



PÁLYÁZAT

a SAPIENTIA – Erdélyi Magyar Tudományegyetem

Műszaki és Humántudományok Kar

dékáni megbízatása ellátására

(2013-2017)

A pályázó neve: Dr. Bakó László

Munkahelye: Sapientia – EMTE, Műszaki és Humántudományok Kar,
Villamosmérnöki Tanszék

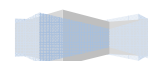
Munkaköre: teljes munkaidős egyetemi adjunktus,
határozatlan idejű kinevezés alapján

Beosztása: szakfelelős



Tartalomjegyzék

1. Dékáni pályázat	3
2. Helyzetértékelés	3
2.1. A kar belső szerkezete és egyetemi beágyazottsága	3
2.2. A kar beágyazottsága az országos és nemzetközi felsőoktatási és kutatási szférába.....	3
2.3. Nemzetközi körülmények	4
3. A pályázó személyes motivációja	4
4. Alapelvek.....	6
5. Irányítási szerkezet.....	6
5.1. Munkamódszer az operatív feladatok megoldásában	6
5.2. Dékánhelyettesek	7
5.3. Dékáni hivatal.....	7
5.4. Pályázati koordinációs csoport	7
5.5. Emberi erőforrás menedzsment	7
5.6. Bővített kari vezető tanács.....	8
5.7. A Kari tanács bizottságai	8
6. Oktatás	9
7. Kutatás	11
8. Hallgatói élet	12
9. Anyagi és infrastrukturális tervek	13





1. DÉKÁNI PÁLYÁZAT

Dr. Bakó László (36 éves), villamosmérnök

A Sapientia - EMTE Szenátusának 1278/2012.11.23. határozata alapján az Egyetem rektora pályázatot hirdetett a Műszaki és Humántudományok Kar (MHK) dékáni megbízatása ellátására 2013. január 7-én. A meghirdetett szervezeti egység vezetői állást megpályázom. Pályázatom követi a felhívásban megfogalmazottakat. A jelen dokumentum részletes válaszokat ad a MHK szervezési, oktatási és kutatási stratégiai valamint gazdasági kihívásaira a pályázat célját képező négy éves (2013-2017) időszakra.

2. HELYZETÉRTÉKELÉS

2.1. A kar belső szerkezete és egyetemi beágyazottsága

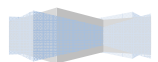
A Műszaki és Humántudományok Kar belső felépítését és a Sapientia – EMTE többi karához való viszonyát nagyrészt a történelme alakította. A MHK belső szerkezete igen heterogén, egymástól nagymértékben különböző szakirányoknak adva helyet. A sokszínűség azonban nem hiba, sőt, éppen ez felel meg a nagy egyetemek hagyományainak, ez tükrözi a diszciplínák sokféleségét. A sokszínűséget örvendetes tényként elfogadva, arra az álláspontra kell jutnunk, hogy a Sapientia más karain alkalmazott belső elosztási elvek, értékelési rendszerek, stb. nem másolhatók le mechanikusan a MHK esetében, sőt a MHK érdekeinek egyetemen belüli képviselését is ennek fényében kell megoldani.

2.2. A kar beágyazottsága az országos és nemzetközi felsőoktatási és kutatási szférába

Az oktatási és kutatási szerkezet a Karon dinamikusan változott. A kutatási irányok a magas színvonalú kutatómunkát végző csoportok esetében szinte automatikusan alkalmazkodtak a modern trendekhez, a hazai és külföldi kutatóintézetekkel való kooperáció is kezd kialakulni. A kutatási pályázati tevékenység a hazai lehetőségek beszűkülése miatt nehéz napokat él meg, sőt a már elnyert pályázati forrásokhoz való hozzáférés is kérdésessé vált. Az Európai Unió pályázati rendszerbe való bekapcsolódás azonban új lehetőségeket nyithat, bár látni kell, hogy ennek az adminisztrációs terhei igen nagyok. A probléma megoldására külön hangsúlyt kell fordítanunk.

Szót kell ejteni még a külső ipari kapcsolatokból származó forrásokról is. Helyzetünk itt alapvető hiányosságokat mutat. Karunk olyan adottságokkal rendelkezik a campus területén, melyek számos lehetőséget nyithatnának az ipari partnerekkel való együttműködések kialakításához. Erre a témára később visszatérek.

Saját képzéseinkben sikerült megfelelőképpen alkalmazkodni a bolognai rendszer bevezetésével együtt járó változásokhoz. A folyamat előnyökkel és hátrányokkal is járt. Szakjaink jó hírnévre tettek szert az érdeklődő középiskolások körében, végzettjeink túlnyomó többsége tudásuknak megfelelő, színvonalas állásokban tudnak elhelyezkedni külső és belföldön egyaránt.





2.3. Nemzetközi körülmények

E téren az elkövetkező időszakban nem várható lényeges változás. Európa vélhetőleg kitart a bolognai folyamat mellett (3 ciklusú képzés, a bizonyítványok áttekinthetősége, az oktatói – hallgatói mobilitás növelése stb.), legfeljebb (ahogy ez már korábban is történt) valamelyest módosítja a 2020-as teljesítésre vonatkozó terveit. Véleményem szerint Egyetemünk, Karunk adottságai (nemzetközi ismertségünk, oktató – kutató állományunk, stb.) kedvezőek.

Felsőoktatási problématérképet (stratégiai kérdéseket) keresve, Karunk szerepvállalása a következőképpen foglalható össze:

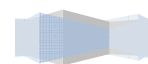
1. A beilleszkedés a nemzetközi képzési rendszerbe rendezetlen.
2. Nem szabályozott a külföldi felsőoktatási intézményekkel való együttműködés, a közös képzések, valamint a nemzetközi jellegű felsőoktatási intézmények státusa és képzései. Hiányzik a külföldi intézményekkel közös képzések rendszerének világos szabályozása.
3. Külföldi hallgatók térítéses oktatására nagyon kevés tanszék, szak alkalmas, nemzetközi elismertségük, marketing tevékenységük, illetve az oktatóik nyelvtudása hiányában.
4. A hallgatói mobilitást minél előbb be kell indítani, odafigyelve a hallgatók szociális helyzetére is.

3. A PÁLYÁZÓ SZEMÉLYES MOTIVÁCIÓJA

A Sapientia MHK minden fő szempontból (oktatás, kutatás, gazdálkodás) sikeres volt az elmúlt időszakban. Meggyőződésem, hogy a Kar érdeke az eddigi politika folytatása, természetesen figyelembe véve a jelenlegi helyzet sajátosságait, illetve felkészülve a jövő várható kihívásaira. A Sapientia 2013 januárjában több mint 11 éves múlttal rendelkezik. Mivel 2001. október 1-től az Egyetem főállású oktatója vagyok, lehetőségem volt annak életét teljes egészében végigkövetni és ahhoz aktívan hozzájárulni. Oktatói és kutatói munkám mellett az Automatika szak koordinátoraként is ugyanennyi ideje fejtem ki tevékenységemet. Ezt megelőzően ipari környezetben dolgoztam tervező és kivitelező villamosmérnökként, városunk egyik kiemelkedő vállalatánál.

Ez idő alatt alaposan megismertem a hazai–külföldi felsőoktatás, a romániai egyetemek működési mechanizmusait. Azt hiszem, elegendő tapasztalatom összegyűlt ezalatt ahhoz, hogy megértem a Kar belső viszonyait, kellőképpen átlássam a Tanszékek szempontjait, és megfelelő kapcsolatokat alakítsak ki a tanszékvezetőkkel, akikkel a legtöbb esetben régi ismeretségben állok. Személyem nem ismeretlen az Egyetem legfelsőbb vezetése előtt sem.

A Kar vezetőjének egyfajta belső vállalkozónak kell lennie. Egy sikeres, új vállalkozás létrehozásához vagy egy meglévőnek a fellendítéséhez a vállalkozónak, vezetőnek kell legyen elképzelése és meg kell ehhez nyernie másokat, hogy legyőzve minden akadályt, elérje azt. Úgy gondolom, hogy dékánként rugalmasnak kell lenni, és választási lehetőségeket kínálni a vezetőségnek (Kari tanácsnak), kész tények felsorolása helyett. Ösztönözni kívánom a csapatmunkát és a multidiszciplináris szemlélet érvényesülését azáltal, hogy bátorítani fogom a nyílt vitákat. Egy kis közösség, mint a mienk csak akkor lehet sikeres, ha a munkatársak érzik, hogy szabadon kifejtethetik ellenvéleményüket és bírálhatnak valamely ötletet, addig, amíg a legjobb megoldás meg nem születik. A nyíltság vezet el a támogatók erős szövetségéhez. Mindennek megvalósításához vezetői rendszerekre is szükség





lesz, melyek megerősítik a munkamenet újraszervezési üzenetét. E rendszereknek úgy kell mérniük és díjazniuk a teljesítményeket, hogy ösztönözzék a változtatási törekvéseket.

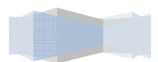
Véleményem szerint szakítani kell azzal a módszertannal, amelyben a vezetők megtervezik és kiosztják a munkát. A hagyományos modell helyett, ahol a vezetők felügyelik, figyelemmel kísérik és ellenőrzik a munkát, olyan vezető szeretnék lenni, aki a szervezetben katalizátorként, moderátorként munkálkodik. Elsődleges feladatommak tekintem a Kar alkalmazottainak és készségeiknek fejlesztését annak érdekében, hogy azok önállóan is értékteremtő munkát tudjanak végezni. Ezt a fajta irányítói munkát valódi hivatásnak tekintem.

A csapatmunka alapú tevékenységeknél módosul a vezető feladata, akihez főleg tanácsért fordulnak, aki irányt mutat a problémák megoldásában. Sok esetben az egyes tevékenységekben nem érzem szükségét a vezető közvetlen részvételének, viszont elég közel kell lennie ahhoz, hogy segítséget nyújthasson a csapat munkájához.

Vezetői tapasztalatszerzésemhez nagyban hozzájárult az Erdélyi Unitárius Egyház helyi és központi vezetőségében betöltött tevékenységem. Az elmúlt négy esztendőben tagja voltam az Erdélyi Unitárius Egyház püspöki hivatala mellett, Kolozsváron működő, Oktatásügyi főhatósági bizottságnak. Az egyházi iskolák (a székelykeresztúri Berde Mózes Unitárius Gimnázium, a kolozsvári János Zsigmond Unitárius Kollégium és a kolozsvári Protestáns Teológiai Intézet Unitárius Kara) oktatással foglalkozó és adminisztratív szervezéséért felelős bizottságban – mely közvetlenül az Egyház döntéshozó, felügyelő és végrehajtó főhatóságának, az Egyházi Képviselő Tanácsnak dolgozik a püspök elnökletével – kifejtett munkám során megismertem az erdélyi magyar közösségünkre is jellemző iskolai és felsőoktatási problémaköröket, melyeknek megoldásához igyekeztem hozzájárulni.

A marosvásárhelyi Bolyai-téri Unitárius Egyházközség aktív tagja vagyok. Már az ifjúsági egyesület tagjaként részt vettem az egyházi életben, úgy is, mint az Egyesület lapjának a társszerkesztője majd főszerkesztője. Ezt követően a testvéregyházi kapcsolatokért felelős keblitanácsi bizottságban tevékenykedtem több mint 12 éven keresztül. Ez idő alatt sokrétű és kiterjedt nemzetközi kapcsolatrendszerre tettem szert az amerikai, hollandiai és angliai testvérgyülekezetekkel való kapcsolattartás és személyes találkozók által. A 2012-es esztendő elejétől a marosvásárhelyi Bolyai-téri Unitárius Egyházközség presbiteri testületének vagyok tagja. Az újraegyesült Magyar Unitárius Egyház új tisztségviselői választásai nyomán tagja lettem a Marosi Egyházkör Hitéleti, missziói és valláserkölcsei nevelési bizottságának.

Több, mint tizenegy éves egyetemi pályafutásom eredményei, tapasztalatai, valamint a fennebb leírt Egyházi vezetésben szerzett tapasztalatom alapján úgy gondolom, hogy helyt tudok állni úgy a MHK irányításában, mint a Sapientia – EMTE legfelső vezetésének munkájában való részvételben. Saját elképzeléseimen túl, természetesen szükség volt még egy olyan biztatásra, hogy a Kar dolgozói, vezetői alkalmasnak találják személyemet erre a megtisztelő feladatra. Miután ezeket a jelzéseket megkaptam, a feladat pedig foglalkoztat, elhatároztam, hogy elkészítem pályázatomat. Elsősorban e szempontok motiválnak arra, hogy négy évre megpályázzam a dékáni megbízatást.





4. ALAPELVEK

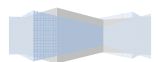
A kar irányításában használni kívánt alapelvek rögzítését nem formai vagy elvi kérdések miatt tartom fontosnak. Sokkal inkább azért, mert kritikus helyzetben a szervezet irányításának szinte egyetlen eszközét jelenthetik. Hétköznapi körülmények között, rutin helyzetekben a jól kiérlelt megállapodások, szabályok megfelelő kereteket nyújtanak a folyamatok vezérlésére. Rendkívüli esemény esetén azonban, amikor nincs alkalmazható szabály, csak a „békeidőben”, konszenzussal elfogadott alapelvek alkalmazása tud kapaszkodót nyújtani. Természetesen ilyen nem kívánt esemény bekövetkeztét is számításba kell venni. Ezen túl azonban, a hétköznapi körülményeknek megfelelő szabályokat, megállapodásokat is ezek alapján kell rögzíteni. Véleményem szerint, a legfontosabb felismerés az, hogy a Kar csak egységes egészként működőképes, egyes részei önállóan, a Egyetemi környezetben nem életképesek. A Karnak tehát kifelé koherens egészként kell megjelennie, de felépítésének heterogenitása miatt ez csak úgy lehetséges, ha működése egy élő organizmushoz, vagy társadalomhoz hasonlatos. Képesnek kell lennünk arra, hogy különböző jellegű teljesítményeket is megfelelően értékeljünk egymás között (saját bevételek, oktatási terhelés, pályázatok, oktatási vagy tudományos teljesítmény, stb.). Úgy vélem, az első alapelv a Kar integritásának megőrzése. A második pedig a szervezet belső egyensúlyának biztosítása, azaz egyetlen részegység sem „szenvedhet” a külső feltételek időleges kedvezőtlen változása miatt. A Karnak tehát valóban koherens organizmusként vagy társadalomként kell viselkednie: védenie kell a szervezetet, a külső körülmények kedvezőtlen fluktuációit szűrnie kell a belső szervek felé.

Az intézmény létrehozásakor, az akkori vezetők és az új, bizonytalan körülményeket felvállaló maroknyi alapállású oktató a jogi keretek rendezésével és a kezdeti finanszírozás nehézségeivel küzdöttek, de úgy gondolom jó alapot munkát végeztek, melyre most hatékonyan építhetünk. Az előttünk álló időszak kihívásainak akkor tudunk majd megfelelőképpen eleget tenni, ha tudatosan vállaljuk az egyetemi küldetés mellett azt az igen fontos szerepet, amelyet Erdélyben a Sapientia játszik. Gondolok itt arra, hogy az erdélyi magyar nyelvű felsőoktatási lehetőség egyik megtestesítőjeként egyetemi közösségünknek azon kell munkálkodnia, hogy az oktatás színvonalát nem csak saját berkeiben, hanem már a magyar tannyelvű középiskolákban is minél magasabbra emelje.

5. IRÁNYÍTÁSI SZERKEZET

5.1. Munkamódszer az operatív feladatok megoldásában

A vezető a feladatok megoldásakor lényegében kétféle módszer között választhat. A szükséges intézkedéseket illetékeség alapján szétoszthatja a munkatársai között, vagy alkalmazhatja a kooperatív modellt, amikor a vezetői stáb közösen igyekszik megoldani a feladatot. Az első módszernek sok hátránya van. A dékán elveszítheti az áttekintést egyes területek felett, egyes munkatársakra aránytalanul sok vagy kevés munka jut, bizonyos feladatokban több munkatárs is illetékes (vagy éppen egyik sem), ezért egyikük veszi el az áttekintését, stb. Ezzel szemben én a csapatmunkát kívánom előtérbe helyezni. A közös gondolkodás előnye a nem szokványos feladatok esetében hasznos. Természetesen a rutinfeladatok esetében jól alkalmazható az egyéni végrehajtás is.





5.2. Dékánhelyettesek

Kissé leegyszerűsítve, a régi (megörökölt) irányítási modellben az oktatási ügyek kivételével majdnem minden feladatot a gazdasági dékánhelyettes kap, még az olyan oktatási-tudományostémákat is, amelyeknek valamilyen gazdasági vonzata van (pl. tenderek). A tudományos dékánhelyettes többnyire kevés szerephez jut. Ennek következtében a gazdasági dékánhelyettesre akkora terhelés hárul, amelyet félállás jelleggel ellátni gyakorlatilag lehetetlen. Emiatt szükségesnek tartom a dékánhelyettesek szerepkörének és feladatkörének átgondolását.

5.3. Dékáni hivatal

A Dékáni Hivatal működésében az utóbbi időben feszültségek keletkeztek, amelyek leginkább a hatáskörök tisztázatlanságára, a köteleességek és a hozzá tartozó jogkörök összhangjának hiányára vezethetők vissza. A Dékáni Hivatal feladataiban összességében változás nem várható. A munkamegosztás átalakítását, új szempontok szerinti átszervezését a küszöbön álló személyi változások (új dékán, dékánhelyettesek) lehetővé teszik. A hivatal többi feladatának ellátásában az egyes dolgozók között a munkamegosztás átszervezését tervezem.

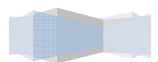
5.4. Pályázati koordinációs csoport

A pályázatok figyelése, elkészítése, az információk begyűjtése, ill. a jelentések megírása mostanra létfontosságú és szinte mindennapos feladattá vált, amelyre a korábbi irányítási rendszerben semmilyen struktúra nem állt rendelkezésre. Alapvetően a fund-raiser munkatárs feladatkörében jelent meg, azonban erre egyetlen személy kapacitása biztosan nem elegendő, így a pályázatok kezelése és a pályázati lehetőségek felkutatása a Kar szerzteágazó szakirányainak megfelelően problémás volt. Különösen igaz ez, ha figyelembe vesszük a jövőben potenciálisan elnyert EU-s pályázatok igen bonyolult adminisztrációját is.

Mindezek a tapasztalatok arra vezettek rá, hogy szükség van egy pályázati ügyintézésre specializálódott, kis létszámú, operatív csoport létrehozására, amely a fund-raiser-el karöltve fejt ki pályázatfigyelő tevékenységét, rendelkezik a pályázatok beadásához mindig szükséges információkkal (önéletrajzok, publikációs listák, stb.), nyilvántartja az elnyert pályázatokat, és általában segíti a pályázati tevékenységet. A csoportot a tudományos dékánhelyettes koordinálná. A pontos szervezeti forma még kimunkálásra vár, azonban szükségesnek látom az egyes szervezeti egységek önálló képviselését a csoportban.

5.5. Emberi erőforrás menedzsment

A Kar rugalmas reagálását az új, váratlan feladatokra nagymértékben megnehezíti az, hogy nem vagyunk tisztában a munkatársaink képességeivel, így gyakori, hogy nem tudunk alkalmas személyt kiállítani egy adott feladat elvégzésére. Tapasztalatom szerint nagyon sok kollégánkban van ambíció, tettvágy és érdeklődés egy-egy témakör iránt, azonban nem kerülnek helyzetbe, így erről a vezetésnek nincsenek is információi. A szakirodalom szerint a nagy szervezeteknek a rendelkezésre álló emberi erőforrás nagyobb kincsük, mint az anyagi tőke, és igen komoly energiákat fektetnek ennek az optimális kihasználásába. Karunk esetében is az emberi erőforrás menedzsmentnek, a nyújtott teljesítmények ismeretének, az ösztönzésnek (pl. kiváló oktatói vagy kutatói teljesítmény, projektvezetés), hallgatók előmenetelének figyelemmel kísérése, stb. fontos szerepe lenne. Jelenleg ez a terület a vezető oktatói kinevezésekre korlátozódik. Ezért a kari humánpolitika irányítása során a Dékáni Hivatal keretein belül tervezem egy olyan munkatárs alkalmazását, aki az emberi erőforrás menedzsmenthez szükséges speciális ismereteknek birtokában van. Az erre alkalmas személykiválasztásában számítok az Alkalmazott Társadalomtudományok Tanszék szakértelmére.





Meg kell határozni a Kar személyzeti politikájára vonatkozó stratégiai elveket s ezekre alapozva kari humánpolitikai tervet kell készíteni. E stratégiának biztosítania kell, hogy a Kar és a kar oktatói hosszabb távon is tervezhessenek, ugyanakkor a Kar legyen képes reagálni a rövid távú és azonnali kihívásokra is. A Karon a humánerőforrás-gazdálkodás előre tervezett és folyamatos kell, hogy legyen. Minden évre el kell készíteni a kinevezésekre, alkalmazotti jogviszonyok létrehozására és esetleges megszüntetésére, a belső előrelépésekre vonatkozó tervet, az érintett kollégák és a tanszékvezetők bevonásával, a kari vezetői testülettel történő egyeztetéssel. A kari humánpolitikai intézkedéseknek kiemelkedő szempontként mindenkor szem előtt kell tartaniuk azt, hogy a szakok akkreditált képzési tervében lefektetett feladatokat zökkenőmentesen el lehessen látni, biztosítva a követelményeknek megfelelő oktatói keretet.

A Kar jelenlegi vezetésének ez irányú lépéseit folytatva, az oktatói állomány tudományos tevékenységének felmérése valamint az oktatási terhelés vizsgálatának érdekében létre kell hozni egy komplex adatbázist. Ennek tartalmaznia kell a kari egységek munkatársainak, gazdasági mutatóinak, oktatási terhelésének adatait. Fel kell építenünk az egyéni teljesítmények nyilvántartásának és értékelésének rendszerét, elkerülve ez által a redundáns feladatvégzést is a különböző kimutatások elkészítése során. Az adatbázis a következő fontos területeket kell, hogy átfogja:

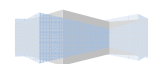
- a Kar oktatóira vonatkozó legfontosabb, személyzetpolitikai szempontból releváns adatok: szervezeti egység, beosztás, besorolás, foglalkoztatás jellege, szerződés lejártának ideje, az oktatóra vonatkozó soron következő értékelés, illetve minősítés időpontja, életkor, tudományos fokozat, régiség, bér, pótlékok, bérkiegészítés;
- az egyes Tanszékekhez (szakokhoz) rendelhetően az oktatási teljesítményt jelző összesített adatok: hallgatói létszámadatok (a különböző finanszírozási formák szerint), az évente kibocsátott hallgatói létszám, a felvételi létszámok alakulása, az évente kiadott összes kredit száma, az oktatói létszám/ellátandó óra arány, oktató/kredit arány, oktató/hallgató arány.
- a Kar minden oktatójának részletes szakmai önéletrajza és tudományos közleményeinek a rendszerezett jegyzéke, az azokra hivatkozó munkákat is beleértve.

5.6. Bővített kari vezető tanács

A bővített kari vezető tanács a Kar egységeinek képviselőitől, a tanszékvezetőkből, gazdasági igazgatóból valamint dékánhelyettesekből és dékánból álló értekezlet az operatív feladatok megoldásában kiválóan működő fórum, és ezt a működési rendet fenn is kell tartani. Megbeszéléseim során azonban éreztem azt az igényt, hogy a stratégiai kérdések, válaszok és döntések kialakításakor a tanszékvezetők közvetlen információkhoz jussanak (például napirenden legyenek a tanszékük költségvetésével). Amint azt korábban is kifejtettem, munkamódszeremben a kooperativitást, csapatmunkát kívánom előnyben részesíteni. Ezért a tanszékvezetői értekezlet rendszeres működtetésének igényét kifejezetten örvendetesnek, a kiérlelt döntések irányába ható kezdeményezésnek tartom.

5.7. A Kari tanács bizottságai

A speciális területekhez tartozó javaslatok, döntések kimunkálását a Kari Tanács bizottságai végzik, melyek vagy rendszeresen, vagy adott igények jelentkezése esetén alkalmanként üléseznek. A Kar döntéshozó rendszerében ez a működési mód jól bevált, változtatásra jelenleg nincs szükség.





6. OKTATÁS

A Műszaki és Humántudományok Kar hagyományosan rendkívül széles képzési kínálattal rendelkezik, és bár a hallgatói létszám lényegében nem változott sokat az utóbbi években, a kari szolidaritásnak köszönhetően sikerült megőrizni ezt a sokszínűséget, azaz nem kellett lemondanunk egyetlen „kis létszámú” szakról sem. A mesterszakok elindítása – úgy a műszaki, mint a humán szakirányok esetében – az elkövetkező időszak kiemelten fontos célkitűzési közé tartozik. A Karon az első végzős évfolyamok kibocsátása óta, a képzések tapasztalatainak alapján, valamint a munkaerőpiac kihívásainak való megfelelés okán számos tantervi módosítást vezetünk be, de ezt a munkát még folytatni kell. Véleményem szerint az elkövetkező időben a Kar erőforrásait elsősorban a működő szakok megerősítésére valamint azok soron következő akkreditálási illetve újraakkreditálási folyamatainak idejében való elindítására és minőségi kivitelezésére kell fordítani. Mivel ezt a folyamatot negatívan befolyásolná, további új szakok indítását a következő négy évben nem fogom támogatni. Ehelyett azon leszek, hogy csak abban a pillanatban indítsunk újabb szakokat, amikor a meglévők akkreditálása és minőségi mutatói alapján az Egyetem és a Kar megfelelő országos besorolását garantálnak látom és az oktatói keret valamint az anyagi és infrastrukturális háttér ezt lehetővé teszi.

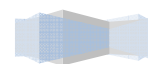
Támogatni fogom a hallgatók számára néhány foglalkozás alternatív, angol, illetve román nyelvű meghirdetését. A külföldi – pl. ERASMUS-os hallgatók – fogadásától sem kell elzárkózunk, de a velük történő foglalkozást konzultációs formában lehet majd megoldani. Szorgalmazom az ERASMUS oktatói és hallgatói cserekapcsolatok beindítását, ezáltal a nemzetközi kapcsolatrendszer és a kutatási csoportokba való bekapcsolódási lehetőségeket lényegesen bővítve.

Fontosnak tartom a tanulmányi szabályzatok felülvizsgálatát. Javasolnám a Tanszékeknek, hogy mind oktató követelje meg az előadásokon való kötelező részvételt, az órák 65-70%-án. Ennek ösztönzésére meg kell találni a legmegfelelőbb módszert.

Ugyancsak tisztázni kell az erre vonatkozó szabályzatokban a laborgyakorlati órákról való hiányzások pótlásának módszertanát. A javaslat ez ügyben az volna, hogy a vizsgaidőszak első hetében minden tantárgyból legyen beosztva 1-2 laborgyakorlati óra, órarendbe foglalva, melyek időpontjában, előzetes bejelentkezés alapján, azon hallgatók jelentkezhetnek, akiknek legtöbb 3 hiányzásuk van. Dékáni jóváhagyással lehessen pótolni legtöbb 5 labort, megfelelő igazolás bemutatásával (pl. hosszas betegség esetén) de ennél több hiányzással a tantárgyakat már nem lehet teljesíteni sem pótolni, azokat újra fel kell venni.

A HÖK tevékenységének követését kiemelten fontosnak tartom. Javasolni fogom a Kari Tanácsnak, hogy a HÖK-öt kérje fel arra, hogy az általa szervezett összes tevékenységről írásbeli értesítést és beszámolót küldjön az érintett Tanszékeknek, annak érdekében, hogy ez utóbbiak megfelelően igazíthassák az oktatási tevékenységüket. Különös figyelmet szenteljünk a TDK szervezésnek. Javasoljuk a Kari Tanácsnak, hogy a TDK szervezéséhez nevesítsen minden Tanszékről egy-egy oktatót, akik biztosítják a rendezvény megfelelő színvonalát és szervezését.

Ki szeretnék dolgozni egy szabályzaton, mely leszögezi a részképzésre jelentkezők és kiutazó Sapientia-s hallgatók kötelezettségeit a részképzés időtartamára. Pontosítani kell itt az elismerhető tantárgyakat, kreditpontokat a külső szervezőkkel való kapcsolatfelvétel révén.





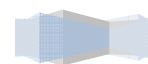
A kollegiális felmérés módszertana is komoly problémát jelent jelenleg. Célszerű és építő jellegű volna, ha tantárgycsoportokat határoznánk meg és az ezeket oktató kollégák egymást mérnék fel. Egyeztethetővé válna ezáltal az illető tantárgyak tartalma, a folytonosságot biztosító, egymásra építő témakörök összehangolásával. A felméréseket összegző tanszékgyűlések kellene, hogy kövessék, melyekről a tanszékvezetők beszámolnak a Kari Tanácsnak.

A Kari és a Tanszéki weblapok helyzete javulóban van, de még mindig komoly hiányosságokat mutat. Több szempontból is szükség volna erre. Egyrészt a világ szeme előtt elmarasztaló az ami mai napig zajlik a kari weblapon, ahol az angol nyelvű tartalom van a legjobban elhanyagolva és a tanszékeknek minimális a kontrolljuk a tartalom fölött. Ugyanakkor, szorgalmazni fogom, hogy minden Tanszék készítsen saját weblapot – erre már van példa de ezek nem illeszkednek design szempontjából az egyetemi és a kari weblapokhoz – ahol megjelenne kutatócsoportjaik tevékenysége, publikációik listája és a diákjaiknak szánt információk, hírek is könnyedén átadhatók lennének.

Szorgalmazni fogom a Neptun rendszerbe való beépítésre annak lehetőségét, hogy a tárgykból származtatható legyen az előadást jelentő kurzus mellett egy második kurzus is, a laborgyakorlatokra, ott ahol az oktató ezt igényli. Lehetővé válna ez által a laborkövetelmények teljesítésének pontos követése és ennek elégtelen volta esetében a vizsgáról való kizárás lehetősége. A másik fontos funkció, mely hiányzik a rendszerből az, hogy a szakfelelősök nem férnek a Neptun diákoknak szánt felületéhez, mely által érdemlegesen segíthetnének, például a tantárgyak felvételének procedúrájában.

Oktatási segédletek. Az elmúlt időszakban számos oktatásfejlesztési, segíti pályázatot valósítottunk, valósítunk meg. Figyelemmel kívánom kísérni (nyilván az oktatási dékánhelyettes segítségével), hogy a kifejlesztett tananyagok ténylegesen felhasználásra kerüljenek. A pályázati tevékenységet a jövőben is ösztönözzük.

Szakmai gyakorlatok. Rendszeresen megfogalmazott igény a hallgatóink részéről a szakmai tapasztalatszerzés lehetőségének növelése (az egyetemen belül, illetve külső cégeknél). Szélesebb körben meg kívánom vitatni ezek beillesztését saját képzéseinkbe. Az előző évek tapasztalata azt mutatja, hogy az a néhány helyi cég, amely nyári gyakorlatot hirdet hallgatóink számára, tulajdonképpen saját munkaerőképzés céljából teszi ezt. Ezen kívül, sok esetben, az oktatók személyes kapcsolata révén sikerül néhány további helyet találni gyakorlatozó diákjaink számára. Ugyancsak ez a helyzet a ritka külföldi gyakorlatozási lehetőségekkel is. Ennek az ügynek megfelelő rendezése csak kari szinten lehetséges, ezért a Kari Tanácsnak intézkednie kell és intézményes formába öltetni a megoldást.





7. KUTATÁS

A Kar tudományos publikációkban, konferencia-részvételben megnyilvánuló teljesítménye jó, de nem javul; éves átlagban minden oktató elkészít 3-4 jelentős tanulmányt, s részt vesz 1-2 hazai, ill. külföldi konferencián, a kutatási lehetőségek azonban egyre gyengébb eredményekhez vezetnek, a konferencia részvétel pedig nem finanszírozott. Ez egy meglehetősen groteszk ellentmondást képez. Az Egyetem és a Kar, ugyanis, - a felsőoktatási rendszer előírásai alapján - megköveteli az oktatóktól a minél magasabb szintű kutatási eredmények felmutatását az oktatási tevékenység mellett. Ezen követelmények teljesítésének, viszont, - főleg a műszaki szakirányú, de adott esetben humán kutatások esetében – igen komoly anyagi vonzata lehet. Mégis, az oktatók semmilyen vagy nagyon korlátozott támogatást kapnak a Kartól a publikációik megjelentetésére vagy akár a kutatásokhoz szükséges eszközök beszerzésére. A Egyetem finanszírozási rendszerének ismeretében, a kari költségvetés elkészítésénél e célra ezután mindenképpen kívánok alapot biztosítani. Az Egyetemi akkreditáció megszerzése nyomán az ERASMUS oktatási programba való bekapcsolódási folyamat nincs elindítva.

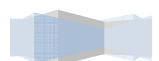
A tanszékek tudományos munkaterületét a megosztottság jellemzi. Ennek ellenére meggyőződésem, hogy van lehetőség és szükség kisszámú olyan kiemelt tanszéki kutatási témákra, amelyek mindenki számára fontosak. Egy ilyen közös tudományos cél komoly kollektíva-összetartó erőként is hasznos. Eljutottunk oda, hogy külön pályázati támogatás nélkül csak olyan tudományos célokat tudunk kitűzni, aminek nincs vagy csekély a költségvonzata. Az a nyers valóság, hogy kizárólag olyan tudományos programot tudunk folytatni, amelyre külön forrást sikerül szerezni. Nem kell bizonygatni, hogy jelenleg a pályázati rendszer gyakran változó irányvonalai miatt nem lehet szó hosszú távú, átgondolt tudományos programról. Csak azt kutathatunk, amire épp sikerül valami pénzt szerezni, valami „népszerű, felkapott” témát. Ezen mindenképpen változtatnék, hiszen ez, szerintem, a Kar az Egyetem legjobbjai közé sorolhatóságát megtartó legfontosabb intézkedések egyike.

A megnövekedő főállású oktatószámnak megfelelően, javasolni fogom a Tanszékeknek, hogy a kutatási munkában a mennyiségi mutatók helyett a minőségi mutatók kerüljenek előtérbe. Céлом olyan útvonalat mutatni, amelyen haladva az elkövetkező 4 évben a minden Tanszék meghaladja az évi kumulatív 10-15 impakt faktort a tanszéki publikációk által.

A Tudományos Diákköri (TDK) tevékenységünkben az elitképzések célkitűzéseinknek megfelelően meg kell őriznünk az egyetemi átlagnál jobb, országos szinten is kiemelkedő eredményeinket. Ugyanakkor meg kell találnunk a jelentkezők létszámában tapasztalható hullámvölgy okait és azokat haladéktalanul orvosolni kell. Erre külön kari bizottság felállítását kezdeményezem.

A TDK munkát a MHK kiemelten fogja kezelni mind az oktatók, mind a hallgatók értékelésének tekintetében (ez nemcsak szakmai, de gazdasági érdekünk is, mert sokat számít a kutatóegyetem cím elnyerésében is).

Fontosak számunkra a saját folyóirataink, konferenciáink, annak ellenére, hogy ezek nem számítanak bele a szakok besorolási statisztikájába és egyelőre az ott megjelenő tudományos dolgozatokért sem remélhetünk számottevő pontozásra.





8. HALLGATÓI ÉLET

A MHK hallgatói létszáma folyamatosan növekszik, lassan meghaladjuk az 1000 főt. Ennek eredményeként a közelmúltban létrejöttek és rendszeressé váltak az olyan tevékenységek, rendezvények, mint a Gólyatábor, összerázó hét, kari Gólyabál, kari diáklap, kórus, stb.

A MHK aktív hallgatóinak munkájára, ötleteire a korábnál nagyobb mértékben számítok a Kart népszerűsítő tevékenységben, a tehetséggondozásban, az oktatást korszerűsítő törekvésekben. Egy konkrét elképzelés azon hallgatóinkra támaszkodna, akik vállalkoznának volt iskolájuk rendszeres felkeresésére, a MHK képzései iránt érdeklődőkkel való kapcsolattartásra, foglalkozásra. A téma átgondolása után hozzákezdünk a megvalósításhoz, azt a Kar támogatni fogja, szükség esetén oktató is segíti a munkát.

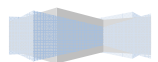
A képzéseinkben végzett hallgatók száma most már jelentősnek módható. Szeretném, és segíteni fogom, hogy a hallgatói képviselő teremtse olyan fórumot (a Medve tábor mintájára), ahol az öregdiákokkal találkozni, kapcsolatot kialakítani lehet. Ez nagymértékben segítheti a diákjaink érdeklődési körének szélesítését, az elhelyezkedési esélyeit. Továbbá fontosnak tartom, hogy a már végzett hallgatóink szakmai előmeneteléről több információnk legyen. A visszajelzések eredményei jobban jelenjenek meg a különböző országos statisztikákban, értékelésekben. Ezen a területen is léteznek jó, meghonosítható külföldi gyakorlatok.

Arra törekszünk, hogy a hallgatókkal jó kapcsolatunk legyen. A jó kapcsolat fenntartását több okból tartom elengedhetetlennek:

- Figyeljünk és vigyázzunk rájuk, hogy ne kövessenek el nehezen helyrehozható hibákat,
- Segítsük őket a tanulás megszervezésén túl a személyiségük fejlesztésében, az értelmiségivé válásban, közös programokkal, példamutatással,
- Aktívan és felelősséggel vegyenek részt a közös feladatok, célok megvalósításában, amelyre tapasztalatom szerint igényük is van.

Szakkoordinátorként, az elmúlt 11 évben feladataim közé tartozott a hallgatók segítése az adminisztratív ügyintézésben, de a személyes kapcsolattartás és az odafigyelés is. Mivel Egyetemünkre nem jellemzőek a nagy beiskolázási létszámok, lehetőségem volt személyesen megismerni minden hallgatót a négy év alatt és ezt a kapcsolatot a legtöbb esetben az egyetemi évek után is, hosszabb ideig megtartani.

Folyamatosan odafigyeltem a volt diákjaimtól, szakmájukban dolgozó mérnököktől érkező visszajelzésekre, melyeket igyekeztem a tanszéki kollégáknak átadni annak érdekében, hogy az oktatás szintjét és irányvonalát a munkaerőpiac igényeihez is tudjuk igazítani. A diákok között minden évfolyamban van olyan, akit felkérünk kutatási pályázatokban, projektekben való részvételre, így megalapozva szakmai és tudományos fejlődésüket is. Ezt dékánként is támogatni szeretném.





9. ANYAGI ÉS INFRASTRUKTURÁLIS TERVEK

Dékáni tisztségben, az egyik legfontosabb feladatomban a Karon zajló oktatási és kutatási tevékenységek anyagi feltételeinek biztosítását tekintem. Az infrastrukturális fejlesztések, természetesen, a rendelkezésre álló pénzügyi források függvényei, melyek évről évre változnak. Támogatni kívánok minden olyan tevékenységet, mely új pénzügyi források oktatásba való bevonását kezdeményezi. Úgy gondolom, hogy a laboratóriumok eszközállományának fejlesztése tanszéki feladat, azonban a laboratóriumok ellátása, felújítása a Kar költségvetésébe tartozik. Mint dékán, közvetíteni fogok a Kar és az Egyetem között, hogy ezek mihamarabb megtörténjenek.

A Kar saját bevételeinek serkentése érdekében, fokozott figyelemmel kísérem a MHK ipari kapcsolatainak alakulását és azok fejlesztését mind a saját bevételszerzés, mind az alkalmazott kutatás, mind a hallgatók gyakorlati képzése, elhelyezkedése szempontjából.

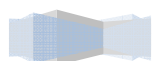
Karunk kiemelten előnyös helyzetben van a Sapientia Egyetem többi karához viszonyítva, mivel rendelkezésre áll egy 27 hektáros terület melyet mostanáig csak igen kis részben illetve alacsony határfokkal sikerült hasznosítani. Támogatni fogok minden olyan kezdeményezést, amely ezen a helyzeten javítani tud. Indítványozni fogok olyan alacsony költségvetésű és gyorsan megtérülő befektetéseket (pl. sporttevékenységekre alkalmas pályák berendezése – műfüves futballpályák a főúthoz közeli, salakos tenispályák a csereerdő felőli részeken), melyekkel ezt a földterületet a diákság számára is hasznossá lehet tenni, de elsősorban bevételi forrásként működne.

Más kategóriába sorolnám azokat a lehetőségeket, amelyek az ipari szereplők bevonását feltételezik. Tudom, hogy már voltak és vannak érdeklődő cégek, szoftverházak, akik a MHK Campusának, a Kartól bérelt területére költöznének, az oda telepített épületeikben pedig saját tevékenységeiken kívül diákok gyakorlatozhatnak, oktatók kutatási projekteken vehetnének részt. Nem engedhetjük meg magunknak, hogy elszalasszuk az ilyen lehetőségeket, hiszen ha bármelyik külföldi nagy Egyetemet nézzük, azok valódi erősségét és vonzerejét a velük szorosan együttműködő cégek nagymértékben javítják.

Az akkreditáció megszerzését követően számos kapu nyílik meg előttünk, csupán azt az erőfeszítést kell kari szinten megtennünk, hogy megkeressük azokat az Egyetemeket és cégeket, akikkel konzorciumokat alkotva strukturális alapokból származó támogatásokat érhetünk el.

A normatív támogatásra építve és a felsorolt lehetőségekből befolyó bevételekkel az elkövetkező években tanszékekre leosztott, átlátható, idejében megtervezett költségvetés elkészítését tartom fontosnak.

Igen nagy fontossággal bír a MHK számára a campus második épületének felépítése. Ez a beruházás már folyó év tavaszán el kell, hogy kezdődjön, és 2014 végéig kell kiteljesedjen. A diákkollégiumnak helyt adó épület módosított tervei alapján, azt tulajdonképpen a multifunkcionalitás fogja jellemezni, hiszen a bentlakás mellett étkezdé, konferencia központ, előadóterem és egy kápolna is része lesz majd. Mindezt figyelembe véve a következő Kari vezetőségnek nagy energiákat kell majd ez ügybe fektetnie azért, hogy annak megfelelő kivitelezése mellett biztosítsa azt is, hogy a rendeltetését gazdaságosan fogja betölteni és diákélet felpezsdítésével hozzájárul a Kar vonzóerejének erősítéséhez is.





* * *

A Sapientia – EMTE Műszaki és Humántudományok Kara az elmúlt években minden területen fejlődött. A külső (országos, egyetemi stb.) feltételeket, célokat megértettük, szakjaink túlnyomó többségét akkreditáltuk. Sikerült fejlődésünket olyan pályára állítani, hogy saját terveink, elképzeléseink és ezen elvárások többségében együtt teljesüljenek.

Mindezek megvalósítása érdekében tartom fontosnak az előzőekben bemutatott elvek és tervek gyakorlatba ültetését az elkövetkező négy éves időszakban.

Marosvásárhely,
2013. január 13.

Dr. Bakó László
egyetemi adjunktus

