

BUDAPESTI MŰSZAKI FŐISKOLA

Felsőoktatási Minőségi Díj pályázat



2009. április

TARTALOMJEGYZÉK

Tartalomjegyzék.....	1
1. A Budapesti Műszaki Főiskola bemutatása	1
2. Az intézményi önértékelés illeszkedése az intézményi működésfejlesztéshez, az önértékelés folyamatától elvárt eredmények	2
3. Az adottságok önértékelése.....	3
3.1. A vezetés	3
3.2. Stratégia.....	10
3.3. Emberi erőforrások	15
3.4. Erőforrások, partnerkapcsolatok	19
3.5. Folyamatok	25
4. Az eredmények 2008-as évre	33
4.1. Munkatársi elégedettség.....	34
4.2. Közvetlen partnerek elégedettsége.....	36
4.2.1. Végzős hallgatók elégedettségi felmérése	36
4.2.2. Záróvizsga Bizottsági elnökök véleménye	37
4.2.3. Munkaerő piaci felmérés	38
4.2.4. Könyvtári szolgáltatás	38
4.2.5. Honlappal kapcsolatos elégedettség felmérése	39
4.2.6. Büfé szolgáltatásaival elégedettség.....	40
4.2.7. Beiskolázást során hasznosítható marketing munkával való elégedettség.....	40
4.2.8. Kollégiumi elégedettség	41
4.3. Társadalmi hatás	41
4.4. Kulcsfontosságú eredmények.....	43
4.4.1. Pénzügyi eredmények.....	43
4.4.2. Működési folyamatok eredményei	44
4.4.3. Tanulás és fejlődés mutatói	48
4.4.4. Benchmarking összemérések mutatói hazai intézményekkel	49
1. melléklet: Az önértékeléshez kapcsolódó adatgyűjtések, értékelések és a konszenzusbizottság működési rendje	1
2. melléklet: A minőségirányítási rendszer dokumentációs szerkezete.....	2
3. melléklet: A minőségirányítási szervezet	3
4. melléklet: A főiskola érvényes szervezeti felépítése.....	4
5. melléklet: A minőségirányítási folyamatok kapcsolódása	5
6. melléklet: Az információs rendszerek összekapcsolása.....	6
7. melléklet: Stratégiai térkép	7
8. melléklet: Az éves szervezeti önértékelés és a stratégiai tervezés folyamatának összekapcsolódása.....	8
9. melléklet: A stratégiai terv legfelső szintjéhez tartozó célok és kulcsmutatók.....	9
10. Indikátorrendszer	10
11. Országos rangsorok, nemzetközi összemérések.....	11

1. A BUDAPESTI MŰSZAKI FŐISKOLA BEMUTATÁSA

A Budapesti Műszaki Főiskola jogelőd intézményei 1879 óta bizonyítják a hazai műszaki és a kapcsolódó oktatások sikereit. A múlt és jelen átmenetének sajátossága a felsőoktatás racionalizálása, melyben a különböző mérnöki szakmaterületek intézményileg is integrálódtak, egy egységes felsőoktatási folyamatba. Ez lehetőségeket és nehézségeket, valamint szinte folyamatos változásmenedzselést igénylő feladatokat jelentett az intézmény számára.

Az integrációban résztvevő három intézmény országosan meghatározó jelentőséggel rendelkezett a gépészmérnöki, a villamosmérnöki és a könnyűipari mérnöki szakmaterületeken, és a kor kívánalmainak megfelelő szakmai szinten. Az elmúlt évtizedek alatt számos nemzedék tagjai kerültek kapcsolatba az intézménnyel, s váltak a hazai és nemzetközi szakmai élet meghatározó szereplőivé.

A tisztán szakmai alapon megvalósuló integráció eredményeképpen a főiskola öt oktatási karral rendelkező intézménnyé alakult át, s napjainkra kialakult képzési programja is.

Karok	BSc szak	MSc szak
BGK	had- és biztonságtechnikai mérnöki	biztonságtechnikai mérnök
	mechatronikai mérnöki	mechatronikai mérnöki*
	mechatronikai mérnöki (angol nyelven)*	
	gépészmérnöki	
	gépészmérnöki (német nyelven)	
	műszaki szakoktató	
BGK-TMPK		tanár-mérnökstanár (had- és biztonságtech.)* tanár-mérnökstanár (gépészmérnök)
KGK	gazdálkodási és menedzsment műszaki menedzser (Bp.+ Szf.)	vállalkozásfejlesztési
KGK-TMPK		tanár-mérnökstanár (gazdálkodási mérnök)
KVK	villamosmérnöki (Bp.+ Szf.)	
KVK-TMPK		tanár-mérnökstanár (villamosmérnöki)
NIK	mérnök informatikus (Bp.+ Szf.)	mérnök informatikus
NIK-TMPK		tanár-mérnökstanár (mérnök informatikus)
RKK	könnyűipari mérnök	könnyűipari mérnök
	környezetmérnöki	
	ipari termék és formatervező	
RKK-TMPK		tanár-mérnökstanár (könnyűipari mérnök)

*2009-ben meghirdetett szakok

Ezen képzési területeken a nagy budapesti főiskolák, a vidéki műszaki szakokat fenntartó egyetemek jelentkeznek versenytársként. A viszonylag magas hallgatói létszám mellett gyakorlatközpontú képzést biztosít a főiskola. A folyamatosan fejlődő tudományos tevékenysége első sorban a gazdaság igényeinek innovációját támogatja.

A főiskola Magyarországon a legnagyobb hallgatói állománnyal rendelkező intézmény a műszaki BSc szakok tekintetében. A Budapesti Műszaki Főiskola az Európai Egyetemi Szövetség (European University Association, EUA) (European University Association, EUA) teljes jogú egyéni tagja.

Az oktatási-tudományos értékteremtés szabályozott fejlesztése a főiskola minőségirányítási rendszerének felelőssége, mely az alábbi mérföldkövekkel és tevékenységekkel jellemezhető az integráció óta:

- Belső önértékelési rendszer kialakítása az éves jelentésekre alapozottan 2000-től.
- A főiskola minőségirányítási rendszerének kidolgozása és folyamatosan érvényben tartott tanúsíttatása a teljes tevékenységi körre, a rendszer megújító auditja (2004, 2007.)

- Az országos intézményi és szakakkreditációk módszertani megoldások kialakítása és elterjesztése (tudatos szerepvállalás a felsőoktatás minőségirányításában, akkreditációjában és a Bologna folyamat műszaki szakjainak kialakításában, 2003-tól)
- A Bologna folyamat és a képzés tömegessé válása kapcsán megjelenő új stratégiai célok (pl. doktori iskola kialakítása, marketing folyamatok fejlesztése) elhelyezése a főiskola minőségirányítási rendszerének formai és tartalmi keretei között, a főiskolai menedzsment stratégiai szempontjainak harmonizálása a hatékony működésfejlesztés érdekében (éves minőségstratégiák és azok visszacsatolásának kidolgozása)
- A minőségirányítási rendszer eszközeinek felhasználása a főiskola akkreditációs jelentés készítésének folyamatánál (2005)
- Az önértékelés és a mutatók adaptálása a főiskola minőségirányítási rendszerébe (2006).
- A szabályozási folyamatok általánossá tétele a kari működésekben és a belső benchmarking elemeinek gyakorlati alkalmazása a teljesítmény centrikus allokációk esetében, (2008).

A vezetés a működés és fejlesztés részévé kívánja tenni az önértékelésekben rejlő szabályozási többletlehetőségeket. Ennek során érvényesül az FMD értékrendje, az elemzések adta gyengepontok és a fejlesztésre megfogalmazott tennivalók. A 2007-es évben kidolgozott (2006-ra vonatkozó) önértékelési anyag az intézmények kategóriájában Bronz fokozatú, 2008-ban Ezüst fokozatú Elismerő Oklevélben részesült.

Az intézmény múltjából a következő stratégiai célok jelentkeznek napjainkban:

- a doktori iskola alapítása,
- az egyetemmé válás paramétereinek teljesítése (minősítettség),
- a hallgatói lemorzsolódás csökkentése aktív tudásfejlesztéssel,
- új szakok alapítása a munkaerő piaci igényeket figyelembe véve,
- a minőségsszabályozás támogatása informatikai eszközökkel (VIR, DPR, elégedettségmérések, publikációs listák),
- a csökkenő központi erőforrások pótlása hatékonyság- és bevételnöveléssel.

„Rövidtávú célunk, hogy „a főiskola képzési profiljába tartozó tudományokban hazánk, illetve a közép-kelet-európai térség egyik vezető főiskolája legyünk! ...

... Az akadémiai program megvalósításával, a minősítettség javításával, és a fejlesztési terv megvalósításával eleget kell tennünk az egyetemmé válás követelményeinek.”

2. AZ INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉS ILLESZKEDÉSE AZ INTÉZMÉNYI MŰKÖDÉSFEJLESZTÉSHEZ, AZ ÖNÉRTÉKELÉS FOLYAMATÁTÓL ELVÁRT EREDMÉNYEK

Az intézmény önértékelését, melynek éves összefoglalója ez az anyag, az Intézmény Fejlesztési Terv (IFT) teljesítménymenedzselési szabályozó eszközeként kívánja hasznosítani a főiskola. Az önértékelés során a társadalmi érintettek (stakeholder-ek) számára megjelenő igényeket választottuk az intézményi értékrend szempontrendszeréül.

Az értékelés logikáját tudatosan illesztettük össze az ISO 9001 szabvány kritériumai szerinti szabályozással, valamint a felsőoktatási intézmények számára a „Standards and Guidelines for QA”, ENQA 2005. elveivel. Az intézményi stratégia változtatását a vezetés a minőségirányítási rendszer keretei között valósítja meg.

Az önértékelés legfontosabb eredménye azonban a folyamatos fejlesztés, a menedzsment korszerű és az igényeknek megfelelő döntésrendszere, mind a stratégia, mind a szabályozás területén. Ehhez az egyes vizsgálati szempontokat objektív módon, adatszerűen jelenítettük meg. A mutatók elvárt értékeit céljainkhoz mértük, mércéül gyakran a jó gyakorlatokat vettük, majd a fejlesztés megvalósult folyamatait mutattuk be. Az eredmények esetében az időbeli trendek és az elvárások és a környezeti hatások kölcsönhatásait is elemeztük, ahol ez célszerű. A szempontok számszerűsítésénél és rangsorolásánál felhasználtuk a RADAR technika eredményeit. A módszertan alkalmazásának eredményeként a belső benchmarking lehetőségeit támogató egységes adatrendszer jelentkezik.

Az egyes szempontok (adottságok) kifejtésénél a PDCA logika következetes rendszerét használtuk.

A) Értékelés az 1-5 szemponton:

- Értelmező bevezetés (szöveg)
- A szempont megítélése az intézmény munkatársai által (diagram, szöveg)
- Táblázatos értékelés:

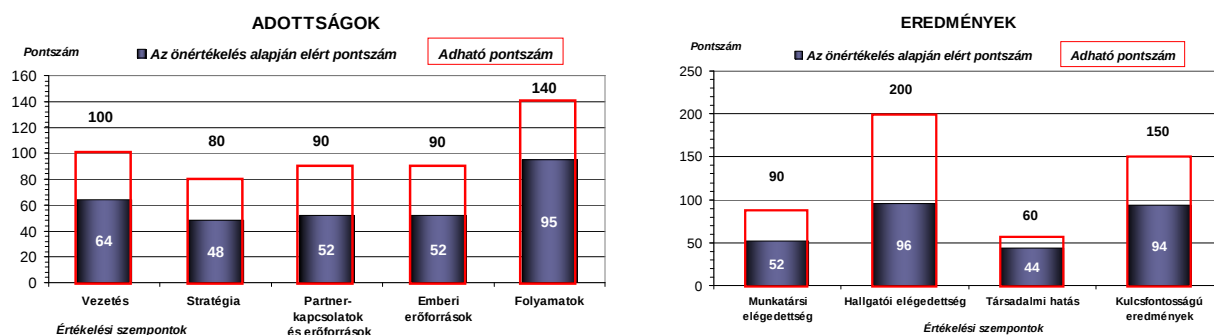
Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenn-tartás fejlesztése
Alkritérium a szemponton belül			
Szöveges leírások	...	...	Az értelmezhető célok szerint több sorban Színnel jelöltük a mért mutatókat.
...			...

- A 2008-as évben megvalósult adottság, kiemelve a változásokat.
- Erősségek – fejlesztendő területek
- A jövőben kitűzött fejlesztési feladatok
- Összesítés

B) Értékelés a 6-9 szemponton:

- Az eredményeket adatszerűen diagramokban, ahol értelmes idő, illetve szervezeti egységek bontása szerint mutatjuk be.
- Szöveges értékelést csak azokban az esetekben írtunk, ahol az eredmények és a folyamatok kapcsolata erre okot ad.

Az önértékeléshez kapcsolódó adatgyűjtések, értékelések és a konszenzusbizottság működési rendjét az 1. melléklet folyamatábrája mutatja be. A bizottság támogatta az egyes területek számszerű értékelését is, mely az idei évben az alábbi pontmegoszlást mutatja.

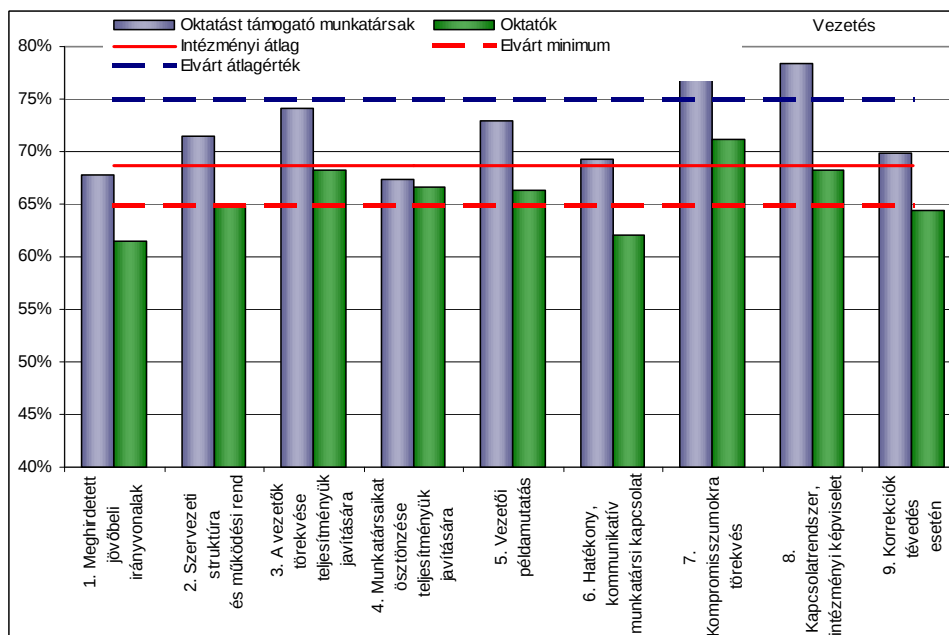
**3. AZ ADOTTSÁGOK ÖNÉRTÉKELÉSE****3.1. A vezetés**

A vezetőség szerepvállalása, mellyel az intézmény kiválóságát biztosítani képes, kiterjed

- az intézmény céljainak és feladatainak módszeres felmérésére (stratégia alkotás és lebontás),
- a belső és külső igények értelmezésére (mérési és elemzési módszerek, partnerkapcsolatok),
- a belőlük közvetkező célok és tevékenységek kijelölésére (tervezési módszerek, értékrend, folyamatok),
- az eszközök és feltételek biztosítására (szervezet, humánerőforrás és infrastruktúrafejlesztés) és
- az eredmények ellenőrzésére (minőségsszabályozás, értékelő rendszerek).

A vezetés sajátos felelősséggel rendelkezik az intézményi értékrend kialakításában és terjesztésében. Korlátait és lehetőségeit elsősorban az erőforráskorlátok, az intézményi kultúra és a törvényi keretek határozzák meg.

A vezetés témakörben kapott tesztelési eredménye:



Az oktatást támogató munkatársak értékelése a vezetői tevékenységről általában magasabb, mint az oktatóké. A mutatókkal kapcsolatos minimális elvárásokat az értékek általában elérik, de problémás az oktatók körében a „hatékony, kommunikatív munkakapcsolat”, és „a meghirdetett jövőbeli irányvonalak”.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
A vezetés elkötelezettsége a kiválósági minőségkultúra mellett, és ennek megjelenése az intézmény jövőképében			
A vezetés ismerni kívánja az intézménnyel szemben támasztott igényeket, elvárásokat és lehetőségeket, jogszabályokat.	Nyomon követjük a jogszabályi, az oktatási és a tudományos „piac” adottságokat, valamint a finanszírozás rendjének változását. A belső igények vagy a MIR -ben lévő tesztelési felmérésekkel , vagy esetleg kerülnek meghatározásra. Jogszabályfigyelés, jogi szakismeret bevonása, szakirányú információgyűjtés, a szükséges ismeretek közzététele működik.	Rendszeresen gyűjtjük a munkaerőpiaci adatokat, felméréseket. Megismerjük a jogszabályokat, felmérjük a pályázati és forráslehetőségeket. A szerzett adatok az intézményi célok és az elvárható szintek alapmértékének tekintjük. Az adatok gyűjtése sok esetben magas automatizáltságú, de vannak területek, ahol az egy-egy adatbázisok hiányoznak. A jogszabályok változásának ismerete gyengébb azok jelentőségénél.	Az elvárások és lehetőségek felmérése a felhasználhatóságtól függően kapnak szerepet. A döntést hatékonyan támogató információk gyűjtése folyamatos egyértelműsítésen és automatizáláson (informatika) keresztül fejlődik. <u>Eredmények: Szakképzési és innovációs bevételek, Pályázati eredmények, egy oktató-ra/kutatóra eső innovációs bevételek összege</u>

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Folyamatosan értékelni kívánja a vezetés az intézmény működését és a dolgozók munkáját. A belső szervezeti munkamegosztást ennek alapján kívánjuk szervezni.	A munkaköri leírásoknak teljes rendszere működik. A munkatársak irányítása folymatleírások segítségével történik . A szervezeti egységek és személyek (oktatói értékelés) beszámolóit támogatják az intézmény működésének megismerhetőségét.	A rendszer teljes körű, a különböző szinteken egymásra épül, egységes, mégis érvényesül a szubszidiaritás. A motivációval kapcsolatos forrás- és jogszabályi korlátok a hatást rontják. Az eredmények monitorozása megtörténik, a szükséges területeken fejlesztésük tudatos.	A feladatmeghatározások félévenként kerülnek pontosításra, az elmaradások alapján történő fejlesztési projektek biztosítják a visszacsatolást (MIR auditok és a szenátus fejlesztési feladatainak száma, a határozatok száma). A jogi aktualizálás rendszeres az SzMSz-ben, mellékleteiben, rektori utasításokban.
A vezetés célja szervezeti értékrend kialakítása, fejlesztése	A vezetői célok kinyilvánítása (Küldetés, Minőségpolitika, minőségfejlesztési program), etikai szabályzat támogatja az értékrend fejlesztését.	Az etikai szempontok gyakorlatban való elterjesztése példamutatással (szolidaritásvállalás, támogatás, stb.), az etikai problémák kiemelt kezelése az intézményen belül.	Az új problémák az etikai szabályzatban feldolgozásra kerülnek, a gyakorlatban tapasztalt ellentmondások alapján folyamatos fejlesztés történik. (Kari etikai szabályzatok, hallgatók oktatása)
A minőségkultúra fejlesztése, terjesztése	Nyilatkozatok , az irányítási rendszer elkötelezett képviselője, kommunikálása, a vezetés értékrendjét tükröző díjak alapítása jellemző. Az intézmény értékes hagyományainak gondozása kiemelt tevékenység. Díjak alapítása, megszüntetése és kiosztása rendszeresen történik.	A MIR szerinti működés fenntartása biztosítja a rendszeres működésfejlesztést, több fórum, és önértékelési folyamat működik. A minőségkultúra első sorban a vezetői fórumokon, az intézményi honlapon hallgatói rendezvényeken és a közvetlen munkakörnyezetben terjed. Esetenként nagyobb figyelmet és nem műszaki kultúra elemeket megjelenését igényelné.	A rendszeres visszacsatolásokat a MIR auditjai, az elégedettségmérések és egyéb felmérések eredményei támogatják. A minőségfejlesztési programot évenként aktualizáljuk. Új díjakat hirdetünk meg, korábbiak rendszeres gondozása történik. Az utóbbi időben mindez kari szinten is általánossá vált.

A vezetéssel kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot (újdonságok, fejlesztések) 2008-ban:

- A külső és belső igények vezetői szintű feldolgozása során az adatok informatikai átállás alatt vannak (intézményi VIR és DPR koncepció és megvalósíthatósági tanulmány kidolgozása, a publikációs adatbázis...).
- Marketing felmérés 5. köre. A Hírlevél és más intézményi lapok tartalmi elemei tudatosan fejlesztik a minőségkultúrát.
- Az etikai szabályzatok kari szintű lebontása, annak ismertetése a belépő hallgatókkal a kari vezetés által.
- Felsővezetői nyilatkozatok, kari minőségtervek, teljes körű auditok, a vezetői munkarend nem dokumentált elemei, mint a pontosság, az írásbeliség...
- A országosan először jelent meg a minőségügyi elkötelezettség nyilatkozatban egy kari honlapon (TMPK). Karonként (személyesség) készülő együttélési irányelvek a felvett hallgatóknak. Személyes SWOT analízis készíttetése.
- Szakmai fórumokon van megjelenés, tudományos publikációk (**publikációs statisztika**).

- A kollégium elégedettség méréseken történő fejlesztés: az „Év Kiss dolgozója” elismerés (**kollégiumi elégedettség**). Hallgatói támogatási rendszer, tanácsadási szolgáltatás: tanulási, pszichológia, személyes.
- Tudományos értékelés az oktatók pedagógiai felkészültségének értékelésére (TMPK).

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
A kiválóság irányába vivő szervezeti, irányítási struktúra			
Olyan szervezet kialakítását akarjuk, mely támogatja a hatásos és hatékony működést	A szervezet képviselői elvű testületek által hozott határozatokkal működik. Az organogram szerinti beszámolási és döntéshozási rend nyilvános és működik.	A szervezeti egységekkel és vezetőkkel szembeni elvárások egységesek, integráltak, melyre objektív kritériumrendszer került megfogalmazásra. A szervezeti hatékonyság fejlesztésre szorul, melyhez a szabályozás korszerű eszközeit tervezzük..	A szervezet szükség szerinti módosítása az igények, a környezeti feltételrendszer változása megjelenésének feldolgozása alapján történik. Ehhez éves értékelés (önértékelés, vezetői felülvizsgálat, vezetői beszámoló) tartozik
Hatásos érdekegyeztetést kívánunk fenntartani a szervezetek és a személyek között	A vezetés döntési és érdekegyeztető mechanizmusokat működtet. Rendszeres intézeti, kari, szenátusi ülések, fórumok, honlap, objektív informálás a döntések előtt.	Konfliktuskezelésnek, panaszoknak és jogsértéseknek kialakított fórumok működnek. Az értékrend jellemzője a szubsidiaritás elve mellett gyakorolt centralizált megközelítés, valamint a közvetlen kapcsolatok megvalósítása. Mindez a hallgatók vonatkozásában (kollégium) is megvalósul (Kollégiumi Tanács majdnem 50% hallgató, országosan egyedülálló!) a Kollégiumi HÖK részskor-mányzatként hatékonyan működik	Az érdekegyeztetés gyakorlata szerint a rendszer fejlesztése, nagyobb számú hasonló esetről statisztikai adatelemzés és problémamegoldás (megelőzés). A „Főiskolai érdekegyeztető tanács” kiegyensúlyozott működést biztosít.
Az irányítási struktúra magas szinten működjön	Rögzített vezetői kritériumrendszer és hierarchikus döntéshozási fórumok működnek. A szervezet mérete indokolja egy magas szinten integrált szervezetiirányítási rendszer működtetését (MIR).	A működés a döntéshozási fórumok, valamint a szabályozások rendszere fejlett, az informatikai felületek egyes vonatkozásokban élvonalbeliek, más területeken hiányosak.	A rendszer folyamatos fejlesztését a döntések előkészítésének és végrehajtásának visszamérése alapján végezzük, meghatározó módon az informatikai és szabályozási területen
A belső működés szabályozottsága folyamatosan biztosítsa a célok teljesülését	Az eljárások és szabályzatok rendszere kellő kiterjedtségű, és elmélyült. Az utasítások és tájékoztatások rendszeres közzététele megvalósul.	A szabályozások szükségességének kijelölése és létrehozása kiemelkedően sikeres, de azok bevezetése és visszamérése fejlesztést igényel. A gyors külső és belső változások miatt folyamatosan adódnak elmaradások vagy a szabályozások, vagy azok ismerete tekintetében.	A szabályozások (eljárások, szabályzatok) változtatásának felgyorsítása. A változások közzétételi rendszerének fejlesztése zajlik.

A vezetéssel kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

A jelenlegi szervezeti ábra az aktuális honlapon található. Az elmúlt években történt szervezetátalakítások a működési szempontok alapján történtek. A szervezet átalakításainak száma önmagában nem érték, az arra való készség azonban a megvalósult esetek számával szemléltet-

hető. (pl nyelvi intézet átalakítása: nő a nyelvvizsgával rendelkező hallgatók száma (50%), társadalmi igény a szaknyelvi képzésekre, amit a központokhoz kapcsolódóan megy jobban).



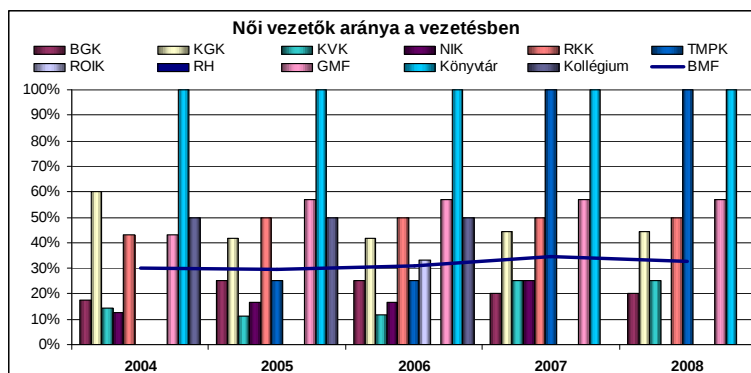
Közalkalmazotti pályázatokat véleményező bizottságok működése intézményi és kari szinten valószínűleg meg, mely javítja a döntés-előkészítést. Eljárások módosítása az eltérési lap kezelésére (Minőségirányítási rendszer). Az informatikai alaprendszerek új változatainak folyamatos fejlesztése (NEPTUN, Poseidon, TUSZ, stb.) 2008-tól a szenátus ülését on-line, (teljes egészében) közvetítéssel történik a dolgozók számára, mely nyilvánosságban országosan egyedülálló.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
A vezetők hogyan segítik elő a működés színvonalas fenntartását és a humán erőforrás fejlesztését?			
A minősített arányának növelése	Az intézmény „ Stratégiai keret ”-ből (új felvétel), PhD ösztöndíj keret (bent lévők támogatása) biztosítja a feltételeket. A felvételi és előléptetési rend következetes betartása	A tudományos fejlődés folyamatos értékelése és zajlik, a szervezeti egységek és oktatók motivációja ezen a területen hangsúlyos. A kiemelt aránycélok (pl. PhD, publikációk) áldozatul eshetnek más, értéket jelentő készségek fejlesztése (az oktatói adottságok és tudásátadási készségek)	A fejlesztés alapja a rendszeres értékelés, melynek eleme a szervezeti beszámoló és a dolgozók teljesítmény értékelése .
A közvetlen kapcsolattartás, tájékoztatás, visszacsatolás	Road Show-k, a vezetés által kezdeményezett tájékoztatók, kari összedolgozó értekezletek rendszere. A levelezési rendszer általánossá vált.	A vezetők személyes kapcsolattartása esetenként hiányos. A dolgozók egy része a tájékoztató fórumoktól elzárkózik. (1. elégedettségi szempont a felmérésben)	A kapcsolatok értékelése ösztönösen történik. Szükség esetén elvileg is új kommunikációs csatornák elterjesztése történik meg.
Belső képzések támogatása	Tanulmányi szerződések , kutatástámogatás, egységes konferencia és publikáció támogatási rend .	A tudományos eseményeken (publikáció) való részvétel támogatása egységes, jelentős. (konferenciák, ACTA Politechnika)	A vezetőség beszámoltatja a szervezeti egységeket a HR fejlesztési módszerekről.
A feladathoz illeszkedő egyéniségek kiválasztása a vezetői posztokon: a női nem arányos képviselete a vezetésben	A felső vezetés az oktatott szakok és művelt tudományágak miatt jellegzetesen aránytalan a férfi vezetők tekintetében.	A középvezetők között az arány esetenként fordított is lehet. A pályázati tevékenység hatására az operatív vezetésbe bevont nők száma növekedett.	A változásokhoz a pályázati szempontok és a vezetés nyitottsága támogatásul szolgál.

A vezetéssel kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

BMF Adományozható kitüntetések, kitüntető címek, díjak alapításának és adományozásának szabályzata és annak változásai. Az év fiatal kutatója díj, a Hallgatói publikációs díj, kari és külső partnerek, belső munkatársak felé szánt díjak. A stratégiai kerettel kapcsolatos vezetői döntéshozatali mechanizmus. Road Show elemeinek elterjesztése a kari szintű összedolgozó értekezleten. A kapcsolattartás új eleme, hogy a szenátus üléseit a dolgozók zártláncú internetes vonalon érhetik el. A publikációkra vonatkozó adottságok szabályzata. Központilag szervezett belső képzések megjelenése. A női vezetők aránya az egyes területeken. Nem az egyes értékek kerülnek bemutatásra, hanem az az adottság, hogy a vezetésben lévő arányuk összességében

gében stabil, az egyes területeken a változások jelentősek lehetnek. (A kollégiumnál ez nagyon fontos, mert a más szempontú megközelítés - pl. rend, otthonérzet, - előrevívó.)



A teljesítményelvű elosztás egyik eredménye a **vezetői pontozási rendszer** kialakítása. A mérnöki kamarai díjak a diplomaátadó ünnepségen, főiskolai elismerések a megfelelő szintű rendezvények kerülnek átadásra. A road show utóélete karonként sikeres. Pl. lemorzsolódás elemzések, konfliktus kezelés tréning egy kari összdolgozói értekezlet keretében (RKK), TAMOP keretéből nagysikerű, vizsgás tudásfejlesztő kurzus dolgozóknak pedagógia, informatika, környezettudatosság kérdéseiben (TMPK, RKK), intézményi képzés, a Poseidon rendszer bevezetésére. A hallgatók minőségszemlélete a szakkollégiumi rendszer fejlődésével javul (a korábbi egy helyett két működő szakkollégium).

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenn-tartás fejlesztése
A vezetők együttműködése az egyetemen belüli és kívüli partnerekkel			
Erősíteni kívánjuk a munkaerőpiac jelenlétét az intézmény folyamataiban (kutatás, oktatás, igénymeghatározó)	Jellemző a szakmai fórumok, testületek, egyesületekkel való aktív kapcsolattartás, mely a szervezeti és egyéni teljesítményértékelés része. Hivatalos testületeink (GT, ZVB-k, támogató és partneri körök) szoros kapcsolatot ápolnak a munkaerőpiac képviselőivel.	Kiemelkedő eredmények adódnak a „ kompetencia központok ” kialakításából. (NIK, TMPK, RKK) A nagyobb kutatási együttműködések vezetői támogatásra számíthatnak (TÜV Rheinland)	Munkaadói rétegekkel való folyamatos fejlesztés (felmérés, Állásbörze...) A vezetés éves önértékelésének része a kapcsolattartás.
A fenntartó szervezetekkel való befolyást gyakorló kapcsolatok	A főiskola dolgozói részt vesznek, és munkát vállalnak a fenntartók által működtetett testületekben. A vezetés ezt a teljesítményt is értékeli.	A főiskola kapcsolati rendszere méretéhez és potenciáljához mérten kiemelkedő. A pozíció megtartása komoly kihívás a jövőre.	A kapcsolatok fontossága a minősítési pontozási rendszer kialakításával tudatosodott, ez biztosítja annak fejlődését is.
Felsőoktatási partnerekkel (más felsőoktatási intézmény) és tudományos testületekkel való kapcsolat javítása	A hazai és külföldi partner egyetemekkel közös szakok és szakmai együttműködések szorgalmazása, működtetése minden szinten a vezetőség felelőssége. Az akadémiai és tudományos testületi tagság kimutatásai ösztönzők.	A vezetés magasabb szintű együttműködések kereteinek mérlegelője és támogatója. A formalizált konzorciumi és más partneri kapcsolatokon kívül a személyes csatornák is jellemzőek. A tudományos kapcsolatokon keresztül az intézmény erősségeinek érvényesítése vált lehetővé.	Aktív kapcsolati rendszer kialakítása az egyes szervezeti szintek megfelelő feljogosításával. A jogkövetkezsménnyel járó döntések beillesztésre kerülnek a vezetési rendszerbe.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenn-tartás fejlesztése
Elkötelezettségjavító rendezvények és fórumok	Hallgatói és kollégiumi rendezvények, ünnepségek, avatók, PR újság (Hírlevél).	Jó szervezések, tudatos PR a jellemző. Korlátot jelent a városi környezet (szétszórtság, zajhatások...)	A mennyiségi szemlélet helyett a minőségi kerül előtérbe. A PDCA elv működtetése.
A belső szervezeti egységek együttműködése javítsa az oktatás és kutatás hatékonyságát.	Best Practice , rendszeres összemérés a teljesítménymutatók alapján. Az oktatási és szervezési folyamatok nagyfokú integritása.	Az összemérést rontják az eltérő adottságok és lehetőségek. Az oktatási teljesítmény fokozása a szakmák szerinti átoktatással fejlesztést igényel.	Az átoktatás arányainak ki- fejlesztése allokációs rendszer szerint történik. A vezetői kultúra fejlesztése rendszeres és tudatos esemény.

A vezetéssel kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban.

A szervezeti egységek és valamennyi dolgozó köztestületi és szakmai aktivitásának tételes gyűjtése, az előléptetési rendszerben történő szigorú figyelembe vétele. Közös indítású képzés két mesterszakon. A vezetők elkötelezett részvétele az oktatásszervezési és döntéshozási folyamatokban. A nemzetközi tudományos szervezetekbe nemcsak bekapcsolódik, hanem a vezetés kezdeményezéssel és erőforrással támogatja az intézményi szakmai és szervezési alakzatokat (nemzetközi kapcsolatok, Rectori Tanács, MAB stb.). A nemzetközi kapcsolatok nyilvántartása és fejlesztése a vezetői döntések között. A kompetencia központok rendszere (11 db) kialakult, melyek közül 2 ebben az évben alakult ki. A kutatások jellemzői, új keretek az együttműködésre, a fenntartói szervezetekben való részvétel formái, új elemek. Az intézmény PR szervezete magas szinten végzi a szakmatörténetileg indokolt értékteremtést.

Összefoglaló értékelés

A vezetés erősségei

- a minőségkultúra széleskörű képviselője,
- az intézményi integráció előnyeinek hasznosítása,
- a felelősségi körök és a szervezet elemeinek, kompetenciáinak szabályozottsága,
- a vezetés stratégiai szemlélete, a döntésekhez szükséges információk megléte,
- a belső folyamatok naprakész jogi kezelése és a folyamatok hatékonyságát biztosító szabályozottsága,
- a belső és külső kapcsolat, kommunikációs és döntés-előkészítő munka,
- a vezetés országos tekintélye, melyet a meghatározó szervezeti struktúrákban való kompetenciák igazolnak.

A vizsgált adottság fejlesztendő területei:

- a vezetéssel kapcsolatos adatbázisok függetlensége (sziget rendszer), a naprakészség hiánya egyes területeken,
- a fejlesztésekhez szükséges erőforrások és az eredmények kellően mély elemzésének hiánya, ezért az erőforrások felhasználásának aránytalanságai,
- a folyamatok közti kölcsönhatásokban rejlő tartalékok alacsony mértékű hasznosítása.

Kitűzött főbb fejlesztési feladatok:

- hatásosabb és hatékonyabb forráselérés,
- vezetői értékelési és motivációs folyamatok fejlesztése,
- a fejlesztési célokhoz tartozó projekttervezések költségcentrikus bővítése,
- új vezetői technikák és döntés-előkészítést javító korszerű eszköztár kidolgozása és használatba vétele (pl. VIR, DPR).

Összesített eredmény:

Az önértékelésből összefoglalóan megállapítható, hogy a főiskola vezetése tudatosan, a stratégiai célokhoz kiválasztott korszerű eszközökkel kívánja megvalósítani céljait. Ehhez a vezetés elkötelezett, a szükséges szervezeti és szabályozási intézkedéseket meg-

valósította, mely hatékony irányítást tesz lehetővé. Folyamatosan alkalmazza a minőségügy többféle módszertanát, a sajátos intézményi viszonyokhoz igazítva azokat.

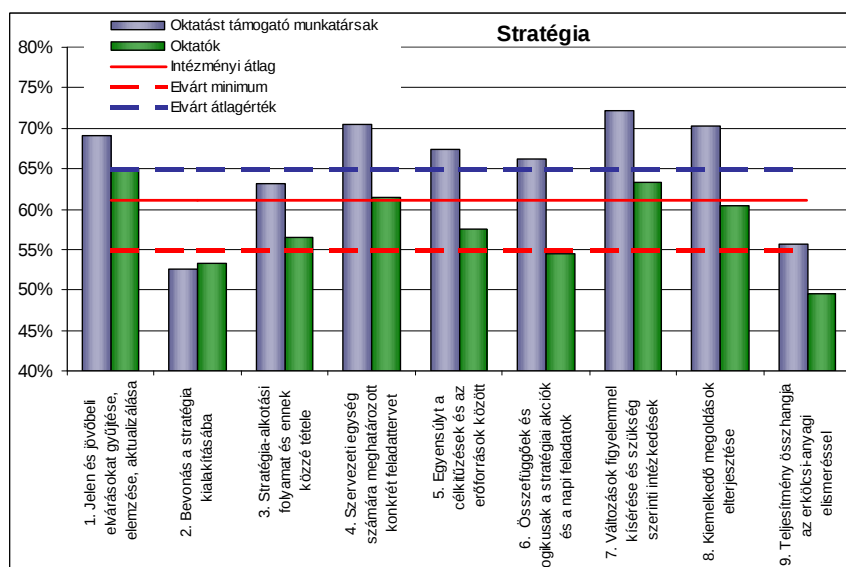
A vezetési területtel kapcsolatosan a működés minősége magas szintű, a külső és belső kapcsolatok, a kommunikáció, a hatékony visszacsatolások jól működnek.

A fejlesztendő területekkel a vezetés megfelelően szembesítette magát, a fejlesztéseket konkrét projektekből kívánja megvalósítani.

3.2. Stratégia

A BMF hosszú távon sikeres működésének alapvető feltétele, hogy megfelelően meghatározott jövőképpel rendelkezzen, amelyet a jelenlegi és a jövőben kialakítandó értékeken alapuló, jól definiált küldetéssé kell lebontani. A küldetés megvalósítása a stratégiai célok megfogalmazásával, a stratégia elemeinek lebontásával, a fejlesztés folyamatos mérésével, befelé és kifelé történő kommunikálásával, és szükség szerinti módosításával történik.

A stratégia témakörben kapott tesztelési felmérés eredménye:



Az oktatást támogató munkatársak értékelése a stratégiaalkotási tevékenységéről általában magasabb, mint az oktatóké. A mutatókkal kapcsolatos minimális elvárásokat az értékek általában elérik, de problémás mindkét megkérdezett kör esetében a „bevonás a stratégia kialakításába, valamint „a teljesítmény és az erkölcsi/anyagi elismerés” tekintetében.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenntartás fejlesztése
A célok kijelölésénél és a stratégiaalkotásánál milyen igényekre, elvárásokra, információs háttérre épít a vezetés?			
A stratégia támaszkodjék a szervezet korábbi készségeit kifejező információkra, a célteljesülés esélyének javítása érdekében	Szervezeti teljesítményértékelés beépült a stratégiai információs körbe. Teljes körű szervezeti átvilágítás alapján történt a stratégiaalkotás.	A stratégiai célokhoz kitűzött célértékek megalapozottságát a korábbi szervezeti teljesítmény bázisadatai szolgálják. A felhasználásra kerülő adatok adatbázisa fejlesztésre szorul, gyakran kisebb elmentések bizonyítják a szigetszerűen különálló adatbázisok kockázatait.	A szervezeti teljesítmény információs beépülnek a teljesítményértékelési módszertanba. Rendszeresen felmérjük azokat integráljuk a stratégia bemenő adatai közé.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenntartás fejlesztése
A stratégia támaszkodjék az érintettek elégedettségi visszajelzéseire.	Elégedettség elemzések , információk visszacsatolása támogatja a stratégiakészítést. Ehhez a felmérések, egyeztetések, elemzések megvalósítása eljárásban és felelősben megalapozott. A felmérések eredményei a stratégiáért felelős vezetői fórumok és az érintettek között közlésre kerül. Az eredmények alapján új és módosított célok kijelölése történik.	A helyes stratégiaképzés érdekében a négykörös hallgatói elégedettség mérés során (belépő, köztes, végző, utánkövetett hallgató), a vállalati/munkáltatói körben, (képzésben együttműködő cégek visszajelzései, ZVB elnökök értékelése), valamint néhány sajátos területen (kollégium, könyvtár) átlagosan éves gyakoriságú, rendszeres felmérés zajlik. Eseti felmérések támogatják a kiemelt, nem rendszeres eseményeket.	A vélemény felmérés folyamatos fejlesztése, új területekre az elégedettségmérés meghonosítása évenként tárgya a MIR vezetői felülvizsgálatának . Kritikus kockázatú döntések esetén felmérési eszközként kerül bevezetésre az elégedettségmérés. A bemenő adatok fontosságuk szerint kerülnek előtérbe, aktualizálva a döntési környezetet. Eredménymutatók: hallgatók, partnerek, dolgozók elégedettségi mutatói
A stratégiaalkotásnak váljon részévé a „jó gyakorlatok” átvétele, a minőségsszintek megjelenítése, a trendek tanulmányai, azok okainak megértése.	Részt veszünk felmérésekben , melynek hozadéka az információkhoz jutás. A MAB-on keresztül szerepet vállalunk felsőoktatási intézmények akkreditációjában . Keressük a „ legjobb gyakorlat ”-okat az egyetemre válás és egyéb kiemelt fejlesztési tervek vonatkozásában.	Folyamatosan figyeljük tudományos (kutatás, publikáció) területen a hazai és nemzetközi rangsorokat (11. melléklet), s abban helyzetünket. Ugyanezt az oktatás területén hazai rangsorokkal végezzük el. Az összehasonlítások eredményét a stratégiák iránykijelölésére és célértékeként alkalmazza a vezetés.	Fejlesztjük az összemérések módszereit és az adatgyűjtéseket . Az aktív felmérések egységessé válnak, a feldolgozás eredményei megújuló célokat adnak a teljesítményszintekről és trendekről. Alkalmazott összemérések: A BMF-fel azonos szakokat oktató hazai felsőoktatási intézmények 1. helyes jelentkezései, felvételi pontszámai, felvett hallgatói létszámai
Figyelembe kívánjuk venni a szakma, a felsőoktatási szakmai közösség véleményét.	Kapcsolatot tartunk a tudományos, szakmai testületekkel, részt veszünk felsőoktatást irányító testületekben, esetenként nemzetközi és országosan meghatározó módon.	Záróvizsga bizottsági elnökök kiválasztása oly módon történik, hogy a szakmaterület jelentős képviselőit hívjuk meg. Kiterjedt kapcsolattrendszer fenntartása (MRK, FTT, MAB Plénum, minisztériumi bizottságok, Szakmai szervezetek).	A kiértékelések alapján felhasználjuk a szerzett információkat a stratégiaképzésnél. Esetenként lehetőség nyílik az országos változások „elszenvedése” helyett, azok irányítására. Alkalmazott felmérések: ZVB elnökök véleménye, munkaerő piaci felmérések

A stratégiával kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

A VIR rendszer fejlesztési projektjének és megvalósíthatósági tanulmányának elkészítése (pályázat, TÁMOP 4.1.1.). Az elégedettségmérések frissített módszertana, a felhasználásra tett javaslatok. A rangsorok folyamatos felügyelete. A társintézmények látogatása, beszámolók a tapasztalatokról. A záróvizsga elnökök véleményének rendszeres félévenkénti értékelése és visszacsatolása a szakokra a fejlesztések alapjaként.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszer-tan önértékelése	Az adottságok szintfenn-tartás fejlesztése
Stratégiai akciók / Stratégiaalkotás			
A stratégia illeszkedik a hosszabb (3-5 éves) intézményfejlesztési tervhez (IFT)	Az éves stratégia az IFT időszakra történő lebontása alapján kerül meghatározásra. Az IFT szintjét érintő külső, vagy belső változások az IFT módosítását vonja magával. Ennek eredménye az évenként felülvizsgált, módosított IFT .	Az IFT szempontjai hosszabb távon stabilizálják a stratégiatervezést, valamint visszacsatolásban van a folyamatos hatásokkal. Ez módszeres tervezést tesz lehetővé.	Az összemérés fejlesztése az aktív felmérések területén egységessé válik, a feldolgozás eredményei megújuló célokat adnak a teljesítményszintekről és trendekről.
A korszerű, releváns stratégiai célok kerüljenek meghatározásra	A célprioritás kijelölése az önértékelés , a MIR vezetői felülvizsgálatának keretében, a folyamatos elégedettségmérés , a jogszabályi tájékozottság alapján és információgyűjtés (gazdasági) felhasználásával, legtöbb elemében dokumentáltan történik.	A saját folyamatok teljesítményértékelése beépül a rendszerbe (minőségmutatók). A célok meghatározása felülről lefelé fejt ki hatását. A célok kijelölése a vezetői csoportban (stratégiai értekezlet) kellő figyelmet kap, melynek szakmai hatékonysága fejleszthető.	Az adatforrások eltérősége a rendszerek és az adatbázisok integrálását igényli, melynek folyamata a MIR-ben nyomon követhető.
A stratégia tételes összeállítása, konszenzus keresés	A stratégia rektori prezentációban kerül bemutatásra a vezetési fórumokon. A kari stratégiák a kiemelt célok meghatározása után a kari vezetők és a HÖK-ek, valamint az érdekvédelmi szervezetekkel való egyeztetésen konszenzusra törekedve születik (rektori tanácsi és szenátusi határozatok)	A stratégia kellően lebontott, érvekre alapozott. Bemutatása alkalmas arra, hogy fokozza a nyitottságot. A konszenzus keresésének javul az objektivitása, mivel a mért teljesítménymutatók bekeverültek a döntéshozásba.	A stratégia összeállítása rugalmasan illeszkedik a változó lehetőségekhez, megtartva a hosszú távú célok felhasználhatóságát.
A stratégia legyen kellően teljes, lebontott, megvalósítható!	A stratégialebontást Balanced Scorecard (BSC) metodikával végezzük. Ez a monitorozás , a kölcsönhatás-elemzés és a célértéktervezés támogatója.	A módszer átfogó, küldetésvezérelt szemléletet támogat, a eredményei a valóságot dinamikusan követik, de alkalmazása nem elég elmélyült, következetes. Fejlesztéséhez mind az adatok teljességének, mind a kapcsolat-elemzésnek a lehetőségeit fejleszteni kell	A BSC a folyamatos módszertan karbantartást lényegileg tartalmazza, annak hiányosságai az alkalmazás elmélyítésével javítható. A BSC szerint a főiskolai szintű stratégiai térkép aktualizált (7. melléklet)

A stratégiával kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban.

Megtörtént az IFT 2008-as aktualizálása, mely tartalmazza a törvényi változások átvezetését, a hároméves fenntartói megállapodáshoz illesztést, a módosult egyetemi szempontrendszert stb. Az év során kimutatás készült az oktatói teljesítményértékelési rendszer részeként a munkatársak szakmai és oktatáspolitikai tevékenységéről. Ez várhatóan fokozza az aktivitást. A hagyományos éves rektori stratégiai prezentáció, kiegészült kari stratégiai prezentációkkal (kari stratégiai prezentációk).

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenn-tartás fejlesztése
A stratégiaalkotás során milyen módszerek használatára kerül sor?			
A stratégia a küldetés megvalósítását támogassa, ösztönző és megvalósítható legyen	A mutatórendszer kidolgozásával harmozított önértékelés alapján végezzük a stratégiai tervezést , felhasználva a stratégia bemeneteit.	A tervezés által felhasznált adatok sokszínűek, megbízhatóak, de rendezettségük a VIR fejlesztését indokolja. A bemeneti adatok az egyes rendszerekben (MIR, önértékelés, vezetői beszámoló, BSC monitoringja, akkreditációs elvárások kiértékelése...) képződnek, melynek integrálása folyamatban van. A stratégiai tervezés és a stratégia implementálása a BSC alapján történik	Az információk kezelése és tudatos elemzése, az automatizált eltérésgyűjtések (pl. oktatási rendszerből) a tervezés aktualitását javítja. A bevált, információkat jelentő adatok gyűjtése folyamatosan intézményi szabványként kerül kidolgozásra.
A megvalósíthatóság érdekében a stratégia kellő részletességgel lebontott legyen	A stratégia bemenetei alapján meghatározott célokhoz a feladatok projektálását végezzük. Az egyes feladatok projektjei felelőssel, erőforrás- és időtervvel készül.	A projekttervezés formai elemeit a MIR eljárásban tárgyalja. Lényeges elemek hiánya esetén azonban lehetőség van a projektterv elhagyására, ami a tervezés hatékonyságát, a projektált célok arányát összességében alacsonnyá teszi.	A MIR a projektálás elterjedtségét monitorozza , mely mutatót a vezetőségi átvizsgálás értékeli. A hiányok ennek során közvetlen vezetői beavatkozás alapján fejlődhetnek.
A projektek a megvalósítás közben fellépő eltérések esetén a tervezett érték szerint szabályozható legyen, illetve szükség esetén célmódosításra kerüljön sor.	A megvalósítás során monitoringrendszert (mutatórendszert) alkalmazunk. A stratégiai térkép minden eleméhez több akció kapcsolódik, amelyek felelősökkel és határidőkkel rendelkeznek és a hatékony menedzsment alapját képezik. A stratégiai terv legfelső szintjéhez tartozó célok és kulcsmutatókat a 9. melléklet tartalmazza.	A rendszerek által magas szinten biztosított teljesítmény és hatékonyságmutatók következtében a stratégia megvalósítható, ha a feltételrendszer változása nem lehetetleníti ezt el. A tevékenység komplexitása miatt a helyes módszertanok ellenére az esetenként elbizonytalanodnak (pl. halasztódnak) egyes célok, melyek utólag nem igazolható veszteséget okoznak.	A mutatórendszer felülvizsgálata (fenntartói és MIR) évenként felülvizsgálatra kerül. Az elmaradó értékelési szempontok eseti akciókként kerülnek elemzésre, majd fejlesztésre.

A stratégiaival kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

A MIR keretei között a rendszerek integrációja megkezdődött (független akkreditált tanúsító megállapítása).

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenn-tartás fejlesztése
A stratégiai akciók megvalósulásának értékelése (Stratégia megvalósítása és kontrollja)			
A stratégia megvalósulásának követése	A Monitoring Bizottság működtetése rendszer. A Kulcsmutatók és beavatkozást támogató indikátorok rendszere támogatja a vezetői döntéseket Belső auditok és vezetőségi felülvizsgálat rendjének működtetése az ISO 9001:2000 minőségirányítási rendszer keretein belül. Rangsorok változásainak nyomon követése.	Pozitív és negatív hatások a Monitoring Bizottság értékelésén keresztül kerül a vezetés elé. A karok/központok szintjén készülő stratégiákról rendszeresen a szenátus, és a vezetőségi felülvizsgálat keretei között kell beszámolni. A feladatok nagy száma miatt a fejlesztési projektek esetenként irreális idő alatt végzendők el, így formálisak maradnak.	A stratégia értékelése legalább éves szinten történik, egyes karoknál a tanulmányi félévekhez igazodva félévenkénti a felülvizsgálat. Az értékelés a fenntartói szerződésben rögzített célértékekhez képest és a belső indikátorok segítségével történik (9. melléklet). A stratégia szükség szerint módosul (utolsó módosítás: 2008. november)
A „jó megoldások” intézményen belüli kiterjesztése	Belső auditok és vezetőségi felülvizsgálat rendjének működtetése az ISO 9001:2000 minőségirányítási rendszer keretein belül. A folyamatok egységes irányítása az indokolt folyamatok esetében, tervezetten kerül előírásra. Az eltérő teljesítményszintek elemzése, a megoldások alkalmazása.	A karok közti „kereszt-auditálás” jelenleg vált a fejlesztési terv elemévé, de az összefoglaló értékelések részben biztosítják a visszacsatolásokat a vezetőségi átvizsgálások keretei között.	Ismétlődő hibák nem jelentkeznek az egységek működésénél. A stratégiák lebontottsága a beszámolók alapján fejlődést mutat. A számszerűsítés egyre elterjedtebb.

Összefoglaló értékelés

A vizsgált terület erősségei:

- A tudatos, küldetésvezérelt stratégiai tervezés és a célok lebontása.
- A stratégiai tervezés elemeinek folyamatos értékelése és fejlesztése.
- A belső folyamatok elégedettség szintjének széles körű, egymásra épülő rendszere.
- A stratégiai tervezéshez rendelt erőforrás-kezelés hatékony megvalósítása.

A vizsgált terület fejlesztendő területei:

- A stratégiai tervezés egyes módszereihez tartozó bevezetési időpont rövidebbé.
- A visszacsatolási rendek adatbázisainak fejlesztésigénye.
- Az intézményi tervezés elemeinek lebontása nem egyenszilárdságú a karok között.

Kitűzött főbb fejlesztési feladatok:

- A stratégiai módszertan széleskörű megvalósítása.
- A stratégiai tervezés elemeinek lebontására vonatkozó kari tevékenység fejlesztése (oktatás, „best practice” projekt).
- A stratégiai tervezés szakaszában új módszerek és fórumok kialakítása, mellyel a dolgozók is azt érzik, hogy a döntések részeseivé válnak.
- A meglévő lehetőségek között a motiváció teljesítményelvűvé tétele.

Összesített eredmény:

A főiskolai stratégia képző és megvalósító folyamatai magas szintű tudatossággal, jelentős változtatások megvalósítását teszik lehetővé. A stratégiai folyamatokhoz rendelt tevékenységek megfelelően szabályozottak, a kompetenciák figyelembe vétele megtörtént.

nik. A főiskola átalakulási folyamata során igénybe vett külső és belső menedzsmentismeretek sikeresen váltak az intézményi kultúra részévé.

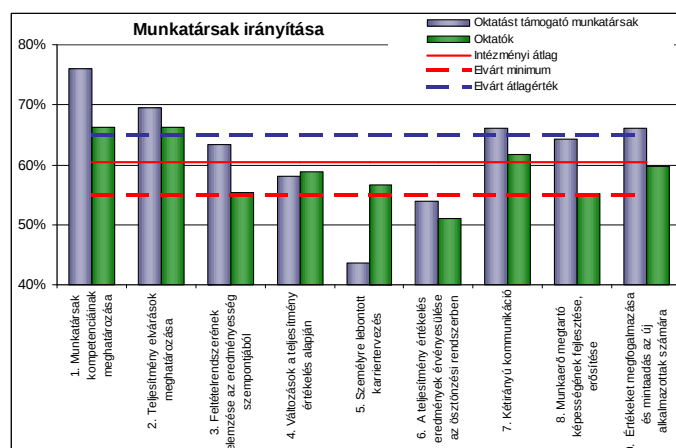
A hatékony átalakítás érdekében szükséges a stratégiai kultúra általánossá tétele, a megfelelő gyakorlat elérése, illetve az egyes szervezeti egységek szintjére történő lebontások fejlesztése.

3.3. Emberi erőforrások

A humán erőforrás biztosítása és fejlesztése területén a BMF célja, hogy tervezett, folyamatként működtethető, közzétett, nyomon követett és értékelt, valamint folyamatosan fejlesztett szabályozást hozzon létre, amely fontosabb célként magába foglalja, hogy

- munkatársai hivatásuknak érezzék oktató-kutató és azt kiegészítő tevékenységüket, ehhez erkölcsi, anyagi motivációs rendszert kialakítani, elérni, hogy a főiskola polgárainak minőségközpontú gondolkodásmódja fejlődjék,
- az intézményben foglalkoztatottak képzettsége, az elvárt kompetenciái és tevékenysége összhangban legyen a MAB elvárásaival, a törvényekkel, rendeletekkel, hatósági előírásokkal, és a vezetés által fontosnak értékelt elvárásoknak,
- célokat adjon az önfejlesztéshez, az aktív tanuláshoz,
- értékelje a dolgozók teljesítményét és készségeit, a szükséges területeken továbbképzést biztosítson.

A munkatársak irányítás témakörben kapott tesztelési felmérés eredménye:



Az oktatást támogató alkalmazottak értékelése a humán erőforrás tevékenységekről általában magasabb, mint az oktatóké, azonban a „személyre lebontott karriertervezés” kérdésében jelentős elmaradást mutat elégedettségük. A mutatókkal kapcsolatos minimális elvárásokat az értékek általában elérik, de az elvárt átlagot a mutatók többsége nem. A teljesítmény érvényesítése az ösztönzésben mindkét csoport szerint elmarad az elvárhatótól.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszer-tan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Az emberi erőforrások (személyi állomány) tervezése, irányítása, továbbfejlesztése			
A humánpolitikai célok megfogalmazása (minősítettség, javuló korfa)	Intézményi HR stratégiát , dolgozunk ki, amely tartalmazza a foglalkoztatási tervet (létszám, korfa, minősítettség, mennyiségileg, kari és szakterületi bontásban). Dokumentált szabályozás (MIR eljárás) támogatja a HR célok kialakítását, a vezetői célokkal összhangban.	A szabályozás intézményi és karok/központok szintjén bevezetett. A humánpolitikai tervezés elemei elsősorban az oktatói, kutatói rétegre kidolgozottak, egyéb területeken a szabályozottság alacsony. Az intézményi korfa nem mutatott javulást tavaly óta. Az oktatást támogatókra hiányos a személyre szabott karriertervezés.	A célok megvalósulása legalább éves szinten értékelésre kerül, szükség esetén korrekciók kerülnek meghatározásra. Az intézményi korfa jogszabályi korlátok miatt csak korlátozottan módosítható.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszer-tan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Az oktatói kapacitások megfeleltetése a MAB elvárásoknak	Stratégiai alapokat működtetünk a minősítettek létszámának növelésére A minősített oktatók előírt arányának biztosítása kari intézkedési tervek alapján történik.	A keretek évenkénti meghatározása, és az oktatók felvétele a stratégiai keret terhére megalapozta a minősítettség javulását. <u>Eredmények: Tudományos fokozatot szerzett oktatók aránya, megoszlása</u>	A keret elköltsége évenként felülvizsgált, a változó jogszabályi környezet miatt az alkalmazás a célok szerint átalakult (egy ember – egy intézmény). Intézkedési tervek eredményeinek kiértékelése megtörténik.
Saját nevelésű minősített oktatók számának növelése	Stratégiai célként megfogalmazott és felügyelt tevékenység. Stratégiai mutató írja elő karonként az éves saját képzésben PhD fokozatot szerzők elvárt számát. A belső minősítést Ösz-töndíjrendszer támogatja	A PhD hallgatók a tapasztalt kollegákat mentorálják rendszeres dokumentált eseményeken.	A főiskola vezetése által felügyelt tevékenység az eltérések kezelése a dékánok feladata. <u>Eredmények: Tudományos minősítést szerzett saját nevelésű oktatók számának alakulása</u>
Képzési-kutatói kapacitáskihasználtság javítása	Az integrált intézmény adta lehetőségeket kihasználja az átképzési rendszer.	A karok között szabályozott az együttműködés. Az át-oktatást fél évenként átvizsgálják.	Az oktatói-kutatói kapacitások fél évenkénti átvizsgálása az új akkreditációs igények és hatékonyság szerinti módosítása.
Munkatársak szakmai felkészültségének, kompetenciájának továbbfejlesztése			
Munkaköri követelmények meghatározása	Foglalkoztatási követelményrendszer (SZMSZ melléklet) rögzíti a munkaköri követelményeket. Előírt követelményrendszert vezettünk be valamennyi munkakörre.	Minden munkatárs kinevezéssel és munkaköri leírással rendelkezik. Oktatók esetében fél évenként kiegészítő melléklet készül az oktatási feladatokkal összhangban.	A követelményrendszer folyamatos korrekciója a felsőoktatási jogszabályokkal összhangban van. A munkaköri leírások legalább két évenkénti felülvizsgálata.
Teljesítményelvárások megfogalmazása Teljesítményértékelési rendszer, munkatársak minősítése a törvény szerint	A munkatársak elvárt felkészültségét rögzített követelményrendszerben írjuk elő (Foglalkoztatási követelményrendszer). Intézetenkénti éves képzési és humánerőforrástervet készítünk a munkatársak kompetenciáinak fejlesztése érdekében. Terheléstáblázat készül a meghatározott oktatási feladatok személyre szóló lebontásáról. Négyévenkénti személyi minősítéseket végzünk.	A személyi értékelések a főiskola valamennyi oktatójára összehangoltak a kinevezési elvárásokkal és az éves személyes karrierterv elemeivel. Az új, eddig nem elvárt feladatok meghatározása és mérése csak késedelemmel jelenik meg a teljesítményelvárásokban. A szabályozás a MIR rendszerben dokumentált, melyek átvizsgálása az éves auditok tárgya.	A teljesülés éves ellenőrzési rendje, és a szükséges beavatkozások elrendelése. A szervezeti célok teljesülése és az auditok észrevételei alapján történik szabályozás. Az eredmények alapján egyenre bontott intézkedések kerülnek meghatározásra.

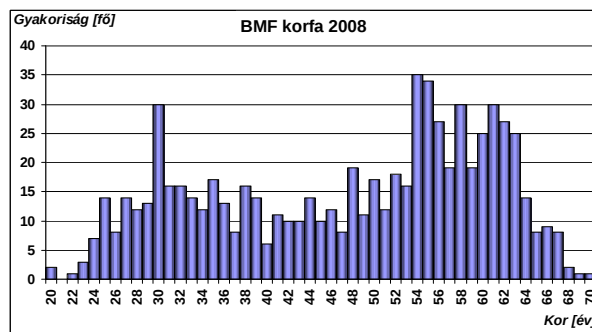
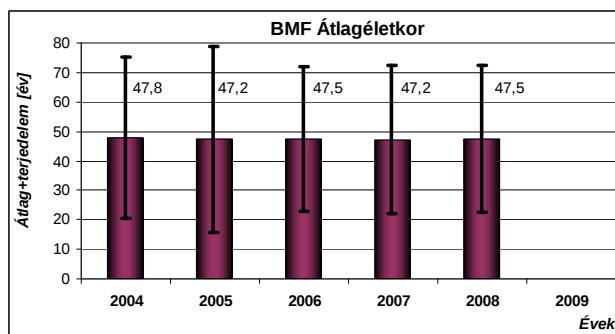
Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszer-tan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Tudatos utánpótlás-biztosítás, karriertervezés	Önálló tervezés a saját karrierre, amely motiváló hatású. Akkreditációs és korosztályi szempontok figyelembe vétele új munkatársak felvételénél és a meglévő munkatársak továbbképzésében. Publikációk, konferencia részvételek biztosítása, Acta Polytechnicában publikációs lehetőség	A munkatárs képzési költségeinek támogatási rendszere működik. PhD ösztöndíj keret. BMF Csoportos Kutatói Ösztöndíj bevezetése. Az oktatói és kinevezési követelményrendszer teljes körűen alkalmazott.	A munkatársi állomány folyamatos felmérése, belső és külső benchmarking alkalmazása az eredményekre. Eredmények: Tudományos fokozatot szerzett oktatók aránya Vezetői megbízások esetén rendszeres beszámolási kötelezettség .
Motivációs rendszer működtetése Ösztönző környezet, teljesítményre sarkalló munkahelyi kultúra, oktatói küldetéstudat és kötelességtudat magas szinten tartása	Folyamatosan fejlesztett szabályzat az alkalmazottak a szakmai és közéleti teljesítményének kimutatására. A teljesítménycentrikus jutalmazási rendszer fejlesztésre szorul. A feladatokhoz erőforrásokat biztosítunk (otthoni Internetkapcsolat, mobiltelefon).	Kibővült az adományozható elismerések és kitüntetések köre a kiválóságok teljesítményének elismerésével. A motivációra használt elemek visszamérése az általuk elérni kívánt célok alapján.	A motivációs elemek működését a munkatársi elégedettségértékelés direkt kérdései és az eredménymutatók fontossági elemzése alapján tesszük szabályozottá.
Munkatársak fejlesztése	Továbbképzési és ismeretszerzési lehetőségek biztosítása. Tudományos konferenciák, felsőfokú és doktoranduszképzések támogatása.	A támogatási rendszer többszintű, közzétett, összehangolt, valamennyi szervezeti szint számára elérhető. Az erőforrások kihasználása eltérő a karok között.	Teljesítményhez kötött támogatás, a teljesítmény ellenőrzött. (pl. konferencia előadás, sikeres tanulmányi előre haladás) Eredmények: Oktatóknak szervezett belső képzéseken résztvevők száma
Munkatársak bevonása, felhatalmazás, a munkatársakkal való belső kommunikáció, dialógus hatékonysága			
Munkatársak bevonása, hatékony konfliktuskezelés	Az intézményi feladatok közzététele, a munkatársi vélemények felhasználásával. Belső kommunikációs csatornák (hírlevél, intranet, elektronikus levelezés) működtetése, észrevételi lapok (MIR problémakezelés), választási rendszer.	A kommunikációs és véleménynyilvánítási lehetőségek teljes körűek, a szervezeti egységek mérete miatt a nyíltság mégis korlátozott.	A munkatársi bevonás rendszeres értékelése kérdőíves formában. Az adottság kapcsolatos beavatkozások nem dokumentáltak.
A szervezet gondoskodása a munkatársakról			
Esélyegyenlőség biztosítása	Esélyegyenlőségi szabályzat szerinti működés.	Nem történt külső, sem belső munkatársi észrevétel az esélyegyenlőség nem teljesíttetésével kapcsolatosan.	Valamennyi fejlesztésénél, pályázatnál, tervezésnél szempont az esélyegyenlőség.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszer-tan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Egészség, kultúra	Az egészséggel való intézményi törődés, az egészséges életmód szemléletének, és a szabadidő értelmes kihasználásának fejlesztése.	Egészségnap , Munkaegészségügyi rendelő, „Mozdulj BMF” kari hagyományok, kulturális és szabadidős tevékenységek (kiállítások, rendezvények).	Szűrővizsgálatok eredményeinek nyomon követése. A rendszeres fejlesztés az erőforrások által meghatározott.
A munkatársak teljesítményének mérése és elismerése			
Oktatói terhelések meghatározása	A teljesítmények mérése a közvetlen oktatási feladatok alapján kerül meghatározásra (terheléstáblázat).	A többletterhelések elismerésére egyes karokon nincs mód. A valós terhelések értékelés a NEPTUN-on keresztül történik. A terhelések alapján két félév átlagában a differenciálás biztosított.	Kritériumrendszer időszakos átvizsgálása. Az előírt keretszámok a rendelkezésre álló források ismeretében kerülnek átvizsgálásra és ismételt meghatározásra.
Dolgozói erőfeszítések teljesítményfüggő elismerése	Elismerési, jutalmazási rendszert működtet a BMF. Főiskola és kari díjakat, elismeréseket alapított (BMF Adományozható kitüntetések, kitüntető címek, díjak alapításának és adományozásának szabályzata).	A díjak adományozása a gyakorlatban jól működik, kari felterjesztéseket követően a szenátus dönt az elismerések odaítélése fölött. A valós hétköznapi teljesítmények elismerése terén a rendszer korlátokkal rendelkezik.	A díjrendszer folyamatos karbantartása. A jutalmazási rendszer teljesítményelvárása alacsony hatásfokú.

Az emberi erőforrással kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

A stratégiai célként megfogalmazott legfontosabb adottság: a minősített oktatók számának emelése, ezen belül a saját nevelésű minősített oktatók számának növelése. Az elvárt/megcélzott eredmény: intézményi szinten a 30% minősített oktató megléte, ami a 2008-as évben 33% értéket tett ki. Ezt az arányt azonban az oktatók összlétszáma is befolyásolja.

Az átlagéletkor alakulása az elmúlt években nem változott. Az intézmény korfája nem mutat jelentős javulást az előző évhez képest, ezért további intézkedéseket tesznek a karok (pl.: a nyugdíjkorhatárt elért, nem minősített oktatók nyugdíjazása).



Kizárólag minősített oktatók felvétele új dolgozóként. A tanársegédek és adjunktusok ösztönzése a doktori cselekmény sikeres befejezésre (tanulmányi szerződés, tudományos támogatás, intézeti kedvezmények), a tanári munkakörbe soroltak létszámának befagyasztása (RKK).

A végzett többletmunkák esetleges nem arányos dotálásának elkerülése érdekében egy intézetben kísérletként „pontozásos” módszer bevezetése a jutalomelosztáshoz (KGK).

A munkahelyi közérzet javítása érdekében az új bútorok vásárlásával összefüggő munkahely kialakításakor az ott dolgozók (bizonyos pénzkörben belül) szabadon választhattak bútorokat és alakíthatták át környezetüket (KGK).

Tudományos területen a Budapesti Műszaki Főiskola 2008-ban is meghirdette Az év kutatója, Az év fiatal kutatója díjak és a Hallgatói publikációs díj elnyerésére alapított pályázatokat. A díjak odaítéléséről a kari javaslatokat követően a főiskola Tudományos Tanácsa döntött (részletek a vezetői beszámoló 2008-ban).

Összefoglaló értékelés

A vizsgált terület erősségei:

- A munkatársak adott módszertan szerinti teljesítmény-meghatározása, a feladatok arányos kiosztása, a teljesítmények mérése és kiértékelése.
- A foglalkoztatási követelményrendszer következetes alkalmazása, a munkaerő kiválasztás és dolgozói kinevezések során.
- Az oktatói továbbképzési folyamatok támogatása és az önfejlesztési szükségletek figyelembevétele az önfejlesztési lap alkalmazásával.
- Az intézményi együttműködés folyamatos fejlődése.
- A minőségirányítási szabályozások alkalmazása.
- A munkatársi értékelések objektivitása.
- A minősített oktatók arányának növelését szolgáló módszerek kialakítása.
- A juttatások magas szintje (önkéntes nyugdíjpénztári juttatás, cafeteria, üdülési lehetőség).

A vizsgált adottság fejlesztendő területei:

- Az oktatók minősítettségének alacsony foka.
- A legjobb gyakorlat és tudás megosztásának módszertana a szervezeten belül.
- A PhD hallgatók körében az egymástól tanulás módszertanát (belső benchmarking) fejleszteni.

Kitűzött főbb fejlesztési feladatok:

- A minősítettek számának további növelése, a PhD képzésben résztvevő munkatársak támogatása.
- PhD képzésben résztvevő munkatársak saját doktori iskolában történő képzése (képzési rendjének kialakítása).
- A munkatársak kutatási, publikációs teljesítményének mérése egységes munkatársi adatbázisban.
- A teljesítményérzékeny motivációs rendszer jó gyakorlatának elterjesztése.
- A minősítési rendszer felsőoktatáson belüli benchmarkingja, fejlesztése.

Összesített eredmény:

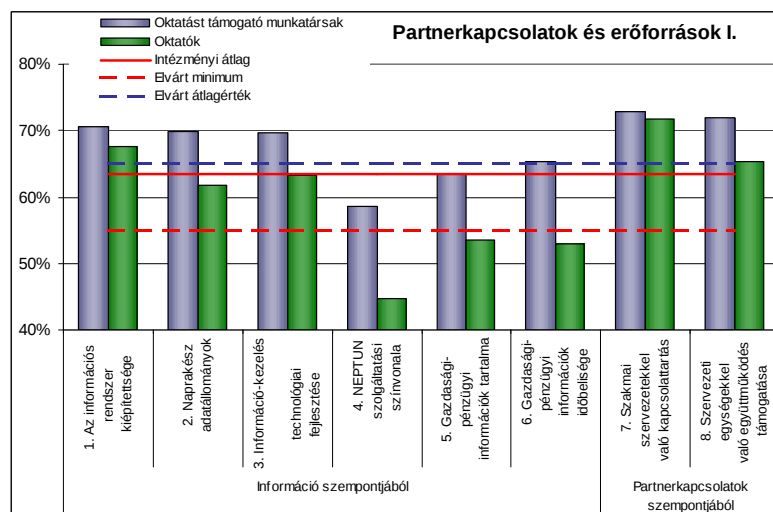
A főiskola vezetése több szinten végez a humánerőforrás fejlesztése érdekében tevékenységet. Az elmúlt időszakban kialakított mutatószámrendszer, a személyes önértékelés, a munkatársak fejlődési lehetőségét és biztonságát lehetővé tevő rendszer jól alkalmazkodik a külső és belső elvárásokhoz.

3.4. Erőforrások, partnerkapcsolatok

Az erőforrások és partnerkapcsolatok fejlesztése területén a BMF célja, hogy:

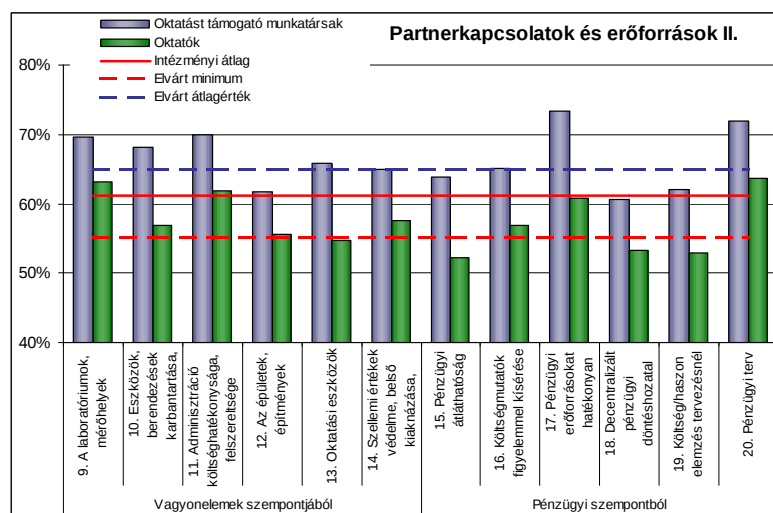
- a művelt szakterületeknek tudományos, szakmai központja legyen, a lehetőség szerinti csúcstechnológiák megjelenítésével,
- bővítse kutató-fejlesztő és innovációs tevékenységét, erősítse együttműködését a gazdasági élet szereplőivel regionális tudásközpontok, létrehozásával,
- további kompetencia központokat alapítson, amelyek kiemelkedő kutatás-fejlesztési, és innovációs tevékenységet folytatnak, intenzíven együttműködnek az iparral, valamint más kutató partnerekkel,
- együttműködjön az Európai Felsőoktatási Térség felsőoktatási intézményeivel, az Európai Unió gazdasági szereplőivel, kutatási szervezeteivel, s törekszik ezen ösztönző környezet előnyeit kihasználni.

Az erőforrások partnerkapcsolatok témakörben kapott tesztés felmérés eredménye:



Az oktatást támogató munkatársak értékelése a partnerkapcsolatokról és erőforrásokról (Dolgozói elégedettségi eredmények diagramja) magasabb, mint az oktatói munkakörben foglalkoztatottaké.

Egyes pontokon a minimálisan elvárt értéket sem éri el az elégedettség szintje, mint pl. a „pénzügyi átláthatóság”, a tervezéseknél a költség/haszon tervezésével kapcsolatban. A decentralizált pénzügyi döntéshozatal mindkét csoport szerint elmarad az elvárhatótól.



Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
A pénzügyi erőforrások menedzselése: tervezése, irányítása, továbbfejlesztése			
A karok működési feltételeinek biztosítása a rendelkezésre álló pénzügyi erőforrásokkal	A pénzügyi tervezés elemeit folyamatos belső kontroll alatt tartja a pénzügyi osztály.	A pénzügyi erőforrások felosztásánál a főiskola célkitűzéseinek karok általi teljesítésén túl figyelembe vesz további – előre meghatározott – teljesítménymutatókat is. Az allokálható összeg 10%-át ezen mutatók alapján osztották fel (2008-ban). Belső ellenőr támogatja a rektort a rendszer által.	Az előirányzatok megvalósulása éves szinten kiértékelésre kerül, szükség esetén korrekciók kerülnek meghatározásra. Az Oktatási és Kulturális Minisztérium Ellenőrzési Főosztályának ellenőrzés alapján rögzített hiányosságok felszámolására intézkedési tervek készülnek. Az egyes előirányzatok megvalósulási szintjéről rendszeres belső beszámoló és kiértékelés készül, amely a szabályozás alapja.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszer-tan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Stratégiai célokhoz kapcsolódó erőforrásokat kiemelten kezeljük	A stratégiai célok megvalósításához elkülönített forrásokat biztosítunk.	Stratégiai keretek kezelése szervezeti elvek alapján történik a kiemelt humán-erőforrás fejlesztések érdekében.	Stratégiai célú beruházások értékelése, a rendszer folyamatos aktualizálása a célok és feltételek változása szerint történik.
Kutatási, innovációs bevételek növelése a kutatási tevékenység fejlesztése révén	Éves kutatási tervek készülnek karonként/intézetenként, amelyek tartalmazzák a pénzügyi tervet is. Éves kutatásértékelés támogatja a tervezést.	Projekttervezési módszer-tan alkalmazása a minőségirányítási rendszer szabályozása alapján a K+F+I feladatok megvalósítása során.	Éves szintű kutatási terv és pénzügyi eredmények kiértékelése, a célértéktől eltérés esetén korrekciók kerülnek meghatározásra. Eredmények: Innovációs bevétel összege
Bevételek növelése a pályázati tevékenység fejlesztése révén	Folyamatos pályázati-folyamat és a megjelenő pályázatok elnyerési esélyének értékelése a feltételrendszer figyelembevételével. Pályázati iroda támogatja központi pályázatok elkészültét.	A pályázati források elérését a terület jelentőségénél kisebb szervezeti támogatás kíséri. A pályázati munka lefolytatását dokumentált szabályozás (MIR eljárás) támogatja, a vezetői célokkal összhangban.	Pályázati eredmények éves rendszerességgel kiértékelése történik. Ez a szabályozás alapja. Eredmények: Pályázati eredmények

A pénzügyi erőforrások menedzselésével, mint adottsággal kapcsolatos tevékenységek és állapot 2008-ban:

Pályázati szabályzat, a stratégiai célok megvalósítására vonatkozó eseti és kodifikált szabályozások. Gazdasági tervezések és beszámolók, megtérülési értékelések. A **pénzügyi erőforrás-felhasználás** a személyi juttatásoknál 93 %-os volt a módosított előirányzathoz viszonyítva, ugyanis a bevételekkel összefüggő személyi juttatások teljesítésének egy része áthúzódott 2009. évre. A **dologi előirányzatoknál** a teljesítés a módosított előirányzathoz viszonyítva 98 %. Megtakarítás jelentkezik a telefonköltségeknél a tervezetthez viszonyítva a különböző takarékosági intézkedések, a szerződés-módosítások következtében.

A Pénzkezelési Szabályzatot kiegészítettük az előirányzat felhasználásával, bevételek beszámolásával, a finanszírozási tervekkel kapcsolatos eljárási és adatszolgáltatási renddel. A kötelezettségvállalás, ellenjegyzés, utalványozás, érvényesítés rendjéről szóló belső szabályozást 2008. december 1-ei hatállyal az ellenőrzési jelentés javaslataival kiegészítettük.

A szakképzési hozzájárulásból származó bevételek 302 millió forintot tettek ki.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszer-tan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Tárgyi erőforrások menedzselése			
A hallgatói létszám és a tárgyi feltételek összhangjának biztosítása	A kapacitásakkreditáció : során a főiskola meghatározta a hallgatók maximális számát.	A tárgyi kapacitás nagyrészt megfelelő, egyes karokon szakmai igények indokolják a fejlesztést.	Az Oktatási Hivatal elvárása alapján rendszeresen bizonyítani kell a kapacitást.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszer-tan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Épületek, gépek, laboratóriumi eszközök megfelelő szintű biztosítása az oktatáshoz és a kutatáshoz	A Beszerezés MIR eljárás és a Gazdálkodási szabályzat, Közbeszerzési törvény figyelembevételével történnek a beszerzések, karbantartások. A helyiségek órarendhez illesztése kari/központi szinten történő teremgazdálkodással történik.	Egyes karokon a tárgyi erőforrások (eszközök) száma és színvonala az igényekhez és a célzott képzési szinthez képest elmarad. (ld. dolgozói elégedettségmérés eredménye)	A szabályozásokat a környezetvédelmi és adózási szabályok módosulása alakítja, esetenként jelentős többletterhet okozva. Ennek kezelése belső utasítások szerint dokumentált. Eredmények: Pályázati eredmények, Beadott pályázatok megosztása területek szerint, Szak-képzési hozzájárulás bevételei
Tárgyi erőforrások állapotának megőrzése és a kapcsolódó biztonsági követelmények teljesítése	A Műszaki Osztály összefogó és szervező munkája mentén éves felújítási tervek szerint történnek az állagmegóvó tevékenységek. A BMF elvégeztette a munkavédelmi kockázatelemzést .	Az állagmegóvás, felújítás erőforráshiány miatt csak a legfontosabb területeken valósul meg. A módszerrel a BMF biztosítja a törvényi elvárások teljesülését.	A nagyobb felújító munkák projekt alapú szervezésének és nyomon követésének bevezetése. Évente rendszeres munkavédelmi bejárások történnek, a talált hibák esetében azok korrigálása megvalósul
Az Informatikai háttér és biztonságának folyamatos fejlesztése	Éves fejlesztési tervek részeként informatikai beruházási tervek készülnek. (KMOP 4.2.1/B. pályázat) Az Üzembiztonság fenntartására tett intézkedéseket teszünk. Védelmi megoldásokat alkalmazunk a támadások blokkolására.	A fejlesztés megvalósítása ütemes, egyes területeket nem érint. A szerver-virtualizációs technika alkalmazása révén hatékony a rendszer.	A fejlesztések eredményeinek visszamérése, értékelése, szükség szerint beavatkozások. Regisztrált támadásokra vonatkozóan védelmi próbákat végzünk.
Az informatikai szolgáltatás színvonalának emelése	Kidolgozásra került az informatikai szolgáltatás éves fejlesztési terve .	Új elektronikus iktatási rendszert (Poseidon) vettünk be. A Neptunrendszer új verziói és a szerződéses környezet kiszolgáltatottsága indokolt elégedetlenségre is okot ad.	Az informatikai osztály fogadja a felhasználói visszacsatolásokat és ez alapján javítja a rendszert.

Tárgyi eszközök, mint adottságokra vonatkozó példák 2008-ban:

- Új környezetvédelmi szabályzat, beszerzés-szabályozás módosítása, korszerűsítése. A TMK műhely kivitelezésében végzett **karbantartások, átalakítások** az önálló szervezeti egységek épületeit érintették, az ehhez tartozó kiegészítő munkákkal együtt mintegy 21 millió Ft értékben.
- Kialakításra került a BGK-n Galamb József Emlékszoba (Vezetői beszámoló).
- 2008-ban területi bővülés történt a Tavaszmező utcai Könyvtárban, egy 50 m²-es előadóterem többfunkciós, könyvtári olvasó- és konferenciateremmé alakításával.
- A 2008-as évben a – PTTI által regisztrációba vett – pályázatokon elnyert összeg 521 millió forintot tett ki.
- Infrastrukturális beruházást érintő pályázaton 150 millió forintot nyert a főiskola, valamint négy fejlesztési pályázat előkészületét megkezdjük, melyeket 2009 első felében nyújtjuk be az NFÜ felé.

- **Informatikai háttér fejlesztése**
- Kiépítettük a Felsőoktatási Információs Rendszert (FIR). Kidolgoztuk a főiskolán egységesen kezelendő „FIR adatbejelentés a Neptun rendszeren keresztül” szabályzatot. A módosított adatokra vonatkozó 15 naponkénti kötelező adatszolgáltatás folyamatosan teljesül.
- A szervervirtualizációba bevontuk a tavalyi tartalékból vásárolt SUN szervereket is. Az erőforrás kiosztásnál prioritást élveztek a kritikus, 7*24 órás üzemet jelentő online szolgáltatások.
- 2008 szeptemberében a főiskolánkon megrendezett 2008/2009-es Országos Felsőoktatási Tanévnyitó Ünnepséget a magyar felsőoktatás történetében először az interneten élőben követhették az érdeklődők.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenn-tartás fejlesztése
A tudás és az információ menedzselése			
Alkalmazottak információhoz jutásának fejlesztése	Az értekezletek rendszere tervezett, dokumentált minden szervezeti szinten. A szükséges információ elektronikus levelezéssel, hírlevélben, honlapokon jut el az érintettekhez.	A belső kommunikáció szintje megfelelő az intézmény egységeinél.	Kari honlapok, intézeti honlapok adattartalmára minimum követelmény kerül megfogalmazásra. A frissítési idők és a tartalom elégedettségméréssel tesztelt. <u>Eredmények: Honlap elégedettség</u>
Hallgatók információkkal való ellátottságának javítása	Kari, intézeti honlapokat folyamatosan aktualizáljuk . A hagyományos fali újságok és hirdetések szerepe csökkent. Továbbra is jelentős a személyes tájékoztatás.	A hallgatók az őket érintő kérdésben a honlapon tudnak tájékozódni (zh-k, tárgyak programja, előadás prezentációk, segédletek) Az információ átadás nem minden intézet esetében teljes körű. Problémát jelent az információk időbeni megjelenítése a honlapon. Az egyes kari, intézeti honlapok információtartalma, struktúrája jelentősen különbözik.	A honlap adattartalmának rendszeres átvizsgálása a szervezeti egységvezetők által. <u>Eredmények: Honlap elégedettség</u>
A belső kommunikáció hatékony működése	Vezetői szintekhez kötött értekezleteket, fórumokat meghatározott rendszerességgel, illetve feladattól függően tartunk. A kari tanácsokhoz rendelt bizottságok értekezletei	Az értekezletek hatékonysága megfelelő, az ülésekről emlékeztetők, jegyzőkönyvek készülnek.	Az értekezletek hatékonyságának (időtartamának és tartalmának) felügyelete.
Új ismeretek és tudás megszerzése, hatékony felhasználása	Belső tanfolyamokat szervezünk, külső, kompeten-cianővelő (iskolarend-szerű/speciális) képzéseken, rendezvényeken vesznek részt munkatársak éves képzési terv szerint.	Tudományos, szakmai folyóiratok megrendelése, üzemi bemutatókon részvétel. Hagyományos könyvtári rendszer és on-line adatelérés biztosított.	Belső tanfolyamok, képzések eredményességének kiértékelése, visszacsatolás a szervezők, megvalósítók felé. Éves képzési tervek kari, intézeti, önfejlesztési tervek intézeti szintű kiértékelése. <u>Eredmény: Oktatóknak szervezett belső képzések száma</u>

Az információ és tudás menedzselésével, mint adottsággal kapcsolatos tevékenységek és állapot 2008-ban:

- TMP és RKK közös képzése pályázati támogatással
- Eredmények Id.: hálózati végpontok száma, számítógépek és projektorok száma karonként, aktív informatikai hálózati végpontok Σ kapcsolati sebessége 344Gbit/s

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Külső partnerkapcsolatok menedzselése			
A pályázati, kutatási tevékenységek összehangolása más hazai és külföldi kutatóhelyekkel, egyetemekkel	Hazai és külföldi egyetemekkel és szakmai szervezetekkel közös pályázati tevékenységeket folytatunk. Regionális vagy szakmai klasztereket alakítunk közös pályázati és érdekérvényesítési munkákra.	Az egyes karok aktivitása különböző mértékű a szakmai klaszterekkel történő együttműködésben.	Kapcsolatfelvételi formák és témák értékelése kari és intézményi szinten. <u>Eredmények: Dokumentált nemzetközi kapcsolatok száma</u>
Szorosabb együttműködés kialakítása és fenntartása a vállalkozói szférával , szakmai és tudományos testületekkel	A szakmai tudományos egyesületekkel , vállalatokkal jó kapcsolat a hagyományokon alapszik.	A szakmai egyesületekben oktatóink vezető szerepet töltenek be, szaklapok szerkesztőbizottsági tagjai. Az oktatók kutatási területeinek megismerése, adatokhoz külső hozzáférés nem teljes körű, esetleges. (Id. vezetői beszámoló 2008) Kompetencia központjaink folyamatos technológia transzfert valósítanak meg a meghatározó világcégekkel. Ezzel az oktatás és a kutatás támogatása is megvalósul.	A betöltött tisztségek regisztrálásának fenntartása, értékelések, karok összehasonlítása, vizszacsatolás. A kompetenciaközpontok eredményességének értékelése éves szinten. <u>Eredmények: Tudományos szervezetekben való részvétel</u> <u>Eredmény: kompetencia központok száma</u>
Hosszú távú kapcsolatok kialakítása külföldi egyetemekkel	Az Erasmus kapcsolatokat főiskolai szinten a Nemzetközi Képzési Ügyek Központja építi ki és menedzseli. Emellett tudatosan kiépített kari, intézeti kapcsolatok működnek külföldi társintézményekkel.	Az Erasmus kapcsolatokban minőség és mennyiség szempontjából a magyar felsőoktatási intézmények között a kiemelten jók között vagyunk. Csak a nálunk jelentősen nagyobb hallgatói létszámmal rendelkező nagy egyetemek előznek meg bennünket az országos statisztikában.	Bár egyre jobb a BMF híre a partnereknél, néhány kevesebb kapcsolódási ponttal rendelkező szakirány tekintetében külföldi partnerek keresése, a kapcsolatok egyenszilárdságúvá tétele érdekében. <u>Eredmények: Oktatói mobilitás, hallgatói mobilitás</u>

A külső partnerkapcsolatokat leképező adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

- A 2008-as klaszterakkreditációs pályázaton sikeresen szerepelt Pannon Klaszter K+F+I+O eredményességét jelzi, hogy a klasztertagokkal közös, egy új eszköz kifejlesztését kitűző pályázati munkába tudtunk bekapcsolódni.
- A PTTI alapító tagja a Magyar Innovációs Szövetség Felsőoktatási Tagozatának, továbbá munkakapcsolatban vagyunk a **Debreceni Egyetem** és az **ELTE** technológia transzfer irodáival.
- Jelenleg 139 külföldi intézménnyel van kapcsolatunk. Ezek száma a 2008-as évben 26-tal emelkedett.
- Kompetenciaközpontok. Az RKK számítógépes csomagolástervezés laboratóriumában 12 munkahelyes ArtiosCAD tervezőrendszer működik az **ESKO Kompetencia Központ** keretében. A **NIK Kompetencia Központjainak** hálózata egyedülálló abban a tekintet-

ben, hogy az ily módon hangsúlyosan követett kulcstechnológiák zömében lefedik az informatikai képzés legfontosabb aktuális területeit

- Részvétel a hazai tudományos, szakmai életben. 71 oktatónk töltött be nemzetközi konferenciákon valamilyen tisztséget.

A vizsgált terület erősségei:

- A pénzügyi erőforrások karok közötti allokációs rendszerének szabályozottsága és működtetése.
- Az informatikai rendszer kiépítettsége.
- Az oktatókkal szemben meghatározott foglalkozási követelményrendszer, mint elvárás rend működtetése és e szerint történő humánerőforrás politika megvalósítása.
- A szakmai szervezetekkel való kapcsolataink sokrétűsége és elmélyültsége.

A vizsgált terület fejlesztendő területei:

- Pénzügyi átláthatóság, pénzügyi információk tartalma és időbelisége.
- Neptun szolgáltatás színvonala.
- Tudományos, szakmai PR javítása.
- Honlapok frissítési gyakorisága.

Kitűzött főbb fejlesztési feladatok:

- Teremkihasználtság érdekek és szükségletek szerinti kialakítása intézményi, karokra vonatkozó átfogó és a karok közötti szabályozott együttműködés létrehozását igényli.
- Felújítási vésztervek készítése, felújítási döntés-előkészítéshez kockázatelemzés alkalmazása.
- Az információs anyagok honlapra tételének folyamatát és a döntési kompetenciák szabályozottságát átvizsgálni.
- Az együttműködések más belföldi egyetemekkel és kutatóhelyekkel több szakmaterületen is megvalósulhat, mint jelenleg. Az innovációs partnerek számának és szakterületi megoszlásának teljesebbé tétele lehetséges.
- Az oktatók szakmai kompetenciáinak nyilvánossá tétele egy adatbázis létrehozásával és a honlapon történő megjelentetésével (kompetenciamátrix kialakítása).
- Honlapok frissítésének rendszerszerű módszertanát kialakítani.

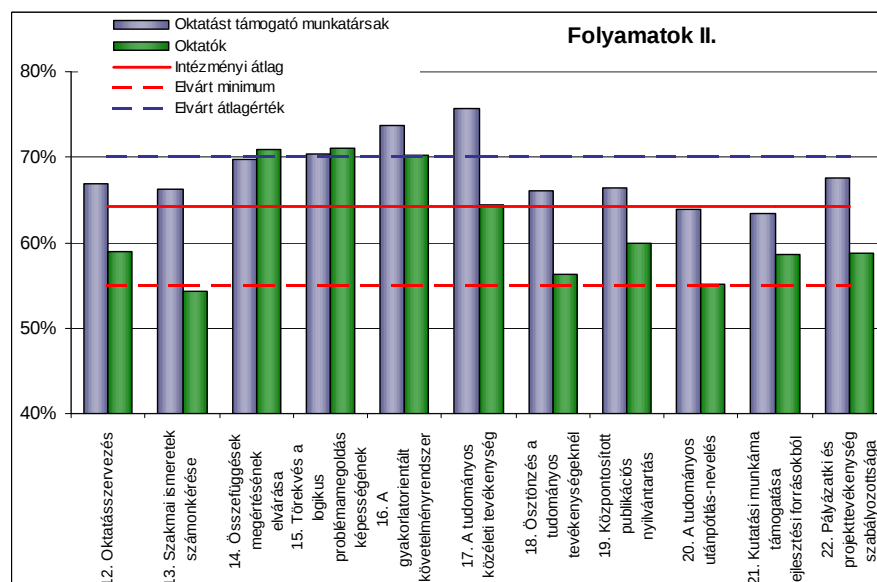
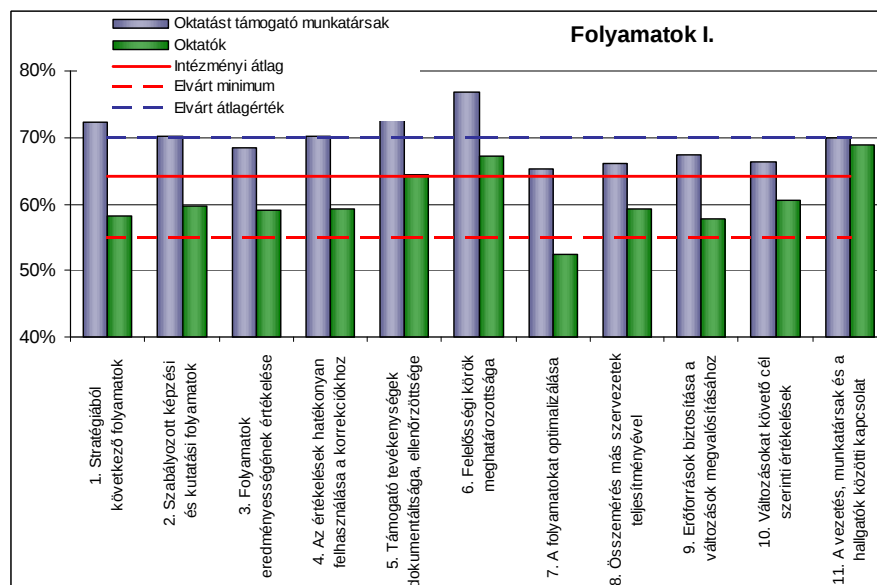
Összesített értékelés

A főiskola az oktatási célokhoz igazodó infrastruktúrát működtet, annak állagát igyekszik megtartani hosszú távon. A munkatársak és hallgatók aktuális információkkal való folyamatos ellátására törekszik. A szakmai és tudományos élet bel- és külföldi szereplőivel széleskörű elmélyült kapcsolatokat tart fenn. Nagymértékű erőforrásokat összpontosít a bevételei kutatási, illetve pályázati tevékenységekkel való kiegészítésére.

3.5. Folyamatok

A BMF minőségirányítási rendszerének (MIR) erőssége, hogy kezdetektől fogva az intézmény valamennyi folyamatára kiterjedő szabályozást, a kölcsönhatásokat is értékelni tudó elemzést alakított ki. A folyamatok egységes rendszerét az ISO 9001-es szabvány kritériumrendszere és az ISO 9004-es rendszer fejlesztésre vonatkozó ajánlásai biztosítják. A folyamatok rendszeres értékelését adja a MIR auditai, melyben az önértékelés előnyei önálló módszertannal került integrálásra. Az oktatási, a kutatási és a támogató folyamatok összehangolása segíti az arányos erőforrás lekötést, az alkalmas szervezet kialakítását.

A folyamatok szabályozását a vezetés szempontjai szerint a Rektori Hivatal (szabályzatok) és a Minőségirányítási Igazgatóság (eljárások, felmérések) koordinálja, illetve végzi. A tesztelés a folyamatokhoz az alábbi eredményeket adta:



Az oktatást támogató munkatársak elégedettsége a folyamatokkal kapcsolatban általában magasabb, mint az oktatóké. A mutatókkal kapcsolatos minimális elvárásokat az értékek általában elérik, de problémás az oktatói kör esetében a „folyamatok optimalizálása” és a „szakmai ismeretek számonkérése” tekintetében.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Az oktatás folyamatainak értékelése, előnyök, hátrányok, fejlesztések értékelése, változtatási igények feltárása			
Ismerni kívánjuk az oktatás valós jellemzőit, az elvárásokat és a vele kapcsolatos elégedettséget	Mérjük az oktatási folyamat dokumentált formában meghatározott jellemzőit (tanulmányi statisztikák). A képzéssel kapcsolatos elvárások megismerésére kapcsolatot tartunk a munkaerő piac képviselőivel (ZVB értékelés, végzett hallgatók elégedettség mérése).	Az oktatók hallgatói véleményezés szabályozás szerint a NEPTUN-on keresztül történik. Megvalósítása nem alkalmas a hallgatói vélemények reprezentálására. A papír alapon történő felmérésre való visszaállás mindenhol megkezdődött. A végzett hallgatók pályakövetési rendszerének kialakítása folyamatban van. Eredmények jelenleg csak külső felmérésekből állnak rendelkezésre.	Az oktatás operatív folyamatai félévente, intézeti, szakcsoporti értekezletek keretében felülvizsgálatra kerülnek. A képzési ciklus lezárását követően a teljes képzési folyamat kerül elemzésre, melynek hatására maga a tanterv is módosulhat. <u>Eredmények: Hallgatói elégedettség, elnöki ZVB vélemények, Munkaerő piaci felmérések, jegyzettel való ellátottság, lemorzsolódási adatok</u>
Az oktatást tervezetté kívánjuk tenni, hogy céljaink szerint megalapozottak, végrehajthatóak és hatékonyak legyenek.	A félévtervezés folyamata dokumentált eljárás szerint történik. Oktatási igazgatóság koordinálja a karok félévkezdési és a félévzárási feladatait. Rendszeresen ülésezik az Oktatási Bizottság a hatékony oktatásszervezés érdekében.	Egységes tanulmányi rendszer biztosítja a képzési folyamat kereteit. Ebben egyértelműen meghatározottak a határidő kérdések és jogosultságok. A átoztatások jellemzőek, de mértékük az utóbbi években csökken. A NEPTUN rendszer verzióváltása az elmúlt évben problémákat jelzett, ami csak a párhuzamosan futó verziókkal volt megoldható.	Az oktatási folyamatok tervezését évente egyszer belső auditokon vizsgáljuk felül. Az oktatásról feladat A tervtől való eltéréseket rendszeres lekérdezésekkel kontroláljuk, és szükség szerint intézkedést hozunk.
Képzéseinket akkreditáltatjuk, hogy a munkaerőpiacon használhatóak legyenek	A stratégiai terv (IFT) szerint dolgozunk ki új képzési programokat az akkreditációs elvárások figyelembevételével.	Figyelemmel kísérjük az oktatók kreditkapacitását intézményi szinten. Csak akkreditált képzéseket hirdetünk meg.	A MAB véleményezését, észrevételei a szabályozás alapja. Általánosítható hibák esetén a korrekciókat valamennyi karra/központra kiterjedően határozzuk meg.
A képzési programok minőségbiztosítása	A tantárgyi programokhoz előre meghatározott minőségbiztosítási tevékenységet határozzuk meg. Az értékelés alapján a tárggyal kapcsolatos fejlesztési akciók indíthatók.	Az értékelésnél figyelembe vesszük a tudásátadás hatékonyságát, illetve a hallgatói és a végzetek által adott vélemények kiértékeléséből származó információkat. Jellemző oktatás-módszertani változtatások, tananyagok tartalmi módosítása, az előadások és gyakorlatok egymásra épültségének fejlesztése.	A változtatásokról és azok eredményeiről évenkénti értékelést végzünk, erről feljegyzést készítünk és a bevált elemeket a szakfelelős által szervezett ütemezéssel a tantárgyi program részévé tesszük.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint- fenntartás fejlesztése
Reális felmérési módokat várunk el a hallgatók teljesítményére	A hallgatói tudásmérés kialakítása a tantárgyakhoz illeszkedik. Az egységességet az előzetesen meghirdetett eljárások rendje biztosítja.	A nagy létszámú kurzusok miatt az alaptárgyaknál elterjedt az írásbeli vizsgák mennyisége, gyakori a tesztelés, mely fejlesztendő.	A hallgatói eredményeket figyelemmel kísérjük a lemorzsolódási mutatókon keresztül. Az oktatók hallgatói véleményezésekor kitérünk a számonkérés és a leadott oktatási anyag összhangjára. Az eredmények alapján szükség szerint korrigálunk.
Támogatjuk a hallgatók tanulási folyamatát. Információs rendszert üzemeltetünk a képzési programok hatékony menedzselésére	Személyes támogatás biztosítása, honlapon, NEPTUN rendszeren keresztül történő tájékoztatás. A konzultációk, felzárkóztatások rendje szabályozott.	A főiskola mentorprogramja keretében felzárkóztató képzést és felkészült tanácsadói szolgáltatást nyújt, valamint az érzékszervi vagy mozgási fogyatékkal élő hallgatók számára fokozott segítségnyújtó szolgálatot alakított ki.	A honlapon keresztül történő információszolgáltatásra elégedettséget mérünk, s azt fejlesztésre használjuk. Konzultációk iránti érdeklődés nyomán követése alapján az igények rugalmasan alakítjuk ki.
Az ALUMNI rendszer kialakítása	Célunk a végzettekkel való kapcsolattartás erősítése. Továbbképzéseket, programokat szervezünk a végzett hallgatóknak.	Az alumni tevékenység karonként, központonként jelentős eltéréseket mutat. Egyes karokon, pl. BGK, KVK ennek nagy hagyománya van. Egyes karokon a honlapok is teret adnak a kapcsolattartásra.	Pályázatfigyelést végzünk az alumni rendszer kialakításához fejlesztéséhez. Más felsőoktatási intézmények alumni tevékenységét benchmarkoljuk a fejlesztéshez.

Az folyamatokkal kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

- Patronáló tanári, tankör felelősi rendszer került kialakításra.
- Valamennyi karon megindult a korábban végzettek megkeresése a kar/központ évforduló eseményeihez kötődően. A DPR rendszerrel összefüggésben az elérhetőségi adatokat gyűjtjük.
- A BSc első körének felülvizsgálata.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
A kutatás intézményi folyamatainak értékelése, előnyök, hátrányok, fejlesztések értékelése, változtatási igények feltárása			
Kutatási folyamatok feltételrendszerének biztosítása (információk, tárgyi erőforrások)	A tudományos eredmények elérhetősége biztosított a hagyományos könyvtári és online internetes rendszeren . A teljesítmények mérésére a teljesítmény önértékelésén, (publikációs statisztika), belső és külső benchmarkingon és publikációs rangsorokon keresztül kerül sor. A főiskola gyakorlatorientált kutatási és képzési feladatahoz technológiai, mérési és informatikai eszközök rendszere került kialakításra	A tudományos munkához szükséges információkhoz jutás feltételrendszerének keretei kidolgozottak, működése azonban nem hatékony, értelmezési és adatbázis fejlesztés indokolt. A pályázati lehetőségek kihasználása és az azt támogató személyi erőforrások fejlesztést igényelnek. Az eszközbeszerzéshez bejáratott gyakorlata van a K+F+I folyamatoknak. Az eszközök karbantartásának hatékonysága javítható.	A tudományos munka számára fontos információk elérésére szánt adottságokra fejlesztési készség mutatkozik. Ennek alapján a fejlesztés konkrét javaslatok formájában kerül a döntéshozók elé.
Kutatási folyamatok tervezése, dokumentálása és nyomon követése	A szervezeti egységeknek valamennyi kutatási folyamatot érintő tervezést dokumentáltan kell végezniük, melyet az év során értékelni kell. Egyes kutatási folyamatokra a projektmenedzsment eszköztára alapján kell teljes projekttervet készíteni és jóváhagyatni.	A kutatások tervei és dokumentumai jól használhatóak, egységes adatfelületre vitelük indokolt fejlesztés. Kidolgozott formái vannak az egyes szakmaterületek együttműködésének, de a humánkapacitás térkép csak a publikációkon keresztül látszik. A fejlesztés az egységes adatbázis kidolgozása esetén esélyes.	A kutatási területek meghatározását speciális témakereső PR munka támogatja, mely a széleskörű szakmai kapcsolatokra alapozott. A belső munkatársaktól elvárt minősítés szerzés a témák folyamatos megújulását és korszerűsödését eredményezi.
Kutatási eredmények hasznosítása az oktatásban	A kutatási eredmények oktatási anyagként való feldolgozása az érintett oktató és az egységvezetők igényei szerint teljesül, ahogy a tárgy jellege ezt megengedi. Ennek lehetőségei mind taralmilag, mind módszertanilag biztosítottak.	A megnövekedett hallgatói létszám miatt az oktatói szabadság csökkent. A BSc-ben általában külön hallgatói alkalmat igényel ez a tudásátadás. Intézményünkben az MSc folyamatos fejlesztéssel kerül bevezetésre, ahol a kutatási eredmények hasznosulása fontos tervezési szempont.	Évenkénti tárgy felülvizsgálat történik, melynek során az oktatható újdonságok a tantárgy részévé válnak. A tárgyfelülvizsgálaton kívül a tanterv felülvizsgálatok is lehetőséget teremtenek új saját eredmények oktatására.
A publikációs eredmények javítása (kulcsmutató) a kutatás segítségével, tudományos műhelyek létrehozása és fenntartása	Biztosításra kerülnek a publikációs feltételek és lehetőségek, az egységes publikációs jegyzék alapján történő éves lejelentések, azok belső benchmarkingja , illetve külső adatokhoz mérés (rangsorok) segítségével. Az intézmény saját folyóiratot tart fenn, mely biztosítja a nemzetközi megmértetést.	A publikációs elvárások ösztönzők, az oktatási terhelések mellett egyes oktatói rétegek a publikációs teljesítmény növelése érdekében támogatást igényelnek.	Az éves erőforrás elosztás során készített objektív pontozási rendszer része a publikációs statisztika. A konferenciák látogatása szigorúan teljesítménycentrikus elvárásokkal áll kapcsolatban. Eredmények: Publikációs összpontszám, egy oktatóra eső publikációs pontszám

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
A gyakorlatorientált, korszerű képzés feltételrendszerének biztosítása	A kutatások biztosítják a korszerű eszközök, módszerek, szoftverek oktatási környezetbe jutását. Ez részben az ún. kompetencia központok (NIK, KGK, RKK), részben a magas innovációs alakra történő teljesítések esetére képzelhető el. Az intézmény központi pályázati projektekben is pályázik kutatásra.	Az oktatók kapcsolati rendszere gyakran támogatja a kutatási lehetőségeket. Az intézmény adottsága, hogy a bevételek a résztvevők motivációját, az eredményességet és a hatékonyságot a belső gazdasági szabályozással segíti. Az intézményi szintű kutatások szabályozottsága magas szintű (KITT).	A tudományos eredmények folyamatos értékelése és a beavatkozások megtétele lehetőséget ad a fejlesztésre. A külső állapotok változása (egyetemmé válás feltételei) is követhetővé válnak a rendszer segítségével.
Az egyetemmé válás tudományos teljesítményének biztosítása	A megnövekedett elvárás a tudományos fejlesztés folyamatainak összehangolását igényli (publikációs, eszköz és információfejlesztési, tudományos minősítéssel összefüggő, alkotó műhelyek feltételei stb.)	A folyamatok összehangolására belső dokumentumok, mutatók, fórumok állnak rendelkezésre. Egységesítésük és rendszerbe illesztésük folyamatos fejlesztést igényell.	A rendszeres éves vezetői és minőségirányítási felülvizsgálatok módszeresen, szabályozottan és dokumentáltan végzik

Az folyamatokkal kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

EISz, EBSCO, ACM Digital Library, SpringerLink, Elsevier rendszereken keresztül a szakkönyvek és folyóiratok online érhetőek el.

A publikációs rangsorok figyelése. Belső benchmarking a publikációs tevékenységre és szakmai aktivitásra. A kutatási folyamatok projekttervezése, intézményi szintű tervezése és dokumentált nyomon követése. Kutatói szeminárium a PhD hallgatók részére.

Acta politechnica Hungarica rendszeres megjelenése

Kompetencia központ (NIK 9 – tavaly óta eggyel több, KGK 2, RKK – 1, TMPK 1, KVK 0, BGK, 2009-ben lesz 1 Robottechnika)

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Intézményi támogató folyamatok fejlesztése, dokumentáltsága, szabályozottsága			
A támogató folyamatokat azonosítjuk, végrehajtásukat felügyeljük, eredményeit értékeljük	A MIR-ben azonosított támogató folyamataink: a marketing tevékenységek, a beszerzési , folyamatok, a karbantartás , és az erőforrások (humán, pénzügyi, tárgyi) biztosítása , fejlesztése, oktatósszervező tevékenység	A folyamatok mindegyike dokumentált és szabályozottan működik, az éves belső auditokon nem voltak e folyamatokkal kapcsolatosan eltérések. Ha a folyamatok változása, átalakítása, vagy az intézményi célok változása igényli a szabályozások megváltoztatását, az a MIR keretei között megvalósul.	Az éves belső auditok és külső felülvizsgálata, újratanúsító auditok során megtörténik e folyamatok átvizsgálása. A rendszer átvizsgálásának eredményei az auditjegyzőkönyvekben és auditjelentésekben dokumentáltak. A területek gazdasági és szakmai szempontból önálló jelentést is készítenek.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Marketing folyamatok. Célunk a főiskolai beiskolázási tevékenység hatékonyságának javítása	Sokrétű marketing tevékenységet végzünk, amelynek általános jellemzői: Személyes, kihelyezett Személytelen információforrás hozzáférés biztosítunk Informatikai, médiatechnikai eszköz(ök) közvetítésével Célzott hallgatói csoportokra vagy azonosítatlan hallgatói tömegre irányuló, PR tevékenység A beérkező, felvett hallgatók értékelik az egyes marketing akciókat.	A főiskola harmadik éve elemzi részletesen a beiskolázási tevékenységhez kapcsolódó direkt marketing tevékenységek és költségek alakulását karonként és tevékenységi formánként. Az eredmények visszacsatolásra kerülnek.	Az évenkénti 0. körös felmérések eredményeit értékeli a BMF PR bizottsága és a kari PR bizottságok, és a következő évi marketing akciókat, és költségeiket az eredmények ismeretében tervezik. A marketing tevékenység hatékonyságát értékeli. (Van olyan kar, amely 3 millió Ft-ot költött PR-ra) Eredmények: 0. Körös marketingfelmérés eredményei
Oktatásszervező tevékenység ünk célja a hallgatók tanulmányi tevékenységének támogatása	A Tanulmányi osztályok állnak a hallgatók rendelkezésére a tanulmányokkal kapcsolatos ügyek intézésére. Munkájukat alapvetően a Tanulmányi ügyrend és a Tanulmányi vizsgaszabályzatban előírtak szerint végzik.	A hallgatói ügykezelés megfelelő emberi hozzáállást is igényel. Az „ügyfélszolgálati” tevékenységet egyes karokon erős kritika illeti a hallgatók részéről.	A hallgatói elégedettségmérés elemei között szerepel a tanulmányi osztály tevékenységének véleményezése. Az éves eredmények értékelését és a terület belső auditját követően a tevékenység fejlesztése megtörténik a karokon. Eredmény: Hallgatói elégedettségmérési eredmények (Tanulmányi osztály)

Az folyamatokkal kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

Jellegzetes **marketing** tevékenységeink 2008-ban: Pályaválasztási kiállítások vidéken, nyílt napok szervezése, középiskoláknak küldött bemutatkozó levelek, videók, beiskolázási beszámolók tartása hallgatóink, oktatóink részvételével, munkaügyi központok látogatása, Educatio kiállításon részvétel. Hirdetések szakmai újságokban, rádió TV reklámok, mozgóplakátok autóbussen, kari video filmek, stb.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Intézményi irányítási folyamatok fejlesztése, dokumentáltsága, szabályozottsága			
Az irányítási folyamatok szabályozottságának kialakítása és folyamatos fejlesztése	Valamennyi fő, támogató és irányítási folyamat szabályozása, a belső szabályzatok utasítások és eljárások rendszeréből kialakított MIR-ben.	Az intézmény által használt szabályozási megoldások országos „Jó gyakorlatként” terjedtek országosan.	Az éves önértékelési és önértékelési események, valamint az intézményi célként meghatározott integrálási projekt.
A folyamatok összhangjának megteremtése a folyamatok „optimalizálása” az eredményekre és erőforrás igényre	A tanúsított MIR, a MAB akkreditáció folyamatának és az intézmény EFQM alapú önértékelésnek a harmonikus összeillesztése történik	A rendszerek tartalmi elemei illeszkednek, de gyakorlati lebonyolítás még fejlesztést igényel. Széles körben érvényesül a PDCA logika .	Az évenkénti vezetői felülvizsgálatra folyamatok összhangjáról beszámoló készül, mely fejlesztésekben kerül dokumentálásra.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Célunk a minőség menedzsment szempontjainak integrálása a napi vezetési munkába.	A vezetés elkötelezettsége biztosítja, hogy a valóban hasznos működési elvek kipróbálása megtörténjék, sokszor széles támogatást nyerve. A hibás irányítás tervezés a gyakorlatból visszacsatolható	A működés elterjedése jelentős arányban sikeres, az elfogadottsága fejlesztést igényel (értékelések, sikerek és kapcsolatok tudatosítása)	A folyamatos fejlesztést a rendszer öntisztulása teszi lehetővé, mely az új szabályozások mellett feleslegek elhagyására is nyitott.

Az folyamatokkal kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

Az intézmény éves minőségfejlesztési tervének eleme a rendszerek harmonizálása. A rendszer tanúsítottságának fenntartása eltérésjelentés nélkül valósult meg. A napi folyamatok következetességének nem dokumentált vezetői kultúra a biztosító.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szint-fenntartás fejlesztése
Elitképzés rendszerének bemutatása és értékelése			
A szakmai elkötelezettség és kreativitás növelése a hallgatói körben	A BMF-en két szakkollégium működik, amelyeknek célja a tudományos megnyilvánulás és önmegvalósítás lehetősége. Munkarendjük és támogatásuk szabályozott.	A szakkollégiumban színvonalas szakmai képzést folytatnak, mely szervezett kurzusokon, egyéni kutatómunkán, önképzésen alapul.	A magas szakmai színvonal, a többlettudás kifejlesztését éves értékelések során mérik fel és készítenek újabb programokat, vagy beavatkozási terveket a következő évre.
Szakmai teljesítmény kifejtésére lehetőséget adunk és elismerést rendelünk hozzá.	Tanulmányi versenyeket szervezünk. Kiemelkedő tanulmányi munkáért oklevél alapítása. (dékáni dícséret, alkotókörök működése)	Mindegyik karon működik valamilyen sajátos versenyzési forma, tehetségek kiemelése. A tehetséges hallgatók gondozása személyre szabott képzési folyamatokkal.	Az éves eredmények áttekintése, a tehetséggondozás felülvizsgálata. A jutalmazási rendszeres felülvizsgálata.
A hallgatók bevonása a kutatási munkákba: TDK	A főiskolán működő tudományos diákkörök öntevékeny csoportnak minősülnek, amelyek intézményi szakmai irányítását és felügyeletét rektorhelyettes, a karokon a kutatással foglalkozó dékán, az intézetekben megbízott felelősök látják el. A tudományos diákkörök működési rendjét a Szenátus által elfogadott külön TDK szabályzat állapítja meg.	A tudományos diákköri munka nagy aktivitással működik intézményünkben. Éves intézményi konferenciákon mutatják be felkészültségüket a hallgatók tudományos dolgozat bemutatásával. Kétévente országos tudományos diákköri konferencián (OTDK) szerepelhetnek az intézményi díjazottak	Eredmények éves értékelése, a szervezés értékelése a felelősök és a résztvevők által. Szükség szerinti beavatkozások. Eredményeink: TDK konferenciára benyújtott és helyezést elért dolgozatok száma
A tehetségek hazai és nemzetközi menedzselése	Hazai és nemzetközi pályázatokon való részvételre buzdítás, kiemelt cégekkel közös kutatási tevékenységbe bevonjuk a tehetséges hallgatókat	A nemzetközi kutatási tapasztalat megszerzésére nem minden karon van lehetőség	Fejlesztendő terület: Külföldi ösztöndíj lehetőségek feltárása

Az folyamatokkal kapcsolatos adottságokra vonatkozó állapot 2008-ban:

- Egyes TDK szekciók nemzetközivé váltak.
- Elitképzéshez kapcsolódó tevékenységek: pl. a Hajós György Országos Matematika versenyen, Föld Napja versenyek, szakdolgozat pályázatok.
- Jánossy Ferenc Szakkollégium, és Galamb József Integrált Projekt Szakkollégium működik saját szervezeti szabályzat mentén a főiskolán.
- Tésztahíd építő versenyen, a BGK diákjai 2003 és 2008 között a nehézsúlyú kategóriában, legtöbbször új világcsúccsal I. helyet szereztek.
- A BGK-n megrendezték a „Reccs” Kárpát Medencei Tésztahídépítő Bajnokságot.
- A 2008-ban már 22 éves múltra visszatekintő Európai Shell Eco-marathon versenyen első alkalommal vett részt a BMF BGK csapata.
- Shell ECO-marathon verseny, Pneumobil verseny.
- Design Challenger 2008. Nemzetközi Robotépítő verseny (NIK).

Összefoglaló értékelés**A vizsgált terület erősségei:**

- A folyamatok rendszerének és szabályozásának összhangja, rendszerbe szedettsége (MIR).
- Az oktatási folyamatok magas szintű szervezettsége és integráltsága
- Az oktatási kínálat folyamatos bővülése.
- A kutatási folyamatok gyakorlatorientáltsága, alkalmazhatósága.
- A folyamatokat értékelő minőségmutatók széleskörű alkalmazása a szabályozásra.
- Az irányítási folyamatok többszintűsége, integráltsága, szervezettsége és eredményessége.
- Az elitképzés egyes területeinek eredményei (OTDK, hallgatói versenyek).

A vizsgált adottság fejlesztendő területei:

- A folyamatok szinergiáinak alacsony szintje a támogató folyamatok esetében.
- Nincs széles körben folytatott elitképzés.

Kitűzött főbb fejlesztési feladatok:

- A folyamatszabályozásokat támogató adatbázisok egységesítése.
- A karok és szakok szintjén folyó folyamatfejlesztés módszertani támogatása.
- A kutatási folyamatok eredményességének növelése.
- A gyenge felvételi eredményekkel bekerült hallgatók felzárkóztatása.

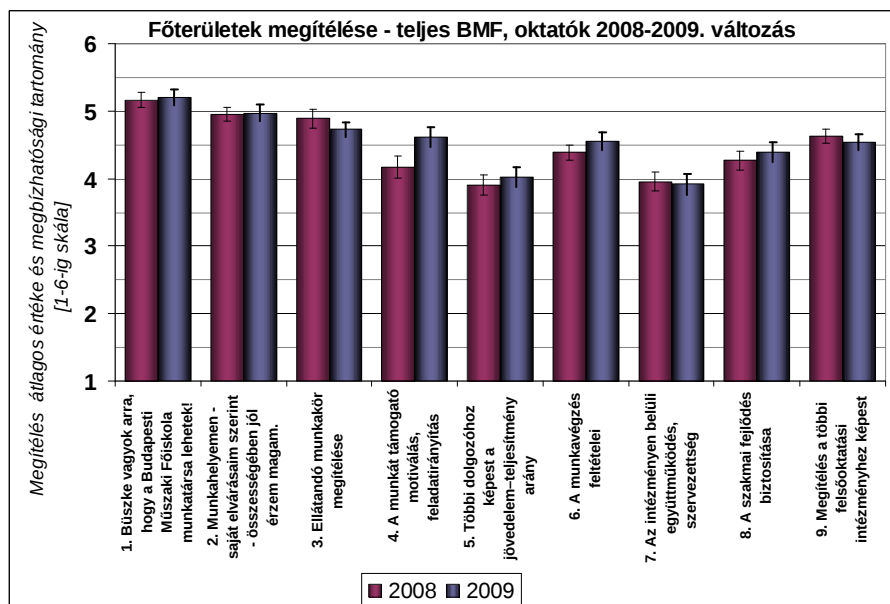
Összesített eredmény:

A főiskola folyamatai a tanúsított, folyamatközpontú szabályozási rendszer intézményi kultúrája miatt sikeresek. Ez az oktatási folyamatok hatékonyságában és eredményességében mérhető.

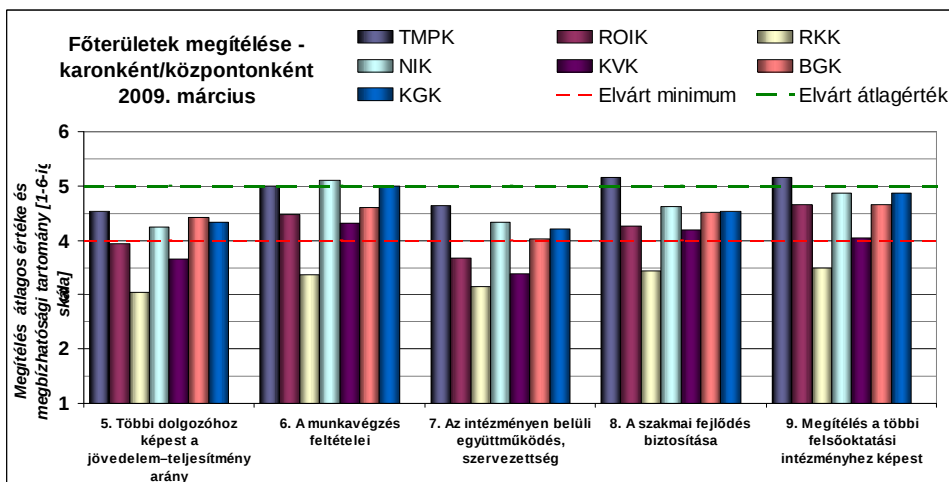
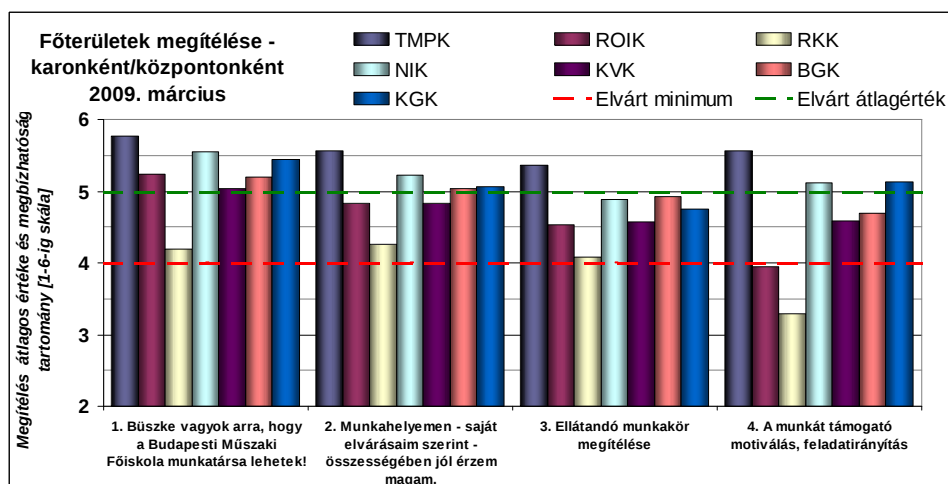
4. AZ EREDMÉNYEK 2008-AS ÉVRE

A fejezet a végleges állapotában a számszerűsített eredményeket mutathatja be, általában grafikusan. Az eredmények összehasonlításokban, idősorokon értelmezhető trendek formájában lehet beszédesebbé tenni. Ugyanakkor az értékelések lehetőséget adnak arra, hogy tömör fejlesztési tervet (prioritást, stratégiai célt, megoldási irányt) javasoljunk az eredmények tükrében, illetve korábbi fejlesztések eredményeinek hatására mutassunk rá az adatokban.

4.1. Munkatársi elégedettség

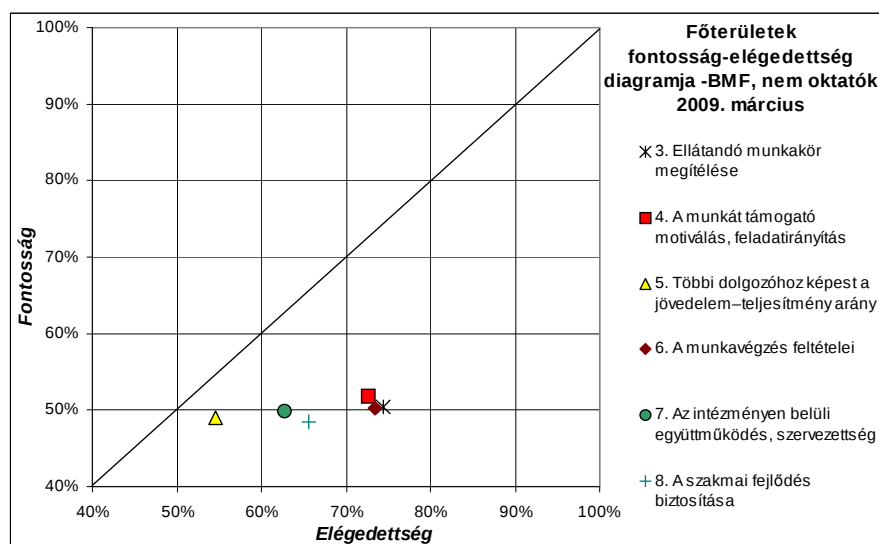
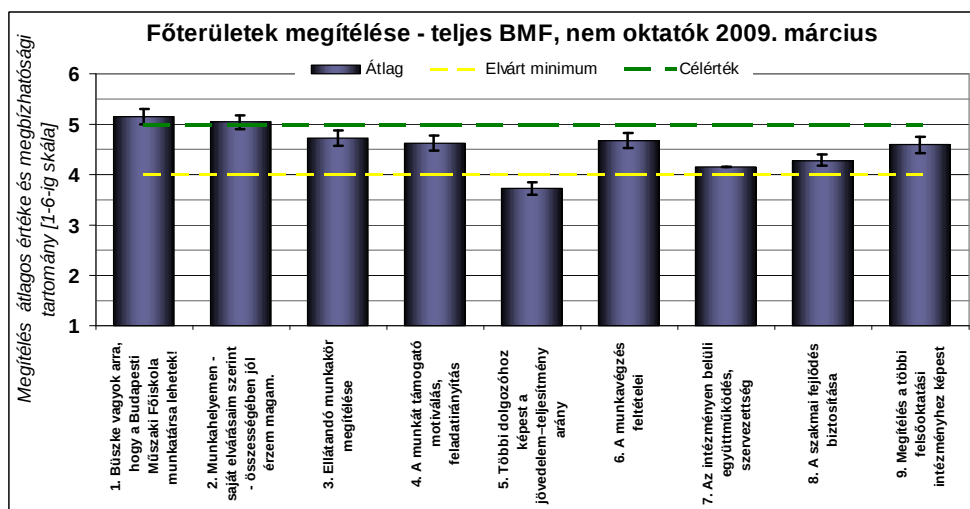


Az oktatók elégedettsége a felmérések szerint a 2008-as szinthez képest a legtöbb területen valamelyest emelkedést mutat. Néhány terület változása negatív, de ezek mindegyike hibahatáron belüli. Különösen jelentősnek mondható a motiválás, feladatirányítás területén tapasztalható elégedettség növekedés, ahol az emelkedés mértéke megközelíti a 20%-ot.

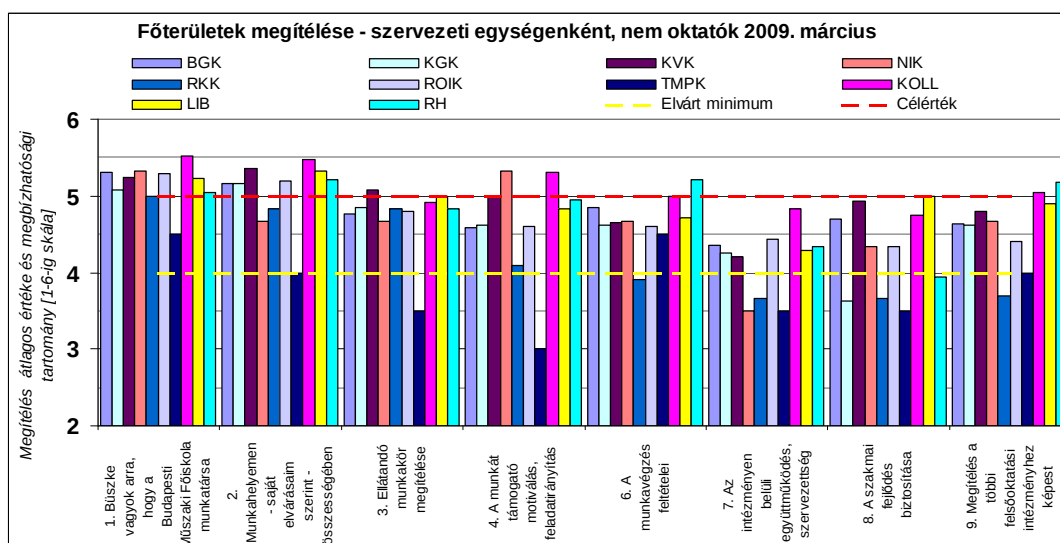


A felmérés tanúsága szerint az egyes karok/központok munkatársainak megelégedettsége – adott esetben – jelentősen eltérő értéket mutat. Az is kiderül, hogy az eltérések a karonként/központonként hozzávetőleg minden kérdéskörben azonos jellegűek.

Oktatást támogató munkatársak esetében a legrosszabb megítélést a jövedelem-teljesítmény aránya részterület kapta. Az elégedettségi értékek valamennyi területnél magasabbak, mint azok fontossága.



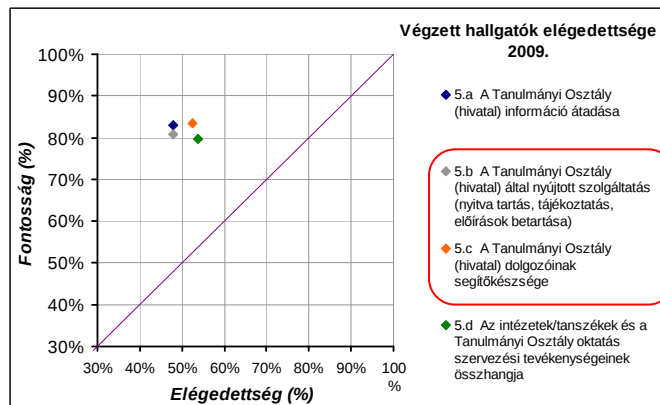
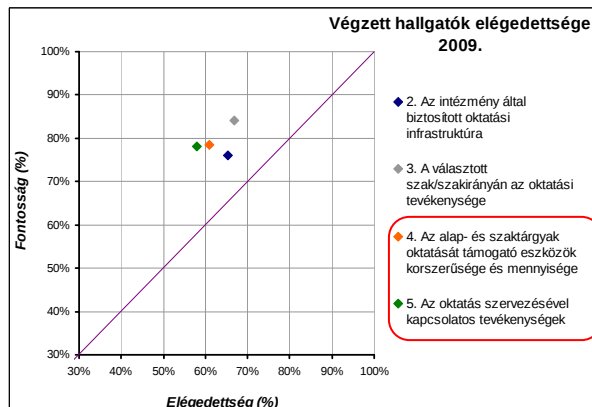
Az egyes karok/központok között legnagyobb ingadozást az intézményen belüli együttműködés, szervezethez mutatja.



4.2. Közvetlen partnerek elégedettsége

4.2.1. Végzős hallgatók elégedettségi felmérése

A 2009 januárjában végzett hallgatók körében készült felmérés eredményeit az egyes fő területekre következőkben mutatjuk be. Az oktatásszervezési alterület - mint leginkább fejlesztendő szolgáltatáselem - kiértékelését alkérdésekre lebontva is bemutatjuk.

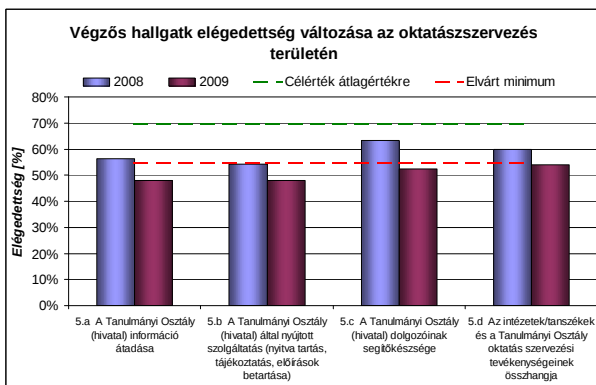
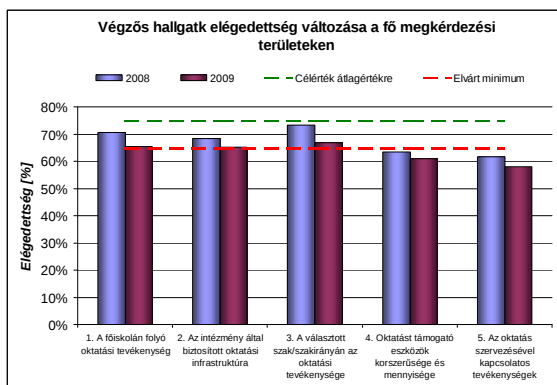


Az eredmények időszoron történő kiértékelése jelenleg – az összevethetőségi problémák miatt – két évet ölel fel. A felismerhető eltérés a legtöbb esetben negatív változást mutat. A negatív változást eredményezheti, hogy

- a BSc szakok az első végzettek a néhány szak esetében teljesen megújult képzésnél kezdeti hibákat tartalmazhatott,
- a korábbi képzési forma végzettjei a mintatantervtől jelentősebben eltértek. A szolgáltatási folyamatokkal kapcsolatosan többletelvárásokkal jelentkeztek.

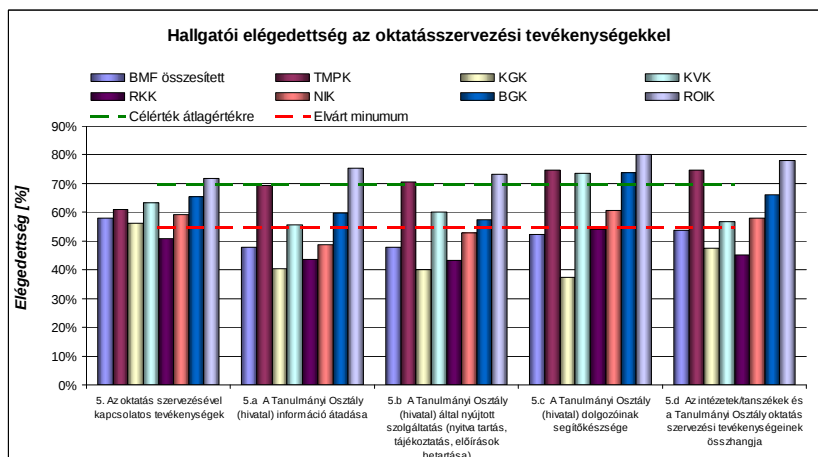
Tervezett fejlesztések:

- Új képzési struktúra felülvizsgálata, tantervfejlesztések, korszerű tartalmú és megjelenítésű tananyagok.
- A folyamatban lévő infrastruktúrát fejlesztő pályázatainak megvalósulása (pl. informatika).
- A kifutó képzések lemaradó hallgatóihoz koordinátor kijelölése.

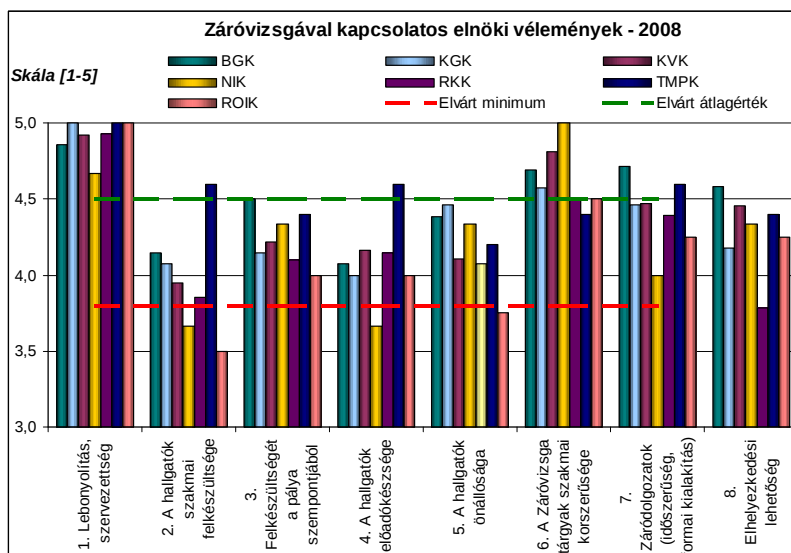
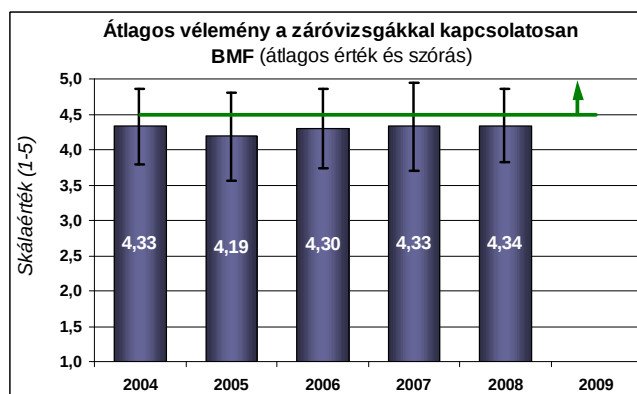


A kiértékelés új elemeként az egyes karok/központok közötti különbségek kerülnek kiértékelésre. Ezen kiértékelés alapját képezi a belső benchmarking folyamatának. A fenti diagram a 2009-es felmérés alapján a kritikus területnek számító oktatásszervezés eltérő megítélését mutatja be az egyes karoknál/központoknál (illetve a teljes intézményben). Az eredmény alapján indokolt az egyes tanulmányi osztályok/hivatalok közötti egyeztetés a folyamatok fejlesztése érdekében. A jelentős különbségeket azonban részben indokolja az egyes osztályok/hivatalok által ellátott hallgatói létszámok különbsége. A szinte minden területen kiemelkedő elégedettséggel rendelkező ROIK és TMPK tanulmányi osztálya kevesebb hallgatónak sajátos szakmaisággal, illetve környezettel nyújt szolgáltatásokat a többi karhoz képest.

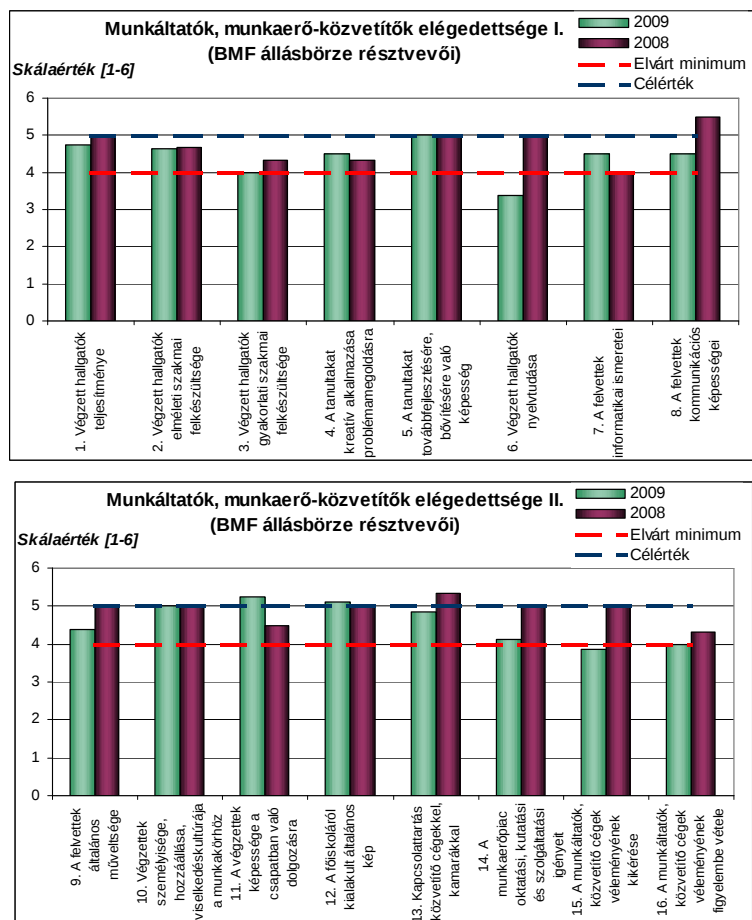
A korábbi felmérések eredményei alapján az RKK-n patronáló tanári rendszert alakítottak ki, melyben a patronáló tanárok részben a Tanulmányi Osztály funkcióit kiegészítve segítik a hallgatók informálását.



4.2.2. Záróvizsga Bizottsági elnökök véleménye

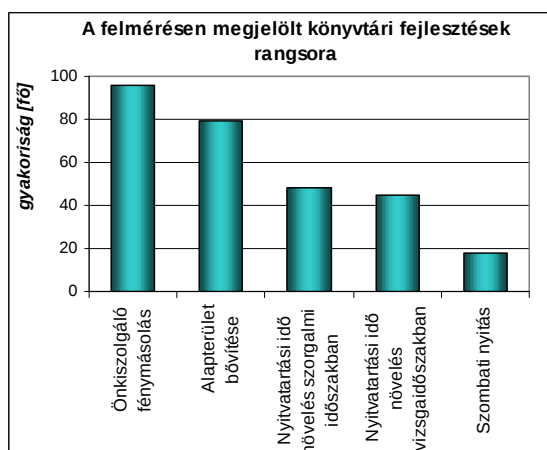


4.2.3. Munkaerő piaci felmérés



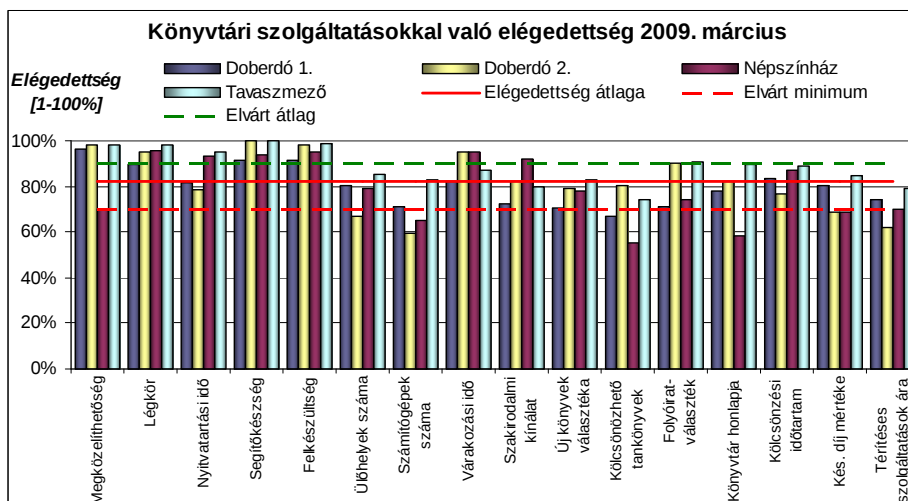
4.2.4. Könyvtári szolgáltatás

2009 márciusában felmérés történt a könyvtári szolgáltatásokkal való elégedettség felmérésére és a fejlesztésével kapcsolatos igények megismerésére. Tervezzük, az igények alapján konkrét beavatkozások meghozatalát és a felmérés évenkénti ismétlését a beavatkozás hatásainak értékeléséhez.



Fejlesztési irányok:

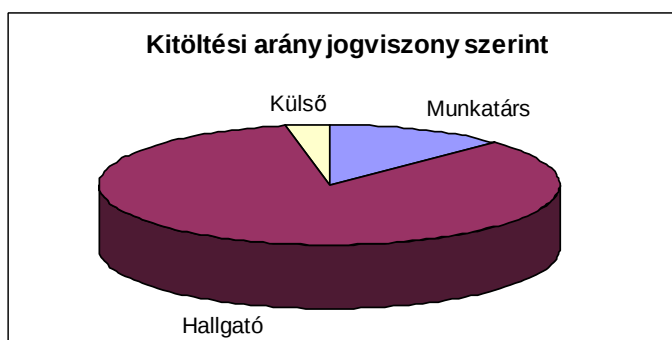
- internetes beiratkozás
- Wifi bevezetése
- Neptun használat lehetővé tétele
- Előadások, beszélgetések különböző témákban
- Diákverziós szoftverek kínálatának bővítése
- Hatályos szabványok beszerzése.
- Szakmai folyóiratok digitalizálása
- CD/DVD kölcsönzése



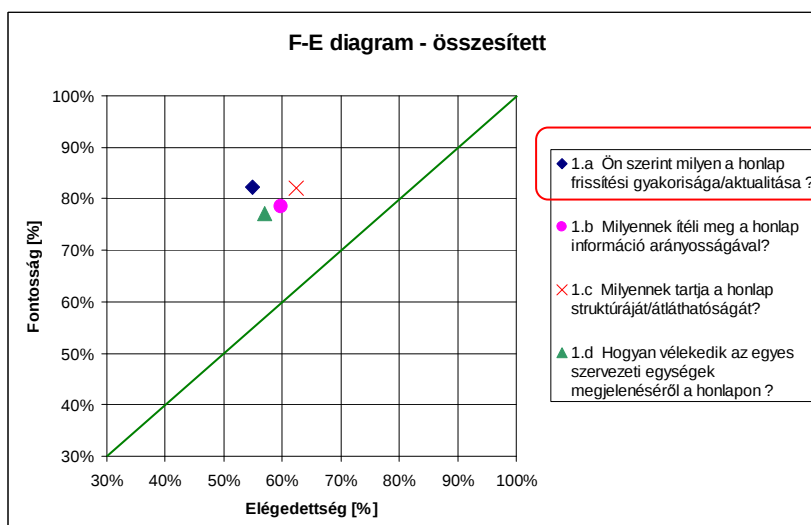
4.2.5. Honlappal kapcsolatos elégedettség felmérése

Az intézmény egyes egységeinek honlapjait 2009-ben egy héten keresztül véleményfelmérő lappal láttuk el, melyekben a honlappal kapcsolatos különböző területekre kérdeztünk rá.

A honlappal való átlagos elégedettségi szint 61%-os amely szervezeti egységenként eltérő szintet mutat, de 50% alatti érték sehol nem található. A válaszadók döntő többségben hallgatók köréből kerültek ki, megoszlásukat az alábbi diagram mutatja be.

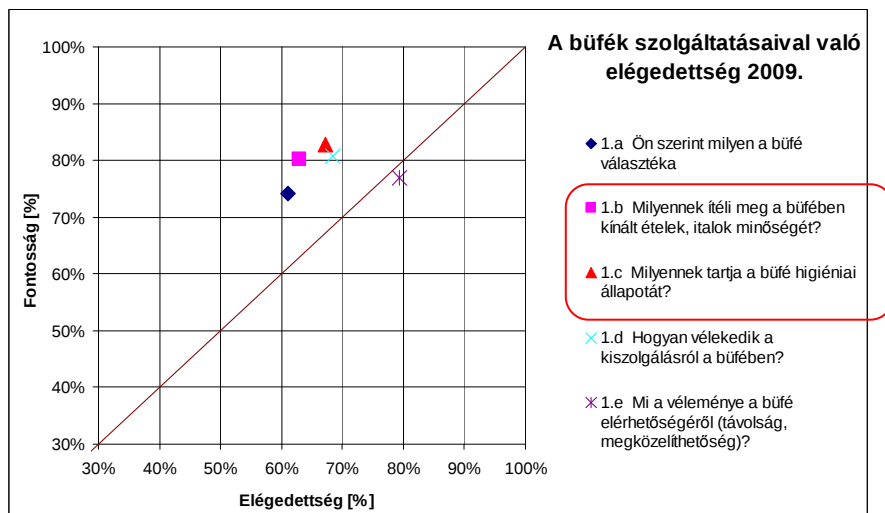


Az egyes területek megítélése szervezeti egységenként kismértékben változik, de minden szervezetenél elmondható, hogy a legtöbb odafigyelést igénylő szolgáltatáselem, az információk frissessége. A következő diagram az összesített eredményt tükrözi.



Feldolgoztuk a kérdőívhez kapcsolt megjegyzéseket is, melyből a fejlesztésre érdemes területek: az oktatók által „kiadott” anyagok hozzáférhetőségének egyszerűsítése/egyértelműsítése, illetve a másik az egységes kari-főiskolai honlapstruktúra kialakítása, a honlapok frissítési gyakorisága.

4.2.6. Büfé szolgáltatásaival elégedettség

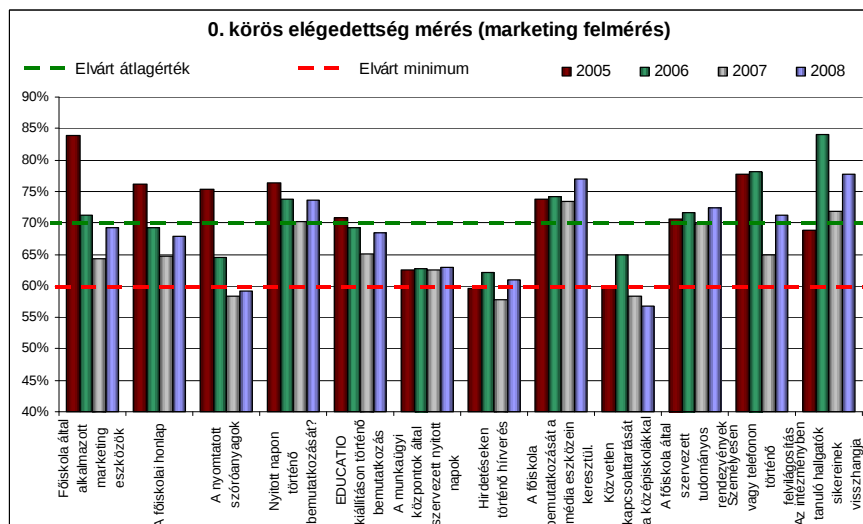


A hallgatói önkormányzattal közösen végzett felmérés az intézmény, hallgatók környezetének, ellátásának megfelelő színvonalát kiemelten kezeli. A megkérdezésre közel 1200 válasz érkezett, értékelve az egyes telephelyeken található büfék kínálatát, szolgáltatási színvonalát. A kérdőívek kiértékelése során elkészített fontosság-elégedettség diagram tanúsága szerint a büfék elérhetősége megfelelő, vagyis az intézményben nincs szükség a jelenlegi struktúra átgondolására, fejlesztésére.

Az üzemeltetők és a megrendelést kezelők számára az eredmények a fejlesztés alapjául szolgálnak. A kritikus területeket az ábrán bekarikáztuk. Ezen területek, a higiéniai állapot, illetve a kínált ételek/italok minősége.

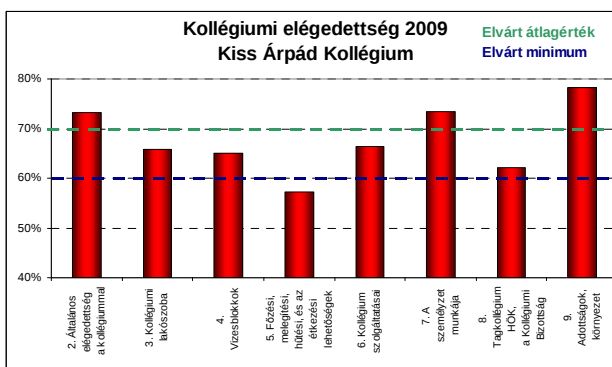
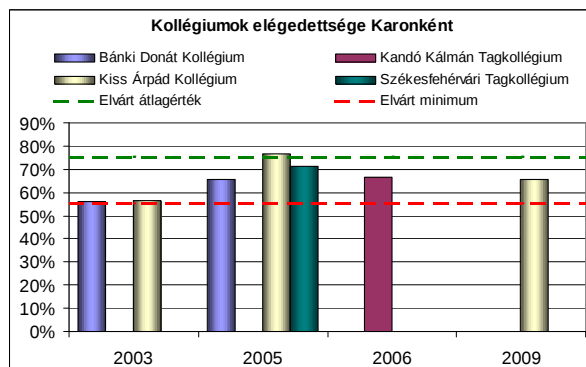
4.2.7. Beiskolázást során hasznosítható marketing munkával való elégedettség

A főiskola 2005 óta évről-évre felmérést végez frissen felvett hallgatói körében, annak céljából, hogy megismerje korábbi marketingmunkájának sikerességét, illetve a felvett hallgatói állomány „előéletét”. Ezen információk birtokában a későbbi marketingtevékenység célterületei, eszközei preferenciái meghatározhatóak.

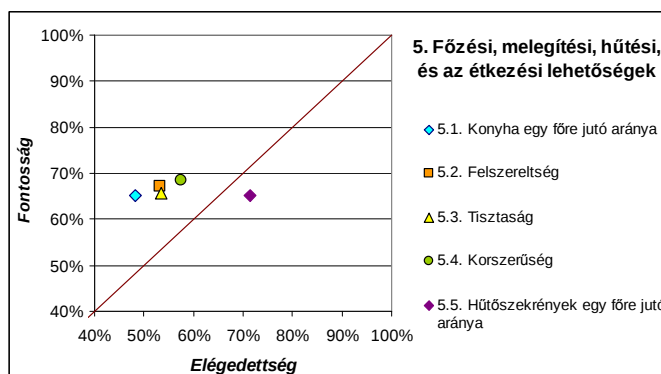


Az idősoron történő kiértékelés során tapasztalható, hogy a felmérés megkezdése óta eltelt években 2008. volt az első olyan év, amelyben a felmért területek többségében javult a megítélés a megelőző évhez képest. A korábban tapasztalható negatív változás elsősorban a felsőoktatás területén egyre elterjedtebbé váló marketingakcióknak köszönhető. A marketing költség hatékonyságát a tudatos elemek növelése eredményezi, ahol jó gyakorlattként jelentkezik a „spagetti”, a FORD T-modell.

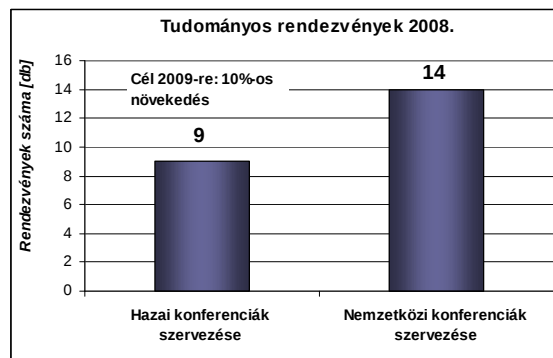
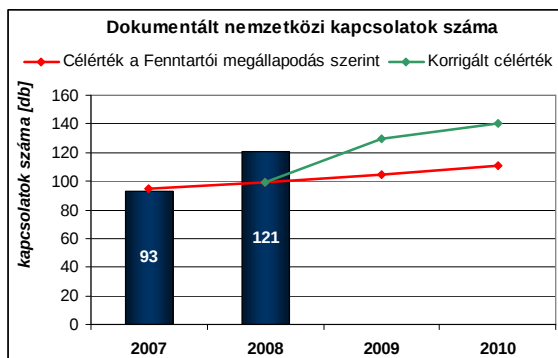
4.2.8. Kollégiumi elégedettség



A kollégiumi elégedettség 2003 óta történik a kollégiumokban. A felmérés gyakorisága eddig tagkollégiumonként eltérő volt, a rendszeres visszamérés esetlegesnek nevezhető, így az idő-soron történő összemérés nehézkes. 2009 márciusában a Kiss Árpád kollégiumban történt felmérés, melynek legkritikusabb pontja a főzési, melegítési, hűtési és étkezési lehetőség volt.

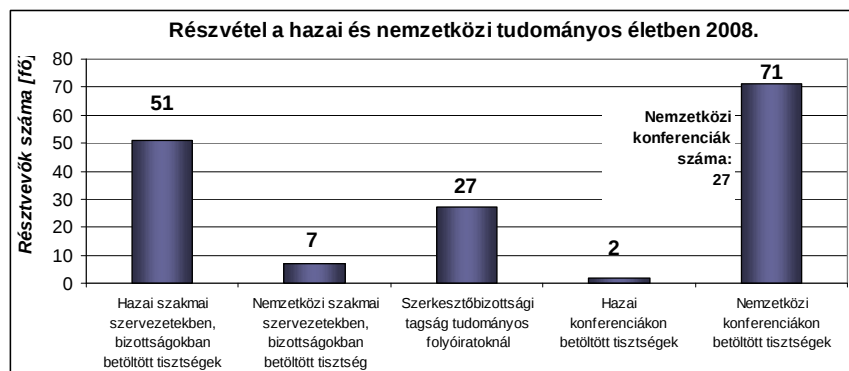


4.3. Társadalmi hatás

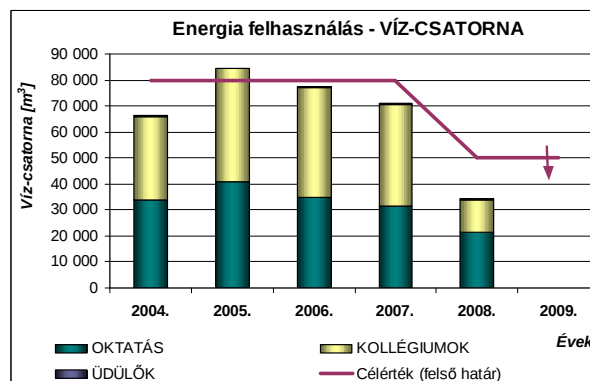
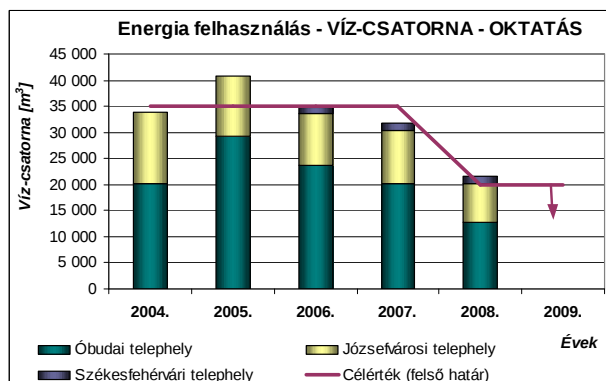
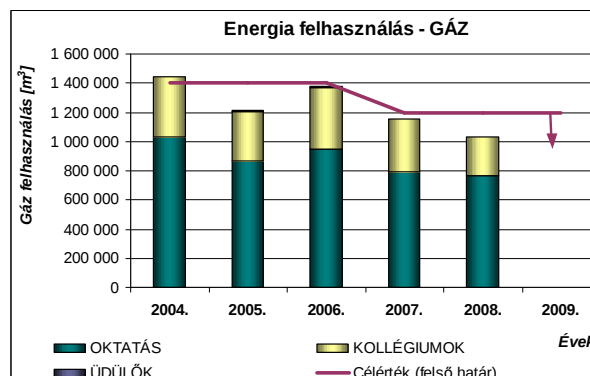
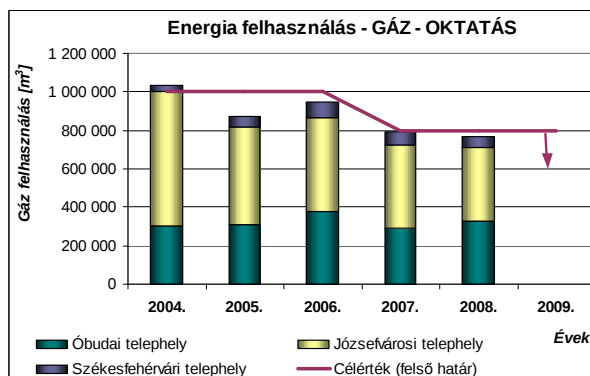
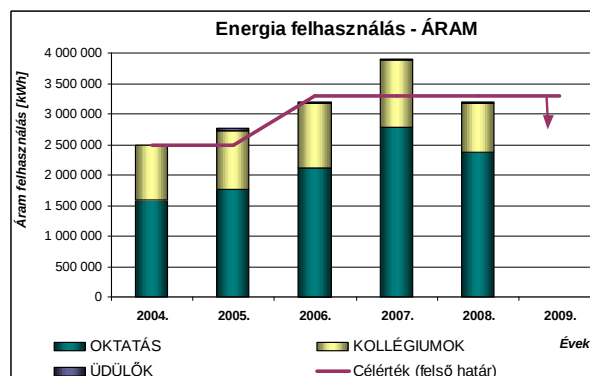
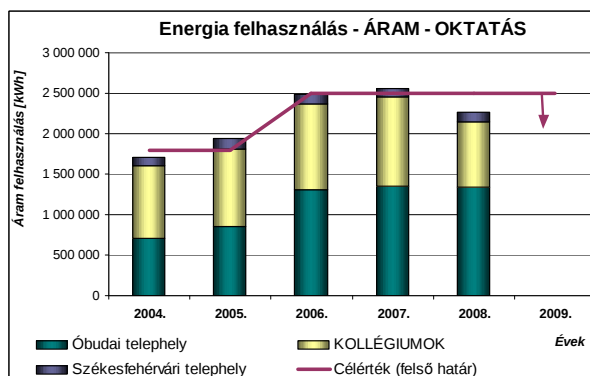


A főiskolai szervezeti egységei és oktatói régóta jelentős aktivitást mutatnak különböző tudományos rendezvények szervezésében. Ezek közül 2008-ban is kiemelkedett a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából rendezett 14 esemény, ráirányítva az érdeklődők figyelmét a főiskolán folyó kutatásokra. A színvonalas lebonyolítást segíti az óbudai új épület infrastruktúrája.

Az erőforrások figyelembevételével 2008-ban a főiskola egy doktori iskola alapítását készítette elő a műszaki tudományok területén: az **Alkalmazott Informatikai Doktori Iskoláét**. A doktori iskola kapcsolódik a már akkreditált mérnök informatikus MSc szakhoz. A képzésben a főiskola négy kara vesz részt. A doktori iskola támaszkodik az integrált intézmény által kínált lehetőségekre.

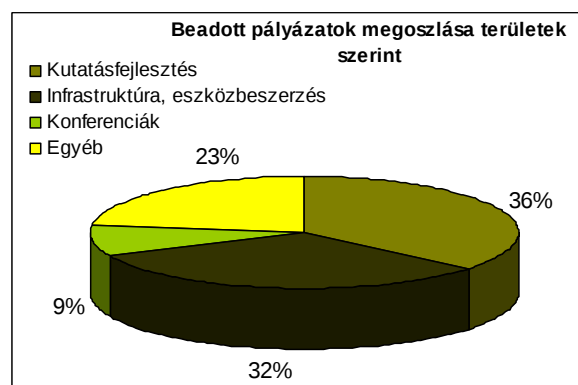
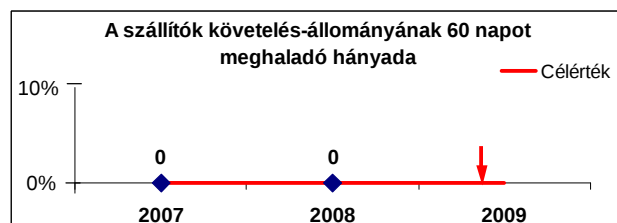
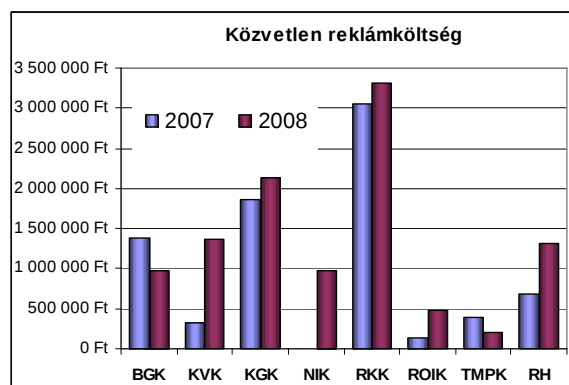
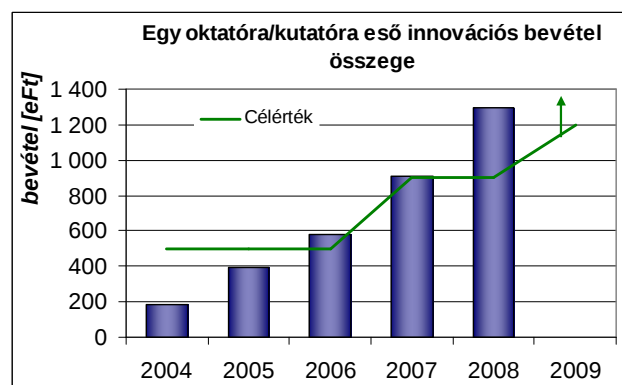
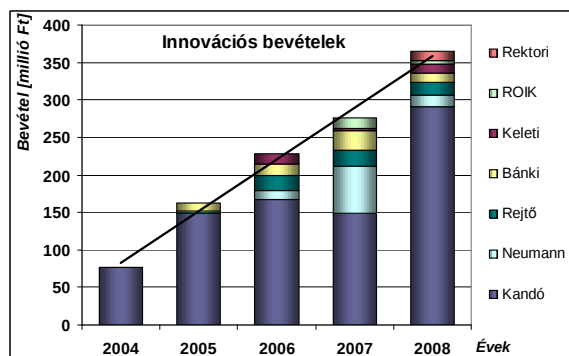
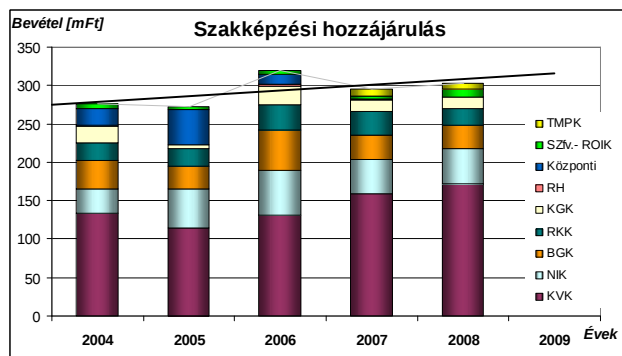


A főiskola 2006-tól kezdődően folyamatos beruházások révén bővítette infrastruktúráját. Az új épületek, területek (Bécsi úti, Tavaszmező utcai oktatási épületek, Hotel@bmf) használatából következik, hogy a környezeti tényezők hatása, mint a energia felhasználás mértéke növekedett. 2008-ra vonatkozóan intézkedés történt ezen felhasználások csökkentésére, mely változás a mutatókon jól látható.



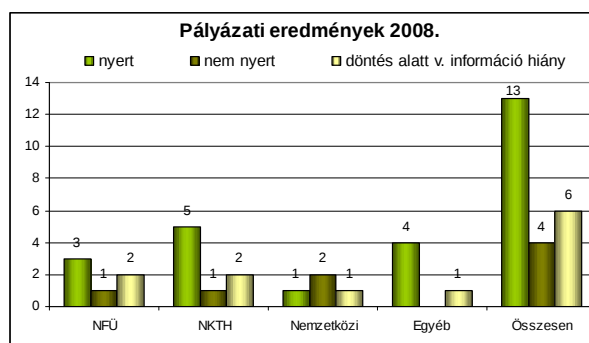
4.4. Kulcsfontosságú eredmények

4.4.1. Pénzügyi eredmények



A tavalyi évben a BMF vagy karai által benyújtott - PTTI által - regisztrált pályázatok száma 24 volt. A beadott pályázatok kevesebb közel feléről írásos dokumentációval rendelkezünk, és szerencsésnek tudható, hogy a központi pályázatok mindegyike az iroda közreműködésével került beadásra.

Az elnyert támogatások infrastrukturális beruházásra, eszközbeszerzésre és K+F-re kerültek/kerülnek felhasználásra. Sikeres pályázási területnek tekinthetők az NSZFI által kiírt Centralizált és Decentralizált, az NFÜ beruházási, továbbá az NKTH K+F pályázatai.

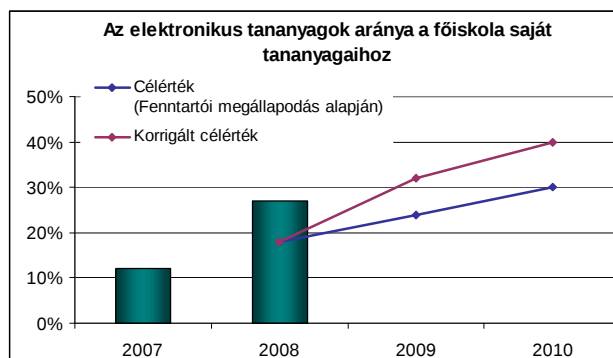
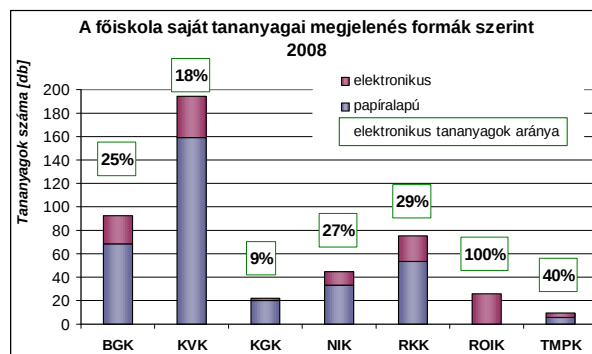


*Az egyénileg benyújtott kutatói és hallgatói pályázatok nem szerepelnek az összesítésben.

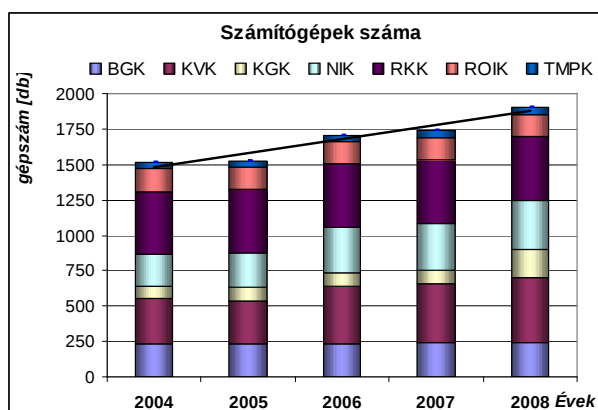
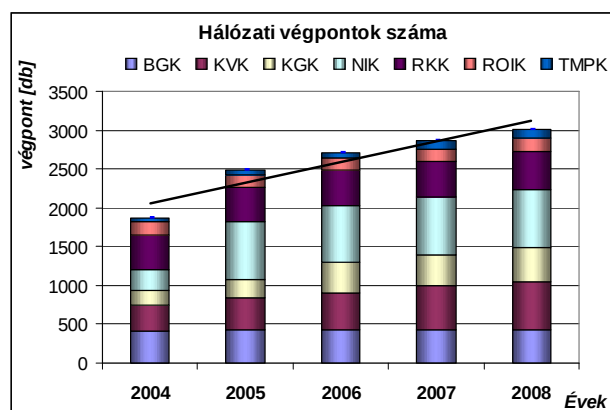
Nemzetközi pályázatok tekintetében szoros együttműködést alakítottunk ki szerbiai, szlovákiai és román partnerintézményeinkkel, melyek közül a Szabadkai Egyetemmel két nemzetközi pályázatot nyújtottunk be. 2008-ban megjelentek a felsőoktatást érintő fejlesztési pályázatok, melyek egészen 2011-ig lesznek elérhetőek. Az első infrastrukturális beruházást érintő pályázaton 150 millió forintot nyert a főiskola, és további négy fejlesztési pályázat előkészületét kezdtük meg, melynek 2009 első felében nyújtjuk be az NFÜ felé.

4.4.2. Működési folyamatok eredményei

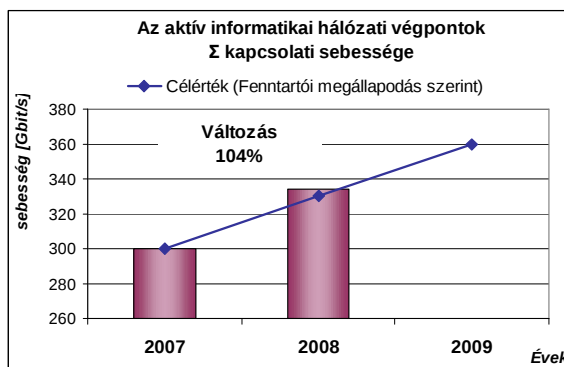
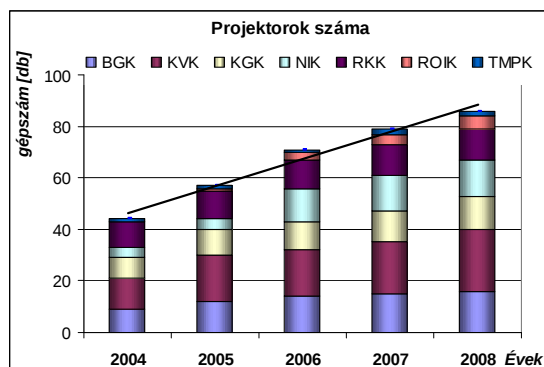
4.4.2.1. Oktatást és kutatást támogató infrastruktúra, tevékenységek mutatói



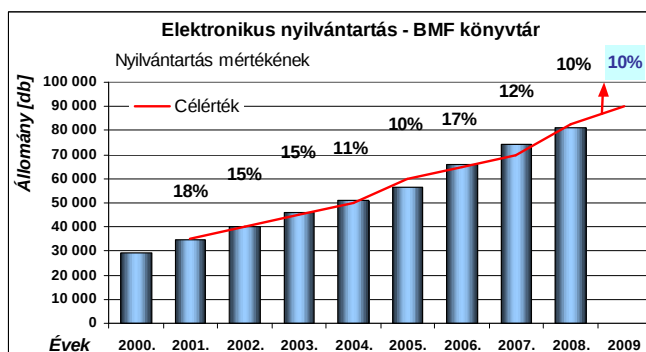
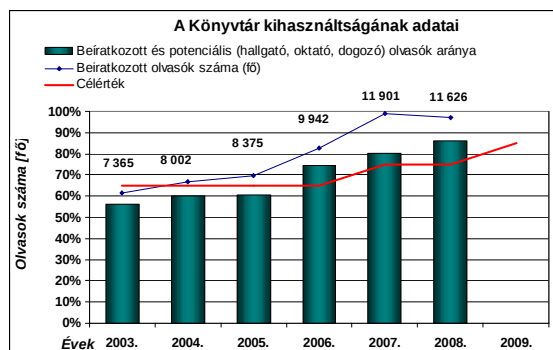
Informatikai infrastruktúra fejlődésének bemutatása trendvonalal



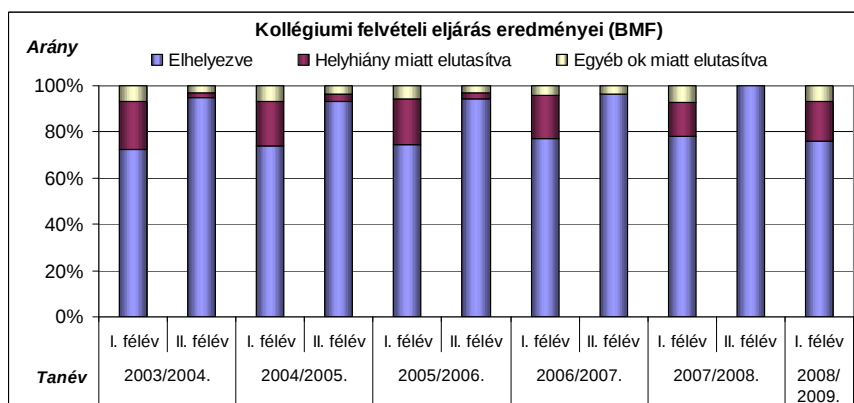
Az infrastruktúra tárgy elemeinek elsősorban a korszerűségének fenntartása a cél hosszabb távon, nem a mennyiségi növekedés.



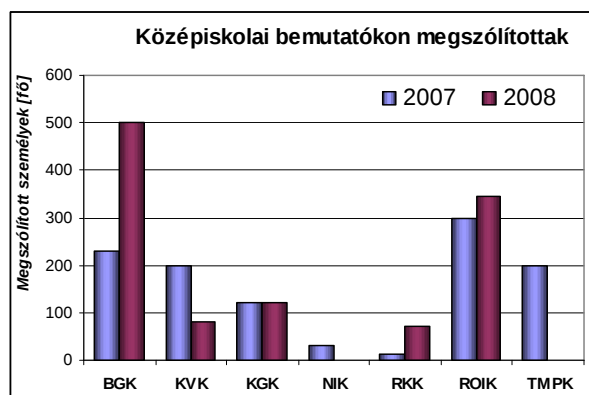
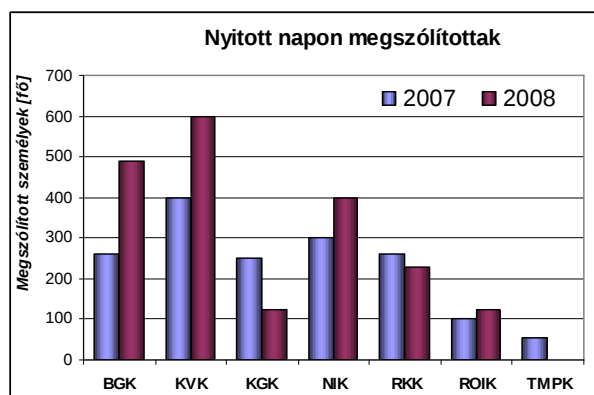
Az oktatási és kutatási tevékenységet támogató könyvtár indikátorai



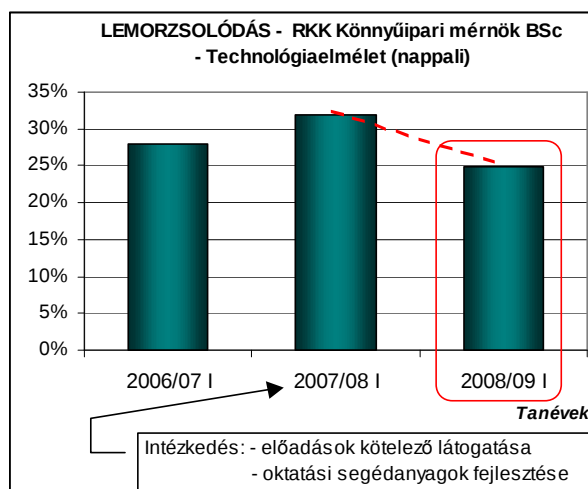
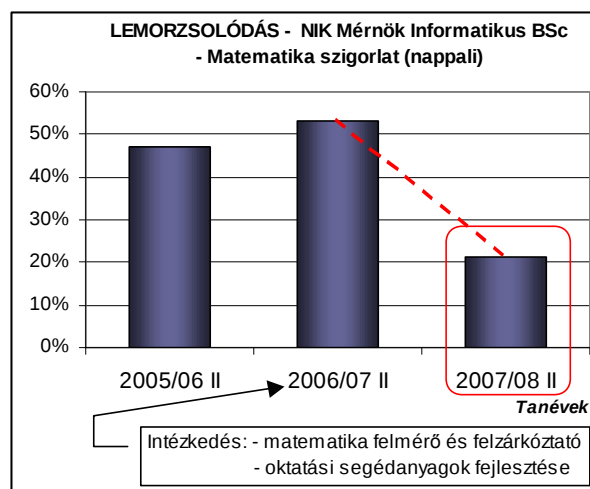
A vidéki hallgatók elhelyezkedését támogató kollégiumok felvételi arányszámai (cél a 90%-os elhelyezett hallgatói arány biztosítása).

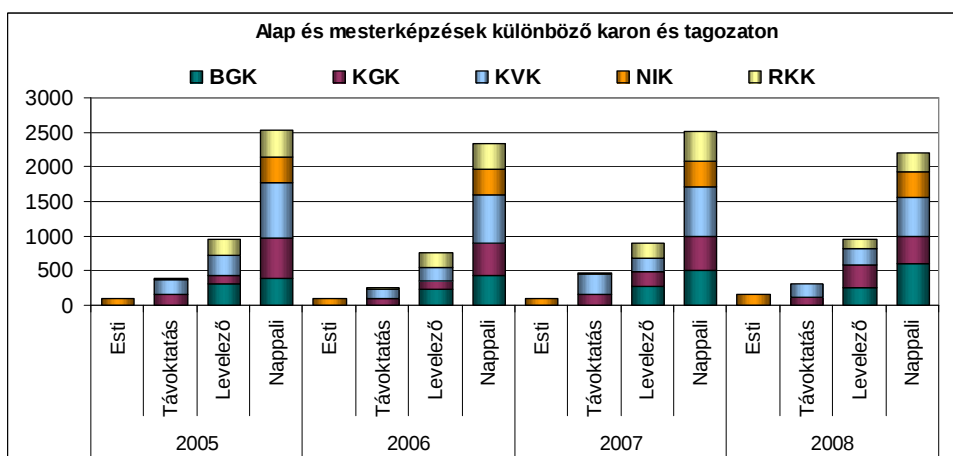
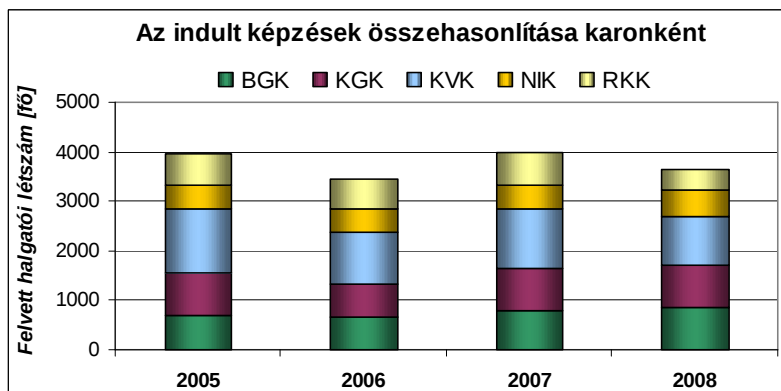
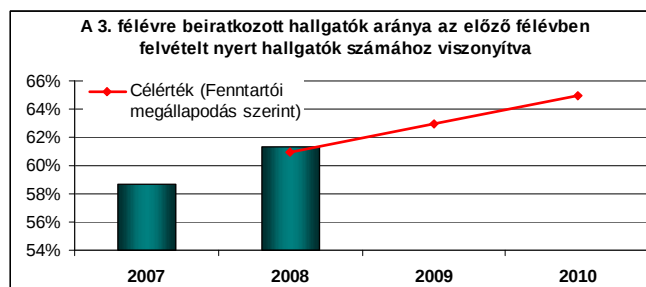
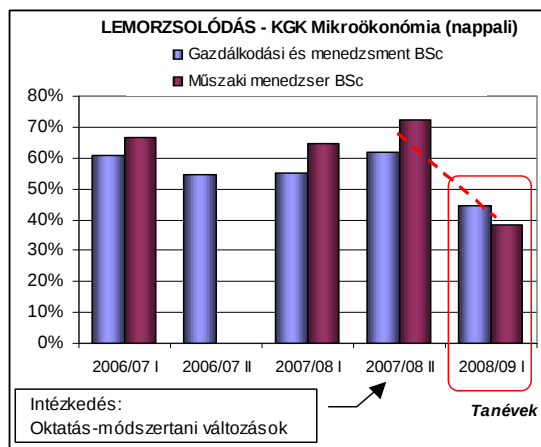


Marketing munka aktivitása

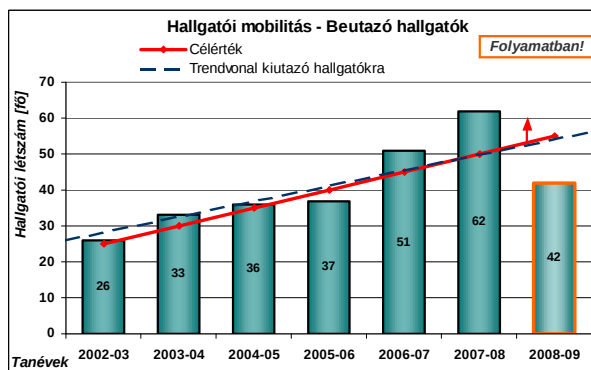
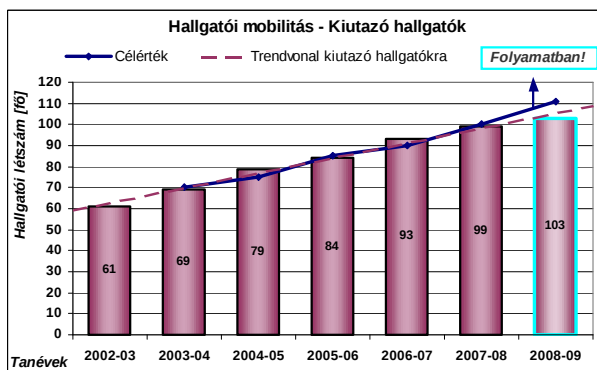


4.4.2.2. Oktatás mutatói



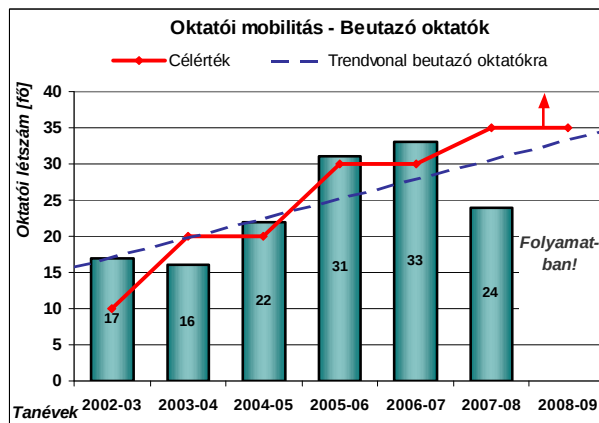
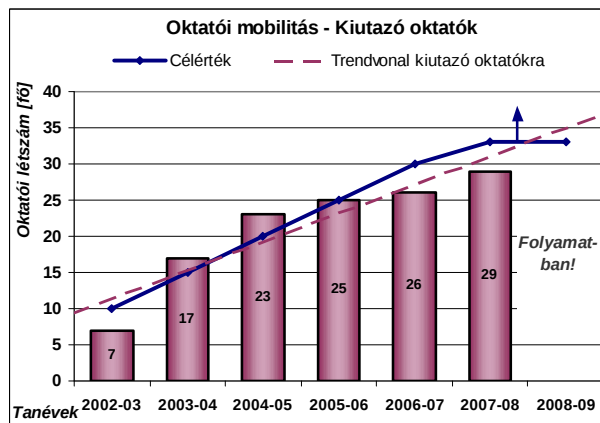


Hallgatói-oktatói mobilitás

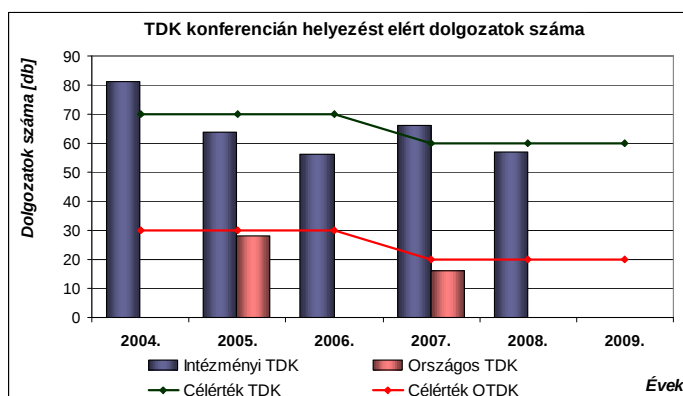
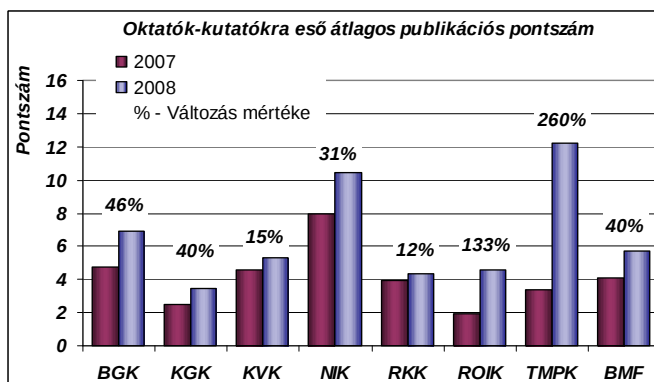
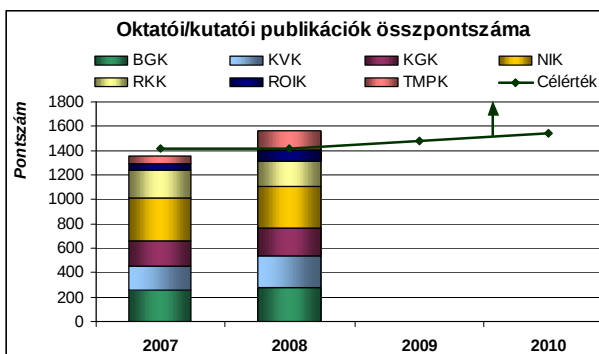
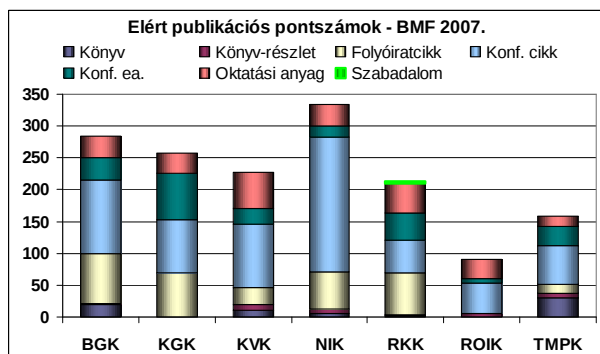




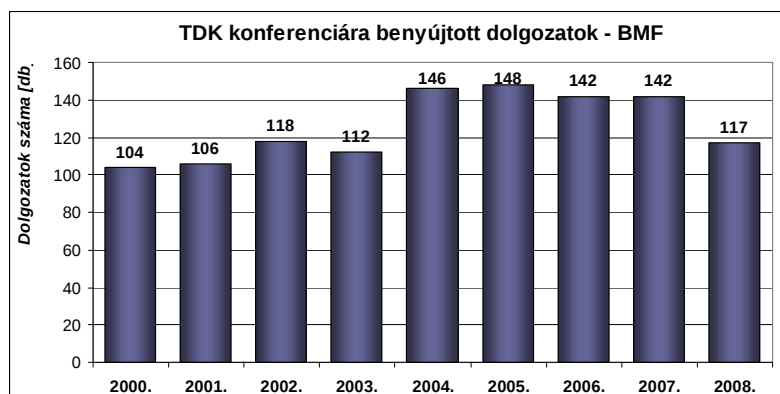
Főiskolánk 2005-ben elnyerte az E-Quality – Európai Minőségi Díjat az Európai Minőségi Bizottság pályázatán a Socrates programban való kiemelkedően jó mobilitási tevékenységünk elismeréseként.



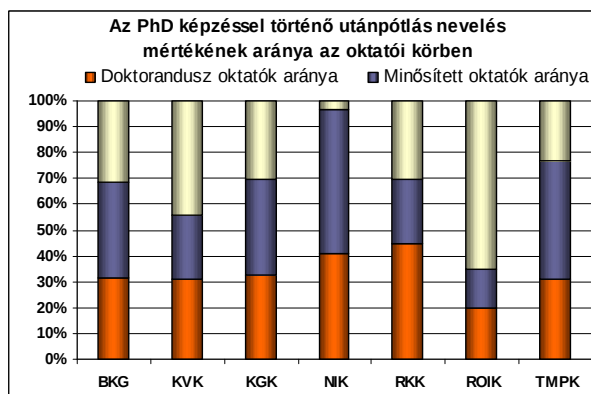
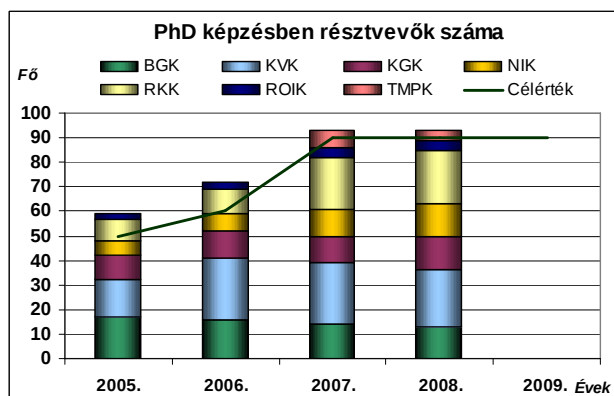
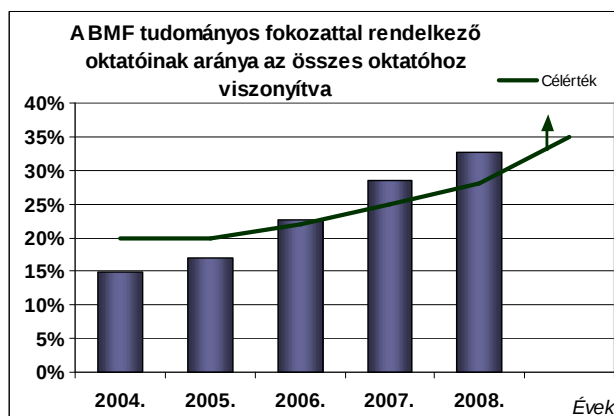
4.4.2.3. Kutatási tevékenység mutatói



A legtehetségesebb, a legjobb dolgozatok készítőit külföldi konferenciákon való részvételben is támogattuk. Nagyon eredményesen szerepeltek hallgatóink a Fialat Műszakiak Tudományos Ülésszakán Kolozsvárott, a XV. Országos Gépész Találkozóán Csíksomlyón, valamint az INFOWEEG konferencián Nagyváradon. A Temesvárott megrendezett X. Tudományos Diákkonferencián két első és két második és harmadik helyezést értek el a villamosmérnök szekciókban részt vevő hallgatóink.



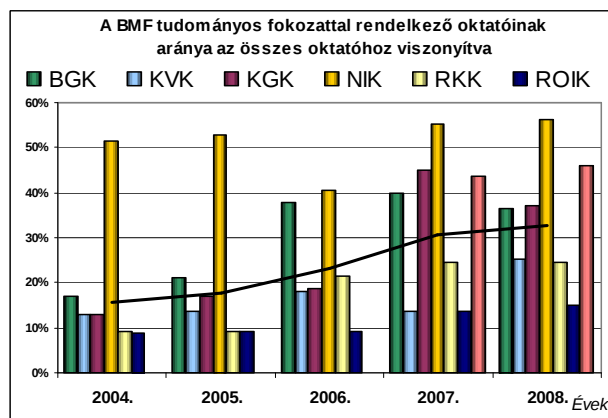
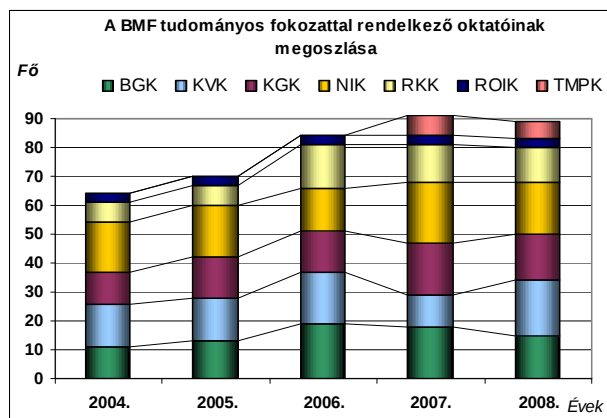
4.4.3. Tanulás és fejlődés mutatói



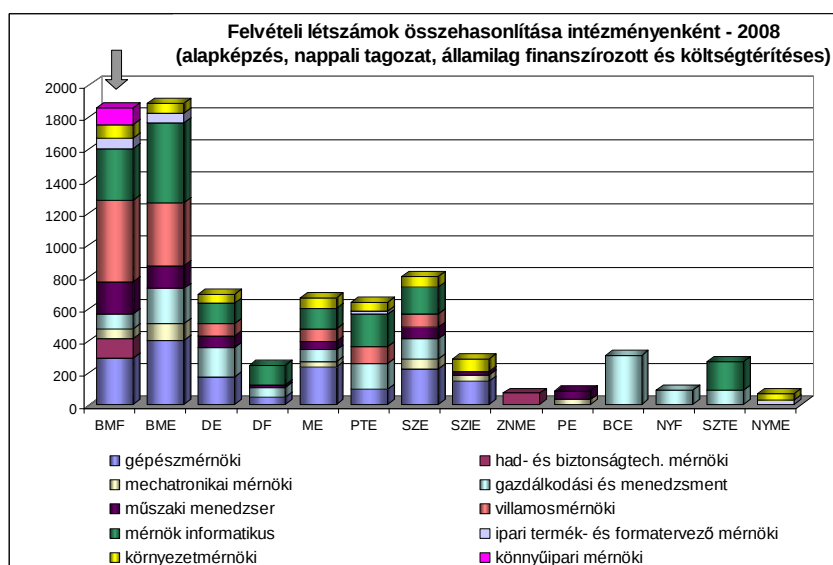
A TMPK és a RKK nagyszabású továbbképzési programot („A felsőoktatás korszerűsítése, a környezettudatos nevelés és a multimédia modulok alkalmazása a Budapesti Műszaki Főiskolán”) valósított meg a HEFOP-program támogatásával.

A továbbképzés során több mint 120 főiskolai oktató és munkatárs ismerkedett vett részt, melyből 115-en sikeres vizsgát tettek. A sikerek, pozitív visszajelzések a folytatást vetítik elő.

Megtörténtek a Poseidon rendszerek bevezetéséhez kapcsolódóan az alkalmazó munkatársak felkészítése több lépésben.



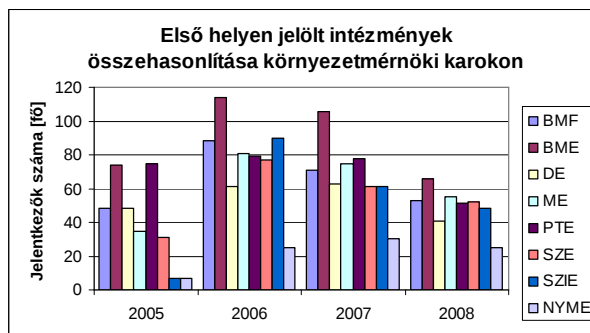
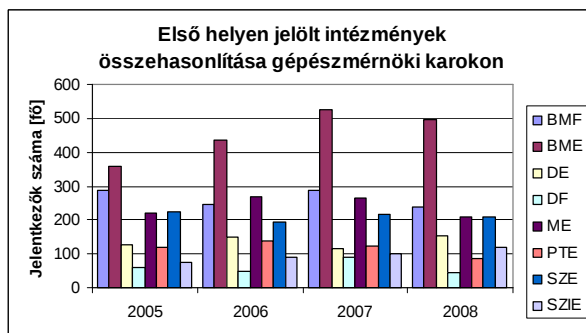
4.4.4. Benchmarking összemérések mutatói hazai intézményekkel

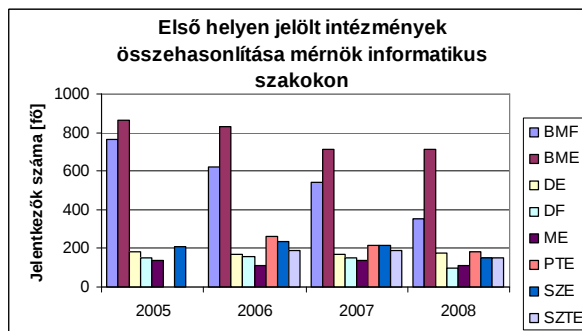
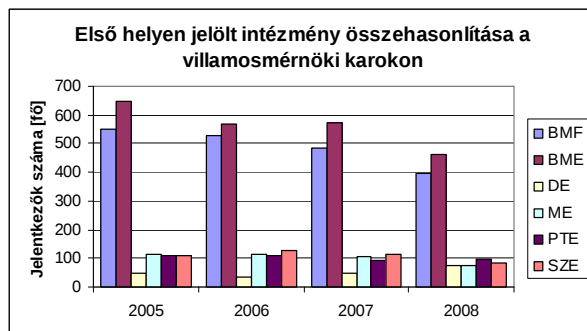


Következtetések a fejlesztésekre:

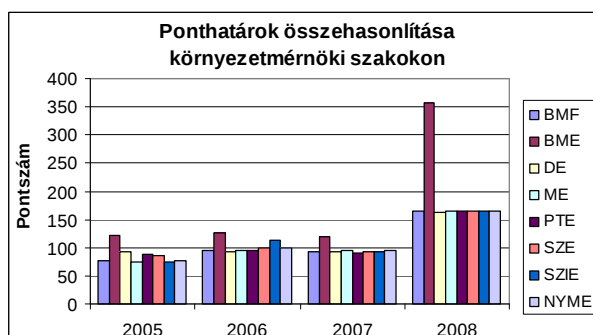
- A vidéki intézményekkel szemben felhasználni a fővárosi élet vonzó képét a gazdálkodási és menedzment, a környezetmérnöki szakok esetében.
- Kihasználni a könnyűipari mérnök képzés sajátos helyzetét
- Együttműködés azokkal az intézményekkel, melyek lehetőséget teremtenek új, keresett szakok indítására

Összehasonlítva a BMF-et azonos képzési területen működő hazai felsőoktatási intézményekkel jól látható, hogy a felvett hallgatói létszámban versenytársat elsősorban a régióba tartozó intézmények jelentenek.





A felvételi ponthatárok tekintetében elmondható az összehasonlításnál, hogy a gépészmérnöki, a mérnök informatikus szakon a kiemelkedő a hallgatói bázisunk, míg a többi szak tekintetében sem maradtunk el a többi felsőoktatási intézmény felvetteitől. Kivételt jelent az első alkalommal indult Ipari-termék és formatervező szak és az összesen két intézményben induló Had és biztonságtechnikai mérnöki szak.

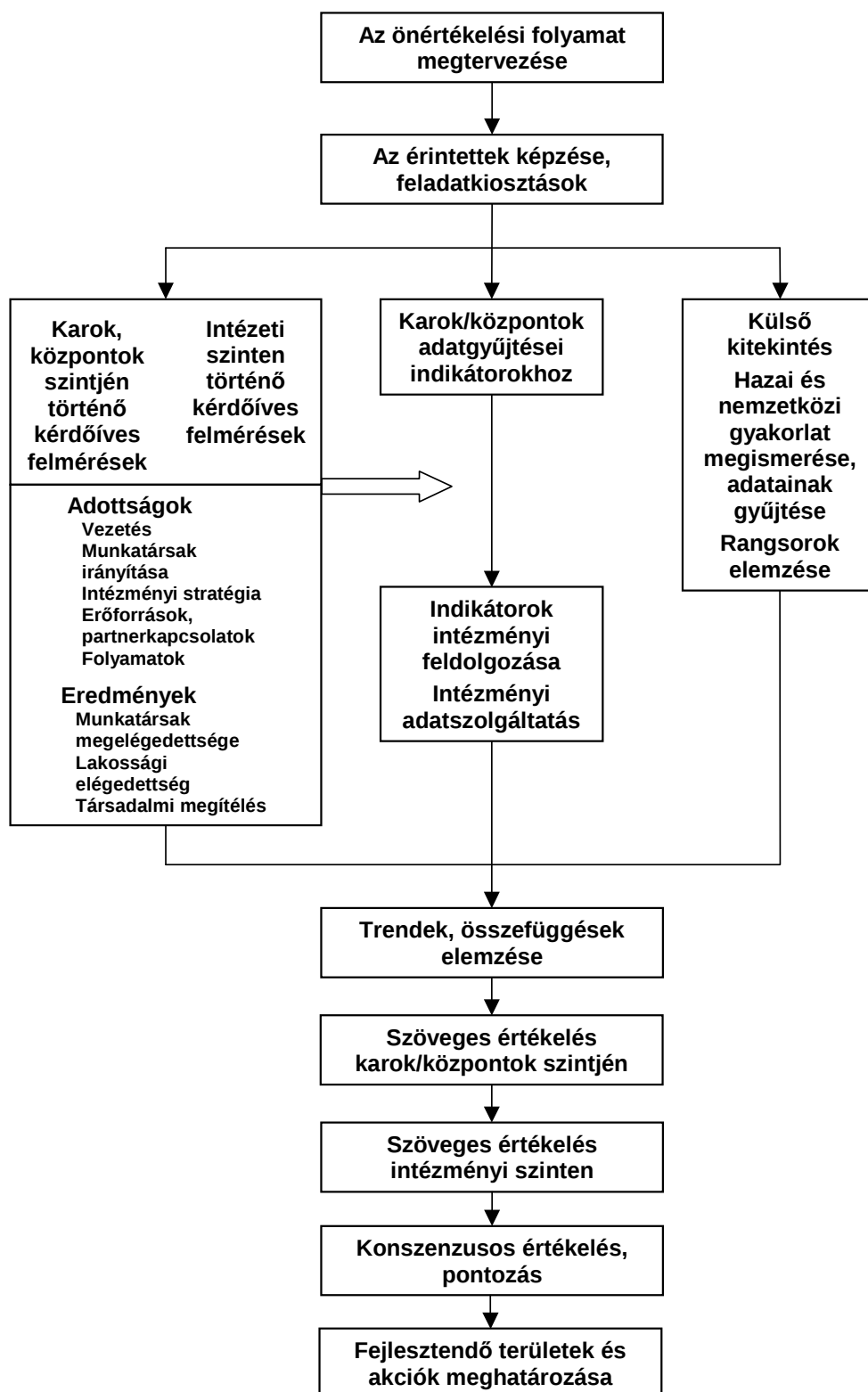


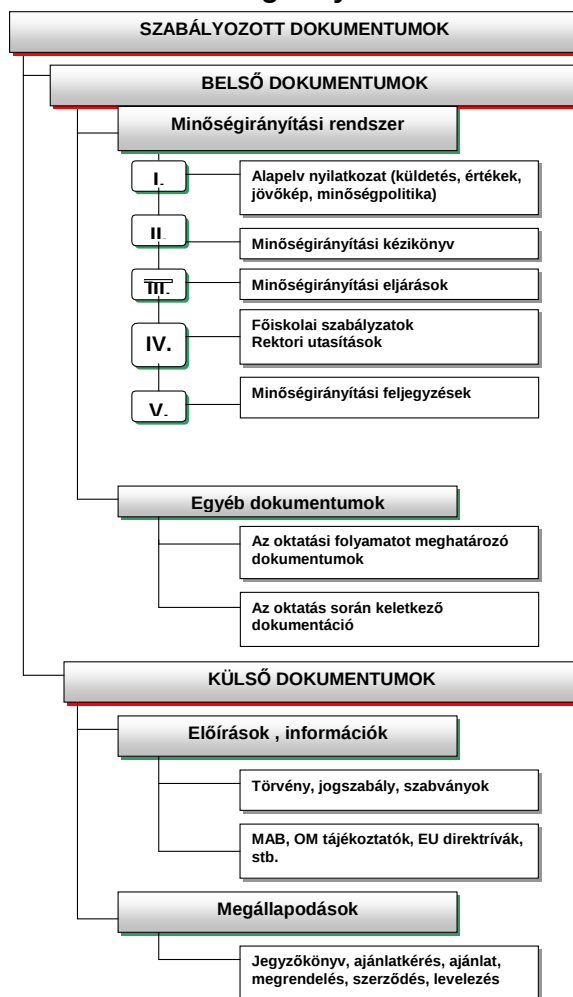
A főiskola nemzetközi elismertsége pozitív, a „Webometrics Ranking of World Universities”-ben a 2153. helyet foglalja el, a hazai 70 intézmény közül csak az egyetemek előznek meg. A Google Scholar adatbázisán alapuló tudományos publikációk és hivatkozások számát jelentő rangsorban a 688. helyezést birtokolja. Kedvező az intézmény megítélése, a karok és a szakok hazai független rangsora szerint is: a villamosmérnöki, a gépészmérnöki, a mechatronikai mérnöki, a mérnök informatikus, a biztonságtechnikai mérnöki szakos felvételi rangsorokban rendre az 1-2. helyen áll. A versenyszféra véleményén alapuló rangsorok alapján is keresettek a főiskola végzett műszaki szakos hallgatói.

A rangsorokat a 11. melléklet tartalmazza.

Az EFQM alapú önértékelés alkalmat adott az intézménynek, hogy a folyamatosan változó elvárások között áttekintse az aktuális célrendszeréhez illeszkedő készségeit, ADOTTSÁGait. Ezeket tartalmi elemzéssel bontotta aktuális elemeire. Konszenzus bizottság értékelte az értékelések teljességét, és helyességét. Az értékelést egy szűkebb csoport RADAR technika alapján számszerűsítette. Az adottságok, a tények értékelése és az EREDMÉNYekkel való összevetése segíti meghatározni a gyakorlati fejlesztések területét, a stratégiai szempontok súlya szerint. Összességében az önértékelést megfelelő tükörnek ítélte a vezetés, melynek eredménye alapján megkezdte a kijelölt feladatok megoldását megtervezni.

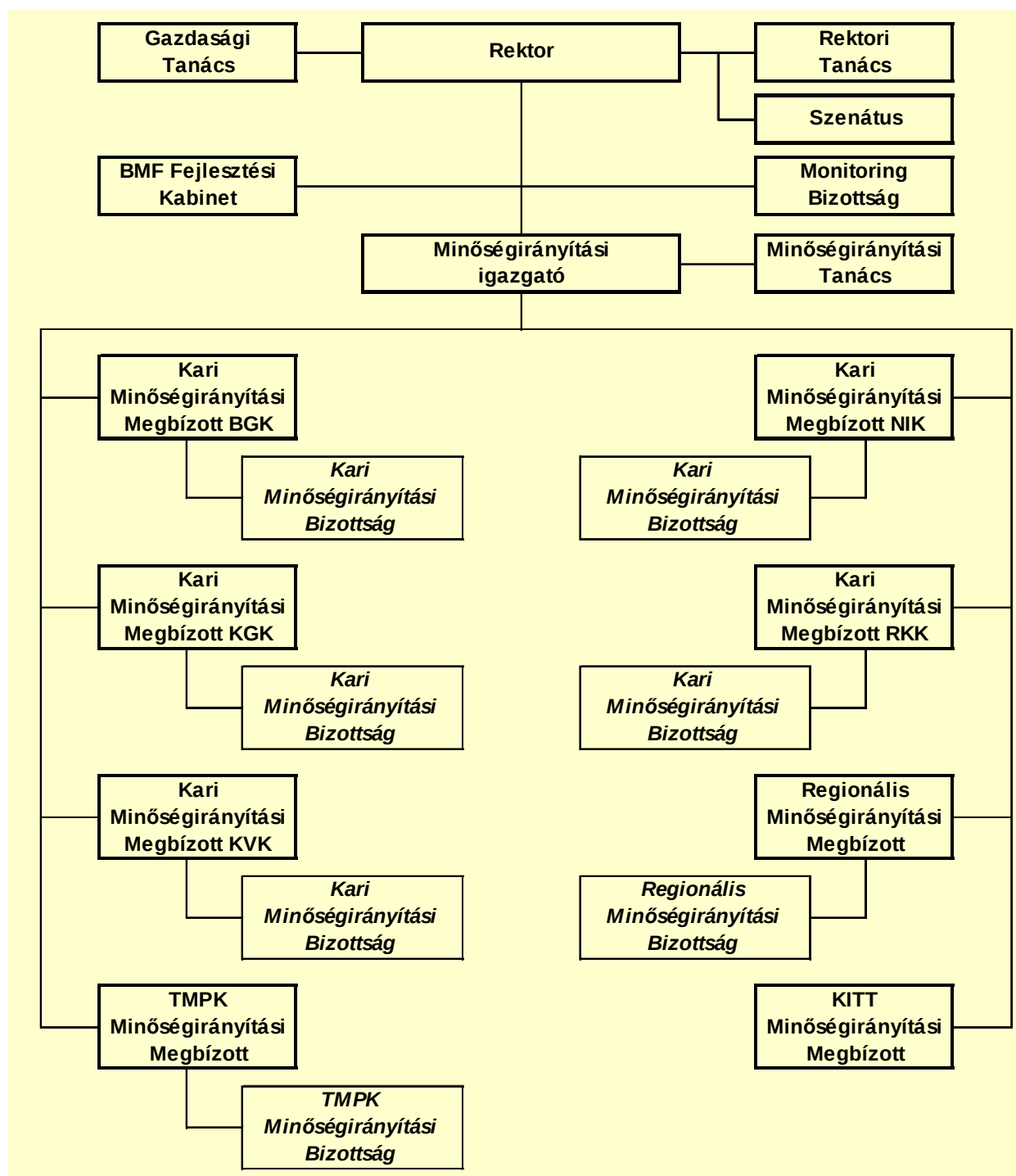
1. melléklet: Az önértékeléshez kapcsolódó adatgyűjtések, értékelések és a konszenzusbizottság működési rendje



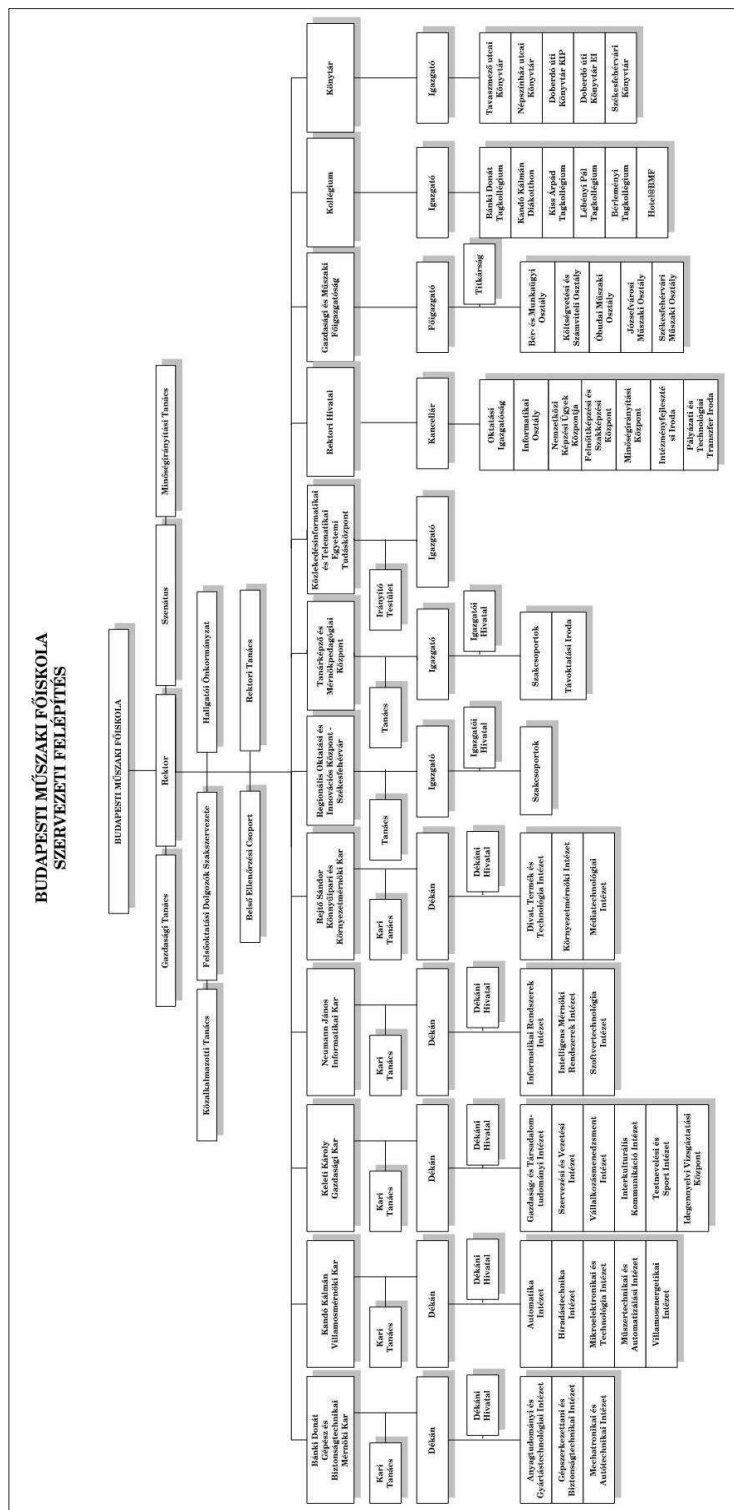
2. melléklet: A minőségirányítási rendszer dokumentációs szerkezete**Minőségirányítási eljárások:**

- ME–01 A vezetőség felelőssége
- ME–02 Minőségirányítási rendszer
- ME–03 Partnerközpontúság a tanulmányi, kutatási és egyéb szolgáltatásokra
- ME–04 Képzési folyamatok tervezése és fejlesztése
- ME–05 Alapoktatási folyamatok
- ME–06 Továbbképzési folyamatok
- ME–07 Kutatási és fejlesztési tevékenység, képzésen kívüli alaptevékenység, kiegészítő és vállalkozás jellegű tevékenység
- ME–08 Tárgyi erőforrások beszerzése és fejlesztése
- ME–09 A humán erőforrás biztosítása és fejlesztése
- ME–10 Mérés, elemzés és tökéletesítés
- ME–11 Hallgatói élet

3. melléklet: A minőségirányítási szervezet

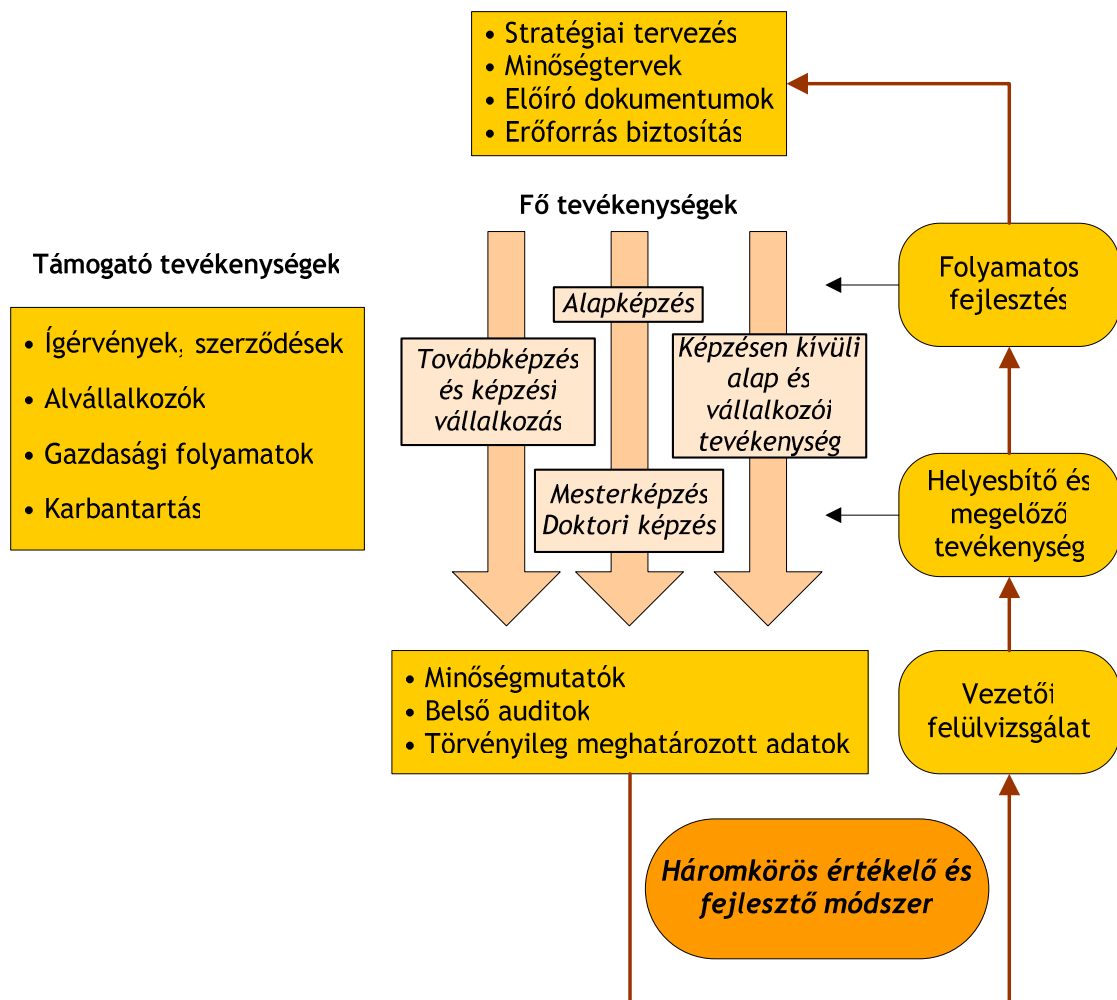


4. melléklet: A főiskola érvényes szervezeti felépítése

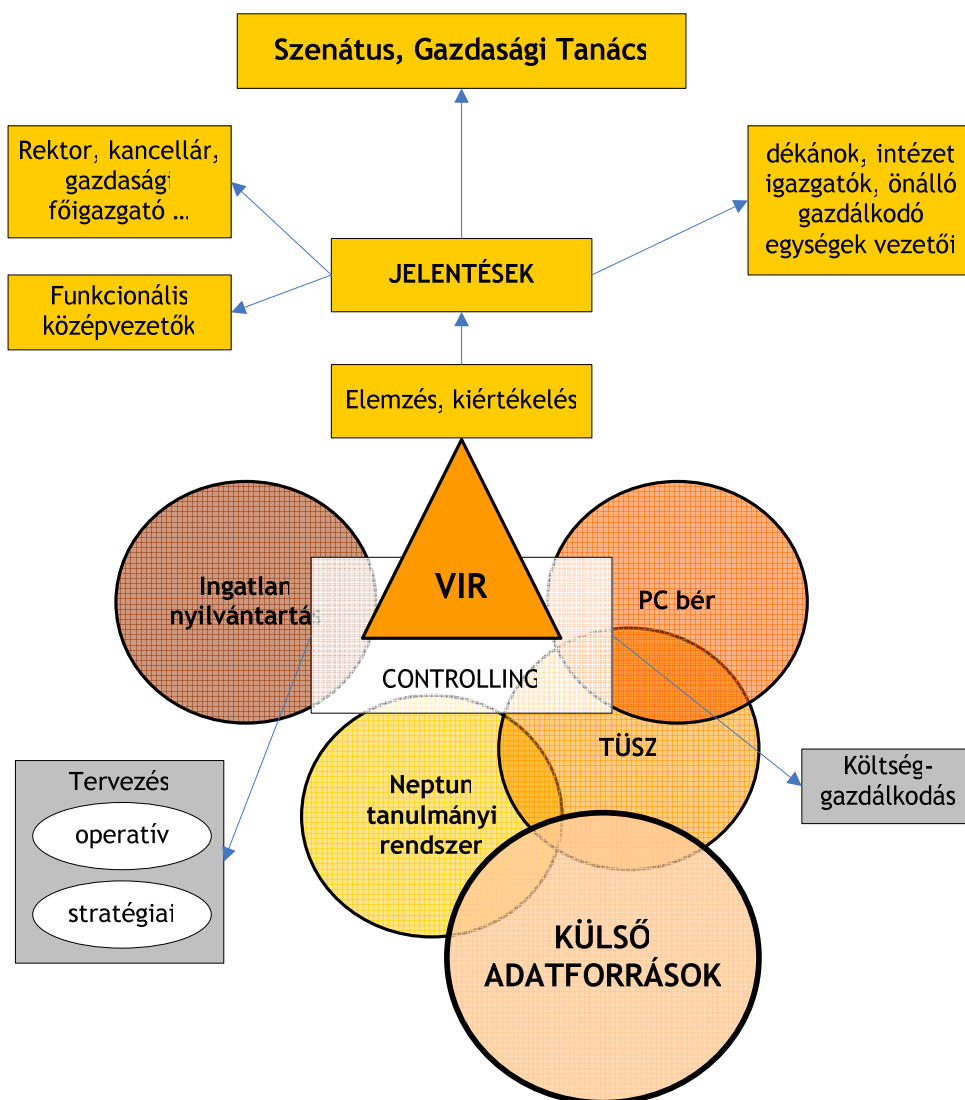


5. melléklet: A minőségirányítási folyamatok kapcsolódása

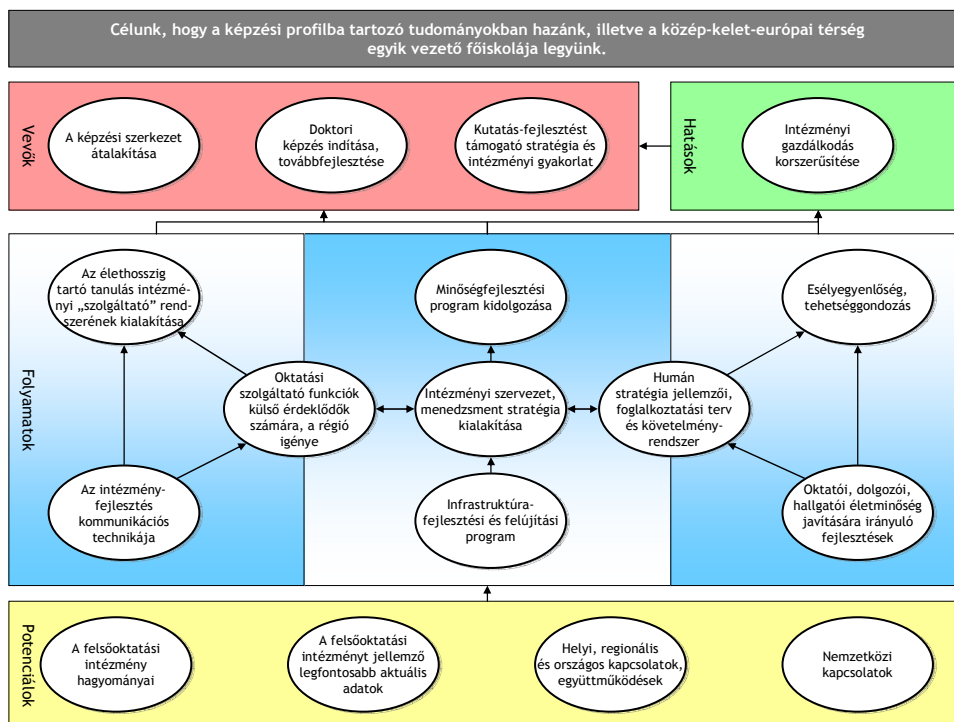
Tervezés – Feltételek biztosítása



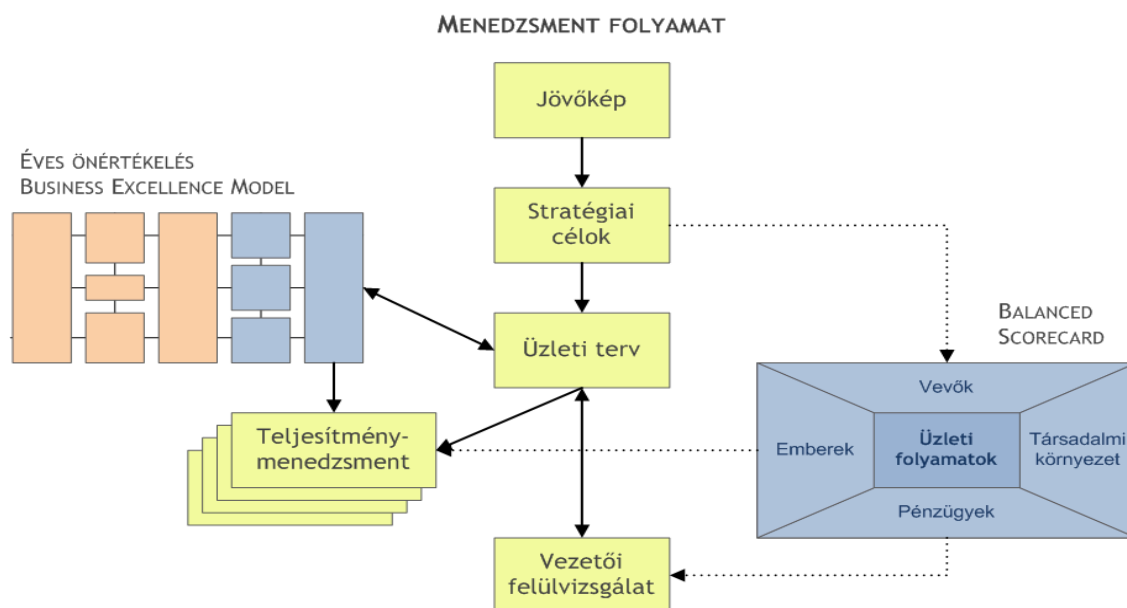
6. melléklet: Az információs rendszerek összekapcsolása



7. melléklet: Stratégiai térkép



8. melléklet: Az éves szervezeti önértékelés és a stratégiai tervezés folyamatának összekapcsolódása



9. melléklet: A stratégiai terv legfelső szintjéhez tartozó célok és kulcsmutatók

Stratégiai cél	Teljesítménymutató
1. Képzési szerkezet fejlesztése	Pályakezdekők elhelyezkedési esélye (%), és kezdő fizetése (Ft)
2. Doktori képzés	Doktori fokozatot szerzett hallgatók száma (fő)
3. Kutatás-fejlesztés-innováció	Publikációk száma×impact faktor „Üzleti” alapon szerzett projektek éves árbevételének rész-aránya (%)
4. Minőségfejlesztés	Az „üzleti” folyamatok folyamatos összehasonlítása és ezen alapuló továbbfejlesztése (benchmarking)
5. Intézményi szervezet	Speciális non-profit intézmény „üzleti” folyamatai implementációjának foka (%)
6. Infrastruktúra	Infrastruktúra-elhasználódás arányos pótlása illetve bővítése (%)
7. Esélyegyenlőség	Beérkezett és orvosolt panaszok száma (db), illetve aránya (%)
8. Humán stratégia	A menedzsment motivációs rendszerének a kidolgozása (cél-kitűzés, mérés, bónusz stb.)
9. Életminőség	Hallgatók és munkatársak elégedettsége (kérdőíves vizsgálat)
10. Élethosszig tartó tanulás	A képzési programok éves árbevétele (Ft) Partnerintézmények száma (db)
11. Oktatási szolgáltató funkciók	Az elektronikusan elérhető információ részaránya (%)
12. Kommunikáció	A számítógéppel támogatott „üzleti” folyamatok részaránya (%)
13. Gazdálkodás	A főiskola teljes árbevétele (Ft), ezen belül a nem állami támogatásból származó bevétel részaránya (%)
14. Nemzetközi kapcsolatok	Dokumentált (és működő) partneri viszonyok száma
15. Helyi, regionális és országos kapcsolatok	Dokumentált (és működő) partneri viszonyok száma

2009. évi Felsőoktatási Minőségi Díj pályázat

10. Indikátorrendszer

Pénzügyi	Vevők és partnerek	Működési (belső) folyamatok		Tanulás és fejlődés
▪ Energia felhasználás (telephelyenként, oktatás, kollégiumok, üdölők) ▪ Szakképzési bevételek ▪ A szállítók követelés-állományának 60 napotmeghaladó hányada ▪ Innovációs bevétel összege ▪ Egy oktatóra/kutatóra eső innovációs bevétel összeg ▪ Főiskola által benyújtott pályázatok mennyisége ▪ Közvetlen marketing költségek	▪ Záróvizsga Bizottsági elnökök véleménye ▪ Hallgatói elégedettség – oktatás ▪ Elégedettség a honlappal ▪ Elégedettség a a könyvtári szolgáltatással ▪ Kollégiumi elégedettség ▪ Büfé szolgáltatással való elégedettség ▪ Munkaerőpiaci elégedettség ▪ Marketindg munka sikeresége (elégedettség) ▪ Benchmarking mutató a felvételi pontszámokra ▪ Benchmarking mutató a hallgatói létszámokra ▪ Kollégiumi felvétei arányszámok ▪ Felvett hallgatói létszámok	Humán-erőforrás	▪ Korfa ▪ Átlagéletkor ▪ Fluktuáció ▪ Dolgozói elégedettség ▪ Nők megjelenése a vezetésben	▪ Tudományos minősítést szerzett saját nevelésű oktatók számának növekedése évente ▪ PhD képzésben résztvevők száma ▪ Tudományos fokozatot szerzett oktatók aránya ▪ Tudományos fokozatot szerzett oktatók megoszlása ▪ PhD képzéssel történő utánpótlás nevelés mértékének aránya az oktatói körben ▪ Oktatóknak szervezett belső képzéseken résztvevők száma ▪ Szervezeti változások száma
		Oktatás	▪ Az elektronikus tananyagok aránya a főiskola saját tananyagaihoz ▪ Elektronikus és papír alapú tananyagok mennyisége ▪ Lemorzsolódási mutatók ▪ Meghirdetett alap- és mesterképzési szakok száma ▪ Hallgatói mobilitás mértéke ▪ Oktatói mobilitás ▪ Írásbeli és szóbeli vizsgák aránya ▪ A 3. félévre beiratkozott hallgatók aránya az előző évben felvételt nyert hallgatók számához viszonyítva	
		Oktatás-kutatás támogatás	▪ Az aktív informatikai hálózati végpontok Σ kapcsolati sebessége ▪ Könyvtár kihasználtsági mutató ▪ Hálózati végpontok száma ▪ Számítógépek száma ▪ Projektorok száma ▪ Elektronikus nyilvántartás (könyvtár) ▪ Nyitott napokon, középiskolákban megszólítottak beiskolázási céllal	
		Kutatás	▪ Oktatói/kutatói publikációk összpontszáma ▪ Egy oktatóra/kutatóra eső publikációs pontszám ▪ Publikációs összpontszám ▪ A dokumentált nemzetközi kapcsolatok száma ▪ Tudományos szervezetekben való részvétel ▪ Főiskolai tudományos rendezvények ▪ TDK-n, OTDK-n elért eredmények	

2009. évi Felsőoktatási Minőségi Díj pályázat

11. Országos rangsorok, nemzetközi összemérések

Webometrics	World rank	size	visibility	rich files	scholar	Mo-on be- lül helye- zés	Mo-n belül a scholar alapján
2008 január	2467	2350	4344	1129	701	14	6
2008 július	2153	2725	3438	1084	688	13	6

HVG diploma különszám 2008. november**GAZDASÁGI KÉPZÉSI RANGSOROK**

Összesített képzési rangsor				
Rang 2008.	Rang 2007.	Intézmény	Hallgatók kiválósága rang	Oktatók kiválósága rang
1.	2.	BCE-KTK	5.	1.
2.	3.	BCE-GTK	1.	8.
3.	1.	PTE-KTK	11.	3.
...				
34.	34.	BGF-PSZFK-BP	21.	40.
35.	30.	BKF	29.	34.
35.	32.	BMF-KGK	30.	33.
37.	35.	TSF-GFK	39.	25.

Oktatók kiválósága

Gazdasági képzők presztízse	
Rang 2008	Intézmény
1.	Budapesti Corvinus Egyetem GTK
2.	Budapesti Corvinus Egyetem KTK
3.	Budapesti Gazdasági Főiskola PSZF
...	
21.	Általános Vállalkozási Főiskola
22.	Budapesti Műszaki Főiskola KGK
23.	Kaposvári Egyetem GTK

Rang		Intézmény	Egy minősített oktatóra jutó hallgatók		Hallgatók száma	Minősített oktatók			Tudományos rangú oktatók		
						száma	az összesből		akadémiai doktor	habilitált	
2008.	2007.		rang	fő	fő	rang	fő	arány	rang	arány	arány
1.	3.	BCE-KTK	4.	27	1580	2.	58	55,8%	8.	2,9%	16,3%
1.	4.	DE-AVK	7.	29	1081	2.	37	74,0%	5.	4,0%	18,0%
3.	1.	PTE-KTK	9.	34	1545	4.	45	54,2%	3.	7,2%	15,7%
...											
32.	32.	NYME-AK	30.	96	1640	31.	17	23,6%	26.	0,0%	2,8%
33.	33.	BMF-KGK	33.	125	1881	33.	15	23,4%	30.	0,0%	1,6%
34.	28.	BKF	40.	459	917	39.	2	8,0%	18.	0,0%	8,0%

Hallgatók kiválósága költségtérítéssel képzésen												
Rang	Intézmény	rang	Középiskolai minőség		Jelentkezők száma		Jelentkezőkből bejutott		Felvettek pontatlaga		Nyelvvizsgával felvettek	
			OKTV helyezett fő	Legjobb iskolából jött fő	rang	fő	rang	arány	rang	érték	rang	érték
2008												
1.	BCE-GTK	1.	1	4	2.	69	5.	43,5%	3.	441,2	6.	96,7%
2.	BGF-KVIFK	13.	0	0	3.	65	1.	10,8%	8.	357,7	1.	100,0%
3.	SZTE-GTK	13.	0	0	13.	25	3.	24,0%	5.	410,0	1.	100,0%
...												
22.	ZSKF	13.	0	0	18.	14	19.	85,7%	26.	285,5	28.	16,7%
23.	BMF-KGK	7.	0	1	27.	7	28.	100,0%	23.	292,0	20.	28,6%
24.	SZIE-GTK	13.	0	0	20.	12	28.	100,0%	29.	279,9	18.	33,3%

Hallgatók kiválósága államilag támogatott képzésen																		
Rang		Intézmény	Középiskolai minőség			Jelentkezők száma		Jelentkezőkből bejutott		Felvettek pontatlaga		Nyelvvizsgával felvettek		OTDK helyezésre jutó nappalisok		rang	PhD-képzés hallgatók fokozatot	
2008	2007		rang	OTKV helyezés fő	Legjobb iskolából jött fő	rang	fő	rang	arány	rang	érték	rang	arány	rang	fő		száma fő	szerzettek fő
1.	1.	BCE-GTK	1.	44	89	1.	2476	13.	19,8%	2.	468,1	4.	98,6%	24.	803	1.	68	13
2.	6.	BME-GTK	11.	4	3	10.	396	9.	17,9%	4.	454,3	5.	97,2%	15.	272	4.	83	11
3.	8.	SZTE-GTK	6.	1	19	6.	569	29.	31,5%	9.	422,9	11.	91,6%	8.	142	7.	44	6
...																		
29.	29.	BKF	29.	0	0	26.	124	20.	25,0%	13.	414,3	21.	87,1%	30.	0	15.	-	-
30.	28.	BMF-KGK	29.	0	0	31.	73	23.	27,4%	21.	403,5	16.	90,0%	22.	627	15.	-	-
31.	19.	SZF	16.	0	4	14.	365	21.	25,2%	31.	387,7	30.	70,7%	32.	1888	15.	-	-

Gazdálkodás és menedzsment szakos rangsorok								
Rang	Intézmény	Jelentkezők száma	Bejutott jelentkezők arány	Felvettek pontatlaga	Középiskolai minőség OKTV helyezett fő	Legjobb iskolából jött fő	rang	fő
2008	2007							
1.	1.	BCE-GTK	555	24,1%	466,7	1.	6	26
2.	3.	DE-KTK	370	43,2%	425,8	2.	3	23
3.	4.	SZTE-GTK	215	31,2%	425,3	3.	1	6
...								
22.	31.	ZSKF	27	25,9%	413,0	18.	0	0
23.	8.	BMF-KGK	73	27,4%	403,5	18.	0	0
23.	27.	SZIE-GTK	67	20,9%	394,8	18.	0	0

INFORMATIKAI KÉPZÉSI RANGSOROK

Összesített képzési rangsor				
Rang	Rang	Intézmény	Hallgatók kiválósága	Oktatók kiválósága
2008.	2007.		rang	rang
1.	1.	SZTE-TTIK	5.	1.
2.	2.	BCE-GTK	2.	6.
3.	5.	BME-VIK	1.	8.
...				
11.	10.	PPKE-ITK	4.	13.
12.	12.	BMF-NIK	6.	15.
13.	14.	EKF-TTK	14.	7.

Oktatók kiválósága											
Rang	Rang	Intézmény	Egy minősített okta- tóra jutó hallgatók		Hallgatók száma	Minősített oktatók			Tudományos rangú oktatók		
2008.	2007.		rang	fő	fő	rang	száma	az ösz- szesből arány	rang	akadémiai doktor arány	habilitált arány
1.	1.	SZTE-TTIK	5.	30	4770	1.	161	61,0%	2.	16,3%	20,5%
2.	4.	NYME-FMK	1.	20	814	5.	41	56,9%	5.	5,6%	23,6%
3.	2.	PTE-TTK	2.	24	1792	3.	76	56,7%	7.	10,4%	17,2%
...											
14.	16.	DF	6.	32	1337	14.	42	30,0%	18.	0,7%	0,0%
15.	19.	BMF-NIK	19.	132	1323	19.	10	24,4%	1.	19,5%	22,0%
16.	17.	PTE-PMMK	13.	58	3029	12.	52	34,4%	15.	3,3%	2,6%

Hallgatók kiválósága államilag támogatott képzésen																	
Rang		Intézmény	Középiskolai minőség			Jelentkezők szá- ma		Jelentkezőkből be- jutott		Felvettek pontát- laga		Nyelvvizsgával fel- vettek		OTDK helyezésre jutó nappalisok		PhD-képzés	
2008	2007		rang	OTKV helyezés fő	Legjobb iskolából jött fő	rang	fő	rang	arány	rang	érték	rang	arány	rang	fő	rang	hallgatók száma fő
1.	1.	BME-VIK	1.	21	66	1.	713	4.	65,9%	2.	419,5	2.	85,7%	5.	233	2.	189
2.	2.	BCE-GTK	5.	4	6	10.	141	1.	50,4%	1.	422,6	1.	93,0%	12.	803	3.	68
2.	4.	ELTE-IK	2.	14	19	2.	479	7.	78,3%	4.	378,8	5.	57,1%	8.	418	5.	66
...																	
5.	5.	SZTE-TTIK	4.	2	12	5.	389	17.	97,7%	10.	320,3	13.	34,5%	1.	73	1.	276
6.	3.	BMF-NIK	8.	1	9	4.	395	3.	57,7%	8.	346,8	7.	46,5%	9.	441	13.	-
7.	7.	DE-IK	3.	4	13	3.	420	5.	69,5%	6.	347,8	9.	44,2%	15.	1171	13.	-

Mérnök informatikus szakos rangsorok								
Rang		Intézmény	Jelentkezők száma	Bejutott jelentkezők	Felvettek pontátlaga	Középiskolai minőség		
2008	2007		fő	arány	érték	rang	OKTV helyezett	Legjobb iskolából jött
1.	1.	BME-VIK	713	65,9%	419,5	1.	21	66
2.	2.	BMF-NIK	395	57,7%	346,8	2.	1	9
3.	6.	PE-MIK	117	66,7%	344,6	3.	1	6
4.	4.	PPKE-ITK	97	78,4%	390,2	3.	1	6
5.	3.	DE-ITK	177	62,7%	350,7	6.	0	6
6.	6.	ME-GÉK	114	89,5%	321,7	5.	2	3

MŰSZAKI KÉPZÉSI RANGSOROK

Összesített képzési rangsor				
Rang		Intézmény	Hallgatók kiválósága	Oktatók kiválósága
2008.	2007.		rang	rang
1.	2.	BME-VBK	2	9
1.	1.	DE-TTK	10	1
3.	3.	PE-MK	11	3
...				
24.	26.	DE-MK	20	28
25.	23.	BMF-BGK	16	34
26.	24.	NYME-TTMK	36	16
27.	27.	NYF-MMFK	29	24
28.	35.	BMF-KVK	21	36
28.	30.	BMF-RKK	26	31
...				
34.		SZF-MMF	36	28
35.	29.	BMF-KGK	30	37
35.	32.	GDF	34	33

Műszaki képzők presztízse	
Rang	Intézmény
2008	
1.	Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem GÉK
2.	Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem VIK
3.	Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem ÉSZK
...	
7.	Budapesti Műszaki Főiskola KVK
8.	
9.	Budapesti Műszaki Főiskola BGK
...	
13.	Budapesti Műszaki Főiskola NIK
...	
17.	Budapesti Műszaki Főiskola RKK

Hallgatók kiválósága államilag támogatott képzésen																		
Rang		Intézmény	Középiskolai minőség		Legjobb iskolából jött	Jelentkezők száma		Jelentkezőkből bejutott		Felvettek pontatlaga		Nyelvvizsgával felvettek		OTDK helyezésre jutó nappalisok		PhD-képzés rang	hallgatók száma	fokozatot szerzettk
2008	2007		rang	OTKV helyezés		rang	fő	rang	arány	rang	érték	rang	arány	rang	fő			
1.	1.	BME-ÉSZK	4.	7	33	3.	583	1.	32,9%	2.	438,4	2.	97,4%	12.	182	6.	54	19
2.	3.	BME-VBK	3.	12	44	11.	345	9.	70,7%	3.	422,2	3.	91,0%	4.	88	4.	83	22
3.	2.	BME-GÉK	2.	9	72	1.	935	5.	58,1%	5.	408,7	5.	84,5%	13.	184	9.	74	15
...																		
16.	12.	BMF-BGK	18.	0	6	10.	371	15.	82,5%	14.	309,0	15.	36,6%	27.	1385	24.	-	-
...																		
21.	29.	BMF-KVK	10.	1	10	7.	433	35.	97,5%	15.	306,2	20.	28,2%	30.	1906	24.	-	-
...																		
26.	22.	BMF-RKK	21.	0	4	15.	205	14.	81,0%	28.	279,8	29.	17,5%	25.	1094	24.	-	-
...																		
30.	20.	BMF-KGK	29.	0	0	23.	137	28.	93,4%	30.	276,8	26.	21,9%	22.	627	24.	-	-

Oktatók kiválósága											
Rang		Intézmény	Egy minősített oktatóra jutó hallgatók		Hallgatók száma	Minősített oktatók			Tudományos rangú oktatók		
2008.	2007.					száma	az összesből		akadémiai doktor	habilitált	
1.	2.	DE-TTK	9.	28	3340	1.	119	66,5%	1.	16,8%	46,4%
2.	1.	SZIE-MKK	4.	19	1567	2.	84	62,7%	6.	10,4%	22,4%
3.	3.	SZTE-TTIK	12.	30	4770	2.	161	61,0%	3.	16,3%	20,5%
...											
30.	33.	BMF-RKK	26.	55	1094	33.	20	26,7%	24.	2,7%	4,0%
...											
34.	31.	BMF-BGK	32.	81	1385	34.	17	23,9%	25.	1,4%	5,6%
35.	32.	KF-GAMF	33.	88	1673	35.	19	20,0%	32.	0,0%	2,1%
36.	35.	BMF-KVK	35.	119	1906	37.	16	11,9%	32.	0,7%	1,5%
37.	34.	BMF-KGK	36.	125	1881	36.	15	23,4%	34.	0,0%	1,6%

Mechatronikai mérnöki szakos rangsorok								
Rang		Intézmény	Jelentkezők száma	Bejutott jelentkezők	Felvettek pontátlaga	Középiskolai minőség		
2008	2007		fő	arány	érték	rang	OKTV helyezett fő	Legjobb iskolából jött fő
1.	1.	BME-GÉK	241	49,0%	434,1	1.	6	23
2.	4.	BMF-BGK	43	81,4%	321,65	5.	0	1
2.	3.	ME-GÉK	31	96,8%	316,9	2.	0	4
4.	6.	PE-MK	31	96,8%	339,1	4.	0	2
4.	2.	SZE-MTK	60	86,7%	303,6	5.	0	1

Műszaki menedzser szakos rangsorok								
Rang		Intézmény	Jelentkezők száma	Bejutott jelentkezők	Felvettek pontátlaga	Középiskolai minőség		
2008	2007		fő	arány	érték	rang	OKTV helyezett fő	Legjobb iskolából jött fő
1.	1.	BME-GTK	164	58,5%	383,8	1.	0	9
2.	12.	PE-GTK	38	94,7%	289,2	2.	0	3
3.	3.	DE-MK	55	92,7%	272,5	2.	0	3
4.	4.	BMF-KGK	137	93,4%	276,8	7.	0	0
5.	5.	TSF-GFK	21	85,7%	280,1	7.	0	0

Villamosmérnöki szakos rangsorok								
Rang		Intézmény	Jelentkezők száma	Bejutott jelentkezők	Felvettek pontátlaga	Középiskolai minőség		
2008	2007		fő	arány	érték	rang	OKTV helyezett fő	Legjobb iskolából jött fő
1.	1.	BME-VIK	464	76,9%	420,7	1.	15	52
2.	3.	BMF-KVK	433	97,5%	306,2	2.	1	10
2.	4.	SZE-MTK	83	95,2%	310,6	4.	0	3
4.	2.	ME-GÉK	76	97,4%	310,9	3.	0	7
4.	5.	PE-MK	46	89,1%	313,0	5.	0	2

Gépészmérnök szakos rangsorok								
Rang		Intézmény	Jelentkezők száma	Bejutott jelentkezők	Felvettek pontátlag	Középiskolai minőség		
2008	2007					rang	OKTV helyezett	Legjobb iskolából jött
			fő	arány	érték		fő	fő
1.	1.	BME-GÉK	497	65,4%	402,5	1.	2	40
2.	2.	BMF-BGK	253	78,7%	312,7	4.	0	4
2.	3.	SZE-MTK	209	95,2%	290,2	3.	0	5
4.	4.	ME-GÉK	209	96,7%	288,3	2.	0	9
5.	9.	SZIE-GÉK	119	88,2%	284,8	7.	0	1

Környezetmérnöki szakos rangsorok								
Rang		Intézmény	Jelentkezők száma	Bejutott jelentkezők	Felvettek pontátlag	Középiskolai minőség		
2008	2007					rang	OKTV helyezett	Legjobb iskolából jött
			fő	arány	érték		fő	fő
1.	1.	BME-VBK	66	65,2%	404,8	1.	1	6
2.	3.	ME-MFK	55	94,5%	287,1	3.	0	3
2.	6.	SZTE-TTIK	54	100,0%	305,0	2.	0	4
4.	6.	PE-MK	49	93,9%	302,6	4.	0	2
5.	2.	BMF-RKK	53	98,1%	281,5	5.	0	1

Mesterszakok felvételik: biztonságtechnikai mérnök												
Intézmény		Jelentkezők száma	Bejutott jelentkezők			Felvettek pontátlag	Ponthatár (max. 100 pont)					
			elsőhelyes	arány	mind		államilag támogatott	támogatott	költségtérítéses			
		fő	fő		fő	érték	MN	ME	ML	MN	ME	ML
BMF BGK		30	23	76,7%	25	68,1	-	-	-	-	-	48
ZMNE BKMK		39	25	64,1%	29	70,3	-	-	-	-	-	30