



**Felsőoktatási Minőségi Díj pályázat
2010**

Budapest
2010. március 1.

Bevezetés

A Budapesti Corvinus Egyetem a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, az Államigazgatási Főiskola és a volt Kertészeti és Élelmiszeripari Egyetem karainak integrációjával jött létre két lépcsőben. A Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem és az Államigazgatási Főiskola 2000-es integrációja után 2003-ban csatlakoztak az intézményhez a Szent István Egyetemből kivált budai karok (a korábbi Kertészeti és Élelmiszeripari Egyetem karai). Jelenleg az intézmény a következő karokkal működik: Élelmiszertudományi Kar, Gazdálkodástudományi Kar, Kertészettudományi Kar, Közgazdaságtudományi Kar, Közigazgatástudományi Kar, Tájépítészeti Kar, Társadalomtudományi Kar. A hétkarú egyetem 2004-ben vette fel a Budapesti Corvinus Egyetem nevet. Három, földrajzi és működési szempontból jól elkülöníthető egysége van, a Budai Campus, a Közigazgatástudományi Campus és a Pesti Campus. Az épületállomány döntő része a három campus budapesti területén található, de az egyetem létesítményeket üzemeltet külső telephelyeken is (tangazdaságok, arborétumok).

Egyetemi közösségünk közel 18 ezer hallgatót, 840 teljes és részmunkaidős oktatót, kutatót és tanárt, valamint 700 adminisztratív, támogató munkatársat számlál. A teljes oktatói kar 62,7%-a minősített oktató. A BCE a minősített oktatók számát tekintve a közgazdaságtudományok, a gazdaság- és szervezéstudományok területén a legnagyobb az országban, de egyedülálló a tájépítészeti és az élelmiszertudományok, valamint a növénytermesztési és kertészeti tudományok területén is. Képzéseink között megtalálható a teljes felsőoktatási vertikum: felsőfokú szakképzéstől a főiskolai és egyetemi alapszakokon át a doktori képzésig, valamint posztgraduális és felnőttképzési programokig. A hétkarú egyetem három tudományterületen akkreditáltott szakokat, és a kilenc doktori iskola is három tudományterületen összesen nyolc tudományágban jogosult doktori képzésre.

A Budapesti Corvinus Egyetem az ország tudományos és kulturális életének központjában helyezkedik el. Egyetemünk a nemzetközi színvonalú értékteremtést és értékközvetítést tekinti küldetésének, amelyet oktatási, kutatási és tanácsadói tevékenység formájában, az egyetemi autonómia keretében kíván megvalósítani. A BCE sajátos piacon, a jövő döntéshozóit oktatja, az ország értelmiségi rétegének jelentős hányadát neveli ki. Ennek során meg kívánunk felelni a környezet kihívásainak, csatlakozni kívánunk az Európai Felsőoktatási Térséghez, fejleszteni kívánjuk a nemzetközi oktatói és hallgatói mobilitást és hirdjük az „élethosszig tartó tanulás” elvét. Az egyetem vállalja a piacgazdaság kihívásait, mely lehetővé teszi, hogy a kreatív és sokszínű képességeket a tudomány és a fejlődés szolgálatába állítsa. Célunk, hogy a versenyképes elméleti tudással és gyakorlatorientált, jól hasznosítható ismerettel rendelkező hallgatók sikeres és piacképes munkavállalók legyenek Magyarországon és külföldön egyaránt.

Intézményünk 2010-ben harmadszor vállalkozik e kiválósági megmérettetésre. Jelen pályázatban büszkén mutatjuk be elért eredményeinket, a három éve rendszeresen, szisztematikusan és átfogóan működtetett önértékelési rendszerünk segítségével létrejött összehasonlítható adatok alapján. Pályázati anyagunk összeállítása során fontos elvként jelentkezett a PDCA logika érvényesítése, így nem csak eredményeinket, hanem jövőbeli terveinket is ismertetjük.

Az Oktatási és Kulturális Minisztérium 2007 tavaszán meghirdetett első Felsőoktatási Minőségi Díj pályázatán egyetemünk a „Felsőoktatási intézmény” kategóriában **dicséretben** részesült. Második pályázatunkkal 2008-ban – szintén „Felsőoktatási intézmény” kategóriában – **ezüst fokozatú elismerő oklevelet** kaptunk. Harmadik pályázatunk elkészítésében részben az előző pályázatok szakmai tapasztalatait, részben a minőségirányítási mechanizmusok empirikus eredményeit használtuk fel.

Budapest, 2010. február 25.

Mészáros Tamás
rektor

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS.....	2
TARTALOMJEGYZÉK	3
1. VEZETÉS	5
1.1. A BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM KÜLDETÉSE	5
1.2. TESTÜLETEK ÉS VEZETŐK	5
1.3. A VEZETÉS ÉRTÉKELÉSI ÉS FEJLESZTÉSI MECHANIZMUSAI	6
1.4. A BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM MINŐSÉGÜGYI KONCEPCIÓJA	7
2. STRATÉGIA.....	10
2.1. A STRATÉGIAALKOTÁS A BUDAPESTI CORVINUS EGYETEMEN	10
2.2. A STRATÉGIA MEGVALÓSÍTÁSA	11
2.3. A STRATÉGIAI CÉLOK FELÜLVIZSGÁLATA ÉS A STRATÉGIÁT TÁMOGATÓ ESZKÖZÖK FEJLESZTÉSE	12
3. EMBERI ERŐFORRÁSOK	13
3.1. A LÉTSZÁM ÉS A MUNKAERŐ-KAPACITÁS TERVEZÉSE	13
3.2. TOBORZÁS, KIVÁLASZTÁS.....	13
3.3. TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS, KARRIERTERVEZÉS	14
3.4. AZ OKTATÓK ÉS MUNKATÁRSAK FEJLESZTÉSE	14
3.5. KOMPENZÁCIÓ ÉS JAVADALMAZÁS	15
3.6. MUNKAKÖRÜLMÉNYEK ÉS MUNKAFELTÉTELEK.....	16
3.7. AZ EMBERI ERŐFORRÁS TEVÉKENYSÉGEK ÉRTÉKELÉSE	16
4. PARTNERKAPCSOLATOK ÉS ERŐFORRÁSOK	18
4.1. A PARTNERKAPCSOLATOK ÉS KEZELÉSÜK	18
4.1.1. Együttműködés a munkaadókkal.....	18
4.1.2. Az Alumni-kapcsolatok kezelése	20
4.1.3. Nemzetközi partnerkapcsolatok.....	20
4.2. INGATLANÁLLOMÁNY, INGATLANGAZDALKODÁS	21
4.3. A KÖNYVTÁRI HÁLÓZAT	22
4.4. AZ INFORMATIKAI INFRASTRUKTÚRA.....	23
5. FOLYAMATOK	25
5.1. AZ OKTATÁSSAL KAPCSOLATOS FOLYAMATOK MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSA	25
5.2. TEHETSÉGGONDOZÁS.....	27
5.3. FOLYAMATOK AZ IDEGEN NYELVŰ KÉPZÉSEKBEN	28
5.4. A HALLGATÓI MUNKÁT TÁMOGATÓ FOLYAMATOK.....	29
5.5. KUTATÁSI FOLYAMATOK	30
5.6. A FELSŐOKTATÁS ÉS GAZDASÁG KAPCSOLATÁT ERŐSÍTŐ TUDÁS- ÉS TECHNOLÓGIATRANSZFER ELŐSEGÍTÉSE. 32	
6. A KÖZVETLEN PARTNEREK ELÉGEDETTSÉGE	34
6.1. GÓLYA FELMÉRÉS	34
6.2. HALLGATÓI VÉLEMÉNYEZÉSI RENDSZER (HALVEL).....	35
6.3. VÉGZŐS HALLGATÓI VÉLEMÉNYFELMÉRÉS.....	36
6.4. KARRIERKÖVETÉS (DPR, ALUMNI)	38
6.5. MUNKAADÓI VÉLEMÉNYFELMÉRÉS	39
7. MUNKATÁRSAK ELÉGEDETTSÉGE.....	41
7.1. OKTATÓK/KUTATÓK ELÉGEDETTSÉGE	41
7.2. ADMINISZTRATÍV MUNKATÁRSAK ELÉGEDETTSÉGE	43
8. TÁRSADALMI HATÁS	44
8.1. RANGSOROK.....	44
8.2. A MUNKAADÓK VÉLEMÉNYE	46
9. KULCSFONTOSÁGÚ EREDMÉNYEK	49

9.1.	EREDMÉNYEK AZ OKTATÁS TERÉN	49
9.1.1.	<i>Magas felvételi pontszámok és túljelentkezési arányok</i>	49
9.1.2.	<i>Tovább javuló tehetség gondozás</i>	50
9.2.	EREDMÉNYEK A NEMZETKÖZIESÉDÉS TERÉN	51
9.2.1.	<i>Az idegen nyelvű kurzuskinálat és a hallgatói mobilitás növekedése</i>	51
9.2.2.	<i>Nemzetközi elismerések</i>	52
9.3.	EREDMÉNYEK A KUTATÁS-FEJLESZTÉS TERÉN	52
9.3.1.	<i>A hazai és külföldi pályázati támogatás</i>	52
9.3.2.	<i>A K+F+I bevételeknek az intézmény költségvetési támogatásához viszonyított kedvező aránya</i>	53
9.3.3.	<i>Kutatásösztönzés, a publikációs és önéletrajzi adatbázis kialakítása</i>	53
9.4.	EREDMÉNYEK AZ EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENT TERÜLETÉN	54
9.4.1.	<i>A minősített oktatók számának növekedése</i>	54
9.4.2.	<i>Díjak és elismerések</i>	55
9.4.3.	<i>Oktatók anyagi megbecsültségének javulása</i>	55
9.4.4.	<i>A munkafeltételek javulása</i>	55
MELLÉKLETEK		56
A BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM SZERVEZETI ÁBRÁJA		56
A BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM OKTATÁSI PROGRAMJAINAK MINŐSÉGFEJLESZTÉSI FOLYAMATA		57
AZ IDEGEN NYELVŰ KÉPZÉSEK BELSŐ MINŐSÉGBIZTOSÍTÁSI ELJÁRÁSRENDJÉNEK SZERKEZETE		59
ORSZÁGOS DÍJAK, ÖSZTÖNDÍJAK ÉS KITÜNTETÉSEK (2004-2009)		60
ERRATUM		61

1. Vezetés

1.1. A Budapesti Corvinus Egyetem küldetése

A Budapesti Corvinus Egyetem a nemzetközi színvonalú értékteremtést és értékközvetítést tekinti küldetésének, amelyet oktatási, kutatási és tanácsadói tevékenység formájában, az egyetemi autonómia keretében kíván megvalósítani. Az Egyetem jogilag és erkölcsileg is megkérdőjelezhetetlen működésre törekszik. Ezért minden egyetemi polgárától megköveteli a törvények betartását, az emberi méltóság feltétlen tiszteletét, a természeti környezet és a kulturális örökség aktív védelmét, továbbá a magas szakmai felkészültséggel párosuló felelősségteljes munkát. A Budapesti Corvinus Egyetem az oktatókat, a hallgatókat és a kutatókat az intézmény legfontosabb értékteremtőjének tekinti. Minden elérhető eszközzel segíti a hazai és a nemzetközi szakmai életben való alkotó részvételüket.

Az egyetemi műhelyekben folyó kutatások és innovációs fejlesztések közös célja az emberi életminőség javítása. A tudásalapú gazdaság, a gazdaságpolitika, a környezetgazdálkodás, a közigazgatás modernizálása, a társadalmi igazságosság, az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód, az élelmiszerbiztonság, a kertészeti termékminőség, a biogazdálkodás, a településrendezés, a tájvédelem, a közterületek arculata és biztonsága terén folyó kutatások egyaránt a jobb életfeltételek megteremtését, az életminőség javítását, a jobb társadalmi, gazdasági, környezeti feltételek kialakítását szolgálják. A Budapesti Corvinus Egyetem közös kutatási és innovációs célkitűzése az „élhetőbb” világ megteremtését szolgálja. Az egyes karok, az életminőség javítását célzó kutatási eredményekhez az általuk képviselt tudományterület szakértelmével járulnak hozzá.

A Budapesti Corvinus Egyetem erősíteni kívánja nemzetközi jelenlétét, a nemzetközi oktatási és kutatási kapcsolatokban rejlő együttműködési lehetőségek felhasználásával. Alapvető feladatnak tekintjük az idegen nyelvű és a közös diplomát nyújtó képzések bővítését. Célunk a hallgatói és oktatói mobilitás növelése, valamint a nemzetközi kutatásokban való aktívabb szerepvállalás ösztönzése. A Budapesti Corvinus Egyetem arra törekszik, hogy az oktatói és hallgatói által elért eredmények kivívják a hazai és a nemzetközi közösség megbecsülését és elismerését.

1.2. Testületek és vezetők

Az egyetem vezetése demokratikus alapokon nyugszik, amelyet a választott képviselők és a hivataltól jelen lévő vezetők által alkotott testületek valósítanak meg. A legtöbb testület ülései nyilvánosak, és ezeken lehetőség van arra is, hogy a hallgatók és az egyetem munkatársai az adott ügyben véleményüket elmondják. Az egyetem vezetése elkötelezett amellett, hogy munkatársai a vezetés minden szintjén érdemben beleszólhassanak az őket érintő döntésekbe, egyben bátorít mindenkit erre.

A testületek közül kiemelkedik a Budapesti Corvinus Egyetem legfőbb döntéshozó szerve, a 38 tagú **Szenátus**, amely jól reprezentálja az egyetem összetételét. Minden kart 3 fő (dékán, vezető oktató, nem vezető oktató-kutató) képvisel. Az azonos létszámú kari képviselet hosszú időszakra visszanyúló hagyomány. A hallgatói képviselők – akik az őket érintő kérdésekben határozott és egyeztetett álláspontot képviselnek – a Szenátusban 1/3 arányban vesznek részt. A Szenátusban képviseltetik magukat a reprezentatív szakszervezetek, valamint a nem oktatói-kutatói réteg két-két fővel. A Szenátus hatásköre – az autonómiát szem előtt tartó jogszabályi kereteknek megfelelően – kiterjed az egyetemet érintő legfontosabb szervezeti-szabályozási, oktatási-kutatási, személyi, költségvetési és vagyongazdálkodási, valamint egyetemen kívüli intézményekkel megkötendő szerződési döntések meghozatalára és a végrehajtás ellenőrzésére. Üléseit többlépcsős előkészítési folyamat előzi meg. Jellemzően a **Rectori Kabinet** és a **kari tanácsok** véleményezik az előterjesztéseket, bizonyos napirendek esetében a **Gazdasági Tanács**, a **Tudományos Tanács**, az **Egyetemi Doktori és Habilitációs Tanács** és az **Egyetemi Minőségügyi Koordinációs Bizottság** is. A **Tudományos Tanács** kidolgozza az egyetem kutatás-fejlesztési és innovációs stratégiáját, és aktívan közreműködik annak végrehajtásában és ellenőrzésében, valamint véleményező szerepben kapcsolódik be az egyetemi kinevezési folyamatba. A **Doktori és Habilitációs Bizottság** irányítja a doktori iskolákat, hozza meg a doktorképzésre és a habilitációra vonatkozó legfontosabb döntéseket, valamint lebonyolítja a habilitációs eljárást. A demokratikus döntéshozatalnak ugyanakkor „ára” is van. Egyetemünk döntési mechanizmusát a nagyfokú kari önállóság jellemzi. A karok választott testületei a **kari tanácsok**, amelyek funkciója részben a Szenátus elé terjesztett javaslatok kari véleményezése, valamint a dékán, illetve a kar hatáskörébe utalt

döntések véleményezése, meghozatala. A karok maguk határozzák meg szervezeti felépítésüket (szenátusi jóváhagyással) és belső szabályait, a dékán nevezi ki a karon belüli egységek vezetőit, és ő a munkáltatója – az egyetemi tanárokon kívül – a kar dolgozóinak. Jelentős szerepük van a karhoz tartozó oktatói struktúra kialakításában, a kutatások operatív irányításában. Az egyetem hallgatói karokhoz tartoznak, és ezen a szinten folyik az oktatási nyilvántartások és szolgáltatások jelentős hányada, valamint a hallgatókat érintő tanulmányi és egyéb döntések meghozatala. Karokra osztják le az állami támogatást, s a karok nagy önállósággal rendelkeznek a saját bevételeket illetően is. Ezen legfontosabb testületeken kívül számos további egyetemi kari állandó vagy ad hoc testület segíti a demokratikus vezetés és a dékánok döntéseinek szakmai megalapozottságát.

Az egyetem irányításában a testületek mellett fontos szerepet töltenek be a vezetők is. Az egyetem egyszemélyi felelős vezetője a **rektor**. Munkáját a Rectori Titkárság, a Rectori Hivatal valamint a tudományos és oktatási, a nemzetközi, valamint a stratégiai és infrastruktúrafejlesztési **rektorhelyettesek** segítik, akik egyben felelősek funkciójuk egyetemi szintű koordinálásáért. A **gazdasági főigazgató** felelős a költségvetés összeállításáért, Szenátus elé terjesztéséért, valamint a végrehajtásáért. A karok vezetői a rektor által kinevezett **dékánok**, munkájukat a dékáni hivatalok, valamint a **dékánhelyettesek** segítik.

A karokon belül intézetek és/vagy tanszékek találhatók. Az egyetem bármely szintjén a vezetők felelősek az irányításuk alá tartozó szervezeti egységben jelentkező oktatási, kutatási és egyéb adminisztratív jellegű feladatok, valamint a rendelkezésre álló erőforrások összehangolásáért, továbbá a szervezeti egységben dolgozó munkatársak támogatásáért és elszámoltatásáért. A vezetők tevékenysége nagymértékben meghatározza az egyetem működésének hatékonyságát és eredményességét.

A karok munkáját a területi koordinációs tanácsok (a campus koordinációs tanácsok) segítik elő. A Budapesti Corvinus Egyetem három, korábban önálló egyetem, illetve főiskola egyesülésével jött létre. Ezen, egykoron önálló intézmények a város három, területileg is elkülönült helyén (campusok), egymás között tradicionálisan erős belső kapcsolatrendszerrel rendelkező karokkal (a Közigazgatástudományi Kar esetében egy kar) rendelkeznek ma is. Az egyes campusok karai együttműködésének leglényegesebb alapját az oktatás jelenti (egymás közötti átoktatás), de legalább ennyire fontos a közös épületek használatának koordinációja, valamint az ezekből fakadó finanszírozási, tervezési, működtetési és fejlesztési feladatok egyeztetése. Ezt az összehangoló, koordinációs feladatot a 2007-ben létrejövő Budai Campus, és a 2009-től működő Közgáz Campus látja el. A campusok önálló igazgatóval és adminisztratív személyzettel rendelkeznek, tevékenységüket a karok vezetőiből (dékánjaiból stb.) álló tanács felügyeli és irányítja.

1.3. A vezetés értékelési és fejlesztési mechanizmusai

Az integráció óta egyetemünk döntési mechanizmusát a centralizált és decentralizált döntések egyensúlya jellemzi, melyben kiemelten érvényesül a nagyfokú kari önállóság. A problémák szintjére pozicionált döntések funkcionálisan szolgálják az egyetem stratégiai érdekeit. Összességében megállapíthatjuk, hogy a decentralizált működési modell bevált. A karok jó színvonalon teljesítik küldetésüket a magyar felsőoktatásban. A meglehetősen diverzifikált oktatási és kutatási profil, a több mint 1500 fős alkalmazotti állomány, a területileg is széttagolt működés, a 17 milliárdos költségvetés és nem utolsósorban a 18000 fős hallgatói létszám szolgáltatásainak realizálása más működési modellben nehezen képzelhető el. A decentralizált működés ugyanakkor számos kihívással is szembesítette az egyetem vezetését, hiszen sok esetben formális szenátusi döntéshozatal, a hatáskör és felelősség összhangja nem mindig teremthető meg, Visszaszorul a karok közötti együttműködés, s mivel még nincs korszerű irányítási (informatikai) rendszerműködés, a döntéshozatal nem elég gyors. Mindezek következtében az egyetemi vezetés elkötelezett amellett, hogy a vezetésben olyan minőségirányítási struktúrát működtessen, amely garantálja az egyetemi autonómia és a demokratikus döntéshozás érvényesülését, a hatáskörök és felelősség összhangját, és ezzel együtt legjobban szolgálja az alaptevékenységek magas minőségű és egyben gazdasági stabilitást is megvalósító ellátását.

A vezető tevékenységének megítélésére leginkább azok képesek, akik közvetlenül érintettek a döntések következményeiben. Noha a vezetők megválasztása tömör kifejezője a vezetővel kapcsolatos elégedettségnek, hiányoznak azok a mechanizmusok, amelyek ennél részletesebb és gyakoribb visszacsatolást tesznek lehetővé. A vezetők értékelése a minőségirányítási rendszer kiépítésével válik szerves részévé az egyetemi kultúrának. A közvetlen munkatársak visszacsatolása nagyfokú bizalmat is feltételez, amelynek megteremtése jelentős mértékben múlik magán a vezetőn is. Bizalom hiányában

azonban épp ezek a visszacsatolási mechanizmusok vesznek el, tehát pontosan azok a vezetők nem kapnak egyértelmű visszacsatolást a vezetési tevékenységükről, akikkel a munkatársak elégedetlenek. Éppen ezért a vezetés fejlesztése érdekében az egyetemi minőségirányítási rendszerbe olyan elemeket építettünk be, amelyek lehetőséget nyújtanak a munkatársak számára, hogy vezetőikről – így különösen az egyetemi, a kari és a tanszéki vezetőjükről – alkotott véleményüket anonim módon juttassák kifejezésre. Ennek fontos része, hogy a vezetőkre és a vezetésre vonatkozó kérdések minél jobban köthetők legyenek konkrét pozíciókhoz, mert ennek hiányában a válaszok belesimulnak az átlagba és elvész a visszajelző szerepük. Az egyetem vezetése elkötelezett amellett, hogy munkatársai a vezetés minden szintjén érdemben beleszólhassanak az őket érintő döntésekbe. Ezért az **oktatói/kutatói valamint a munkatársi felmérések** fontos elemük az egyetemi vezetés értékelésének. A vélemények felmérését kétfévente végezzük el mind az oktató/kutató munkatársak, mind az adminisztratív, támogató munkatársak körében. Az első adatfelvételre 2007 június-júliusában került sor. Az oktatói/kutatói kérdőív főbb tartalmi elemei közé tartozik az egyetemi, kari és az intézeti/tanszéki vezetés tevékenységének megítélése, az adminisztratív munkatársak körében végzett felmérés pedig kitér többek közt az egyetem működésének általános megítélésére és a közvetlen vezetővel való kapcsolatra. Az eredmények feldolgozása után a Minőségügyi Iroda által elkészített elemzést a szerzők előterjesztik az Egyetemi Minőségügyi Koordinációs Bizottság ülésén, valamint a Rectori Kabinetben. E két fórum alkalmas arra, hogy az egyetem vezetőihez elérjenek az értékelő üzenetek. A második felmérés alkalmával 2009-ben új gyakorlatként a rektor reakcióival ellátott írásos beszámoló került nyilvánosságra ezekről a felmérésekről az egyetem polgárai számára.

1.4. A Budapesti Corvinus Egyetem minőségügyi koncepciója

Az egyetemi minőségirányítási rendszer kialakításának célja: az oktatási/képzési színvonal növelése, magas szinten tartása; az alap- és alkalmazott kutatások eredményes, magas színvonalú végzése; az egyetem társadalmi kötelezettségeinek magas színvonalú ellátása; a működés hatékonyságának fokozása; valamint az egyetem partnerei körében (hallgatók, oktatók, kutatók, egyetemi dolgozók, a kikerülő hallgatók leendő alkalmazói, a felsőoktatással kapcsolatban álló társadalmi szervezetek, intézmények) az elégedettség fokozása, az igények minél teljesebb kielégítése.

Az egyetem minőségirányítási rendszerének kialakítása során az alábbi dokumentumokra támaszkodtunk:

- a mindenkorai felsőoktatásról szóló törvény vonatkozó előírásaira,
- a minőségirányítási rendszerre vonatkozó nemzetközi, elsősorban európai ajánlásokra és szabványokra, különös tekintettel az európai oktatási miniszterek által 2005-ben, Bergenben elfogadott dokumentumban (European Standards and Guidelines) foglaltakra,
- az Oktatási és Kulturális Minisztériumnak a felsőoktatás minőségirányításával kapcsolatos útmutatásaira,
- a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság állásfoglalásaira és javasolt alapszempontrendszerére,
- a minőségirányítással foglalkozó szakirodalom kiadványaira,
- az egyetem küldetésnyilatkozatára.

Ezek alapján a minőségügyi rendszer koncepciójának kidolgozása során figyelemmel voltunk arra, hogy a koncepcióba beépüljenek az alábbi szempontok:

- minőségpolitika, stratégia és minőségügyi eljárások,
- programok indítása, követése és rendszeres belső értékelése
- a hallgatók értékelése
- az oktatók minőségének biztosítása
- tanulástámogatás, eszközök és hallgatói szolgáltatások
- belső információs rendszer
- nyilvánosság

A BCE minőségirányításának fő célkitűzése olyan rendszer intézményesítése, amely képessé teszi az egyetemet tevékenységeinek rendszeres felülvizsgálatára, szükség esetén korrekciójára, a minőség folyamatos fejlesztésére. Ezek alapján a BCE minőségirányítási rendszerének fókuszában az egyetem tevékenységei (oktatás, kutatás, adminisztráció), valamint a tevékenységek színvonalas megvalósításához szükséges erőforrások (oktatók, infrastruktúra) állnak.

Minden egyes fókusz kapcsán a minőségbiztosítás folyamata négy elemből áll:

- A szabályozási háttér megteremtése: ez az elem biztosítja a minőségügyi rendszer összehangoltságát, teljességét, a rendszer működtetésével kapcsolatos felelőségeket. A szabályozás biztosítja az adatszolgáltatás anonimitásának és az eredményekhez való hozzáférésnek a garanciáit is.
- Az adott tevékenységgel vagy erőforrással kapcsolatos elégedettség értékelése: az értékelést az erőforrás vagy tevékenység használói végzik. Ez az elem szűkebb értelemben csak szubjektív elégedettségi visszajelzéseket foglal magában (például az oktatói vagy hallgatói elégedettség), tágabb értelemben azonban mindazokat a mechanizmusokat, amelyek valamely tevékenységről vagy erőforrásról szisztematikus módon adatokat gyűjtenek (például teljesítményértékelési rendszer).
- Az értékelés eredményeinek becsatornázása a vezetői információs rendszerbe: az adatgyűjtésnek akkor van értelme, ha az adatok a vezetői döntéshozás alapjául szolgálnak. Mindez a legkönnyebben úgy valósulhat meg, ha az adatok a vezetői információs rendszer részévé válnak. Ez lehetővé teszi az adatok (részben automatizált) feldolgozását, értékelését, valamint az egyéb, rendelkezésre álló (például finanszírozási) adatokkal történő kiegészítését.
- Az eredmények nyilvánossága: az egyetemi polgárok (hallgatók, oktatók) és az egyetem külső érintettjei (leendő és volt hallgatók, munkaadók, kormányzat stb.) jogosan várják el azt, hogy az egyetem időről-időre tájékoztatást nyújtson számukra működésének eredményességéről, egyben megadja számukra a lehetőséget arra, hogy az eredményekhez véleményüket, észrevételeiket hozzáfűzzék.

	Szabályozás	Értékelés, adatgyűjtés	VIR	Nyilvánosság biztosítása
Képzési programok minőségbiztosítása	Képzési programok indítása			
	Képzési programok felügyelete			
Kutatási programok minőségbiztosítása				
Vezetési tevékenység minőségbiztosítása				
Infrastruktúra minőségbiztosítása				
Emberi erőforrások minőségbiztosítása				

1. ábra: A BCE minőségügyi koncepciója

A Budapesti Corvinus Egyetem minőségirányítási rendszerében a minőségbiztosítás folyamata az alábbi területekre terjed ki:

- A **képzési programok** minőségbiztosítása magában foglalja a képzések indításával, valamint azok folyamatos felügyeletével kapcsolatos szabályozást, adatgyűjtést, döntést és tájékoztatást. A képzések indításával kapcsolatban a szabályozás elsősorban a programok és tárgyak indításának feltételeit definiálja (egyfajta „belső akkreditációs mechanizmus” kialakítása révén). A képzések indításának eredményei a képzési kódexekben válnak nyilvánossá. A képzési programok követésének alapját a folyamatos elégedettségvizsgálat alkotja, amely magában foglalja a képzésben részt vevő hallgatók megkérdezését, a képzésbe bekerülő hallgatók, a képzést befejező hallgatók megkérdezését, a végzett hallgatók karrierkövetését, a munkaadók megkérdezését, és a képzési programban oktató munkatársak megkérdezését. E megkérdezések eredményei a képzési programok módosításának alapjául szolgálhatnak. Az eredmények a belső és külső érintettek számára, azok érdeklődésétől függően, nyilvánossá tehetők, illetve a különböző, összehasonlítást lehetővé tevő intézményi rangsorok is a nyilvánosság számára közölnek információkat a képzés minőségéről.
- A **kutatási programok** minőségbiztosítása azokat a mechanizmusokat, szabályozási és visszacsatolási elemeket foglalja magában, amelyek lehetővé teszik, hogy az egyetem a kutatási tevékenységét a legfontosabb problémákra tudja koncentrálni, és egyben a kutatáshoz szükséges magas minőségi követelményeknek is megfeleljen.

- Az **irányítási rendszer** minőségbiztosítása arra szolgál, hogy az egyetem alaptevékenységeit hatékonyan, szervezetten és a folyamatban részt vevők elvárásaival összhangban legyen képes megvalósítani. E rendszer magában foglalja az egyetem, a karok és a tanszékek szervezettségével, működésével, célkitűzési és stratégiaalkotási folyamatával, valamint a vezetők vezetési tevékenységével kapcsolatos szabályozási, adatfelvételi és visszacsatolási mechanizmusokat, amelyek lehetővé teszik, hogy a vezetők az egyetem működését folyamatosan fejlesszék. Az önértékelési és adatgyűjtési rendszer alapvetően az egyetem munkatársainak véleményét gyűjti össze, ami a vezetők irányított értékelésével egészíthető ki.
- A színvonalas oktatás és kutatás feltétele a magasan kvalifikált és elkötelezett **oktatói gárda**, akiket felkészült **adminisztratív apparátus** támogat. Ennek létrehozása egyfelől a foglalkoztatási, a teljesítményértékelési és a minősítési gyakorlat feladata, amelyekhez szabályozási, adatgyűjtési és belső nyilvánossági elemek (pl. oktatói rangsor, kutatói rangsor) is tartoznak. Másrészt az elkötelezettség fontos eleme, hogy a munkavállalók méltányosnak, igazságosnak és kellően perspektivikusnak tekintsék az egyetemen működő, az ő munkájukat értékelő és javadalmazó rendszereket. Így az ezekkel kapcsolatos elégedettség mérése is nélkülözhetetlen része a színvonalas oktatói gárda toborzásának és megtartásának. A színvonalas oktatásnak és kutatásnak ugyancsak alapvető feltétele a magas minőségű **infrastruktúra**. A hallgatók legfontosabb tanulástámogatási eszközei az informatikai és a könyvtári szolgáltatások, amelyekhez szorosan kapcsolódnak az egyetem által biztosított egyéb infrastrukturális szolgáltatások (pl. sport, kollégium). Az oktatói munka alapját szintén a megfelelő könyvtári és informatikai szolgáltatások jelentik. Az infrastruktúra minőségbiztosításának háttéréül a könyvtári, illetve informatikai minőségbiztosítási szabályzatok szolgálnak. A tanulástámogatási eszközök hatékony működését a felhasználók (oktatók, hallgatók) elégedettsége tükrözi.

A BCE minőségügyi koncepciójának megfogalmazása és minőségügyi rendszerének kiépítése az integrált egyetem első vállalkozásai közé tartozott. 2004-től fokozatosan vezettük be a hét karon egységesen érvényes eljárási rendet. A minőségügyi rendszer korszerű elemeinek tartalmi és módszertani kifejlesztését egy felsőoktatási pályázati program keretében végeztük el, a „Felsőoktatási intézmények minőségkultúra váltásának pilot programjában” (HEFOP-3.3.1), amelynek keretében teszteltük a konzorcium tagjai által kifejlesztett önértékelési eszközöket az egyetem két karán. Az itt nyert tapasztalatokra építve fejlesztettük ki a még hiányzó elemeit.

Az egyetemi minőségügyi szervezet kialakítása az Egyetemi Minőségügyi Koordinációs Bizottság (EMKB) megalakításával kezdődött (2004 áprilisában). Az alapító határozat szerint a bizottság:

- kidolgozza az egyetemen folyó oktatási, kutatási és gazdasági tevékenység megkívánt színvonalú végzésének, valamint minőségfejlesztésének alapelveit, meghatározza annak követelményeit,
- kidolgozza az egyetem minőségügyi ellenőrzésének stratégiáját és az ellenőrzés módszertanát,
- ellenőrzi a minőségügyi alapelvek betartását és a minőségügyi koncepcióban foglaltak megvalósulását, valamint
- ellátja az egyetemi minőségügyi koordinációs feladatokat.

A bizottság törzstagjait az egyes karok által delegált kari minőségügyi koordinátorok alkotják, akik egyben a saját karokon végzik a minőségügyi tevékenységek segítését, irányítását. 2006-ban a karokon megalakultak a kari minőségügyi koordinációs bizottságok, megújult az EMKB összetétele, és az egyetemi szintű koordináció erősítésére létrejött az egyetemi Minőségügyi Iroda. A bizottság éves munkaterv alapján tevékenykedik, napirendjeit negyedéves ülészekokon tárgyalja. Így 2009/2010-es tanévben például a szakok minőségszabályozását, a kutatás minőségszabályozását vagy az egész életen át tartó tanulás támogatását.

2. Stratégia

Az egyetem szerteágazó tevékenységének összehangolásának alapvető eszköze az intézményi stratégia. A stratégiaalkotási folyamat már önmagában olyan folyamat, amely az egyetem polgárait a célokról való párbeszédre kényszeríti, ezáltal óhatatlanul is hozzájárul a közös gondolkodásmód és a közös célok kialakulásához. Másrészt a folyamat végterméke, az egyetemi stratégia (amely jó esetben csak az adott állapotot tükrözi), a döntéshozás során fontos viszonyulási pont.

Az alábbi fejezetben az egyetem stratégiaalkotási és -felülvizsgálati folyamatait mutatjuk be.

2.1. A stratégiaalkotás a Budapesti Corvinus Egyetemen

Az egyetemi integráció szükségessé tette az új egyetemi küldetés, jövőkép, értékrend megalkotását. Ennek nyomán az elmúlt időszak legfigyelemreméltóbb teljesítménye az új felépítésű egyetem, a különböző történeti előzményekkel és szakmai, szervezeti kultúrával rendelkező karok együttműködési kereteinek kialakítása volt. Az egy egységként megjeleníthető és a kari sajátosságokat tiszteletben tartó, támogató intézmény modelljének építése ma is tart. Az együttműködésnek és az integrációs folyamatnak az Intézményfejlesztési Terv (intézményi stratégia) elkészítése is fontos része volt, amelynek első változata egy éves előkészítő munka után 2007 februárjában készült el.

A stratégia tartalmának kialakítása tudatos tervezési, gondolkodási folyamat eredménye. Ennek első lépéseként az egyetem vezetése a Rector irányításával megfogalmazta az egyetem küldetését és vízióját. Ehhez igazodva **diagnózis** készült az egyetem külső környezetéről (pl. a demográfiai trendeknek, a munkaerőpiaci környezetnek, a pályázati-szabályozási környezetnek az alakulásáról) és a belső adottságairól, állapotáról.

A külső környezetre és a belső adottságokra vonatkozóan számos adatforrást használunk fel, így például a következőket: OKM statisztika, Országos Felsőoktatási Információs Központ, KSH, MAB, NFÜ, illetve az egyetemi adatbázisok közül a TUSZ, Nexon munkaügyi adatbázis, Neptun, publikációs és önéletrajzi adatbázis, TDK adatbázis.

A jövőkép és a diagnózisok alapján jelöljük ki a **stratégiai célkitűzéseket**, illetve a közép és rövid távra vonatkozó **akciókat és intézkedési terveket**. Ezeket a következő részterületekre vonatkozóan foglalmazzunk meg:

- oktatás (beleértve a hallgatói szolgáltatásokat),
- innováció és kutatás,
- humán erőforrások,
- infrastruktúra (beleértve a könyvtári és informatikai infrastruktúrát is),
- intézményirányítás,
- gazdálkodás és
- nemzetköziesedés.

Természetesen a stratégia megfogalmazása korántsem ennyire lineáris folyamat. Egyrészt a folyamat egyes lépései visszahatnak a korábbi lépésekre (tehát pl. a kiinduló vízió módosul a diagnózis és a céllebontás során). Másrészt a Budapesti Corvinus Egyetem a stratégiát a vezetési filozófiának megfelelően demokratikus eljárások keretében igyekszik alakítani, azaz a karok önállóan és az egyetemi testületek körében is folyamatosan véleményezhetik a stratégiát, és kiegészítéseket, módosításokat javasolhatnak. (Kari stratégia kialakítása tehát az egyetemi stratégiával párhuzamosan vagy abból levezetve is történhet.)

Az egyetemi stratégia végső soron tehát egy **interaktív (és iteratív) folyamat** keretében alakul ki, és ezért a 2007-es IFT is csak az adott pillanatban rögzült állapotot tükrözi (lásd a stratégiai célok felülvizsgálata című alfejezetet). A BCE stratégiájának egyetemi jellegét az is mutatja, hogy a stratégia elfogadásának feltétele, hogy azt a megfelelő egyetemi testületek (Szenátus, Gazdasági Tanács) szavazással erősítsék meg.

A kitűzött stratégiai célok elérésének megvalósulását **mutatószámok** rögzítésével, **tervértékek** meghatározásával és a mutatószámok alakulásának monitorozásával követjük nyomon, amely alapján a stratégia és az intézkedési tervek elemeit időről-időre felülvizsgáljuk. A stratégia szempontjából kiemelt

területekhez tehát konkrét mutatószámok és célértékek tartoznak. (Az alábbi táblában a vizsgált mutatószámokat mutatjuk be illusztratív céllal.)

1. táblázat: A stratégia nyomonkövetéséhez használt mutatószámok

Oktatás
– Hallgatók megoszlása képzési szintek szerint – Egy teljes munkaidőre számított oktatóra jutó hallgatók száma (fő) – Külföldi hallgatók aránya az összes nappali tagozatos hallgató számához viszonyítva – Idegen nyelvű szakra vagy részképzésre beiratkozott hallgatók száma az összes nappali tagozatos hallgató számához viszonyítva – Egy teljes idejű minősített oktatóra jutó hallgatók száma – PhD fokozatot szerzők száma (kiadott összes oklevél)
Nemzetköziesedés
– Idegen nyelvű kurzus kínálat – Idegen nyelvű szakok és nemzetközi együttműködésben megvalósuló joint szakok (BA/MA/PhD) száma – Nemzetközi kutatási projektek bevétele – Bejövő hallgatói mobilitás: az összes nappali tagozatos hallgató számához viszonyítva (Külföldi állampolgárságú határon túli magyar hallgatók nélküli létszám) – Kimenő hallgatói mobilitás az összes nappali tagozatos hallgató számához viszonyítva (Külföldi részképzésre beiskolázott BCE hallgatók száma) – Bejövő oktatói mobilitás: az összes oktató számához viszonyítva – Kimenő oktatói mobilitás: az összes nappali tagozatos hallgató számához viszonyítva
Kutatás és emberi erőforrás menedzsment
– Pályázati és innovációs kutatási bevételek – Kutatási bevételből nemzetközi projekt aránya – Minősített oktatók aránya (az összes teljes munkaidős oktatón belül)
Gazdálkodás, infrastruktúra és intézményirányítás
– Saját bevétel összege (MFt)-ingatlanértékesítés nélkül + átvett pénzeszközök – Saját bevétel aránya hallgatói juttatások nélkül – Egy teljes munkaidőre számított dolgozóra jutó saját bevétel (eFt) – Felújított, vagy új épület aránya – Vezető-oktató arány (%) – Vezetői informatikai rendszer kiépítettség (folyamatirányítás) %

2.2. A stratégia megvalósítása

Az intézményi stratégia megvalósítása a Felsőoktatási Törvény értelmében a rektor felelőssége, de megbízás alapján az egyes területek célkitűzéseinek megvalósítása általánosságban az adott területért felelős vezető feladata (pl. a nemzetközi stratégia a nemzetközi rektorhelyetteshez tartozik. Konkrét intézkedések felelősei azonban az intézkedés érintettjeitől, tartalmától függően mások is lehetnek (pl. egyes dékánok).

A stratégia nyomonkövetését és megvalósítását operatív szinten a rektori kabinet látja el. Emellett a rektor munkáját (és így a stratégia megvalósulását) évenként értékeli a Gazdasági Tanács is. A Szenátus számára – alkalomszerűen – átfogó beszámolók készülnek az intézményfejlesztési terv egy-egy területének, stratégiai célkitűzésének alakulásáról is, amelyek alapján a stratégia felülvizsgálatára, kiegészítésére és adott esetben új intézkedésekre is sor kerül. Az elmúlt időszakban például részletes beszámoló készült a nemzetközi stratégiához fűződő célok teljesüléséről, az infrastruktúrafejlesztés alakulásáról, a belső elszámolási rendszerről, a tanszéki struktúra alakulásáról vagy a publikációs tevékenységről és annak ösztönzéséről. Ezekhez kapcsolódóan intézkedési tervek és javaslatok is kapcsolódtak. Néhány területen (így a gazdálkodás, a likviditás és a humánerőforrás területén) rendszeres belső jelentések készülnek a különböző szintű vezetők számára.

Az intézményi stratégia alakulásáról a rektor évenként az egyes campusokon beszámolót tart, amelyre a campus oktatói meghívást nyernek.

2.3. A stratégiai célok felülvizsgálata és a stratégiát támogató eszközök fejlesztése

A stratégiai célok felülvizsgálatát (és részben teljesülését) egyfelől az **egyetemi testületek** látják el (Szenátus, Gazdasági Tanács, Rectori Kabinet, kari tanácsok), másfelől azonban alkalomról alkalomra **külső értékelőket** is bevonunk ebbe a folyamatba. A külső értékelők közé nem csak a „kötelező értékelők” tartoznak, mint amilyen a MAB vagy az OKM (mint fenntartó), hanem olyan értékelők is, mint az European University Association (EUA) vizsgálóbizottsága, amely kérésünkre átvilágította az egyetemet, vagy éppen a Felsőoktatási Minőségi Díj értékelő és látogató bizottsága. Emellett egy-egy stratégiai cél megvalósítására esetenként önálló testületet is felállítunk, például kifejezetten a nemzetköziesedés támogatására létrehoztunk egy részben külföldi meghívott tagokból álló nemzetközi tanácsadó testületet is, amely folyamatosan véleményezi az egyetem nemzetköziesedési törekvéseit és kezdeményezéseit.

A stratégiai célok kitűzésével és megvalósításával kapcsolatban fontos visszajelzések érkeznek az **oktatói elégedettségi vizsgálatok** során is.

A Budapesti Corvinus Egyetem vezetése elkötelezett amellett, hogy mind a stratégiaalkotási folyamatba való bevonást, mind a folyamatos és következetes kommunikációt, mind pedig a stratégia megvalósításának nyomon követését rendszer szinten biztosítsa. Ennek érdekében megfelelő **vezetői információs rendszer** kiépítése szükséges. A rendszer alapjául szolgáló informatikai megoldások nagyrészt már rendelkezésünkre állnak (pl. Neptun-rendszer, publikációs és önéletrajz nyilvántartó rendszer). Szükséges azonban ezek további finomítása, illetve néhány új rendszer kiépítése is (pl. pályázati nyilvántartó rendszer). A közeljövő legfontosabb feladata azonban ezek összehangolása, és egységes mutatószám és jelentési rendszer kialakítása, amely képes kevés manuális számolási munkával, a meglévő adatbázisok összehangolásával eseti és rendszeres (előre definiált) jelentések készítésére. Ennek eszköze a meglévő különálló adatbázisainak összefogó **adattárház építése**, amely jelenleg a logikai modell kialakításánál tart. Ennek keretében a meglévő mérőszámainkat - intézmény céljaival összhangban – konszolidáltuk, a közöttük lévő redundanciákat kiszűrtük, a mérőszámok definícióit pontosítottuk, a mérőszámok számítási módját precízebbé tettük. Jelenleg kb. 210 mérőszámot alakítottunk ki. Ennek révén a jelenleg inkább alkalmoszerű, eseti beszámolási gyakorlat rendszeressége is javítható.

3. Emberi Erőforrások

Az egyetem – mint minden tudásintenzív szervezet – legfontosabb vagyona a rendelkezésre álló szellemi tőke, így az emberi erőforrás stratégia célja az egyetemi tevékenységek kiváló színvonalú ellátásához szükséges személyi feltételek megteremtése. Ennek része a minőségi munkaerő-állomány toborzása és kiválasztása, fejlesztése, megfelelő javadalmazása és értékelése, a munkakörülmények és munkafeltételek javítása, a fejlődési, előmeneteli lehetőségek megteremtése.

3.1. A létszám és a munkaerő-kapacitás tervezése

Az egyetem oktatási feladatainak ellátását elsősorban belső kapacitással oldja meg. A közvetlen munkahelyi vezető felelőssége, hogy a feladatok elosztását a munkatársak felkészültségének megfelelően, arányosan és igazságosan ossza el. Ha szükséges, az egyetem a szervezeti egységek közötti átcsoportosítással pótolja a hiányzó kapacitást, számolja fel a strukturális egyenetlenségeket. Amennyiben a szervezeti egységnél nincs a tantárgy tanítására belső munkatárs, akkor az oktatásszervező az egyetemen belül hirdeti meg a tantárgy oktatását, amelyre pályázattal lehet jelentkezni. Csak belső kapacitás hiányában foglalkoztatnak a szervezeti egységek külső munkatársat az oktatás minden szintjén.

3.2. Toborzás, kiválasztás

A toborzási és foglalkoztatási döntések – a foglalkoztatási követelményrendszer felvételre vonatkozó feltételeinek és a jogszabályi előírások figyelembe vétele mellett – alapvetően a karok hatáskörébe tartozik, amelyek a saját kapacitásterveik alapján hozzák meg döntéseiket. Az egyetemen jelenleg alapvetően a belső kiválasztási gyakorlat érvényesül, azaz az oktatói és kutatói utánpótlás bázisát elsősorban a doktori képzés jelenti.

Az elmúlt öt évben 357 hallgató szerzett az Egyetemen PhD fokozatot, és a képzésben jelenleg összesen 761 fő vesz részt. A szervezett doktori képzésben résztvevők számát részben az államilag finanszírozott helyek száma, részben a minőségre törekvés korlátozta. A gazdálkodástudományi doktori iskolában például több mint 130 témavezetésre képes kolléga áll rendelkezésre, a felvett hallgatók száma pedig évente kevesebb, mint 30. Hasonló a helyzet a többi társadalomtudományi doktori iskola esetében is. Néhány doktori iskolában gyakorlat, hogy a teljes dolgozatot el kell készíteni angolul is, és a három bíráló egyikének is külföldinek kell lennie. Bár ez kétségtelenül lassítja a védési folyamatokat, mégis hozzájárul a minőségi követelmények magas szinten tartásához.

2. táblázat: A doktoranduszok/doktorjelöltek és az utolsó hat évben kiadott doktori fokozatok száma

Doktori hallgatók száma (fő)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Kiadott doktori fokozatok 2004-2009 között
Gazdálkodástani	142	151	160	166	174	182	97
Közgazdaságtani	37	39	42	41	45	41	17
Nemzetközi kapcsolatok	117	131	141	147	132	127	45
Szociológia	104	110	114	118	105	95	43
Politikatudományi	33	42	49	54	53	49	4
Gazdaságinformatika	0	0	0	0	0	7	0
Élelmiszertudományi	76	62	72	70	77	73	66
Kertészettudományi	76	86	91	74	78	91	64
Tájépítészeti és tájökölógiai	58	66	72	74	77	96	21
Összesen	643	687	741	744	741	761	357

3.3. Teljesítményértékelés, karriertervezés

Az oktatókkal, kutatókkal és munkatársakkal szembeni elvárásokat két alapvető szabályzat tartalmazza. A 2009-ben elfogadott **etikai kódex** azokat a magatartási normákat és szabályokat rögzíti, amelyek az egyetem közösségnek értékrendjét tükrözik. Etikai ügyekben az Etikai bizottság jár el.

A **foglalkoztatási szabályzat** munkakörönként bontva tartalmazza a továbbfoglalkoztatás feltételeit és az oktatókkal, kutatókkal szemben elvárt kompetenciákat. Ezekről az egyéni teljesítményértékelési rendszer (TÉR) keretein belül kell a kollégáknak számot adniuk, amelynek célja kettős: egyfelől az elmúlt időszak teljesítményének bemutatása és értékelése, másfelől pedig a következő időszakra vonatkozó célok, fejlesztési területek kijelölése és hosszabb távú karriertervek rögzítése egy megegyezéssel folytatott folyamat keretében. Így a teljesítményértékelési rendszerben az egyes munkakörökre vonatkozó „normák” megfogalmazása során nem elsősorban a minimumelvárások rögzítése, kikényszerítése (és ezáltal a múltbéli teljesítmény értékelésének erősítése) volt a cél, hanem a kiegyensúlyozott fejlesztés és karriertervezés elősegítése is oly módon, hogy a normák betartásával ne okozzon gondot az előlépési követelmények teljesítése a tudományágban általánosnak tekintett életkorban (pl. egyetemi tanári kinevezés 58-60 éves korban).

A TÉR bevezetésére 2004-ben került sor a Gazdálkodástudományi Karon. Az egyetemi szinten egységes foglalkoztatási követelményrendszer kialakításával (2007-ben) az összes kar bevezette a TÉR rendszert, amelynek közös elemeiben is megállapodtak (a karok tehát figyelembe vehetik tudományterületi sajátosságait is). Ennek megfelelően a TÉR táblákban az oktatóknak az oktatás mennyiségi és minőségi vonatkozásairól, a vizsgáztatási, az oktatásszervezési és a publikációs tevékenységéről, a publikációk elismertségéről, a kutatásszervezési, valamint a szakmai közéleti tevékenységéről kell beszámolniuk. A teljesítményt bemutató űrlapok kitöltése egységes menetrend szerint zajlik a karokon. A naptári év első hónapjában az oktatók kitöltik az előző év teljesítményére vonatkozó űrlapokat, amelyeket a tanszékvezetők, intézetvezetők ellenjegyeznek. Az ellenjegyzés során sor kerül a teljesítményértékelési beszélgetésre, az elmúlt időszak értékelésére és a következő időszakra vonatkozó célok rögzítésére, illetve – jó esetben – a hosszabb távú karriertervek megbeszélésére is. Az aláírt és ellenjegyzett teljesítménytáblák ezt követően kerülnek a kari vezetéshez, amely összesíti és feldolgozza azokat, szükség esetén intézkedéseket tesz. A teljesítményértékelési rendszer eredményeit a kinevezési, előléptetési döntések során rendszeresen figyelembe veszik.

A publikációs tevékenység ösztönzését segíti elő egy másik értékelő eljárás. Ennek során tudományterületi bizottságok felállítására került sor, amelyek az egyetem minden teljes idős oktatójának egy hosszabb időszakra eső publikációs aktivitását értékelik. A dékánok évente beszámolót készítenek a kar kutatási teljesítményéről, személy szerint megjelölve azokat a kollégákat, akiknek a tudományos teljesítménye kiemelkedő és megjelölve azokat, akiknek a tudományos teljesítményét az értékelő bizottság nem fogadta el. A dékánok kétfévente intézkedési tervet készítenek a tudományos teljesítmények fokozása érdekében, melyet a Szenátus fogad el. Az értékelő bizottságok felállítására 2009-ben került sor, az értékelés jelenleg is zajlik.

Érdemes megemlíteni, hogy az oktatói állomány mellett a munkatársak körében is megjelentek a formális teljesítményértékelési rendszerek (a vezető és a beosztottja közötti informális teljesítményértékelés, visszacsatolás természetesen mindenhol szükségszerűen van). A Központi Könyvtárban például 2009-ben került sor TÉR bevezetésére.

3.4. Az oktatók és munkatársak fejlesztése

Az oktatók és kutatók fejlesztésének célja, hogy az oktatók az oktatáshoz és kutatáshoz szükséges készségekre, képességekre, ismeretekre, kapcsolatokra tegyenek szert. Azt természetesnek (és alapvető feltételnek) tekinthetjük, hogy minden oktatóban megvan az *érdeklődés* a saját területe iránt, ezért a fejlesztés nem elsősorban az ösztönzés kialakítását, hanem a tapasztalatszerzés lehetőségének és feltételeinek biztosítását jelenti – elsősorban nemzetközi téren.

Az egyetemen végzett felmérések azt mutatják, hogy a kimenő mobilitás alacsony mértékű, amelyben szerepet játszik a megfelelő nyelvtudás hiánya (elsősorban az idősebb generáció esetében), a jelentős óraterhelés, a nemzetközi pályázatok viszonylag alacsony száma.

3. táblázat: Vendégoktatásra kiutazó oktatók program szerint

Program	2008 tavasz	2008 őszi	2009 tavasz
Erasmus	23	11	19
CEEPUS	8	0	9
Egyéb program	9(2)	11 (2)	19 (1)
Egyéni szervezés	1	1	0 (2)
Összesen***	41 (2)	23 (2)	47 (3)

* A statisztika mobilitási egységnek tekinti az oktatási céllal be, illetve kiutazó oktatót, amennyiben

legalább egy előadást (szakmai foglalkozást) megtart. A kutatási céllal be- és kiutazók száma zárójelben látható.

** Az egyes féléveknél lehetnek ismétlődések, hiszen van olyan, aki minden félévben utazik.

Ennek ellensúlyozására indult a kimenő oktatói mobilitást támogató 100 000 eurós **Corvinus Visiting Scholar Programme (CVS)**, amelynek célja, hogy – a BCE nemzetközi stratégiáját követve – támogassa az egyetem fiatal oktatóinak és kutatóinak rangos külföldi egyetemen történő képzési és kutatási tapasztalatszerzését. A program távlati célja, hogy a támogatott oktató, illetve kutató tapasztalatait a BCE idegen nyelvű képzésének továbbfejlesztésében és a nemzetközi kutatások erősítésében hasznosítsa. A részvétel feltételeit a CVS-szabályzat tartalmazza, a BCE által nyújtott pénzügyi támogatás támogatottanként maximum 2 millió Ft.

A doktorandusz hallgatók (leendő oktatók) **konferencia-látogatásának és külföldi tanulmányainak** támogatása szintén a fejlesztési célokat szolgálja.

Számos eseti, **alkalomszerű továbbképzés** is szolgálja az oktatók (és adott esetben a munkatársak) továbbképzését, fejlődését. A Központi Könyvtár és az Informatikai Szolgáltató Központ is rendszeresen nyújt továbbképzéseket az oktatókat és a munkatársakat érintő kérdésekben központilag meghirdetve vagy igény szerint (pl. SPSS használata, hivatkozáskézelő szoftverek használata, kutatómódszertan, scientometria stb. témakörökben).

Emellett az egyes karok, tanszékek a saját helyzetük mérlegelésével is kezdeményezhetnek további fejlesztési akciókat. Az elmúlt időszakban például az egyik karon az oktatók angol szakmai nyelvtudásának fenntartását, továbbfejlesztését kari forrásból biztosított anyanyelvi szaktanár foglalkoztatásával biztosítják. A Gazdálkodástudományi Karon pedig a fiatal oktatóknak több féléven keresztül pedagógiai és oktatásmódszertani továbbképzést szerveztek annak érdekében, hogy magasabb színvonalú órákat tarthassanak. Az elmúlt időszakban több intézetben, tanszéken is szerveződtek – külföldi oktatók bevonásával – speciális, kislétszámú továbbképzések pl. publikációs stratégiák témában (Vállalatgazdaságtan Intézet, Vezetéstudományi Intézet).

Az adminisztratív és nem oktató személyzet továbbképzését, tapasztalatszerzését is támogatja az egyetem például az **adminisztratív Erasmus ösztöndíj** révén. Ennek keretében külföldi intézmények működése, irányítása tanulmányozható, amelynek célja nem csak a munkatársak tapasztalatszerzése, hanem a jó gyakorlatok tanulmányozása és hazai meghonosítása is. Az elmúlt két tanévben összesen 19 fő töltött el átlagosan 5-6 napot olyan külföldi intézményekben, mint például a bergeni, a kalmari, a glasgowi, a passau, a strasbourg egyetem vagy a London School of Economics.

3.5. Kompenzáció és javadalmazás

Az egyetem gondot fordít munkatársai motiválására és a teljesítménnyel arányos javadalmazására. Az **alapilletmények** a közalkalmazotti besorolási rendszer szabályozza, az illetményminimum (alapbér) garantált. A teljesítményértékelési rendszer megszilárdulásával lehetővé válik a többletteljesítmények transzparensabb megjelenítése és jutalmazása.

Az egyetem alkalmazza a versenyszférában ismert juttatási formákat (konferenciákon való részvétel anyagi támogatása, publikációs tevékenység anyagi támogatása, mobiltelefon, notebook, gépjármű-költségtérítés, sikerdíj, kitüntetések, arany-, ezüst-, gyémánttagság és ehhez kapcsolt jutalom, alkotói szabadság, különféle biztosítások, lakásépítés-vásárlás-bérlés támogatása, kedvezményes hitelek, stb.). **Kitüntetésre** a vezetők, a társadalmi szervezetek és a bizottságok tehetnek javaslatot.

A kitüntetések közül érdemes megemlíteni az év oktatója kitüntetést, amelyet minden évben a pedagógusnapon adnak át annak az oktatónak, aki a Hallgatói Véleményezési rendszer (HalVel) szerint kimagasló eredményt ér el.

Az egyetem 2008-ban átalakította és kiterjesztette a választható **béren kívüli juttatások (cafeteria) rendszerét**, amelynek keretében nem csak nőtt a cafeteria keretösszege, hanem újabb választható

elemek is megjelentek a kínálatban. Így jelenleg az alábbi elemek közül lehet választani: meleg és hideg étkezési utalvány, önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás kiegészítés, önkéntes kölcsönös egészségpénztári hozzájárulás, helyi utazási bérlet, üdülési csekk, internet utalvány és kultúra utalvány. A jutalmazás (és differenciálás) sajátos formáit jelenti az ún. **kiemelt bérezés** 2008-as bevezetése. Ennek alapján az oktatók 10%-a kaphat havi 80-200 eFt bérkiegészítést egy éven keresztül. A dékánok maguk jelölik ki a kar érintett oktatóit.

További differenciálásra adnak alkalmat a létrehozott ösztöndíjak is. Ezek célja nem csak a jó teljesítmények jutalmazása, hanem mások jobb teljesítményre ösztönzése is elsősorban a kutatások területén. A **BCE Kutatási Kiválósági Ösztöndíj** pályázat útján nyerhető el. Éves összege személyenként 1200 eFt, amelyből 800 eFt Ft-ot két egyenlő részletben fizetnek ki a kedvezményezettnek, a harmadik részlet pedig dologi kiadások (könyvvásárlás, konferencia részvétel, kutatási szolgáltatások igénybevétele) fedezésére szolgál, és az adott évben folyamatosan felhasználható. Azok pályázhatnak, akik a megelőző évben kiemelkedő tudományos teljesítményt értek el szakterületükön. Pályázni lehet nemzetközi, A vagy A+ kategóriás folyóiratban megjelent, vagy jelentős IF-ú cikkel, rangos kiadó által megjelentetett nemzetközi monográfiával, az előző évben megvédett MTA doktora fokozattal, nemzetközi szabadalommal, vagy elismert újfajta nemesítésével. Pályázhatnak azok is, akik nemzetközi, 100 millió Ft feletti projektek szakmai irányítói. A kuratórium évente maximum 15 ösztöndíjat ítél oda a pályázatok minőségétől függően.

Kutatási kiválósági ösztöndíj kari szinten is létezik, ilyen például Gazdálkodástudományi Kar „**az év fiatal kutatója**” ösztöndíja, amely egyszeri 300 eFt támogatással jár.

Egy másik sajátos juttatási és ösztönzési forma a tudományos közéletbe való bekapcsolódást segítő „**Kutató Asszisztens**” ösztöndíj létrehozása. Az ösztöndíjat azok a nem vezető beosztású oktatók-kutatók pályázhatják meg, akik kutatómunkájuknak olyan szakaszába jutottak, amelyben az eredmények elérését meggyorsíthatja a kutatásukat segítő munkatárs alkalmazása. Az ösztöndíjra a kutatónak kell pályáznia, a pályázatban dokumentálnia kell eddigi eredményeit, és tervet kell benyújtania annak részletes leírásával, hogy az ösztöndíjast milyen feladatok elvégzésére kívánja alkalmazni, és milyen eredmények várhatóak a kutatástól. Az ösztöndíj nagysága a havi minimálbér legalább másfélszerese, időtartama személyenként 4-10 hónap.

3.6. Munkakörülmények és munkafeltételek

Az egyetem – anyagi feltételeinek függvényében – kötelezettséget vállal a színvonalas munka végzéséhez szükséges munkakörülmények és munkafeltételek megteremtésére. Intézkedéseket tesz a jó munkahelyi légkör kialakítása érdekében, amely a dolgozók komfortérzetét szolgálja. Ez magában foglalja az alkalmazottak számára nyújtott fontosság tudatot, beleszólásukat munkakörnyezetük és munkájuk alakításába, az emberi méltóságot tiszteletben tartó vezetési stílust, a jó információellátottság megteremtését, a kommunikáció fejlesztését. A dolgozók egészségét védő felszerelések rendelkezésre állását a törvényi szabályozással összhangban a Munkavédelmi Szabályzatban rögzíti. A munkafeltételek megteremtése vezetői feladat a vezetés minden szintjén, amit a vezetők teljesítményértékelése során az egyetem számon kér.

Az egyetem kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód alkalmazására, a munkatársak törvényben megfogalmazott jellemzői miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás megelőzésére és megszüntetésére, az esélyegyenlőség előmozdítására. A törvényi előírásnak megfelelően az egyetem minden évben esélyegyenlőségi tervet készít, amely a honlapon megtekinthető a szabályzatok között. Az Esélyegyenlőségi Terv gyakorlati megvalósításának ellenőrzésére az egyetem „Esélyegyenlőségi Bizottságot” hozott létre. **A Budapesti Corvinus Egyetem esélyegyenlőségi munkájának elismeréseként 2007 novemberében elnyerte a „Legjobb esélyegyenlőségi terv” díjat.**

Az eredményes munka nem nélkülözheti a megfelelő adminisztrációs és technikai háttérrel. Az egyetem törekszik arra, hogy az oktatás technikai ellátottsága minden oktatási formára és minden oktatási épületben rendelkezésre álljon.

3.7. Az emberi erőforrás tevékenységek értékelése

Az emberi erőforrás tevékenység működését két módon értékeljük: egyrészt a munkaerő-állomány összetételével, változásával kapcsolatos statisztikai adatokon keresztül (fluktuáció, korösszetétel,

minősítettek aránya, senior és junior oktatók aránya, női oktatók aránya, vezető és nem vezető beosztású oktatók, az adminisztratív személyzet összetétele végzettség és egyéb leíró statisztikák szerint stb.). Az értékelés másik formáját az oktatói és munkatársi elégedettségi kérdőívek jelentik, amelyben direkt módon is vizsgáljuk a teljesítményértékeléssel, bérezéssel, előmenetellel, munkakörülményekkel való elégedettséget, véleményeket. (Részletesebben lásd még a Munkatársak elégedettsége fejezetet.)

4. Partnerkapcsolatok és erőforrások

4.1. A partnerkapcsolatok és kezelésük

A legtöbb felsőoktatási intézmény oktatói, kutatói révén jelentős kapcsolati tőkével rendelkezik. Ezek a kapcsolatok azonban többnyire egyéni vagy tanszéki szinten válnak élővé, azaz a kapcsolati hálót az adott szervezet és az oktató közötti informális kapcsolat teszi működővé. Az egyetem szempontjából ezek a kapcsolatok rendkívül fontosak, hiszen segítik társadalmi beágyazódását. Vezetői szempontból ugyanakkor ezek a kapcsolatok nem menedzselhetők, hiszen az erejük éppen az informális voltukból fakadnak. A decentralizált kapcsolati háló fenntartása mellett azonban kari és egyetemi szinten törekedni kell a partnerkapcsolatok intézményesített kezelésére is.

Az oktatási, kutatási teljesítményekben nagy szerepet játszanak partnerkapcsolataink, amelyek folyamatosan bővülnek mind a hazai tudományos műhelyek, mind a felsőoktatási intézmények és a gazdasági szereplők irányában. A Budapesti Corvinus Egyetemen ezt a feladatot több szervezeti egység is végzi. A munkaadókkal való kapcsolattartást elsősorban a Vállalati Kapcsolatok referens és a Karrier Iroda látja el. A Nemzetközi Iroda az egyetem nemzetközi kapcsolatrendszerének ápolásáért (is) felel. Az adminisztratív egységek természetesen végzik a kapcsolattartási feladatot a számukra releváns szakmai szervezetekkel (például az OKM-mel, MAB-bal, OFI-val, OFIK-kal, stb.).

4.1.1. Együttműködés a munkaadókkal

Egyetemünk szorosan együttműködik az intézmény telephelyeinek kerületében működő önkormányzatokkal, az üzleti szféra jelentős vállalataival, kutatóközpontokkal, hazai és nemzetközi társintézményekkel, valamint minisztériumokkal, önkormányzatokkal és különböző alapítványokkal is. A kapcsolattartás egyik intézményesített formája az együttműködési megállapodás vagy keretszerződés. Ezek általában középtávra (3–5 évre) szólnak, és minden lehetséges együttműködési lehetőséget felkínálnak az adott vállalatnak: legyen az közös oktatási-kutatási projekt, szakmai gyakorlati program, vagy akár a Chair program. A tárgyalási folyamatban alakul ki, hogy az adott céggel kötendő együttműködésben mely pontok válnak hangsúlyossá. Az alábbi együttműködési lehetőségek szerepelnek kínálati palettánkon:

- oktatás, szakemberképzés (ösztöndíj-lehetőségek teremtése, meghívott előadóként való részvétel az egyetemi oktatásban)
- tudományos kutatás és műszaki fejlesztés (közös kutatási tevékenységek, közös tanulmányok megjelentetése)
- szakmai gyakorlati program szervezése, ahol az adott cég a nappali tagozatos tanulmányok mellett betölthető állást kínál
- szakember-utánpótlás (a munkaadók a legkiválóbb egyetemi hallgatókat szeretnék megnyerni maguknak: állásokat, szakmai gyakorlatokat hirdetnek diákjaink és végzetteink számára)
- ösztöndíjpályázatok meghirdetése tehetséges és ambíciózus hallgatók számára
- vezetőképző programok (az egyetem a cég igényeinek megfelelő, testreszabott vállalati és felső vezetői programot szervez)
- szponzorálás: rendezvények, konferenciák, kiadványok támogatása (cserébe a szponzort egyetemünk nevesíti különböző kommunikációs eszközeivel (kiadványokon, plakátokon, web-oldalon támogatóként feltüntetni))

Nagy keretszerződéseket és együttműködési megállapodásokat az egyetem vezetésével köt meg egy külső intézmény, ugyanakkor a kisebb együttműködések gyakran kari szinten valósulnak meg. Vannak eseti együttműködéseink is, amelyek főleg tanszéki szinten bonyolódnak, ezekre jellemző, hogy egy adott projekten dolgoznak együtt a vállalatok és az egyetem képviselői. A központi kapcsolattartás jellemzője, hogy partnereinket meghívjuk az egyetem fontos eseményeire, nagyobb konferenciáira, és évente egy alkalommal szervezünk egy vacsorát, ahol az egyetem vezetése beszámol a támogatás felhasználásáról, és ismerteti a jövőbeli terveket. Ezt az eseményt megpróbáljuk azzal is színesíteni, hogy egy a közgazdaság-tudományban jártas nemzetközi híró professzort is meghívunk díszvendégként. (Együttműködő partnereink: MOL Magyar Olaj- és Gázipari Nyrt., Ernst & Young Tanácsadó Kft., Citibank

Zrt., Magyar Telekom Távközlési Nyrt., Allianz Hungária Biztosító Zrt., Paksi Atomerőmű Zrt., Magyar Fejlesztési Bank Zrt.)

Magyarországon elsőként egyetemünk vezette be **Chair Vállalati Professzori Rendszert**. Ez egy új támogatási formát jelent, mely stabil, hosszú távú, piaci elemeken és személyes érdekeltségeken alapuló együttműködést tesz lehetővé a támogatók és az egyetem között, és kölcsönösen előnyös mind a hallgatók, mind az intézmény számára. A Chair-program keretében neves cégek támogatnak egy meghatározott témát, kutatási területet képviselő, pályázat útján kiválasztott egyetemi professzort öt éven keresztül, évente 9 millió forinttal. A vállalati professzori címet elnyert oktatók évente beszámolnak tevékenységükről, külön felkérésre részt vesznek a vállalat oktatási-kutatási tevékenységében, a finanszírozó cégek számára az egyetem megjelenést biztosít kiadványaiban, s a vállalatok vezetőit meghívja kiemelkedő jelentőségű rendezvényeire, állásbörzéire, ezzel is bevonva őket az intézmény életébe. (Az egyetem 2000 novemberében írta alá az első hét együttműködési megállapodást, melyeket a következő években még több hasonló követett. Jelenleg az alábbi cégekkel működünk együtt a program keretein belül: az Alcoa-Köfém Kft., a Magyar Villamos Művek Zrt., a Magyar Telekom Nyrt., a Paksi Atomerőmű Zrt., a System Consulting Zrt.)

A Vállalati Professzori Rendszer eredményes működése mellett felmerült az igény és egyben lehetőség is, hogy az egyetemi oktatói-kutatói társadalom pályakezdő rétegét, illetve a vállalati partnerek közül elsősorban a középvállalatokat bevonva egy új együttműködési formát alakítsunk ki. Ez az új program a **Vállalati Kutató Program (PhD Chair)**, amelynek fő célja, hogy az egyetem megtarthassa azokat a tehetséges pályakezdő kutatókat, akik a PhD programban eredményesen szerepelnek, de az egyetemi karok, tanszékek létszámkorlátai miatt az egyetem nem tud a számukra oktatói státust biztosítani, ugyanakkor a vállalatok az egyetemmel együttműködve olyan kutatópartnert találjanak, akinek az egyetemi oktatási-kutatási területe hasznos a vállalat számára is. A program keretében a cégek támogatnak egy meghatározott kutatási területet képviselő, pályázat útján kiválasztott egyetemi kutatót két-három éven keresztül.

Az együttműködés sajátos formája a **szponzoráció**: intézményünk néhány előadótermének és informatikai laborjának felújítását, infrastrukturális fejlesztését sikerült cégek által kapott támogatásból megvalósítanunk. Igazodva a nemzetközi akadémiai gyakorlathoz, az egyetem támogatóinak **„támogatói címet”** adományoz (például „Gyémánt fokozatú egyetemi támogató”), amelyet a támogatók promóciós anyagaikon feltüntethetnek. A támogatói címek érvényességét évenként felülvizsgáljuk.

A munkaadók és az egyetem közötti együttműködés sajátos formájának tekinthető az, amikor az **egyetem közvetíti a munkaadó és a hallgatók** (mint potenciális munkavállalók) **között**. Ezt a tevékenységet a Budapesti Corvinus Egyetemen a Karrier Iroda végzi. A munkaadókkal való kapcsolattartás rendszeres fórumai az alábbiak:

- Az „Üzleti Reggeli” nevű rendezvény, amelyre kiemelt partnereinket (munkaadók, kormányzati szakemberek, egyetemi kollégák) hívjuk meg. A már hatodik éve megrendezett találkozó célja, hogy beszélgessünk kiemelt partnereinkkel a friss és fiatal diplomások toborzásának és kiválasztásának aktuális kérdéseiről, fejlődési irányairól, illetve tájékoztatást nyújtunk az egyetem elkövetkezendő célkitűzéseiről, terveiről.
- A Karrier Iroda rendszeresen szervez konferenciákat, amelyre meghívja a legfontosabb partnereket is.
- A munkaadók jó része szívesen megosztja tapasztalatait a hallgatókkal, ezért bevonjuk őket a karriermenedzsment szeminárium előadói körébe, valamint rendszeresen felkérjük őket szakmai (kiválasztási, önéletrajzi, munkajogi, stb.) tanácsadásra is.
- A Karrier Iroda 1997 óta szervez állásbörzést (2010-ven a 30. állásbörzésre kerül sor). Évente két alkalommal szervez országos integrált állásbörzét friss és fiatal diplomásoknak (KarrierExpo néven), amelyek nyitott rendezvények, és alkalmanként 10-12 ezer álláskereső látogatja meg a 80-120 állást ajánló munkaadót 40 hazai és külföldi felsőoktatási intézményből. Idén a 4. nemzetközi állásbörzét szervezzük, ezúttal a CEMS (Community of European Management Schools) számára.
- Az „Oncampus” kiválasztás lehetőséget ad a munkaadók számára, hogy az egyetemen (a hallgatók természetes életterében) ismerjék meg a pályázó diákokat és válogassanak közülük tesztírások vagy interjúk alkalmával.
- A Karrier Iroda rendszeres időközönként preferenciavizsgálatot végez a végzősök és a munkaadók között az álláskeresésről, az elvárt juttatásokról, a pályakezdőkkel kapcsolatos

elvárásokról. Ehhez kapcsolódik az ÁllomÁllás-díj létrehozása, amellyel a potenciális álláskereső véleménye alapján az egyetem kitüntetéssel honorálja a munkáltatók toborzásban, kiválasztásban, tájékoztatásban nyújtott teljesítményét.

Az együttműködés keretében a Karrier Irodát szakmailag és pénzügyileg több munkaadó is támogatja.

4.1.2. Az Alumni-kapcsolatok kezelése

A végzett hallgatókkal való egyetemi szintű kapcsolattartás a Budapesti Corvinus Egyetemen évtizedekre nyúlik vissza (pl. BKE Egyetemi Baráti Kör, majd később Közgáz Alma Közhasznú Egyesület). Ezek az egyetemi szintű kísérletek azonban kevésbé voltak fókuszáltak. Az egyetem ezen kívánt változtatni, amikor 2006 nyarától a Karrier Iroda feladatává tette a végzettekkel való kapcsolattartást, valamint az életpályájuk nyomon követését (a diplomás pályakövetési rendszer működtetését). A Karrier Iroda az Alumni-rendszer újragondolását egy Alumni bechmarking empirikus kutatással, illetve egy a hazai felsőoktatási intézmények „Alumni-felelősei” számára szervezett konferenciával segítette elő.

Az Alumni-rendszer működtetésével kapcsolatos legfontosabb probléma az adathiány: az adathiányt levéltári kutatásokkal¹ és az egyetemi rendezvényeken – diplomaosztókon és KarrierExpokon – folyamatos tagtoborzással pótoltuk, hosszabb távon az informatikai adatbázisok adatminőségének és naprakészségének javításával biztosítható a szükséges információ. A Karrier Iroda adatbázisa jelenleg több mint 13.000 Corvinus-os adatait tartalmazza.

Az Alumni-szervezés másik dilemmája, hogy hazánkban a végzett hallgatók inkább a szakokhoz, tanszékekhez kötődtek, ezért az egyetemi Alumni-tól inkább „várnak valamit” (szolgáltatást, lehetőséget, információt, bármilyen hozzáadott értéket). Éppen ezért dolgozta ki a Karrier Iroda az Alumni Szolgáltatási Palettát. Jelenleg az alábbi szolgáltatásokat nyújtjuk egykori hallgatóink számára: aktív szakmai és személyes networking (kapcsolatteremtés) támogatása végzetteink, jelenlegi hallgatóink, oktatóink és a munkáltatók között; élethosszig tartó karriertervezés: állásajánlatok közzététele és karrier-tanácsadás; folyamatos információszolgáltatás: képzésekről, továbbképzésekről, az egyetemi életről; rendezvények szervezése: szakmai és baráti találkozók rendezése.

Az Alumni-tagokkal a folyamatos kapcsolattartást interaktív honlap segíti, amelynek alapja az „élethosszig tartó e-mail cím” igénylése.

4.1.3. Nemzetközi partnerkapcsolatok

Gyarapodnak és tartalmilag mélyülnek a nemzetközi kapcsolataink, amelyekre korábban szinte a hallgatói cserekapcsolatok voltak a jellemzőek, ám ma már kiterjednek az oktatói és kutatói állomány cseréjére, szakmai konferenciákon való részvételre, közösségi szintű kutatási programokban való – kölcsönös érdekeltségen alapuló – szakmai kapcsolatokra. A 8 ország 12 egyetemével kialakított – együttműködési szerződésekkel megerősített – kapcsolatainkon túlmenően kiemeljük CEMS (The Global Alliance in Management Education) és PIM (Partnership in International Management) tagságunkat (a CEMS-hez minden európai országból csak egyetlen egyetem csatlakozhat, illetve a PIM a világ legjobb üzleti iskoláit tömöríti). A BCE szakmai kisugárzó erejét növeli, hogy kiemelkedő szerepet játszunk a határon túli magyar felsőoktatás megerősítésében Szlovákiában, Erdélyben, Kárpátalján és a Vajdaságban.

Érdemes kiemelni az Erasmus intézményi partnerekkel kapcsolatos gyakorlatot is. A BCE egyetemközi Erasmus szerződése a szerződésben megjelölt képzési terület kompetenciái szerint az egyes karok (mint „**szakmai felelős kar**”) szerint kerültek nyilvántartásba 2008/2009-től. A szakmai felelős kar feladatát a szerződés keretében történő együttműködéssel kapcsolatban az **Erasmus ügymenet-modell** tartalmazza. Ezen túl a kar felelőssége a szakmai kapcsolattartásra terjed ki. A szakmai felelős kar a szakmai kapcsolattartás keretében közvetlenül egyeztet a partner egyetemmel a bejövő diákokkal kapcsolatban, figyelemmel kíséri a partner egyetem programkínálatát, ellenőrzi a tanulmányi szerződést és a transcripteket a hazaérkezés után.

A BCE-nek 2009/2010-re közel 220 egyetemmel van 249 Erasmus szerződése. Ez a mennyiség jelenleg lefedi az igényeket, tehát a mennyiségi növelés helyett a minőségi szempontokat kell előtérbe helyezni, az Erasmus szerződések megkötése, megújítása során a partner intézményeknek adott szempontoknak kell

¹ A Karrier Iroda a BCE Szolgáltató Kht. közhasznú munkavégzési keretei között 6 hetes egyetemi levéltári kutatást végzett, amelynek keretében négy pályakezdő munkavállaló 1989-től 1970-ig visszamenőleg dolgozta fel az egyetemi levéltárban fellelhető évfolyamnévsortokat, és 10.000 fő adatait kutatták fel.

megfelelnie (megfelelő kreditmennyiségű tárgyekvivalencia, kapcsolat hossza és tradíciója, partneregyletem elismertsége, stb.)

4. táblázat: Erasmus szerződések (2008-2010)

	2008/2009-es szerződések	2009/2010-es szerződések
Lejáró szerződések	80	67
Érvényben lévő szerződések	147	188
Megújított szerződések	75	48
Új szerződések	9	13
Összesen (érvényes szerződés)	231	249

4.2. Ingatlanállomány, ingatlangazdálkodás

Az egyetem jelenlegi helyzetét infrastruktúra szempontjából meghatározzák a korábbi integrációk, vagyis az egyetem kezelésébe került területileg szétszóró épületállomány, amely felszereltség és állag szempontjából is jelentősen különbözött. A 2007-2009-es időszakban jelentős javulás következett be az egyetem infrastrukturális helyzetében, mivel befejeződött több korábban megkezdett nagy volumenű beruházás (pl. új oktatási épület, kollégiumi felújítások, oktatási épületek bővítése).

A három campuson a Budapesti Corvinus Egyetem összesen 28 ingatlanon 44 épületet működtet oktatási, kutatási, a kollégiumi elhelyezést szolgáló, illetve ezekhez kapcsolódó kiegészítő funkciókkal.

A **Pesti Campus**on az elmúlt négy év ingatlanfejlesztési programjának és oktatási kapacitásfejlesztésének egyik alappillére egy új, jelentős méretű, korszerű oktatási épület PPP konstrukcióban való megépítése volt, amely a bővülés mellett lehetővé teszi a meglévő, oktatásra kevésbé alkalmas ingatlanjaink egy részének felszámolását (értékesítését), javítva ezzel egyrészt a teljes épületállomány hatékonysági mutatóit, másrészt forrást biztosíthat további fejlesztésekhez, felújításokhoz, a következők szerint. 2010 nyarán befejeződik a Főépület teljeskörű felújítása, amelynek során az előadók, szemináriumi termeket modernizáltuk, az irodák komfortját pedig jelentősen növeltük (pl. légkondicionálás).

A **Közigazgatástudományi Campus**on befejeződött a Ménési úti oktatási épület felújítása. A Ménési úti épület korszerűsítésének szükségszerűen együtt járt az oktatás területi bővülésével (új termék kialakítása), illetve az igen elhasználódott, néhol már a működést veszélyeztető épületgépészeti berendezések felújításával. Az átalakítás során a szemináriumi és előadótermek számának növelését és korszerűsítését tekintettük fő szempontnak. Az összes hasznosítható szintterület a korszerűsítéssel ugyan nem változott, és az oktatási termek, előadók száma a korábbi állapothoz képest csak négyvel nőtt, azonban az átalakítással korszerű és gazdaságosabban üzemeltethető épület és az oktatásban részt vevő csoportok méretéhez, az oktatási igényekhez jobban igazodó infrastruktúra, megfelelő befogadóképességű előadótermek jött létre.

A **Budai Campus** ingatlanállományával kapcsolatos legfőbb stratégiai célkitűzés továbbra is az épület- és ingatlanállomány koncentrálása, valamint az egyes szervezeti egységek szétszórtságának megszüntetése. Mindez hatékonyabb épületkihasználást és gazdaságosabb üzemeltetést eredményez a campuson. E célkitűzéseknek elsősorban az épületekben ellátható feladatok átrendezésével kívánunk eleget tenni, amelyre az épületfelújítások és ingatlanberuházások kapcsán kerülhet sor. Ezek fedezetét a Budai Campus értékesíthető ingatlanai jelenthetik. A Budai Campuson gyakorlatilag az egész meglévő épületállomány felújításra szorul. Ennek során a megváltozott oktatási struktúrának, illetve az ebből fakadó módosult követelményeknek, feltételeknek megfelelő átalakításokat és bővítéseket is tervezünk, amelyekkel igazodni kívánunk az új képzési szerkezet támasztotta épület- és teremigényekhez. A Budai Campus ingatlanállományával kapcsolatban külön említést érdemel a kísérleti üzem, a botanikus kert és az arborétumok. Az egyetem és a Kertészettudományi Kar közös érdeke, hogy a sokrétű gyakorlati képzési feladatok minél nagyobb részét e helyeken bonyolítsuk le. A gyakorlati képzés szélesebb igényeit azonban csak minőségében és területileg is megnövelt gyakorlati és demonstrációs felületek kialakításával biztosíthatjuk.

5. táblázat: A Budapesti Corvinus Egyetem infrastruktúrájának főbb adatai (2009)

	Budai Campus	Közigazgatástudományi Campus	Pesti Campus	Összesen
Oktatási és tanszéki épületek (db)	27	1	3	31
Oktatási és tanszéki alapterület (m ²)	29 300	15 904	57 292	102 496
Számítástechnikai laborok (db)	11	6	20	37
Számítástechnikai laborok befogadóképessége (fő)	185	142	473	800
Egyéb laborok (db)	128	1	3	132
Egyéb laborok befogadóképessége (fő)	1 089	10	94	1 193
Könyvtári kötetek száma (ezer db)	319	68	500	887
Oktatástechnikai berendezések (db)	374	135	398	907
Oktatástechnikai berendezések átlagos életkora (év)	4,02	4,06	4,16	4,08

4.3. A könyvtári hálózat

A BCE könyvtári hálózatát alapvetően három szolgáltató könyvtár és a tanszéki letéti könyvtárak alkotják. A szolgáltatókönyvtárak a Központi Könyvtár (KK), az Entz Ferenc Könyvtár és Levéltár (EFKL) és a Közigazgatástudományi Kar Könyvtára – Bibliotheca Publica (KIKK). A Központi Könyvtár és az Entz Ferenc Könyvtár nyilvános könyvtárak, s mint ilyenek, tagjai az Országos Dokumentumellátó Rendszernek (ODR).

A **Központi Könyvtár** szervezi a tagkönyvtárak szakmai együttműködését, összehangolja a gyűjtemények és a szolgáltatások fejlesztését, biztosítja azokat a hálózati szolgáltatásokat, amelyek a BCE valamennyi campusán elérhetőek az oktatás és kutatás szakirodalmi és információs igényeinek minőségi kielégítése érdekében.

A könyvtár 1994 óta társult, 1998 óta pedig teljes jogú tagja a European Business Schools Librarians' Group nevű szervezetnek, ami Európa legnagyobb presztízsű üzleti képzést folytató egyetemeinek, üzleti iskoláinak könyvtárosaiból áll. A nemzetközi szakmai közéletben játszott szerepének köszönhetően a könyvtár az OECD letéti könyvtára, valamint a legfontosabb nemzetközi szervezetek (ENSZ szakosított szervezetei, WTO, Világbank, IMF) és a hazai főhatóságok rendszeresen megküldik neki kiadványaikat.

Az alapszolgáltatásokat – mint a helyben olvasás, kölcsönzés, szakirodalmi tájékoztatás – is a nemzetközi irányzatokhoz igazodóan, az egyes felhasználói szegmensek speciális igényeit figyelembe véve és a korszerű hálózati információs technológia lehetőségeire építve nyújtja (online raktári kérés, távoli hosszabbítás, előjegyzés stb.). Kiemelt hangsúlyt kap az olvasókkal való kommunikáció, a személyes tanácsadás mellett lehetőség van az információs technológia által lehetővé tett korszerű eszközök használatára is. A telefon, e-mail, egyidejű elektronikus referenszszolgálat, VOIP-alkalmazások egyaránt a kommunikáció élővé tételét szolgálják. A könyvtár a magyar felsőoktatásban egyedülálló módon létrehozta a **tanszéki kapcsolattartó könyvtárosok rendszerét**. Ezzel kettős célt tűzött ki: egyrészt javítani az oktatási egységek és a könyvtár közötti információáramlást, másrészt személyreszabott kutatási segítséget nyújtani az oktatóknak-kutatóknak.

A **BCE Entz Ferenc Könyvtár és Levéltár** a Budai Campus-on működő három kar szakirodalmi információval való ellátása mellett nyilvános feladatokat is ellátó, tudományos szakkönyvtár. A Közigazgatástudományi Kar Könyvtára (**Bibliotheca Publica**) a magyar közigazgatási szakemberképzés kiemelkedő szakirodalmi bázisa, a képzés szakirányának megfelelő területen, nem nyilvános közigazgatási szakkönyvtárként működik.

Megfelelőnek tekintjük a szolgáltatás minőségét abban az esetben, ha a könyvtárhasználó számára időtakarékos, kényelmes és egyértelműen értelmezhető környezetben válik elérhetővé. A minőségi szolgáltatás szempontjából kritikus folyamatok az együttműködés, a szolgáltatások előállítása és biztosítása területén található. A könyvtár tevékenységében az utóbbi években erőteljes hangsúlyt kapott a **minőségbiztosítási rendszer** kialakítása. 2003-ban a magyar felsőoktatási könyvtárak között elsőként itt készült el és került alkalmazásra a Minőségbiztosítási Kézikönyv. Az integráció után pedig a szükséges módosításokkal az vált az egyetem könyvtári hálózatának minőségirányítási kézikönyvévé. A könyvtár

munkatársai részt vettek a magyar felsőoktatási könyvtárak minőségbiztosítási rendszerét felvázoló koncepció kialakításában, majd pályázat keretében a felsőoktatási könyvtárakban alkalmazandó szolgáltatási irányelvek kidolgozásában. A könyvtár folyamatosan képviseltette magát az országos teljesítménymérési szabványok kidolgozását végző bizottság munkájában. A könyvtár főigazgatója tagja az Egyetemi Minőségügyi Koordinációs Bizottságnak, és vezeti ennek könyvtári albizottságát.

A könyvtárakkal kapcsolatos elégedettségi vizsgálatok igen pozitív képet adnak. A *vésző hallgatók véleménye* alapján „a könyvtár állománya (könyvek, folyóiratok, elektronikus adatbázisok) megfelelően járult hozzá a képzés követelményeinek teljesítéséhez.” kijelentésre érkezett válaszok alapján elmondható, hogy egyetemi szinten nőtt az elégedettség (2007-ben 3,7, 2008-ban 3,9, 2009-ben 4,1).

A 2009-es *oktatói/kutatói felmérésben* a válaszadók értékelték a központi szervezeti egységeket. A 11 felsorolt egység közül egyetemi szinten a könyvtárakkal és az Informatikai Szolgáltató Központtal (ISZK) a legelégedettebbek az oktatók, átlagosan 4 feletti átlagértékekkel, a legalacsonyabb szórás mellett, vagyis a legnagyobb egyetértésben.

A könyvtárakkal kapcsolatos központi elégedettségmérésen kívül több esetben készültek egyéb kérdőíves felmérések bizonyos részkérdésekben, vagy bizonyos részegységeket illetően. Ilyen volt például a 2003-ban és 2009-ben NKA pályázat keretében folytatott Entz Ferenc Könyvtár és Levéltár használói szokásainak, elégedettségének felmérése és a könyvtár használatával kapcsolatos vélemények összegyűjtése. Az eredményekről szóló szakmai beszámolót a könyvtári munkatársak előterjesztették az Egyetemi Minőségügyi Koordinációs Bizottság számára is.

4.4. Az informatikai infrastruktúra

Az egyetemi informatikai szolgáltatásokat az Informatikai Szolgáltató Központ (ISZK) biztosítja. A Budapesti Corvinus Egyetemen az informatikai szolgáltatások a magyarországi felsőoktatásban található modellekhez képest központosítottak tekinthetők.

Az egyetemi hálózatban (CORNET) mintegy 4000 hálózatba kapcsolt számítógép található, 500-al több, mint 2008-ban. A hallgatói laborokban és könyvtárakban ebből mintegy 1500 gép áll a hallgatók rendelkezésére, a kollégiumokban pedig további 600 számítógép található, ami kétszer annyi, mint a 2008-as állomány. A hallgatói laborok egy része (kb. 500 PC) úgynevezett tematikus rendben működik. Ezeken speciális oktatási célszoftverek találhatók, hozzáférésük a tanulmányi munkával összhangban oldható meg. A további, mintegy 300 gép „open labor”-ban mindhárom campuson folyamatosan a hallgatók rendelkezésére áll. A maradék 700 PC általános célú laborban érhető el a hallgatók által, órarendileg az alapképzés feladataira és open labor-ként, amikor nincs bennük tanítási óra. A piacvezetőnek tekinthető vállalatirányítási, statisztikai, ökonometria, adatbányászati és CAD-es rendszer biztosítja a megfelelő szintű kutatási környezetet. Az egyetem a hallgatók és oktatók számára számos szolgáltatást nyújt, így például az egyetemi levelezőrendszer üzemeltetése; a közösségi terekben WiFi szőrt rádiós hozzáférés biztosítása; otthoni védett hozzáférésű (VPN) kapcsolaton keresztül az egyetemi munkakörnyezet biztosítása; streaming technológiák használata, központi videokonferencia-eszközök, stb. Az ISZK a kényelmes használat érdekében minden campuson **ügyfélszolgálatot** működtet.

6. táblázat: Informatikai infrastruktúra (2005-2009)

	Oktatói és Kutatói PC-park (db)	Laborgépek (db)	Összes PC (db)	Hálózati kapcsolatok (db)	Oktatási kutatási adatok (háttértár kapacitás TeraByte)	Intranetek száma (db)
2005	1817	651	2468	2650	6	-
2006	2293	741	3034	2862	14	-
2007	2309	861	3170	3879	21	8
2008	2473	1424	3897	3955	32	19
2009	2563	1397	3960	4144	51	43

Az egyetem minőségügyi rendszerének kidolgozása során fontos szempont volt, hogy az **informatikai szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettségi** vizsgálatokra is hangsúlyt fektessünk. Az Informatikai Szolgáltató Központ tevékenységének megítéléséhez négy forrásból kaphatunk adatokat: az oktatók

körében végzett kérdőíves felmérés eredményeiből, az adminisztratív munkatársak körében végzett felmérés eredményeiből, a végzős hallgatói felmérés eredményeiből és az ISZK saját felméréseiből.

A 2009-es *oktatói/kutatói felmérés* kérdőívében új kérdéscsoportként helyet kapott a központi szervezeti egységek értékelése. A 11 felsorolt egység közül egyetemi szinten a könyvtárak mellett az Informatikai Szolgáltató Központtal (ISZK) a legelégedettebbek az oktatók, átlagosan 4 feletti átlagértékekkel, a legalacsonyabb szórás mellett, vagyis a legnagyobb egyetértésben.

A *munkatársak körében végzett felmérésnél* egyetemi szinten 2007-ben és 2009-ben is az informatikai infrastruktúrával voltak a legelégedettebbek a munkatársak a munkavégzés feltételeit illetően. A leggyakoribb válasz mindkét évben az 5-ös volt az egytől ötig terjedő skálán.

A *végzős hallgatói felmérésnél* a számítógéppel való ellátottság mutatja a legnagyobb elégedettségjavulást egyetemi szinten. 2007-ben 3,2-es, 2008-ban 3,6-os, míg 2009-ben 3,9-es átlaggal értékelték a válaszadók. A campusok közötti eltérés azonban még mindig megfigyelhető. A Budai Campus értékelése valamivel gyengébbnek tekinthető. Itt folyamatos fejlesztésekkel igyekszünk a hallgatók számítógépes ellátottságát és a szolgáltatási színvonalat javítani.

A nagy, több témát átfogó központi felmérésekben természetesen csak érintőlegesen vizsgálhatóak az informatikai szolgáltatások is. A részletek az *ISZK saját felméréseiből* jobban kitűnnek. A legutóbbi felmérésre 2005-ben került sor, amelyben a két legnagyobb igénybevevői kört, a hallgatókat és az oktatókat kérdezték meg. 2234 hallgató és 435 oktató töltötte ki a kérdőíveket. Az ISZK felkészültsége, és az általa nyújtott szolgáltatásokkal való általános elégedettség magas. Például a hallgatók 78,5%-a, míg az oktatók 87,8%-a volt „elégedett” vagy „alapvetően elégedett” az egyetemi informatikai hálózattal, rendszerekkel, míg „jelentős napi gondokról” vagy „elégedetlenségről” csak a hallgatók 5,1%, az oktatók 3,2%-a számolt be.

Az informatikai infrastruktúra és szolgáltatások megítélése jó, a helyzet e tekintetben kedvező, bár a folyamatos technikai fejlődés és a változó hallgatói és oktatói létszámnak megfelelő kapacitások biztosítása kihívást jelent.

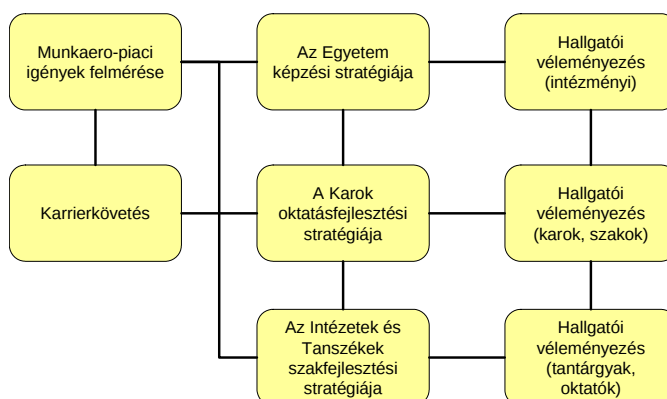
5. Folyamatok

Az előző fejezetekben bemutattuk a vezetés, a stratégiaalkotás és felülvizsgálat, az emberi erőforrás gyakorlat, valamint az erőforrások és partnerkapcsolatok kezelése során alkalmazott megközelítéseket és mechanizmusokat. Ebben a fejezetben az egyetem alaptevékenységéhez kapcsolódó folyamatokat emeltük ki, így

- a képzési programok indításának és felülvizsgálatának nyomonkövetését,
- a tehetséggondozás folyamatait,
- a nemzetköziesedés stratégiai céljához igazodva kiemelten az **idegen nyelvű képzések** minőségirányítási folyamatainak szabályozását,
- a minőségelvű egyetemi működés szellemében hangsúlyt helyeztünk a **hallgatói munkát támogató folyamatokra**
- a szintén stratégiai célként megfogalmazott oktatásra orientált kutatóegyetemi profilt támogató **kutatást**, valamint a **kutatás és gazdaság kapcsolatát támogató folyamatok**.

5.1. Az oktatással kapcsolatos folyamatok minőségirányítása

A képzési programok létesítésével/indításával és nyomonkövetésével kapcsolatos eljárásokat az egyetem tanszékei/intézetei és karai a Szervezeti és Működési Rend, a Képzési Kódex, valamint a MAB és az OKM előírásainak figyelembevételével végzik. Az előírások tartalmazzák a szak létesítéséhez/indításához szükséges személyi és infrastrukturális feltételrendszer részletes vizsgálatát is. A képzési programok fejlesztési rendjét az egyetem Intézményfejlesztési Tervében megfogalmazott képzési stratégia alapozza meg. Ebből a stratégiai dokumentumból vezethető le az egyetem karainak oktatásfejlesztési stratégiája, majd az adott karokhoz tartozó intézetek, tanszékek szakfejlesztési stratégiája. A stratégiai tervezés alapvető céljainak és irányainak kialakításban fontos szerepet kapnak az egyetem érdekcsoportjainak (érintettjeinek) elvárásai. A külső elvárások azonosításához szükség van az egyetem által kibocsátott hallgatói kör karrierkövetéséből levont tanulságokra, másrészt pedig az őket alkalmazó munkaerőpiac visszajelzéseire. Az oktatási programok fejlesztése során a belső elvárásokra is hangsúlyt helyezünk, ezeket elsősorban az egyetemi hallgatói véleményezésekből vezetjük le. Az oktatási programok minőségfejlesztési folyamata olyan intézményesített mechanizmus keretében történik, amelyet az egyetemre vonatkozó külső szabályozók (felsőoktatási törvény), az egyetem belső szabályzatai (Szervezeti és Működési Rend, Hallgatói Véleményezés Egyetemi Szabályzata, Minőségirányítási Kézikönyv) és dokumentumai (képzési kódexek) határoznak meg:



2. ábra: Az egyetem képzésfejlesztési modellje

A képzési programok nyomonkövetési rendszerét a Minőségügyi Kézikönyv szabályozza. A képzési programok egyetemi minőségbiztosításának elvei a bergeni sztenderdek és a MAB akkreditációs irányelvei alapján a korábban bemutatott dimenziókban ragadható meg. A leendő hallgatók és a felvett

hallgatók tájékoztatásának rendszerét az egyetem intézményi szintű elemei és a Minőségügyi Iroda által működtetett kérdőíves felmérések alkotják.

A hallgatók felvétel előtti tájékoztatásának intézményi elemei a következők: nyílt napok (egyetemre felvételizni szándékozó középiskolai hallgatók személyes tájékoztatására); felvételi tájékoztató (a felsőoktatás felvételi rendszerét, az indítandó képzéseket az egyetem a központi felvételi tájékoztatóban hozza nyilvánosságra); egyetemi honlap (az egyetem központi honlapján² legördülő menüpontok alatt található a különböző képzési programok ismertetői); PR tevékenység (az egyetem hagyományosan különböző sajtóorgánumban (pl. HVG, országos napilapok oktatási mellékletei) rendszeresen jelentkezik a különböző képzési programok bemutatásával); a képzési programok tájékoztatói (az egyetem karai és szervezeti egységei saját hatáskörükben nyomtatott füzetekben tájékoztatják az érdeklődőket képzési programjaikról). A Minőségügyi Iroda tanulmányaikat kezdő gólyák körében végzett vizsgálatainak eredményei arra utalnak, hogy a hallgatók leginkább az országos felvételi tájékoztató alapján, illetve a felvi.hu internetes oldalon tájékozódnak. Az említések gyakoriságában ezután a BCE internetes oldalai, illetve nyílt napja szerepel. Más forrásokat jóval kevesebben jelöltek meg.

Az egyetemre **beiratkozott hallgatók tájékoztatását** a következő fórumok és dokumentumok biztosítják: Tanulmányi és vizsgaszabályzat, illetve a Hallgatói térítési és juttatási szabályzat (az egyetemi polgárok számára elérhető az egyetem honlapján); Tanulmányi tájékoztató (a Tanulmányi Osztály/Hivatal az évente aktualizált tanulmányi tájékoztatót hagyományos és elektronikus információhordozón is elérhetővé teszi); Képzési kódex (az egyetem valamennyi képzési programját tartalmazó kiadványsorozat); Tantárgyi követelményrendszer (a tanszéknek/intézetnek – egységes formátumban, a tanulmányi és vizsgaszabályzat vonatkozó pontjai szerint – írásbeli tájékoztatást adnak a tantárgy oktatási programjáról).

Az egyetem minőségügyi rendszerének alapja az egyetemi működés hatásainak, eredményességének **folyamatos visszacsatolása**. Ennek jegyében a hallgatóikat – képzésük teljes időtartama alatt – megkérdezzük véleményükről. Az oktatási folyamatok eredményességét az oktatói és a munkaadói oldalról is vizsgálhatóvá tettük. A visszacsatolások egyik fontos mutatója az egyetem vezetőinek és munkatársainak elégedettségvizsgálata.

A felsőoktatási intézményekben folyó minőségirányítás folyamatok fontos mozzanata a hallgatói véleményezés. Az Egyetemi Tanács 2005-ben elfogadta a hallgatói véleményezés új szabályzatát. A szabályzat egy olyan egységes **hallgatói véleményezési rendszert** vezetett be (HalVel), amely online formátumban teszi lehetővé a véleménynyilvánítást. A véleményezési hullámok lezárulását követően a rendszer kiértékelő felületén tekinthetők meg az összesített adatok. Ennek eredményeképpen lehetőség nyílt az eredmények átfogó egyetemi szintű elemzésére, illetve az egyes szervezeti egységek, képzések, tantárgyak önálló elemzésére is. Mivel a kérdőívek nagy részben azonosak (természetesen minden karon lehetőség nyílt a speciális igények figyelembevételére a kérdőívek kialakítása során), a kérdőívekből nyert adatok nemcsak önmagukban elemezhetőek, hanem tanszéki, intézeti és kari szinten is összehasonlíthatóvá váltak, amelynek köszönhetően átfogó képet kaphatunk a hallgatók egyetemről alkotott képéről.

A képzések fejlesztésének 2008-tól új eleme **az Országos Felvételi Információs Központ (OFIK) adatbázisának elemzése**. Az adatbázis alapján évente összefoglaló táblázatokat készítünk az adott év normál felvételi eljárás adatai alapján. Az összeállítás célja, hogy átfogó képet adjon az egyetem egyes szakjaira jelentkezők jellemzőiről, preferenciáiról, valamint az egyetem szakjainak versenyhelyzetéről. Az összefoglaló táblázatokban olyan adatok szerepelnek képzésenként, mint a jelentkezési adatok, a túljelentkezés és a ponthatár alakulása, az „intézményi hűség” alakulása, a versengő szakok vizsgálata, kiemelt megyék és iskolák vizsgálata vagy hallgatók előképzettségének bemutatása. Az elemzést a Minőségügyi Iroda előterjeszti az Egyetemi Minőségügyi Koordinációs Bizottság ülésén, valamint közzéteszi az egyetem minőségügyi honlapján, amelyre tájékoztató körlevélben hívja fel az egyetem polgárainak figyelmét. Emellett az összefoglalókat az Iroda a dékánoknak is megküldi. Az adatbázis, illetve a közölt táblázatok további elemzés, felhasználás céljából az egyetem polgárai számára is hozzáférhetőek.

² <http://uni-corvinus.hu>

5.2. Tehetséggondozás

Az oktatási folyamatok minőségéhez a tehetséggondozás szabályozása és formái is jelentős mértékben hozzájárulnak. Minthogy ez az egyetemi oktatási stratégiának kiemelt területe, ezért a tehetséggondozás folyamatairól és elemeiről külön szólnunk.

A tehetséggondozás egyik területét a **szakkollégiumok** jelentik, amelyekből már hét működik az egyetemen. A szakkollégiumok saját felvételi rendszert működtetve maguk választják ki a tagjaikat, akik az egyetemi kurzusok mellett további (emelt szintű vagy látókörbővítő) kurzusokat hallgatnak, szakmai programokat szerveznek. A szakkollégiumok sikerét mutatja, hogy az integrációt követően a budai campusokon is létrejöttek szakkollégiumok. Az egyetem megkülönböztetett figyelmet fordít a kiemelkedő képességű hallgatóira. Az Egyetem Pesti Campusán, a régi Közgázon öt szakkollégium működik: az EVK Szakkollégium, a Heller Farkas Szakkollégium, a Rajk László Szakkollégium, a Széchenyi István Szakkollégium és a Társadalomelméleti Kollégium. A Budai Campusokon pedig kettő: a Magyary Zoltán Közigazgatási és a Rerrich Béla Tájépítészeti Szakkollégium.

A tehetséggondozás másik területe a **CEMS program**, amelyben hallgatóink közül évente negyvenen rangos külföldi egyetemeken vehetnek részt részképzésen, és kaphatnak egy ún. CEMS diplomát. 1996-ban csatlakozott a Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástudományi Kara (akkor még Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem) a mára húsz európai és öt tengerentúli rendkívül rangos és elismert üzleti iskolát, illetve hatvan vállalati partnert tömörítő egyesülethez. A tagok között szerepel például a London School of Economics, vagy a francia HEC. A csatlakozás különös jelentősége, hogy a programhoz országonként egyetlen egyetem csatlakozhat, ráadásul a BCE volt az első közép-európai tagja a CEMS szövetségnek.

A közösség által elindított program számos, hazai és nemzetközi viszonylatban is egyedülálló lehetőséget biztosít a résztvevő diákok számára. Ennek részei: külföldi cserefélév a CEMS iskolák valamelyikében, vállalati partnerek bevonásával végzett készségfejlesztő szemináriumok, angol nyelven folyó oktatás, több hónapos külföldi szakmai gyakorlat, illetve a Business Project, mely során a diákok valamely vállalati partnernél valós üzleti problémára dolgoznak ki megoldást a projekt négy hónapja során. A program elvégzése után a diákok CEMS Master's in International Management (CEMS MIM) diplomát szereznek hazai diplomájukkal párhuzamosan.

A harmadik a **nemzetközi esettanulmány verseny**, amelyet egy egyéves angol nyelvű, esettanulmány-megoldó felkészítő kurzus előz meg. (Emellett egyetemünk a házigazdája az évente sorra kerülő **Országos Esettanulmány Versenynek** is, amelyen egyébként határon túli magyar csapatok is rendre részt vesznek.)

Az egyetem oktatói utánpótlásának és megfelelő szakmai működésének döntő fontosságú eleme a hallgatók tehetséggondozása, amelynek fontos színterei a **tudományos diákkörök**. Az egyetem oktatói és hallgatói szívesen vesznek részt a TDK munkában, a házi versenyeken, és mindig jól szerepelnek a kétfévente megrendezett országos megmérettetéseken is. A TDK munka az egyetem mindegyik karán igen élénk és hallgatóink nagy számban vesznek részt az országos, sőt nemzetközi megmérettetéseken is. Ebben fontos szerepet játszik, hogy a sikeres TDK-tevékenység megjelenik az oktatói teljesítményértékelésben, ezáltal az oktatók érdekelték abban, hogy időt szánjanak a kutatás iránt érdeklődő hallgatókra. A TDK áttekinthetőségét, szabályozottságát pedig a TDK-portál támogatja. A TDK-portálnak köszönhető, hogy a versenyekre való jelentkezés, a dolgozatok feltöltése, a bírálatok megtekintése és a folyamatos kapcsolattartás is elektronikus úton történik.³

A tehetséggondozás fontos intézményi kerete a **demonstrátori rendszer**, amelynek keretében a hallgatók bekapcsolódhatnak egy-egy tanszék munkájába. A demonstrátori rendszer az egyetemi tehetséggondozásnak ugyancsak alapvető színtere. A kiemelkedő teljesítményt nyújtó hallgatók demonstrátorként mélyebb betekintést nyerhetnek a tanszékek, intézetek munkájába. A demonstrátori pályázatok kiírásáról a karok – egyeztetett létszámokkal – gondoskodnak. A szervezeti egységekhez beérkezett pályázatokat – a szervezeti egység vezetőjének ajánlása után – a kari tanulmányi hivatalok a nyilvános pályázati feltételek alapján bírálják el. A demonstrátorok éves munkáját a szervezeti egység vezetése határozza meg. A demonstrátori feladatok ellátásáért a hallgatókat pénzbeli juttatás illeti meg. Az elmúlt években a demonstrátori hallgatók száma jelentősen emelkedett.

³ <http://tdk.uni-corvinus.hu>

5.3. *Folyamatok az idegen nyelvű képzésekben*

Az egyetem a nemzetköziesedés mint stratégiai prioritás érvényesítésére törekszik az egyetemi szervezet, a képzés és a kutatás teljes spektrumában. Különösen a képzést tekintve van lehetőség egyetemi szinten összehangolt cselekvésre. A képzés nemzetköziesítését az elmúlt években az idegen nyelvű képzések és kurzusok, valamint a hallgatói mobilitás fokozatos növekedése jellemezte. Az idegen nyelvű képzés fejlesztésében eddig elért eredmények értékelését is szolgálja az **European University Association (EUA) szakértői bizottsága** által 2008 őszén véleményezett Institutional Evaluation Program.

A nemzetközi programok iránti hallgatói érdeklődés fokozódása a cserehallgatók, valamint az idegen nyelvű szakok és részképzések hallgatói létszámában is évről évre érzékelhető. A nemzetközi hallgatói és programvolumen növekedésével párhuzamosan az idegen nyelvű képzésekben a minőségpolitikai követelmények érvényesülését biztosító szervezeti és működési rend kialakítása kezdődött meg.

Az idegen nyelvű képzés minőségbiztosítási eljárásrendje két területen fejlődött ki mintaszerűen: a CEMS program keretében folytatott részképzéshez, valamint az ISC undergraduate (UG) és graduate (G) programjaihoz kapcsolódóan. A CEMS-kurzusokhoz kapcsolódóan a BCE és a CEMS európai minőségirányítási standardjai a program belső szabályozásában (CEMS Q3 guidelines and procedures) együttesen érvényesülnek. Az ISC undergraduate és graduate programjaira vonatkozóan 1997 óta működik egy, az egyes karokat képviselő 6–10 fős bizottság a képzési kínálat és a fő szabályzatok felülvizsgálatára és a fejlesztések irányításában történő javaslatlételre. A Curriculum Development Committee (CDC) háromévente átfogóan értékelt a képzési kínálat (a kínált programok és az oktatási háttérszolgáltatások), valamint a fő szabályozók (Tanulmányi és vizsgaszabályzat, az ISC speciális oktatói követelményrendszere) megfelelőségét, és előkészítette a szükséges módosításokat.

A felhalmozott tapasztalatok alapján 2007-ben külön Minőségügyi Kézikönyv készült az idegen nyelvű képzések alapítására és indítására vonatkozó tartalmi követelményekről és eljárásrendről. Az egyetem idegen nyelvű képzéseihez kapcsolódó minőségpolitikai irányvonalat a nemzetközi programokhoz kapcsolódó stratégiai nyilatkozatok (Policy Statement) és az egyetem Intézményfejlesztési Terve együttesen tartalmazzák. Az idegen nyelvű képzések általános minőségirányítási mechanizmusai több ponton megegyeznek a magyar nyelvű képzésekével, ugyanakkor több specifikumot is tartalmaznak. Az idegen nyelvű képzésben részt vevő oktatók kiválasztása a minőségbiztosítási követelmények egyik sarkalatos eljárásrendi garanciája. A BCE Minőségügyi Kézikönyvének megfelelően az **oktatói kompetencia (audit)** biztosítja, hogy a tantárgybefogadásról, illetve a tantárgymeghirdetésről szóló döntés alapja a kötelezettséget vállaló oktatónak az adott tantárgyhoz kapcsolódó idegen nyelvű képzési kapacitásainak értékelése legyen. Az audit módja: az oktató az albizottság előtt rövid prezentációt tart a vállalt képzési terület bizonyos anyagrészéből és válaszol az albizottság kérdéseire.

A képzés folyamatában az értékelés, az ellenőrzés és a monitoring eszközei biztosítják a minőségbiztosítási követelmények folyamatos érvényesítését. A **hallgatói értékelés rendszere** (formal student assessments, and informal feedback) meghatározza az oktatók munkájának minősítését és anyagi elismerését (semester bonuses). A CEMS Q3 guidelines and proceduresnak megfelelő rendszeres mérő tesztek készülnek. A CEMS programban a hallgatók motivációjának fejlett módszertana működik. Magában foglalja a kapcsolatot az Alumni-hallgatókkal, hazai és külföldi hallgatói önszerveződésekkel, és mentorprogramot, amelyben a gazdasági élet vezetőitől közvetlenül szerezhetnek tapasztalatokat. Az idegen nyelvű képzések minőségének nyomon követésében alapvető eszköz, hogy az ISO minőségirányítási rendszerben lefektetett folyamatoknak megfelelően **háromévente külső szakértő segítségével átfogó értékelés készül a programok oktatóiról**. A rendszeres értékelés másik formája az oktatók véleménye az oktatási folyamatok szervezetségéről háromévenként kérdőíves módszerrel. Az oktató a hallgatókat is véleményezi, nyelvtudásukat, felkészültségüket, órai részvételüket, valamint motivációs készségüket illetően. Önálló mérés történik a külföldi vendégoktatók véleményéről az oktatási folyamatok szervezetségével kapcsolatban, legutóbb 2007 tavaszán. Az értékelés másik formája a partneregyetemek által végzett értékelés (legutóbb 2006-ban történt felmérés). A partnerek a kurzusválaszték állandóságát tartják rendkívül fontosnak. A 2006-os válaszok többsége, az elvárások, a program vonzereje, a hallgatói vélemények tekintetében rendre megegyezik a 2003-as válaszokkal. A hallgatói várakozások és elégedettség értékelésében jelentős a volt diákok visszajelzése (a legutóbbi 2008-as Alumni-megkérdezés). A hallgatók által végzett értékelés a képzésről és az oktatóról az egyetem **egységes hallgatói értékelési rendszerének integráns része** (idegen nyelvű HalVel). A Minőségügyi

Kézikönyv összegezte és rendszerezte az idegen nyelvű képzési programok nyomon követésének és rendszeres belső értékelésének módszereit (lásd a mellékletet).

Folytatódik a **nemzetközi tanulmányi informatikai adminisztráció továbbfejlesztése és egyszerűsítése** (Neptun, Mobility). Az idegen nyelvű programok minőségbiztosításának alapkövetelménye, hogy az érdeklődők és a hallgatók a képzési program nyelvén teljes körű tájékoztatást kapjanak az egyetemmel kapcsolatos jogaikról, kötelezettségeikről és lehetőségeikről. A hallgatók számára **a releváns egyetemi szabályzatok és a tanulmányi dokumentáció angol nyelven hozzáférhető**. A nemzetközi tájékoztatás szorosan összekapcsolódik a partneregyetemi kapcsolatok ápolásával és bővítésével. A BCE 2007-ben megrendezte a Nemzetközi Felsőoktatási Kiállítást és Vásárt, amelyen nagy számban vettek részt külföldi egyetemek, intézetek és felsőoktatási ügynökségek. A BCE évente képviseli a honi felsőoktatást a legnagyobb európai felsőoktatási kiállítás és vásáron, amelyet évente az EAIE szervez. A **nemzetközi szintű tájékoztatás továbbfejlesztése** érdekében a BCE állandó partnere a Study Transfer Program Kht., amely elsősorban az ázsiai piacon jár el a BCE képviselőjében.

5.4. A hallgatói munkát támogató folyamatok

Az egyetemen nagy hagyománya van a **hallgatói karriermenedzsment és -tanácsadás** rendszerének, melyet összehangoltunk az egyetem minőségügyi rendszerével. Az egyetemen 1996 óta (Közép-Kelet-Európában elsőként) működik Karrier Iroda, amelynek küldetése, hogy a magas színvonalon képzett hallgatók és az üzleti, intézményi szféra közötti kapcsolat megteremtésével, a tudatos karriermenedzsment eszközeinek támogatásával olyan elhelyezkedési kultúrát honosítson meg, amelyben az egyetem diákjait és végzett hallgatóit segítjük egyfelől a szaktudásuknak és érdeklődési területüknek legmegfelelőbb állás megtalálásában, másfelől karrierjük, egyéni szakmai fejlődésük főbb állomásainak megtervezésében. A Karrier Iroda szolgáltatásai: karriertanácsadás, pályaorientáció, készségfejlesztő tréningek hallgatóink és végzetteink számára; munkaerő-közvetítés; rendezvényszervezés (KarrierExpo állásbörze, „on campus” és céges rendezvények, szakmai rendezvények Üzleti reggeli a munkaadók számára); preszelektó és toborzási tanácsadás munkáltatók számára; Alumni-hálózat működtetése (Diplomás Pályakövetési Rendszer és Alumni-szolgáltatások). A Karrier Iroda tevékenységének kiterjedtségét az iroda által 2002-től évente publikált adatok tükrözik, amelyben tükröződik, hogy évről évre növekszik a Karrier Iroda munkaadói hirdetőinek és az irodán keresztül pályázó jelöltek száma.

Az egyetemi karriermenedzsment és -tanácsadás megszervezésével kapcsolatban a közeljövő legfontosabb kihívása, megoldandó feladata a szolgáltatások még szélesebb körű elérhetővé tétele és az aktív kapcsolatépítés. Egyetemünk régen felismerte, hogy a diploma nem garancia, csupán jogosítvány a munkaerőpiacon való sikeres helytálláshoz. A szakmai tapasztalatszerzés és a hallgatói munkavállalás támogatása céljából a Karrier Iroda minden évben felméri a munkaadók és a végzős hallgatók igényeit, hogy milyen munkaerőt, kompetenciákat, illetve milyen munkaadókat, állásokat keresnek. Felméréseink azt mutatják, hogy végzőseink tisztában vannak azzal, célszerű szakmai tapasztalatra is szert tenniük az egyetemi évek alatt, és törekszenek is erre. A végzős és végzett hallgatók körében lezajlott vizsgálatok szerint a hallgatók jelentős része rendelkezik szakmai tapasztalattal a végzőskor. Például a 2007-ben végző hallgatóknak mintegy 45%-a, a 2008-ban végzett hallgatóknak 49%-a szerzett legalább 3 hónapnyi szakmai tapasztalatot (2009-ben 45% volt az arány). A pályakövetési adatok hasonló arányokat mutatnak. Az egyetem különböző módszerekkel segíti a hallgatókat a szakmai tapasztalatszerzésben: a Karrier Iroda a munkaadók álláshirdetéseit és szakmai gyakorlatra vonatkozó felhívásait széles körben nyilvánossá teszi; a hallgatók a tanszéki projektek, kutatások alkalmával bepillantást nyerhetnek a szervezetek működésébe; diplomatémák, tudományos diákköri dolgozatok felelősei, koordinátorai külső munkaadók is lehetnek; az egyetem maga is hirdet szakmai gyakorlatot, részidős vagy teljes idős állást saját hallgatói számára, ezáltal közvetlen munkatapasztalat-szerzésre ad lehetőséget. További feladat a szakmai gyakorlati minőségügyi kritériumrendszer kidolgozása, amelyben az irodának és a kari és tanszéki szakembereknek kell együtt dolgozniuk.

2003 szeptemberében jött létre a **Diáktanácsadó Központ**, amely a 2004-es évben alakította ki tevékenységét, kezdte meg tényleges, szakszerű működését. A Diáktanácsadó Központ feladatkörébe tartozik a pszichológiai és mentálhigiénés tanácsadás egyetemi hallgatók és dolgozók részére, a tanulmányi tanácsadás és az egyetemen fogyatékkal élők támogatásának koordinálása. A direkt segítő, személyreszabott tanácsadó munkán kívül a tanácsadó részt vállal az egyetemi hallgatók és oktatók egészségtudatosságának fejlesztésében és a mentálhigiénés prevencióban az általa szervezett,

vonatkozó témájú ismeretterjesztő előadássorozatok és műhelyek szervezésével és működtetésével („Pszichome” előadássorozat, „Lélekmelegítő” kör, relaxációs tanfolyam). A Diáktanácsadó Központ munkájában kortárs segítők (felsőbb éves hallgatók) is részt vesznek, ügyeleti rendben biztosítják a személyes kapcsolatfelvétel folyamatos lehetőségét, és működtetik az online elérhetőségeket is. A központ kiemelt programja a fogyatékkal élő hallgatók támogatása. 2005-től az egyetem minden karán a kari **fogyatékosügyi koordinátor** segíti a fogyatékkal élőket, biztosítva a közvetlen kapcsolattartást és a személyes segítséget.

Az elmúlt időszakban a hallgatói (és oktatói) munkát az **oktatásadminisztráció** területén végrehajtott változtatások is könnyítették. Ezek közé tartozik az Moodle e-learning rendszer alkalmazásának bevezetése, a hallgatói pénzügyi folyamatok egyszerűsítése (átutalások, díjak befizetése ún. gyűjtőszámláról a Neptun rendszeren keresztül). A közeljövő változását az elektronikus index bevezetése jelenti.

5.5. Kutatási folyamatok

A felsőoktatási szektor elmúlt évtizedekben tapasztalt jelentős mennyiségi növekedése a Budapesti Corvinus Egyetemet is érintette. A hallgatói létszám az elkövetkező években már nemigen nőhet. Az egyetem a mester- és doktori képzésekre fókuszálva kíván alkalmazkodni a változó feltételekhez. A hierarchia csúcsán lévő oktatási programok fejlesztéséhez elengedhetetlenek a megfelelő kutatási teljesítmények. A minősített oktatók munkaidőmérlegében fordulatot kívánunk elérni. Jelenleg a minősített kollégák idejük 70-90%-át oktatással töltik, amit célszerű volna felváltani egy kiegyensúlyozottabb, 40-60%-os időmegosztással. Ennek előfeltétele, hogy a bevételeink és teljesítményeink a K+F oldalon növekedjenek. K+F+I stratégiánk célja, hogy a Budapesti Corvinus Egyetem megőrizze, illetve tovább erősítse nemzetközi versenyképességét, szolgálja a hazai gazdaság teljesítményének a javítását, és a K+F tevékenység révén szerzett új ismereteket az EU és Magyarország érdekében hasznosítható formában közkinccsá tegye. Bővíteni kívánjuk a gazdasági szempontból is mérhető K+F+I tevékenységet, amelytől az eddigieknél komolyabb hazai és nemzetközi, közvetlen és közvetett K+F+I tevékenységből származó támogatást, illetve bevételt várunk.

Ennek keretében folyik a kutatások ösztönzési, nyilvántartási és kommunikációs rendszerének korszerűsítése, és napirenden vannak szervezeti, irányítási változtatások is. A kutatások ösztönzése érdekében 2008-ban és 2009-ben jelentős lépések megtételére került sor. A Szenátus három **ösztöndíjat** alapított (ezekről részben a humán erőforrás fejezetben volt szó), valamint a teljesítmények elmaradásának nyomon követése és szankcionálása érdekében végrehajtási utasítást adott ki a foglalkoztatási szabályzathoz.

Az egyetemi oktatók és kutatók pályázati tevékenységét egyetemi szinten **pályázatfigyelői szolgáltatás** működtetésével segítjük. A BCE Innovációs Központ Nonprofit Kft. pályázati hírlevelekben tájékoztatja az egyetem dolgozóit a pályázati lehetőségekről. A pályázatok előkészítésének és lezárásának adminisztrációjában pedig a Gazdasági és Műszaki Igazgatóság (GMI) Pályázati Irodája nyújt segítséget. Jelenleg a GMI végzi a **pályázatok nyilvántartását** is, amelynek honlapja folyamatosan nyújt információkat a legfontosabb futó pályázatokról is. Az egyetem kutatási tevékenységének egységes megjelenítéséhez hosszabb távon szükséges azonban, hogy az egyetem közreműködésével futó pályázatok nyilvánosan, bárki számára elérhetők és nyomonkövethetők legyenek. Ez ösztönzőleg hathat az egyetem kevésbé aktív tagjaira is, hogy pályázati-kutatási tevékenységüket fokozzák. Ennek érdekében a közeljövőben megfelelő pályázati regiszter kialakítása lesz szükséges. Ehhez hasonló szerepet tölt be az egyetemen már jelenleg is működő **publikációs nyilvántartó rendszer**.

Az egyetem kutatási tevékenységét további központi programok is igyekeznek elősegíteni. Az egyetemi kutatást és az egyetemmel együttműködő szervezetekkel való kapcsolat erősítését célozza meg a **vállalati chair** rendszer, illetve a vállalati kutatói program rendszere is (**PhD Chair**). Ezekről részletesebben az egyetemi partnerkapcsolatok fejezetben számolunk be.

Az egyetem fontos területnek tartja a **kutatást és fejlesztést elősegítő szolgáltatások** nyújtását. Ennek érdekében létrehozta az **Innovációs Központ Nonprofit Kft.-t**, amelynek célja, hogy az egyetemi tudásbázison olyan szellemi központ alakuljon meg, amely a kutatási erőforrások koncentrációjával, gazdasági partnerek bevonásával elősegíti az egyetemi kutatási tevékenységek bővülését, a kutatási eredmények, szellemi termékek gazdasági hasznosulását, ezen keresztül az egyetem gazdasági stabilitását. A központ többek között az alábbi feladatokat látja el: egyetemi és vállalati K+F

tevékenységek koordinációja (ötlettől az értékesítésig), projektfejlesztés; projektmenedzsment és monitoring; kutatási eredmények hasznosítása (pl. szabadalmaztatás, iparvédelmi tanácsadás, innováció-orientált vállalkozások inkubálása) és a kutatások és az oktatás eredményeinek összekapcsolása.

Természetesen a kutatási teljesítmény szempontjából meghatározó szerepet játszanak az informatikai szolgáltatások és a könyvtári szolgáltatások is. A könyvtár a kutatói munka végzését az alábbi szolgáltatásokat nyújtásával segíti elő:

- Teljes szövegű, nyílt hozzáférésű archívumok működtetése (Ph.D. disszertációk archívuma, Vállalatgazdaságtan Intézet archívuma, Szakdolgozatok/TDK dolgozatok archívuma) és nemzetközi gyűjtőszolgáltatásokba bekapcsolása (OpenDOAR, ROAR, DART-Europe E-Theses Portal)
- Elektronikus dokumentumszolgáltatás (a könyvtár forrásai között nem található cikkek beszerzése és szolgáltatása nemzetközi dokumentumküldő szolgáltatáson keresztül elektronikus formában)
- Személyre szabott módszertani segítség a kutatók számára: e-források használata, a kutatómunkát segítő webes alkalmazások bemutatása, használatukhoz tanácsadás, pl. bibliográfiakezelő alkalmazások, tudásmegosztó alkalmazások, közösségi hálózatok, stb.
- Személyes publikációs és hivatkozási listák összeállítása
- Egyetemi publikációs adatbázis szerkesztői feladatainak ellátása, adatok ellenőrzése, javítása, bibliográfiai szabványok érvényesítése, tételek közzététele
- Egyetemi publikációs adatbázis feltöltéséhez személyes tanácsadás az oktatók/kutatók számára
- Sajtófigyelő szolgáltatás a felsőoktatás híreiről az egyetemi oktatók számára hírlevélben
- RSS hírcsatorna szolgáltatás a szakirodalmi forrásokról, nemzetközi trendekről, különféle témákban

Az Informatikai Szolgáltató Központ is többféle módon támogatja az oktatói-kutatói munkát:

- Kutatói drive: a szolgáltatás mind az egyetemi, mind pedig távoli számítógépekről elérést biztosít az oda elhelyezett anyagokhoz, lehetővé téve a dokumentumokhoz történő hozzáférést nem várt esetekben is, helytől és időponttól függetlenül a kutatói munka ellátását. 2005 óta az ezt használó tanszékek, kutatói csoportok száma jelentős növekedést mutat, csakhogy, mint a kutatói drive-on létrehozott megosztások száma, illetve a mögöttes teljes illetve kihasznált kapacitás is.
- Oktatói- kutatói portál: A kutatói drive melletti legfőbb eszköz a kutatások informatikai támogatására az oktatási és kutatási portál, mely az egyetemi intranet rendszeren belül 2007 óta üzemel, és melynek további fejlesztése, adatokkal történő feltöltése jelenleg is folyamatban van. A rendszer újabb, modernebb szolgáltatásokkal segíti a kutatók munkáját, az egyes kutatói csoport kommunikációját, adat- és információcseréjét. Jelenleg a kutatói portált két legfőbb használati területe az önéletrajz adatbázis, illetve a publikációs adatbázis. Ezen felül az oktatóknak, kutatóknak lehetőségük van fájlfeltöltésre, elektronikus kérdőívkészítésre, űrlapkészítésre, fórumozásra, blogírássra, hírlevelezésre, levelezőlisták használatára, stb.
- Host-olt kutatói szerverfarm: Az Informatikai Szolgáltató Központ külső alkalmazásokhoz is biztosít rendszert egy kutatói szerverfarmon. A különösen nagy számításokkal járó feladatok ellátását az addigi infrastruktúra már nem tudta megfelelő módon kiszolgálni. A 2009-es fejlesztések során az ISZK nagy teljesítményű blade-szervert állított szolgálatba ezen feladatok ellátására.
- Levelezés, disztribúciós listák: Az elmúlt öt év folyamán az oktatók, kutatók számára fenntartott postafiókok rendelkezésére álló tárhelyek méretét megötszörítettük, így jelenleg 500 MB szolgálja őket. Ez 2010 első félévében a folyamatban lévő fejlesztéseknek köszönhetően megduplázódhat. Mindezek mellett megemlítendő, hogy az oktatók, kutatók számára biztosított háttértárhely méretében is hasonló, jelentős növelésre került sor, ezzel elősegítve a még folyamatban lévő, de még mások számára nem megosztható munkaanyagok tárolását. Ez a saját tárhely öt év alatt négyszeresére nöhetett, így jelenleg 1GB áll mindegyikük rendelkezésére.
- Integráció: Az elmúlt 3-4 év során az integrációs folyamatoknak köszönhetően az oktatói, kutatói munkát támogató rendszerek integrált módon működnek együtt a többi nagy egyetemi információforrást jelentő rendszerrel. Az egyetemi adatvagyon hatékony felhasználása érdekében már jelenleg is működik egy átfogó tartalomtár szolgáltatás, mely több front-end rendszert köt össze, és kialakítás alatt áll egy intézményi adattárház, mely kifejezetten a gazdálkodási és a minőségbiztosítási területeken kívánja a kívánt adatokkal ellátni a döntéshozókat. A következő lépés ezen integrációs folyamatban, hogy a rendszerek közti mozgásteret, illetve munkafolyamatokat megkönnyítsük. Ennek legfőbb eszköze, a Single-Sign-On (SSO) autentikáció megvalósítása a 2010-es év egyik fontos eleme.

- hallgatói szolgáltatások fejlesztése: Számos eszközzel igyekszünk a hallgatókat a hatékony oktatásban való részvételre ösztönözni, bevonva őket a kutatóközösségek munkájába, az informatikai és oktatástechnikai szolgáltatások biztosításába. A hallgatói szolgáltatások fejlesztésével kapcsolatos főbb feladatok közé a hallgatói laborok fejlesztése, a csoportmunka-támogatás, tartalom- és információmenedzsment-rendszerek kialakítása, valamint a hallgatók informatikai szolgáltatások biztosításába való nagyobb mértékű bevonása tartozik.

5.6. A felsőoktatás és gazdaság kapcsolatát erősítő tudás- és technológiatranszfer elősegítése

Az egyetem három olyan szervezetet hozott létre, amelyek egyértelműen az egyetem és a gazdaság kapcsolatainak szorosabbá tételét szolgálják. Ezek az Agrártudományi Centrum, a Regionális Egyetemi Tudásközpont és a BCE Innovációs nonprofit Kft.

A Budai Campus Kertészettudományi és Élelmiszer-tudományi Karai által létrehozott **Agrártudományi Centrum** célja

- az ágazati kutatás, szaktanácsadás összehangolt fejlesztése, gyakorlatba való átültetése,
- a gazdálkodást segítő szaktanácsadási tevékenység, valamint a gyakorlati képzés és szakmai továbbképzés ellátása, fejlesztése,
- kapcsolattartás a szaktanácsadás és gyakorló helyek alapegységeit képező regionális mintagazdaságokkal, bemutató gazdaságokkal, valamint referencia-vállalkozásokkal,
- kapcsolattartás a szakmai érdekképviselői szervezetekkel és kamarákkal,
- közös pályázatok szervezése, a projektek szakmai koordinálása, pénzügyi lebonyolítása.

A Kutatás-fejlesztés az Élelmiszerláncban **Regionális Egyetemi Tudásközpont** az Egyetem, a kutatóintézetek és az ipar közös erőfeszítésével olyan megvalósítható, az ipar számára fontos termékeket, ipari technológiákat és szolgáltatásokat hoz létre, amelyek gyakorlati realizálásához a vállalkozásfejlesztési központokat is megalapítja. A RET működése során fokozza az élelmiszer-ipari innovációban való részvételét, fejleszti azokat a mezőgazdasági technológiákat, amelyek egy oldalról a fenntartható fejlődés, más oldalról a globalizáció kihívásaira adnak megoldásokat.

A RET a folyamatosan feladatként jelentkező élelmiszer-ipari innovációs feladatok megoldására, elsősorban az ipar támogatásával, olyan laboratóriumi rendszereket hoz létre, amelyek a legkorszerűbb berendezésekkel, nagy hatásfokkal képesek az élelmiszeripar szinte minden ágazatában kutatásokat végezni, adatokat feldolgozni és ezeknek alapján döntéshozó számítógépes programokat alkotni. A RET informatikai rendszere integrálja az eltérő jellegű kutatások eredményeit a portálon, egy belső és egy külső szolgáltató rendszer eltérő információtartalommal funkcionál, illetve a kidolgozott eredmények alapján döntéstámogató rendszereket hoz létre. A Kisvállalkozás-fejlesztési Központ szaktanácsadással és konkrét hitelekkel segíti a RET keretein belül a vállalkozások indítását. Az egyetemi hallgatóság – akár közzgazda, akár agrár-élelmiszertermelő –, tananyagként hasznosítja a tudásközpont eredményeit.

A 2008-ban alakult **Innovációs és Vállalkozásfejlesztési Központ** a kutatói szféra és az üzleti világ közötti kapcsolat erősítése és a technológiai fejlesztések gazdasági elősegítése érdekében alakult meg. A Központ nem egy nagy létszámmal működő szervezatként, hanem hálózati elvre építve működik, tehát a kutatók holdingszerű összefogása és a projektekre vonatkozó megbízások, a hazai és nemzetközi intézmények hálózatos együttműködésén alapul. Tevékenységét fókuszpontjai:

- Kutatás, tanácsadás: a kutatási tevékenység, háttérelmzések készítése kiterjed az innovációhoz kapcsolódó tudományterületekre, vagyis a gazdaságpolitika, a technológiai fejlesztés, a vállalkozásfejlesztés témáira is. A Központ tanácsadási tevékenysége a vállalatok felé is irányul, elsősorban innováció menedzsment témakörben (folyamat-innováció-termék-innováció, szervezet-innováció, technológia-fejlesztés, szellemi termékhasznosítás) valamint vállalkozásalapítás, - működtetés területeken is.
- Oktatási tevékenység, innovációs menedzsment-képzés: a Központ hosszú távú célja, hogy a hazai innováció-menedzsment oktatásának koordinátora legyen. Ebben együttműködő partnere kíván lenni más hazai és külföldi – elsősorban műszaki és természettudományi – egyetemeknek. Az innováció és vállalkozásfejlesztés, felnőttoktatás területén a Központ bázisa lehet azoknak a nem akkreditált és egyetemi fokozatot nem nyújtó programoknak, amelyek az innováció és az

ahhoz kapcsolódó területeken, például a projektmenedzsment, szabadalmaztatás, kockázati tőke kezelése terén nyújtanak gyakorlati ismereteket.

- Aktív részvétel a technológia transzferben vállalkozásokon, inkubáción keresztül: a Corvinus Egyetem – profiljából adódóan – elsősorban a technológia-transzfer transzferoldalára fókuszál. A Központ célja ezért a technológia transzfer gazdasági-vállalkozási elemének kialakítása, amely a projektmenedzselés, spin-off vállalkozás létrehozása, kkv-vel kialakítandó partnerség, inkubáció, kockázati tőkebevonás formájában valósulhat meg.

6. A közvetlen partnerek elégedettsége

Közvetlen partnereinknek tekintjük az egyetemen belül gólya hallgatóinkat, a képzésben résztvevő hallgatóinkat, végzős hallgatóinkat, egyetemen kívül pedig a már végzett hallgatóinkat és a munkaadókat. Véleményük megismerésére 2007 óta fokozott figyelmet fordítunk⁴.

2009-ben a már hároméves gyakorlatnak köszönhetően létrejött már tendenciák kimutatására is alkalmas, összehasonlítható adatok alapján a gólya és a végzős hallgatói elemzések részévé vált a javaslatok felsorolása is, melyben a kritikus pontokat kiemelve hívják fel a vezetők figyelmét a fejlesztendő területekre. A konkrét cselekvési tervek ezek alapján indukálódnak majd a jövőben.

6.1. Gólya felmérés

A belépő hallgatók körében folytatott kérdőíves vizsgálat célja, hogy felmérjük új hallgatóink motivációit, elvárásait, jellemzőit. A felmérés eredményeinek ismeretében az egyetem jobban tud igazodni a hallgatók igényeihez, és olyan képzéseket, kiegészítő szolgáltatásokat tud nyújtani, amelyek találkoznak a hallgatók elvárásaival. A felmérés eredményei abban is segítséget nyújtanak, hogy visszajelzést kapjunk a tájékoztatási tevékenységünk eredményességéről, valamint arról, hogy milyen kép él az egyetemről és az egyes karokról a felvételiző hallgatókban.

A gólyák körében egyetemi szintű, egységes felmérésre első alkalommal 2007-ben került sor. A kérdőívek az egyetem honlapján on-line módon voltak elérhetők. 2009-ben harmadik alkalommal végeztünk felmérést a frissen felvett alapszakos hallgatóink körében, melynek feldolgozása jelenleg folyamatban van.

A legtöbb hallgató minden vizsgálati évben **az érettségi évében döntött arról, hogy hol szeretne továbbtanulni**. Ugyanakkor minden karon nőtt azok aránya, akik az utolsó pillanatban döntöttek a jelentkezésükről, ami egyetemi szinten több mint 10%-pontos növekedést eredményezett ebben a válaszkategóriában.

A **szakmaválasztás** legfontosabb oka a szakmai érdeklődés (egyetemi szinten 67,1%), ami különösen a Tájépítészeti Kar gólyái között volt döntő (90,6%). Ezt követi a remélt munkaerőpiaci előny (38,2%), amely leginkább a Gazdálkodástudományi Kar válaszadói között a legmeghatározóbb (50,6%). Kizárásos alapon a gólyák mintegy ötöde (18,2%-a) választott. Lényeges tényezőnek számít még a szülői minták követése (9,4%) és a rokonok, ismerősök javaslata is (11,7%).

Az **egyetem kiválasztásának okai** között sem történt jelentős változás. A legfontosabb a jobb elhelyezkedési lehetőség reménye volt (65,5%). Az egyetem színvonala a második legfontosabb motiváló tényező a Budapesti Corvinus Egyetem választásában (53,7%). Igen alacsony (2,9%) azok aránya, akik kényszerből választották a Budapesti Corvinus Egyetemet.

A legfontosabb **elvárás a képzéssel kapcsolatban** a megszerzett diploma magas presztízse, míg az utolsó helyen pedig az „Alapos informatikai képzés”.

A **továbbtanulási tervekkel** kapcsolatban elmondható, hogy a legtöbb válaszadó a Budapesti Corvinus Egyetem valamely mesterszakán szeretne továbbtanulni. Azok közül, akik nem a Budapesti Corvinus Egyetemen tervezik mesterképzési tanulmányaikat, többen vannak, akik külföldön, mint akik valamely más hazai egyetemen tervezik.

A **külföldi részképzéssel** kapcsolatban a válaszadó gólyák többsége továbbra is úgy nyilatkozott, hogy szeretne valamilyen formában külföldön tanulni.

A **végzés utáni elhelyezkedéssel** kapcsolatban az üzleti szféra bizonyult a legkedveltebb elhelyezkedési szférának a válaszadó gólyák körében. A legkevésbé kedvelt szféra továbbra is a nonprofit (2,5), illetve a közsztéra (2,3). A **preferált munkakörökre** vonatkozó kérdésben a válaszadók válaszaikat elsősorban választott szakterületük szerint jelölték meg.

⁴ Az elkészült felmérések eredményei megtekinthetők a <http://minosegiranyaitas.uni-corvinus.hu> oldalon, illetve a <http://halvel.uni-corvinus.hu> oldalon.

6.2. Hallgatói véleményezési rendszer (HalVel)

A hallgatói véleményezés menetét és pontos szabályait az egyetem 2005. július 20-án elfogadott „Szabályzat az oktatói munka hallgatói véleményezéséről” szabályzata tartalmazza.

Egyetemünk olyan hallgatói értékelési rendszert (HalVel) működtet, amely az egyetemi oktatás három lényeges elemét: a tantárgyi elégedettséget, az oktató véleményezését és a számonkérés jellegét is fel tudja tárni. A véleményezési rendszer működtetésének alapvető céljai a következők: adjon visszajelzést az oktatók munkájának hallgatói megítéléséről; támogassa a tantárgyfejlesztést; segítse a hallgatók lehetőség szerint szabad tanárválasztását; járuljon hozzá az egyetem folyamatos minőségirányítási rendszerének működtetéséhez.

A véleményfelmérésre félévente, az aktuális szemeszter végén kerül sor. A véleményezés online formában történik, amelynek eredményeképpen az érintettek által – az adatvédelmi szabályokat figyelembe véve – folyamatosan elérhető online elérhető adatbázis jön létre. Az internetes lekérdezés zökkenőmentes lebonyolítása érdekében folyamatos ügyfélszolgálat működik a véleményezési időszakban, illetve a géptermi idő is biztosítva van a hallgatóknak. A kitöltési arány növelését segíti a HÖK rendszeres kampánya. Az elektronikus felületet folyamatosan fejlesztettük, így – a korábbi félévek felméréseinek összesített eredményei mellett – mára lehetővé, hogy a hallgatók, oktatók, közép- és felsővezetők különböző hozzáférési jogosultsággal tekinthessenek bele a tantárgyi, oktatói, vizsgáztatási eredmények egyéni, tanszéki, kari, szakos és egyetemi összesítéseibe. A kiértékelő felületen érhető el az előző félévek eredményei - a „belső nyilvánosság” korlátainak figyelembe vételével. A felület alkalmas arra, hogy visszamenőleg értékelni lehessen az oktatás minőségének alakulását. (A karok által készített féléves jelentésekben, melyek szintén elérhetőek a felületen.) Fontos eredménynek tartjuk, hogy az oktatói teljesítménymérést és a hallgatói véleményezési rendszert sikerült úgy összehangolnunk, hogy csak azon oktatók esetében lehet elfogadni az adott időszak oktatási teljesítményét, akik a HalVel értékelésben 3,5-ös átlagot meghaladó értékelést kaptak (az 1-5 skálán).

Az értékelés célja, hogy visszajelzést adjon az oktatók munkájának hallgatói megítéléséről részben saját egyéni fejlődésük megalapozása, részben az oktatói követelményrendszer teljesítésének vezetői megítélése érdekében, illetve az oktatott tárgyak színvonaláról. A rendszer lehetőséget teremt arra, hogy támogassa a tantárgyfejlesztést, segítse a hallgatók szabad tanárválasztását, illetve hozzájáruljon az egyetem folyamatos minőségirányítási rendszerének működtetéséhez.

A kérdőívekről minden évben programozott összesítés készül, amelynek eredményeképpen lehetőség nyílik azok átfogó egyetemi szintű elemzésére, illetve az egyes szervezeti egységek, képzések, tantárgyak önálló elemzésére is. A hallgatók válaszai alapján minden lekérdezési fordulót követően karonként leíró jellegű elemzések készülnek. A véleményezés eredményei nyilvánosságra hozhatók a „belső nyilvánosság” korlátainak figyelembe vételével. Így azok minden évben bemutatása kerülnek a Közgazdász című lapban, illetve az erre a célra létrehozott hallgatói, oktatói, vezetői lekérdezési felületeken. Az eredmények alapján minden évben, pedagógusnapon kiosztásra kerül az „Az év oktatói díj”, melynek révén a hallgatók visszajelzést kapnak arra vonatkozóan, hogy van eredménye a kérdőívek kitöltésének. Ezzel párhuzamosan az egyetem oktatóinak irányába is visszajelzés nyújt a díj azzal, hogy az intézmény elismeri munkájukat.

A véleményezési hullámok lezárulását követően a rendszer kiértékelő felületén tekinthetők meg az összesített adatok. Ennek eredményeképpen lehetőség nyílt az eredmények átfogó egyetemi szintű elemzésére, illetve az egyes szervezeti egységek, képzések, tantárgyak önálló elemzésére is. Mivel a kérdőívek nagy részben azonosak (természetesen minden karon lehetőség nyílt a speciális igények figyelembevételére a kérdőívek kialakítása során), a kérdőívekből nyert adatok nemcsak önmagukban elemezhetőek, hanem tanszéki, intézeti és kari szinten is összehasonlíthatóvá váltak, amelynek köszönhetően átfogó képet kaphatunk a hallgatók egyetemről alkotott képéről.

2008/2009 tanév I. félévében a korábbi időszak alacsony kitöltési arányai miatt jelentős mértékben átalakítottuk a hallgatói véleményezési rendszer ösztönzését. Azok a hallgatók, akik kitöltötték a félév végén a kérdőívet, egy héttel korábban jelentkezhettek a vizsgaidőpontokra az eredetileg megadottakhoz képest.

7. táblázat: A hallgatói véleményezés keretében visszaérkezett válaszok száma és aránya (2004-2010)

Felmérés időpontja	Hallgatók száma összesen	Kérdőívet kitöltött hallgatók száma	Kérdőívek száma összesen	Kérdőívet kitöltött hallgatók %-os aránya	Egyetemi oktatók összesített eredménye***		
2004/2005 tanév II. félév*	8826	528	72914	6,0	-		
2005/2006 tanév I. félév	8878	2775	79905	31,2	-		
2005/2006 tanév II. félév	8492	657	73183	7,7	-		
Felmérés időpontja	„Kiosztott” kérdőívek száma		Kitöltött kérdőívek száma		A „kiosztott” és leadott kérdőívek %-os aránya		
	Tárgyak	Oktatók	Tárgyak	Oktatók	Tárgyak	Oktatók	
2006/2007 tanév I. félév**	129069	n.a.	7655	9511	5,9	n.a.	4.12
2006/2007 tanév II. félév	118725	164176	8552	8952	7,2	5,4	4.10
2007/2008 tanév I. félév	171127	225932	9830	13563	5,7	6,0	4.09
2007/2008 tanév II. félév	161561	181058	1772	2346	1,1	1,3	3.99
2008/2009 tanév I. félév	179229	209993	90540	111549	50,5	53,1	4.13
2008/2009 tanév II. félév	156581	215791	78661	104946	50,1	48,6	4.14
2009/2010 tanév I. félév	163584	215016	81454	109474	49,8	50,9	4.16

* A korábbi papír alapú véleményezésről ekkor térünk át online-típusú megkérdezésre.

** A lekérdezési rendszer átalakulásával új kimutatások készülnek. Ettől kezdve minden egyetemi hallgató véleményezhet.

*** Válasz az „Összességében hogyan ítéled meg az oktató szakmai-pedagógiai munkáját” kérdésre 1-5 skálán.

6.3. Végzős hallgatói véleményfelmérés

A végzős hallgatók véleményének megkérdezése is szerves részévé vált a partnerek elégedettségét mérő rendszernek. Míg a képzésben részt vevő hallgatók elsősorban az adott félévben zajló oktatásról, tárgyról adnak értékelést, addig a végzős hallgatók révén a képzés egészéről nyerhetünk átfogó képet. A végzős hallgatók megkérdezése emellett lehetőséget biztosít arra is, hogy részletesebb ismeretet szerezzünk a kimenő évfolyam tanulási, munkaerőpiaci és képzés-finanszírozási helyzetéről, amelyet részben a hallgatói szolgáltatások fejlesztésére, részben pedig az adott évfolyamról a diplomás pályakövetés keretében szerzett információk árnyalására lehet felhasználni.

Az egyetem több kara régóta végez felmérést a végzős hallgatók körében. Az első egyetemi szinten koordinált, egységes felmérésre 2007 júliusában került sor. Azóta rendszeresen minden évben a tavaszi vizsgaidőszakban a hallgatók a záróvizsgát követően megkapják a kérdőívet, melyet a záróvizsga-bizottság titkárának juttathatnak vissza lezárt borítékban. A kérdőíveket az adott tanszék titkársága továbbítja a Dékáni Hivatalba. A kari minőségügyi koordinátor feladata annak megszervezése, hogy a kérdőívek eljussanak a záróvizsga-bizottságokhoz. A kérdőívek feldolgozását a Minőségügyi Iroda végzi. 2009-ben először az új képzési rendszerben végzett hallgatók is elmondhatták véleményüket. Az alapszakos végzős hallgatók mellett két mesterszakos szak végzősei is megjelentek már a válaszadók között (Nővényorvos MSc, Közigazgatási MA).

A három vizsgálati évet összehasonlítva elmondható, hogy 2009-ben volt eddig a legtöbb kitöltő, 1776 fő. 2008-ban és 2009-ben is a **kitöltési arány** 61,9% (2007-re vonatkozóan ezt a végzősök teljes számára vonatkozó adatok hiánya miatt nem tudtuk pontosan kalkulálni). A karok közül a legnagyobb arányban a Tájépítészeti Kar (93,2%), az Élelmiszertudományi Kar (91,0%) és a Közgazdaságtudományi Kar (90,0%) hallgatói juttatták vissza a kérdőíveket, a legalacsonyabb arányban pedig idén is a Társadalomtudományi Karról (50,9%).

A válaszadók 75,9%-a **nappali tagozatos** hallgató volt és 70,8%-a **államilag finanszírozott** képzésű.

Egyetemi szinten 2009-ben a **képzési programok általános megítélése a képzés egészére vonatkoztatva** 3,4 és 4,0 között mozog. A legmagasabb értéket 2009-ben is a képzés hasznosságára vonatkozó kérdés, míg a legalacsonyabb értékelést a képzési idő hasznos kitöltésére vonatkozó kérdés kapta. A kérdéscsoporton belül összességében enyhe romlás figyelhető meg egyetemi szinten. Kari szinten egyedül az Élelmiszertudományi Kar esetében nem figyelhető meg ez a tendencia.

A **képzési programra** vonatkozó kérdések közül a válaszadók 2009-ben is a szemléletmód-fejlődéshez való hozzájárulást értékelték a legpozitívabban (4,3).

A **főszakirányok megítélése** is romlott valamelyest az előző évek értékeléseihez képest. A válaszok egyetemi szinten 3,8 és 4,4 között mozognak. A szakirány újraválasztása kapta a legpozitívabb értékeket. A kérdéscsoporton belül a leggyengébb értékelést a képzési idő hasznos kitöltése és az önálló munkára készítés kapta, de még ezekben a kérdésekben is inkább jónak értékelték a válaszadók szakirányukat.

A **képzések erősségeinek és gyengeségeinek** megítélésében egyetemi szinten viszonylag kevés változás történt. A hallgatók egyöntetűen legnagyobb arányban a felkészült oktatókat (2007-ben a hallgatók 63%-a, 2008-ban 67%-a, 2009-ben 63%-a) említették a képzések erősségei közül. A gyengeségekben hasonló egyetértés mutatkozik: a gyakorlatközeli ismeretek hiánya (55%, 58%, 55%), kapta a legtöbb említést.

A **képzési programon kívüli hallgatói élet megítélése** valamivel jobb 2009-ben mint az előző években. Leginkább a jó hallgatói campus-élettel elégedettek egyetemi szinten a válaszadók, de még ez az érték sem éri el a 4-es átlagot. Campusok között a Budai Campus válaszadói tűnnek elégedetlenebbnek a hallgatói élettel kapcsolatban.

A **HÖK**, valamint a **tanulmányi és szociális ösztöndíjak** juttatásának megítélése egyetemi szinten közepesnek mondható 2009-ben is.

A **tanulmányi osztályok munkáját** 2009-ben a Tájépítészeti Karon (4,3) értékelték a legmagasabbra, míg a Társadalomtudományi és a Gazdálkodástudományi Karok (3,0 és 3,3) kapták a legtöbb kritikát. A legnagyobb folyamatos fejlődést a Közgazdaságtudományi Karon tapasztalható, amelynek megítélése 3,1-ről 3,6-ra, majd 2009-ben 3,8-ra nőtt.

A **számítógéppel való ellátottság** mutatja a legnagyobb elégedettségjavulást egyetemi szinten. 2007-ben 3,2-es, 2008-ban 3,6-os, míg 2009-ben 3,9-es átlaggal értékelték a válaszadók. A campusok közötti eltérés azonban még mindig megfigyelhető. A Budai Campus értékelése valamivel gyengébbnek tekinthető.

A **könyvtárak állományának** megítélése szintén inkább a Pesti Campuson, valamint a Ménesi úton a kedvezőbb.

A **hallgatók elkötelezettsége** az egyetem, illetve a szak iránt összességében nagyon jónak mondható. A „Büszke vagyok, hogy a Corvinus Egyetemen végeztem” kérdésre a beérkezett válaszok átlaga 2009-ben is 4,5 volt. A Tájépítészeti Kar hallgatói valamivel elégedetlenebbnek (4,1). A szak ismételt választása valamivel rosszabb értékelést kapott. Karok közül egyedül a Közgazdaságtudományi Kar válaszadói vélekedtek 2009-ben erről pozitívabban, mint 2008-ban.

A képzés során nem tapasztalt **etikai problémát** a hallgatóknak több mint fele. A kérdésen belül 2008-as eredményekhez viszonyítva nőtt az etikai problémákat kifogásoló aránya. A szöveges válaszokból kiderül, hogy a hallgatók nagy többsége etikai problémákat elsősorban a számonkérés során tapasztalt (például kivételezés). Ugyanakkor többen a hallgatók etikátlan magatartását is megemlítik (puskázás, plágium).

A hallgatók tevékenységével kapcsolatos kérdésekre adott válaszok azt mutatják, hogy a **tanórán kívüli szakmai, tudományos tevékenységekben** különösen a Közgazdaságtudományi, a Gazdálkodástudományi és a Társadalomtudományi Karok hallgatói aktívak 2009-ben. A Pesti Campus hallgatói a **közéleti tevékenységekbe** is szívesen kapcsolódnak be, ugyanakkor e téren az Élelmiszertudományi, a Közigazgatástudományi és a Kertészettudományi Kar hallgatói igen alacsony érdeklődést mutatnak.

A képzés ideje alatt 2009-ben a hallgatóknak mintegy 32,5%-a végzett **önkéntes munkát** (ennek 2/3-a szakmai jellegű munka, 1/3-a egyéb típusú munka). **Fizetett munkát** a válaszadók körülbelül 60%-a végzett. Ennek következtében (hasonlóan az előző évekhez képest) a képzés ideje alatt a hallgatóknak körülbelül 70%-a szerzett legalább 3 hónapos **szakmai tapasztalatot**. 1 évnél hosszabb szakmai gyakorlattal a hallgatók 25%-a rendelkezett mindhárom évben. Fizetett szakmai munkát a legmagasabb arányban a Gazdálkodástudományi Kar (52,1%) és a Közgazdaságtudományi Kar (39,7%) hallgatói végeztek a 2009-es válaszadók körében.

A 2009-ben nőtt a **külföldi képzésben résztvevők** aránya (2008-ban 18,3, 2009-ben 19,8%), valamint az átlagos időtartam is. Legnagyobb arányban 2009-ben is a Társadalomtudományi Kar (32,1%) hallgatói vettek részt ilyen képzésben, ugyanakkor a válaszadók közül a legnagyobb számban a Gazdálkodástudományi Kar hallgatói vettek részt külföldi részképzésben (37 fő).

Az egyetemi évek alatt kialakított **baráti kapcsolatok száma** egyetemi szinten csökkent a 2008-as eredményekhez képest. (Hallgatókkal hozzávetőlegesen átlag 13 főről 12 főre, oktatókkal 4 főről 2 főre.)

A képzések **finanszírozása** döntően – még nagyobb mértékben, mint az előző években – családi jövedelemből történik.

2009-ben a legtöbb válaszadó (67,0%) **jövőbeli terve**, hogy dolgozni szeretne. Az így válaszolók több mint felének már volt munkahelye a válaszadáskor. A karok közül a Gazdálkodástudományi és a Közgazdaságtudományi Kar válaszadói nyilatkoztak legtöbbször így. Végzés után egyetemi szinten 35% szeretne továbbtanulni. Közülük legtöbbször (a válaszadók 20%-a) a Budapesti Corvinus Egyetemen.

8. táblázat: Az egyetem megítélése összességében karok szerint*

Kar	Büszke vagyok, hogy a Corvinus Egyetemen végeztem		Ha e szakon újrakezdeném tanulmányaimat, ismét a Corvinus Egyetemet választanám		
	2008	2009	2007	2008	2009
ÉTK	4,4	4,5	4,4	4,4	4,4
GTK	4,6	4,6	4,6	4,7	4,6
KERTK	4,6	4,6	4,0	4,6	4,3
KTK	4,5	4,6	4,3	4,4	4,5
KIK	4,5	4,5	4,1	4,4	4,3
TÁJK	4,0	4,1	4,4	4,1	4,0
TK	4,4	4,3	4,3	4,5	4,4
BCE	4,5	4,5	4,3	4,5	4,4

*Átlagok 1-től 5-ig terjedő skálán.

6.4. Karrierkövetés (DPR, Alumni)

Az értékelés célja az információgyűjtés végzetteink munkaerő-piaci pozícióiról, sikerességéről, képzésünk eredményességéről. Az egyetemnek szüksége van azokra a tapasztalatokra, amelyekről végzett hallgatói számolnak be. Fontos megtudni, hogy milyenek munkaerő-piaci pozícióik, hogyan vélekednek képzésük eredményességéről, mivel ennek alapján tudunk információkat nyújtani jelenlegi és leendő hallgatóink (középiskolások, másoddiplomások, stb.), oktatóink, az oktatási kormányzat, a munkáltatók és a közvélemény számára.

A Diplomás Pályakövetési Rendszerrel kapcsolatos adatgyűjtést az egyetem külön szabályozza. E szabályzat tér ki részletesen a hallgatók elérhetőségére vonatkozó adatok gyűjtésére és az ezzel kapcsolatos adatvédelemi kérdésekre, valamint az eredmények nyilvánosságával kapcsolatos teendőkre, feladatokra is. A karrierkövetés keretében a munkahelyre, a végzést követő továbbképzésekre, illetve az egyetemi képzés utólagos megítélésére vonatkozóan gyűjtünk – kérdőívek segítségével – információkat. A Diplomás Pályakövetési Rendszer kapcsán évente más-más végzett évfolyam volt hallgatóit keressük meg. A felmérés lebonyolítását és az eredmények feldolgozását a Karrier Iroda végzi el.

A kérdőív négy blokból áll. Az első a képzésre vonatkozó adatokat és véleményeket tartalmazza, a második arra kérdez rá, hogy az egykori hallgatók hogyan boldogulnak a munka világában. A harmadik blokk a diplomaszerezés utáni továbbtanulást, továbbképzést vizsgálja, végül néhány társadalmi-demográfiai alapadat zárja a sort.

A pályakövetési rendszer keretében eddig két felmérés készült el. A 2006/2007-es tanév őszi félévében próbakérdésezést bonyolítottunk le a 2004-ben, nappali tagozaton végzettek körében. A végzett hallgatókat e-mailben kerestük meg, az önkéntes kérdőív visszajuttatása is így történt. A felmérés mind a hét karra kiterjedt. A második felmérésre 2007 szeptemberében került sor, melynek során a 2005-ben végzett

hallgatókat e-mailben kerestük meg. A kitöltés on-line módon, az egyetem honlapján történt. A kitöltött kérdőíveket minden esetben anonim módon, a válaszadók nevét és elérhetőségét tartalmazó adatbázistól elkülönítetten kezeltük, így ők nem beazonosíthatók. Mindkét felmérés során a végzett hallgatók elérhetőségeinek legfontosabb forrása a Neptun volt, amelyet a karok és tanszékek saját adataival, illetve telefonos megkereséssel egészítettünk ki.

9. táblázat: A korábban végzett hallgatók értékelése az egyetemen megszerzett ismeretekről

Kar	Mennyire tartod hasznosnak a mindennapi munkádban az Egyetemen tanultakat?			Mennyire érzed naprakésznek azt a tudást, amit az Egyetemen szereztél?		
	Válaszadók száma	Átlag*	Szórás	Válaszadók száma	Átlag*	Szórás
ÉTK	13	5,5	1,0	16	5,9	1,1
GTK	137	5,8	1,5	132	5,9	1,5
KERTK	12	4,8	1,9	15	5,5	1,6
KTK	39	5,1	1,6	40	5,0	1,8
KIK	52	5,4	1,5	54	5,4	1,8
TÁJK	19	4,4	1,7	18	5,0	1,5
TK	60	4,9	1,6	58	5,3	1,7
Összesen	332	5,4	1,6	333	5,6	1,7

* 1-től 9-ig terjedő skálán.

Az egyetemi képzés legnagyobb erősségének az egykori hallgatók a megszerzett diploma presztízsét és a felkészült oktatókat tartják. Minden harmadik válaszadó pozitívan értékelte a kapcsolatépítési lehetőségeket, a korszerű elméleti és az alapos módszertani megalapozást. A problémamegoldási készség fejlesztését és a nemzetközi mobilitási lehetőséget az egykori hallgatók 27–31%-a tartja a képzés erős oldalának. A válaszadók kétharmada a gyakorlatközeli ismeretek hiányát tartja a képzés gyenge pontjának, minden második fiatal pedig a szakmai gyakorlati lehetőségeket tartja kevésnek. A nyelvi képzés alacsony színvonalára és a főleg, elavult elméleti ismeretek oktatására is 37–41%-uk panaszkodik. A választott képzési program (szak) a válaszadók 85%-a elvárásainak többé-kevésbé megfelelt. Az 1-től 9-ig terjedő skálán minden harmadik egykori hallgató 7-es, minden negyedik 8-as pontszámmal értékelte a képzési programot. Az egyetem a munka világának kihívásaira, feladataira is igyekszik felkészíteni hallgatóit, amelyek közül a legtöbben a csapatmunkára, a szakmai problémák megoldására és a szervezésre való felkészítéssel a legelégedettebbek, a vezetésre, a modern technológiák és eljárások alkalmazására, valamint az elhelyezkedésre, munkába állásra való felkészítéssel kismértékben elégedetlenebbek. A végzett hallgatók a BCE hírnevét más hazai egyetemekhez képest jónak látják: háromból két válaszadó az 1-től 9-ig terjedő skálán 7-es vagy 8-as pontszámot adott erre a kérdésre. A válaszadók 81%-a szívesen ajánlaná másnak is az intézményt, míg 5,5% úgy nyilatkozott, hogy nem szívesen javasolná másoknak, hogy itt tanuljanak tovább. Meglehetősen jó a hallgatók véleménye az egyetemen tanultaknak a munkában való hasznosíthatóságáról és a megszerzett tudás naprakészességéről.

6.5. Munkaadói véleményfelmérés

Mind az oktatásfejlesztés, mind az egyetem társadalmi megítélésének szempontjából fontos visszacsatolást jelent a munkaadók (vállalatok, önkormányzatok, stb.) véleményének összegyűjtése és megjelenítése. A vélemények felmérésére, összegyűjtésére négyévente – így a második felmérésre 2010-ben – kerül sor. Ehhez a karok a kari koordinátorok közreműködésével összeállítják azon szervezetek és kontaktszemélyek listáját, melyek megkeresését javasolják. A listát a Karrier Iroda és a vállalati kapcsolatok referens kiegészíti. A munkaadók megkérdezésének lebonyolításáért és az eredmények

feldolgozását a vállalati kapcsolatok referens és a Minőségügyi Iroda a felelős. A képzésekre, illetve az egyetem egészére vonatkozó eredmények az egyetem polgárai számára nyilvánosak.

A munkaadók megkérdezésére 2007 októberében került sor, melynek során körülbelül 500 szervezet vezetőjét levélben, a szervezeteknél meglévő közvetlen kapcsolatainkat pedig e-mailben kértük fel az egyetem honlapján, illetve e-mailben elküldött kérdőív kitöltésére, valamint arra, hogy a felhívást továbbítsák a szervezet többi vezetője, munkavállalója számára is. A kérdőívben a kitöltők értékelhették a szervezet és az egyetem közötti kapcsolatot, illetve az általuk választott karokról kikerülő hallgatók készségeit, képességeit. Lehetőség nyílt az elvárások megfogalmazására is.

10. táblázat: A 2007-es munkaadói felmérés válaszadóinak jellemzői

Kar	Visszajelzést adó szervezetek száma	A visszajelzést adó személyek száma és beosztása				
		A szervezet vezetője*	Valamely szakterület vezetője**	HR vezető vagy munkatárs	Egyéb	Összesen
ÉTK	20	8	10	3	5	26
GTK	52	12	24	27	4	67
KERTK	2	0	1	0	1	2
KTK	39	7	20	17	11	55
KIK	33	3	22	23	11	59
TÁJK	11	10	0	0	1	11
TK	13	3	5	3	2	13
Összesen	170	43	82	73	35	233

* (pl. ügyvezető, vezérigazgató, polgármester, jegyző, miniszter, államtitkár)

** (pl. valamely területért felelős vezető, szakállamtitkár, főosztályvezető stb.)

7. Munkatársak elégedettsége

Az egyetem működésének fejlesztése érdekében biztosítjuk az oktatók/kutatók és adminisztratív munkatársak számára azokat a csatornákat, melyeken az egyetem működéséről anonim módon is véleményt nyilváníthatnak. Ennek segítségével az egyetem vezetői visszacsatolást kapnak munkájukról. A véleményfelmérést kétféleképpen, teljes körben végezzük el.

Az eredményeket a Minőségügyi Iroda gyűjti össze és dolgozza fel. A kari és egyetemi szintű eredmények, valamint a nagyobb szervezeti egységekre (karok, GMI, Központi Könyvtár) vonatkozó eredmények az egyetem polgárai számára nyilvánosak. Egy adott intézet/tanszékre vonatkozó eredmények az adott intézet/tanszék munkatársai, a kari vezetők és az egyetemi vezetők számára hozzáférhetők.

Az oktatók és kutatók valamint az adminisztratív munkatársak körében végzett felmérés első adatfelvételére 2007 június-júliusában került sor. 2009-ben másodszor kértük fel az egyetem oktatóit, kutatóit és munkatársait, hogy mondják el véleményüket az egyetem működésével kapcsolatban. Az összehasonlítható adatoknak köszönhetően második felmérés alkalmával 2009-ben új gyakorlatként az elemzés részévé vált a vezetői reakció. Így a rektor reakcióival ellátott írásos beszámoló került nyilvánosságra ezekről a felmérésekről az egyetem polgárai számára.

Az **oktatói/kutatói** kérdőív a 2007-es verzióhoz képest egyszerűsödött, lerövidült, ugyanakkor egy kérdéscsoporttal ki is egészült. A 2009-es kérdőívben a kérdőív főbb tartalmi elemei közé tartozott az egyetemi, kari és az intézeti/tanszéki vezetés tevékenységének megítélése, a központi szervezeti egységek munkájának és az egyetem emberi erőforrás politikájának értékelése, nem kérdeztünk rá ugyanakkor az erőforrások és a munkavégzéshez szükséges infrastruktúra megítélésére, a folyamatok szervezetségének és az egyetemi kommunikációnak az értékelésére. Új elemként lehetőség volt a központi szervezeti egységek tevékenységéről véleményt nyilvánítani.

Az **adminisztratív munkatársak** körében végzett felmérésre 2009-ben is az oktatói felméréssel egy időben került sor. A kérdőív tartalmilag nem változott, 2009-ben is az egyetem működésének általános megítélésére, a közvetlen vezetővel való kapcsolatra, a humán erőforrás-rendszerek működésére és a közvetlen munkakörülményekkel kapcsolatos véleményekre fókuszált.

7.1. Oktatók/kutatók elégedettsége

A **vezetés és stratégiaalkotás** kérdéseit egyetemi, kari és intézeti/tanszéki szinten vizsgáltuk.

Az egyetemi vezetés *jövőképalkotó készségére* vonatkozóan mind az egyetemi átlag, mind a kari átlagok középértéket eredményeztek. Itt is látható az a máshol is megfigyelhető tendencia, hogy ahol magas az információval nem rendelkezők aránya, ott kevésbé elégedettek a válaszadók, alacsonyabb az átlag. Ebből kiindulva feltételezhető, hogy a véleményt nyilvánítók hármasként értékelése is inkább egyfajta bizonytalanságot tükröz, ami a gyenge informáltságból adódhat.

Az *egyetemi érdekek képviseletével* kapcsolatban valamivel jobb értékelések születtek, mint a jövőképpel kapcsolatban. Az információval nem rendelkezők aránya ugyanakkor e kérdésben is hasonlóan magas (egyetemi szinten 13,4% nem tudott véleményt mondani).

A *változásvezetés* – magas információhiány mellett (16,5%) – a legalacsonyabb átlagértéket kapta egyetemi szinten a kérdéscsoporton belül. Összehasonlítva a 2007-es adatokkal elmondható, hogy egyetemi szinten ugyanolyan értékek születtek.

Az egyetemmel kapcsolatos *általános attitűdökkel* kapcsolatban hasonlóak az eredmények, mint 2007-ben. Inkább javuló tendenciák figyelhetők meg a Közgazdaságtudományi és a Tájékoztatói Kar esetében. A jövővel kapcsolatos várakozások alapján az oktatók nem különösebben optimisták, igaz, nem is pesszimisták (3,3-as egyetemi átlag). Biztató ugyanakkor, hogy az oktatók többsége büszke, hogy az egyetemen dolgozhat (4,2-es egyetemi átlag).

A kérdéscsoport esetében megvizsgáltuk, mennyiben eltérő a testületi tagok véleménye a nem testületi tagokétól. Az eredmények alapján elmondható, hogy nem jelentősek a különbségek.

A kari szintű vezetés megítélése az összképet tekintve nem változott jelentősen 2007 óta. A leggyengébbre továbbra is a *célok megvalósulásának és a tevékenységek ellátásának nyomonkövetését*, illetve az *érdekképviseleti* tevékenységet értékelték. Viszonylag kritikus értékelést kapott a *célkitűzések és prioritások meghatározás*, illetve az *elvárások megfogalmazása* is.

A karok többségét az oktatók *versenyképesnek* látják a hasonló területen működő versenytárs karokkal szemben. A karokkal kapcsolatos *általános attitűdöt* 2009-ben is a karhoz való tartozással kapcsolatos büszkeség jellemzi.

A válaszadók a kérdőívben értékelhették saját tanszékvezetőjüket, intézetvezetőjüket (ahol tanszék és intézet is van, ott az intézeti szint értékelésére kértük a kitöltőket). Az intézetvezetésben található általánosabb tendenciákat kari szinten elemezzük, ami óhatatlanul összemossa a karon lévő tanszékek, intézetek értékelése közötti különbségeket. Ennek oka a tanszékek, intézetek magas száma, amely még viszonylag magas válaszadási arány mellett sem tenné lehetővé az ilyen szintű bontást.

Egyetemi szinten és a karok többségénél is a 2007-es felméréshez hasonló, annál 0,1-0,2-del gyengébb eredmények születtek. A feltett kérdések döntő többségében az intézeti, tanszéki vezetést 4-esre értékelték a kitöltők, így inkább elégedettnek tekinthetők a tanszéki jövőképekkel, az elvárások egyértelműségével, a szellemi műhelyként való működéssel, a feladatok végrehajtásának figyelemmel kísérésével és az információk továbbításával is. Az általános tendencia alól a tanszékvezetők, intézetvezetők karriertervezésben betöltött szerepe jelent kivételt, amit ennél gyengébbre, 3,0-3,8 közöttire értékelték. Szintén kivételt jelentenek az intézettel/tanszékkal kapcsolatos általános attitűdre vonatkozó kérdések. 2009-ben is jellemző a büszkeség, és a legtöbb kitöltő szerint az intézetben/tanszéken jó hangulat uralkodik.

A vezetési szintek közül az intézeti/tanszéki vezetés megítélése a legkedvezőbb, hasonlóan mint 2007-ben. A leggyakoribb válasz az intézetvezetéssel/tanszékvezetéssel kapcsolatban szinte minden kérdés esetén a 4-es vagy az 5-ös. Elmondható tehát, hogy a válaszadókhoz legközelebbi vezetési szint megítélése a legpozitívabb. Ennek oka lehet, hogy az intézeti szint felé haladva nő az oktatók rálátása, egyre kevésbé érzik magukat informálatlannak, és így sokkal szilárdabb elvárásokkal rendelkeznek.

A 2009-es kérdőívben új kérdéscsoportként helyet kapott a **központi szervezeti egységek értékelése**. A 11 felsorolt egység közül egyetemi szinten a könyvtárakkal és az Informatikai Szolgáltató Központtal (ISZK) a legelégedettebbek az oktatók, átlagosan 4 feletti átlagértékekkel, a legalacsonyabb szórás mellett, vagyis a legnagyobb egyetértésben. E két szervezeti egységre vonatkozóan a szöveges válaszokban is sok pozitív visszajelzés érkezett.

A többi szervezeti egység megítélése jelentős kari különbségekkel 3 és 4 között ingadozott. Ugyanakkor figyelemreméltó ennél a kérdéscsoportnál az információval nem rendelkező válaszadók nagyon magas aránya. Úgy tűnik, a központi szervezeti egységek távoliak az oktatói feladatköről. Ez alól a kivételt éppen a pozitív értékelésű egységek jelentik. A legkevésbé ismert irodák közé tartozik a Vállalati Kapcsolatok Iroda (az információval nem rendelkező oktatók aránya 83%), a Karrier Iroda (63%), a Minőségügyi Iroda (53%), valamint a Nemzetközi Iroda (53%).

Campusok közötti eltérő értékelés a két legjobb értékelést kapott egységnél (ISZK, könyvtárak) valamint a Karrier Irodánál figyelhető meg. Mindhárom esetben a Pesti Campushoz tartozó válaszadók az elégedettebbek.

Az **emberi erőforrás politikával** kapcsolatban a legfontosabb átfogó megállapítás, hogy számos területen jelentős az egyetemi oktatók információhiánya.

A teljesítményértékelési rendszerrel kapcsolatos véleményekhez érdemes hozzáfűzni, hogy 2007-ben a kérdőív kitöltésére még az egyetemi szintű formális teljesítményértékelési rendszer bevezetése előtt került sor. A 2009-es felmérés eredményei azonban nem hoztak lényegi változást. A teljesítményértékelés eredménye befolyással van a munkatársak javadalmazására és jövőbeli karrierjére kijelentés 2009-ben is a legrosszabb értékeket kapta a kérdéscsoporton belül.

A kitöltők nagyobb része elégedetlen a juttatásokkal, hasonlóan, mint 2007-ben. A juttatások nagyságát illetően a karok között jelentős különbségek mutatkoznak. A javadalmazási rendszer az oktatók véleménye szerint inkább tükrözi a tényleges teljesítményeket, azaz a jelenlegi javadalmazási rendszert inkább legitimnek fogadják el. Ennek megítélése 2009-ben valamivel jobb, mint 2007-ben.

Az erőfeszítések és a teljesítmények elismerésével kapcsolatos kérdés minden karon 4-es, 5-ös leggyakoribb választ kapott, ami igen biztató.

Az oktatók hasonlóan alacsony értékekkel ismerik el, mint 2007-ben, hogy a kutatási eredményeikben az egyetemi/kari/intézeti közösség jelentős szerepet játszik. Különösen igaznak látszik ez a Tájépítészeti Kar válaszadóira. Általánosan megfigyelhető, hogy a társadalomtudományi szakterületű karok valamivel nagyobb jelentőséget tulajdonítanak az egyéni erőfeszítésnek, míg a műszaki és természettudományos területűek jobban elismerik az egyetem szerepét. Ez magyarázható azzal, hogy a társadalomtudományok területe kevésbé eszközigenyes, így nagyobb a hagyománya az egyéni munkának.

7.2. *Adminisztratív munkatársak elégedettsége*

A nem oktató/kutató alkalmazottak az **egyetem működésével** kapcsolatban – egyetemi szinten – 2009-ben is legkevésbé (2,6-os átlag) a különböző szervezeti egységek közötti együttműködéssel elégedettek. A legjobb átlagértéket (3,9) a *Büszke vagyok, hogy ezen az egyetemen dolgozhatok* kijelentés kapta, szintén a 2007-es eredményekhez hasonlóan. Általánosságban megfigyelhető egyetemi szinten egy enyhe javuló tendencia.

A **közvetlen vezetés** megítélésével kapcsolatos kérdéscsoporton belül összességében igen hasonló eredmények születtek, mint 2007-ben, de néhány kérdésben jelentősen javult a vélemény. Ezek közé tartozik a feladatok ellátásához szükséges létszám elégségessége, illetve a munkatársak kiválasztási szempontrendszerének átláthatósága is. A javulás ellenére azonban e két kérdés továbbra is a leggyengébb megítélésű területek közé tartozik.

Nagy egyetértés mutatkozott ugyanakkor abban, hogy a válaszadók olyan munkát végeznek, ami érdekli őket. A vezetés velük szemben világos elvárásokat fogalmaz meg, amelyek a készségeknek is megfelelők. Az egyéni fejlődés lehetőségét azonban kevésbé kedvezően ítélik meg, a személyes fejlődés és a konkrét feladatok ellátásához szükséges fejlesztést illetően nem érkeztek egyértelműen pozitív vélemények. Elmondható ugyanakkor, hogy a dolgozók többsége úgy véli, támogatást kap a vezetőjétől munkájában, bár a döntésekkel kapcsolatos véleménynyilvánítás lehetőségét sokszor nem látják adottnak.

A 2007-es erős kritikához képest a **teljesítményértékelés, javadalmazás** kérdéscsoporton belül is javulás tapasztalható. Bár az értékelések csak közepes átlagokat hoztak, elmondható, hogy szinte minden kérdés esetében jelentős a javulás. A legkevésbé 2009-ben is a teljesítményértékelés javadalmazást befolyásoló hatásával elégedettek a munkatársak.

A **munkavégzés feltételeivel** kapcsolatban elmondható, hogy egyetemi szinten 2009-ben is az informatikai infrastruktúrával a legelégedettebbek a munkatársak a munkavégzés feltételeit illetően. A leggyakoribb válasz 2007-ben és 2009-ben is az 5-ös, vagyis a „Teljesen egyetértek vele”. A munkahely fizikai környezetével, elrendezésével kapcsolatban is tapasztalható javulás, ugyanakkor ennél a kérdésnél magas a szórás, vagyis nagyfokú a véleménykülönbség.

8. Társadalmi hatás

Az egyetem társadalomra gyakorolt hatását több mutató alapján értékeljük. Egyrészt fontosnak tekintjük a különböző médiumokban megjelenő felsőoktatási rangsorokat, írásokat. Másrészt a társadalmi hatás fontos mutatója a munkaadók véleménye valamint a már végzett hallgatóink visszajelzései is.

Az egyetem fontos feladatának tekinti a szűkebb és tágabb társadalmi környezetével való kapcsolatépítést, s társadalmi felelősségvállalást. Célunk, hogy a ma is meglévő kiváló együttműködésünk az üzleti szférával tovább bővüljön közös kutatás-fejlesztési projektekkel, külső szakemberek, vezetők oktatásba történő még intenzívebb és szélesebb körű bevonásával. Hisszük, hogy ezek a kapcsolatok nem csak a mindennapi működés, a hosszabb távú fejlesztések finanszírozásában játszhatnak szerepet, de jelentős mértékben hozzájárulhatnak hallgatóink munkaerő-piaci gyors beilleszkedéséhez is.

8.1. Rangsorok

A különböző felsőoktatási rangsorok a felsőoktatási intézmények presztízsét, szakmai és társadalmi elfogadottságát mérik. Bár ezek eltérő módszerekkel készülnek, mutatórendszerükről sok vita folyik, eredményeiket érdemes figyelembe venni, mert az alapvető tendenciákat jól tükrözik.

A Minőségügyi Iroda figyelemmel követi a különböző rangsorokat, s 2009 óta honlapján az eredményeket az egyetemre fókuszálva ismerteti is.⁵ A BCE évek óta jó helyezést kap a hazai és nemzetközi értékeléseken.

A *Financial Times* rendszeresen készít rangsorokat Európa és a világ legjobb üzleti képzést folytató iskoláiról. A megmérettetésben olyan – nemzetközi minőségbiztosítási rendszer alapján átvilágított és elfogadott – intézmények vehetnek részt, amelyek ötéves képzést nyújtanak, befogadnak BA/BSc diplomával már rendelkező, más intézményben végzett hallgatókat, idegen nyelveken oktatnak és külföldi partnerintézményekkel közös képzési programot indítanak. A Gazdálkodástudományi Kar 2005-ben került be először a legjobb európai üzleti iskolák közé, és azóta minden évben jó helyezéseket ért el. A *Financial Times* 2009. október 5-én közzétett, legjobb általános menedzsment mesterképzéseinek rangsorában a Budapesti Corvinus Egyetem gazdálkodási szakos nappali képzése a világ legjobbjai között a 44. helyre került.

Az utóbbi években hazai rangsorok is készültek, amelyekben ugyancsak jól szerepel a BCE. A *Heti Válasz* tematikus számában eddig minden évben első helyre kerültünk a közgazdászképzések összesített rangsorában. Emellett egy közvéleménykutatás keretében azt is vizsgálja az újság, hogy mely felsőoktatási intézményeket tartják a legjobbnak Magyarországon. A spontán válaszok százalékos arányai alapján összeállított listában egyetemünk 2008-ban és 2009-ben is a második legjobb helyre került.

11. táblázat: Közgazdászképzés Budapesti Corvinus Egyetem 2005-2009* (forrás: Heti Válasz)

	Összesen**	Diák-perspektíva	OTDK	Akadémiai perspektíva		Vállalati perspektíva	
		Túljelentkezés		Diák-tanár arány	Oktatói összetétel	Fejvadászok	Vállalati értékelés, foglalkoztatók, munkaadók véleménye
2005	4,120	1,650	5,000	5,000	3,611	4,682	4,778
éves átlag	3,152	2,403	2,968	4,176	2,771	3,947	2,648
2006	4,212	2,734	5,000	4,612	3,483	4,778	4,667
éves átlag	2,886	1,936	2,241	3,597	2,784	3,556	3,201

⁵ <http://portal.uni-corvinus.hu/index.php?id=24386>

2007	4,305	2,992	5,000	4,536	3,436	5,000	4,867
éves átlag	2,936	2,342	2,024	3,621	2,847	3,184	3,600
2008	3,989	4,752	3,064	4,144	2,504	4,850	4,618
éves átlag	2,814	2,546	1,569	2,999	2,702	3,479	3,608
2009	4,119	3,858	3,921	3,854	3,672	4,750	4,658
éves átlag	2,943	2,977	1,674	3,276	2,508	3,538	3,685

* A foglalkoztatók és a munkaerőközvetítők 1-től 5-ig pontoztak, a mutatószámok az értékelések számtani átlagai. A többi mutatószámnál az összehasonlíthatóság érdekében az értékeket arányosítva határozták meg.

** Az összes kategória átlaga az adott évben és az adott év éves átlagaiban.

A HVG részben más módszerekkel készített rangsorai értelemszerűen az előbbiektől eltérő eredményeket mutatnak. Ebben a vizsgálódásban a kari sorrendekre kerül a hangsúly.

12. táblázat: A Bce Karainak összesített abszolút rangsorhelyezései 2007-2009* (forrás: hvg)

Kar	2007	2008	2009
GTK	17.	15.	9.
KTK	15.	17.	18.
TK	13.	15.	20.
KERTK	31.	35.	28.
ÉTK	41.	44.	36.
TÁJK	82.	81.	69.
KIK	99.	116.	82.

* 2005-ben 160, 2006-ban 157, 2007-ben 161, 2008-ban 167, 2009-ben 167 kar közötti helyezések.

13. táblázat: Kari rangsorhelyezések képzési területek szerint Budapesti Corvinus Egyetem 2007-2009* (forrás: hvg)

Agrárképzés			Gazdasági képzés			Informatikai képzés			Jogi és igazgatási képzés			Társadalomtudományi képzés		
2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
KÉTK	KÉTK	KÉTK	KTK	KTK	GTK	GTK	GTK	GTK	KIK	KIK	KIK	TK	TK	TK
3./21.	5./23.	2./23.	2./37.	1./39.	1./40.	2./19.	2./19.	2./18.	8./10.	11./11.	10./10.	5./44.	5./48.	4./48.
ÉTK	ÉTK	ÉTK	GTK	GTK	KTK									
5./21.	8./23.	6./23.	3./37.	2./39.	2./40.									
TÁJK	GTK	TÁJK												
11./21	10./23.	12./23.												
GTK	TÁJK	GTK												
13./21.	11./23.	13./23.												

* A kar elért helyezése/összes helyezés

A Népszabadság 2005-től adja ki Top című kiadványsorozatának részeként felsőoktatási rangsorát. Erre eddig összesen háromszor került sor (2005, 2007, 2008). A megjelent rangsorok mind más-más szisztéma szerint készültek így az eredmények csak egymástól függetlenül értelmezhetők, az adatok összehasonlításra nem alkalmasak. A 2009-es rangsor abszolút listájában a felvételi eljárás során felvettek pontátlagát tekintve a karok közötti verseny első három helyét a Budapesti Corvinus Egyetem tudhatja magáénak (TK, KTK, GTK). A kiadvány által külön vizsgált minőségi mutatók tekintetében kiemelkedik a Gazdálkodástudományi Kar mezőgazdasági és vidékfejlesztési szakja, ahol a legtöbb a minősített oktatók száma mind az agrártudományi, mind a gazdaságtudományi képzési területen. E két képzési területen a Budapesti Corvinus Egyetem a PhD-t szerzett hallgatók számában is kiemelkedik. A társadalomtudományi képzési területen pedig az OKTV-helyezett hallgatók számában első egyetemünk.

14. táblázat: Karok rangsorhelyezései a négy vizsgált ismerv mentén képzési területek szerint*
Budapesti Corvinus Egyetem 2009 (forrás: Népszabadság)

Képzési terület	Jelentkezők száma	Jelentkezők pontátlaga	Első helyen jelentkezők száma	Legalább középfokú „A” típusú nyelvvizsgával rendelkezők száma
Agrártudományi	KERTK 1./23.	GTK 1./23.	TÁJK 2./23.	ÉTK 2./23.
	ÉTK 2./23.	ÉTK 3./23.	KERTK 3./23.	TÁJK 3./23.
	TÁJK 3./23.	KERTK 4./23.	ÉTK 4./23.	KERTK 4./23.
	GTK n.a.	TÁJK n.a.	GTK n.a.	GTK 8./23.
Gazdaságtudományi	GTK 2./40.	GTK 1./40.	GTK 1./40.	GTK 1./40.
	KTK n.a.	KTK 3./40.	KTK n.a.	KTK n.a.
Informatikai	GTK 10./19.	GTK 1./19.	GTK 10./19.	GTK 6./19.
Jogi és igazgatási	KIK 4./11.	KIK 6./11.	KIK 4./11.	KIK 4./11.
Társadalomtudományi	TK 1./49.	TK 1./49.	TK 1./49.	TK 1./49.

* A kar elért helyezése/összes helyezés.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság és Vállalkozáselemző Intézete 2005 óta folytatja a „Diplomás pályakezdők a versenyszektorban” kutatási programját. E felmérések keretében már három alkalommal (2007, 2008, 2009) állították össze a felsőoktatási intézmények presztízs- és preferencia rangsorát, melyek a versenyszféra véleményét tükrözik. A közgazdászképzések presztízsrangsorát mindhárom évben a Budapesti Corvinus Egyetem vezeti.

8.2. A munkaadók véleménye

A vevő fogalmának értelmezése a felsőoktatásban komplexebb, mint az üzleti szférában. Míg az üzleti szférában a vevő az, aki a termékért fizet vagy azt igénybe veszi, addig a felsőoktatásban vevő lehet az állam (társadalom) mint finanszírozó, a hallgató mint igénybevevő és a munkaerőpiac mint a képzett hallgató foglalkoztatója. Mások megkülönböztetik a közvetlen haszonélvezők csoportját is, és elsősorban a munkaadókat, a tanulmányi időtartam alatt közreműködő munkatársakat és a társadalmat sorolják ebbe a kategóriába. A kérdés vizsgálata azért döntő fontosságú, mert minden minőségirányítási rendszer középpontjában a vevői elégedettség növelése áll, amelynek elengedhetetlen eleme a vevő kielégének pontos tisztázása. A szakirodalom eltérő válaszokat ad arra vonatkozóan, hogy kit is tekint a felsőoktatási szolgáltatások vevőinek. Mi ebben a fejezetben a felsőoktatás vevőjének tágabb értelmezését ragadjuk meg, amikor a munkaadóknak mint az egyetem oktatási szolgáltatásainak közvetett igénybevevőinek elégedettségét vizsgáljuk meg.

Egyetemünk megítélése szempontjából jelentős kérdés, hogy az intézményünk, illetve a karaink képzési programja hol helyezkedik el a felsőoktatási intézmények között. 2007-ben a munkaadók körében végzett megkérdezés eredményei kedvezőek: a válaszadók 58,4%-a szerint egyetemünk a felső 20%-ban helyezkedik el, sőt a válaszadók 25,6%-a úgy véli, hogy intézményünk az első helyen van.

A képzések egyenletes színvonalára utal, hogy a válaszadók közel fele véli úgy, hogy a karról kikerülő hallgatók ismereteiben, képességeiben nem jelentős mértékűek az eltérések. A válaszadó munkaadók döntő többsége (mintegy 80%-a) elégedett az egyetemről kikerült hallgatók teljesítményével.

A munkaadók szöveges visszajelzéseikben leginkább a mai gyakorlatnak megfelelő ismereteket, szaktudást hiányolták. Az általános készségek közül a hallgatók kommunikáció készségeit, a vitakészséget, a vezetői készségeket tartják fejlesztendőnek. Többen is kiemelték – különösen a Gazdálkodástudományi, illetve a Közgazdaságtudományi Karról kikerült hallgatók kapcsán –, hogy a frissen diplomázottak már munkába állásukkor magas beosztásban szeretnének dolgozni, és kevésbé fogékonyak arra, hogy először bizonyítsanak, aztán jussanak feljebb a ranglétrán.

15. táblázat: A munkaadók véleménye az egyetemi képzésekről

	Válaszadók száma / Megjelölt válaszlehetőségek	BCE	ÉTK	GTK	KÉTK	KTK	KIK	TÁJK	TK
Mekkorák a különbségek a Karról felvett pályakezdők készségei, ismeretei között?	Válaszadók száma	225	24	63	2	53	59	11	13
	Nem tudom	16,9%	12,5%	12,7%	0,0%	20,8%	15,3%	18,2%	38,4%
	Rendkívül nagyok	8,9%	12,5%	11,1%	0,0%	3,8%	5,1%	27,3%	15,4%
	Jelentősek	24,4%	29,2%	33,3%	50,0%	22,6%	16,9%	18,2%	15,4%
	Vannak, de nem túl nagyok	36,5%	37,5%	31,8%	50,0%	39,6%	40,7%	27,3%	30,8%
	A Karról kikerülő pályakezdők hasonló ismeretekkel, készségekkel rendelkeznek.	13,3%	8,3%	11,1%	0,0%	13,2%	22,0%	9,0%	0,0%
Össességében milyen mértékben illeszkedik a pályakezdők képzettsége a velük szemben támasztott munkaköri elvárásokhoz?	Válaszadók száma	227	25	63	2	54	59	11	13
	Egyáltalán nem	0,9%	4,0%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%
	Alig	2,6%	4,0%	1,6%	0,0%	1,9%	5,1%	0,0%	0,0%
	Elfogadható mértékben	38,8%	44,0%	41,3%	50,0%	37,0%	35,6%	36,4%	38,5%
	Többnyire	51,1%	44,0%	50,8%	50,0%	52,0%	50,8%	63,6%	53,8%
	Teljes mértékben	6,6%	4,0%	6,3%	0,0%	7,4%	8,5%	0,0%	7,7%
Össességében milyen mértékben elégedett a Karról felvett pályakezdők teljesítményével?	Válaszadók száma	222	24	63	2	54	55	11	13
	Egyáltalán nem	0,9%	4,2%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Alig	1,4%	4,2%	1,6%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Elfogadható mértékben	16,7%	37,5%	14,3%	50,0%	16,7%	9,1%	27,3%	7,7%
	Többnyire	65,7%	41,6%	65,1%	50,0%	66,7%	80,0%	45,4%	69,2%
	Teljes mértékben	15,3%	12,5%	19,0%	0,0%	13,0%	10,9%	27,3%	23,1%
A Kar képzési programjai hol helyezkednek el?*	Válaszadók száma	219	21	63	2	55	57	9	12
	A középmezőnyben	16,0%	42,9%	4,8%	100,0%	7,3%	28,1%	11,1%	0,0%
	A felső 20%-ban	58,4%	38,1%	66,7%	0,0%	60,0%	51,0%	55,6%	91,7%
	Az első helyen	25,6%	19,0%	28,5%	0,0%	32,7%	21,1%	33,3%	8,3%

* További válaszlehetőségek is voltak, ezeket azonban egyetlen válaszadó sem jelölte be.

A partnerkapcsolatok folyamatos rendszerszintű figyelemmel kísérése, fejlesztése és javítása nem könnyű feladat, mert a partnerkapcsolatok szétszórtnak jelen az egyetem különböző szintjein (gyakori, hogy valamelyik karhoz, tanszékhez vagy oktatóhoz kötődnek), ráadásul a kapcsolatok is nagyon sokrétűek. Éppen ezért sem a kapcsolatok fejlesztése, sem pedig az elégedettség mérése nem automatizálható. Mindezek ellenére az egyetem önértékelési rendszerében megkíséreltünk egy olyan általános kérdőívet kifejleszteni, amelyet a legtöbb partnerintézmény ki tud tölteni, és amely ugyanakkor értelmezhető válaszokat ad az egyetem vezetői számára. A legnagyobb problémát a megkérdezendő partnerszervezetek körének összegyűjtése jelenti. A válaszokból kitűnik, hogy a válaszadók elsősorban a Gazdálkodástudományi Kar, a Közgazdaságtudományi Kar és részben a Tájépítészeti Kar tevékenységével szemben kritikusak.

16. táblázat: A munkaadók véleménye az egyetem partnerkapcsolati tevékenységéről

		ÉTK	GTK	KERTK	KTK	KIK	TÁJK	TK
Válaszadók száma* (N)		23	65	2	55	56	11	12
Mennyire játszik kezdeményező szerepet a BCE az Ön szervezetével való szakmai kapcsolat alakításában és fenntartásában?	Nincs információ	3	17	0	16	22	1	4
	Átlag**	3,6	2,8	3,5	2,9	3,5	3,2	3,2
	Szórás	1,3	1,1	0,5	1,0	1,1	0,9	1,2
Mennyire zavartalan a BCE együttműködése az Ön szervezetével?	Nincs információ	2	21	0	18	25	1	5
	Átlag**	4,3	3,5	4,0	3,7	3,9	4,4	3,9
	Szórás	1,1	1,1	1,0	1,1	1,0	0,8	0,6
Mennyire igyekszik a BCE felmérni az Ön szervezetének oktatási, kutatási és szolgáltatási igényeit?	Nincs információ	2	22	0	16	20	3	5
	Átlag**	3,4	2,7	5,0	2,8	3,4	2,5	3,0
	Szórás	1,3	1,1	0,0	1,0	1,3	1,2	1,2
Mennyire igyekszik a BCE megfelelni ezeknek az igényeknek?	Nincs információ	4	24	0	20	27	4	6
	Átlag**	3,7	2,9	4,5	3,0	3,7	2,7	3,3
	Szórás	1,1	1,0	0,5	0,9	1,0	1,0	0,9

* Az érvényes válaszokat adók száma kérdésenként eltérő, ezért itt csak tájékoztató értéket közlünk. Ettől az értéktől kérdésenként 1-2 fő eltérés lehetséges.

** 1-től 5-ig terjedő skálán.

A szöveges visszajelzésekben a megkérdezett partnerek leginkább az egyetem kapcsolattartási készségét, illetve az ügyintézési folyamatot tartották fejlesztendő területnek. A válaszadók az együttműködés szorosabbá tételére többféle lehetőséget is látnak, sőt többen kezdeményező módon léptek fel: szakmai gyakorlati helyeket, a gyakorlati idő alatti szakdolgozat-írási lehetőséget ajánlottak fel, a közös kutatásokban, pályázatokban való részvételt, közös konferenciák szervezését javasolták. Többen jelezték, hogy szívesen bekapcsolódnának az oktatási programok kidolgozásába, illetve magába az oktatásba is.

9. Kulcsfontosságú eredmények

E fejezetben olyan tényadatokat igyekeztünk összegyűjteni a terjedelmi korlátok figyelembe vételével, amelyek az egyetem stratégiai célkitűzéseivel kapcsolatos eredményeket tükrözik. A bemutatott eredmények nem csak a mért mutatószámokkal jellemezhető körből kerülnek ki (lásd a stratégia fejezetet), hanem ennél egy átfogóbb képet igyekszünk adni.

9.1. Eredmények az oktatás terén

9.1.1. Magas felvételi pontszámok és túljelentkezési arányok

A 2006 óta a felvételi eljárás számszerű eredményei azt mutatják, hogy az új alapképzési szakok jól szerepelnek. A nappali tagozaton általában magas volt a túljelentkezés az összes jelentkező száma alapján, különösen az államilag támogatott képzésekben. Jó néhány szak esetében igen magas volt a **felvételi ponthatár**. 2006-ban egy szakunkra, 2007-ben pedig két szakunkra csak a maximális 140 ponttal lehetett bekerülni, s legalább 140 pont kellett 2006-ban 5, 2007-ben 9 szakunknál. Örömmel fogadtuk, hogy 2007-ben a legtöbb szakunkon viszonylag kis engedményt kellett tennünk a költségtérítési képzések esetében (a felvételi ponthatár általában csak kismértékben alacsonyabb, mint az azonos, államilag támogatott képzéseknél megállapított határ). Más hazai felsőoktatási intézmények ugyanazon szakjaihoz képest kedvező a BCE pozíciója, saját korábbi hasonló szakjaihoz képest pedig emelkedtek a felvételi ponthatárok. 2008-tól az új pontszámítás bevezetése miatt a felvételi ponthatárok már sokkal árnyaltabb különbségeket mutatnak. 2008-ban 12, 2009-ben pedig 8 olyan alapszakunk volt, amelyre 450 pontnál magasabb volt a bejutási ponthatár. A maximális legmagasabb felvételi ponthatárú szakunkra 480 pontból 2008-ban 475 ponttal lehetett bejutni, 2009-ben 469 ponttal.

A BCE képzéseinek népszerűségét nem csak a magas felvételi pontszámok jelzik, hanem a **túljelentkezések aránya** is. Mint az az alábbi táblázatból látható, az egyetemünkre vonatkozó arányszámok minden esetben lényegesen jobbak az országos átlagnál a vizsgált időszakban (a táblázatban az összes képzést figyelembe vesszük, tehát nem csak a bolognai rendszerű szakokról van szó).

17. táblázat: A túljelentkezés alakulása országosan és a Budapesti Corvinus Egyetemen* (2004-2009)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Országos túljelentkezési arány						
Összes jelentkezőnél	1,5	1,5	1,4	1,3	1,2	1,3
ebből alap, nappali képzésre	1,8	1,8	1,6	1,5	1,3	1,6
ebből államilag támogatott képzésre	1,9	1,9	1,8	1,8	1,5	1,7
Túljelentkezési arány a Budapesti Corvinus Egyetemen						
Összes jelentkezőnél	3,1	3,6	3,1	3,1	2,6	2,9
ebből alap, nappali képzésre	4,3	5,1	4,4	3,6	3,2	3,6
ebből államilag támogatott képzésre	4,6	5,8	5,5	4,2	3,7	3,9

* Felvettek száma az összes jelentkezőhöz képest.

Forrás: felvi.hu 2010. január

Az egyetemre való nehéz bekerülés a felvett hallgatók várakozásait is magasra emeli, amit a **felvett hallgatók motivációs vizsgálata** is megerősít: a 2007-ben felvett elsőéves hallgatók 67,5% vélte úgy, hogy a BCE-n szerzett diploma később jobb elhelyezkedési lehetőséget nyújt, mint más felsőoktatási intézmény hasonló végzettséget adó diplomája, és 55,3%-uk szerint az általuk választott képzés az országban a BCE-n a legszínvonalasabb. A később végzett vizsgálatok is hasonló arányokat mutatnak (a 2008-ban felvetteknél 65,5%, illetve 53,7% a két arányszám). Általánosságban az is megállapítható, hogy rendkívül magas elvárásokkal érkeznek az egyetemre az oktatókkal, oktatási módszertannal, a tananyaggal és a későbbi elhelyezkedési lehetőségeket is tekintve.

9.1.2. Tovább javuló tehetséggondozás

Az elmúlt években a tehetséggondozás terén számos fontos eredményt értünk el.

A Közgáz Campus öt szakkollégiuma mellett a Budai Campuson is **megalakult két szakkollégium**: a Magyar Zoltán Közigazgatási és a Rerrich Béla Tájépítészeti Szakkollégium.

A **CEMS képzés** keretein belül a hallgatóink továbbra is jelentős számban (évente mintegy negyvenen) vehetnek részt részképzésen rangos külföldi egyetemeken, és kaphatnak ún. CEMS diplomát. A CEMS képzés elismertségét mutatja, hogy a Financial Times által összeállított, a világ ötven legjobb üzleti 59 mesterképzését felvonultató listáján a CEMS MIM program rendre az első helyen szerepel. Kiemelendő, hogy a programot ténylegesen elvégzők aránya egyetemünkön az egyik legmagasabb a CEMS iskolák között. A BCE számára presztízsértékű volt, hogy 2009 novemberében vendégül láthatta a CEMS Career Forumot, amely a CEMS hallgatók számára exkluzív lehetőséget kínál a vállalati partnereknél való találkozásra. Az eseményre több mint huszonöt országból közel nyolcszáz hallgató érkezett.

A tehetséggondozás további formája a **nemzetközi esettanulmány versenyek**, amelyeken hallgatóink az elmúlt két évben (is) nagyon eredményesen szerepeltek, és olyan egyetemekről tértek haza helyezésekkel vagy döntőbeli szerepléssel, mint a Richard Ivey Business School (London, Canada) és a John Molson School of Business (Concordia University, Montréal, Canada). (A korábbi években pedig helyezéseket értünk meg el a Marschall School of Business (University of Southern California, Los Angeles, USA), a McGill University (Montréal, Canada) és a Copenhagen Business School versenyein.)

18. táblázat: A Budapesti Corvinus Egyetem hallgatói csapatainak részvétele és eredménye a nemzetközi esettanulmány versenyeken (1997-2010)

	résztevő	1. hely	2. hely	3. hely	döntős
1997	1		1		
1998					
1999	1				
2000	1				
2001	2				
2002	2	1		1	
2003	4	1			
2004	3				
2005	2				
2006	1		1		
2007	4				
2008	2	1			1
2009	3		1		1
2010	3				

A **tudományos diákköri tevékenység** minőségének fokmérője az Országos Tudományos Diákköri Konferenciákon elért helyezések száma. Ennek értékét aláhúzza, hogy az egyetemi rangsorok készítésénél általában szerepeltetik ezt a mutatót mint az egyetem szakmai színvonalának fontos kifejezőjét. Az OTDK-versenyek első helyezettjei közül választják a Pro Scientia aranyérem kitüntetettjeit. A BCE hallgatói közül 2005-ben négyen és 2007-ben ketten, 2009-ben egy hallgató kapta meg ezt a magas elismerést. A nemzetközi versenyeken elért helyezések és Pro Scientia díjazottak számának csökkenése részben a nemzetközi versenyek eltérő időrendi ütemezéséből, részben az új típusú képzési formára történő áttérésekből – a legaktívabb évfolyamok kieséséből – és részben a résztvevők finanszírozási nehézségeiből fakadóak.

A TDK-OTDK támogatásában kiemelkedő munkát végzett tanárok Mestertanár Aranyérem kitüntetésben részesülnek. 2005-ben két, 2007-ben három tanárunkat érte ez a megtiszteltetés. Az egyetem elismerésének tekinthető, hogy az Országos Tudományos Diákköri Tanács 2007-ben alelnökké, illetve az elnökség tagjává választotta a BCE egy-egy tanárát.

19. táblázat: OTDK díjazottak számának alakulása 2005-ben, 2007-ben és 2009-ben

Év	Előadók száma	I. helyezés	II. helyezés	III. helyezés	Összes díjazott
2005	126	19	13	18	63
2007	136	14	15	16	45
2009	188	18	19	21	58

9.2. Eredmények a nemzetköziesedés terén

9.2.1. Az idegen nyelvű kurzuskínálat és a hallgatói mobilitás növekedése

Ma a **diákcseré** a nemzetköziesedésnek a legfontosabb fokmérője, eszköz hallgatóink külföldi mobilitásának növeléséhez, de eszköz egyszersmind az egyetem nemzetközi ismertségének erősítésével a tandíjas nemzetközi diákok toborzásában is. 2009/2010-es évben az angol nyelvű programokra beiratkozott hallgatók száma mind a magyar, mind a külföldi állampolgárságú hallgatók tekintetében növekedett. A magyar hallgatók esetében 25%-os, a külföldi hallgatók esetében 21%-os növekedés tapasztalható. Valamennyi program esetében emelkedett a felvett hallgatók száma.

20. táblázat: Az idegen nyelvű programokra beiratkozott hallgatók száma, illetve a mobilitásban részt vevő hallgatók száma a hallgatói létszám arányában (2004-2009)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Idegen nyelvű szakra vagy részképzésre beiratkozott hallgatók száma az összes nappali tagozatos hallgató számához viszonyítva	8,4% (855)	8,8% (910)	8,0% (850)	8,1% (906)	7,9% (932)	8,4% (994)
Bejövő hallgatói mobilitás: az összes nappali tagozatos hallgató számához viszonyítva*	7,7% (782)	7,9% (819)	7,5% (797)	7,2% (809)	7% 829	7,3% (869)
Külföldi állampolgárságú határon túli magyar hallgatók mobilitása	9,3% (949)	9,0% (928)	5,7% (610)	5,2% (585)	5,8% (674)	6,1% (731)
Kimenő hallgatói mobilitás**: az összes nappali tagozatos hallgató számához viszonyítva	3,8% (390)	4,1% (422)	3,5% (370)	4,0% (446)	4% (470)	4,7% (559)

* Külföldi állampolgárságú határon túli magyar hallgatók nélküli létszám

** Külföldi részképzésre beiskolázott BCE-hallgatók száma

A mobilitás fontos kiegészítője nemzetközi képzési portfólió alakulása. Ennek egyik eleme **az idegen nyelven kínált tárgyak számának alakulása**, amely 2004-ben 295 volt, míg 2009-ben 320 körül alakult.

Bár számában kevésnek tűnik, a jövő szempontjából nagyon fontos eredménynek számít, hogy több idegen nyelvű képzési programunk is indult, amelyek a nemzetközi felsőoktatási piacon méretődnék meg. A **full degree** programok közül érdemes kiemelni az alábbiakat:

- *BA in Business and Management* program 5 évre kapott EPAS (European Programme Accreditation System) akkreditációt az EFMD-től (European Foundation for Management Development), s így az egyetlen nemzetközi akkreditációval rendelkező gazdálkodási program Magyarországon. Erre a programra alapozva jött létre kettős diplomáról szóló megállapodás a European Business School-lal, mely Németország legrégebbi államilag elismert magánintézménye. A programban a létszámot tekintve a magyar hallgatókat a kínai hallgatók



követik jelentősebb számban. A programban jelenleg a törzstárgyak 40-60%-át külföldi előadó oktatja.

- A *part-time Executive MBA* program 3 évre kapott EPAS akkreditációt az EFMDtől. A külföldi hallgatók USA-ból, Koreából, Törökországból, Mongóliából és Ukrajnából érkeztek.
- A *BA in International Business* program iránt országos szinten is igen magas az érdeklődés. 374 jelentkezőből 64 nyert felvételt. Sok hallgató kapott 470 feletti pontszámot, és néhányan még a maximális 480 pontot is elérték.
- Emellett további idegen nyelvű full-degree programjaink is vannak (CEMS MIM, a full-time Executive MBA, a német nyelvű gazdálkodástudományi program).

Az egyetem négy **joint/double degree** programban működik közre Erasmus Mundus támogatással és növekvő vendéghallgatói forgalommal.

9.2.2. Nemzetközi elismerések

Az intézmény az elmúlt időszakban több nemzetközi elismerésben is részesült, amelyek igazolják a nemzetköziesítés terén tett egyetemi erőfeszítéseket. Az elismerések közé tartoznak az alábbiak:

- EPAS Accreditation 2009: Magyarországon először EFMD EPAS akkreditációt kapott az egyetem két szakja (BA in Business and Management, Executive MBA)
- Financial Times Ranking: A Gazdálkodástudományi Kar MSc in Business Administration programja 2005 óta vesz részt a Financial Times rangsorában. 2009-ben 50 intézményből a 44. helyre sorolták, ugyanakkor a CEMS MIM program, melyben CEMS-tagsága révén szintén részt vesz a kar, az első helyre került.
- Nemzetközi Együttműködési Kultúráért Nívódíj 2009: Az Egész Életen Át Tartó Tanulás Erasmus programja keretében nyújtott kiváló teljesítményéért az egyetem a Tempus Közalapítvány és az Oktatási és Kulturális Minisztérium által létrehozott díjban részesült.
- CEEPUS Miniszteri Díj 2008: A bécsi Közgazdasági Egyetem által koordinált Amadeus hálózat, melyhez a BCE a program indításakor még 1994-ben csatlakozott, évről évre sikerrel teljesíti a vállalt célokat. A hosszú évek alatt eredményekért ítélte meg a CEEPUS Miniszteri Tanácsa a díjat.
- CHE Excellence Ranking 2009: Három csillagot kapott az egyetem Közgazdaságtudományi Kara a hallgatói mobilitásért, az oktatói mobilitásért és az Erasmus Mundus tevékenységért.

9.3. *Eredmények a kutatás-fejlesztés terén*

9.3.1. A hazai és külföldi pályázati támogatás

Az elmúlt években K+F+I bevételek nagysága összességében (a 2009-es év kivételével) folyamatosan növekvő képet mutatott. Ezzel együtt - a hazai kutatásfinanszírozás intézményesített formáinak kialakulása (lásd: OTKA, NKTH), valamint a közösségi források megnyílása (lásd: EU keretprogramok) - a kutatási források centralizáltságának növekedését is eredményezte. Az utóbbi években a kutatási célú támogatott projektek száma ugyan csökken, de az európai irányzathoz hasonlóan az egyes támogatások értéke nő. Ezt jól mutatják a Kertészettudományi Kar adatai, ahol az elmúlt 5 év alatt évente átlagosan 76 téma szerepelt, és ezek egy pályázatra számított éves átlagos bevétele 3-5 millió forint között mozgott, szemben a 10 évvel ezelőtti évi 100-110 témával és az egyenkénti 0,3-0,6 millió Ft/téma/év adatokkal.

21. táblázat: A hazai és külföldi közvetlen, vagy pályázati támogatás formában megszerzett támogatás/elért bevétel (millió Ft)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hazai közvetlen, vagy pályázati támogatás formájában realizált bevétel	555,4	783,1	918,2	1229,4	1232,9	1230,5
ebből: OTKA	99,1	103,1	99,5	71,2	83,6	83,6
NKTH	110,1	150,9	256,3	272,2	247,7	288,1
EU keretprogramok	-	22,3	12,4	51,9	19,7	-
Egyéb pályázatok	169,5	51,8	38,9	58,5	95	107,8
Egyéb megbízási kutatások	176,7	455,2	511	775,7	786,9	751,1
Külföldi közvetlen, vagy pályázati támogatás formájában realizált bevétel	142,8	93,6	155,8	118	210	129,1
Összesen	698,3	876,7	1074,0	1347,4	1442,9	1359,6

Az eszközigenyes kutatások nagy része természetesen az egyetemi kutatóhelyeken folyik. Jelentősek az Élelmiszertudományi Kar kutatási és innovációs bevételei, de nem elhanyagolható a Kertészettudományi Kar teljesítménye sem. A Gazdálkodástudományi Kar bevételeinek jelentős része is K+F tevékenységekből származik. A recesszió ellenére ezek a bevételek az elmúlt három évben stabilnak mondhatók. A közvetlen, vagy pályázati támogatás formájában realizált bevételek komoly mértékben enyhítették az egyetem működésfinanszírozási gondjait.

9.3.2. A K+F+I bevételeknek az intézmény költségvetési támogatásához viszonyított kedvező aránya

A K+F+I bevételekhez hasonlóan a K+F+I bevételek állami támogatáshoz viszonyított aránya is összességében növekvő tendenciát mutat. Ugyanakkor a K+F+I bevételek értékelésekor nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a tényt, hogy kutató-oktató kollégáink harmada (Társadalomtudományi Kar, Közgazdaságtudományi Kar, Közigazgatástudományi Kar) olyan társadalomtudományi területen dolgozik, ahol inkább alap-, mint alkalmazott kutatások folynak. Ezen társadalomtudományi alapkutatások finanszírozása nehezebb, mint azoké a kutatásoké, amelyeknél viszonylag rövid távon is megtérülés várható. Ráadásul a társadalomtudományi területek kevésbé eszközigenyesek, így az egy pályázatra jutó bevételek sokkal kisebbek. Ez a szerkezeti tényező is okozza, hogy miközben a K+F+I bevételeink költségvetési támogatásokhoz viszonyított aránya „csak” 20-25 % között mozog, ami talán nagyon eszközigenyes egyetemekkel történő összehasonlításban kevésnek tűnik, a mi esetünkben ezt az arányt az egyetem vezetése kedvezőnek ítéli.

A kutatási tevékenységből származó bevételek jelentőségét növeli, hogy a gazdálkodás biztonságának javítása mellett serkentőleg hatottak az egyetemi teljesítményekre, de felerősítették az érdeklődést a különböző pályázati programok iránt, legyen szó hazai, vagy nemzetközi jellegű pályázatokról.

22. táblázat: A kutatási tevékenységből származó bevételek

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Költségvetési támogatásból származó bevételek	5015,1	5418,2	5256,4	6194,1	7471,4	6957,0
K+F+I bevételek értéke	698,3	876,7	1074,0	1347,4	1442,9	1359,6
K+F+I bevételek a költségvetési támogatások arányában	13,92%	16,18%	20,43%	21,75%	19,31%	19,54%

9.3.3. Kutatásösztönzés, a publikációs és önéletrajzi adatbázis kialakítása

Kulcsfontosságú eredménynek tekintjük az egyetemi publikációs adatbázis kialakítását és fejlesztését. Eddig a munkatársak publikációs tevékenységéről az egyes karok különböző formában, különböző módszerekkel hagyományosan végeztek adatgyűjtéseket. 2007-ben létrehoztuk az egységes publikációs nyilvántartó rendszert. Ennek célja, hogy az egyetemi oktatók, kutatók számára saját publikációik kezeléséhez felhasználói felületet nyújtson; az egyetem számára statisztikák készítéséhez megfelelő adatbázist biztosítson, a vezetőket folyamatosan informálja az oktatók és kutatók publikációs

tevékenységéről, és végül, hogy böngészési, keresési lehetőséget biztosítson az egyetem honlapjának felhasználói, látogatói számára. A publikációs nyilvántartó rendszer olyan önfeltöltésen alapuló, könnyen naprakészen tartható rendszer, amelynek megbízhatóságát a nyilvánosság, illetve az egyetemi könyvtári hálózat közreműködése biztosítja, és amely kapcsolódik az egyetem többi adatbázisához (például a Neptunhoz) ezzel erősítve az irányítási rendszer integritását.

A publikációs rendszer nem csak egyszerű nyilvántartási eszköz, hanem fontos kutatásösztönzési és vezetői információforrás is.

Ezek mellett fokozatosan beérni látszanak a kutatás ösztönzésére alkalmazott eszközök is. Ebben az évben például a kutatási kiválóság ösztöndíjra – noha igen szigorú feltételei vannak – már 17-en adták be a jelentkezést.

9.4. *Eredmények az emberi erőforrás menedzsment területén*

9.4.1. A minősített oktatók számának növekedése

A Budapesti Corvinus Egyetem évek óta figyelmet fordít a minősített oktatók és kutatók arányának növelésére, s ez közvetlenül mérhető a statisztikai adatokból. Több évet átfogó adataink azt mutatják, hogy míg a BCE minősített oktatóinak és kutatóinak aránya a 2004. évben 27,5% volt, addig a 2009. évi adatok a BCE teljes munkaidős oktatóinak és kutatóinak 62,7%-a minősítettségét jelzik.

23. táblázat: A minősített oktatók számának alakulása (2006-2009)

	2006			2007			2008			2009		
	teljesítés oktatók száma	minősített oktatók száma	arány	teljesítés oktatók száma	minősített oktatók száma	arány	teljesítés oktatók száma	minősített oktatók száma	arány	teljesítés oktatók száma	minősített oktatók száma	arány
ÉTK	74	47	63,5%	71	50	70,4%	79	51	64,6%	81	64	79,0%
GTK	167	100	59,9%	164	108	65,9%	167	108	64,7%	192	117	60,9%
KERTK	90	62	68,9%	93	64	68,8%	90	63	70,0%	113	75	66,4%
KTK	96	60	62,5%	99	65	65,7%	110	65	59,1%	106	67	63,2%
KIK	64	20	31,3%	65	24	36,9%	76	23	30,3%	67	25	37,3%
TÁJK	27	14	51,9%	27	16	59,3%	34	20	58,8%	38	17	44,7%
TK	74	49	66,2%	73	48	65,8%	104	50	48,1%	78	57	73,1%
SzBK (Kecskemét)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	8	72,7%
Összesen	592	352	59,5%	592	375	63,3%	660	380	57,6%	686	430	62,7%

A 2009-re vonatkozó 62,7%-os arány összességében kedvező, ám karok, illetve tudományterületek között különbségek vannak. Az Élelmiszertudományi Kar és a Társadalomtudományi Kar egyetemi átlag felett van, míg a Közigazgatástudományi Kar – ahol a jogelőd főiskolai intézményben a tudományos fokozat nem volt szigorú követelmény – a minősítettek aránya átlag alatti. Optimizmusra ad azonban okot, hogy az új munkatársak esetében csak fokozattal rendelkezőket vesznek fel, illetve az egyetem egyes karain (pl. gazdálkodástudomány) annak ellenére 60,9% a minősítettek aránya, hogy az átlagéletkor 36 év, vagyis az előmeneteli követelmények érvényesítésével a minősítési arány összegyetemi szinten tovább fog javulni.

A Budapesti Corvinus Egyetem alapvető törekvése, hogy az intézményben minél nagyobb számban legyenek akadémiai tagsággal rendelkező kutatók, illetve az akadémikusok minél nagyobb számban tömörüljenek olyan szakmai műhelyekben, amelyek – saját tudományos tevékenységük mellett – részben ösztönzőleg hatnak a tudományos pálya iránt érdeklődőkre, illetve ahol eltanulhatják azokat a mesterfogásokat, amelyek birtokában tudományterületük avatott szakértői lehetnek. Jelenlegi ismereteink alapján a BCE oktatói és kutatói közül ma min 3 fő esélyes az MTA tagság elnyerésére, abban

reménykedünk, hogy velük együtt már nagyobb eséllyel pályázhatunk újabb akadémiai csoportok kialakítására és működtetésére.

9.4.2. Díjak és elismerések

Az országos díjak, oktatói és kutatói teljesítményeket elismerő ösztöndíjak, valamint hivatalos közlönyökben megjelent rangos elismerések száma a 2004-2009. évek átlagában 63-65 között alakul, ami azt jelenti, hogy éves átlagban a minősített oktatók és kutatók 14-16 százaléka kap magas szintű elismerést (részletesen lásd a mellékletet).

Az egyetemen dolgozó négy MTA tagjából ketten az elmúlt két évben kaptak Széchenyi Ösztöndíjat. 2009 folyamán pedig négy új akadémiai nagydoktor is kikerült az egyetemről. A fiatal oktatók között is sok nagyon tehetséges kolléga található, amit az tükröz, hogy az elmúlt két évben négyen kaptak Junior Prima díjat, hárman a kutatói tevékenységükért, egy fő pedig az oktatás és nevelés terén elért eredményeiért.

9.4.3. Oktatók anyagi megbecsültségének javulása

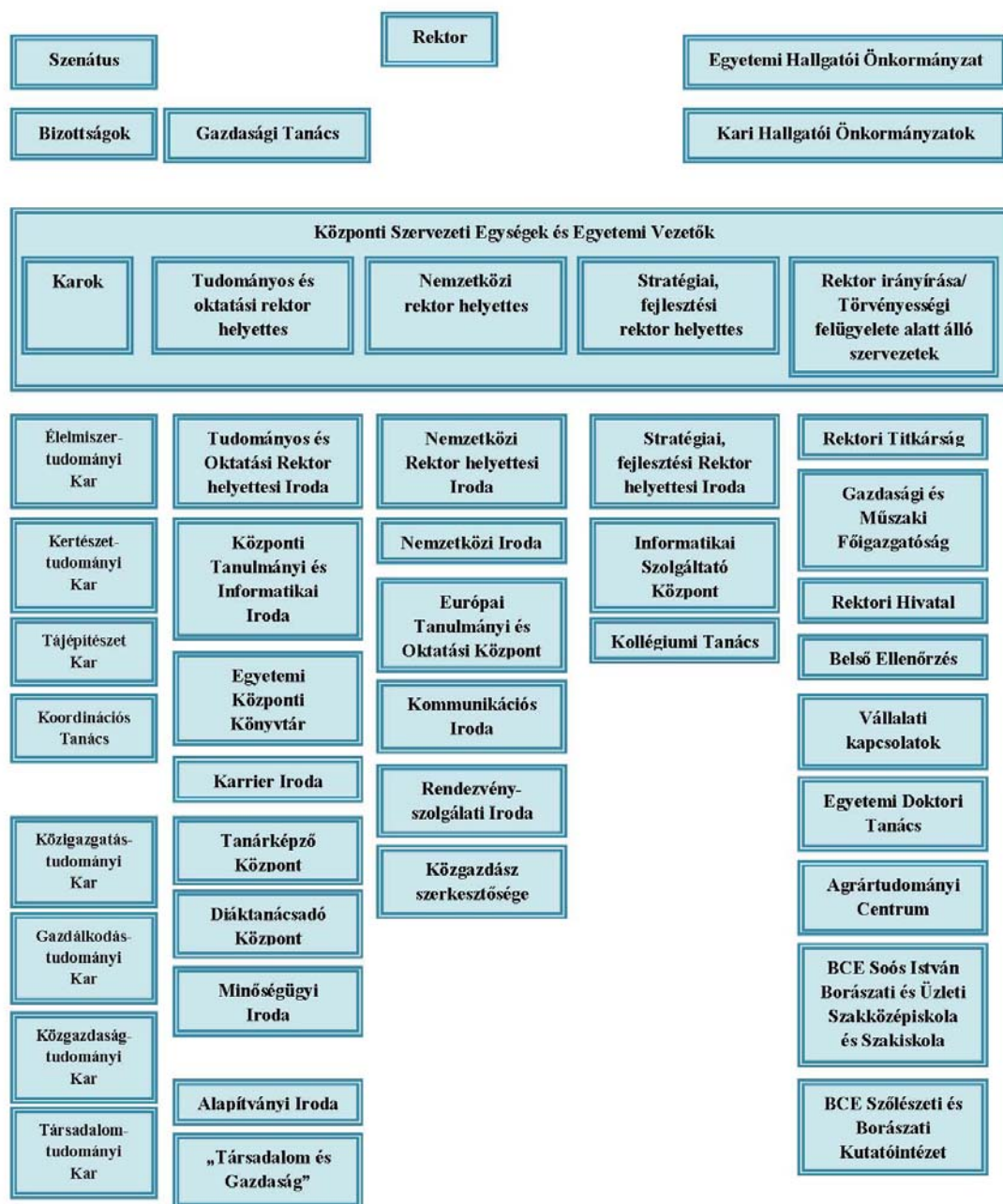
Az egyetem évek óta stabil és kiegyensúlyozott költségvetése (ami önmagában is tekinthető kulcsfontosságú eredménynek) lehetővé tette azt, hogy 2008-ban az oktatók és munkavállalók körében 12%-os jövedelemnövekedés következzen be (az akkori 5%-os országos átlaggal szemben). Ennek az illetmény, a cafeteria növekedése és a kiemelt bérezés (lásd az emberi erőforrás menedzsmenttel foglalkozó fejezetet) volt a forrása. Idén a cafeteria adóját az egyetem átvállalta, így az oktatók és alkalmazottak tényleges cafeteria-kerete nem csökkent.

9.4.4. A munkafeltételek javulása

Az elmúlt három évben az egyetemen jelentős infrastrukturális átalakulások zajlottak, amelynek eredményeképpen megnyílt az egyetem Pesti Campusának új épülete, megújult a főépület és a Közigazgatástudományi Kar ménesi úti épülete, és több kollégium felújítására is sor került.

Mellékletek

A Budapesti Corvinus Egyetem szervezeti ábrája



A Budapesti Corvinus Egyetem oktatási programjainak minőségfejlesztési folyamata

	Feladat	Felelős	Ellenőrző	Nyilvánosság
Az adott félév tantárgyi programjainak kidolgozása	A szak képzési programjának operatív tantervi adaptálása	A szakfelelős oktató	Intézetigazgató	A kar/intézet honlapja
	A tantárgyi programok írásos kidolgozása az SZMR alapján	Tantárgyfelelős oktatók	A szakfelelős oktató	A kar/intézet honlapja
A tantárgyi programok oktatása	A tárgy oktatásához szükséges tananyagok és oktatástechnikai eszközök biztosítása	A tantárgy oktató/i Központi/intézeti Könyvtár Oktatástechnikai Csoport ISZK	Intézetigazgató	A kar/intézet honlapja Központi/intézeti Könyvtár Oktatástechnikai Csoport ISZK
	A tantárgyak oktatása az SZMR alapján	A tantárgy oktató/i	Intézetigazgató	Neptun rendszer
A tantárgyi programok, szakok és oktatók hallgatói véleményezése	A hallgatói véleményezés lefolytatása a véleményezési szabályzat alapján	A tantárgyat felvett hallgatók	Hallgatói véleményezés rendszergazda	Hallgatói véleményezés adatbázisa
	A kar, szak, tantárgy, oktató hallgatói véleményezésének elemzése	Kari Munkabizottság	Dékán	Kari írásos beszámoló A kar/intézet honlapja
	A tantárgyi programok fejlesztése, oktatói csere	Tantárgyfelelős oktatók	Intézetigazgató	A kar/intézet honlapja Neptun rendszer
	Az adott szak végzős hallgatóinak véleményeztetése	Az adott szakon végzett hallgatók	Minőségügyi Iroda	A kar/intézet honlapja
	A szakok hallgatói véleményezésének elemzése	A szakfelelős oktató	Intézetigazgató	Írásos beszámoló a szükséges korrekciókról
	A szakok képzési programjának fejlesztése, oktatói csere	A szakfelelős oktató	Intézetigazgató	A kar/intézet honlapja Neptun rendszer
A szak képzési programjának külső véleményezése	Az adott szakokat oktató társintézmények konzultációja a szak tantárgyi programjairól	Intézetigazgató	Dékán	Írásos beszámoló a szükséges korrekciókról A kar/intézet honlapja Neptun rendszer
	A végzett hallgatók karrierkövető véleményezése	Karrieriroda	Oktatási rektorhelyettes Dékánok	Írásos beszámoló a szükséges korrekciókról, kari és egyetemi szinten
	A záróvizsga bizottság külső tagjainak véleményeztetése	Intézetigazgató	Minőségügyi iroda	Írásos beszámoló
	A szakok képzési programjának fejlesztése, oktatói csere	A szakfelelős oktató	Intézetigazgató	A kar/intézet honlapja Neptun rendszer

	Feladat	Felelős	Ellenőrző	Nyilvánosság
	A MAB intézményi/kari értékelése	MAB Látogató Bizottság	Oktatási rektorhelyettes Dékánok	Kari önértékelés és a MAB jelentése
	A szakok képzési programjának fejlesztése a MAB jelentése alapján	Intézetigazgató	Oktatási rektorhelyettes Dékánok	A kar/intézet honlapja Neptun rendszer
A speciális programok működtetésének biztosítása	A különböző képzési formák (pl. nappali tagozatos, részidős, távoktatási, e-learning) és intézmény-típusok (pl. egyetemi, szakképzési, szakmai) programjainak minőségbiztosítása	A szakfelelős oktató	Intézetigazgató	A kar/intézet honlapja Neptun rendszer
Új szakok létesítése/indítása	Az új szak akkreditációs dokumentumának kidolgozása az egyetemi, a kari és az intézeti fejlesztési stratégia és a munkaerőpiaci visszajelzések alapján	A szakfelelős oktató, Intézetigazgató, Dékán	Rektor	Kari Tanács, Rektori Kabinet, Szenátus
	Az akkreditációs dokumentum benyújtása (esetleges módosítása a MAB véleményének függvényében)	A szakfelelős oktató, Intézetigazgató, Dékán	MAB	MAB, OKM honlap
	Az új szak meghirdetése, belső és külső nyilvánosságra hozása	A szakfelelős oktató, Intézetigazgató, Dékán	Oktatási rektorhelyettes	OKM, egyetemi honlap, Képzési Kódex
A minőségfejlesztés logikai ciklusának zárása, új ciklus indulása				
Az adott félév tantárgyi programjainak kidolgozása	A szak képzési programjának operatív tantervi adaptálása	A szakfelelős oktató	Intézetigazgató	A kar/intézet honlapja
...	...	...	...	...

Az idegen nyelvű képzések belső minőségbiztosítási eljárásrendjének szerkezete

1. Programalapítás, programtervezés
▪ programdefiníciók, hatály ▪ programalapítás és indítás ▪ a képzési program koncepciója ▪ a programigazgató és feladatai ▪ a Programfejlesztő Bizottság összetétele és feladatai a program életszakaszaiban
2. A tantárgyfejlesztés folyamata
▪ a tantárgyfejlesztési pályázat ▪ az oktatók kiválasztása. ▪ a tantárgy programba történő befogadásának kritériumai
3. Az oktatói kompetencia biztosítása (oktatói audit)
▪ az oktatói audit rendszere ▪ az oktatói audit szervezeti és személyi felelősei
4. Döntés-előkészítés és döntés a programalapításról
▪ a döntést megalapozó dokumentumok formai és tartalmi feltételei ▪ a megvalósíthatósági terv (Feasibility Study) tartalma ▪ a döntést megalapozó dokumentumok véleményeztetése ▪ a döntésre vonatkozó előterjesztés tartalma ▪ a döntéshozatal folyamata és szintjei ▪ a hallgatói részvétel ▪ a program- és kurzusindítás tervezése
5. A képzési folyamat eljárásrendje, fejlesztése és értékelése [Részletesebben lásd 4. 3 pont]
▪ a programigazgató feladatai ▪ a minőségbiztosítás eszközzrendszere: ▪ a tantárgyfelelősi értékelés ▪ a hallgatók által végzett értékelés ▪ a programigazgatói éves beszámoló (<i>Annual Academic Report</i>) ▪ a Programfejlesztő Bizottság feladata ▪ a Nemzetközi Bizottság feladata ▪ az ellenőrzési feladatok ▪ az oktatókkal kapcsolatos általános minőségi követelményrendszer ▪ a program monitoringja ▪ a program eredményességének mérése
6. A teljesítményösztönzés
▪ a hallgatói tehetséggondozás ▪ az oktatói teljesítmény motiválása ▪ a minőségi teljesítmény elismerése
7. Tájékoztatás
8. A minőségbiztosítási rendszer értékelése és felülvizsgálata
▪ A minőségbiztosítási rendszer értékelése és felülvizsgálata

Országos díjak, ösztöndíjak és kitüntetések (2004-2009)

Kitüntetés megnevezése	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Összesen
Magyar Köztársasági Érdemrend Középkereszt a csillaggal	0	1	0	1	0	0	2
Magyar Köztársasági Érdemrend Középkereszt	0	1	4	1	0	1	7
Magyar Köztársasági Érdemrend Tisztikereszt	0	4	4	1	0	1	10
Magyar Köztársasági Érdemrend Lovagkereszt	3	3	2	3	2	6	19
Magyar Köztársasági Érdemkereszt Arany	4	2	2	3	1	2	14
Magyar Köztársasági Érdemkereszt Ezüst	0	0	0	1	1	0	2
Széchenyi-díj	0	0	1	2	2	0	5
Szent-Györgyi Albert-díj	1	2	1	1	2	0	7
Apáczai Csere János-díj	1	1	1	1	1	0	5
Húsz éves a köztársaság-díj (Miniszterelnöki)	-	-	-	-	-	2	2
Nagy Tibor Gyula díj	0	0	0	0	0	1	1
Magyar Felsőoktatásért Emlékplakett	4	3	3	3	2	1	16
Pedagógus Szolgálatért Emlékérem	6	4	12	8	7	8	45
Trefort Ágoston-díj	0	0	0	0	1	0	1
Nagyváthy János-díj (FvM)	0	0	0	1	0	0	1
Fleischmann Rudolf-díj (FvM)	0	0	0	1	0	0	1
Ujhelyi Imre-díj (FvM)	1	0	0	1	2	0	4
Miniszteri Elismerő Oklevél	1	1	4	0	4	2	12
Szinnyei József-díj	0	0	0	0	0	0	0
Akadémiai-díj	0	1	1	0	1	0	3
Bolyai János Nemzetközi Matematikai-díj Elismerő Oklevele	1	0	0	0	0	0	1
Gábor Dénes-díj	1	0	0	0	0	0	1
Talentum Akadémiai-díj	1	0	0	0	0	0	1
Temesszentandrás-díj	0	1	0	0	0	0	1
Fáy András-díj	0	0	0	0	0	1	1
A Magyar Köztársaság Nemzetközi Kapcsolataiért Külügyminiszteri Elismerés	0	0	1	0	0	0	1
Heller Farkas Érem	0	0	0	1	0	0	1
Forster-díj	0	0	1	0	0	0	1
Möller István Érem	0	0	0	1	0	0	1
Kolnai Aurél-díj	0	0	1	1	0	0	2
Éremfa Emlékplakett Ezüst (FvM)	0	0	0	0	1	0	1
Kiváló Erasmus Koordinátor-díj	0	0	0	0	0	0	0
e-Learning Hutter Ödön-díj	0	0	0	0	0	1	1
BCE Aranyérem	4	11	7	8	7	5	42
Egyetemi Emlékérem	5	8	9	6	7	5	40
Rektori Kitüntető Oklevél	4	11	6	9	9	11	50
Az Év Oktatója Elismerés	0	0	15	14	13	16	58
Összesen	37	54	75	68	63	63	360

Erratum

A fentiekben a Budapesti Corvinus Egyetem által beadott eredeti Felsőoktatási Minőségi Díj pályázatot tettük közzé, változtatások nélkül. Ugyanakkor jelezni szeretnénk, hogy az 5.3. Folyamatok az idegen nyelvű képzésben pont alatt bemutatott gyakorlat az elmúlt időszakban jelentős változáson ment keresztül, ezért az ott szereplő leírás számos ponton idejétmúltnak tekinthető.