

**A PTE BTK OKTATÓINAK VÉLEMÉNYE
A KART ÉRINTŐ KÉRDÉSEKRŐL**

**PTE BTK Szociológia Tanszék
Schadt Mária, Péntek Eszter**

Pécs, 2008.

Tartalom

I. A vizsgálatról	3
II. A válaszadóról	5
III. A Kar erősségei és gyengéi	6
IV. A BTK-val, a munkakörülményekkel kapcsolatos elégedettség	9
1. A szervezeti küldetés, szervezeti integritás értékelése	10
2. A kari vezetés értékelése	11
3. A kari pénzügyek értékelése	13
4. Az oktatás, kutatás értékelése	14
5. A humánerőforrás gazdálkodás értékelése	17
6. A kommunikáció, nyilvánosság, közösségi kapcsolatok értékelése	18
7. A munkakörülmények értékelése	20
V. A BTK-val mint munkahellyel való elégedettség	22
VI. A bölcsészet- és társadalomtudományokat érintő kihívások értékelése	24
VII. Szándékok és cselekvés: a bölcsészkart érő kihívásokra adható válaszok	25
1.sz. melléklet: A vizsgálat során használt kérdőív	34

I. A vizsgálatról

2008. májusában a Stratégiai Bizottság és a Kari Vezetés felkérésére kérdőíves vizsgálatot készítettünk a PTE BTK oktatói körében. A vizsgálat némileg csatlakozik ahhoz a Minőségbiztosítási Bizottság által készített felméréshez¹, melynek során 2007-ben a PTE összes oktatója kifejthette véleményét. Vizsgálatunkban felhasználtuk a kérdéssort és az itt kapott eredményeket is, számos új, a BTK-val kapcsolatos szemponttal kiegészítve azt. (Az oktatói kérdőív mellett elvégeztünk egy másik elégedettség-vizsgálatot is a BTK hallgatói körében, az adatok elemzése még folyamatban van, a hallgatói felmérés eredményei azonban várhatóan további értékes információkkal egészítik ki a későbbiekben az oktatói véleményeket).

Az oktatói megkérdezés célja az volt, hogy a közösen elkészített diagnózis részeként hozzájáruljunk a kari cselekvési terv háttérének megrajzolásához, azáltal, hogy a Kar oktatóit arra kérjük, fejtsek ki véleményüket a Kar működésével, a jelenlegi problémákkal és a jövőbeli lehetőségekkel kapcsolatban. A kérdőív kialakítása, a kérdések kidolgozása közös munka eredménye, mindvégig a Stratégiai Bizottság tagjainak – akik egyben a megkérdezett oktatói célcsoport tagjai – bevonásával, véleményezésével történt. Ennek következtében vélhetően valós kérdésekre, dilemmákra kaptunk válaszokat (a kérdőívet az 1.sz. melléklet tartalmazza).

A kérdőívet a Kar minden oktatójának elküldtük e-mailben. A vizsgálatban használt online survey számítógépes program segítségével biztosítottuk az anonimitást, amellyel célunk az volt, hogy elősegítsük azt, hogy a válaszolók minél őszintébb válaszokat adjanak. (Az elemzők nem látták, hogy ki küldte vissza a kérdőívet, az adatok közvetlenül egy adatfile-ba érkeztek.)

A vizsgálatban egyrészt azon a hét területen mértük az oktatók elégedettségét, amelyeket a Kar működése és a Kar oktatóinak munkája szempontjából a legfontosabbnak tartottunk.

Ezek a következők:

- szervezeti küldetés, szervezeti integritás;
- kari vezetés;

¹ Munkatársi elégedettség-vizsgálat, 2007. PTE Minőségbiztosítási Bizottság. Összeállította: Kuráth Gabriella.

- pénzügyek;
- oktatás, kutatás;
- emberi erőforrások menedzselése;
- kommunikáció, nyilvánosság, közösségi kapcsolatok;
- munkakörülmények.

Az elégedettséget ötfokú skálán mértük, ahol a válaszadóknak 1-5-ig kellett osztályozniuk az egyes szempontokat, az egyes a legkisebb, míg az ötös a legnagyobb elégedettséget jelölte az adott kérdésre vonatkozóan. A táblázatos (mátrixos) megoldás lehetőséget teremtett arra is, hogy a kérdőívet kitöltők az egyes szempontokat, arra adott válaszaikat összehasonlítsák, vagyis egyfajta rangsort állítsanak fel – ez egy későbbi stratégiai terv prioritásai szempontjából lehet fontos.

Másrészt arra törekedtünk, hogy további kérdések segítségével összegyűjtsük azokat az elképzeléseket, szándékokat, amelyek arra vonatkoznak, miben tudnak tenni, változtatni maguk az érintettek a Kart érintő problémák orvoslásában.

Azoknak a kollégáknak, akik levelünkre válaszolva visszaküldték a kérdőívet, ezúton is szeretnénk megköszönni a közreműködésüket. Mindemellett megállapítható, hogy sajnálatos módon nagyon nagy passzivitás kísérte ezt a kezdeményezést. A 270 kiküldött kérdőívből – kétszeri ismételt megkeresést követően – mindössze 72 értékelhető kérdőív érkezett vissza. Ez a 26,6%-os visszaküldési arány (postai, telefonos, online) önkitöltős kérdőív esetén egy társadalomkutatási vizsgálatban viszonylag jónak mondható, de egy, a megcélzott csoport, nevezetesen a Kar oktatói mindegyikét érintő fontos kérdés esetében nagyon alacsonynak értékelhető.

Az alacsony válaszadási arány és a kicsi elemszám következtében a beérkezett válaszok elemzése statisztikai értelemben csupán korlátozott lehetőségeket nyújt, leginkább csak jelzésértékű információkat szolgáltat, messzemenő következtetések meghozatalára nem alkalmas. Ennek megfelelően az elemzés során például százalékos megoszlásokat nem közlünk. Különösen figyelemre méltó viszont az a 72 válasz, ami a nyitott kérdésekre érkezett, ahol a válaszolók spontán módon fejthették ki véleményüket a Kar erősségeiről, gyenge pontjairól, saját terveikről, elképzeléseikről – ezeket a tanulmányban részletesen megjelenítjük.

II. A válaszadókról

A válaszadóktól az anonimitás megerősítése érdekében csak néhány információt kérdeztünk. Az kérdőívet kitöltők nemére, beosztására, arra, hogy mióta dolgoznak a felsőoktatásban, az egyetemen és a Karon, illetve, hogy milyen tudományterülethez tartozónak vallják magát, azért volt szükség, hogy ezekkel a háttérváltozókkal is differenciálni tudjuk az oktatói véleményeket és preferenciákat.

A válaszadók nemek szerinti megoszlása nagyjából kiegyenlített: 30 férfi, 37 nő töltötte ki a kérdőívet, 5 oktatónak pedig nem tudjuk a nemét (a kari 49-51%-os férfi-női megoszláshoz képest a női oktatók kissé nagyobb arányban küldték vissza a kérdőívet).

A válaszadók 36%-a vezető oktató, a vezető és nem vezető oktatók kari megoszlását figyelembe véve úgy tűnik, hogy mindkét csoportot azonos attitűd jellemezte a vizsgálatban való részvételnél.

A felsőoktatásban eltöltött évek száma alapján szintén egyenletes megoszlást kaptunk: a válaszadók egy része a közép- és idősebb korosztályból került ki, akiknek feltehetően már széleskörű tapasztalattal rendelkeznek az oktatási, kutatási feladatokról és azok feltételeiről: a kérdőívet kitöltők egyharmada több mint tíz, további egyharmada több mint húsz éve a felsőoktatásban dolgozik. A kar jövője szempontjából fontos, hogy a válaszadók között ott van a fiatalabb, a felsőoktatásban kevesebb, mint tíz éve oktató korosztály is. A PTE-n és a BTK-n eltöltött oktatási évek alapján ugyancsak egyenletes a megoszlás, némileg emelkedik a rövidebb és csökken a hosszabb ideje itt dolgozók száma.

Az oktatóknak válaszolni kellett arra a kérdésre is, hogy inkább a bölcsészettudományokhoz, vagy inkább a társadalomtudományokhoz tartozónak vallják-e magukat. A kérdőívet kitöltők 36%-a vallotta magát inkább a bölcsészettudományokhoz, 33%-a inkább társadalomtudományokhoz tartozónak, további 31%-a pedig mindkettőt sajátjának érzi. Érdekes lehet ez a továbbiakban a Kar identitásának, sokszínűségének (ennek előnyeinek és hátrányainak) tárgyalásakor, illetve a különböző kérdésekben kinyilvánított vélemények alakulásakor egyaránt. Jelentőségét különösen az adja, hogy a kar megítélése sokkal inkább a bölcsészkarra jellemzőhöz kötődik, ami ellentmond a kar oktatóinak saját magára vonatkoztatott tudományterületi besorolásának.

III. A Kar erősségei és gyengéi

A kérdőívet kitöltőknek először is lehetőségük volt saját, spontán véleményüket leírni abban a kérdésben, hogy mit tartanak a BTK legfontosabb erősségeinek, pozitívumainak. A válaszok a következő értékek mentén csoportosultak:

- sokszínűség, multidiszciplinaritás (39 említés)
- tudományos teljesítmény, hazai és nemzetközi elismertség, jó képzések, kutatóműhelyek, doktori képzések (37 említés)
- felkészült és elismert oktatók, hallgatóbarát magatartás, sok tehetséges hallgató, hallgatói tudományos eredmények (32 említés)
- hagyomány, történelmi múlt, múltból táplálkozó jó hírnév, stabil megbízható értékrend, az értékközvetítés lehetősége (14 említés)
- népszerűség, magas hallgatói létszám (10 említés)
- regionális beágyazottság, innovativitás, nyitottság, progresszív szellemiség (8 említés)
- Pécs, a környezet, a park, a jó hangulat (10 említés)
- függetlenség, a tanulás/tanítás szabadsága (5 említés)
- egyéb (1-2 említés): humor, szervezethez, a Kar nemzetközi kapcsolatai, szakok közötti együttműködés és átjárhatóság

Az oktatók által összegyűjtött negatívumok pedig gyakorisági sorrendben a következők:

- nehézkesség, rosszul szervezethez, bonyolult ügyintézés, sok adminisztráció, felaprózott intézményi struktúra (37 említés)
- vezetés (végrehajtó és nem kezdeményező, koncepció nélküli, kizárólag megszorításokban gondolkodó HR, gyenge érdekérvényesítés, minőségi munka elismerésének hiánya, a döntéshozatali folyamatok nem átláthatóak) (27 említés)
- versenyképes jövőkép, koncepció hiánya, hiányzó kari identitás, rossz marketing (18 említés)
- nem megfelelő oktatásszervezés, merev képzés, a változó környezet kihívásaira (pl. munkaerő-piaci igényekre) való reagálás hiánya (16 említés)
- gazdasági helyzet, nem megfelelő erőforrás allokáció, hosszú távú üzleti tervezés hiánya (11 említés)
- a tudományos kutatómunka színvonala nem egyforma az egyes tanszékeken, az oktatói munka érdemi minőségbiztosításának hiánya, kutatómunka optimális feltételeinek hiánya (8 említés)

- oktatói magatartás, széthúzás, ellenséges légkör, érdektelenség, intézmények és tanszékek közötti kohézió, kooperáció hiánya (13 említés)
- infrastrukturális hiányosságok: nem megfelelő oktatástechnikai háttér, kevés iroda és tanterem (13 említés)
- a sokszínűség mint hátrány, bölcsész- és társadalomtudományi területeknek nem egy karon lenne a helyük (6 említés)
- provincializmus, társadalmi elszigeteltség, alárendelt szerep az országos képzőintézetekhez és a többi karhoz képest, nem megfelelő külső kommunikáció (5 említés)
- tudományos műhelyek, szakfolyóiratok hiánya, szerény nemzetközi kapcsolatok (3 említés)
- egyéb (1-2 említés): egyetemi valós integráció hiánya, gyenge pozíció az egyetemen, területi széttagoltság, hiányzó professzorok tanácsa, elavult TVSZ, nehéz megközelíthetőség – közlekedési nehézségek a régióban, nem megfelelő tájékoztatás a pályázatokról, tanszékvezetői és oktatói kinevezések való pályázati jellegének hiánya, rossz BA tantervek

A felsorolásból kitűnik, hogy – az oktatók véleménye alapján – ami néhol előny, az gyakran hátránnyá is válhat (lásd a bölcsészkar sokszínűségét, multidiszciplinaritását), valamint az is látszik, hogy több kérdésben az oktatói vélemények némileg megosztottak. Csak néhány kérdés körül rajzolódik ki markáns álláspont, sok szempont szerepel a pozitívumok és a negatívumok között egyaránt. Sokan jelölték például a tudományos, kutatómunka magas színvonalát a Kar pozitívumai között, de voltak, akik ezt kifejezetten rossznak tartották, illetve úgy vélték, a Karon folyó oktatói-tudományos munka általános megítélése gyengül azáltal, hogy nem kiegyenlített az egyes tanszékeken belüli színvonal.

Némileg ellentmondani látszik egymásnak az a két vélemény is, ami szerint a Karunk népszerű, sok hallgató érdeklődik képzéseink iránt, másfelől a negatívumok között sokan említik a nem megfelelő külső kommunikációt, a rossz marketinget, illetve azt, hogy több szak nem versenyképes.

Az oktatók (egymás) minősítése sem teljesen egyértelmű, a pécsi bölcsészkar erősségei között szerepel az elismert, jól felkészült oktatói gárda, ám a negatívumok között többen említették, hogy elégedetlenek az oktatói morállal (nem kooperáló, hanem széthúzó, kicsinyes attitűdök),

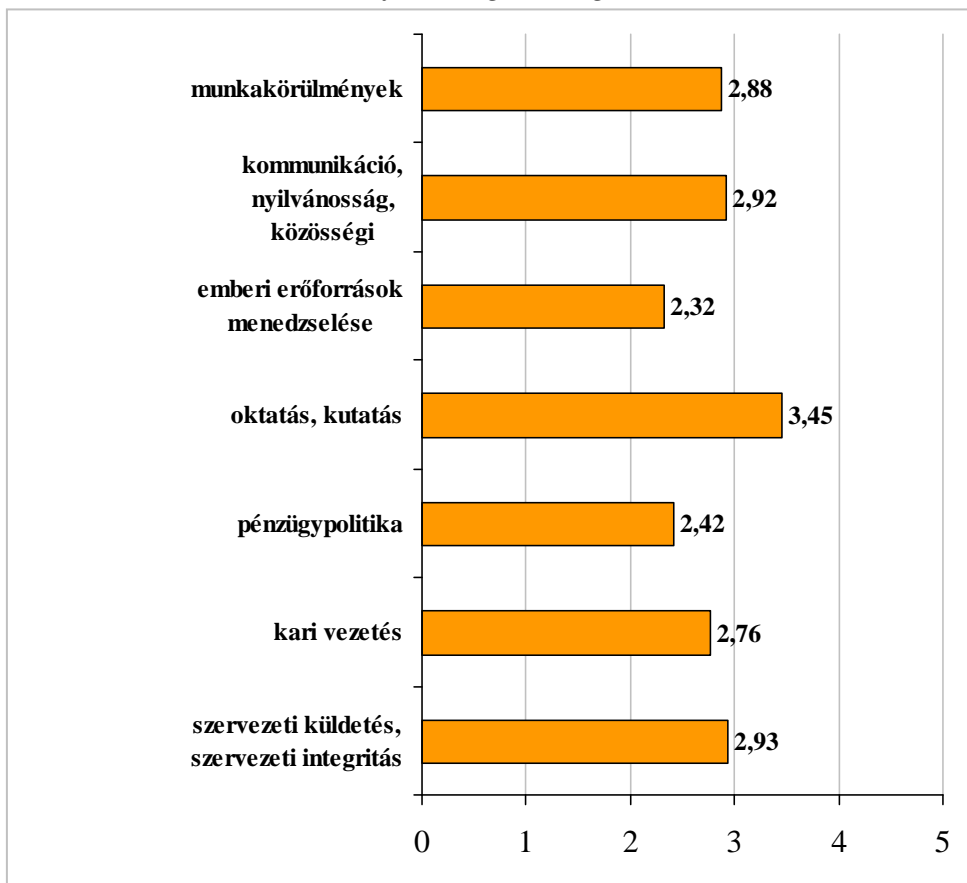
fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy senki sem említette a jó, támogató kollegiális viszonyokat.

Egységes véleményként fogalmazták meg viszont a kérdőívet visszaküldők azt, hogy munkájukat nagyban nehezíti a kari intézményi struktúra, a rosszul szervezettség, a bürokrácia, és a szakonként meglehetősen nagy különbségeket mutató infrastrukturális adottságok (néhány szak mostoha körülményei). Valamint jól kivehető (a mindenkori és jelenlegi) kari vezetés felé irányuló kritika is.

IV. A BTK-val, a munkakörülményekkel kapcsolatos elégedettség

A kérdőív legnagyobb része a BTK működésére, a munkakörülményekre, a munkatársak oktatói, kutatói, közéleti tevékenységének feltételeire vonatkozott. Fontosnak tartottuk a vezetés- és szervezéselméleti oldalon általánosan megszokott szempontok mellett a Karra jellemző speciális körülmények megjelentetését is az értékelő kérdésekben. A készülő kari stratégia és cselekvési terv szempontjából ezért kiemelten kezeltük és hosszasan részleteztük az oktatás, kutatás, valamint a kommunikáció, nyilvánosság és közösségi kapcsolatok dimenziókat. E két szempont kimerítő elemzése azért is indokolt, mert ezekben a kérdésekben az oktatók szélesebb köre személyesen érintett, így sokkal inkább várhattunk valódi, kompetencia alapú véleményeket. A többi kérdésnél csak kevesebb szempont szerepelt, főként a munkatársak általános elégedettségére kérdeztünk csak rá, hiszen ezekben a kérdésekben (vezetés, szervezés, pénzügyek, humánerőforrás gazdálkodás stb.) csak kevesebb oktató tájékozódik napi szinten. Előzetes hipotézisünket a nagy számú „nem tudom” válaszok aránya is visszaigazolta.

1.sz. ábra: Az egyes szempontokkal való elégedettség átlagértéke, az ötfokú elégedettségi skálán



Az egyes kérdésköröket összességében megvizsgálva azt láthatjuk, hogy az elégedettségi átlagértékek az ötfokú elégedettségi skálán – az oktatás és kutatás kivételével – egy esetben sem érik el a közepes szintet (lásd az előző ábrát). Összességében a legkevésbé elégedettek az oktatók a humánerőforrás politikával és a kar pénzügypolitikájával. Ennél nagyobb elégedettség pedig az említett oktatás, kutatás, ezt követően a szervezeti küldetés, integritás kérdéseit övezi. Az általános kérdéseken belül azonban – ahogy a következő táblázatokban ezt részletesen közöljük – meglehetősen nagy eltérések mutatkoznak az egyes részkérdések mentén.

1. A szervezeti küldetés, szervezeti integritás értékelése

A szervezeti küldetés, szervezeti integritás kérdéssor olyan szempontokra tért ki, mint a Kar identitása, a kari jövőkép és célok, ezek megvalósulása, a Kar alkalmazkodóképessége a változó feltételekhez, valamint a kari elképzelések kialakításának körülményei. Ezt a szempontot összességében közepes elégedettség jellemzi. A változó társadalmi környezet (munkaerő-piac, társadalmi elvárások) kihívásaihoz való alkalmazkodás területén a legrosszabb a Kar oktatóinak a véleménye. Ezzel szemben a legjobb értékelést a hallgatói szervezetek bevonása kapta a fejlesztések, elképzelések megvitatásába (bár itt sokan bizonytalanok, többen jelölték a „nem tudom” választ is).

1.sz. táblázat: A szervezeti küldetés, szervezeti integritás egyes szempontjaival való oktatói elégedettség (fő)

A) SZERVEZETI KÜLDETÉS, SZERVEZETI INTEGRITÁS	1	2	3	4	5	Nem tudom	Érték átlag
A Kar arculata, identitása összességében	5	20	21	23	1	1	2,93
A Karnak saját maga elé kitűzött céljai	7	24	17	13	2	8	2,67
Amilyen mértékben a Kar saját maga elé kitűzött céljait meg tudja valósítani	7	22	23	8	-	9	2,53
A Kar céljai érdekében felhasznált eszközök, tevékenységek	8	24	24	8	-	6	2,50
A Kar változó feltételekhez, elvárásokhoz való alkalmazkodóképessége	14	31	14	11	-	1	2,31
A munkatársak a bevonása a fejlesztések, elképzelések megvitatásakor	15	27	17	7	3	2	2,36
A hallgatói szervezetek bevonása a fejlesztések, elképzelések megvitatásába	6	13	17	14	4	17	2,94
A Kar változó társadalmi környezethez (munkaerőpiac, társadalmi változások) való alkalmazkodóképessége	21	28	15	4	1	1	2,07

2. A kari vezetés értékelése

A kari vezetés összességében már csak gyenge-közepes értékelést kapott (a későbbi nyitott kérdésekben erre vonatkozóan rövid indoklást is olvashatunk). Részleteiben is megvizsgálva a vezetés értékelését, az oktatók szerint nem megfelelő a vezetés karok közötti (2,14-es átlagérték) és egyetemen kívüli lobbiképessége (2,19-es átlagérték) sem, és hasonlóan alacsony elégedettség övezi a kari vezetésnek az egyetemi vezetés felé történő érdekérvényesítő tevékenységét is (lásd korábban az egyetem negatívumai között a többszöri „gyenge kar” megfogalmazást).

2.sz. táblázat: A kari vezetéssel való oktatói elégedettség (fő)

B) KARI VEZETÉS	1	2	3	4	5	Nem tudom	Érték átlag
A kari vezetés összességében	13	15	17	19	3	3	2,76
A vezetők könnyű elérhetősége	2	9	18	29	7	5	3,46
A Kar demokratikus működése: a döntéshozásba való beleszólás lehetőségei	9	19	23	14	1	4	2,68
A vezetés érdekegyeztető tevékenysége	11	22	15	15	-	7	2,54
A vezetés konfliktuskezelési tevékenysége	13	17	16	12	-	11	2,47
A vezetés egyetemen belüli, karok közötti lobbiképessége	16	26	11	5	1	10	2,14
A vezetésnek az egyetemi vezetés felé történő lobbiképessége	14	23	11	8	1	13	2,28
A vezetés egyetemen kívüli lobbiképessége	15	20	14	4	1	16	2,19
A vezetés segítségnyújtása a szervezeti egységek oktatási feltételeinek megteremtésében	16	20	18	10	1	5	2,38
A vezetés segítségnyújtása a szervezeti egységek kutatási feltételeinek megteremtésében	17	24	12	10	2	5	2,32

A Kar demokratikus működése és az akadálytalan kommunikáció szempontjából kiemelhető a fenti részkérdések köréből az, hogy a munkatársak pozitívan értékelték a vezetőség elérhetőségét (3,46). Nem túl biztató viszont ebből a szempontból az, hogy a döntéshozásba való beleszólás lehetősége már csak alig közepes (2,68) megelégedettségre tart számot. Az sem egy kooperatív, segítőkész kapcsolat előjele, hogy a Kar oktatói – megítélésük szerint – nem kapnak elegendő segítséget a kutatási és oktatási feltételek megteremtésében (a 72 válaszadóból csak 12, illetve 11 kolléga elégedett a vezetéssel ezekben a kérdésekben). Nem kezeli megfelelően a vezetés a Karon előforduló konfliktusokat sem a válaszadók szerint – mutatja ezt a (teljesen vagy kis mértékben) elégedetlenek nagy száma – jóllehet a korábbi

negatívumok között szerepelt az, hogy a megfelelő konfliktuskezelésre vagy ennek elősegítésére nagy szükség lenne, a Karon eluralkodó széthúzás, a tanszékek és az oktatók közötti ellentétek miatt.

Noha a nagyon kicsi elemszám miatt az összehasonlító számítások nem pontosak, érdekességként azonban megemlíthető, hogy az értékelések alapján kritikusabbnak mutatkoztak – kevésbé elégedettek – a vezetéssel szemben a női kollégák, a vezető oktatók, valamint a magukat inkább a bölcsészettudományokhoz sorolók. Általánosan megállapítható, hogy a nők minden kérdésben kritikusabbnak mutatkoztak.

3. A kari pénzügyek értékelése

A kari pénzügyek alakulása elvileg minden oktató előtt ismert, megítélése azonban sokaknál bizonytalan, ebben a kérdésben sok a „nem tudom” válaszok száma.

3.sz. táblázat: A kari pénzügyek alakulásával való oktatói elégedettség (fő)

C) PÉNZÜGYEK	1	2	3	4	5	Nem tudom	Érték átlag
A kari pénzügypolitika (bevételek, kiadások szerkezete) és annak alakulása összességében	10	24	14	7	2	12	2,42
A kiadások kari céloknak való megfelelése	7	15	16	9	1	21	2,62
A Kar bevételek növelése érdekében nyújtott segítsége	8	27	14	6	2	12	2,42
A pénzügyek nyilvánosságra hozatala a Kar munkatársai számára	6	21	22	9	7	4	2,85
A pénzügyek átláthatósága	11	22	16	10	3	7	2,55
A szervezeti egységeknek nyújtott kari segítség a hatékony gazdálkodás elősegítésében	9	22	23	6	2	7	2,62
Kari szintű pályázatok menedzselése	5	18	16	19	2	9	2,92
A Kar tevékenysége saját munkájának, pénzügyeinek ellenőrzésére, értékelésére (monitoring és kontrollig)	3	17	12	8	3	26	2,79

A leginkább abban a kérdésben tanácstalanok a kollégák, hogy egyáltalán működtet-e bármilyen controlling tevékenységet a Kar a pénzügypolitikájával kapcsolatban.

Annak ellenére, hogy a betekintés elvileg adott mindenki számára, a válaszok azt mutatják, hogy a pénzügyek átláthatóságával és azoknak nyilvánosságra hozatalával nem elégedettek a Karon dolgozók.

A Kar gazdasági helyzetének alakulása természetesen számos, főleg külső tényező függvénye is, a belső pénzügypolitika működtetésére vonatkozóan azonban feltettünk néhány kérdést. Többek között azt, hogy mennyire segíti a Kar a tanszékek/oktatók bevételek növelése érdekében tett erőfeszítéseit, vagy azt, hogy a meglévő forrásaikkal hatékonyan tudjanak gazdálkodni? Az elégedettségi szint ezekben a kérdésekben csupán közepes, vagy gyenge.

4. Az oktatás, kutatás értékelése

Az oktatás, kutatás az egyik olyan kérdéskör, melyet az oktatók a leginkább részletekbe menően véleményezhettek. Ahogy azt korábban közöltük, a legjobb minősítést ez a terület kapta, vagyis az oktatás, kutatás színvonalával, feltételeivel a legnagyobb a megelégedettség a Karon.

Ahogy a következő táblázat mutatja, a pozitív és negatív válaszok között itt is nagy a szórás: például közel annyian elégedettek a saját szakterületükön a kutatómunka színvonalával, vagy az oktatás eredményességével, mint amennyien elégedetlenek. Emellett vannak az átlagostól jóval alacsonyabb elégedettséget övező kérdések. Ilyen a Kar képzési kínálata bizonyos területeken, a képzésekben megnyilvánuló innováció, illetve – a válaszok szerint – nincs meg a kellő átjárhatóság a képzések között, a kari vezetés nem támogatja anyagilag kellően a kutatásokat (2,01-es értékátlag!), a konferenciákat, a könyvek, publikációk megjelentetését (2,30). Nem tesz lépéseket a Kar a munkaerő-piaci elvárásoknak való megfelelés irányába sem (2,02-es értékátlag!), és ami megint csak a külső kapcsolatok hiányát jelzi, gyengéközepesre értékelték az oktatók a tudomány társadalmisítását, a tudományos eredmények kommunikációját, közérthetővé tételét, bemutatását a nyilvánosság számára.

Ugyanakkor található a pozitív elégedettségi oldalon is olyan kérdések, amiben szintén egyöntetű véleményt regisztráltunk. Elégedettség tapasztalható összességében a Kar oktatóinak felkészültségét, az oktatási és a tudományos munkavégzését illetően (3,67-3,68-as értékátlag) – ennél kisebb mértékű az elégedettség a kollégáknál saját munkájuk menedzselése, önálló munkavégzése, a szükséges alkalmazkodás, megújulás kérdésében (3,05).

Az oktatói és kutatómunka megítélésének pozitív értékátlaga mögött azonban feltehetőleg megint csak megosztott vélemények állnak: a nyitott kérdésekre adott válaszoknál ugyanis láttuk, hogy többen említették azt, hogy a tanszékek között nagyon nagy a színvonalbeli eltérés, összefüggésbe hozva ezt a diverzitást a Karon eluralkodó ellenséges hangulattal. A kari közösségi érdekek és értékek felkutatása és felhasználása több helyütt is hiányként jelentkezik: nem elégedettek például az oktatók azzal, amilyen szinten a kollektív (több tanszék, kutatócsoport által végzett) tudományos munka szervezése zajlik a Karon (2,61), vagy ahogy a Kar a doktori iskolák alapítását támogatja (2,83).

4.sz. táblázat: Az oktatás, kutatás egyes szempontjaival való oktatói elégedettség (fő)

D) OKTATÁS, KUTATÁS	1	2	3	4	5	Nem tudom	Érték átlag
Az oktatás és kutatás minősége, és annak alakulása összességében	-	9	21	35	2	1	3,45
Az oktatás színvonala a Karon	-	11	10	41	4	3	3,58
Az oktatás színvonala a saját szakterületen	1	10	8	36	14	-	3,75
A kutatómunka színvonala a Karon	-	7	20	30	5	7	3,53
A kutatómunka színvonala a saját szakterületen	1	10	15	31	10	-	3,58
A Kar képzési kínálata a nappali képzések terén	1	9	13	38	7	1	3,60
A Kar képzési kínálata a levelezős képzések terén	3	5	21	29	6	5	3,47
A Kar képzési kínálata a továbbképzések terén	5	19	17	13	4	10	2,86
A Kar képzési kínálata a szakképzések terén	5	17	21	10	3	13	2,80
A Kar képzési kínálata a tanfolyamok, intenzív programok terén	8	21	14	7	1	18	2,45
A képzések kínálatában megnyilvánuló innováció	2	25	20	16	-	5	2,79
A képzések formájában megnyilvánuló innováció	3	23	22	14	1	6	2,79
A képzések módszereiben megnyilvánuló innováció	4	24	23	11	-	7	2,66
Átjárhatóság a képzésekben a Karon	3	22	21	15	2	5	2,86
Karok közötti átjárhatóság a képzésekben az egyetemen	9	27	17	8	-	8	2,39
Az oktatás színvonala, eredményessége a Karon (diplomamunkák színvonala, a hallgatók tudományos teljesítményei stb.)	1	11	19	33	2	3	3,36
A Kar oktatóinak felkészültsége az oktatás terén	1	3	16	40	4	5	3,67
A Kar oktatóinak felkészültsége a tudományos, kutatómunka terén	-	3	20	33	6	6	3,68
A Kar oktatóinak felkészültsége saját munkájuk menedzselése, önálló munkavégzés, innováció (a szükséges alkalmazkodás és megújulás) terén	1	16	23	17	2	9	3,05
Az oktatásszervezés a Karon	8	25	17	15	1	2	2,64
A Kar által saját munkatársainak kínált tanulmányi szolgáltatások köre, színvonala	13	21	19	11	-	5	2,44
Kutatások, tudományos teljesítmények a Karon	1	7	22	32	2	5	3,42
A kari kutatási lehetőségek anyagi támogatása	21	28	17	1	1	1	2,01

Kutatási lehetőségek a Karon, a konferenciákon való részvétel, konferenciák szervezése, publikációs, könyvkiadási lehetőségek terén	17	24	19	8	1	-	2,30
Kollektív (több tanszék, csoport által végzett) tudományos munka szervezése a Karon	8	19	28	8	1	5	2,61
Doktori iskolák alapításának lehetősége a Karon	7	11	21	14	1	15	2,83
Doktori iskolák működése, eredményessége	2	6	22	25	5	9	3,42
A tudomány társadalmasítása: a tudományos eredmények kommunikációja, közérthetővé tétele, bemutatása a nyilvánosság számára	12	23	22	6	1	5	2,39
A Kar munkaerő-piaci elvárásoknak való megfelelés irányába tett lépései (pl. a volt hallgatók pályaujtjának követése stb.)	16	31	11	3	-	8	2,02

5. A humánerőforrás gazdálkodás értékelése

A Kar legrosszabb megelégedettséget kiváltó tevékenysége a hét főbb terület közül a humánerőforrás gazdálkodás, a válaszok alapján. A legkritikusabbnak a dolgozók anyagi megbecsültségét tartják. Ez persze csak kis részben a kari politika függvénye, de az már kari hiányosság, hogy a válaszolók szerint a vezetés nem ösztönzi, értékeli kellően az egyéni erőfeszítéseket, teljesítményeket (2,32-es értékátlag).

Hasonlóan elégedetlenek a munkatársak a karriertervezés lehetőségeivel, a munkahelyükön felkínált „életpálya-csomaggal” (2,05), valamint azzal, ahogy a kari vezetés a közösségi érdekek előmozdítását ösztönzi az egyéni érdekek felett (lásd korábban a hasonlóan alacsony elégedettséget a Kar konfliktuskezelési tevékenységével összefüggésben, vagy ahogy a Kar a kollektív tudományos kutatómunka lehetőségét segíti, vagyis nem segíti). Az előbbieknél valamivel jobb, közepes elégedettség övezi a dolgozókkal szembeni elvárások átláthatóságát, valamint azt, ahogy az oktatókat bevonják az őket érintő kérdésekbe (lásd a következő táblázatot).

5.sz. táblázat: Az humánerőforrás menedzsment egyes szempontjaival való oktatói elégedettség (fő)

E) EMBERI ERŐFORRÁSOK MENEDZSELÉSE	1	2	3	4	5	Nem tudom	Érték átlag
A kari humánerőforrás politika összességében	10	26	14	7	-	12	2,32
A karriertervezés lehetőségei a Karon (felkínált életpálya-csomagok)	18	26	11	5	-	9	2,05
A dolgozókkal szembeni elvárások átláthatósága	10	14	23	17	3	2	2,84
A kinevezési értékelő rendszer átláthatósága	16	15	17	15	2	4	2,57
A kinevezési értékelő rendszer kiszámíthatósága	18	19	15	12	1	4	2,37
A dolgozók bevonása a munkájukat érintő döntésekbe	9	12	24	20	-	3	2,85
Egyéni teljesítmények, erőfeszítések elismerése, ösztönzése	17	24	15	12	-	1	2,32
A leterheltség figyelembevétele, munkaátcsoportosítás lehetőségei	22	20	13	11	-	2	2,20
A dolgozók erkölcsi megbecsültsége	16	16	15	19	1	2	2,60
A dolgozók anyagi megbecsültsége	30	22	14	2	-	1	1,82
Kari ösztönzés az egyéni érdekek mellett a közösségi érdekek előmozdítása terén	22	23	8	6	-	9	1,97

6. A kommunikáció, nyilvánosság, közösségi kapcsolatok értékelése

A kari külső-belső kommunikáció összességében közepes értékelést kapott az ötfokú elégedettségskálán, de mint minden kérdéscsoportnál, itt is nagy szórás mutatkozik az egyes részkérdéseket illetően. Míg például a fiatalok érdeklődésénél a Kar képzései iránt (külső kommunikáció), vagy az oktatók tájékoztatásánál a pályázati, tudományos, oktatási lehetőségekről (belső kommunikáció) csaknem 4-es átlagértéket regisztráltunk, addig a munkaerő-piaci szereplőkkel mint potenciális munkaadókkal való kapcsolat (külső kommunikáció), vagy a többi karral szembeni érdekérvényesítés, a Kar egyetemen belüli pozíciója (belső kommunikáció) nagyon alacsony (alig 2-es) elégedettségi értékelést kapott. Közepesen elégedettek az oktatók a Kar jelenlegi presztízsével, ennél is elégedetlenebbek (2,57-es átlagérték) a Kar presztízse növelése érdekében folytatott tevékenységével (lásd a következő táblázatot).

6.sz. táblázat: A kommunikáció, nyilvánosság, közösségi kapcsolatok egyes szempontjaival való oktatói elégedettség (fő)

F) KOMMUNIKÁCIÓ, NYILVÁNOSSÁG, KÖZÖSSÉGI KAPCSOLATOK	1	2	3	4	5	Nem tudom	Érték átlag
A Kar jelenlegi presztízse	6	21	12	24	2	2	2,92
A Kar presztízisének alakulása az elmúlt öt évben	8	20	15	18	2	3	2,78
A Kar tevékenysége presztízisének növelése érdekében	7	26	16	10	2	6	2,57
A Kar jelenléte a tömegkommunikációban	13	24	21	7	1	1	2,38
A Kar egyetemen belüli pozíciója	15	31	8	6	1	6	2,13
A Kar bölcsészkarok közötti pozíciója	6	15	19	21	1	5	2,94
A Kar iránti érdeklődés a fiatalok részéről	4	10	20	23	2	7	3,15
A Kar iránti érdeklődés a helyi társadalmi szereplők (város, munkaerőpiac) részéről	7	27	15	7	-	11	2,39
A Kar iránti érdeklődés a szakma, más egyetemek és kutatóintézetek, műhelyek részéről	3	14	21	16	3	10	3,04
A dolgozók tájékoztatása munkaszervezési kérdésekben	7	18	18	21	1	2	2,86
A dolgozók tájékoztatása pályázati lehetőségek terén	3	9	11	39	4	1	3,48
A dolgozók tájékoztatása tudományos, oktatási programok terén	1	8	20	32	2	2	3,41
A dolgozók tájékoztatása a közösségi élet (egymás) dolgaiban	6	10	26	22	2	1	3,06
A karon belüli megfelelő információáramlás összességében	6	15	24	20	1	-	2,92

Az egymás (tanszékek, szervezeti egységek és dolgozói) közötti jó kommunikáció és kooperáció	12	19	22	12	1	1	2,56
A Kar külső kommunikációja és annak javítása	9	25	23	2	-	8	2,31
A kari honlap szerkezete, átláthatósága	13	18	13	22	1	-	2,70
A kari honlap tartalma	6	21	16	24	-	-	2,87
Az oktatói értékelésekről való visszajelzés a Karon	16	26	15	5	-	3	2,15
A helyi szereplőkkel (város és intézményei, megye) való kapcsolatok	6	22	18	6	-	15	2,46
A többi karral való kapcsolat	5	28	15	8	-	11	2,46
A többi karral szembeni érdekérvényesítés	19	26	11	3	-	7	1,97
Külföldi kapcsolatok kötése, bővítése oktatási, kutatói cserekapcsolatok terén	4	19	24	16	1	3	2,86
Középiskolákkal való kapcsolat, kommunikáció	4	12	22	15	-	13	2,91
Munkaerő-piaci szereplőkkel, potenciális munkáltatókkal való kapcsolat, kommunikáció	17	23	16	1	-	10	2,02

Általában elmondható, hogy a Kar belső kommunikációja jobb megítélés alá esik, mint a külső kommunikációja: meglehetősen elégedetlenek a válaszadók a helyi társadalom képviselőivel, a külföldi partnerekkel, a középiskolákkal való kapcsolattartással, és azzal, ahogy a Kar megjelenik a tömegkommunikációban. Ennél elégedettebbek viszont az oktatók (de ez is csak kis mértékben haladja meg a közepes szintet) a dolgozók tájékoztatásával, az egymás közötti információáramlással. A kérdőívet kitöltők szerint a kari honlap tartalma és szerkezete sem segíti elő megfelelő mértékben a folyamatos belső kommunikációt (2,7-es gyenge-közepes átlagérték).

7. A munkakörülmények értékelése

7.sz. táblázat: A munkakörülményekkel való oktatói elégedettség (fő)

G) MUNKAKÖRÜLMÉNYEK	1	2	3	4	5	Nem tudom	Érték átlag
A munkakörülmények összességében	3	20	28	16	1	-	2,88
Továbbképzési lehetőség	9	19	20	14	-	5	2,63
A közvetlen egységvezető (tanszék-, osztály-, csoportvezető) támogatása	4	7	12	24	20	1	3,73
Egészség és biztonság	3	8	22	25	5	4	3,34
Az információk eljutása Önhez	3	14	25	22	3	-	3,12
Cselekvési szabadság	1	9	16	33	9	-	3,59
A kollégák alkalmassága	-	8	21	30	7	1	3,55
A munka változatossága, újítási lehetőség	1	9	12	30	15	-	3,73
Kényelmi lehetőségek	6	28	17	13	1	2	2,62
Infrastrukturális és technikai háttér	11	31	14	7	3	-	2,39
Irodák száma	18	24	13	11	1	-	2,30
Irodák nagysága	17	19	15	13	2	-	2,45
Irodák technikai felszereltsége (számítástechnika, irodatechnika)	12	21	12	17	3	-	2,66
Tantermek száma	24	25	10	8	-	-	2,03
Tantermek nagysága	12	22	20	13	-	-	2,51
Tantermek technikai felszereltsége	29	27	8	3	-	-	1,78
Művelődési lehetőségek	7	21	14	18	6	1	2,92
Sportolási lehetőségek	6	14	18	18	5	6	3,03
Étkezési lehetőségek	14	8	18	22	5	1	2,94
Szállás lehetőségek	9	15	13	9	3	17	2,63
Kari közösségi élet	12	21	24	4	1	5	2,37
Kari könyvtár szolgáltatásai	2	4	23	28	8	2	3,55

A munkakörülmények legtöbbször ritkábban és kevésbé hangsúlyos módon szoktak szerepelni a szokásos vezetés-szervezési szempontok között, ám úgy gondoltuk, ezek a tényezők is nagymértékben befolyásolhatják egy szervezet munkatársainak komfortérzetét, munkájuk/munkahelyük megítélését. Közöttük – a válaszok alapján – valóban vannak olyanok, amelyek az oktatók többségének mindennapi munkáját megkönnyítik: ilyen a tanszékvezetők támogatása, a kollégák alkalmassága, a kari munkával járó cselekvési szabadság, változatosság, újítási lehetőség (ezek mind közepes-jó elégedettséget mutattak). Vannak azonban olyan tényezők, melyek inkább akadályoztatják a BTK oktatóit feladataik elvégzésében, ilyenek a nem megfelelő infrastrukturális feltételek: a megfelelő számú/méretű és technikai felszereltségű tantermek hiánya, vagy az irodák száma és nagysága (az elmélyült munkát vagy a hallgatókkal való kapcsolattartást akadályozó zsúfoltság) – ezeket a munkakörülményeket nagyon alacsony elégedettség övezi. Az alacsony értékek az

elégedettségi skálán azt jelzik, hogy az oktatók a munkakörülményeik szempontjából a továbbképzési lehetőségek bővülését is várják a Kartól.

Külön figyelemre méltó a munkakörülményekkel való elégedettségénél a két utolsónak említett dimenzió: a „Tantermek technikai felszereltsége” (1,78), és a „Tantermek száma” (2,03). Hosszabb távon ezek a hiányosságok ellehetetlenítik a Kar sikeres bekapcsolódását egy tágabb, nemzetközi oktatási szintérbe. Szintén negatív hatása lehet a hallgatók-oktatók kommunikációjára az irodák számának nem megfelelő mennyisége, ugyanis ezt említették harmadiknak (2,30) a megkérdezettek a negatívumok között.

V. A BTK-val mint munkahellyel való elégedettség

A munkahellyel kapcsolatos elégedettséget, véleményeket az ún. rés-analízissel mértük. Vagyis a válaszadóknak egy ötfokú skálán kellett értékelniük, hogy a munkahelyük (BTK) kiválasztásakor mennyire voltak fontosak a felsorolt szempontok (lásd a következő táblázatban), és azt is, hogy jelenleg mennyire elégedettek ugyanezekkel a szempontokkal? A fontosság és az elégedettség közti különbség az a rés, ami megmutatja, hogy a bölcsészkar oktatóinak mennyire jöttek be a munkájukkal kapcsolatos számításai. Az egyes szempontokat vizsgálva, annál elégedettebbek az oktatók, minél kisebb a „rés” értéke.

A kérdésre kapott válaszok alapján megállapítható, hogy a leginkább a munkakörülményeikkel és a családdal való összeegyeztethetőséggel (pl. rugalmas munkaidő) elégedettek a kérdőívet kitöltők, de összességében is elmondható, hogy a legtöbb szempont mentén nem tapasztalható nagy különbség (rés) az elégedettségi és a fontossági értékek között. A bölcsészkaron dolgozók legkevésbé a fizetésükkel és egyéb juttatásaikkal elégedettek, de ez a többihez képest – a válaszok alapján – úgy tűnik, nem a legfontosabb szempont.

8.sz. táblázat: A BTK-val mint munkahellyel kapcsolatos oktatói elvárások és elégedettség (fontosság-elégedettség dimenziójának) összehasonlítása

A munkahely/állás megítélésnek szempontjai	Fontosság átlagértéke*	Elégedettség átlagértéke*	A kettő közötti különbség (rés)
a fizetés, egyéb juttatások	2,70	2,21	0,49
a szakmai fejlődés lehetősége	4,55	3,22	1,36
a szakmai feladat, kihívás	4,72	3,73	1,01
a karrier, előrelépési lehetőségek	3,41	3,00	0,46
a munkahely/állás presztízse	3,72	3,15	0,58
a családdal való összeegyeztethetőség	3,92	3,71	0,24
stressz-mentesség	2,97	2,67	0,32
a közösség, kollégák	3,79	3,51	0,31
a munkakörülmények, a munkába járás körülményei (kényelem, távolság)	2,49	3,65	-0,69

*Az ötfokú fontossági skálán az 1-es jelentette azt, ha egyáltalán nem fontos, az 5-ös, ha nagyon fontos az adott szempont; az ötfokú elégedettség skálán az 1-es jelentette, ha egyáltalán nem elégedett, az 5-ös, ha teljes mértékben elégedett a válaszadó. A kapott értékeket átlagolva születtett a fontosság és az elégedettség átlagértéke.

A fontosság és megelégedettség közti különbség értékének vizsgálata mellett azt is érdemes megnézni, hogy mely szempontokat emelték ki az oktatók. A munkahelyükkel kapcsolatban a

legfontosabbnak a szakmai feladatot, kihívást és a szakmai fejlődés lehetőségét ítélték (4,72 és 4,55-ös átlagérték a fontossági skálán) a válaszadók. Ugyanakkor a többi dimenzióhoz viszonyítva éppen ennél a két szempontnál a legnagyobb a „rés” (1,01 és 1,36), vagyis itt a legnagyobb mértékű a fontosság és a megelégedettség közötti különbség. Jóllehet az alacsony elemszám miatt túl nagy jelentőséget a további összehasonlításoknak nem adhatunk, ám érdekességként megemlíthető, hogy mindkét, az előbb említett tényezővel (szakmai fejlődés és szakmai kihívás) elégedetlenebbek a férfiak, mint a nők, illetve a tudományterület szerint magukat a bölcsészettudományokhoz sorolók. A szakmai fejlődés esetében a nagyobb „rés”, vagyis a nagyobb elégedetlenséget a nem vezető oktatók, a szakmai kihívás esetén a vezető oktatók körében regisztráltuk.

VI. A bölcsészet- és társadalomtudományokat érintő kihívások értékelése

A kérdőívben tíz, a felsőoktatást (is) érintő változást, kihívást soroltunk fel, melyeket az oktatóknak rangsorolni kellett aszerint, hogy mennyire gondolják azokat erős kényszerítő erejűnek, sürgetőnek a bölcsészet- és a társadalomtudományok területén. Az így kapott eredmények átlagértékeit az alábbi táblázat mutatja.

9.sz. táblázat: A bölcsészet- és társadalomtudományokat érő kihívások – az oktatók általi rangsorolás sorrendjében

BÖLCSÉSZETTUDOMÁNYOK		TÁRSADALOMTUDOMÁNYOK	
I.	munkaerő-piaci elvárások	I.	munkaerő-piaci elvárások
II.	gazdasági változások	II.	gazdasági változások
III.	demográfiai változások	III.	a társadalmi környezet változásai
IV.	a társadalmi környezet változásai	IV.	demográfiai változások
V.	kulturális változások	V.	politikai változások
VI.	kommunikációs változások	VI.	kommunikációs változások
VII.	a tudományok művelésmódjának vált.	VII.	kulturális változások
VIII.	politikai változások	VIII.	a tudományok művelésmódjának vált.
IX.	technológiai és technikai változások	IX.	technológiai és technikai változások
X.	természetkörnyezeti változások	X.	természetkörnyezeti változások

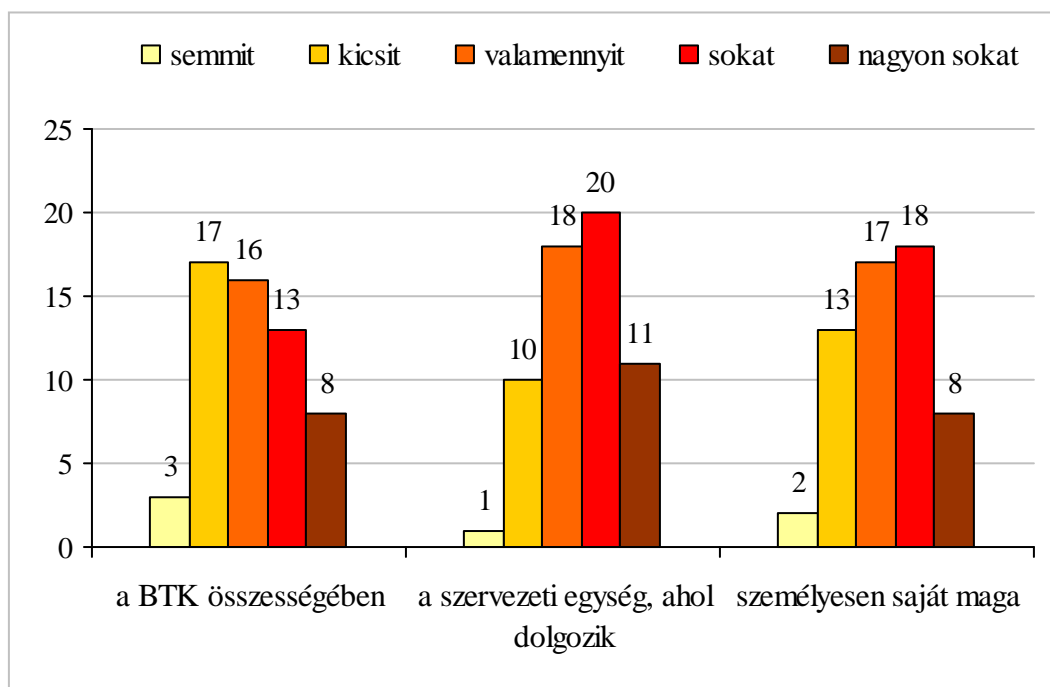
A kérdőívet kitöltők véleménye megegyezett abban, hogy mind a bölcsész-, mind a társadalomtudományi területeket a megváltozott munkaerő-piaci elvárások érintik a legerősebben. A többi tényező sorrendjében sem tapasztaltunk nagy különbséget a két diszciplína között. Csak néhány százalékpontban tér el a „megváltozott társadalmi tényezők” és a „demográfiai változások” megítélése a két tudományterületre vonatkoztatva, mivel a bölcsészettudományoknál ez utóbbinak nagyobb jelentőséget tulajdonítottak, ugyanakkor a társadalmi változásokat a társadalomtudományok területén tartották fontosabbnak.

A kérdőív kitért a saját szakterület megváltozott társadalmi, környezeti kihívásokkal való érintettségének véleményezésére is, amit egy -3-tól +3-ig tartó skálán kérdeztünk, ahol a 0 volt az átlagos érintettségi szint. Mind a bölcsészet-, mind a társadalomtudományok területén oktatók, kutatók úgy gondolták, hogy az átlagosnál jobban érintett a saját szakterületük. A magukat bölcsészettudományokhoz sorolók viszont sokkal inkább érintettebbnek tartották saját szakterületüket a társadalomtudományokhoz viszonyítva (mutatja ezt az 1,17-es átlagérték), míg a társadalomtudósok nem észleltek ekkora eltérést, vagyis saját területüket nem tartották érintettebbnek a bölcsészekéhez képest (0,35-ös átlagérték).

VII. Szándékok és cselekvés: a bölcsészkart érő kihívásokra adható válaszok

Az oktatói, kutatói munkát érő társadalmi, gazdasági, demográfiai, környezeti változásokhoz való alkalmazkodás terén – ahogy a következő ábra mutatja – a válaszadók kevésbé bíznak kari megoldásban, véleményük szerint sokkal inkább a tanszékek és saját maguk képesek a kihívásokra válaszokat találni. Bizakodásra adhat okot az, hogy senki sem gondolta úgy, hogy egyik területen sem születhet válasz, vagyis sem a Kar, sem a tanszék, sem saját maga nem tud tenni semmit.

2.sz. ábra: Mennyit tud tenni, változtatni a kihívásokhoz való alkalmazkodás terén a Kar, a tanszék és saját maga (fő)?



Az oktatói aktivitás az eddigi cselekvések (mit tett eddig konkrétan) és a jövőbeli szándékok (tervezi-e, hogy tesz valamit) terén is megmutatkozik. A Kar számára kiaknázandó potenciál, hogy a jövőbeli szándékok mindig nagyobb számú „igen” választ kaptak, mint az eddigi cselekvések.

A kérdőívet kitöltő 72 oktató közül 20 megítélése szerint eddig nem tett semmit konkrétan annak érdekében, hogy a változásokhoz való alkalmazkodást elősegítse. Azokat a cselekvéseket, amiket a többiek említettek, a következőkben gyűjtöttük össze.

Volt-e alkalma eddig valamit tenni konkrétan a változásokhoz való alkalmazkodás elősegítése terén?

- olyan program/kurzusok indítása melyek segítik a hallgatók változásokhoz való alkalmazkodását
- önképzés
- többnyire saját kutatások révén
- kezdeményeztem a munkapiac szereplőivel való kapcsolatépítést
- tantárgyfejlesztésekkel, tartalmi és módszertani és követelménybeli változtatásokkal, kutatással, szakmai együttműködéssel, tanulással, és kitöltöttem ezt a kérdőívet
- új képzések beindításának javaslata
- javaslat az angol nyelvű képzés (vegyes kurzusokat tartalmazó egy-két féléves részképzés) bevezetésének előkészítésére: kapacitás felmérés a kari oktatók körében, de nem a hagyományos docensi és egyetemi tanári körben, hanem inkább a fiatal generációk körében
- más tudományterületek felé nyitottabb oktatási kommunikáció, új szak kidolgozásában való szerepvállalás
- innovatív képzési projektek, tanulmánykötet-kiadás, monográfia megjelentetés
- részvétel a Stratégiai Bizottságban, újságcikkek, részvétel a Kari Tanácsban, konferenciák szervezése, publikációk
- hallgatóim munkájáról való tájékoztatás kari szinten
- oktatóként csak annyit tehettem, hogy megpróbáltam magas színvonalú oktatói és kutatói tevékenységet végezni
- oktatási program újragondolása, új programok beindítása
- mint a kari vezetésben közreműködő
- vezetőként, bizottságokban
- új képzési lehetőségek felkutatása
- oktatásfejlesztés, innováció, működtetés
- kari bizottsági munkában való részvétel, javaslatok tétele a különböző kari fórumokon, angol nyelvű oktatás
- kommunikáció révén
- a szak népszerűsítése iskolákban, sajtóban; saját kutatások
- a képzés gyakorlatibbá tétele
- képzési szerkezet átalakításában
- tananyag átalakítása
- a képzési struktúrák átalakítása
- oktatás struktúrája, kiadványok előkészítése
- új szakok alapítása, tanterv kidolgozás
- a Kárpát-medencei szociális felsőoktatási térség megteremtésének központjává tenni tanszékünket
- kiépítettem a bel- és külföldi kapcsolataimat és ápolom őket, kineveltem az utódaimat
- a szigorlati rendszer átalakításához, ami meghatározó a hallgatók évisméltése szempontjából, tanácsot adtam
- új képzések
- szervezetfejlesztési javaslatok kidolgozása, szervezeti és működési innováció bevezetése
- képzési tematika kialakítása
- az új társadalmi környezet kihívásainak megfelelő kurzusok kínálata
- pályázatok, nemzetközi kapcsolatok elősegítése, kutatások kevés pénzből vagy anélkül tervezve

- középiskolai előadások, kari nyílt hét, tanszéki stratégia
- információterjesztés hallgatók és kollégák között

Amennyiben a felsoroltakat tartalomelemzésnek vetjük alá akkor a következő megállapításokat, tehetjük:

A említések gyakorisága legtöbbször a képzési szerkezet átalakításához, az új oktatási követelményeknek való megfeleléshez, illetve az abban való tevékeny részvételhez kapcsolódik.

Jóval kevesebb, az előzőhöz képest egynegyed, a kapcsolatteremtéshez (konferenciák, pályázatok, nemzetközi kapcsolatok), a válaszoló saját követelményrendszerének emeléséhez (kutatás, önképzés, oktatás), illetve a szervezeti hierarchiában való tevékenységhez (kar, bizottságok) sorolható.

Néhányan (1-3 között) a hallgatókkal való kapcsolattartást, a munkaerő-piaci kihívásnak való megfelelést és a kapacitásmérést említik. Ez utóbbinál értékelő momentum is tapasztalható, a közlemény szimbolikus jelentéséből kiolvasható a jelenlegi vezető oktatók idősebb korosztályával való szakításra törekvés, vagy az elégedetlenség.

Továbbá tervezik-e az oktatók, hogy a jövőben tesznek valamit a változásokhoz való alkalmazkodás terén?

Tervezi-e, hogy tesz valamit a változásokhoz való alkalmazkodás elősegítése terén?

- interdiszciplináris szemléletű oktatás növelése
- továbbra is elmondom a véleményemet az adott bizottságokban, legfeljebb leszavaznak és a jegyzőkönyv tanúskodik
- olyan komplex nyelvi program fejlesztése mely a szakmai kompetencia részét képezi, és piacképes tudást nyújt
- nyelvtanulás
- nemzetközi kutató teamek/hálózatok építése, erősítése
- kapcsolatkiépítés kutatóintézetekkel, civilekkel és a tudományos életben való gyakoribb megjelenés, képviselet
- kritériumorientált, kompetencia-alapú felsőoktatás pedagógiával
- a tanítási módszer megváltoztatása, új képzési formák javaslata
- idegen nyelvű képzés, külföldi partnerrel kooperáció
- a kar, tanszék hatékony marketing tevékenységre ösztönzése
- folytatom az eddigi tevékenységeket, és próbálok minél több kollégát az aktivitásra motiválni
- oktatott tárgyak alkalmazhatósága a munkaerőpiacon
- továbbra is próbálok magas színvonalon teljesíteni, és kutató munkára ösztönözni a hallgatókat is
- az oktatás tartalmi és szerkezeti keretének további fejlesztése
- mint a kari vezetésben közreműködő

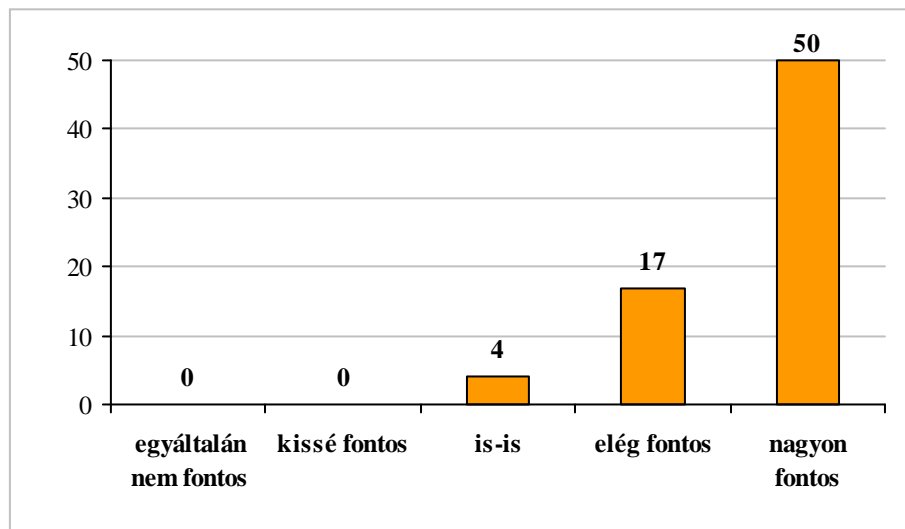
- kari kommunikáció, bizottságok
- "piacképes" programok összeállítása
- a technikai felkészültség és a gyakorlat szerepének növelése
- új tematikák kidolgozása az oktatásban
- kutatási eredmények közzétételével, munka-erőpiaci szereplőkkel való kapcsolattartással
- részvétel új típusú szakképzések, szakirányok, tervezésében, kivitelezésében
- javaslattevés, elfogadtatás, végrehajtás
- tananyagfejlesztés
- pályázat, kutatási terület bővítése, oktatásszervezési kérdésekbe való beleszólás
- megfelelő segédeszközök rendszeresítése
- tanterv kidolgozás
- a fent elkezdett munka kiterjesztése a környező országok minden szociális felsőoktatási intézményére
- a hallgatókkal szervezek konferenciákat, találkozókat, eszmecseréket, hogy nekik is hasznuk legyen a munkájukból
- igyekszem a jobb struktúrák megteremtéséhez véleményt mondani
- oktatás tartalmi megújítása
- szívesen részt vennék újabb (multidiszciplináris) képzési programok kialakításában és azok oktatásában
- további innovációs javaslatok kidolgozása a képzésekhez és a kutatáshoz, illetve az adminisztrációhoz kapcsolódóan
- gyakorlatban is alkalmazható, naprakész szakmai ismeretek
- tananyag bővítése és frissítése
- tanszéki stratégia mielőbbi megvalósítása
- a tájékoztató munka folytatása, akár ismeretterjesztő könyv(ek) írása

A jövőbeli elképzelések ugyancsak az oktatás korszerűsítéséhez, az innovációhoz, az interdiszciplinaritáshoz kapcsolódnak elsősorban, ugyanakkor nagyobb hangsúlyt kap az idegen nyelvű képzés, illetve a kapcsolatépítés és marketingtevékenység.

Azok közül, akik nem terveznek semmit, volt, aki válaszáat azzal indokolta, hogy „úgy érzi, azért csak keveset tud tenni, mert a kari vezetés és az intézményi struktúra nem teszi lehetővé”.

A képzést érő kihívásokkal kapcsolatban korábban láttuk, hogy a megváltozott munkaerőpiaci elvárások mind a bölcsészet-, mind a társadalomtudományok területén első helyen álltak a rangsorban. Ezzel szoros kapcsolatot mutat az, hogy az oktatók többsége „fontosnak”, illetve „nagyon fontosnak” ítélte a kimenet felőli értékelést, a hallgatók szakmai kompetenciájáról, felkészültségéről való munkaerő-piaci visszajelzést (ezt jelzi az ötfokú skálán adott 4,66-os átlagérték).

3.sz. ábra: A kimenet felőli értékelés fontosságának megítélése (fő)



A cselekvés és szándékok terén azonban már sokkal ellentmondásosabb a terület, mivel a válaszadók több mint fele eddig még nem tett semmit konkrétan a kimenet felőli értékelés érdekében. Akik tettek érte:

Volt-e alkalma eddig valamit tenni konkrétan a kimenet felőli értékelés terén?

- képesítő vizsga témakörök összeállításában való közreműködés során, kritériumorientált kurzusértékelési rendszer kidolgozásával és működtetésével
- záróvizsga elnökként
- hallgatók elhelyezkedésének regisztrálása, ennek visszacsatolása
- kapcsolattartás a végzettekkel
- folyamatosan követtem a hallgatók egyetemi éve alatti, és azt követő szakmai és oktatói munkáját
- HÖK értékelésekkel kapcsolatos munka, egyetemi Marketing iroda munkatársaival való kapcsolat
- foglalkoztam az elméletével, KKK készítés szintjén a gyakorlatával
- folyamatosan figyelemmel kísérem az aktuális szakmai változásokat, új munkamódszereket, diskurzusokat
- szakdolgozatok, szigorlatok értékelési rendszerének elkészítése
- hallgatói orientáció, kapcsolatok informális terjesztése
- próbáltam a végzettekről információkat gyűjteni
- végigkísérem a diákjaim karrierjét, visszajárnak beszámolni, többüknek állást közvetítettem
- pályakezdők munkaerő-piaci integrációjának tárgykörében folytatott kutatás szervezése
- kapcsolattartás a végzett hallgatókkal
- tanszéki értékelést végeztünk
- kis szakról lévén szó, igyekszem személyes kapcsolatban maradni a volt hallgatókkal
- szoros kapcsolattartás bizonyos kimenő hallgatói csoportokkal, közös weboldalak, levelezési listák, találkozók szervezése

Az előbbi válaszok két nagy csoportba oszthatók:

Legtöbben a végzett hallgatók munkaerő-piaci lehetőségeiről történő visszacsatolást említették, a skála a személyes kapcsolattartástól a pályakezdők munkaerő-piaci integrációját vizsgáló kutatásig terjed. A második csoportba a hallgatók teljesítmény mérése szerepel (vizsgáztatás, szakdolgozat stb.)

Előremutató, a kar jövője szempontjából pozitívan értékelendő, hogy az oktatók kétharmada tervezi, hogy a jövőben (is) tesz valamit, ezek a szándékok a következők.

Tervezi-e, hogy tesz valamit a kimenet felőli értékelés érdekében?

- hallgatói visszajelzéseket kérek
- haladok a nyomdokaimon
- kapcsolattartás, alumni tevékenység fokozása
- lényegesnek tartom az értékelést, és örömmel veszek részt benne bármilyen formában
- kibocsátott hallgatók életpályájának követése
- HÖK értékelésekkel kapcsolatos munka, egyetemi Marketing stratégia kialakításában való részvétel
- próbálom elterjeszteni
- folyamatosan figyelemmel kísérem az aktuális szakmai változásokat, új munkamódszereket, diskurzusokat
- pályakövetés a hallgatóknál
- végzett hallgatókkal való kapcsolattartás
- személyes tájékozódás
- személyes beszélgetés végzettekkel
- további humán kutatás és fejlesztés végzése a tárgykörben
- adatok kiértékelése és az ehhez igazított stratégia
- közös blogindítási kísérletek, az információáramlás fenntartása fontos

A fenti válaszok gyakorisági sorrendben a következők: végzett hallgatókkal való kapcsolattartás-visszajelzések, értékelések korszerűsítése, illetve innováció.

Arra is rákérdeztük, hogy az oktatók tettek-e, tervezik-e, hogy tesznek valamit az oktatás, kutatás minőségének javítása terén? Ezt alapvetően majdnem mindenki elsődleges feladatának érezte (csupán 12-en jelölték, hogy nem igazán tettek ennek érdekében eddig semmit, 9-en, hogy nem is tervezik). A konkrét válaszok a következők voltak:

Volt-e alkalma eddig valamilyen lépést tenni személy szerint az oktatás, kutatás minőségének javítása érdekében?

- az oktatásban követtem az új módszertani, közoktatási pedagógiai irányzatokat és igyekszem a tanításban, számonkérésben alkalmazni; a kutatás sokkal egyénibb, megteszem, amit kell
- egy egyedülálló szaknyelvi program kidolgozásában vettem részt
- új didaktikai eszközök szorgalmazása, hallgatói projektek szervezés/vezetése

- Ph.D. képzés megindítása iránt
- oktatás- új módszerek bevezetése, a tudományos mellett az empirikus tartalmak megjelenítése, kutatás, fiatal kutatóként törekszem a tudományos életben való megjelenésre
- közös (több oktató együttműködésében megvalósuló) tanszéki kurzuson való közreműködéssel és személyre szóló hallgatói értékeléseinek gyűjtésével, tapasztalatainak hasznosításával, hospitálással, óramegbeszélésekkel, a kutatás terén külső tanfolyamon való részvétellel
- az oktatásban mindig a tudományterület legújabb állása szerint törekedtem a problémák tárgyalására; kutatási együttműködést szorgalmaztam nem akadémiai/egyetemi partnerekkel és ezt több projektben meg is valósítottam
- tananyagkészítés, számonkérés korszerűsítése
- igényes oktatás, vizsgáztatás; (hiábavaló) javaslat részképzés javítására
- oktatásszervezés, doktori iskola szervezése, konferenciák szervezése, publikációk
- folyamatosan erőfeszítéseket teszek a minőség javítására
- próbáltam minőségi munkát végezni az oktatásban és a kutatásban egyaránt
- tananyag folyamatos fejlesztése, új pályázati lehetőségek bevonása, tudományos fórumok szervezése
- Bologna-képzés szerkezetének és tanterveinek alakítása
- egyetemi vezetőként, bizottságok tagjaként
- odafigyelek a saját óráim színvonalára
- külső óraadók személycseréje kapcsán
- pályáztam eszközökre, projektekre, konferenciát szervezek, képezem magam, kutatok, értékelem a saját oktatási tevékenységemet, visszajelzéseket kérek
- a magam részéről igyekszem elmélyíteni az oktatási anyagaimat, bizonyos tárgyakat angolul oktatni
- több oktatási és kutatási program tervezésében és megvalósításban vettem részt
- óratervek, képzési tervek minőségének javítása
- felkészülten oktatok
- igényes, színvonalas oktató- és kutatómunka
- saját óráimon és kutatásaimban próbálok a magas minőséget képviselni
- BA és MA programok kialakítása
- pályázatok segítségével
- technikai feltételek javítása
- becsületos munka, folyamatos önképzés
- a saját területemen dolgozom egy nemzetközi oktatás-kutató csoportban, konferenciákat szervezek a hallgatóimnak
- véleményemet elmondom a tanszéki értekezleteken
- tanszéki kutatóközpont létrehozása érdekében javaslat, illetve előterjesztés kidolgozásában való részvétel
- új módszerek alkalmazása, informatikai eszközök alkalmazása
- gyakorlati szempontból hirdettem meg órákat
- saját magam folyamatos továbbképzése
- igyekszem tanulni a hibákból és változatosabbá tenni az óráimat
- a saját munkámban, közös pályázatokban,
- új kor követelményeihez a lehetőségekhez mérten jobban igazodó oktatás
- saját kurzusaim fejlesztése, kutatások kezdeményezése
- saját tantárgyaim, kutatásaim színvonalát folyamatosan igyekszem javítani
- a jegyzetek írásán túl több száz teszt fejlesztése az egyes fejezetek feldolgozásának segítésére, amik pozitív visszajelzéseket kaptak a diákoktól

Tervezi-e, hogy tesz valamit az oktatás, kutatás minőségének javítása érdekében?

- Erasmus-kapcsolatok bővítése, Tudományos program (hallgatók bevonásával) beindítása
- a szaknyelvi program megerősítése, elfogadtatása szélesebb körben, kari és egyetemi szinten
- hallgatói kiscsoportok (tanulócsoporthoz) szervezése
- forszírozom a doktori iskolát
- kutatói tevékenységem bővítése
- a nyelvtudásom fejlesztése, pályázati aktivitás, szakmai konferenciákon való részvétel, a hallgatók évközi feladatainak folyamatos értékelése, az új technika gyakorlott használata
- a tematikák és előadásjegyzetek folyamatos frissítése; együttműködés egyetemi kollégákkal a kutatómunkában
- igen, a fentiek szerint, folyamatosan
- Mf. + új típusú képzési program beindítása
- oktatásszervezés, doktori iskola, konferencia részvételek, konferenciaszervezések
- ezután is ezt fogom venni, de jobban odafigyelek majd a kari szintű együttműködésre
- részt veszek minden olyan fórumon, amely ezen dolgozik
- az óráim színvonalának emelésére törekszem
- pályáztam eszközökre, projektekre, konferenciát szervezek, képezem magam, kutatok, értékelem a saját oktatási tevékenységemet, visszajelzéseket kérek
- mint eddig, és várom a kutatás nagyobb fokú támogatását, könyvtári adatbázisok hozzáféréseinek megvásárlását
- fiatalok fokozottabb bevonása
- oktatói személycserék előmozdítása, hallgatói tudományos munka motiválása
- oktatás korszerűsítése a megváltozott hallgatói környezethez való adaptálása
- igényes, színvonalas oktató- és kutatómunka
- magammal szemben magas elvárásokat támasztok mindkét területen
- kutatnék, szakmailag fejlődnék, nem mellesleg befejezném végre a disszertációm, ha hagynának rá időt, energiát
- személyes példamutatás
- oktatás színvonalának emelése, kutatói pályázatokban való részvétel önállóan és csoportosan, tankönyvírás
- újabb pályázatok kezdeményezése
- további javítása a technika feltételeknek
- javítok a saját oktatásom és kutatói munkám minőségén
- becsületes munka, folyamatos önképzés
- minden oktatási anyagot kivetíthetővé teszek, amit lehet filmre viszünk, tanulunk a nyugati, de a keleti eredményekből is
- kutatási és fejlesztési együttműködések szervezése hazai és külföldi szereplőkkel
- gyakorlatban felhasználható tudás, látókörbővítés, konkrét szakmai lehetőségek feltárása
- a gyakorlati hasznosítást is szem előtt tartom
- saját magam továbbképzése, aktív pályázati tevékenység
- ösztönözni a hallgatókat a többletfeladatok vállalására
- ezt jelentősen elősegítené, ha az oktatói terhelés csökkenne, és az oktatáson és az adminisztráción kívül felkészülésre, további szemléltető lehetőségek beszerzésére és előállítására és egyéb oktatást segítő formák megteremtésére is jutna idő, mert ma nem ez a helyzet

- saját kurzusaim fejlesztése, kutatások kezdeményezése
- az eddig "gyártott" anyagok rendszerezése

1.SZ. MELLÉKLET: A vizsgálat során használt kérdőív

PTE BTK Stratégiai Bizottság Kérdőív a Kar oktatói számára

Pécs, 2008. április 14.

Tisztelt Kolléga!

A Stratégiai Bizottság arra kéri Önt, hogy e levélhez csatolt kérdőív kitöltésével segítse a Kar helyzetének elemzését. A vizsgálat célja az oktatók-kutatók véleményének felmérése a Kar működéséről, állapotáról, problémáiról, jövőbeli lehetőségeiről. (A kérdőív némileg hasonlít egy nemrég a PTE-n folyó elégedettség-vizsgálathoz, melyet a Marketing Osztály végzett, mi azonban ezt a kérdéssort néhány kari szemponttal kibővítettük. Kérjük akkor is töltsse ki a kérdőívet, ha az említett korábbi vizsgálatban már részt vett!)

A Kar lehetőségeinek kiszélesítése, megítélésének pozitív irányú változtatása és az oktatók helyzetének javítása érdekében van szükségünk a valódi vélemények megismerésére, ezért kérjük, hogy a kérdésekre őszintén válaszoljon! A kérdőív anonim, a név nélküliséget a vizsgálat során használt számítógépes program garantálja (a kérdőíveket rögzítők nem látják, hogy ki küldte vissza a kérdőívet).

A kérdőívet a BTK minden oktatójához eljuttatjuk. A kérdőív kitöltése nem kötelező, válaszaival azonban nagymértékben elősegíti a Bizottság további sikeres munkáját. A felmérés eredményei természetesen mindenki számára hozzáférhetőek lesznek.

Kérjük, a kérdőívet legkésőbb **április 30-ig** küldje el!

KITÖLTÉSI ÚTMUTATÓ:

A kérdőívet a lenti linkre kattintva tudja megnyitni. Kérjük, jelölje be azokat a válaszkategóriákat, amelyekkel leginkább egyetért, illetve az üres részekben röviden leírhatja a véleményét is az egyes kérdésekkel kapcsolatban. A kitöltött kérdőívet a kérdőív végén található KÉSZ gomb megnyomásával tudja elküldeni hozzánk.

http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=3QQZaHcpj7Pn7k0vXtFTTA_3d_3d

Amennyiben a felméréssel, a kérdőív kitöltésével kapcsolatban további kérdései lennének, kérjük, forduljon bizalommal a Szociológia Tanszék oktatóihoz, a kérdőív készítőihez:
Schadt Mária schadt@btk.pte.hu, vagy 3530-as mellék
Péntek Eszter eszter.pentek@gmail.com, vagy 3577-es mellék

A Stratégiai Bizottság és a Dékáni Vezetés nevében köszönjük az együttműködését!

KÉRDŐÍV
a PTE BTK oktatói körében végzett elégedettség vizsgálatához

1. Mit tart a BTK 3 legerősebb és leggyengébb jellemzőjének?

A) Legerősebb:

- 1.
- 2.
- 3.

B) Leggyengébb:

- 1.
- 2.
- 3.

2. Mennyire ELÉGEDETT a kari vezetés, szervezés és a saját munkája következőkben felsorolt összetevőivel? Kérjük, jelölje a véleményét leginkább tükröző választ. Adott kérdésre egyetlen, a leginkább jellemző kategóriát válasszon. Az értékelő skála kategóriái a következők:

- 1 – teljes mértékben elégedetlen vagyok
- 2 – általában elégedetlen vagyok
- 3 – sem nem elégedett, sem nem elégedetlen
- 4 – általában elégedett vagyok
- 5 – teljes mértékben elégedett vagyok
- 0 – nem tudom megítélni

A) SZERVEZETI KÜLDETÉS, SZERVEZETI INTEGRITÁS	1	2	3	4	5	0
A Kar arculata, identitása összességében						
A Karnak saját maga elé kitűzött céljai						
Amilyen mértékben a Kar saját maga elé kitűzött céljait meg tudja valósítani						
A Kar céljai érdekében felhasznált eszközök, tevékenységek						
A Kar változó feltételekhez, elvárásokhoz való alkalmazkodóképessége						
A munkatársak a bevonása a fejlesztések, elképzelések megvitatásakor						
A hallgatói szervezetek bevonása a fejlesztések, elképzelések megvitatásába						
A Kar változó társadalmi környezethez (munkaerőpiac, társadalmi változások) való alkalmazkodóképessége						

B) KARI VEZETÉS	1	2	3	4	5	0
A kari vezetés alkalmassága összességében						
A vezetők könnyű elérhetősége						
A Kar demokratikus működése: a döntéshozásba való beleszólás lehetőségei						
A vezetés érdekegyeztető tevékenysége						
A vezetés konfliktuskezelési tevékenysége						

A vezetés egyetemen belüli, karok közötti lobbiképessége						
A vezetésnek az egyetemi vezetés felé történő lobbiképessége						
A vezetés egyetemen kívüli lobbiképessége						
A vezetés segítségnyújtása a szervezeti egységek oktatási feltételeinek megteremtésében						
A vezetés segítségnyújtása a szervezeti egységek kutatási feltételeinek megteremtésében						

C) PÉNZÜGYEK	1	2	3	4	5	0
A kari pénzügypolitika (bevételek, kiadások szerkezete) és annak alakulása összességében						
A kiadások kari céloknak való megfelelése						
A Kar bevételek növelése érdekében nyújtott segítsége						
A pénzügyek nyilvánosságra hozatala a Kar munkatársai számára						
A pénzügyek átláthatósága						
A szervezeti egységeknek nyújtott kari segítség a hatékony gazdálkodás elősegítésében						
Kari szintű pályázatok menedzselése						
A Kar tevékenysége saját munkájának, pénzügyeinek ellenőrzése, értékelése (monitoring és kontrolling) terén						

D) OKTATÁS, KUTATÁS	1	2	3	4	5	0
Az oktatás és kutatás minősége, és annak alakulása összességében						
Az oktatás színvonala a Karon						
Az oktatás színvonala a saját szakterületen						
A kutatómunka színvonala a Karon						
A kutatómunka színvonala a saját szakterületen						
A Kar képzési kínálata a nappali képzések terén						
A Kar képzési kínálata a levelezős képzések terén						
A Kar képzési kínálata a továbbképzések terén						
A Kar képzési kínálata a szakképzések terén						
A Kar képzési kínálata a tanfolyamok, intenzív programok terén						
A képzések kínálatában megnyilvánuló innováció						
A képzések formájában megnyilvánuló innováció						
A képzések módszereiben megnyilvánuló innováció						
Átjárhatóság a képzésekben a Karon						
Karok közötti átjárhatóság a képzésekben az egyetemen						
Az oktatás színvonala, eredményessége a Karon (diplomamunkák színvonala, a hallgatók tudományos teljesítményei stb.)						
A Kar oktatóinak felkészültsége az oktatás terén						
A Kar oktatóinak felkészültsége a tudományos, kutatómunka terén						
A Kar oktatóinak felkészültsége saját munkájuk menedzselése, önálló munkavégzés, innováció (a szükséges						

alkalmazkodás és megújulás) terén						
Az oktatásszervezés a Karon						
A Kar által saját munkatársainak kínált tanulmányi szolgáltatások köre, színvonala						
Kutatások, tudományos teljesítmény a Karon						
A kari kutatási lehetőségek anyagi támogatása						
Kutatási lehetőségek a Karon a konferenciákon való részvétel, konferenciák szervezése, publikációs, könyvkiadási lehetőségek terén						
Kollektív (több tanszék, csoport által végzett) tudományos munka szervezése a Karon						
Doktori iskolák alapításának lehetősége a Karon						
Doktori iskolák működése, eredményessége						
A tudomány társadalmisítása: a tudományos eredmények kommunikációja, közérthetővé tétele, bemutatása a nyilvánosság számára						
A Kar munkaerő-piaci elvárásoknak való megfelelés irányába tett lépései (pl. a volt hallgatók pályautjának követése stb.)						

E) EMBERI ERŐFORRÁSOK MENEDZSELÉSE	1	2	3	4	5	0
A kari humán erőforrás politika összességében						
A karriertervezés lehetőségei a Karon (felkínált életpálya-csomagok)						
A dolgozókkal szembeni elvárások átláthatósága						
A kinevezési értékelő rendszer átláthatósága						
A kinevezési értékelő rendszer kiszámíthatósága						
A dolgozók bevonása a munkájukat érintő döntésekbe						
Egyéni teljesítmények, erőfeszítések elismerése, ösztönzése						
A leterheltség figyelembevétele, munkaátcsoportosítás lehetőségei						
A dolgozók erkölcsi megbecsültsége						
A dolgozók anyagi megbecsültsége						
Kari ösztönzés az egyéni érdekek mellett a közösségi érdekek előmozdítása terén						

F) KOMMUNIKÁCIÓ, NYILVÁNOSSÁG, KÖZÖSSÉGI KAPCSOLATOK	1	2	3	4	5	0
A Kar jelenlegi presztízse						
A Kar presztízisének alakulása az elmúlt öt évben						
A Kar tevékenysége presztízisének növelése érdekében						
A Kar jelenléte a tömegkommunikációban						
A Kar egyetemen belüli pozíciója						
A Kar bölcsészkarok közötti pozíciója						
A Kar iránti érdeklődés a fiatalok részéről						
A Kar iránti érdeklődés a helyi társadalmi szereplők (város, munkaerőpiac) részéről						
A Kar iránti érdeklődés a szakma, más egyetemek és kutatóintézetek, műhelyek részéről						

A dolgozók tájékoztatása munkaszervezési kérdésekben						
A dolgozók tájékoztatása pályázati lehetőségek terén						
A dolgozók tájékoztatása tudományos, oktatási programok terén						
A dolgozók tájékoztatása a közösségi élet (egymás) dolgaiban						
A karon belüli megfelelő információáramlás összességében						
Az egymás (tanszékek, szervezeti egységek és dolgozói) közötti jó kommunikáció és kooperáció						
A Kar külső kommunikációja és annak javítása						
A kari honlap szerkezete, átláthatósága						
A kari honlap tartalma						
Az oktatói értékelésekről való visszajelzés a Karon						
A helyi szereplőkkel (város és intézményei, megye) való kapcsolatok						
A többi karral való kapcsolat						
A többi karral szembeni érdekérvényesítés						
Külföldi kapcsolatok kötése, bővítése oktatási, kutatói cserekapcsolatok terén						
Középiskolákkal való kapcsolat, kommunikáció						
Munkaerő-piaci szereplőkkel, potenciális munkáltatókkal való kapcsolat, kommunikáció						

G) MUNKAKÖRÜLMÉNYEK	1	2	3	4	5	0
Továbbképzési lehetőség						
A közvetlen egységvezető (tanszék-, osztály-, csoportvezető) támogatása						
Egészség és biztonság						
Az információk eljutása Önhöz						
Cselekvési szabadság						
A kollégák alkalmassága						
A munka változatossága, újítási lehetőség						
Kényelmi lehetőségek						
Infrastrukturális és technikai háttér						
Irodák száma						
Irodák nagysága						
Irodák technikai felszereltsége (számítástechnika, irodatechnika)						
Tantermek száma						
Tantermek nagysága						
Tantermek technikai felszereltsége						
Művelődési lehetőségek						
Sportolási lehetőségek						
Étkezési lehetőségek						
Szállás lehetőségek						
Kari közösségi élet						
Kari könyvtár szolgáltatásai						
A munkakörülmények összességében						

3. Állítsa fontossági sorrendbe a következő tényezőket aszerint, hogy milyen mértékben érintik a bölcsészettudományokat és a társadalomtudományokat! Az első helyre rangsorolja azt a tényezőt, amelynek Ön szerint a legnagyobb a kényszerítő ereje, a másodikra, amelyiknek másodsor a legnagyobb és így tovább!

A) BÖLCSÉSZETTUDOMÁNYOK

Demográfiai változások	
Gazdasági változások	
Munkaerő-piaci elvárások	
Politikai változások	
A társadalmi környezet változásai	
Kommunikációs változások	
Kulturális változások	
A tudományok művelődésmódjának átalakulása	
Természetkörnyezeti változások	
Technológiai és technikai változások	

0 – nem tudom megítélni

B) TÁRSADALOMTUDOMÁNYOK

Demográfiai változások	
Gazdasági változások	
Munkaerő-piaci elvárások	
Politikai változások	
A társadalmi környezet változásai	
Kommunikációs változások	
Kulturális változások	
A tudományok művelődésmódjának átalakulása	
Természetkörnyezeti változások	
Technológiai és technikai változások	

0 – nem tudom megítélni

4. A fenti tényezők által jellemzett változások, megváltozott elvárások terén milyen mértékben érzi érintettnek a saját szakját, szakterületét, a többi bölcsész- és társadalomtudományhoz viszonyítva – ha a 0 jelöli az átlagos érintettség szintet?

A) A saját szakterületem érintettsége a bölcsészettudományokhoz viszonyítva	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
B) A saját szakterületem érintettsége a társadalomtudományokhoz viszonyítva	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

0 – nem tudom megítélni

5. Milyen mértékben képes tenni, változtatni a kihívásokhoz való alkalmazkodás terén a Kar, a tanszék és Ön? Kérjük, osztályozzon 1-5-ig, ahol az 1-es jelenti azt, ha egyáltalán nem tud tenni semmit, az 5-ös, ha nagymértékben!

	1	2	3	4	5	Nem tudja megítélni
A) a BTK összességében						
B) a szervezeti egység (tanszék, osztály, csoport stb.), ahol Ön dolgozik						
C) személyesen saját maga						

6.a) Tett-e eddig valamit konkrétan a változásokhoz való alkalmazkodás elősegítése terén? Kérjük, írja le, hogy mit!

0 – nem

1 – igen, mégpedig:

6.b) Tervezi-e, hogy tesz valamit a változásokhoz való alkalmazkodás elősegítése terén? Kérjük, írja le, hogy mit!

0 – nem

1 – igen, mégpedig:

7. Fontosnak tartja-e a kimenet felőli értékelést, a hallgatók szakmai kompetenciájáról, felkészültségéről való munkaerő-piaci visszajelzést? Kérjük osztályozza 1-5-ig, ahol az 1-es jelenti azt, ha nem fontos, az 5-ös, ha nagyon fontos.

1

2

3

4

5

0 – nem tudom megítélni

7.a) Tett-e eddig valamit konkrétan a kimenet értékelése terén? Kérjük, írja le, hogy mit!

0 – nem

1 – igen, mégpedig:

7.b) Tervezi-e, hogy tesz valamit a kimenet értékelése terén? Kérjük, írja le, hogy mit!

0 – nem

1 – igen, mégpedig:

8.a) Tett-e lépéseket eddig személy szerint az oktatás, kutatás minőségének javítása terén? Kérjük írja le, hogy mit!

0 – nem

1 – igen, mégpedig:

8.b) Tervezi-e, hogy tesz valamit az oktatás, kutatás minőségének javítása terén? Kérjük, írja le, hogy mit!

0 – nem

1 – igen, mégpedig:

9. Mennyire voltak FONTOSAK Önnek az alábbi szempontok a jelenlegi munkahelyének megválasztásánál?

	Egyáltalán nem fontos	Kicsit fontos	Közepesen fontos	Elég fontos	Nagyon fontos	Nem tudom
1. Fizetés, egyéb juttatások	1	2	3	4	5	8
2. Szakmai fejlődés lehetősége	1	2	3	4	5	8
3. A szakmai feladat, kihívás	1	2	3	4	5	8
4. Karrier, előrelépési lehetőségek	1	2	3	4	5	8
5. A munkahely/állás presztízse	1	2	3	4	5	8
6. A családdal való összeegyeztethetőség	1	2	3	4	5	8
7. Stressz-mentesség	1	2	3	4	5	8
8. Közösség, kollégák	1	2	3	4	5	8
9. Munkakörülmények, munkába járás körülményei (kényelem, távolság stb.)	1	2	3	4	5	8
10. Egyéb:						

10. Mennyire ELÉGEDETT az alábbi szempontokkal, a munkahelyével kapcsolatban?

	Egyáltalán nem elégedett	Inkább nem elégedett	Közepes mértékben elégedett	Elégedett	Teljes mértékben elégedett	Nem tudom
1. Fizetés, egyéb juttatások	1	2	3	4	5	8
2. Szakmai fejlődés lehetősége	1	2	3	4	5	8
3. A szakmai feladat, kihívás	1	2	3	4	5	8
4. Karrier, előrelépési lehetőségek	1	2	3	4	5	8
5. A munkahely/állás presztízse	1	2	3	4	5	8
6. A családdal való összeegyeztethetőség	1	2	3	4	5	8
7. Stressz-mentesség	1	2	3	4	5	8
8. Közösség, kollégák	1	2	3	4	5	8
9. Munkakörülmények, munkába járás körülményei (kényelem, távolság stb.)	1	2	3	4	5	8

HÁTTÉR INFORMÁCIÓK:

Neme: 1 – férfi 2 – nő

Beosztása:

1 – oktató

2 – vezető oktató

Mióta dolgozik?	0-1 éve	2-5 éve	6-10 éve	11-20 éve	20 év felett
A) a felsőoktatásban?					
B) a PTE-n?					
C) a BTK-n?					

Mely tudományterülethez tartozónak vallja magát?

- 1 – inkább a társadalomtudományokhoz
- 2 – inkább a bölcsész tudományokhoz
- 3 – mindkettőhöz
- 4 – egyikhez sem
- 9 – nem tudom megítélni

Köszönjük válaszait!