
- A vizsgarendszerre és számonkérésre vonatkozó kérdések,

A megkérdezett hallgatók kiválasztásánál a Kar arra törekedett, hogy a hallgató elégedettség vonatkozásában minél teljesebb kép alakuljon ki. Ezért nem csak arra fordítottunk gondot, hogy valamennyi szak kellő számú hallgatóját megkérdezzük, hanem a kurzusokra és a vizsgáztatásra vonatkozó kérdéscsoportot olyan hallgatóknak tettük fel, akiknek válaszaik nyomán képet kaphatunk a Kar valamennyi tanszékének értékeléséről is. Ezzel egyidejűleg törekedtünk arra, hogy a megkérdezett csoportok olyan kurzusról adjanak képet, melyet nagyobb létszámú hallgató látogat, mivel így a felmérések várhatóan objektívebb eredményt adnak. A felmérés során mindösszesen **1076** hallgatót kérdeztünk meg, akik közül **580** töltötte ki a kérdőívet, így a válaszadók aránya **53,9%**.

A teszt utolsó két kérdése arra vonatkozott, hogy a válaszadó hol tart jelenlegi tanulmányai során. Ezekre a kérdésekre adott válaszok százalékos megoszlását szemlélteti a 17. és 18. ábra.



17. ábra



18. ábra

8.1. Kurzusértékelés

8.1.1. Primer feldolgozás

A feltett tesztkérdésekből 49 kérdés (9. táblázat) vonatkozott a kurzusok értékelésére. A 41-45. kérdésekre igen/nem válasz volt adható, a többi kérdést 1-5-ig terjedő osztállyal lehetett értékelni. Ez utóbbi kérdések átlagos eredményét szemlélteti a 19. ábra.

Sorszám	Kérdés
1.	A tantárgyat másoknak is ajánlanám.
2.	Az oktató óráit másoknak is ajánlanám.
3.	Az oktató tekintettel volt a résztvevők személyiségi jogaira.
4.	Az órák interaktívak voltak.
5.	Mindenki számára volt lehetőség az aktív részvételre.
6.	Mennyire használt rendszeresen oktatás-technikai segédeszközöket az oktató?
7.	Mennyire tartotta be az oktató a meghirdetett tematikát?
8.	Mennyire kedvelte a tárgyat?
9.	Mennyire figyelemfelkeltőek az oktató által tartott foglalkozások?
10.	Mennyire aktuális, friss, érdekes a tananyag?
11.	Mennyire érthető és követhető és tanulható az előadás?
12.	Mennyire jegyzetelhetők az oktató foglalkozásai?

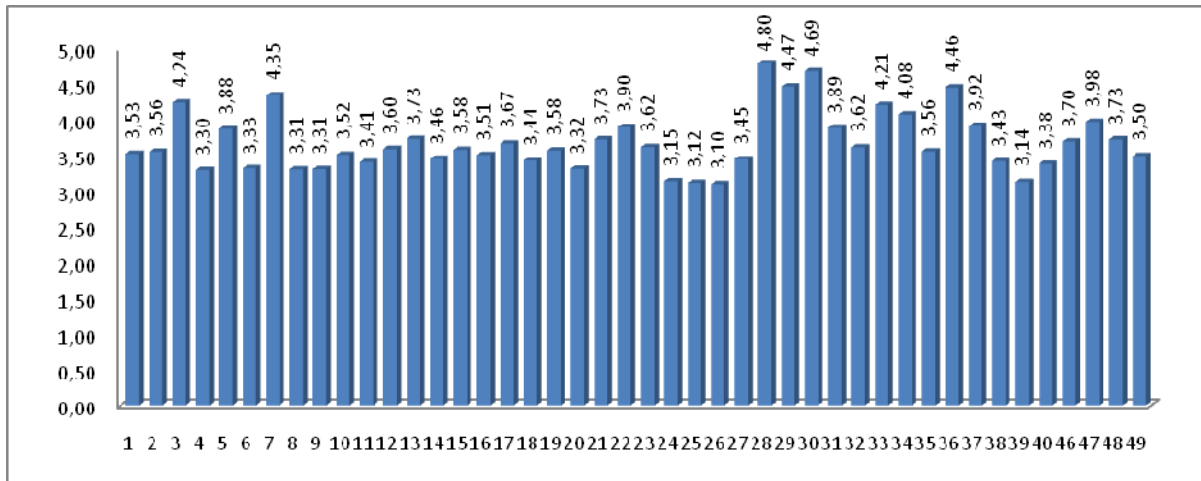
13.	Mennyire volt elérhető írott formában a tananyag? (előadásvázlat, nyomtatott jegyzet, tankönyv, cikkek, szakkönyvek, internet)
14.	Mennyire állnak rendelkezésre elegendő mennyiségben és minőségben az oktató által használt (pl. írásvetítő fólia, szemléltető eszközök) segédanyagok?
15.	Mennyire érzi nehéznek az anyagot a többi tárgyhoz képest?
16.	Mennyire tartja jelentősnek a tárgyat a többihez képest?
17.	Mennyire voltak az órák jól strukturáltak?
18.	Mennyire megfelelő a tempó általában?
19.	Mennyire egészítik ki a gyakorlatok a tananyagot?
20.	Mennyire segíti a házi- ill. a tervezési feladat a tananyag elsajátítását?
21.	Mennyire segítik a táblára felírtak vagy az egyéb szemléltetés az anyag megtanulását?
22.	Mennyire tartja fontosnak a foglalkozásokat a tananyag elsajátítása szempontjából?
23.	Mennyire egészítik ki a tanár által adott feladatok az órák tartalmát?
24.	Mennyire tanít a kurzus a problémamegoldásra?
25.	Mennyire segítette a kurzus hatékonyan egy vagy több új készsége kialakítását?
26.	Mennyire segítette a kurzus hatékonyan egy vagy több új készsége begyakorlását?
27.	Mennyire találta hasznosnak a tárgyat a jövődő szakmájára való felkészülésben?
28.	Az órák hány százalékát tartotta meg az oktató?
29.	Az oktató általában mennyire pontosan kezdte el és fejezte be az órát?
30.	Maradt-e el pótlás nélkül tanóra az oktató tárgyai esetében?
31.	Mennyire tartja a kurzus időkereteit megfelelőnek?
32.	Kellő óraszám állt-e rendelkezésre az oktatás számára?
33.	Az oktató a rendelkezésre álló időkeretet jól használta ki?
34.	Mennyire építi fel logikusan az oktató a tananyagot?
35.	Mennyire utal az oktató a tárgya és a többi tárgy összefüggésére?
36.	Mennyire volt jó az oktató órákra való felkészültsége?
37.	Mennyire volt jó az oktató előadókészsége?
38.	Mennyire figyelemfelkeltőek az oktató órái?
39.	Mennyire adtak a tananyagon túlmenően élményt az oktató órái?
40.	Mennyire tekinti mintának az oktató pedagógiai munkáját a maga számára?
41.	Problémái megoldására mindig kapott segítséget?
42.	Fordulhat-e az oktatóhoz kérdésekkel a foglalkozásokon kívül is?

43.	Van elegendő konzultációs időpont a tárgyhoz?
44.	Kihasználta a konzultációs lehetőségeket?
45.	Az előadó tanúsított-e etikátlan magatartást Önnel vagy másokkal szemben?
46.	Milyen(ek) az oktató és a hallgatók viszonya?
47.	Milyen(ek) az oktató segítőkészsége?
48.	Milyen(ek) az előadó stílusa, fellépése?
49.	Milyen(ek) volt az órák hangulata, légköre?

9. táblázat A kurzusok értékelésére vonatkozó tesztkérdések

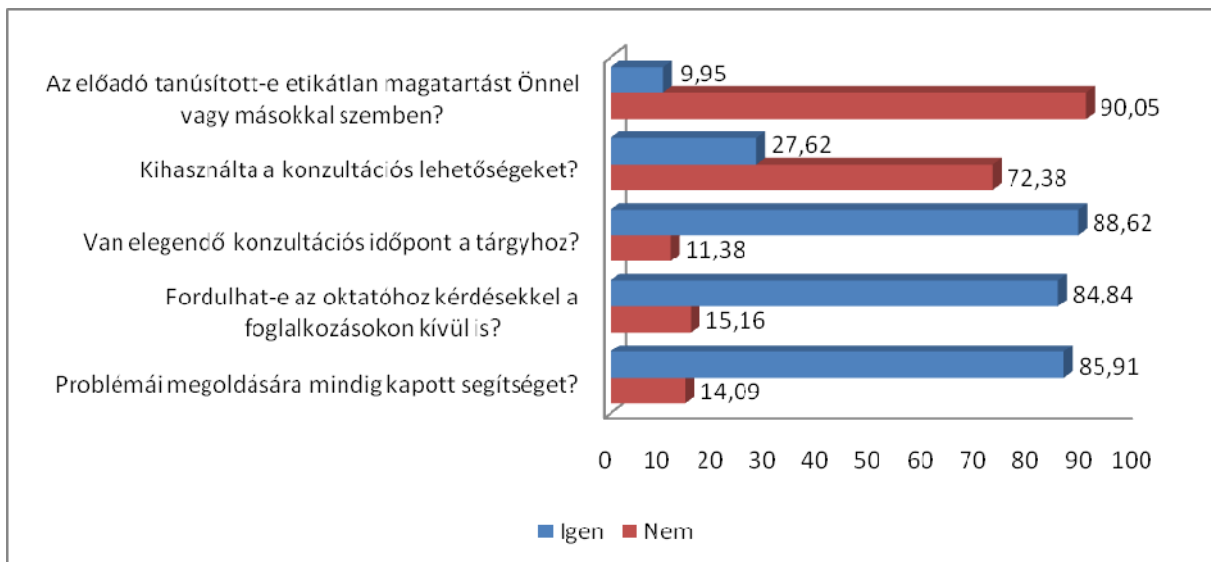
A kérdésekre adott válaszok a **1,7** osztályzati, azaz a **42,4%**-os intervallumban helyezkednek el. A legmagasabbra **4,8 (94,99%)** a „Az órák hány százalékát tartotta meg az oktató?” kérdést minősítették a hallgatók, a legkevesebb pontszámot **3,1 (52,59%)** pedig „Mennyire segítette a kurzus hatékonyan egy vagy több új készsége begyakorlását?” kérdés kapta.

A kurzusok értékelésére vonatkozó kérdések között a kapott válaszok **legnagyobb átlagos eltérését (1,32)** a „Mennyire használt rendszeresen oktatás-technikai segédeszközöket az oktató?” és a „Kellő óraszám állt-e rendelkezésre az oktatás számára?” kérdések, míg a megkérdezettek **legegyszerűbb véleményét (átlagos eltérés 0,48)** „Az órák hány százalékát tartotta meg az oktató?” kérdés váltotta ki.



19. ábra

A 41-45. kérdésekre igen/nem válasz volt adható. A kérdésekre adott válaszok százalékos megoszlását a 20. ábra mutatja.



20. ábra

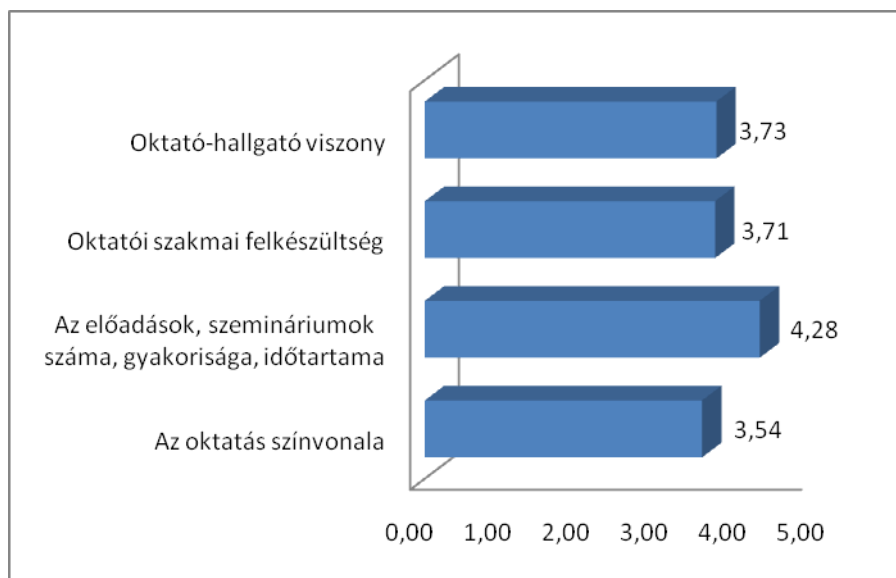
8.1.2. Szekunder feldolgozás

A szekunder feldolgozáshoz a kurzusok értékelésére vonatkozó 49 kérdésből a következő 4 kérdéscsoportot hoztuk létre:

- Az oktatás színvonala: 1-27
- Az előadások, szemináriumok száma, gyakorisága, időtartama: 28-33
- Oktatói szakmai felkészültség: 34-40
- Oktató-hallgató viszony: 46-49

A szekunder feldolgozás eredményét szemlélteti a 21. ábra.

Az oktatás értékelésére vonatkozó négy kérdéscsoportból a válaszadók legalacsonyabbra az „**Oktatás színvonalát**” értékelték **3,54 (63,61%)**, míg a legalaposabbnak a „**Az előadások, szemináriumok számát, gyakoriságát, időtartamát**” tartották **4,28 (82,02%)**.



21. ábra

8.2. A vizsgarendszer és a számonkérések értékelése

8.2.1. Primer feldolgozás

További 15 kérdés (10. táblázat) vonatkozott a vizsgarendszer és a számonkérések értékelésére. A kérdéseket 1-5-ig terjedő osztályzattal lehetett értékelni. A kérdések átlagos eredményét szemlélteti a 22. ábra.

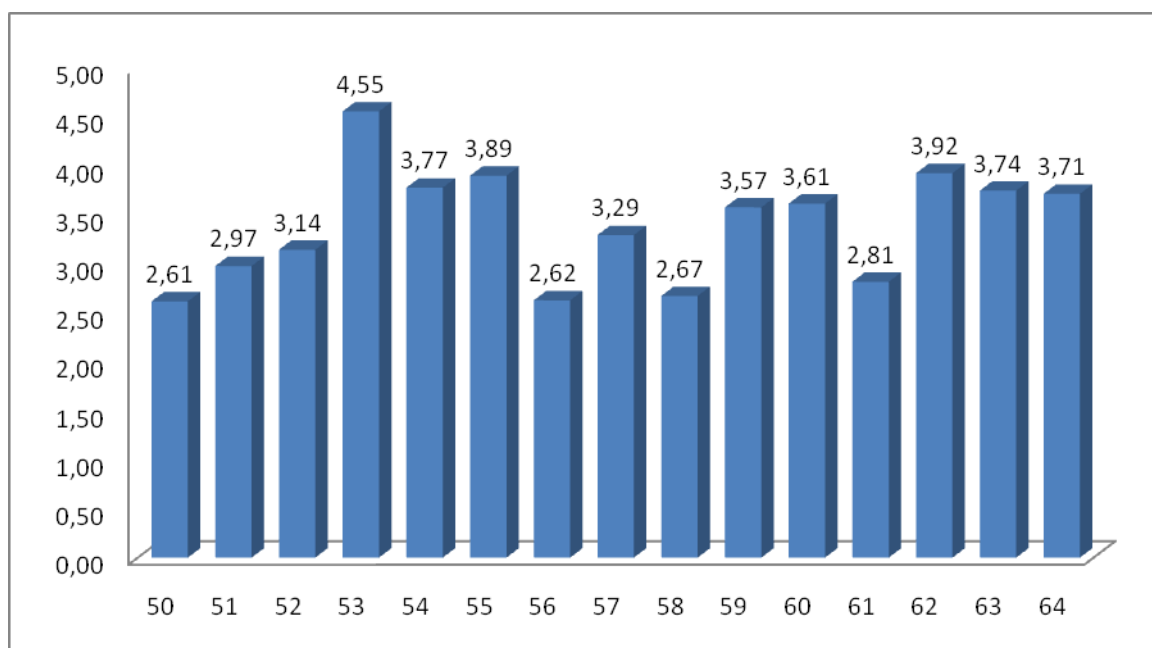
Sorszám	Kérdés
50.	Milyen érdemjegyet kapott az értékelt tárgyból?
51.	Ön szerint Ön hányast érdemelt volna?
52.	Mennyire volt elégedett a megszerzett érdemjeggyel?
53.	Mennyire tájékoztatja az oktató a hallgatókat az adott félév elején az adott kurzus követelményeiről, elvárásairól?
54.	Mennyire segítették az órák a tananyag elsajátítását?
55.	Mennyire voltak összhangban a számonkérési követelmények az átadott ismeretekkel?
56.	Mennyire vannak tudatában a hallgatók az alternatív vizsgáztatási módok elérhetőségével?
57.	Mennyire vannak az oktatók tudatában az alternatív vizsgáztatási módokra vonatkozó törvényi/szabályzati előírásoknak?
58.	Mennyire élnek a hallgatók e lehetőségekkel?
59.	Mennyire hajlandó az oktató figyelembe venni a hallgatóság igényeit a vizsgaidőpontok meghirdetésekor? (pl. más tantárgyak vizsgaidőpontjával való ütközés elkerülése)
60.	Mennyire hajlandó az oktató/tanszék további vizsgaidőpontokat meghirdetni, amennyiben a meghirdetett vizsganapok betelnek?

61.	Mennyire van lehetőség félévközi beszámolókkal, évfolyamdolgozatokkal megajánlott vizsgajegyet szerezni?
62.	Mennyire korrekt és következetes az előadó a vizsgán?
63.	Mennyire érzi a tudásához mértén reálisnak, igazságosnak a kapott jegyet?
64.	Mennyire korrekt a számonkérések értékelése?

10. táblázat A vizsgarendszer és a számonkérések értékelésére vonatkozó tesztkérdések

A kérdésekre adott válaszok a **1,94** osztályzati, azaz a **48,45%-os** intervallumban helyezkednek el. A legmagasabbra **4,55 (88,76%)** a „*Mennyire tájékoztatja az oktató a hallgatókat az adott félév elején az adott kurzus követelményeiről, elvárásairól?*” kérdést minősítették a hallgatók, a legkevesebb pontszámot **2,61 (40,32%)** pedig a „*Milyen érdemjegyet kapott az értékelt tárgyból?*” kérdés kapta. Összehasonlításképpen az „*Ön szerint Ön hányast érdemelt volna?*” kérdés is csak **2,97** pontot kapott.

A vizsgarendszer és a számonkérések értékelésére vonatkozó kérdések között a kapott válaszok **legnagyobb átlagos eltérését (1,59)** a „*Mennyire volt elégedett a megszerzett érdemjeggyel?*” kérdés, míg a megkérdezettek **legeggyöntetűbb véleményét (átlagos eltérés 0,8)** a „*Mennyire tájékoztatja az oktató a hallgatókat az adott félév elején az adott kurzus követelményeiről, elvárásairól?*” kérdés váltotta ki.



22. ábra

8.2.2. Szekunder feldolgozás

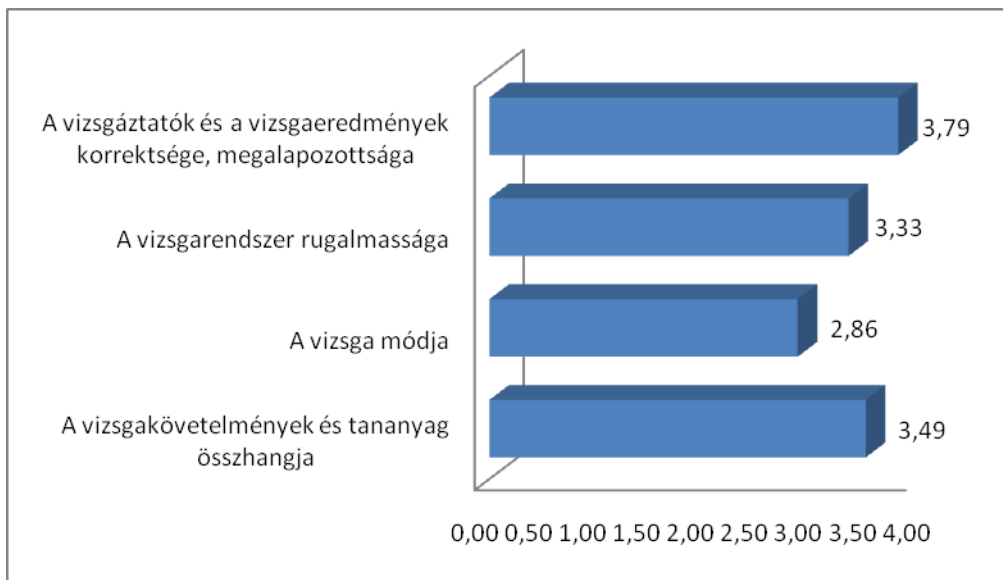
A szekunder feldolgozáshoz a vizsgarendszer és a számonkérések értékelésére vonatkozó 15 kérdésből a következő 4 kérdéscsoportot hoztuk létre:

- a) A vizgakovetelmények és tananyag összhangja: 50-55

- b) A vizsga módja: 56-58
- c) A vizsgarendszer rugalmassága: 59-61
- d) A vizsgáztatók és a vizsgaeredmények korrektsége, megalapozottsága: 62-64

A szekunder feldolgozás eredményét szemlélteti a 23. ábra.

A vizsgarendszer és a számonkérések értékelésére vonatkozó négy kérdéscsoportból a válaszadók legalacsonyabbra a „**Vizsga módját**” értékelték **2,86 (46,5%)**, míg a legalaposabbnak a „**A vizsgáztatók és a vizsgaeredmények korrektségét, megalapozottságát**” tartották **3,79 (69,77%)**.



23. ábra

8.3. Erősségek, gyengeségek

Erősségek:

- Órarend és tematika betartása.
- Oktatók felkészültsége.
- A vizsgák korrektsége.

Fejlesztendő:

- Problémamegoldásra nevelés.
- Új készségek kialakítása, ezek begyakorlása.
- Alternatív vizsgalehetőségek

8.4. Értékelés

A hallgatói elégedettség elemnél az összes elérhető pontszám: 200. Ez mind a teszt alapján szerezhető meg.

A tesztkérdésekre adott válaszok alapján átlagként **64%** adódott, mely a 200 pontból **128** pontot jelent. Így a hallgatói elégedettség elem **128** pontot kapott.

9. Társadalmi hatás

A társadalmi hatást a végzett hallgatókat foglalkoztató cégek és a különféle kamarák vonatkozásában szeretnénk volna vizsgálni. Ez utóbbiaktól azonban egyetlen válasz sem érkezett.

9.1. Végzett hallgatókat foglalkoztató cégek

A felmérés során mindösszesen **120** céget kérdeztünk meg, melyek közül **23** töltötte ki a kérdőívet, így a válaszadók aránya **19,17%**.

9.1.1. Primer feldolgozás

A teszt 26 kérdést tartalmazott (11. táblázat). A 4., 5. és 25. kérdésekre igen/nem/részben, a 1., 2., 3., 6. és 26. kérdésekre pedig szöveges válasz volt adható. A többi kérdést 1-5-ig terjedő osztályzattal lehetett értékelni. Ez utóbbi kérdések átlagos eredményét szemlélteti a 24. ábra. A kérdőíven az 1. jelentette a legjobb az 5. a legrosszabb osztályzatot. Azért, hogy a diagramok jobban értelmezhetőek legyenek a kiértékelés során ezt megfordítottuk, hogy a magasabb érték itt is a jobb eredményt jelölje.

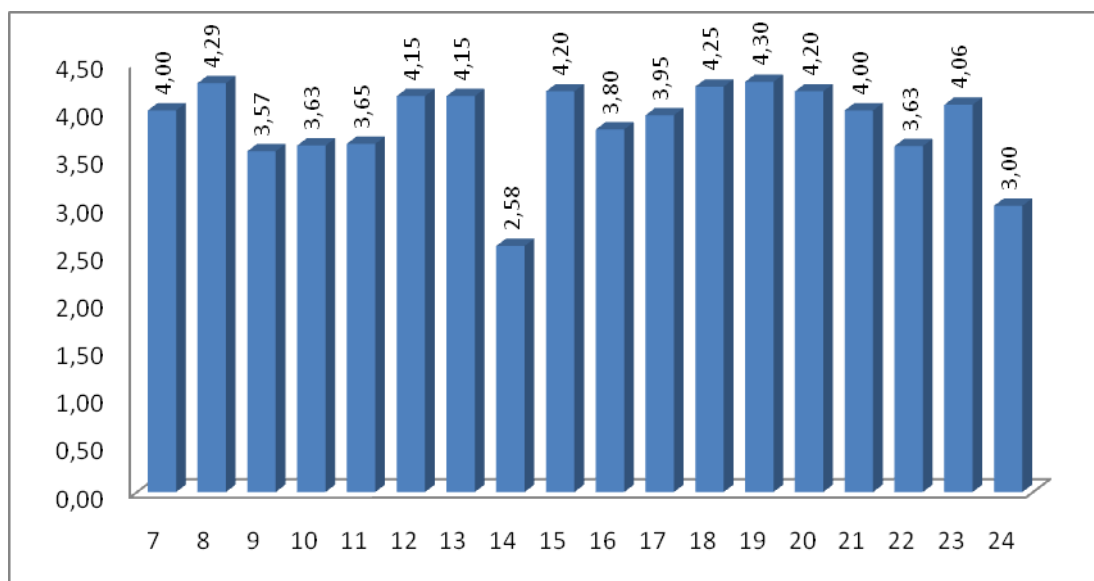
Sorszám	Kérdés
1.	Az intézmény hány volt hallgatóját alkalmazza?
2.	Ezek a munkatársak átlagosan mennyi ideje (év) állnak alkalmazásban?
3.	Milyen beosztás(ok)ban alkalmazzák ő(ke)t?
4.	Képzettségüknek megfelel-e ez a beosztás/munkakör?
5.	Részesültek-e a munkatársak előléptetésben alkalmazásuk ideje alatt?
6.	Amennyiben az előző kérdésre igennel felelt, akkor hányszor és milyen beosztásban?
7.	Mennyire elégedettek az intézményből felvett végzettek teljesítményével?
8.	Mennyire elégedett az intézményből felvettek elméleti szakmai felkészültségével?
9.	Mennyire elégedett az intézményből felvettek gyakorlati szakmai felkészültségével?
10.	Mennyire vannak a felvettek tisztában a szakma legfrissebb elméleti és gyakorlati eredményeivel, alkalmazásával?
11.	Mennyire integrált a felvettek szakmai tudása?
12.	Mennyire képesek a megtanultakat kreatív módon problémamegoldásra alkalmazni?
13.	Mennyire képesek a felvettek a megtanultakat a munkakörükben elvárt módon továbbfejleszteni, bővíteni?
14.	Mennyire elégedettek az intézményből felvettek nyelvtudásával?
15.	Mennyire elégedettek az intézményből felvettek informatikai ismereteivel?
16.	Mennyire elégedettek az intézményből felvettek kommunikációs

	képességeivel?
17.	Mennyire elégedettek az intézményből felvettek általános műveltségével?
18.	Mennyire felel meg munkakörüknek az intézményből alkalmazottak személyisége, hozzáállása, viselkedéskultúrája?
19.	Mennyire képesek csapatban dolgozni az intézményből felvettek?
20.	Mennyire tartja jónak az intézményről kialakult általános képet?
21.	Mennyire tartja az intézmény a kapcsolatot a szűkebb szakterület képviselőivel, cégekkel, kamarákkal?
22.	Mennyire látja zavartalannak a cégek/város/régió és az intézmény együttműködését?
23.	Mennyire igyekszik az intézmény Ön szerint a cégek/város/régió oktatási/kutatási/szolgáltatási igényeit kiszolgálni?
24.	Mennyire igyekeznek Ön szerint a cégek/város/régió oktatási/kutatási/szolgáltatási igényeik kiszolgálását az intézménnyel végeztetni?
25.	Amennyiben munkatársait be kellene iskoláztatni, javasolná-e neki intézményünk olyan képzését, melyen végzett munkatársat már alkalmaz?
26.	Amennyiben van bármi, az intézménnyel kapcsolatos véleménye vagy javaslata, kérem fogalmazza azt meg az alábbiakban röviden.

11. táblázat A cégek felmérésének tesztkérdései

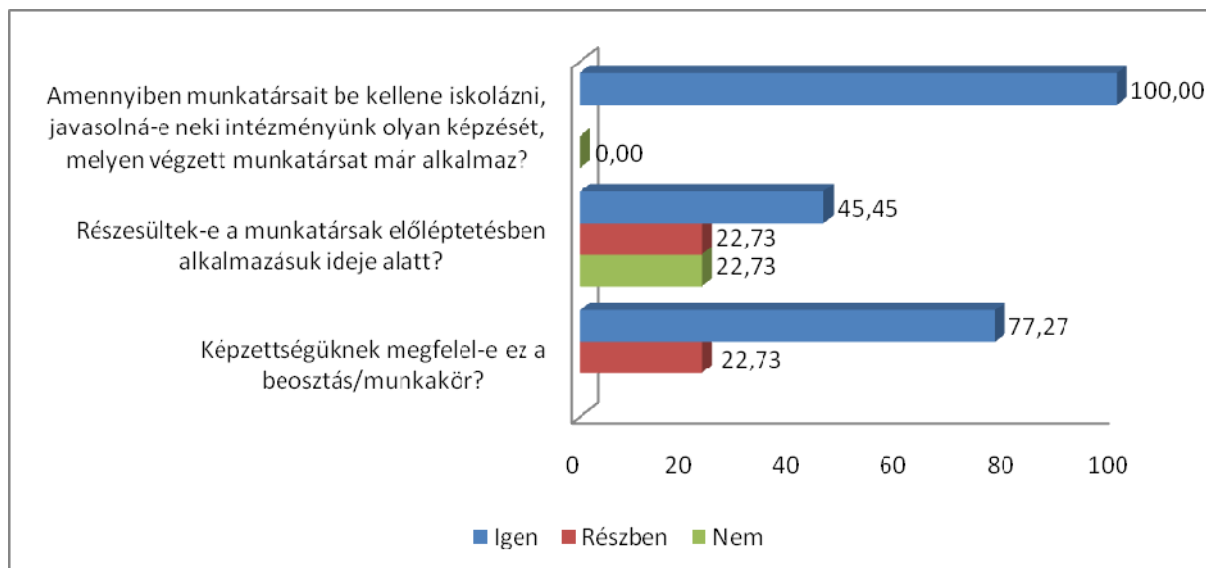
A kérdésekre adott válaszok a **1,72** osztályzati, azaz a **43,03%**-os intervallumban helyezkednek el. A legmagasabbra **4,30 (82,5%)** a „*Mennyire képesek csapatban dolgozni az intézményből felvettek?*” kérdést minősítették a válaszadók, a legkevesebb pontszámot **2,58 (39,47%)** pedig a „*Mennyire elégedettek az intézményből felvettek nyelvtudásával?*” kérdés kapta.

A kapott válaszok **legnagyobb átlagos eltérését (1,03)** a „*Mennyire elégedett az intézményből felvettek gyakorlati szakmai felkészültségével?*” kérdés, míg a megkérdezettek **legeggyöntetűbb véleményét (átlagos eltérés 0,46)** a „*Mennyire elégedett az intézményből felvettek elméleti szakmai felkészültségével?*” kérdés váltotta ki.



24. ábra

A 4., 5. és 25. kérdésekre igen/nem válasz volt adható. A kérdésekre adott válaszok százalékos megoszlását a 25. ábra mutatja.



25. ábra

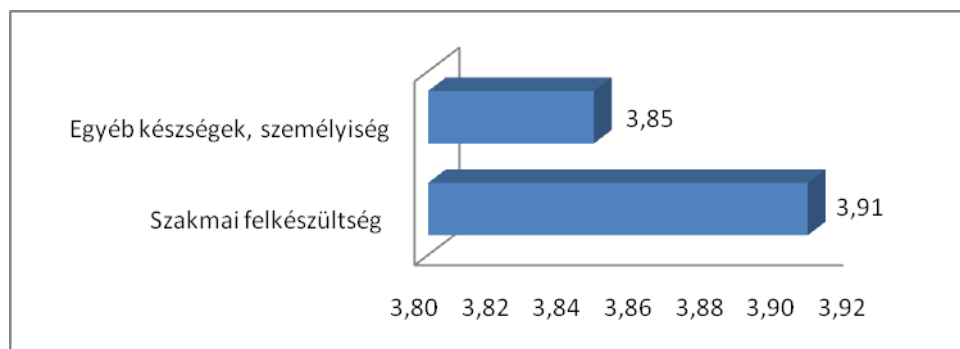
9.1.2. Szekunder feldolgozás

A szekunder feldolgozáshoz a kérdésekből a következő 2 kérdéscsoportot hoztuk létre:

- a) Szakmai felkészültség: 8-13
- b) Egyéb készségek, személyiség: 14-19

A szekunder feldolgozás eredményét szemlélteti a 26. ábra.

Mindkét kérdéscsoport meglehetősen alacsony pontszámot kapott. A végzett hallgatók „Egyéb készségeit, személyiségét” **alacsonyabbra** értékelték **3,85 (71,16%)**, és a „**Szakmai felkészültség**” kapta a magasabb pontszámot **3,91 (72,66%)**.



26. ábra

9.2. Erősségek, gyengeségek

Erősségek:

- Szakmai felkészültség.
- Problémamegoldó képesség.
- Hozzáállás, viselkedéskultúra.

Fejlesztendő:

- Nyelvtudás.

9.3. Értékelés

A társadalmi hatás elemnél az összes elérhető pontszám: 60. Ez mind a teszt alapján szerezhető meg.

A tesztkérdésekre adott válaszok alapján átlagként **73%** adódott, mely a 60 pontból **44** pontot jelent. Így a társadalmi hatás elem **44** pontot kapott.

10. Szervezeti eredmények

10.1. Az oktatási tevékenységre vonatkozóan

A Gépészmérnöki és Informatikai Karon 2009-ben végzett hallgatók megoszlása:

Abszolutóriumot szerzett: 548 fő

Oklevelet szerzettek szakonkénti megoszlása	
Szak	Fő
Egyetemi szintű gépészmérnök	71
Egyetemi szintű műszaki informatikus	78
Egyetemi szintű műszaki menedzser	53
Egyetemi szintű közgazdasági programozó matematikus	10
BSc szintű gépészmérnök	51
BSc szintű mérnök informatikus	27
Programtervező informatikus BSc	4
Főiskolai szintű programozó matematikus	7
BSc szintű villamosmérnök	16
Főiskolai szintű gépészmérnöki	91
Főiskolai szintű villamosmérnök	31
Oklevelet szerzett összesen	439

12. táblázat

Az abszolutóriummal rendelkezők, de oklevelet nem kaptak túlnyomó többsége nyelvvizsga hiányában nem kapta meg oklevelét 2009-ben.

A szigorlati eredményekkel nem lehetünk elégedettek, az oklevél-minősítések viszont sokkal kedvezőbb képet mutatnak. Ennek magyarázata egyrészt életkori sajátosság: a végzős hallgatók tudatosabbak; másrészt a jobb szakdolgozat és diplomatervezési eredmények a konzulens oktatók következetes és kitartó munkájának is köszönhető.

Tekintettel arra, hogy a gazdasági válság ellenére a mérnökök és az informatikusok iránt országsszerte van kereslet, ezért végzettjeink több állásajánlat közül is válogathatnak, elhelyezkedési gondjaik a lakhelyváltoztatásra hajlandó végzettjeinknek nincsenek.

Hallgatóink összlétszáma az elmúlt években alig változott. A nappali tagozaton a kreditrendszer tanulmányi időt nyújtó hatásának és a felvehető hallgatói létszám enyhe növekedésének következményeként 10% körüli értékkel nőtt. A levelező tagozatos képzésekben résztvevő hallgatók száma viszont csökkenést mutat. A nappali tagozaton a

lemorzsolódás nem jellemző (5-8% szaktól függően), a tanulmányok elhúzódása és a további idővesztéssel járó szakváltások növekvő száma viszont sajnos igen.

Az államilag finanszírozott és a költségtérítéses képzésen részt vevő hallgatók aránya jelenleg 2632/881.

A karon folyó TDK munka bemutatását lásd a 6.2.5 pontban.

10.2. A kutatási tevékenységre vonatkozóan

A Gépészmérnöki és Informatikai Kar oktatói, kutatói és munkatársai különböző szervezeti keretekben folytatnak kutatási és fejlesztési tevékenységet. Ennek három formáját emeljük ki: a MeAKKK, az MLR-RET és a tanszéki szervezeti kereteken belül folytatott munkák. A 13. táblázatban látható az elmúlt néhány évben tanszéki keretek között kidolgozott ipari megbízásos témák száma.

Év	Témák száma
2006	50
2007	53
2008	68
2009	62

13. táblázat

A kutatások nagy részéből publikációk is születtek. A MeAKKK-ban és az MLR-RET-ben folyó kutatások eredményeiről rendszeresen szerveznek konferenciát.

10.3. A szervezet gazdálkodására vonatkozóan

A kar gazdálkodását súlyosan megterhelik az évente emelkedő szolidaritási alapba történő befizetések. Ez erősen befolyásolja a tervezhetőséget.

10.4. Erősségek, gyengeségek

Erősségek:

- A kar olyan mérnököket és informatikusokat képez, akik jó eséllyel el tudnak helyezkedni a mai nehéz munkaerőpiacon is.

Fejlesztendő:

- A kutatási tevékenység fokozása, különös tekintettel a közvetlenül felhasználható kutatási témákra.

10.5. Értékelés

A szervezeti eredmények elemnél az összes elérhető pontszám: 150. Ez mind a szöveges elemzés alapján szerezhető meg.

A szöveges értékelés vonatkozásában a konszenzusos értékelés **88%**-ot eredményezett, amely a 150 pontból **132** pontot jelent. Így a szervezeti eredmények elem **132** pontot kapott.