

VDE - VERSENYKÉPES DEBRECENI EGYETEM

TÁMOP-4.1.1-C-12/1/KONV-2012-0013

DIPLOMÁS PÁLYAKÖVETÉSI RENDSZER ALPROJEKT

Dr. Szűcs Edit
minőségbiztosítási rektori biztos

SZÉCHENYI 

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap

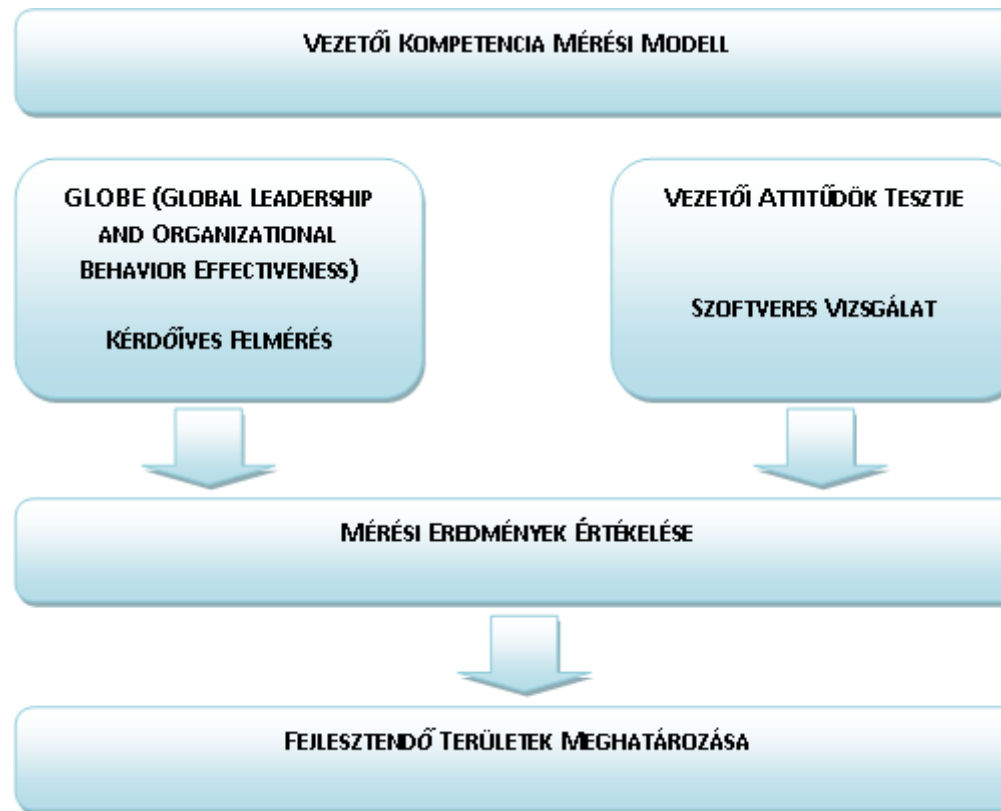


BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZERVEZETFEJLESZTÉS

MEGVALÓSULT A SZERVEZETFEJLESZTÉS

VEZETŐI KOMPETENCIAMÉRÉSI MODELL MEGALKOTÁSA



SZERVEZETFEJLESZTÉS

GLOBE (GLOBAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR EFFECTIVENESS) - KÉRDŐÍVES MÉRÉS

A GLOBE projekt 1991-ben indult, Robert House ötlete alapján, aki azt a célt tűzte ki maga elé, hogy feltárja a nemzeti és szervezeti kultúrák, illetve a vezetés közti kapcsolatot (House, 2002, 2004; Den Hartog, 1997).

A kezdeti célkitűzések folyamatosan bővültek, mind a kérdéseket mind pedig a projekt tartalmát és méretét tekintve (Karácsonyi, 2006). A GLOBE alapvető célja a kultúraközi összehasonlítások kivitelezése, de a GLOBE alkalmas a kultúra specifikus tényezők feltáró vizsgálatára is.

SZERVEZETFEJLESZTÉS

VEZETŐI KOMPETENCIAMÉRÉS – SZOFTVER SEGÍTSÉGÉVEL

A vezetői attitűdök tesztje olyan mérőeszköz, amely alkalmas annak felmérésére, hogy a tesztelt vezető a vezetéshez (leadership) kapcsolható viszonyulásokat, kompetenciákat hogyan működteti. A teszt kifejlesztésének előkészítése során azonosítottak olyan közös vonásokat, amelyek a sikeres vezetői működésben relevánsak. Az attitűdök komplex struktúrák, amelyeket kognitív és affektív tényezők befolyásolnak, továbbá hatással vannak rájuk a szervezeti jellemzők, illetve az egyéni élet és vezetői tapasztalatok.

- Erélyesség
- Magabiztosság, asszertivitás
- Önbizalom
- Higgadtság, lélekjelenlét
- Kapcsolatokra való nyitottság
- Vezetői dominancia
- Konfrontálódásra való hajlam
- Túlzott érzékenység
- Mentális egyensúly
- Túlerheltség érzet

SZERVEZETFEJLESZTÉS

VEZETŐI KOMPETENCIAMÉRÉS – EREDMÉNYEK

GLOBE

A minta leírása

A minta elemszáma 75, melyből 12 fő vezető, 63 fő tanszékvezető. A minta 78,5%-a férfi volt, míg 21,5%-a (közel ötöde) nő volt .

A minta jelentősebb hányadát teszik ki a tanszékvezetők, a minta közel hatodát képezik azok a vezetők, akik nem tanszékvezetők .

A vezetőt leginkább segítő tulajdonságok a következők: diplomatikus, intelligens, döntésképes, előrelátó, informált.

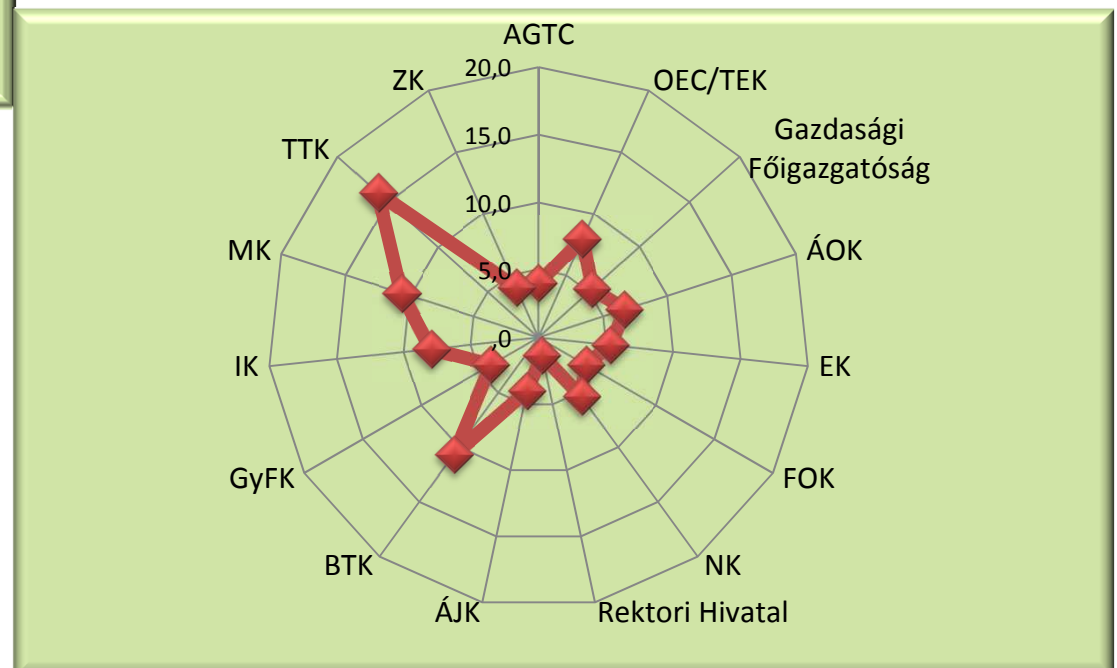
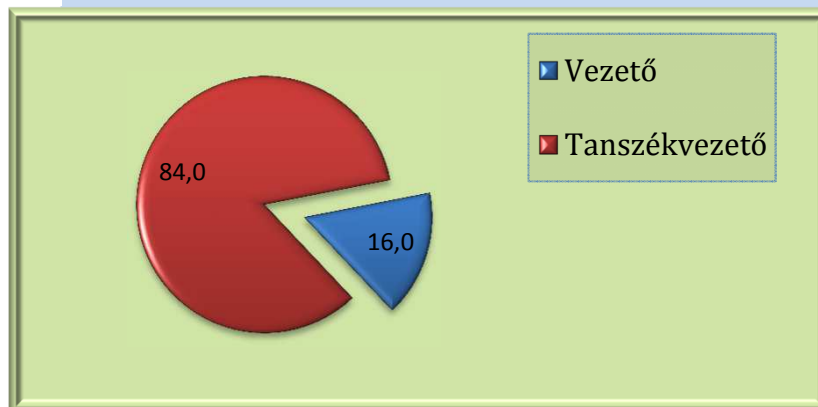
A vezetőt leginkább segítő tulajdonságok a következők:

Előre tervező, megbízható, csapatépítő, motivációt felkeltő, becsületes. A leginkább gátló tényezők: Nem egyenes, ellenséges, nem együttműködő, nem résztvevő, elutasítást kerülő.

SZERVEZETFEJLESZTÉS

VEZETŐI KOMPETENCIAMÉRÉS – EREDMÉNYEK

GLOBE kérdőív



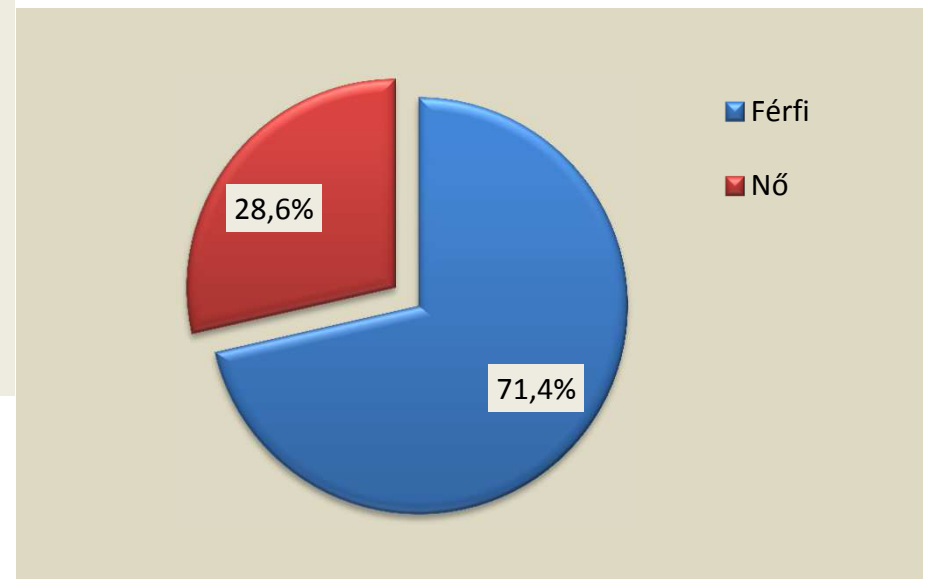
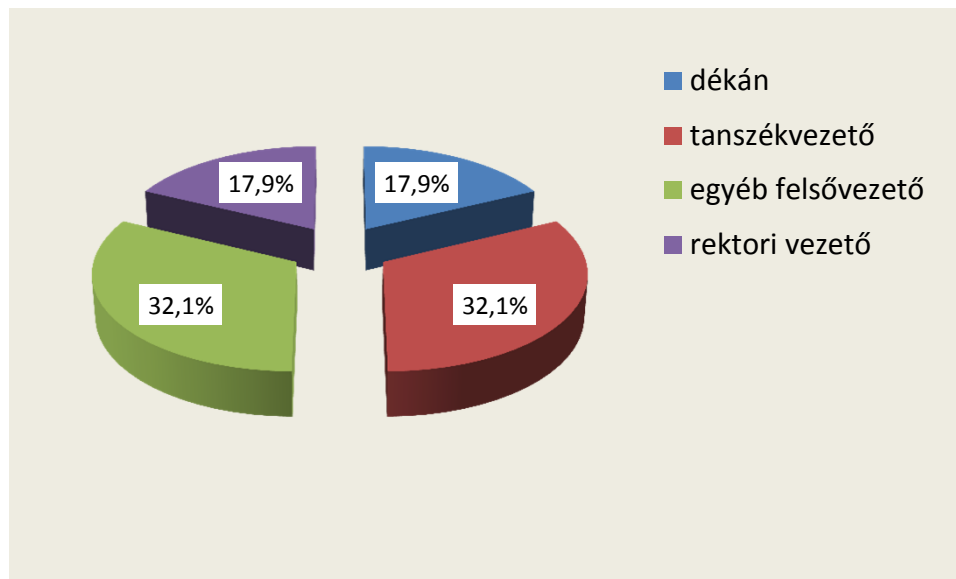
SZERVEZETFEJLESZTÉS

VEZETŐI KOMPETENCIAMÉRÉS – EREDMÉNYEK

FET adatok elemzése

A minta bemutatása

A vizsgálat során 28 vezető töltötte ki a tesztet, melyek közül közel 18-18% rektori vezető és dékán, mintegy 32-32% pedig egyéb felsővezető és tanszékvezető



SZERVEZETFEJLESZTÉS

VEZETŐI KOMPETENCIAMÉRÉS – EREDMÉNYEK

FET adatok elemzése

A legkisebb terjedelemmel (maximum - minimum) a konfrontálódási hajlam és a túlterheltség érzet rendelkezik, ezen attitűdök esetén az átlaghoz viszonyított szórás (Variációs Koefficiens) viszont a legnagyobb.

Viszonylag magas változékonyság jellemzi a túlzott érzékenység megítélését. A legeggyöntetűbben a vezetői dominancia, nyitottság, higgadtság attitűdök alakultak. A minimum értéke is a vezetői dominancia esetén volt a legmagasabb.

KÉPZŐK KÉPZÉSE

A pedagógia blokkot tartalmazó, oktatási technikákat fejlesztő oktatások megtörténtek. Az oktatási anyagok ppt formátumban elérhetőek.,

- ✓ A felsőoktatási tanítási-tanulási folyamat menedzselése: az oktatók szervezési feladatai, általános pedagógiai-pszichológiai paraméterek.
- ✓ A projekt módszer a felsőoktatásban: hallgatói projektek tervezése és megvalósítása.
- ✓ Differenciálás a felsőoktatásban: az egyéni fejlesztés módszertani eljárásai, tartalmi és követelmény-differenciálás .
- ✓ Elektronikus tanulási formák: a szemléltetés modern módszereitől az e-learningig, IKT-eszközök tanórai alkalmazása.
- ✓ Curriculumtervezés a felsőoktatásban: kompetenciaprofil és a kompetenciafejlesztés lehetőségei.
- ✓ Értékelési és minősítési eljárások a felsőoktatásban: értékelési paradigmák és a visszacsatolás szintjei. Teljesítménymérés és vizsgáztatási módszerek. Az értékelés mint a differenciált egyéni fejlesztés eszköze.

IFT-HEZ KAPCSOLÓDÓ MÉRÉSEK

Megtörtént az eddigi (2010-2013) hallgatói és végzett hallgatói mérések eredményeinek áttekintése, korábbi évek adatainak tisztítása, súlyozása. Lezárultak a 2013-as és 2014-es DPR mérések (adatgyűjtések).

Az adatok tisztítása (interkvartilis terjedelem alkalmazásával), súlyozása elkészült. A korábbi évek valamint a 2013-as és 2014-es tisztított adatok betöltése a VIR-be megtörtént.

A DPR eredmények intézményi döntéshozatalba és döntés előkészítésbe való beépülésének biztosítására DPR szabályzat készült.

Megtörténtek a 2014-es munkaerő-piaci vizsgálatok (online - Evasys), valamint a kompetenciamérések (VTS 190 db kompetencia mérés).

Elkészült mind a munkaerő-piac mérések mind a hallgatói kompetencia mérések eredményeinek statisztikai kiértékelése (adatbázis tisztítása, súlyozások elvégzése, szöveges értékelések elkészítése).

IFT-HEZ KAPCSOLÓDÓ MÉRÉSEK

A MUNKAERŐ-PIACI SZEREPLŐK KÖRÉBEN VÉGZETT MÉRÉSEK

A hazai felsőoktatás számos problémával küzd, jelenleg is folyik a KKK-ek újragondolása. A munkaerő-piaci stratégiakészítők nem minden esetben rendelkeznek világos képpel a felsőoktatás által kibocsátott munkaerő szakképzettségéről, terveiről, céljairól, szokásairól, életpályájáról, ugyanakkor a diákok zöme sem illeszkedik bele a munka világába a végzés előtt, így nem ismeri a munkaadói oldal elvárásait.

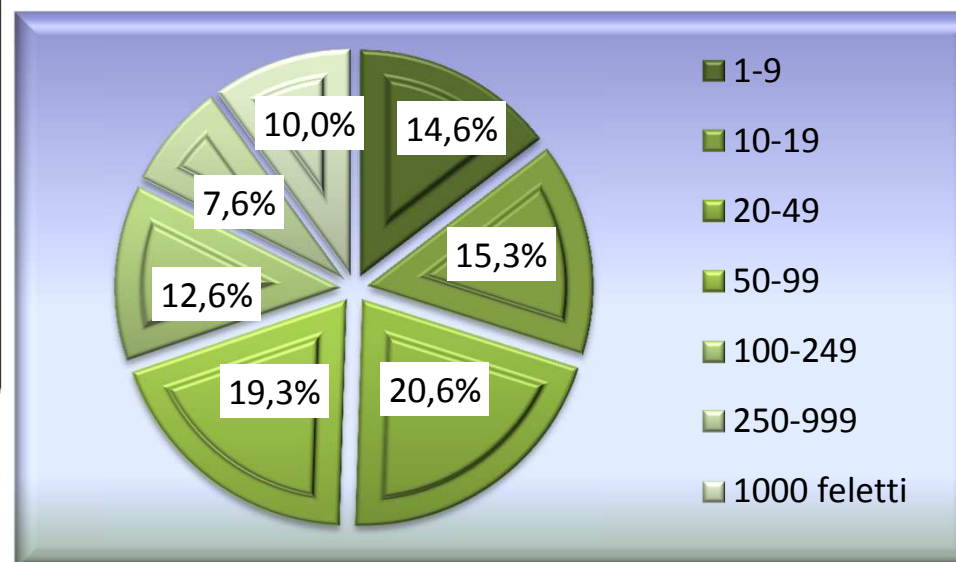
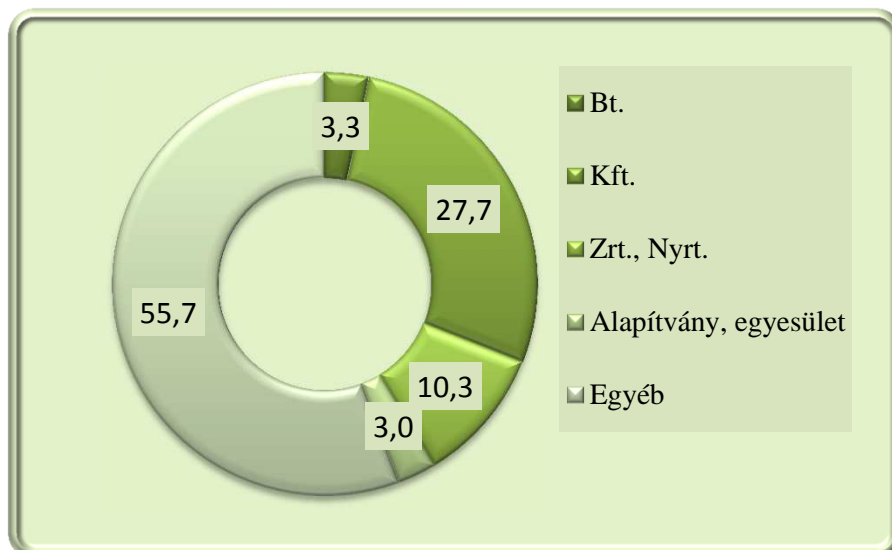
Jelen projekt keretében az Debreceni Egyetemen folyó DPR kutatás során gyűjtött minta munkaerő-piacra vonatkozó mintáját elemeztük a 2014. évre vonatkozóan.

Az elemzés során összefüggéseket kerestünk többek között a cégforma, régió, alkalmazottak száma, ágazat és az adott Karral történő elégedettség, a kiválasztás módja, valamint az elvárt személyiségjegyek, illetve a munkával kapcsolatos attitűdök között.

IFT-HEZ KAPCSOLÓDÓ MÉRÉSEK

A MUNKAERŐ-PIACI SZEREPLŐK KÖRÉBEN VÉGZETT MÉRÉSEK

A vizsgálatba 2014-ben összesen 302 cég bevonására került sor, amelyek kizárólag a FOK kivételével a többi Kar valamelyikének szakembereit foglalkoztatják döntő többségében. A minta 43%-át teszik ki azok a cégek, amelyek gyakorlati képzőhelyként is működnek, és 57%-a a cégeknek nem gyakorlati képzőhelye a hallgatóságnak.



IFT-HEZ KAPCSOLÓDÓ MÉRÉSEK

A MUNKAERŐ-PIACI SZEREPLŐK KÖRÉBEN VÉGZETT MÉRÉSEK

A vizsgálat alapján egyértelmű, hogy a cégek számára a precíz munkavégzés volt az a tényező, amivel a leginkább meg voltak elégedve az intézmények képzését illetően, közvetlenül utána a sorban a számítógépes ismeretek, és a szakmai elméleti alapok következtek.

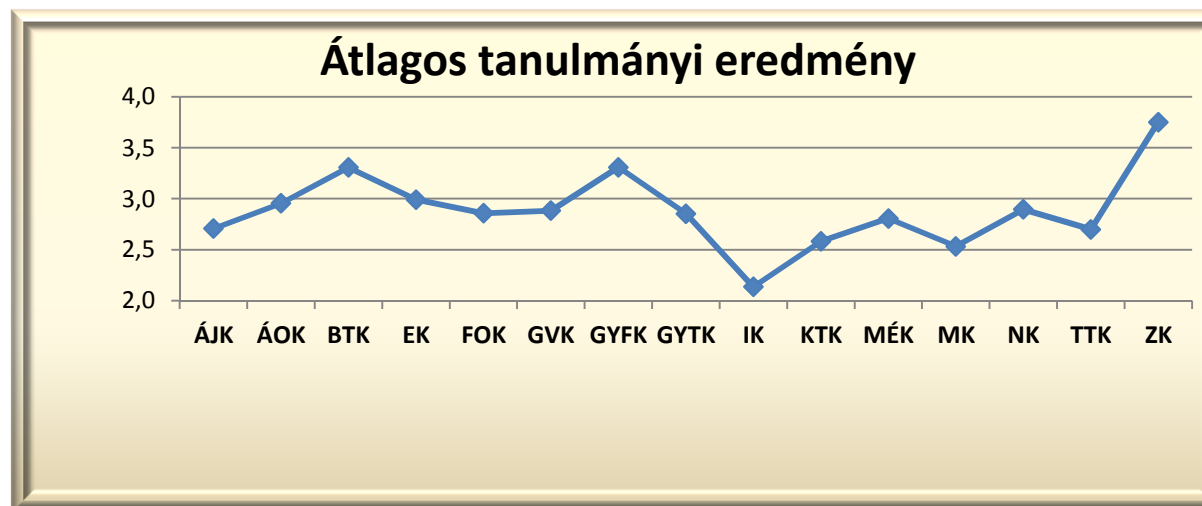
A legkevésbé voltak megelégedve a Karok munkájával az idegen nyelv tudás, a szakmai gyakorlati jártasság, valamint a szervezőkészség kifejlesztése terén a megkérdezett cégek képviselői.

| <i>Szempont</i> | <i>Átlag</i> | <i>Medián</i> | <i>Ferdesség</i> |
|--|--------------|---------------|------------------|
| precíz munkavégzés | 4,16 | 4 | -,81 |
| számítógépes ismeretek | 3,95 | 4 | -,79 |
| szakmai elméleti alapok | 4,06 | 4 | -,70 |
| önálló munkavégzéshez szükséges készség | 3,89 | 4 | -,65 |
| az egyetemen megszerzett tudás hasznossága | 3,97 | 4 | -,61 |
| oktatás színvonala (összességében) | 3,98 | 4 | -,59 |
| csapatmunkához szükséges készség | 3,96 | 4 | -,57 |
| kommunikációs készség | 4,02 | 4 | -,57 |
| problémamegoldó készség | 3,99 | 4 | -,53 |
| szervező készség | 3,77 | 4 | -,44 |
| szakmai gyakorlati jártasság | 3,64 | 4 | -,43 |
| idegennyelv tudás | 3,42 | 4 | -,43 |

IFT-HEZ KAPCSOLÓDÓ MÉRÉSEK

AKTÍV HALLGATÓINAK PÁLYAKÖVETÉSE A 2014-ES ÉVRE VONATKOZÓAN

A 2014-es felmérés eredménye alapján a hallgatók mintegy 44%-a átlagosan jó eredménnyel végzi tanulmányait, mintegy 28%-a közepes eredménnyel, és igen jelentős (23%) arányban végeznek jeles eredménnyel. Az elégséges osztályzatokat szerzők aránya igen csekély a Karokon a minta alapján (4%).



IFT-HEZ KAPCSOLÓDÓ MÉRÉSEK

AKTÍV HALLGATÓINAK PÁLYAKÖVETÉSE A 2014-ES ÉVRE VONATKOZÓAN

A 2014-es megkérdezés szerint a hallgatók 39%-a tervez további Ma/MSc tanulmányokat a kérdőív alapjául szolgáló intézményben, és majdnem fele (46%-uk) nem tervez további tanulmányokat. A megkérdezettek majdnem 70%-a nem szeretne doktori képzésben részt venni, mintegy 80% alapképzésben és felsőoktatási szakképzésben sem venne részt.

A legmagasabb arányban a hallgatók a TTK-n (55%), MÉK-en (54%), ZK-n (50%) terveznek továbbtanulni MA/MSc képzésben a jelenlegi intézményükben.

A válaszadók 84%-a legalább közepes szinten ismeri az angol nyelvet, igen csekély hányad (5%) állította azt, hogy nem ismeri az angol nyelvet. A megkérdezettek harmada ismeri legalább közepes szinten a német nyelvet, és ugyancsak harmada egyáltalán nem ismeri.

A külföldi tanulmányokról, munkáról elmondható, hogy a hallgatók mintegy 4%-a folytatott külföldi tanulmányokat hosszabb-rövidebb ideig. A külföldön tanulók 73%-a csak egyetlen szemesztert töltött külföldön.

IFT-HEZ KAPCSOLÓDÓ MÉRÉSEK

AKTÍV HALLGATÓINAK PÁLYAKÖVETÉSE A 2014-ES ÉVRE VONATKOZÓAN

A hallgatóknak a munkával kapcsolatos 13 attitűdöt 5 fokozatú Likert skálán kellett értékelni.

A *táblázat* szerint a magabiztosság a legfontosabb attitűd, ezután következik a magas teljesítményelvárás, stresszel történő hatékony megküzdés, részletekre figyelés és kapcsolatteremtés.

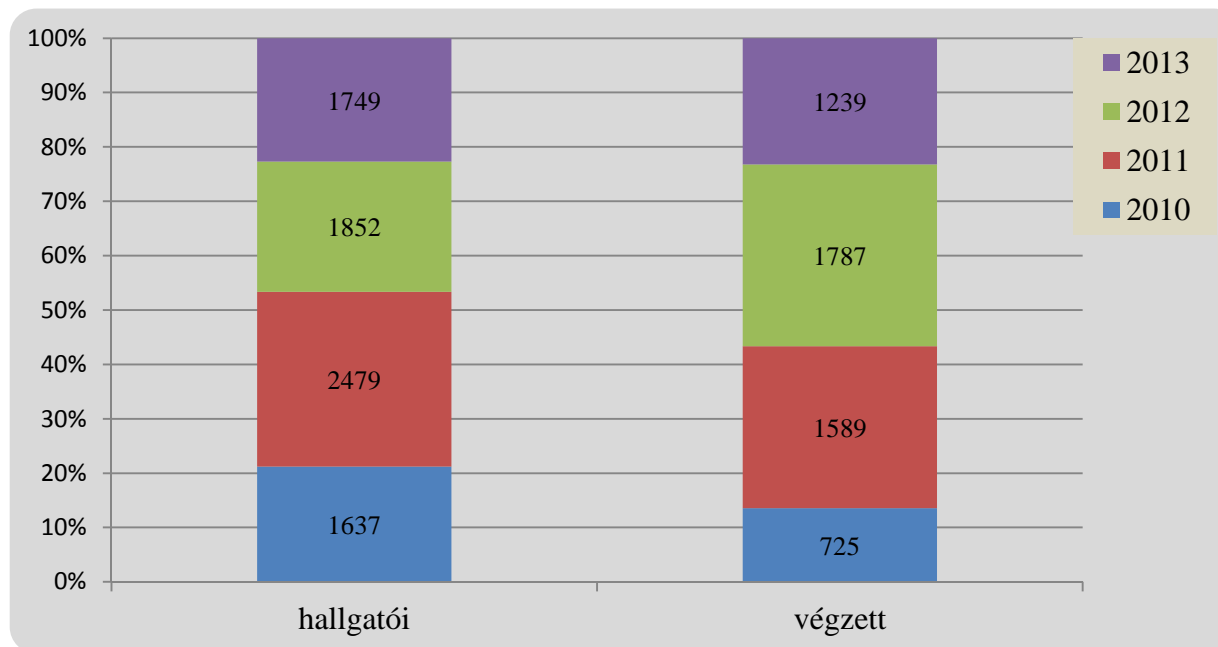
A legkevésbé fontos attitűdnek az irányításra törés bizonyult, ezt követi a sorban az analitikus szemlélet, valamint a jó érdekérvényesítés és ambíció.

| Munkával kapcsolatos attitűdök | Átlag | Medián | Ferdültség |
|---|--------------|---------------|-------------------|
| Irányításra törő | 3,2 | 3 | -0,08 |
| Analitikus döntéshozatali stílus | 3,71 | 4 | -0,41 |
| Nehéz feladatok motiválják | 3,99 | 4 | -0,65 |
| Jó érdekképviselő | 4,18 | 4 | -0,8 |
| Ambiciózus | 4,08 | 4 | -0,8 |
| Együttműködő | 4,31 | 4 | -0,88 |
| Optimista | 4,1 | 4 | -0,97 |
| Döntésképes | 4,24 | 4 | -1,03 |
| Kapcsolatteremtő | 4,31 | 4 | -1,04 |
| Figyel a részletekre | 4,37 | 4 | -1,1 |
| Megküzd a munkahelyi stresszel | 4,2 | 4 | -1,13 |
| Magas elvárásokkal rendelkezik | 4,32 | 4 | -1,14 |
| Magabiztos | 4,54 | 5 | -1,55 |

IFT-HEZ KAPCSOLÓDÓ MÉRÉSEK

A VIR ADATBÁZIS ALAPSTATISZTIKAI ELEMZÉSE

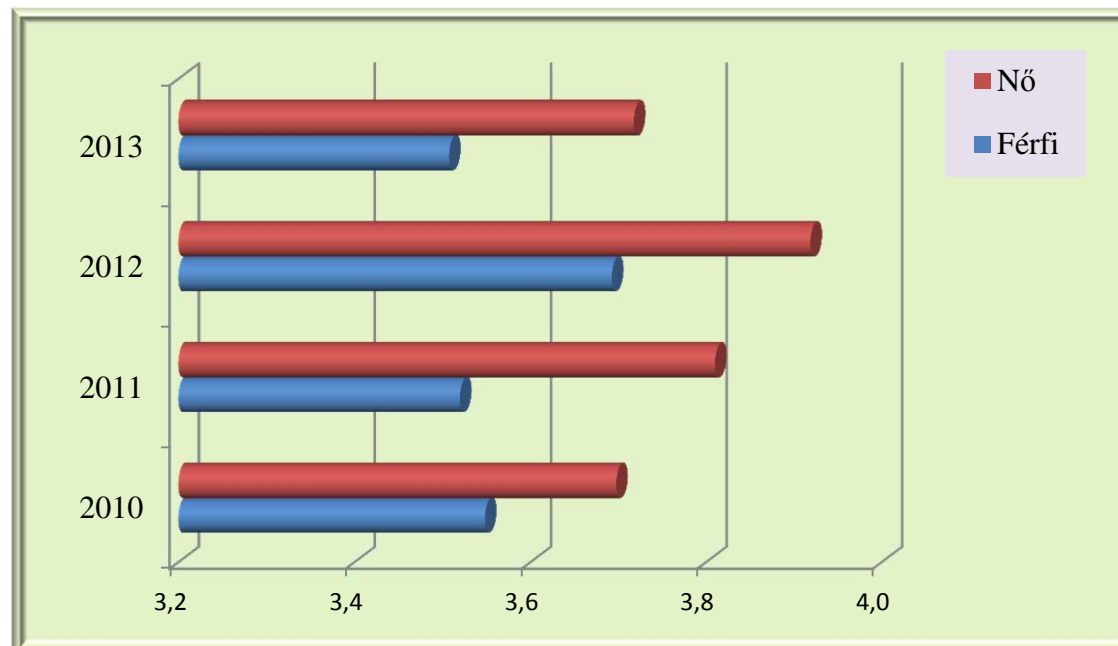
A hallgatói felmérésben 2010-2013 között több 7717 hallgató, valamint 5340 végzett hallgató megkérdezésére került sor.



IFT-HEZ KAPCSOLÓDÓ MÉRÉSEK

A VIR ADATBÁZIS ALAPSTATISZTIKAI ELEMZÉSE

Az átlagos hallgatói elégedettség 2012-ben volt a legmagasabb összességében véve is és nemenkénti bontásban is. **A nők elégedettségi szintje relatíve magasabb volt a férfiakénál minden évben.** A legalacsonyabb elégedettséget a férfiak esetében 2013-ban mérték, a nők esetében pedig 2012-ben.

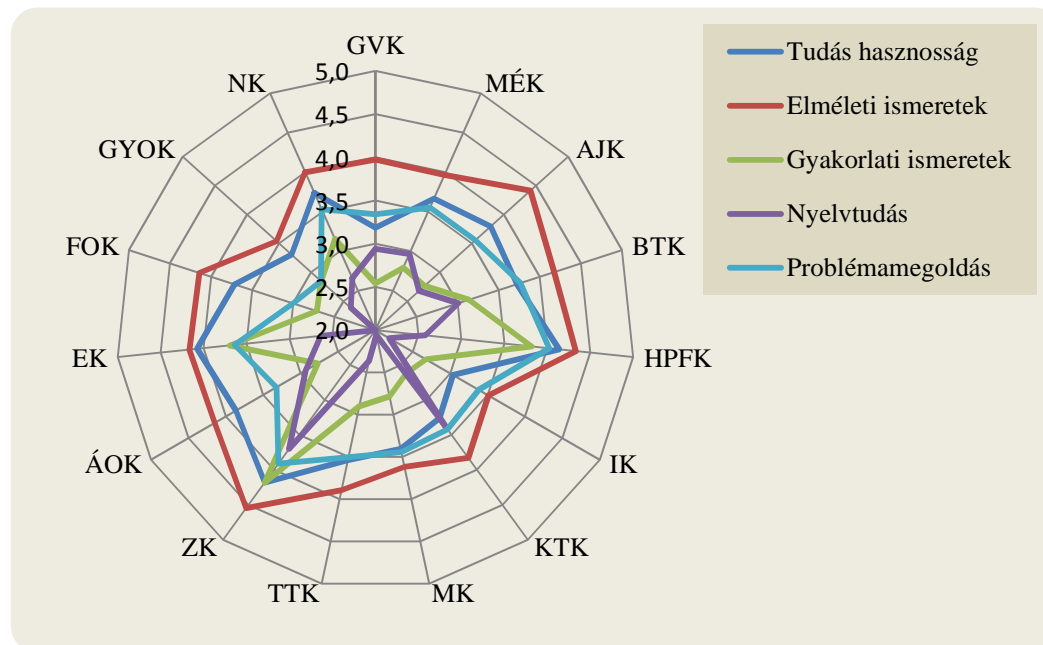


IFT-HEZ KAPCSOLÓDÓ MÉRÉSEK

A VIR ADATBÁZIS ALAPSTATISZTIKAI ELEMZÉSE

Az oktatási színvonal tényezőinek alakulása 2013-ban Karonként.

A végzetek Kartól függetlenül leginkább az elméleti ismeretekkel voltak megelégedve, és legkevésbé pedig a gyakorlati ismereteikkel, valamint a nyelvtudásukkal. Jelentősebb eltérések is az utóbbi két terület értékelésében láthatók.



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

TÁMOP-4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0013

SZÉCHENYI

2020



SZÉCHENYI

2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE