



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

Balázs László-Rajcsányi-Molnár Mónika-András István

A Dunaújvárosi Egyetem kompetencia-térképe

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐÉ

**A Dunaújvárosi Egyetem
kompetencia-térképe**

© Dr. Balázs László, Dr. habil Rajcsányi-Molnár Mónika,
Dr. habil András István authors, 2021

Lektorálta Dr. Kőkuti Tamás

A kötet megjelenését a EFOP-3.6.1-16-2016-00003 K+F+I folyamatok
hosszú távú megerősítése a Dunaújvárosi Egyetemen projekt támogatta.

DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
www.uniduna.hu
D=U=E PRESS
Kiadóvezető Németh István

Felelős kiadó Dr. habil András István
Felelős szerkesztő Nemeskéry Artúr

Borítótérvezés és tördelés Duma Attila

Készült a HTSART nyomdában
Felelős vezető Halász Iván

ISBN 978-615-6142-16-0



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

Balázs László–Rajcsányi-Molnár Mónika–András István

A Dunaújvárosi Egyetem kompetencia-térképe

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOM

<i>Bevezetés</i>	7
<i>A DUNAÚJVÁROSI EGYETEM KÉPZÉSI RENDSZERE</i>	9
A KÉPZÉSI STRUKTÚRA BEMUTATÁSA	9
Felsőoktatási szakképzési szakok	9
Alapképzések	11
Tanári mesterképzési szakok	14
<i>KOMPETENCIA, FELSŐOKTATÁS</i>	15
A KOMPETENCIA FOGALMA, JELENTŐSÉGE	15
A kompetenciafogalmak és elméletek rövid áttekintése	16
A kompetenciaelméletek hatása és jelentősége napjainkban	17
Az Európai Unió gyakorlatorientált megközelítése	19
A KOMPETENCIA SZEREPE A MUNKAERŐPIACON	21
A munkaerőpiac keresleti oldala	21
A munkaerőpiac kínálati oldala	23
Kompetenciamodellek	25
<i>A DUNAÚJVÁROSI EGYETEMEN FEJLESZTETT KOMPETENCIÁK</i>	33
A FELSŐOKTATÁSI SZAKKÉPZÉSI SZAKOK KOMPETENCIALISTÁI	33
Gazdálkodási és Menedzsment felsőoktatási szakképzés	33
Gazdaságinformatikus felsőoktatási szakképzés	35
Mérnök-informatikus felsőoktatási szakképzés	37
Televíziós műsorkészítő felsőoktatási szakképzés	40
Műszaki mérnökasszisztens felsőoktatási szakképzés	42
A BA- és BSc-KÉPZÉSEK KOMPETENCIALISTÁI	44
Anyagmérnöki (BSc) szak	44
Gazdálkodási és menedzsment (BA) alapszak	45
Gazdaságinformatikus (BSc) alapszak	46
Gépészmérnök alapképzési szak (BSc),	48
Mérnök-informatikus (BSc),	49
Műszaki menedzser (BSc) alapszak	50
Kommunikáció- és Médiatudomány (BA) alapszak	51

AZ MA- ÉS MSC-KÉPZÉSEK KOMPETENCIALISTÁJA	52
Okleveles mérnökstanár	52
Gépészmérnöki MSc	52
<i>SZAKMAI KOMPETENCIÁK VIZSGÁLATA</i>	
<i>A DUNAÚJVÁROSI EGYETEMEN</i>	55
INFORMATIKAI INTÉZET	55
MŰSZAKI INTÉZET	57
TANÁRKÉPZŐ KÖZPONT	59
TÁRSADALOMTUDOMÁNYI INTÉZET	62
<i>ÖSSZEFOGLALÁS</i>	65

BEVEZETÉS

A Dunaújvárosi Egyetem életében 2012-ben bekövetkező szemléletmódváltás eredménye és velejárója, hogy az intézmény működésének fókuszában a hallgatók minőségi oktatása mellett különösen nagy hangsúlyt kaptak a vállalati szféra képviselői – mint az Intézmény hallgatói bázisának „felvevőpiaca” –, valamint a közoktatási intézmények, elsősorban azon középiskolák, melyek tanulói a DUE későbbi hallgatói bázisát adhatják. Ezen szemléletmódváltás kiteljesedése például a duális képzések beindítása, a hallgatók munkaerő-piaci elhelyezkedésének elősegítése, valamint a Dunaújvárosi Szakképzési Centrum Bánki Donát Gimnáziuma és Szakközépiskolájával kötött partneriskolai megállapodás.

Az egyetem nyitása az elmúlt években tovább erősödött, és a város és az intézmény életében is meghatározó változásokat hozott, az ipari partnerekkel való együttműködés nem előzmény nélkül való, hiszen az intézmény alapítása is az ipari igényekre való reagáláshoz kapcsolódik. A jelenlegi Dunaújvárosi Egyetem a Kerpely Antal Kohászati Technikum korábbi oktatási színhelye, melyet az 1950. évi 40. sz. törvényerejű rendelet hívott életre. 1969-ben a Kerpely Antal Felsőfokú Kohóipari Technikum műszaki főiskola lett. 1969. július 19-étől a főiskola a miskolci Nehézipari Műszaki Egyetem szervezetébe tartozott: Nehézipari Műszaki Egyetem Kohó- és Fémipari Főiskolai Kara névvel. Az intézmény 2000-ben önállósult. A 2000 óta eltelt időszak alatt az intézmény a város és a régió szellemi innovációs központjává vált. A térségi önkormányzatokkal, gazdasági szervezetekkel, nagy vállalkozásokkal együttműködve részt vállalt abban, hogy Magyarország meghatározó szellemi központja létrejöhessen. Ezen folyamat megkoronázásaként 2016. január 1-jétől az intézet Alkalmazott Tudományok Egyetemeként, Dunaújvárosi Egyetem néven működik tovább. A megtisztelő minősítés elnyerése is jól szemlélteti, hogy az intézmény életében nemcsak a hallgatók játszanak fontos szerepet, hanem annak mikro- és makrokörnyezete is, legyen szó a környezetben fellelhető vállalatokról, országos fennhatóságú szervezetekről vagy a régió meghatározó közoktatási intézményeiről. Jelen tanulmány ezen erőforrások, lehetőségek kiaknázását, erősítését, az egyetem rendelkezésében lévő infrastruktúra és humán erőforrás tudatosabb felhasználását célozza.

A dokumentum létrehozásának célja a Dunaújvárosi Egyetem és az ipar kapcsolatának erősítése, az egyetem humán erőforrás-állományának mélyebb megismerése és a lehetséges szolgáltatási, együttműködési keretek kidolgozása. Ennek érdekében az egyetem humán erőforrását adó személyek

kompetenciájának elemzését a kompetencia-térkép két irányból közelíti meg. Első lépésben az egyetem alaptevékenységének rövid áttekintését adjuk közre, melynek célja a képzési portfólió bemutatása, illetve azon kompetenciák taglalása, melyeket az egyetem munkatársai nemcsak birtokolnak, de a képzések során fejleszteni is képesek. Ezt követően egy kérdőíves megkérdezés eredményét ismertetjük, melynek célja a munkavállalók (oktatók és nem oktatók) azon szakmai kompetenciáinak feltárása, melyeket önbevallás szerint piacképesnek ítélnék meg.

A fentebbi gondolatnak megfelelően a tanulmány négy részre tagolódik: az *első* részben bemutatjuk a Dunaújvárosi Egyetem (továbbiakban DUE) képzési rendszerét, kiemelve azon szolgáltatásokat, melyeket már a piaccal összehangoltan végzünk. A *második* egység a kompetencia fogalmának meghatározásától indulva a fogalom eltérő értelmezésének bemutatására vállalkozik, megalapozva az egyes képzéseinkhez kapcsolódó kompetenciák áttekintését. A *harmadik* egységben a Képzési Kimeneteli Követelményeknek megfeleltethető kompetenciák listájának ismertetésével igyekszünk felhívni a figyelmet arra, hogy a jelölt készségek, tudás, ismeretanyag és attitűd nemcsak jelen van az egyetem adott szakján oktató kollégáknál, hanem annál átfogóbb felkészültséggel rendelkeznek, explicit módon birtokolják azt, azaz képesek annak fejlesztésére. A tanulmány *negyedik* részében a korábban már említett kérdőíves megkérdezés eredményét ismertetjük a megjelölt kompetenciák szervezeti egységhez való rendelésével.

A DUNAÚJVÁROSI EGYETEM KÉPZÉSI RENDSZERE

A Dunaújvárosi Egyetemen, akkor még főiskolán a 2012-es évben lezajlott egy struktúraátalakítási projekt, melynek keretén belül az oktatás hatékonyságát a *Hatásfók 2010 program*nak köszönhetően fejlesztettük; harmonizáltuk a képzéseket, és kiszűrtük az esetleges párhuzamosságokat. Azonos vagy hasonló nevű és tantárgyprogramú, de különböző tantárgykódú tantárgyak áttekintésre és „összevonásra” kerültek, minden tantárgy 5 kreditben került meghatározásra. Mindez történt a hallgatói lemorzsolódás csökkentése, a nyelvoktatás hatékonyságának növelése, a teremkihasználás optimalizálása, a projektmunka támogatása (nyitott laboratórium), a humánerőforrás-gazdálkodás átalakítása, az intézetek közti együttműködés javítása, a költségek csökkentése érdekében. Mindez egyúttal szervezetikultúra-váltást is eredményezett.

A KÉPZÉSI STRUKTÚRA BEMUTATÁSA

Ahogy az alábbiakban bemutatjuk, a Dunaújvárosi Egyetem képzési portfóliója letisztult. A felsőoktatási szakképzés keretein belül öt szak került kialakításra (gazdálkodási és menedzsment; gazdaságinformatikus; mérnök-informatikus; televízióműsor-készítő; műszaki mérnökasszisztens). Az alapképzési szakok száma nyolc (anyagmérnök; gazdálkodási és menedzsment; gazdaságinformatikus; gépészmérnök; mérnök-informatikus; műszaki menedzser; kommunikáció- és médiatudomány; szakoktató). A mesterképzési szakok közül a tanár-mérnök-tanár (anyagmérnök; gépészmérnök; mérnök-informatikus) szakok továbbra is nagy érdeklődés mellett kerülnek megszervezésre. További 17 szakirányú továbbképzést és ipari együttműködésen alapuló képzést kínál az egyetem, melyek közül kiemelendő az Atomerőművi üzemeltetési szakmérnök és szakember. Az alábbiakban röviden bemutatjuk az egyes képzések (FOSZK; BA; MA/MSc) céljait.

Felsőoktatási szakképzési szakok

Gazdálkodási és Menedzsment felsőoktatási szakképzés, melynek célja olyan szakemberek képzése, akik megfelelő elméleti megalapozás birtokában képesek a gyakorlati ismeretek elsajátítására és olyan gyakorlati esettanulmá-

nyok megoldására, amelyek szimulálják a vállalkozási gyakorlat folyamatát. Ismerik a vállalkozások tevékenységét szabályozó jogszabályokat, a vállalat piaci alkalmazkodásának legfontosabb pénzügyi feltételeit, továbbá a gazdálkodási és menedzsment-folyamatok irányításának, szervezésének, működtetésének alapelveit és módszereit. Tisztában vannak a vállalati gazdálkodás finanszírozási, számviteli, adózási alapjaival, a vállalati finanszírozás alapelveivel, a tevékenységek elemzésének módszertanával, a döntés-előkészítés módszertani alapjaival.

A *kis- és középvállalkozási szakirányon* továbbá ismerik a stratégiai és az operatív tervezés célját, szerepét, jelentőségét, összeállításának módját és azok gyakorlati megvalósítását; a korszerű szervezési eljárásokat, az információs és kommunikációs technikákat és azok alkalmazását a gyakorlatban. Tisztában vannak a kis- és középvállalkozások marketingstratégiájának, piaci magatartásának, a vállalkozás arculatának és PR-tevékenységének alakítási módozataival és gyakorlati megvalósításával.

A *projektmenedzsment szakirányon* továbbá ismerik a projektek tervezésének, szervezésének, irányításának, ellenőrzésének alapjait, részt tudnak vállalni annak gyakorlati megvalósulásában. Ismerik a projekt tervezését és végrehajtását támogató informatikai eszközöket, valamint a döntés-előkészítés módszertani alapjait.

Gazdaságinformatikus felsőoktatási szakképzés, melynek célja olyan gazdaságinformatikus szakemberek képzése, akik képesek a valós üzleti folyamatok megértésére, a folyamatokban rejlő problémák megoldásában szakmai irányítás mellett történő részvételre, az információtechnológia korszerű lehetőségeinek kihasználására, az üzleti informatikai feladatok megoldására, azok menedzselésének támogatására, az információtechnológiailag támogatott üzleti alkalmazások vállalati szintű, modellszemléletű alkalmazására, továbbá megfelelő ismeretekkel rendelkeznek a képzés következő ciklusában történő folytatásához.

Mérnök-informatikus felsőoktatási szakképzés, melynek célja olyan informatikus szakemberek képzése, akik képesek műszaki informatikai és információs infrastrukturális rendszerek és szolgáltatások telepítésére és üzemeltetésére, ilyen rendszerek fejlesztési feladatainak ellátására, továbbá

megfelelő ismeretekkel rendelkeznek a képzés következő ciklusában történő folytatásához.

Televíziós műsorkészítő felsőoktatási szakképzés, melynek célja olyan szakemberek képzése, akik műsorvezetői, riporter, publicisztikai, rendezői, operatőri ismereteik és fejlett kommunikációs képességeik, valamint a mozgóképek kifejező eszközeinek ismerete birtokában felkészültek televíziós műfajokban, televíziós szakemberekkel együttműködésben műsorok készítésében részt venni; részben előre nem látott feltételek melletti technikai feladatokat megoldani. Továbbá olyan szakemberek képzése, akik a televíziós műsorkészítés valamennyi részegységében asszisztensi feladatkörök ellátására képesek, akik elméleti és gyakorlati alapismeretekkel rendelkeznek a tradicionális, valamint a kortárs képalakítás és képalkotás terén, és képesek a vizuális nyelvben rejlő kifejezési lehetőségek felhasználására.

A Műszaki mérnökasszisztens felsőoktatási szakképzés célja olyan műszaki szakemberek képzése, akik specializációjuknak megfelelő széles körű természettudományos, társadalomtudományi, műszaki, informatikai és gazdaságtani ismereteik, valamint – elsősorban munkaadói igényekre alapozott – gyakorlati szaktudásuk birtokában támogatni tudják a vállalatoknál és intézményeknél dolgozó mérnökök, döntéshozók munkáját. A képzés célja továbbá a szakelméleti megalapozás olyan szintű megvalósítása, amely lehetővé teszi az erős gyakorlati felkészültség megszerzését, majd a kezdeti munkatapasztalatok integrálását az összefüggő szakmai gyakorlat során. A végzett szakemberek önálló és csoportban való munkavégzésük során képesek mérnöki felkészültséget és különleges engedélyt nem igénylő gyártási, szerelési, kivitelezési, építési, fenntartási, vállalkozási, karbantartási, üzemeltetési folyamatirányítási, analitikai, környezetvédelmi és fejlesztési részfeladatokat végezni, illetve alkalmasak a munkafolyamatok középszintű irányítására, szervezésére és műszaki ügyintézői feladatok ellátására.

Alapképzések

Anyagmérnöki (BSc) szak, melynek célja olyan anyagmérnökök képzése, akik alkalmasak az anyagokban zajló folyamatok értelmezésére és irányítására, az anyagok szerkezetének és tulajdonságainak vizsgálatára és azoknak a különböző technológiák során történő megváltoztatására, az anyag előállítás

technológiai folyamatainak rendszerszemléletű irányítására és szervezésére, valamint ezen technológiákkal előállított anyagok minőségének biztosítására, továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusban történő folytatásához.

Gazdálkodási és menedzsment (BA) alapszak, melynek célja olyan – a gazdálkodás során szükséges ismeretekkel bíró – szakemberek képzése, akik elméleti ismereteik birtokában, a gyakorlati jellemzőket alkalmazva, készségeik és képességeik alapján alkalmasak arra, hogy a cégek, vállalatok, vállalkozások, pénzügyi intézmények, költségvetési szervezetek pénzügyi folyamatait és a szükséges szervezeti rendszereket átlássák, kialakítsák és azokat működtessék. Elméleti ismereteik birtokában, gyakorlati jellemzőket alkalmazva alkalmasak a számviteli szakfeladatok irányítására, a gazdálkodó és más szervezetek számviteli politikájának és rendjének kialakítására, a számítástechnika felhasználásával való fejlesztésére, megszervezésére, a beszámolási kötelezettség teljesítésére, a költséggazdálkodás rendszerének kialakítására, fejlesztésére és működtetésére, valamint tudásuk, képzettségük és ismereteik készség szintű alkalmazása útján alkalmassá válnak a gazdálkodás elemzésére, értékelésére és ellenőrzésére.

Gazdaságinformatikus (BSc) alapszak, melynek célja olyan gazdaságinformatikusok képzése, akik képesek az információs társadalom feltétel- és értékrendszerében a valós üzleti folyamatok, a folyamatokban rejlő problémák megértésére és megoldására, az értékteremtő folyamatokat támogató informatikai feladatok menedzselésére, az információtechnológia korszerű lehetőségeit kihasználva a szervezetek tudásbázisának és üzleti intelligenciájának növelésére, az infokommunikációs folyamatok és technológiák együttműködésen alapuló modellezésére, a folyamatok szabályozására és tervezésére, a problémák feltárására, a problémátér definiálására, alkalmazások fejlesztésére, működtetésére és a működés elvárt minőségének megfelelő felügyeletére, továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusban történő folytatásához.

Gépészmérnök alapképzési szak (BSc), melynek célja olyan gépészmérnökök képzése, akik alkalmasak gépek és gépészeti berendezések üzemeltetésére és fenntartására, a gépipari technológiák bevezetésére, illetőleg alkalmazására, a munka szervezésére és irányítására, a műszaki fejlesztés, kutatás és tervezés átlagos bonyolultságú feladatainak ellátására a munkaerőpiac igényei

szerint, továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második (mesterfokozat, MSc) ciklusban történő folytatásához.

Mérnök-informatikus (BSc), melynek célja olyan mérnök-informatikusok képzése, akik képesek műszaki informatikai és információs infrastrukturális rendszerek és szolgáltatások telepítésére és üzemeltetésére, valamint azok adat- és programrendszereinek tervezési, fejlesztési feladatainak ellátására, továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusában történő folytatásához.

Műszaki menedzser (BSc) alapszak, melynek célja olyan gazdálkodási mérnökök képzése, akik megfelelő természettudományi, műszaki tudományi, gazdálkodási és szervezéstudományi ismeretekkel rendelkeznek a termékek és szolgáltatások anyagi, informatikai, pénzügyi és humán folyamatai integrált megoldásához, továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel a képzés második ciklusában történő folytatásához.

Kommunikáció- és Médiatudomány (BA) alapszak, melynek célja olyan szakemberek képzése, akik ismerik a társadalmat működtető kommunikációs rendszereket, a társadalmi kommunikációt, valamint a kommunikáció és a média fontosabb intézményeit. Megszerzett tudásuk birtokában képesek a társadalmi kommunikáció alapvető intézményeiben kommunikációs munka végzésére. A végzettek kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusában történő folytatásához.

A Szakoktató (BSc) alapképzés célja olyan szakoktatók képzése, akik a specializációjukhoz tartozó ágazatok területén felkészültek az iskolai rendszerű és az iskolarendszeren kívüli szakképzésben elsősorban a gyakorlati tárgyak oktatásának megtervezésére, szervezésére, vezetésére, valamint oktatási tevékenység végzésére, a szakmai tantárgyakhoz kapcsolódó laboratóriumi foglalkozások és a vállalati képzőhelyeken folytatott szakmai (vállalati, intézményi képzőhelyeken, képzőközpontban folyó, tanműhelyi, tanirodai, tangazdasági, egyéni és társas vállalkozásoknál folyó, valamint felnőttképzési, felsőoktatási és szakképzési duális képzési) egyéni és csoportos gyakorlatok megtervezésére, vezetésére, megszervezésére.

Tanári mesterképzési szakok

Szerezhető szakképzettségek:

- okleveles mérnöktanár (anyagmérnök);
- okleveles mérnöktanár (gépészmérnök);
- okleveles mérnöktanár (mérnök-informatikus);
- okleveles mérnöktanár (műszaki szakoktató).

A képzés célja a felsőfokú műszaki képzésre alapozva az iskolai rendszerű és az iskolarendszeren kívüli, valamint az akkreditált szakképzésben az elméletigényes tantárgyak tanítására, a műszaki szakoktatás területén a pedagógiai kutatási, tervezési és fejlesztési feladatokra való felkészítés, továbbá a szakképzési irányultságú tudományos minősítés megszerzésének megalapozása.

Gépészmérnöki MSc, mely képzés célja olyan mérnökök képzése, akik képesek a gépek, gépészeti berendezések és folyamatok koncepciójának kidolgozására, modellezésére, majd tervezésére, üzemeltetésére és karbantartására; a gépipari technológiák, illetőleg új anyagok és gyártástechnológiák kifejlesztésére, környezetszempontú alkalmazására; vezetési, irányítási és szervezési feladatok ellátására; a műszaki fejlesztés, kutatás, tervezés és innováció feladatainak ellátására; hazai és/vagy nemzetközi szintű mérnöki projektekhez való kapcsolódásra, azok koordinálására, valamint a gépészeti tanulmányok doktori képzés keretében való folytatására.

KOMPETENCIA, FELSŐOKTATÁS

Sokak számára meglepő – és olykor a kutató számára zavarba ejtő –, hogy milyen sokszínű értelmezését adják a szerzők a kompetencia fogalmának. Ahány forrás, annyi felfogással találkozhatunk, tehát érezhetően nem alakult még ki konszenzus, egységesség sem a hazai, sem a nemzetközi szakirodalomban a kategóriákkal kapcsolatosan. Magyarázható ez azzal a ténnyel, hogy ahány kutató, annyi megközelítés. Minden kutató a saját céljainak megfelelő kompetenciafogalmat használ, esetlegesen újat alkot. Így saját témájának, nézőpontjának, szempontrendszerének megfelelően értelmezi, csoportosítja a kompetenciákat. Az álláspontok nem teljesen egybevágóak. Jelen fejezetnek természetesen nem feladata az egység megteremtése vagy a vitás kérdések eldöntése.

Mégis szükséges valamilyen alapértelmezés a saját kutatási célok és eredmények bemutatásához. Ennek érdekében a következő szakirodalmi összefoglalással rövid áttekintését adjuk a fogalmi rendszernek, majd meghatározzuk azon megközelítési módot, melyet alapul véve összeállítottuk az Egyetem kompetencia-térképét.

A KOMPETENCIA FOGALMA, JELENTŐSÉGE

Az „ősforrás”, Noam Chomsky talán legszemléletesebb megközelítése adta az alapot a rendszerezéshez. Chomsky a „generatív grammatika” fogalma mentén beszélt arról a jelenségről, hogy a gyerekek minden kultúrában nagyon könnyen és gyorsan sajátítják el az idegen nyelvet.

Az a sajátosság, amely a helyzettől és szituációtól függetlenül a segítségükre van: a kompetencia. A példa azt igazolja, hogy a nyelvtanulás esetén nem csupán a megtanult ismeretek új helyzetben való alkalmazásáról van szó. A háttérben megjelennek a született adottságok, élettapasztalatok és egyéb tényezők, melyeknek szinte kibogozhatatlan, mondhatnánk ösztönös mechanizmusa hat ránk. Chomsky fogalmazta meg először (a múlt század ’60-as éveiben), hogy ennek megfelelően nemcsak a nyelvészetben, hanem más területeken is hasonló módon lehetne értelmezni a kompetenciát.

Chomsky óta, alig fél évszázad alatt, óriási jelentőségűvé vált a kompetenciafogalom és -értelmezés.

A mindennapok információhalmazában, gyorsan változó világunkban rádöbbenünk arra, hogy sikerességünk érdekében képességeink fejlesztése sokszor fontosabb a tudás megszerzésénél. Ezért a képességek, attitűdök jelentősége felértékelődött.¹

A kompetenciafogalmak és elméletek rövid áttekintése²

Mi a kompetencia? A válasz majdnem minden esetben az, hogy jártasságot, illetékességet, hozzáértést és jogosultságot értenek alatta. A Bakos-féle³ *Idegen szavak és kifejezések szótára* két meghatározást említ:

1. illetékesség, jogosultság
2. szakértelem

A kompetencia gyakori a szóhasználatunkban, éppen ezért kell ismerünk tartalmának jelentését. Alapvetően a szakértelem biztosítja a hozzáértés képességét. A különféle kompetenciaelméletek szempontjából is a szakértelem és a képesség mutat jelentőséget.

Chomskyt követően – a hatvanas évek modern kompetenciamozgalmai burkában – számos, megfontolásra érdemes definíció látott napvilágot. Igazolja ezt (a teljesség igénye nélkül) olyan szellemi tőke, mint McClelland, Spencer és Spencer vagy az Amerikai Menedzsment Szövetség állásfoglalása. A fogalom minél pontosabb meghatározása érdekében a következőkben foglalom össze a kompetenciakifejezés néhány jelentős, a szakirodalomban található definícióját:

- Amerikai Menedzsment Szövetség: „Az egyén általánosítható tudása, motivációi, legbensőbb személyiségjegyei, társasági szerepei vagy képességei, készségei, melyek egy munkakörben nyújtott kiemelkedő teljesítményhez köthetők.”
- McClelland, D. C.: „A kiválóan teljesítők személyiségjellemzője, pontosabban az egyén olyan tulajdonsága, amely nélkülözhetetlen egy szerepben vagy munkakörben nyújtott hatékony teljesítményhez.”

1 Balázs László–Szalay Györgyi (2020): A (kommunikációs) készségfejlesztés korlátai és feloldásának lehetősége. In: H. Varga Gyula (Szerk.): *Személyközi és médiakommunikációs tudatosság az iskolában*. Budapest: Hungarovox. Pp. 235–247.

2 Szabó Szilvia (2008): *A vezetői kompetencia-fejlesztés tapasztalatai és lehetőségei egyes rendvédelmi szervek hivatásos állománya körében*. (PhD-dolgozat nyomán.)

3 Bakos Ferenc (Szerk.) (1974): *Idegen szavak és kifejezések szótára*. Budapest: Akadémiai. P. 427.

- Boyatzis, R. E.: „Az egyén hatékony és/vagy kiváló munkaköri teljesítményt eredményező személyiségjellemzője.”⁴
- Spencer, L. M.–Spencer S. M.: „Egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.”

A történetiségében egymásra épülő definíciós törekvések eredményeként napjainkra számos olyan írás látott napvilágot, melyek a háromszektorú gazdaság (állami, magán-, nonprofit-) emberierőforrás-állományának kompetenciaalapú vizsgálatával foglalkoznak.⁵

Spencer és Spencer meghatározását kiemelve, a kompetenciák egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel. A kompetencia ebben az esetben a következő összetevők együtteséből áll:

- ismeretek és tudás;
- jártasságok, készségek és képességek;
- szociális szerepek és értékek;
- énkép és személyiségvonások; illetve
- a motivációk.⁶

A kompetenciaelméletek hatása és jelentősége napjainkban

A pszichológiai megalapozást követően a változó környezetünkben (mikro- és makroszinten), különös tekintettel a fejlődés tendenciájára és dinamikájára, egyre bővült és tudományos tartalommal telítődött a kompetens személyiségről alkotott nézet.

A fentiek alapján látható, hogy az USA-ban vagy az Európai Unió gyakorlatban már régóta elfogadott és alkalmazott a nevezett terület, hazánkban azonban eléggé új keletűnek tekinthető. A fogalom használata és gyakorlati megjelenése elsősorban a rendszerváltás és az uniós politikánk hatásaira vezethető vissza.

4 Szelestey Judit: Kompetencia-modell kidolgozásának elméleti háttére, tudományos munkája alapján saját szerkesztés (kézirat)

5 Karoliny Mártonné-Lévai Zoltán–Poór József (2007): *Emberi erőforrás menedzsment a közszolgálatban*. Módszertani kézikönyv. Budapest: Szókratész.

6 Mohácsi Gabriella (1996): Kompetencia-modell nemzetközi környezetben 1–2. rész. *Humánpolitikai Szemle*, 1996/11–12. szám.

Gyakorlati oldalról a piaci versenyben szerepet vállaló multinacionális szervezeteknél jelent meg az emberi erőforrás vetületében, míg elméleti, módszertani gyökereit az andragógia mint multidiszciplináris tudományág foglalja magában. Nem véletlen, hogy az V. Nemzetközi Felnőttoktatási Konferencián Hamburgban a „life long learning”-konceptió egyik kulcsproblémájaként fogalmazódott meg, majd más konferenciák is a kompetenciaalapú képzéseket helyezték előtérbe. Az a tény, hogy a kompetencia és a kompetitív személy több tudományág integrációja mentén értelmezhető, felveti azt a gondolatot, hogy a globalizáció és az abból eredő paradigmaváltás egy professzionális felfogást követel meg. Eszerint az egyén képességét, teljesítményét és hatékonyságát illetően ne csak a megszerzett iskolai bizonyítványok legyenek mérvadóak, hanem a készségek, képességek és jártasságok, vagyis a hozzáértés és rátermettség is számítson.

Az Európai Bizottság által „az egész életen át tartó oktatás és tanulás európai évében” kiadott *Fehér Könyv* is a kognitív társadalomhoz közelít, és első lépésnek tekinti a kompetenciák elismerését. Felveti annak nemzeti, majd a szubszidiaritás elvét. Előre vetíti, hogy az egyéni viselkedésminták között elsajátított kompetenciákat mérhetővé és kézzelfoghatóvá kell tenni, hiszen Galilei tanítása szerint: „Ami mérhető, mérd meg, ami nem mérhető, tedd mérhetővé.” Ennek szellemében is szükséges a legalapvetőbb kompetenciadefiníciókat meghatározni.

Az információs társadalom jellegénél fogva lehetővé teszi és igényli az egyén részéről a szociális és fizikai környezetének megismerését. Ennek kapcsán készségeket és problémamegoldási stratégiákat fejleszt ki, melyek a mindennapi gyakorlatban a körülöttünk lévő, rohamosan változó világ elemzésének eszközeit szolgálják. Ebből kiindulva a kompetencia nem azonos a dolgokról való statikus tudással. Sokkal inkább egy aktív folyamat, hiszen mindenkinek személyre szabott kompetenciái vannak, melyekkel képesek a mindenkorli szituáció befolyásolására, irányítására és érdekeiknek való megfeleltetésére. A kompetencia fogalma a munka világában az emberierőforrás-menedzsment valamennyi területén alkalmazható. Így a munkaköri követelmények meghatározásában, a toborzásban és kiválasztásban, a teljesítményértékelésben, az ösztönzés-menedzsmentben, a karrier- és utánpótlás-tervezésben, a személyzetfejlesztésben. Szerepe van a változásokban, a kultúraváltás elindításában, annak kommunikálásában, kezelésében is. Ennek értelmében a szervezeti stratégia részeként megfogalmazott és a stratégia megvalósításához szükséges kritikus kompetenciák valamennyi emberierőforrás-rendszerben megjelennek, támogatva az integrált működést.

A szakképzési fogalomtár a kompetencia (*competences*) fogalmát a következően magyarázza: „A bizonyított/kimutatott és egyéni befogadóképesség ahhoz, hogy alkalmazzuk a know-how-t, a jártasságokat, a képzettségeket vagy tudást annak érdekében, hogy a szokásos és változó munkahelyi helyzeteknek és követelményeknek eleget tegyünk. Különböző módokon lehet elsajátítani: formális, nonformális és informális úton. A kompetenciák lehetnek tárgy-specifikusak (szakmai tudás), módszertan-specifikusak (a gondolkodás és az elhatározás képessége és az újítási készség), illetve kapcsolatspecifikus (nyelvi és kommunikációs jártasság, csapatmunka).”⁷

A fogalom értelmezését tovább kutatva arra a megállapításra juthatunk, hogy létezik egy napjainkra jellemző felfogás, mely szerint leegyszerűsítve megkülönböztethetünk három alapvető kategóriát,⁸ amely közelebb visz a témakifejtésben alkalmazható kompetenciafogalom meghatározásához:

1. tudás (*knowledge*): az élet legkülönbözőbb területeiről, az egyén által megszerzett és megszerezhető ismeretek összessége;
2. jártasság, készség (*skill*): oktatás, képzés (tanulás) és egyéni tapasztalatszerzés során elsajátítható, egy adott feladathoz vagy munka elvégzéséhez felhasználható tudás;
3. kompetencia (*competence*): annak a képessége, hogy az élet különböző szituációiban alkalmazni tudjuk tudásunkat, tapasztalatainkat, személyes adottságainkat.

Ez a felsorolás azonban meglehetősen mechanikus és logikátlan, hiszen a fogalmat önmagával magyarázza: szerepel benne a kompetencia szó. Arra azonban mégis jó, hogy tanulmányunk vonatkozásában elősegítsen egy szakmai állásfoglalást.⁹

Az Európai Unió gyakorlatorientált megközelítése

Az Európai Unió alábbi kategóriái közelebb visznek a kompetencia fogalmának, tartalmának megértéséhez.

⁷ <http://www.sulinet.hu/tart/fncikk/KeBg/0/10864/fogalomtar.html> (Letöltés ideje: 2007. október. 31.)

⁸ Udvardi-Lakos Endre: *Kompetencia, modularitás – paradigmaváltás a gyakorlatban*. Forrás: <http://www.ktk.pte.hu/main/main.php?id=788> (Letöltés ideje: 2007. október 21.)

⁹ Szabó Szilvia (2008): A vezetői kompetencia-fejlesztés tapasztalatai és lehetőségei egyes rendvédelmi szervek hivatásos állománya körében. PhD-dolgozat nyomán.

1. *Alapkompetenciák, báziskompetenciák:* azokat a személyiségjellemzőket foglalják magukban, amelyek gyakran előfordulnak, amelyeket általánosan alkalmazunk az élet legkülönbözőbb területein. Ezek megeremtik az alapot ahhoz, hogy a kulcskompetenciák, a generikus és a funkcionális kompetenciák kialakíthatóak legyenek (ilyenek például az írás, az olvasás, a számolás, a szövegértés).
2. *Kulcskompetenciák:* nem egyetlen szakma tartozékai, hanem valamennyié. Kiegészítik az előbbi kategória elemeit. Az Európai Unió az alábbi kulcskompetenciák meglétét, illetve folyamatos fejlesztését preferálja:
 - anyanyelven való kommunikáció;
 - idegen nyelven való kommunikáció;
 - matematikai készségek;
 - alapkészségek a tudományban és a technológiában;
 - informatikai készségek;
 - a tanulás tanulása;
 - interperszonális és állampolgári készségek;
 - vállalkozói készségek;
 - kulturális tudatosság (általános műveltség).

A felsorolt kompetenciák átfogó jellegűek, nemcsak egy szűk területen, egy meghatározott tevékenységgel kapcsolatosan alkalmazhatóak, hanem széles körben transzferálhatóak más-más területre, a megváltozott körülményekre. Célunk szempontjából ez lényeges jellemző.

3. *Generikus kompetenciák:* olyan általános, független és rugalmas, transzverzálisnak tekinthető kompetenciák alkotják, amelyeknek elsajátítása nem köthető semmilyen speciális tárgyhoz. A munka világában valamely szervezet valamennyi munkakörére, vagy egy-egy munkaköri csoportjára vonatkozó viselkedéseggyüttes. A legfontosabbnak tartott generikus kompetenciák a következők:
 - egy munkafolyamat racionális megszervezése, az idővel, az energiával és az anyaggal való takarékoság;
 - a problémaérzékenység és problémamegoldás, az alternatív megoldási lehetőségek összehasonlítása;
 - lényeglátás, döntésképeség;
 - együttműködés, kommunikációs készség;
 - innováció és kreativitás.

4. *Speciális vagy funkcionális kompetenciák*: az egyes munkakörök sikeres ellátásához szükséges viselkedérepertoár, a kimagasló teljesítményt szolgáló szakmai tudást foglalják magukban. Ezeket csak meghatározott képzési folyamatban lehet megtanulni. Ilyen szakmai kompetencia a vezetői munkához tartozó specifikus és rutinfeladatok elvégzéséhez szükséges képesség, tudás, ismeret. Mindegyiknek jelentős szerepe van az egyén életében és a szervezetek működésében, kimunkálásuk napjainkban a rendvédelmi szerveknél folyik. Kíváncos lenne a jövőben az együttes megvalósításuk a vezetői kompetenciafejlesztéssel. A szakmaspecifikus kompetenciameghatározások egyértelműen a generikus és a speciális vagy funkcionális kompetenciákat tekintik alapnak.

A KOMPETENCIA SZEREPE A MUNKAERŐPIACON¹⁰

A munkaerőpiac keresleti oldala

A gyorsan változó üzleti környezet eredményeként a vállalatok olyan komplex problémákkal szembesülnek, amelyek gyors reagálást, esetlegesen a szervezeti struktúra megváltoztatását kívánják meg tőlük. Mindez egyéni szinten az emberek szellemi erő-forrásainak menedzselését vonja maga után. Bár már a taylori időben is foglalkoztak az emberek jellemzőinek vizsgálatával, mégis, az 1970-es évek kutatásai, köztük McClelland¹¹ munkássága egy egészen új megközelítést hozott. Flanagan¹² kritikusesemény-technikája – az egyén egy adott szituációban való sikerességének vagy kudarcának viselkedésbeli okait beazonosító eljárások halmaza – rávilágított arra, hogy nem a munkafeladatokra kell helyezni a hangsúlyt, hanem azt kell vizsgálni, hogy mire képesek az emberek. Ez vezetett ahhoz, hogy McClelland a köztudatba hozta a kompetencia vizsgálatának fontosságát, valamint egy olyan munkakörtervezési megközelítést, mely a feladatok felsorolása helyett inkább a munkakörök egyéni személyiség-, viselkedés-, illetve tudásbeli jellemzőin,

10 Borbásné Szabó Ildikó (2012): *Felsőoktatási portfólió kompetenciaalapon történő tervezése*. BCE, Információrendszerek Tanszék. PhD-dolgozat nyomán.

11 McClelland, D. C. (1973): Testing for competence rather than for 'intelligence.' *American Psychologist*, 28. (1.) Pp. 1–14. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0034092>

12 Flanagan, J. C. (1954): The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51. (4.) Pp. 327–358. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0061470>

azaz kompetenciáin keresztül definiálását alkalmazza. Ahogy Lawler¹³ a kompetenciaalapú szemléletben szerveződő vállalatok esetében bemutatta, ez a munkakörök tervezésén kívül érinti még a kiválasztási folyamat, a képzési, valamint a bérezési rendszer megváltozását is. Ettől kezdve az egyre részletesebb munkaköri leírásokat felváltják a szervezet, illetve a szervezeti stratégia által igényelt egyéni kompetencialeírások. A munkafolyamatok elemzésénél a hangsúly a végrehajtáshoz szükséges képességek vizsgálatáról áttevődik a munkafolyamat hatékony elvégzéséhez kapcsolódó egyéni kompetenciák feltárására. Ebben a szemléletben jobban előtérbe kerül a motiváció, valamint az emberi önértékelés kérdése. A stabil munkakörök diszfunkcionálissá válnak, határaik elmosódnak.

A kiválasztási folyamat során már nem mindenhol az álláshoz legjobban illő jelölt megtalálása a cél, hanem egy olyan jelöltté, aki mindamellett, hogy a szükséges munkaszpecifikus kompetenciákkal rendelkezik, jól illeszkedik a szervezet tanulási környezetébe, azaz el tudja sajátítani a megfelelő ismereteket. Vagyis, egy pozíció betöltésekor szükség van olyan indikátorokra, amelyek előrejelzik, hogy a szóba jöhető jelentkezők vagy meglévő munkavállalók közül ki az, aki a jövőben, az adott munkakörben a lehető legjobb teljesítményt tudja nyújtani. Több kutatás, illetve tanulmány is rávilágított arra, hogy a vizsgákkal, illetve tesztekkel mért tudás nem elég jó előrejelző tényező, rendszerekre van szükség. Ezek a rendszerek akkor hatékonyak, ha nemcsak feltérképezik az új jelentkezők vagy meglévő munkavállalók kompetenciahiányosságait, hanem kompetenciafejlesztési lehetőségeket, azaz tanulási útvonalakat is kínálnak nekik. Hiszen a munkavállalók annak alapján kapnak bért, illetve építhetik a karrierjüket, hogy milyen kompetenciákkal rendelkeznek, illetve egy adott időszak alatt hogyan tudják ezeket hasznosítani. A kompetitív előnyöket generáló szervezeti képességek fejlesztéséért felelős egyéni képességek megszervezése mindamellett, hogy hatékonyabbá teszi a szervezet működését, stratégiai jelentőséggel is bírhat,¹⁴ illetve jelentős szerepe lehet az utódlástervezésben (*succession planning*) is.

13 Lawler, E. E. (1994): From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15. (1.) Pp. 3–15. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030150103>

14 Schoonover, S. C. et al. (2000): Competency-based HR applications: Results of a comprehensive survey. *Arthur Andersen/Schoonover/SHRM*.

A munkaerőpiac kínálati oldala

Az elmúlt évtizedekben az oktatási színtéren a tanár helyett a tanuló került a középpontba. Azaz a hagyományos tartalomra fókuszáló, procedurális megközelítést felváltotta a tanulási eredményekre (*learning outcome*) koncentrált oktatás.¹⁵

Az Európai Képesítési Keretrendszer, a jelenlegi oktatási rendszert is érintő megfogalmazásában a tanulási eredmények „arra vonatkozó állítások, hogy a tanuló személy mit tud, mit ért meg, és minek az elvégzésére képes a tanulási folyamat befejeztével”.¹⁶

Azonban, ha azt is figyelembe vesszük, hogy ez a fogalom milyen szerepet tölt be az oktatástervezésben, akkor már sokkal árnyaltabb képet kapunk. Gagné felfogásában ugyanis a képzések tervezése a célok, azaz a tanulási eredmények beazonosításával kezdődik, majd az ezekhez kapcsolódó, mérhető tevékenységek végrehajtásáért felelős feladatelemzések, azaz a tanulási hierarchia kialakítására kerül sor. Ezért értelmezi úgy a tanulási eredményeket, mint amelyek „lehetővé teszik a tanulási folyamat apránkénti megértését, aminek a segítségével tervezésre vonatkozó precíz követelmények vázolhatók fel”.¹⁷

A tanulási eredményekre mint standardokra építő oktatás előnyei közé sorolható többek között az, hogy a képzések az érdekeltek számára áttekinthetőbbé válnak, értékelésük, valamint egymáshoz való viszonyuk bemutathatóvá válik. Egyszerűbb lesz a tantárgyak vagy programok céljainak, elérendő eredményeinek a megfogalmazása vagy a korábbi képesítések elismerése során elért eredmények meghatározása. A tanulási eredmények definiálása kompetenciaszemléletben történik.

Azért megfelelő építőkövek ezek, mert „képesek felölelni az elméleti és gyakorlati mesterségbeli tudás és nézetek egészét, segítségükkel eldönthető a képesítés szintje, kiderülnek a hallgató erős és gyenge pontjai, kideríthetjük,

15 Derényi A. (2009): A képesítések dinamikája: az oktatási és szakmai standardok meghatározása és megújítása. In: Szegedi E. (Szerk.): *Kompetencia, tanulási eredmények, képesítési keretrendszerek*. Budapest: Tempus Közalapítvány. Pp. 37–60.

16 Tót É. (2009): Elmozdulás a tanulási eredmények irányába – politikák és gyakorlatok. In: Szegedi E. (Szerk.): *Kompetencia, tanulási eredmények, képesítési keretrendszerek*. Budapest: Tempus Közalapítvány. Pp. 17–37.

17 Proitz, T. S. (2010): Learning outcomes: What are they? Who defines them? When and where are they defined? Educational Assessment. *Evaluation and Accountability*, 22. (2.) Pp. 119–137. DOI:<http://dx.doi.org/10.1007/s11092-010-9097-8>

hogy milyen kurzusok, illetve milyen képzési feladatok juttathatják el a jelöltet a kompetenciák/sztenderdek teljesítéséhez”.¹⁸

Benjamin S. Bloom nevéhez fűződik az első, a szemlélet megalapozásához vezető taxonómia. Eredeti célja a különböző képzések tesztelési eljárásainak, eredményeinek jobb összehasonlítása volt. Ugyanakkor a kidolgozott rendszer Bloom elképzelése alapján:

- a képzési célok tekintetében jó kommunikációs eszközként,
- azoknak alárendelt sokszínű képzések kidolgozási iránymutatójaként,
- valamint az oktatási célok, értékelések, tevékenységek a tanegység, kurzus, tananyag szintjén való egymásnak történő megfeleltethetőségi vizsgálatának az alapjául is szolgálhatott.

Taxonómiájának hat fő kategóriája volt: *Tudás, Megértés, Alkalmazás, Elemzés, Szintézis és Értékelés*, melyek további alkategóriákra bontódtak. Ezek a csoportok az egyszerűtől a komplexig, a konkrétól az absztraktig voltak rendezve.¹⁹

Manapság már tanulási eredmények koncepcióban készülnek a nemzeti képesítési rendszerek. 2003-ban ugyanis az Európai Felsőoktatási Térség számára olyan képesítési keretrendszer létrehozása mellett döntöttek, amely kompetenciaalapon igyekszik biztosítani az országok felsőoktatási rendszereinek átláthatóságát, valamint a végzettségek összehasonlíthatóságát.²⁰ A mindezzel párhuzamosan útnak induló Tuning-projekt arra törekedett, hogy az általános és témaspecifikus kompetenciák referenciapontjait megállapítsa az első és második ciklusban végző hallgatók számára a menedzsmenttudomány, a neveléstudomány, a geológia, a történelem, a matematika, a fizika és a kémia területén.

Ezeket a nem kötelező referenciapontokat a különböző felsőoktatási intézmények a tantervfejlesztés és -értékelés során felhasználhatják. Így függetlenségük megtartása mellett a tanterv kidolgozásánál létrejöhet egy közös nyelv. Mindeközben az Európai Unióban szakértők bevonásával megindultak

18 Falus I. (2006): A kompetencia fogalma és a kompetenciaalapú képzés tervezése. *Társadalom és Gazdaság*, 28. (2.) Pp.173–182 DOI: <http://dx.doi.org/10.1556/TarsGazd28.2006.2.3>

19 Krathwohl, David R. (2002): *A Revision of Bloom's Taxonomy: An Overview*.

20 BoWoGroup (2005): A framework for qualifications of the European Higher Education Area. [online]. Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. Elérhető: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf

„Az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszere” (EKKR, angolul European Qualifications Framework for Lifelong Learning, EQF) kidolgozásának munkálatai is. Ennek a folyamatnak az a célja, hogy „a legkülönbözőbb nemzeti és ágazati képesítési rendszerek, illetve képesítési keretrendszerek közötti jobb átjárhatóság, átválthatóság és hordozhatóság megteremtése révén ösztönzőleg hasson az egész életen át tartó tanulásra, továbbá biztosítsa a tanuló és munkavállaló egyén Unión belüli jobb mobilitását”.²¹

Az OECD országain belül életre hívott Deseco (*Definition and Selection of Competencies*) projekt célja azon kompetenciák beazonosítása, amely a felnőttek és gyerekek számára lehetővé teszi a felelősségteljes és sikeres életet a modern, demokratikus társadalomban, valamint elősegíti a jelen és jövőbeli kihívásokkal szembeni megfelelésüket. Ezért a kompetenciák azonosítására kívánnak kidolgozni egy olyan közös, széles körű keretrendszert, amely biztosítja a kompetenciák pontosabb és megfelelőbb mérését és az empirikus eredmények interpretációját.²²

Ezek a kezdeményezések mindamellett, hogy összhangban állnak egymással, a kompetenciákat használják fel a célul tűzött átláthatóság, átjárhatóság, valamint mobilitás biztosítására.

Nem véletlen tehát, hogy a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény szerint a felsőoktatási intézmény „a tantervet alap- és mesterképzésben a miniszter által kiadott képzési és kimeneti követelmények alapján, szakirányú továbbképzésben szabadon” készítheti el. Megállapíthatjuk tehát, hogy a munkaerőpiac mindkét oldalán tapasztalhatóak olyan tendenciák, melyek a kompetencialapon történő összehasonlítás fontosságát hangsúlyozzák.

Kompetenciamodellek

A kompetenciamodell a munkakörhöz köthető kompetenciaelvárások és az egyéni kompetenciakészlet egymásnak történő megfelelését szolgáló, a szervezetet, az egyént és a munkakört összekötő keretrendszer.²³

21 EKKR. (2012): Az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszere. [online]. Elérhető: http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/leaflet_hu.pdf

22 DeSeCo. (2005): The Definition and Selection of Key Competencies. [online]. Elérhető: <http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf>

23 Henczi L.–Zöllei K. (2007): *Kompetenciamenedzsment*. Perfekt Zrt.

Rowe szerint a menedzsmentben a következő tevékenységek során alkalmazzák a modelleket:

- kiválasztás esetén a cél az adott munkakör betöltéséhez szükséges „viselkedési adottságok” meghatározása, valamint a jelentkezők birtokában lévő kompetenciák ebbe a körbe történő beilleszthetőségének a vizsgálata;
- a képességértékelés esetében arra használják, hogy felmérjék, az illető kompetens-e az adott munkakörben;
- a fejlesztés során a modell segítségével összegyűjtik az emberek erősségeit és gyengeségeit, és kijelölik a fejlesztendő irányokat.²⁴

Boulter és munkatársai hat fázist határoztak meg egy adott munkakörhöz tartozó kompetenciamodell definiálására:

1. *Teljesítménykritérium meghatározása*: az adott szerepben prezentálható kimagasló teljesítmény eléréséhez kapcsolódó kritériumok.
2. *Minta kiválasztása*: adatgyűjtési céllal mintavétel a szerepet betöltő emberek közül.
3. *Adatgyűjtés*: a sikerességhez vezető viselkedéshez kapcsolódó minta-adatok feltérképezése.
4. *Adatelemzés*: a kimagasló teljesítményt magyarázó kompetenciákra, valamint azoknak a kívánt teljesítmény érdekében való együttműködésére vonatkozó hipotézisek készítése.
5. *Validáció*: az adatgyűjtés és adatelemzés eredményeinek igazolása.
6. *Alkalmazás*: a kompetenciamodelleknek az igényelt emberierőforrás-tevékenységekben való alkalmazása.²⁵

Megkülönböztethetünk egész szervezetre, illetve egy specifikus területre vonatkozó modelleket. Jellemző azonban, hogy a vállalatok nem átfogó modelleket készítenek, hanem hozzáadott érték alapján – többnyire a vezetés területén – egy adott munkakörre vagy szerepre fókuszálnak.

A továbbiakban bemutatásra kerülő modellek két csoportba sorolhatóak. Az egyik csoportot az általános, a másikat a menedzsment-specifikus modellek képezik. Az általános modellek közül a kompetenciamenedzsment

²⁴ Rowe, C. (1995): Clarifying the use of competence and competency models in recruitment, assessment and staff development. *Industrial and Commercial Training*, 27. (11.) Pp. 12–17. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/00197859510100257>

²⁵ Boulter, N.–Dalziel, M.–Hill, J. (1998): *Achieving the Perfect Fit: How to Win with the Right People in the Right Jobs*. Gulf Professional Publishing.

területén használatos HLD-modellt, valamint az üzleti vezetők és oktatók együttműködéséből született, az amerikai munkaerőpiacon használt ETA-modellt mutatjuk be. A menedzsment-specifikus modellből a vezetés körében gyakran használatos Spencer-féle kompetenciaszótár, valamint az angol anyanyelvi területen iparági szabványnak számító Management Initiative Charter-modell kerül bemutatásra.

HLD-kompetenciamodell

A HLD-modell azt hangsúlyozza, hogy az egyéneknek egy szakmai, illetve személyes – tudás-, ismeret-, készség- és személyiségbeli vonásokat tartalmazó – kompetenciakészletet kell létrehozni, illetve konkrét szituációban dinamizálni a saját magukra, illetve a környezetre irányuló céljaik megvalósítása érdekében. A kompetenciák öt klaszterbe vannak beosztva. Különbséget tesz annak alapján, hogy valamilyen tevékenység – munkavégzés, autonóm tanulás, alkalmazkodás, innováció – elvégzésére irányuló kompetenciáról vagy az ezek gyakorlásához nélkülözhetetlen elemről (pl. logikus gondolkodás, együttműködés stb.) van szó.²⁶ Ennek megfelelően a modellben a releváns tevékenység alapjául szolgáló kulcs- és kognitív kompetenciák (általános kompetenciák), a feladatokkal és egyéni szükségletekkel, törekvésekkel adekvát szakmai kompetenciák, a munkahelyi és a társadalmi környezettel összefüggő szociális kompetenciák, a folyamatos önfejlesztéshez szükséges tanulási kompetenciák és a munkahelyi és társadalmi környezet fejlesztéséhez szükséges innovatív kompetenciák kapnak helyet.²⁷ Ezek kapcsolatát szemlélteti a következő ábra.

26 Henczi L. (2009): *Munkavállalói kompetenciák, szociális kompetenciák fejlesztési lehetőségeinek megismertetése*. [online]. Elérhető: <http://www.szakkepzesicentrum.hu/data/file/kiadvany/42/munkkompetenciahenczi.pdf>

27 Henczi L.–Zöllei K. (2007): *Kompetenciamenedzsment*. Budapest: Perfekt.

1. ábra. HLD-féle kompetenciamodell (Henczi, 2009 nyomán)



ETA (*Employment and Training Administration*) kompetenciamodell

Az amerikai ETA (*Employment and Training Administration*) közigazgatási hivatal egyik programján belül az üzleti vezetők, oktatók és más érdekelt felek együttműködése eredményként olyan érthető és áttekinthető iparági kompetenciamodellek jönnek létre, amelyek a gazdaságilag fontos iparágakban a munkahelyi sikerességhez vezető alap- és technikai képességeket és kompetenciákat tartalmazzák, illetve tananyagfejlesztési erőforrásokat, bizonyítványokat és kompetenciaértékelési teszteseteket biztosítanak.

Az általános keretrendszer 9 szintből áll, amelyben a szintek egymásra épülnek. Az alsó három szinten lévő alapkompentenciák – személyeshatékony-ság-kompetenciák, akadémiai kompetenciák, munkahelyi kompetenciák – általánosan, bármely iparágban vagy foglalkozási körben alkalmazhatóak. A következő két szinten már iparág-specifikus, azaz az iparági szektorokat, illetve a teljes iparágat érintő kompetenciákat találhatunk. Az utolsó négy szinten a foglalkozással kapcsolatos kompetenciák, azaz foglalkozás-specifikus tudásra, követelményekre vonatkozó, valamint technikai kompetenciák, illetve menedzsmentkompetenciák lelhetők fel.²⁸

28 Ennis, M. R. (2008): Competency Models: A Review of the Literature and The Role of the Employment and Training Administration (ETA). *US Department of Labor*. [online].

Elérhető:

[http://www.careerpodcasts.org/COMPETENCYMODEL/info_documents/OPDRLite natureReview.pdf](http://www.careerpodcasts.org/COMPETENCYMODEL/info_documents/OPDRLite%20natureReview.pdf) [Letöltve: 2020. november 20.].

Ebben a modellben is szakmai, illetve személyi kompetenciák jelennek meg, a csoportokat specifikusabb tevékenységek alapján alakították ki, ezáltal több szinten kezelik a kompetenciák egymásra épülését.²⁹

A Spencer-féle kompetenciaszótár

1. táblázat. A Spencer-féle kompetenciaszótár

A „teljesítmény és cselekvés” kompetenciái	— teljesítményorientáció — a rend kialakítása — minőségre és pontosságra törekvés — kezdeményezés — információkeresés
A „támogatás és mások segítése” kompetenciái	— mások megértése — ügyfél-orientáció
A „befolyásolás” kompetenciái	— befolyásolás — szervezeti tudatosság — kapcsolatépítés
Vezetői kompetenciák	— mások fejlesztése — irányítás és asszertivitás — csapatmunka és együttműködés — csapatvezetés
Kognitív kompetenciák	— analitikus gondolkodás — fogalmi gondolkodás — szaktudás
A személyes hatékonyság kompetenciái	— önkontroll — önbizalom — rugalmasság — elkötelezettség a szervezet iránt

29 Borbásné Szabó Ildikó (2012): *Felsőoktatási portfólió kompetenciaalapon történő tervezése*. BCE, Információrendszerek Tanszék. PhD-dolgozat nyomán.

A Spencer-féle kompetenciaszótárt a vállalati kompetenciamodellek kidolgozására irányuló kutatásban alkalmazzák, viselkedésalapú interjúkra épülve dolgozták ki. Minden kompetenciát definiáltak, illetve számos olyan indikátort rendeltek hozzá, amely annak gyakorlati alkalmazását méri. A vezetői szerepkör ellátásához szükséges kompetenciákat a legfontosabb feladatok mentén – teljesítményre-, minőségre törekvés, interperszonális kapcsolatok építése (mások támogatása, befolyásolása, fejlesztése, irányítása), ismeretek alkalmazása, valamint az önmagunk menedzselése terén – osztották csoportokba. Ez a szótár a legelterjedtebb az előzetesen kialakított szótárakkal dolgozó vállalatok között.³⁰ Ezt szemléletei az 1. táblázat.

Mivel itt menedzseri tevékenységek elvégzése kerül a középpontba, ezért a kompetenciák is erre a területre fókuszálnak. A tudás csupán a kognitív kompetenciák között jelenik meg, a többi csoportban attitűdöket, készségeket és készségeket találunk.³¹

Management Charter Initiative

A Management Charter Initiative (MCI) által kidolgozott keretrendszer célja olyan szabványok biztosítása a menedzsment területén, amelyek kompetenciaalapúak, nemzeti szinten elfogadottak, a menedzseri teljesítménymérés alapjai lehetnek, valamint nemcsak a tudományos ismeretekre, hanem a munkaerő-piaci igényekre is építenek.

Két fő részből áll: a Menedzsment Standardból (*Management Standard*) és a Személyes Kompetenciamodellből (*Personal Competence Model*), illetve a kapcsolódó tudásból és képességekből.

A Menedzsment Standardban határozták meg, hogy egy menedzsernek mit kell tudnia, valamint leírták azokat az elvárt eredményeket, melyeket teljesítenie kell. Struktúrájában egy piramishoz hasonlít, a menedzser legfőbb céljából, azaz a szervezeti célok teljesítéséből, valamint folyamatos javulásból vezethetők le a működési köréhez kapcsolódó kulcsszerepek (pl. műveletek menedzselése) betöltését elősegítő kompetenciaegységek (pl. a szolgáltatási és termékműveletek fenntartása és javítása érdekében mozgásba hozott kompetenciák).

30 Bakacsi G. et al. (2005): *Stratégiai emberierőforrás-menedzsment*. Budapest: Scientia.

31 Borbásné Szabó Ildikó 2012: *Felsőoktatási portfólió kompetenciaalapon történő tervezése*. BCE, Információrendszerek Tanszék. PhD-dolgozat nyomán.

Ezek további kompetenciaelemekre bonthatóak (pl. azokra, amelyek a műveletek minőségi szabványoknak való megfelelésének biztosítását teszik lehetővé). Hozzájuk kapcsolódóan vannak megadva a teljesítménykritériumok (pl. legyen hozzáférhető a műveletekhez szükséges összes ellátmány, és feleljen meg a szervezeti egység céljainak), valamint a kompetenciák alkalmazási hatókörének keretet adó feltételek (pl. a műveletek, a menedzseri szintű felelősségi körbe tartozó tevékenységek).

2. ábra. A Management Charter Initiative NVQ-n alapuló felépítése³²



Az értékelés annak alapján zajlik, hogy a menedzser az adott standard-hoz tartozó teljesítménykritériumot hogyan teljesíti. A fejlesztés igényvezérelt, melyet a menedzser irányít. A Menedzsment Standardokhoz illesztették a Személyes Kompetenciamodellt, ami beazonosítja az eredmények végrehajtásáért felelős személyes kulcskompetenciákat a tervezés, mások irányítása, önmagunk menedzselése, illetve az intellektualitás használata terén.³³

Megállapítható, hogy mindegyik modell szervezeti kontextusba helyezi a kompetenciákat, melyek alkalmazási hatókörét az elvégzendő tevékenységek képezik. A menedzsment-specifikus kompetenciamodellekben azt

32 Borbásné Szabó Ildikó 2012: *Felsőoktatási portfólió kompetenciaalapon történő tervezése*. BCE, Információrendszerek Tanszék. PhD-dolgozat nyomán.

33 Barker, D. (1993): The management charter initiative: An interim assessment. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 18. (2.) P. 125. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/0260293930180204>

is láthattuk, hogy a feladatok és a kapcsolódó kompetenciák szerepkörök alapján is csoportosíthatóak. Mindemellett a tevékenységekhez teljesítménykritériumok illeszthetőek, melyeken keresztül lemérhető a kompetenciák konkrét szituációban való alkalmazása. Mivel a képzési oldalon nagyobb hangsúly esik a kompetenciák megszerzésére, mint a gyakorlatban történő alkalmazásukra, a képesítési keretrendszerek megismerése után kerül sor a modellek elsősorban tartalmi szempontból történő értékelésére.^{34 35}

34 Borbásné Szabó Ildikó (2012): *Felsőoktatási portfólió kompetenciaalapon történő tervezése*. BCE, Információrendszerek Tanszék. PhD-dolgozat nyomán.

35 Duális Képzés, Kézikönyv.

A DUNAÚJVÁROSI EGYETEMEN FEJLESZTETT KOMPETENCIÁK

Jelen fejezetben bemutatjuk a Dunaújvárosi Egyetem képzéseinek kompetencialistáját, melyet a hallgató a tanulmányai alatt elsajátít. Ahogy azt korábban jeleztük, a munkavállalók önbevallásos módon megjelölt kompetenciái mellett nem hagyhatjuk figyelmen kívül az oktatók explicit jelen lévő kompetenciáit, melyek fejlesztésére az oktatás keretében vállalkoztak.

FELSŐOKTATÁSI SZAKKÉPZÉSI SZAKOK KOMPETENCIALISTÁI³⁶

Gazdálkodási és Menedzsment felsőoktatási szakképzés

A felsőoktatási szakképzés célja olyan szakemberek képzése, akik megfelelő elméleti megalapozás birtokában képesek a gyakorlati ismeretek elsajátítására és olyan gyakorlati esettanulmányok megoldására, amelyek szimulálják a vállalkozási gyakorlat folyamatát. Ismerik a vállalkozások tevékenységét szabályozó jogszabályokat, a vállalat piaci alkalmazkodásának legfontosabb pénzügyi feltételeit, továbbá a gazdálkodási és menedzsmentfolyamatok irányításának, szervezésének, működtetésének alapelveit és módszereit. Tisztában vannak a vállalati gazdálkodás finanszírozási, számviteli, adózási alapjaival, a vállalati finanszírozás alapelveivel, a tevékenységek elemzésének módszertanával, a döntés-előkészítés módszertani alapjaival.

A kis- és középvállalkozási szakirányon továbbá ismerik a stratégiai és az operatív tervezés célját, szerepét, jelentőségét, összeállításának módját és azok gyakorlati megvalósítását; a korszerű szervezési eljárásokat, az információs és kommunikációs technikákat és azok gyakorlati alkalmazását. Tisztában vannak a kis- és középvállalkozások marketingstratégiájának, piaci magatartásának, a vállalkozás arculatának és PR-tevékenységének alakítási módozataival és gyakorlati megvalósításával.

A projektmenedzsment szakirányon továbbá ismerik a projektek tervezésének, szervezésének, irányításának, ellenőrzésének alapjait, részt tudnak venni annak gyakorlati megvalósításában. Ismerik a projekt tervezését és végrehajtását támogató informatikai eszközöket, valamint a döntés-előkészítés módszertani alapjait.

36 39/2012. (XI. 21.) EMMI rendelet

A képzésben elsajátítandó kompetenciák:

a) Kognitív (szakmai) kompetenciák

- jogszabályok ismerete, alkalmazása;
- gyakorlatias feladatértelmezés, lényegfelismerés;
- rendszerezőképeség, szervezőkészség;
- áttekintő- és következtetési képeség, döntésképeség;
- rendszerekben való gondolkodás;
- pontosság, prezentációs készség, önállóság;
- szakmai kommunikációs készség;
- eredményorientáltság.

b) Tudás, jártasság (a megértés és felismerés, a gyakorlat és a szociális területen)

- aktív részvétel a vállalkozás egyes folyamatainak tervezésében, szervezésében, lebonyolításában, döntéselőkészítési és operatív feladataiban;
- pályázati lehetőségek felkutatása, annak előkészítésében és megírásában való részvétel;
- önálló munkavégzés és csoportmunka;
- prezentációs technikák alkalmazása.

Kis- és középvállalkozási szakirányon továbbá:

- a vállalati folyamatokat támogató informatikai és irodatechnikai eszközök önálló alkalmazása;
- a teljesítmények és költségek folyamatos elemzése, adatok gyűjtése, valamint a tervezett és a tényleges teljesítmények és költségek közötti eltérések értékelése;
- a vállalkozás üzleti tervének, marketingstratégiájának, piaci magatartásának, a vállalkozás arculatának és PR-tevékenységének alakításában és formálásában való aktív közreműködés;
- a vállalati folyamatok környezetterhelő hatásainak felismerése, annak minimalizálásában való közreműködés;

Projektmenedzsment szakirányon továbbá:

- részvétel projektek tervezésében, fejlesztésében és megvalósításában, a projektterv szerint rá háruló tevékenységek rendszerezett elvégzése;
- részvétel a projekttel kapcsolatos elvárások feltárásában és projekt-célokká alakításában, a projektcélok konkrét projekttevékenységekre bontásában;

- részvétel a projektre vonatkozó döntések előkészítésében, a projekt-szervezést érintő munkafolyamatok szabályozásában és az ügyviteli, illetve dokumentációs rendszer kialakításában és fenntartásában;
- a projektek tervezésének, végrehajtásának és befejezésének dokumentálása;
- a projekttevékenységek kivitelezését támogató informatikai és iroda-technikai eszközök önálló alkalmazása;
- a projektre vonatkozó jogszabályok és szakmai előírások alkalmazása;
- közreműködés a „kritikus folyamat” felismerésében és elemzésében.

c) Önállóság és felelősség a munkafeladatokban

- kommunikáció, önmenedzselés, határozottság és céltudatosság;
- felelős munkavállalói magatartás, döntésképeség;
- a munkavállalói jogok és kötelezettségek ismerete;
- a munkáltatói elvárásoknak megfelelő magatartás és teljesítmény;
- álláskereső technikák alkalmazása (szakmai önéletrajz készítése), interjúkon siker elérése;
- szakmai kommunikáció egy idegen nyelven, alapfokon írásban és szóban, az általános és szakmai szókincs birtokában;
- szakmai informatikai programok felhasználói szintű ismerete és alkalmazási képesség annak használatával kapcsolatban, infokommunikációs rendszerek használata.

Gazdaságinformatikus felsőoktatási szakképzés

A felsőoktatási szakképzés célja olyan gazdaságinformatikus szakemberek képzése, akik képesek a valós üzleti folyamatok megértésére, a folyamatokban rejlő problémák megoldásában szakmai irányítás mellett történő részvételre, az információtechnológia korszerű lehetőségeinek kihasználására, az üzleti informatikai feladatok megoldására, azok menedzselésének támogatására, az információtechnológiai támogatott üzleti alkalmazások vállalati szintű, modellszemléletű alkalmazására, továbbá megfelelő ismeretekkel rendelkeznek a képzés következő ciklusában történő folytatásához.

A képzésben elsajátítandó kompetenciák:

- a) Megszerezhető tudás, ismeret, képesség:
- a közgazdasági, üzleti és informatikai szakterületek ismeretanyagának alkalmazása;
 - az üzleti folyamatok megértése, elemzése, a folyamatokhoz kapcsolódó egyszerű programozási feladatok megoldása;
 - adatbázisok tervezésében, létrehozásában, optimalizálásában és menedzselésében való részvétel;
 - gazdasági alkalmazások működtetése, a működtetés, valamint a kockázatok, a változások és a különböző szoftververziók alkalmazásának felismerése, menedzselése;
 - a gazdaságinformatikai feladatok megoldásához a megfelelő módszerek és eszközök kiválasztása, azok alkalmazása;
 - adattárházakból lekérdezések tervezése, megoldása, elemzések készítése;
 - szakmai irányítás mellett gazdasági elemzések elvégzése saját adatbázissal vagy meglévő adatbázis felhasználásával;
 - számviteli feladatok célszoftver segítségével történő megoldása;
 - az adatok fizikai és jogi védelmének megszervezése, megoldása;
 - adott feladat megoldásához szükséges adatok szakmai iránymutatás alapján történő összegyűjtése, valamint az adatok előkészítésének (csoportosítás, elrendezés) megszervezése;
 - vállalati tevékenységek elemzésére használt gazdasági és statisztikai mutatók meghatározása;
 - statisztikai következtetések készítéséhez szükséges matematikai, statisztikai módszerek alkalmazása, statisztikai adatforrások használata;
 - a közgazdasági és informatikai szakterületek ismeretanyagának alkalmazásával statisztikai programcsomagok alkalmazása, a számítógépes outputok értelmezése;
 - alapvető kommunikációs és minőségbiztosítási ismeretek alkalmazása;
 - meghatározó jogi, szabályozási, gazdasági és termelési folyamatokra vonatkozó ismeretek hasznosítása;
 - az üzleti etika és a jogi szabályok szerinti alapvető készségek elsajátítása;
 - az informatikai fejlesztések, menedzselési feladatok dokumentálása;
 - a projekttervezés módszereinek és eszközeinek alkalmazása, a projektmenedzsmentet támogató szoftveres megoldások használata.

b) Jártasság, képesség

- a közgazdasági és informatikai szakterületek ismeretanyagának alkalmazására;
- az üzleti folyamatok megértésére, szakmai irányítás mellett történő elemzésére, a folyamatokhoz kapcsolódó egyszerű programozási feladatok végrehajtására;
- adatbázisok tervezésében, létrehozásában és menedzselésében való részvételle;
- gazdasági alkalmazások működtetésére, a működtetés, valamint a kockázatok, a változások és a különböző szoftververziók alkalmasságának felismerésére, alapszintű menedzselésére.

Mérnök-informatikus felsőoktatási szakképzés

A felsőoktatási szakképzés célja olyan informatikus szakemberek képzése, akik képesek műszaki informatikai és információs infrastrukturális rendszerek és szolgáltatások telepítésére és üzemeltetésére, ilyen rendszerek fejlesztési feladatainak ellátására, továbbá megfelelő ismeretekkel rendelkeznek a képzés következő ciklusában történő folytatásához.

A képzésben elsajátítandó kompetenciák:

a) Megszerezhető tudás, ismeret, tapasztalat

- az informatikai módszereket igénylő műszaki alkotások fejlesztési és létrehozási feladatainak ellátása;
- informatikai és információs infrastrukturális rendszerek telepítési és üzemeltetési feladatainak ellátása;
- alapszintű programozás objektumorientált és vizuális programozási környezetben;
- korszerű, általános célú operációs rendszerek telepítése, konfigurálása, hibaelhárítása, üzemeltetése, továbbfejlesztése;
- egy adott feladat megoldására alkalmas hálózati rendszer szükséges jellemzőinek, specifikációinak meghatározása;
- a szükséges hardver-környezet kialakítása, az eszközszükséglet meghatározása;
- az adott alkalmazási környezethez legjobban illeszkedő hálózati rendszer, operációs rendszer, illetve eszközök kiválasztása;

- az adott feladat megoldását támogató alkalmazói szoftverek kiválasztása;
- számítógépes hálózati hardvereszközök, operációs rendszerek, keret- és kliensprogramok telepítése és konfigurálása, a konfiguráció mentése;
- komplett hálózati rendszerek telepítése, üzemeltetése;
- számítógépes hálózati és alkalmazásszintű adatvédelem biztosítása, jogosultságok konfigurálása, belső és külső illetéktelen adathozzáférések detektálása;
- számítógépes hálózati működtetési, karbantartási, javítási tevékenységek elvégzése és dokumentálása;
- számítógépes hálózati kapacitás tervezése, hálózati eszközök kiválasztása, hálózati eszközök átkonfigurálása;
- hibabehatárolás indikálás alapján, átmeneti megoldás biztosítása;
- az adott műszaki szakterület szakemberével együttműködve a rendszer továbbfejlesztése.

b) Jártasság, képesség

Hálózati informatikus szakirányon:

- hálózati rendszerek telepítésének előkészítésére;
- helyi számítógépes hálózat (LAN/WLAN) telepítésére és üzembe helyezésére;
- LAN/WLAN hálózati hardver-elemek és szoftver-elemek, operációs rendszerek telepítésére, konfigurálására, üzemeltetésére;
- helyi számítógépes hálózati (LAN/WLAN) hardver-eszközök, operációs rendszerek, keret- és kliensprogramok telepítésére és konfigurálására, a konfiguráció mentésére;
- helyi számítógépes hálózati (LAN/WLAN) és alkalmazásszintű adatvédelem biztosítására, jogosultságok konfigurálására, belső és külső illetéktelen adathozzáférés detektálására;
- helyi számítógépes hálózati (LAN/WLAN) forgalomszűrés konfigurálására, forgalomszűrés ellenőrzésére;
- intézménybiztonsági szabályzat kidolgozására;
- telephelyek közötti, valamint a távélérési virtuális magánhálózati kapcsolatok kiépítésére;
- helyi számítógépes hálózati (LAN/WLAN) eszközök újrakonfigurálására, technikai támogatás nyújtására;

- helyi számítógépes hálózati (LAN/WLAN) kapacitás tervezésére, eszközök kiválasztására, LAN/WLAN-eszközök átkonfigurálására;
- vezeték nélküli hálózati rendszerek tervezésére, kiépítésére és üzemeltetésére;
- VoIP-rendszerek telepítésére, VoIP-rendszer hardver- és szoftverkomponenseinek üzembe helyezésére;

Rendszergazda szakirányon:

- a működési körülményeknek legmegfelelőbb hálózati operációs rendszer telepítési módjainak kiválasztására, a hálózati operációs rendszer telepítésére;
- különböző szerepkörök, tulajdonságok és szolgáltatások telepítésére, a szolgáltatások indítási módjának meghatározására;
- hálózati címtárszolgáltatás telepítésére, konfigurálására és üzemeltetésére;
- hálózati csoportházirendek megtervezésére és alkalmazására;
- a fájlrendszer jogosultsági és tulajdonosi rendszerének beállítására;
- automatizálható feladatokhoz scriptek készítésére;
- ütemezett feladatkezelés konfigurálására;
- hálózati szolgáltatások telepítésére és konfigurálására;
- hálózati operációs rendszeren működő forgalomirányítási protokoll telepítésére és konfigurálására;
- szoftveres tűzfal és az egyéb fejlett biztonsági funkciók alkalmazására;
- hálózati mentési és visszaállítási feladatok tervezésére és végrehajtására;
- a hálózati operációs rendszer és az ügyfelek működésének monitorozására és felügyeletére, naplózási beállítások elvégzésére, naplófájlok készítésére;
- egymással együttműködő és egymást kiegészítő funkciójú szabadforrású és üzleti szerver operációs rendszert egyaránt tartalmazó rendszer tervezésére, konfigurálására és üzemeltetésére.

Telekommunikáció szakirányon:

- hálózati rendszerek telepítésének előkészítésére;
- LAN/WLAN-hálózatok kábelezési, eszközeinek telepítési, konfigurálási, üzemeltetési feladatainak elvégzésére;

- LAN/WLAN-mérésekkel történő minősítésére, hibaelhárítás, továbbfejlesztés végrehajtására;
- a telekommunikációs hálózatok alapvető tervezési feladatainak elvégzésére (forgalmi adatok, sávszélességigény számítása, útvonalkiosztás);
- a hálózaton alkalmazott átviteltechnikai berendezések és eszközök alkalmazására;
- a hálózatok menedzselő rendszereinek ismeretére, méretezésére;
- a hálózat nyilvántartó rendszereinek, tervező szoftvereinek alkalmazására, adatok bevitelére;
- a WDM-berendezések alapvető működésének ismeretére, útvonalkonfiguráció meghatározására;
- a mobil távközlési hálózat elveinek alkalmazására, az alkalmazott berendezéstípusok ismeretére;
- a kábel TV, IPTV, műholdas műsorelosztó hálózatok elveinek alkalmazására;
- a magánhálózatok, hozzáférési hálózatok és LAN-hálózatok kiépítésére, előfizetői berendezéseik telepítésére;
- az előfizetői hálózatokban alkalmazott berendezések szoftvereinek letöltésére, frissítésére és installálására, a berendezések konfigurációinak beállítására.

Televíziós műsorkészítő felsőoktatási szakképzés

A felsőoktatási képzés célja olyan szakemberek képzése, akik műsorvezetői, riporterai, publicisztikai, rendezői, operatőri ismereteik és fejlett kommunikációs képességeik, valamint a mozgóképek kifejező eszközeinek ismerete birtokában felkészültek televíziós műfajokban, televíziós szakemberekkel együttműködésben műsorok készítésében részt venni; részben előre nem látott feltételek melletti technikai feladatokat megoldani. Továbbá olyan szakemberek képzése, akik a televíziós műsorkészítés valamennyi részegységében asszisztensi feladatkörök ellátására képesek, akik elméleti és gyakorlati alapismeretekkel rendelkeznek a tradicionális, valamint a kortárs képalakítás és képalkotás terén, és képesek a vizuális nyelvben rejlő kifejezési lehetőségek felhasználására.

A képzésben elsajátítandó kompetenciák:

- a) A megszerezhető tudás, ismeret, tapasztalat
- a médiaismeret, műfaji ismeretek alapjai;
 - a televíziós technika működésével kapcsolatos ismeretek;
 - műsorvezetési, szerkesztési, riporteri, vágó, operatőri, hang, látvány és dramaturgiai alapismeretek, illetve a cross média ismerete.
- b) Jártasság, képességek
- bármilyen művészeti alkotás, társadalomtudományi jelenség, a köznapis és művészeti vizuális látványok analizálására és szintetizálására a tudomány határterületi tudatosságára emelve, munka- és tanulási körülmények között;
 - a menedzsment tagjaként önálló televíziós műfaj (interjú, riport, dokumentumfilm stb.) megvalósításában részt venni;
 - a televíziós műsorkészítés valamennyi folyamatát részben önállóan vagy a menedzsment tagjaként irányítani; elemzések és prezentációk elkészítésére;
 - egyszerűbb gyakorlatok elkészítésére a televíziós műfajok alapegységén át az egyszerűbb műsorokig;
 - a képi ábrázolás alkalmazott és autonóm műfajaiban és eljárásaiban tapasztaltak hasznosítására;
 - művészeti végzettséggel rendelkező szakemberek mellett asszisztensi feladatok ellátására;
 - képalakítási technikák felhasználására.
- c) Önállóság, felelősség
- csapatmunkában való részvétel képessége;
 - munkahierarchiába való beilleszkedés képessége;
 - kiemelkedő magyar nyelvű kommunikációs képességek;
 - vizuális ítéletalkotás;
 - interpretáció képessége;
 - vizuális memória és fantázia;
 - alkotókészség;
 - tolerancia;
 - empátia;
 - hír- és témaérzékenység;
 - felelősségvállalás.

Műszaki mérnökasszisztens felsőoktatási szakképzés

A képzés célja műszaki szakemberek képzése, akik specializációjuknak megfelelő széles körű természettudományos, társadalomtudományi, műszaki, informatikai és gazdaságtani ismereteik, valamint – elsősorban munkaadói igényekre alapozott – gyakorlati szaktudásuk birtokában támogatni tudják a vállalatoknál és intézményeknél dolgozó mérnökök, döntéshozók munkáját. A képzés célja továbbá a szakelméleti megalapozás olyan szintű megvalósítása, amely lehetővé teszi az erős gyakorlati felkészültség megszerzését, majd – az összefüggő szakmai gyakorlat során – a kezdeti munkatapasztalatok integrálását. A végzett szakemberek önálló és csoportban való munkavégzésük során képesek mérnöki felkészültséget és különleges engedélyt nem igénylő gyártási, szerelési, kivitelezési, építési, fenntartási, vállalkozási, karbantartási, üzemeltetési folyamatirányítási, analitikai, környezetvédelmi és fejlesztési részfeladatokat végezni, illetve alkalmasak a munkafolyamatok középszintű irányítására, szervezésére és műszaki ügyintézői feladatok ellátására.

A képzésben elsajátítandó kompetenciák:

Tudás

- Ismeri a műszaki képzési terület műveléséhez szükséges általános matematikai, természet- és társadalomtudományi elveket, szabályokat, összefüggéseket, eljárásokat és a velük összefüggő terminológiát.
- Ismeri a műszaki képzési terület adott részterületéhez kapcsolódó tevékenységek legfontosabb eljárásait, eszközeit és dokumentációs rendszerét.
- Ismeri a speciális szakterületén alkalmazható adatgyűjtési és -feldolgozási módszereket.
- Ismeri a szakszerű és hatékony írásbeli, rajz útján történő és a szóbeli szakmai kommunikáció eszközeit.
- Ismeri a műszaki képzési terület adott részterületének legfontosabb etikai és jogi szabályait.
- Ismeri a speciális szakterületének lényeges gyakorlati munkafogásait, munkafolyamatait.
- Birtokában van a munkahely irányításához szükséges középvezetői feladatok ellátását biztosító minőségirányítási, vezetési és szervezési ismereteknek.
- Ismeri a szakterületéhez kapcsolódó munka- és tűzvédelmi, biztonságtechnikai, környezetvédelmi területek elvárásait, követelményeit.

Képesség

- A műszaki képzési terület egy adott részterületén felmerülő rutin-feladatok megoldása során képes alkalmazni a megismert általános elveket, szabályokat, eljárásokat, terminológiát.
- Szakterületén belül képes az adott részterület műszaki folyamatait működtetni és munkáját dokumentálni.
- Alkalmazza a műszaki képzési terület adott részterületére vonatkozó adatgyűjtési módszereket.
- Feladatmegoldása során képes együttműködni és szakmai kommunikációt folytatni más szakemberekkel.
- Szakterületén belül a feladatai megoldásához képes IKT-eszközöket felhasználni.
- Gyakorlati tevékenységek elvégzéséhez megfelelő kitartással és monotóniátűrőssel rendelkezik.
- Speciális szakterületén belül képes a lényeges gyakorlati munkaműveletek elvégzésére, egyes gépek, berendezések kezelésére.
- Ismereteinek gyakorlatban való megvalósítására egyénileg és csoportmunkában egyaránt képes.
- Képes létrehozni, olvasni és értelmezni a műszaki dokumentációkat.

Attitűd

- Vállalja és elfogadja a műszaki képzési területet, az ott ellátandó mérnöki kisegítő tevékenységeket.
- Érdeklődő a műszaki képzési területtel összefüggő új módszerekkel és eszközökkel kapcsolatban.
- Elfogadja és betartja a munka- és szervezeti kultúra etikai elveit, továbbá a munkavállalás és munkavégzés jogi szabályait.
- Elkötelezett a minőségi követelmények betartása iránt.
- Betartja és betartatja a szakterületéhez kapcsolódó munka- és tűzvédelmi, biztonságtechnikai, környezetvédelmi követelményeket.
- Nyitott ismereteinek gyarapítása iránt.

Autonómia és felelősség

- A kiadott feladatot képes önállóan végrehajtani.
- Adott probléma felmerülése esetén felismeri saját szakmai korlátait.
- Munkahelyi vezetőjének utasítása alapján irányítja a rábízott személyi állomány munkavégzését, felügyeli a gépek, berendezések üzemeltetését.

- Képes és hajlandó együttműködni szakmai feladatok megoldásában más résztvevőkkel.
- Munkája során figyelembe veszi az etikai és jogi szabályokat, szervezeti előírásokat.
- Munkáját felelősséggel végzi, és felelősséget vállal érte.
- Felkészült a munkavállalásra, vállalkozásra (önfoglalkoztatásra).

BA- és BSC-KÉPZÉSEK KOMPETENCIALISTÁI³⁷

Anyagmérnöki (BSc) szak

A képzés célja anyagmérnökök képzése, akik alkalmasak az anyagokban zajló folyamatok értelmezésére és irányítására, az anyagok szerkezetének és tulajdonságainak vizsgálatára és azoknak a különböző technológiák során történő megváltoztatására, az anyag-előállítás technológiai folyamatainak rendszerszemléletű irányítására és szervezésére, valamint ezen technológiákkal előállított anyagok minőségének biztosítására, továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusban történő folytatásához.

Alapfokozat birtokában az anyagmérnökök – a várható specializációkat is figyelembe véve – ismerik:

- az anyagi rendszerekben zajló fizikai-kémiai folyamatokat, képesek a folyamatok (alapszintű) matematikai leírására, különös tekintettel a termodinamika és kinetika törvényszerűségeire;
- a szilárd anyagok atomi, mikro- és makroszerkezetét, a szerkezet vizsgálatához szükséges alapvető módszereket és az alapvető eszközök működési elvét, illetve a szerkezetek kialakulását előidéző folyamatokat;
- az anyaggyártó gépek és berendezések működési alapelveit;
- a fémek és ötvözeik metallurgiai előállításának alapvető technológiáit;
- fémek és ötvözeik képlékeny alakításának, illetve öntésének alapvető technológiáit;
- a hőkezelés, a felületkezelés alapvető technológiáit;

³⁷ 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet

- a kerámiák, a kompozitanyagok gyártásának alapvető technológiáit;
- a szemcsés anyagok, a polimerek előállításának alapvető technológiáit;
- a műanyagok feldolgozásának alapvető technológiáit;
- az egyenlő esélyű hozzáférés elvét és alkalmazását.

Alapfokozat birtokában az anyagmérnökök – a várható specializációkat is figyelembe véve – képesek:

- az anyagtechnológiák során a munkafázisok minőségi ellenőrzésére és részfeladatok minőségirányítására, különböző termékek tulajdonságainak meghatározására;
- az anyaggyártással kapcsolatos környezeti terhelés felmérésére és annak csökkentésére;
- az anyaggyártással kapcsolatos energiafelhasználás felmérésére és annak racionalizálására;
- munkavédelmi feladatok megoldására.

Gazdálkodási és menedzsment (BA) alapszak

A képzés célja olyan gazdasági szakemberek képzése, akik közgazdasági, társadalomelméleti, alkalmazott gazdaságtudományi és módszertani ismereteik és szakirányú tudásuk birtokában képesek a gazdálkodó szervezetek és intézmények folyamatainak tervezésére, elemzésére, valamint a gazdálkodói, vállalkozói tevékenységek és folyamatok irányítására, szervezésére, továbbá kellő ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusában történő folytatásához.

Az alapfokozat birtokában a gazdálkodási és menedzsment alapképzési szakon végzettek ismerik:

- a gazdálkodás alapfogalmait, fő összefüggéseit, a gazdálkodásra ható tényezőket és a befolyásolásukra használatos módszereket;
- az erőforrásokkal, termelési tényezőkkel való gazdálkodás irányelveit, tervezési, elemzési, értékelési, lebonyolítási eszközeit, módszereit;
- a gazdálkodási folyamatok irányításának, szervezésének és működtetésének alapelveit és módszereit;
- a szervezetek és intézmények létrehozására, struktúrájuk, szervezeti magatartásuk kialakítására és változtatására vonatkozó alapelveket és módszereket.

Az alapfokozat birtokában a gazdálkodási és menedzsment alapképzési szakon végzettek alkalmasak:

- szakképzettségüknek megfelelő munkakörök betöltésére a gazdálkodó szervezetekben;
- a problémamegoldó technikák vállalati döntések előkészítésében való alkalmazására;
- hatékonyan kommunikálni a hazai és a nemzetközi üzleti környezetben idegen nyelven, illetve az informatika segítségével;
- a környezeti változásokhoz való alkalmazkodásra; tapasztalatainak értékelése és folyamatos továbbképzés útján önálló karrierépítésre; az alapképzésben megismert szakterület gyakorlati úton való kiegészítésére;
- önálló munka végzésére a vállalati rendszer különböző részterületein;
- vezetői feladatok ellátására a gazdálkodó szervezetek általános gazdálkodásához és szervezéséhez kapcsolódó munkakörökben.

Gazdaságinformatikus (BSc) alapszak

A képzés célja olyan gazdaságinformatikusok képzése, akik képesek az információs társadalom feltétel- és értékrendszerében a valós üzleti folyamatok, a folyamatokban rejlő problémák megértésére és megoldására; az értékteremtő folyamatokat támogató informatikai feladatok menedzselésére; az információtechnológia korszerű lehetőségeit kihasználva a szervezetek tudásbázisának és üzleti intelligenciájának a növelésére; az infokommunikációs folyamatok és technológiák együttműködésen alapuló modellezésére; folyamatok szabályozására és tervezésére; a problémák feltárására; a problémater definiálására; alkalmazások fejlesztésére, működtetésére és a működés elvárt minőségnek megfelelő felügyeletére; továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusában történő folytatásához.

Alapfokozat birtokában a gazdaságinformatikusok – a várható specializációkat is figyelembe véve – képesek:

- a közgazdasági és informatikai szakterületek ismeretanyagának alkalmazására;
- az üzleti problémák IT-vel támogatott megoldására;
- a szakképzettségüknek megfelelő feladatok felelősségteljes végrehajtására;

- az adott szakterület új ismereteinek és eredményeinek a befogadására;
- folyamatos tanulásra, saját tudásuk bővítésére, új kompetenciák elsajátítására;
- kommunikációs készségük, tárgyalóképes idegennyelv-ismeretük birtokában partnerekkel, gazdasági, közgazdasági szakemberekkel, informatikai fejlesztéseket végző munkatársakkal való hatékony együttműködésre;
- az együttműködésre, a csoportmunkában való részvételre.

Alapfokozat birtokában a gazdaságinformatikusok – a várható specializációkat is figyelembe véve – alkalmassak:

- üzleti folyamatok megértésére, elemzésére, a végrehajtást segítő szoftveralkalmazások tervezési munkáinak elvégzésére, egyszerűbb programozási feladatok végrehajtására;
- rendszerfejlesztési elvek és módszerek alkalmazására, fejlesztőeszközök (üzleti modellezés és/vagy számítógéppel támogatott fejlesztés eszközei) használatára;
- adatbázisok tervezésével, létrehozásával és menedzselésével kapcsolatos feladatok ellátására;
- a gazdasági alkalmazások adaptációjára, az IT-alkalmazások bevezetéséhez szükséges szervezeti változtatások kezdeményezésére, a végrehajtásban az együttműködésre;
- az üzleti és informatikai szakemberekkel együttműködve, felhasználva a leghatékonyabb IT-megoldásokat a gazdasági problémákra megoldási változatok készítésére, informatikai támogatás és/vagy fejlesztés kezdeményezésére, végrehajtására;
- a szervezet informatikai egységének menedzselésére, a működtetési kockázatok kezelésére, kisebb fejlesztési és üzemeltetési projektek tervezésére és irányítására, együttműködésre az informatikai feladatok outsourcing megoldásaiban és auditálásában;
- gazdasági alkalmazások működtetésére, felhasználói szolgáltatások ellátására (operatív, menedzsmentszintű és felsővezetői információigények meghatározására és kielégítésére, vállalatirányítási és döntéstámogató rendszerek használatára, kliensserver-architektúrák és egyéb hálózati környezetek adat- és rendszermozgatási feladatainak ellátására).

Gépészmérnök alapképzési szak (BSc)

A képzés célja olyan gépészmérnökök képzése, akik alkalmasak gépek és gépészeti berendezések üzemeltetésére és fenntartására, a gépipari technológiák bevezetésére, illetőleg alkalmazására, a munka szervezésére és irányítására, a műszaki fejlesztés, kutatás és tervezés átlagos bonyolultságú feladatainak a munkaerőpiac igényei szerinti ellátására; továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusában történő folytatásához.

Alapfokozat birtokában a gépészmérnökök – a várható specializációkat is figyelembe véve – képesek:

- gépelemek, gépek, készülékek, berendezések, szerkezetek konstrukciós tervezésére, szerkesztésére;
- gép- és fém- és/vagy polimer szerkezetek és ezek elemei gyártásának, szereléstechológiájának kidolgozására, irányítására;
- gépek, szerkezetek diagnosztikai vizsgálatára, karbantartási, megbízhatósági, javítástechológiai feladatainak kidolgozására;
- gépészeti technológiai folyamatok irányítására, gépi berendezések kiszolgálásának szervezésére;
- mechatronikai rendszerek működtetésére, fejlesztésére;
- logisztikai és anyagmozgató rendszerek működtetésére, fejlesztésére;
- környezetvédelmi feladatok műszaki irányítására;
- környezetbarát technológiák alkalmazására, ipari környezet kialakítására, környezetvédelmi technikai eszközök tervezésére, gyártására;
- építésgépesítési technológiák alkalmazására, működtetésére és irányítására;
- épületgépészeti berendezések tervezésére, kivitelezések előkészítésére, szervezésére és irányítására;
- hő- és áramlástechnikai, vegyipari folyamatok tervezésére, kivitelezésére, felügyeletére és irányítására;
- járművek és mobil gépek tervezésére és gyártására, üzemeltetésére;
- az egyenlő esélyű hozzáférés elvének alkalmazására;
- munkavédelmi feladatok megoldására.

Mérnök-informatikus (BSc)

A képzés célja olyan mérnök-informatikusok képzése, akik képesek műszaki informatikai és információs infrastrukturális rendszerek és szolgáltatások telepítésére és üzemeltetésére, valamint azok adat- és programrendszereinek tervezési, fejlesztési feladatainak ellátására, továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusában történő folytatásához.

Az alapfokozat birtokában a mérnök-informatikusok képesek:

- az informatikai módszereket igénylő műszaki alkotások tervezési, fejlesztési és létrehozási feladatainak ellátására;
- informatikai és információs infrastrukturális rendszerek telepítési és üzemeltetési feladatainak ellátásához szükséges mérnöki gyakorlati módszerek alkalmazására;
- programozásra objektumorientált és vizuális programozási környezetben;
- szoftverfejlesztési metodikák alkalmazására, fejlesztési eszközök használatára;
- információs rendszerek modellezésére, a teljesítmény- és megbízhatósági jellemzők szimulációs vizsgálatára;
- korszerű, általános célú operációs rendszerek telepítésére, konfigurálására, hibaelhárítására, üzemeltetésére, továbbfejlesztésére;
- az együttműködésre, a csoportmunkában való részvételre.

Az alapfokozat birtokában a mérnök-informatikusoktól – figyelembe véve a várható szakirányokat – legalább két kompetencia elvárt az alábbiak közül: alkalmasság a

- számítógépes és távközlő hálózatok telepítésére, konfigurálására, hibaelhárítására, üzemeltetésére, továbbfejlesztésére;
- kliensszerver-rendszerek programozására, WEB-programozásra;
- vállalati információs rendszerek folyamatalapú funkcionális tervezésére és készítésére valamely „enterprise modeller”-típusú eszköz segítségével;
- döntéstámogató rendszerek tervezésére, készítésére, működtetésére.

Műszaki menedzser (BSc) alapszak

A képzés célja olyan műszaki menedzserek képzése, akik a termékek és szolgáltatások anyagi, informatikai, pénzügyi és humán folyamatai integrált megoldásához megfelelő természettudományi, műszaki tudományi, gazdálkodási és szervezéstudományi ismeretekkel rendelkeznek, továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusában történő folytatásához.

A műszaki menedzserek ismerik:

- a műszaki és menedzsment terület alapfogalmait és fő összefüggéseit;
- a termelési, szolgáltató folyamatok reál, humán, illetve gazdasági és társadalmi összefüggéseit;
- a szervezetek működési elveit;
- a szervezetekben a műszaki, gazdasági és menedzsment jellegű tevékenységeket, azok összefüggéseit;
- a termelő és szolgáltató vállalkozások alapításához és menedzseléséhez szükséges ismereteket;
- a kapcsolódó tudományok (pl. szociológia, pszichológia, jog) és a műszaki és menedzsment tudományok határterületeinek elveit és eredményeit;
- a környezetvédelem, munkavédelem, minőségügy, iparjogvédelem, valamint a fogyasztóvédelem követelményeit.

Alapfokozat birtokában a műszaki menedzserek képesek, illetve alkalmaznak:

- műszaki technológiai, gyártási, logisztikai, minőségbiztosítási és informatikai folyamatok irányítására, szervezésére, ellenőrzésére;
- üzleti tervek készítésére;
- döntéselőkészítési feladatok elvégzésére;
- innovációs stratégiák megvalósítására;
- munkahelyi csoportok irányítására;
- információ menedzselésére;
- az emberierőforrás-menedzselés feladatainak ellátására;
- a számviteli rendszer áttekintésére;
- a termelés-menedzsment operatív feladatainak ellátására, termelő és szolgáltató tevékenység nyújtására;
- a minőségi és hatékonysági mutatók meghatározására;

- az egyenlő esélyű hozzáférés elvének alkalmazására;
- a versenytársak, a termékek, a piacralépési lehetőségek elemzésére.

A szakon végzettek rendelkeznek együttműködő, kapcsolatteremtő képességgel, kommunikációs készséggel, idegennyelv-tudással, felelősségtudattal, minőség tudattal, értékelési és önértékelési, analízis és szintetizáló képességgel.

Kommunikáció- és Médiatudomány (BA) alapszak

A képzés célja olyan szakemberek képzése, akik ismerik a társadalmat működtető kommunikációs rendszereket, a társadalmi kommunikációt, valamint a kommunikáció és a média fontosabb intézményeit. Megszerzett tudásuk birtokában képesek a társadalmi kommunikáció alapvető intézményeiben kommunikációs munka végzésére. A végzettek kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusában történő folytatásához.

Az alapfokozat birtokában a kommunikátorok képesek:

- a kommunikációhoz és médiához kapcsolódó alapfogalmak és alapelvek elsajátítására;
- a társadalom működésével kapcsolatos összefüggések megismerésére, értékelésére, elemzésére;
- kommunikációs készségek elsajátítására, illetve azok fejlesztésére;
- helyesen megítélni a társadalmi kommunikáció különböző területeinek problémáit a társadalmi kommunikáció összefüggésein belül;
- a társadalmi kommunikáció alapvető elméleteinek és koncepcióinak megfelelően érvek kifejtésére, helytálló vélemény megformálására vagy nézet megalkotására.

Az alapfokozat birtokában a kommunikátorok alkalmasak:

- információkat, érveket és elemzéseket szakmai és nem szakmai közönségnek idegen nyelven és a prezentáció legújabb eszközeivel hatékonyan kommunikálni;
- az információk kritikus elemzésére és feldolgozására, az elemzés során felmerülő problémák megoldására;
- a kommunikáció és média intézményeiben szakmai tudásuknak megfelelő munkakörök, feladatok, továbbá közvetítő-társadalmi segítők, mediátorok, PR-szakemberek tevékenységének ellátására.

A szakon végzettek rendelkeznek együttműködő, kezdeményező, kapcsolatteremtő képességgel, kommunikációs készséggel, önismerettel, kritikai önreflexióval, felelősségtudattal, hatékony és sikerorientált gondolkodással.

MA- és MSc-KÉPZÉSEK KOMPETENCIALISTÁJA³⁸

Okleveles mérnöktanár

Szerezhető szakképzettségek:

- okleveles mérnöktanár (anyagmérnök)
- okleveles mérnöktanár (gépészmérnök)
- okleveles mérnöktanár (mérnök-informatikus)
- okleveles mérnöktanár (műszaki szakoktató)

A képzés célja a felsőfokú műszaki képzésre alapozva az iskolai rendszerű és az iskolarendszeren kívüli, valamint az akkreditált szakképzésben az elméletigényes tantárgyak tanítására, a műszaki szakoktatás területén a pedagógiai kutatási, tervezési és fejlesztési feladatokra való felkészítés, továbbá a szakképzési irányultságú tudományos minősítés megszerzésének megalapozása.

Gépészmérnöki (MSc)

A képzés célja olyan mérnökök képzése, akik képesek a gépek, gépészeti berendezések és folyamatok koncepciójának kidolgozására, modellezésére, majd tervezésére, üzemeltetésére és karbantartására; a gépipari technológiák, illetőleg új anyagok és gyártástechnológiák kifejlesztésére, környezetszempontú alkalmazására; vezetési, irányítási és szervezési feladatok ellátására; a műszaki fejlesztés, kutatás, tervezés és innováció feladatainak ellátására; hazai és/vagy nemzetközi szintű mérnöki projektekhez való kapcsolódásra, azok koordinálására, valamint a gépészeti tanulmányok doktori képzés keretében való folytatására.

38 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet

- a) A mesterképzési szakon végzettek ismerik:
- a gépészmérnöki szakmához kötött elméletet és gyakorlatot, rendelkeznek megfelelő szintű manualitással, mérési készséggel, azok laboratóriumi szintű ismeretével;
 - a vezetéshez kapcsolódó feladatokat és tevékenységeket;
 - a számítógépes kommunikációt és elemzést;
 - a környezetvédelem, a minőségügy, a fogyasztóvédelem, a termékfelelősség, az egyenlő esélyű hozzáférés elve és alkalmazása, a munkahelyi egészség és biztonság, a műszaki és gazdasági jogi szabályozás, valamint a mérnöketika alapvető előírásait;
 - a kutatáshoz vagy tudományos munkához szükséges, széles körben alkalmazható problémamegoldó technikákat;
 - a globális társadalmi és gazdasági folyamatokat.
- b) A mesterképzési szakon végzettek alkalmasak:
- a megszerzett tudás alkalmazására és gyakorlati hasznosítására, a problémamegoldó technikák felhasználására;
 - a tudományágban megszerzett szakmai tapasztalat ismereti határáról származó információk, felmerülő új problémák, új jelenségek feldolgozására;
 - a lehetőségek szerint helytálló bírálat vagy vélemény megfogalmazására, döntéshozatalra, következtetések levonására;
 - a megoldandó problémák megértésére és megoldására, eredeti ötletek felvetésére;
 - a feladatok szakmailag magas szintű, önálló megtervezésére és végrehajtására;
 - önművelésre, önfejlesztésre, a saját tudás magasabb szintre emelésére;
 - a műszaki-gazdasági-humán erőforrások kezelésének komplex szemléletére;
 - rendszerszemléletű, folyamatorientált gondolkodásmód komplex rendszerek globális tervezésére;
 - integrált ismeretek alkalmazására a gépek, a gépészeti berendezések és folyamatok, a gépipari anyagok és technológiák, valamint a kapcsolódó elektronika és informatika szakterületeiről;
 - gépészeti rendszerek tervezésében, szervezésében és működtetésében használatos eljárások, modellek, információs technológiák alkalmazására;

- a gépészeti rendszerek és technológiák minőségbiztosítására, mérés-technikai és jelfeldolgozási feladatok megoldására;
- választott szakiránytól függően az anyagtudományi, a mechanikai, a gyártástechnológiai, a tervezési, a gyártásirányítási, a műszertechnikai, az áramlás- és hőtechnikai eljárások és folyamatok gépeinek, berendezéseinek analízisére, fejlesztésére, tervezésére, gyártására, üzemeltetésére.

c) A szakképzettség gyakorlásához szükséges személyes adottságok és készségek:

- kreativitás, rugalmasság;
- problémafelismerő és -megoldó készség;
- intuíció és módszeresség;
- tanulási készség és jó memória;
- széles körű műveltség;
- információfeldolgozási képesség;
- környezeti problémák iránti fogékonyság;
- elkötelezettség és igény a minőségi munkára;
- a szakmai továbbképzéshez szükséges pozitív hozzáállás;
- kezdeményezés, személyes felelősségvállalás és gyakorlás, döntéshozatal;
- alkalmasság az együttműködésre, csoportmunkában való részvételre, kellő gyakorlat után vezetői feladatok ellátására.

SZAKMAI KOMPETENCIÁK VIZSGÁLATA A DUNAÚJVÁROSI EGYETEMEN

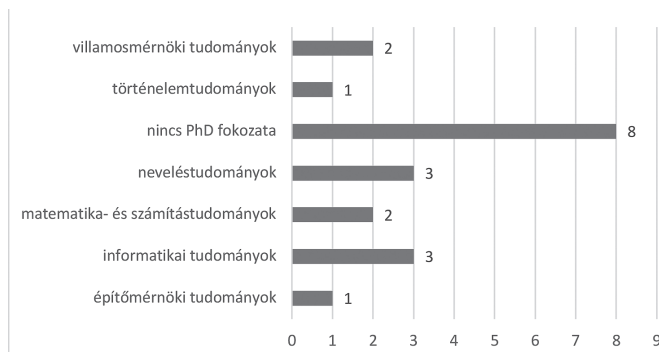
Az ipar számára értékesíthető tudástérkép, kompetencia-térkép további árnyalása érdekében egy felmérést végeztünk a Dunaújvárosi Egyetem munkavállalói körében, fókuszálva az egyes oktatási egységekben dolgozó kollégákra, azok továbbértékesíthető tudására, kompetenciájára.

A felmérésre 2020. november és december hónapjaiban került sor. A vizsgálat alkalmával 130 fő töltötte ki a jellemzően nyitott kérdéseket tartalmazó kérdőívet. A válaszadók között 29 nő (22%) és 101 férfi (78%) volt. A kérdőív a végzettségre és az egyéb szakmai kompetenciákra vonatkozó nyitott kérdéseket tartalmazott. A következőkben intézetenként ismertetjük az eredményeket.

INFORMATIKAI INTÉZET

Az Informatikai Intézetben 21 fő töltötte ki a kérdőívet. A válaszadók között 7 fő nő és 16 fő férfi található. Végzettségüket tekintve 6 szűkebb tudományterületen szereztek a PhD-fokozataikat. A következő táblázat ennek megoszlását szemlélteti.

3. ábra. PhD-fokozatok tudományterületi megoszlása (db)



Az eloszlás szerint elmondható, hogy az informatikai és a neveléstudományi PhD-fokozat teszi ki az intézet doktorált kollégáinak felét. A másik felében a villamosmérnöki, a történelemtudományi, a matematika- és számítástudományok, illetve az építőmérnöki tudományok találhatók.

A kutatási területek még ennél is színesebb képet mutatnak. Alább a megjelölt területeket soroljuk fel:

- Adatbázis-kezelés, internettechnológiák, szoftverfejlesztés.
- Alkalmazott statisztika.
- Dinamikai rendszerek kvalitatív elmélete, matematika oktatása.
- Diszkrét és konvex geometria.
- Elektronikus ügyintézés.
- Ember-számítógép-interfészek.
- Gazdaságinformatika.
- Informatikai biztonság.
- Közlekedésbiztonság; e-government.
- Linux-alapú informatikai rendszerek tervezése és fejlesztése.
- Machine learning modellek az oktatásban.
- Mechatronika, mérés technika.
- Megújuló energiaforrások, tápellátás, űrkutatás.
- Numerikus módszerek.
- A pedagóguspálya elhagyása.
- Robotmechanika szerkezeti optimalizálása.
- Szenzorfüzió, adaptív/robusztus irányítások, lágy számítási módszerek, robotika.
- Tanulási szokások vizsgálata az innováció hatására (új eszközök, módszerek megjelenése) folyamatosan változó tanulási környezetben.

Már a kutatási területek is igen gazdag kompetenciakálát jeleznek, mely piaci értékesítésének lehetősége önmagáért beszél. Emellett szakmai tapasztalataikat jellemzi a projekt munka. Az intézet minden kollégája vett már részt egyetemi projekteken, pályázatokban megvalósítóként, s közülük hat fő projektmenedzseri teendőket is ellátott.

Tovább színesíti az intézet képét az egyéb kompetenciák megjelölése, amire a kérdőív lehetőséget kínált:

- Informatikai programozás (asztali, mobil, web).
- Projektbírálói, -értékelői feladatok.

- Projektmenedzsment: KFI, informatikai biztonság, a szociális szféra területe.
- Dinamikus modellezés, mechanikai tervezés, beágyazottrendszer-tervezés.
- A diszkrét vagy konvex geometria jelenleg kutatott témáiban cikkek írása, bírálata.
- Információbiztonsággal kapcsolatos kutatások végzése, koordinálása.
- Szoftverfejlesztés, tesztelés.
- Kutatások ember–számítógépek területén.
- Linuxon alapuló informatikai infrastruktúra tervezése és kialakítása.
- Információbiztonsággal kapcsolatos kutatási és gyakorlati feladatok ellátása.
- Szoftverfejlesztéshez használt infrastruktúra tervezése és üzemeltetése.
- Fejlesztők támogatása és oktatása, szoftverfejlesztés és feladatok automatizálása szkriptek segítségével.
- MySQL-adatbázisok tervezése és megvalósítása.
- Internetes tartalmak fejlesztése, irodai és webes alkalmazások magas szintű ismerete.

MŰSZAKI INTÉZET

A Műszaki Intézetben 22 fő töltötte ki a kérdőívet. A válaszadók között 6 fő nő és 16 fő férfi található. Végzettségüket tekintve 14 fő szerzett PhD-fokozatot, és további két fő habilitált doktor. Kutatási területeik az alábbiak szerint alakulnak:

- A kompresszoros hőszivattyúk üzemének szimulációja és optimalizációja az épületgépészetben.
- Acélok szövetszerkezetének és kémiai összetételének hatása a zománcozhatóságra.
- AlZnMg(Cu)-ötvözetek hagyományostól eltérő hőkezelése.
- Egycsatornás gyújtókémények áramlástani folyamatainak vizsgálata csőhálózatszámítási módszerrel.
- Gázok lebontása villamos kisülésekben (elektrosztatika alkalmazásai).
- Horganybevonatok hatása a konverziós rétegek anyagszerkezeti tulajdonságaira.
- Izzapok nehézfém tartalmának csökkentése fitoextrakcióval.

- Kis méretű légi eszközök mozgásfolyamatát meghatározó mérési és szimulációs környezet fejlesztése.
- Megújuló energiaforrások számára kémiai energiatároló anyagok vizsgálata, átalakítása.
- Meleg hengerlés résállító rendszerének matematikai modellezése, szimulációja.
- R400HT nagyvasúti hipereutektoidos sínacél hegeszthetőségi vizsgálata.
- Rugalmas-képlékeny repedésterjedés kísérleti és számítógépes modellezése.
- Ultra-finom- és nanoszemcsés tömb fémötvözetek többtengelyű kövácslással történő előállításának fizikai és mechanikai modellezése.

A vizsgált területek mellett a válaszadók – különböző projektekben – további szakmai feladatok vállalását is megjelölték. Ennek eredményeit az alábbi felsorolás tartalmazza:

- Technológiai folyamatok, fémtani és képlékenyalakítási jelenségek fizikai szimulációja.
- Mechanikai és végelelemes modellezés.
- Anyagvizsgálat.
- Projektkoordináció.
- Kísérlettervezés, végrehajtás és kiértékelés.
- Kutatás tervezése és koordinálása, kapcsolattartás vállalatokkal.
- Operatív, szakmai vezetés/koordinálás, projekt management.
- Roncsolásos anyagvizsgálatok.
- Metallográfiai vizsgálatok.
- Kísérletek, kutatás, tanulmányi versenyek szervezése, bemutató órák tartása.
- Kutatási módszer megtervezése, kísérletek, mérések elvégzése, analitikai vizsgálatok elvégzése.
- Kutatás megtervezése és kivitelezése, prototípus készítése, mérések.
- Fizikai rendszer mechanikai és matematikai modellezése, számítógépes szimuláció, mérések tervezése, kivitelezése, kiértékelése és dokumentációja.
- Roncsolásos anyagvizsgálat, kutatásokban való részvétel, metallográfiai vizsgálatok.
- Project management, szakértés (hegeszthetőségi kérdésekben), hegesztőlabor gyakorlati munkafolyamatai, helyszíni felmérés.

- Kutatásokban való részvétel, megvalósítás, roncsolásos és roncsolásmentes vizsgálatok.
- Kutatásokban, gépészeti tervezési feladatokban való részvétel, roncsolásmentes vizsgálatok.
- Kutatás megtervezése és kivitelezése, fizikai folyamatok matematikai modellezése, gépészeti tervezés, számítógépi geometriai modellezés, oktatási anyagok készítése.
- Gyártástechnológiák tervezése, számítógépes gyártástervezés, geometriai modellezés, módszeres géptervezés.
- Gépészeti tervezés, számítógépi geometriai modellezés, oktatási anyagok készítése.

A felsorolt kutatási területek és szakmai vezetői kompetenciák ismeretése mellett a Műszaki Intézetnél is kiemelendő a kollégák többéves projektmegvalósítási, illetve többek esetében a projektmenedzsmenthez kapcsolódó szakmai tapasztalata.

TANÁRKÉPZŐ KÖZPONT

A Tanárképző Központból 10 fő töltötte ki a kérdőívet. A válaszadók között 5 fő nő és 5 fő férfi található. Végzettségüket tekintve 6 fő szerzett PhD-fokozatot a neveléstudományok területén. A Központ kollégái nyitott kérdések megválaszolásában egy belső egyeztetést tükröző struktúrát követtek. Így az egyes kompetenciákat csoportosítva adták meg. Kutatási területeik az alábbiak szerint alakulnak: szakmai, pedagógiai, társas, vezetői és szervezői kompetenciák. Az alábbiakban, megtartva az általuk kialakított csoportosítást, kiszűrve az ismétlődéseket, közöljük az eredményeket.

Szakmai kompetenciák

- Szociológiai felkészültség, kapcsolódó kutatások megvalósítása.
- Projektek, pályázatok irányítása és megvalósítása.
- Pedagógiai innovációk kidolgozása, bevezetése.
- Pedagógiai kutatások megtervezése, megvalósítása, koordinálása.
- Köz- és felsőoktatási tapasztalat.
- Az oktatás módszertanának kidolgozása.
- Alapszintű programozási ismeretek, hardverismeret, operációs rendszerek ismerete.

- Előadói készség magyar és idegen nyelven.
- IBM-, SPSS-, MS Office-programok, videokonferencia-plattformok ismerete, használata.
- Oktatásszervezési, oktatásirányítási tapasztalat és képesség.
- Tudományos kommunikáció szervezése és megvalósítása szóban és írásban.
- Videó szerkesztésében, animálásban, oktatóvideók készítésben való jártasság.

Pedagógiai kompetenciák

- A tanulás támogatása.
- A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés.
- A differenciált oktatás képessége.
- Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért.
- A felállított kritériumoknak megfelelő oktatási mérőeszközök készítése, értékelési módszerek alkalmazása.
- Felnőttképzések tartása, műszaki területen (is).
- Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás.
- Közép- és felsőfokú oktatásban való jártasság.
- Kutatásszervezés.
- Magyar és idegen nyelvű oktatás.
- Oktatás, hallgatói tudományos munka koordinálása.
- Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexió.
- Szakmai feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás.
- Tananyagstrukturálási képesség a célközönség igényeihez igazítva.

Társas kompetenciák

- Együttműködés, empátia és toleranciaképesség.
- Társas koordináció, szervezés.
- Projektek és programok összehangolása.
- Rendszerelvű együttműködés másokkal.
- Együttműködés, tolerancia, empátia.
- Kapcsolatteremtő, -fenntartó készség.
- Interperszonális rugalmasság.
- Udvariasság.
- Kezdeményezőkézség, konszenzuskészség.

- Motiváló készség, visszacsatolási készség.
- Irányíthatóság, irányítási készség.
- Tolerancia.
- Kompromisszumkészség.

Vezetői, szervezői kompetenciák

- Döntéshozó képesség.
- Ellentétek feloldásának képessége.
- Empátiás készség.
- Felelősségteljes magatartásmód.
- Folyamatszemplélet.
- Generalista szemléletmód.
- Gyors döntési készség.
- Irányítói és vezetői készségek.
- Jó időbeosztás.
- Komplex problémamegoldás.
- Kreativitás, proaktivitás.
- Kritikai, kutató, logikus és gyakorlatias gondolkodás.
- Megoldásorientáció.
- Menedzsmentasszisztenciában, folyamatmenedzsmentben való jártasság.
- Oktatásszervezési feladatok széles körű ellátása.
- Pontosság.
- Precíz munkavégző képesség.
- Problémamegoldó képesség.
- Rendszerben való gondolkodás.
- Személyek, projektek és költségtervek koordinálása és adminisztrálása.
- Szervezőkészség (konferenciák, pályázatok lebonyolítása).
- Terhelhetőség.
- Türelem, empátia, tolerancia.
- Vezetői tapasztalat mind a felsőoktatáson belül (szervezeti egység irányítása), mind a projektek vezetése terén.

A felsorolt kompetenciák jól szemléltetik a Tanárképző Központ „soft skill”-ekben való jártasságát és kimagasló együttműködési képességét. A kollégák túlnyomó többsége projektmegvalósítóként többéves tapasztalattal rendelkezik. Emellett négyen projektmenedzseri és szakmai vezetői teendőket több alkalommal is elláttak.

TÁRSADALOMTUDOMÁNYI INTÉZET

A Társadalomtudományi Intézet részéről 27 fő töltötte ki a kérdőívet. A válaszadók között 15 fő nő és 12 fő férfi található. Végzettségüket tekintve 10 fő szerzett PhD-fokozatot, közülük egy fő habilitált doktor. Az intézet kollégái az alábbi kompetenciákat emelték ki a megkérdezés során:

Szakmai kompetenciák

- ERP, raktármenedzsment, SAP.
- Fordítói, tolmácsolási készségek (5 nyelv); jártasság az alkalmazott nyelvészetben és a kommunikációtudományban.
- HR-erőforrás-tanácsadás.
- Informatika, oktatástechnológia, IoT-eszközök programozása.
- Közgazdaságtan-elmélet; demográfiai-munkaerő-piaci ismeretek.
- Kutatások koordinálása, publikációk szervezése, kutatócsoport működtetése.
- Marketing, kommunikáció, stratégiaalkotás, településmarketing, self-marketing, trendelemzés és analitika.
- Menedzsment, stratégia, vezetés, motiváció.
- Multimédia, e-learning területén való jártasság.
- Nyelvoktatás (angol), nyelvi tananyagok fejlesztése.
- Oktatás, tantervfejlesztés, kvalitatív kutatás, oktatásszervezés, oktatásfejlesztés.
- Projektek lebonyolításában való jártasság.
- Regionális gazdaságtan; területi kutatások.
- Smartváros-fejlesztés, változásmenedzsment.
- Start up, innováció, folyamatfejlesztés, folyamatoptimalizálás, oktatásfejlesztés.
- Stratégiai tervezés, projektmenedzsment, képzésszervezés, vezetői információs rendszer szervezés és döntéstámogatás.
- Stúdiótechnika, filmkészítés, oktatástechnológia.
- Szervezetpszichológiai kutatások, szervezetfejlesztés.
- Tárgyalási technikákban való jártasság és készség, kommunikációs készségek oktatása, magas szintű alkalmazása.
- Társadalmi kommunikáció, marketing kommunikáció és kulturális kommunikáció technológiai készségei és jártasság egyaránt.
- Társadalomtudományi kutatások, oktatástechnológiai eszközökben való jártasság.

- Termelésstervezés, értékelemzés.
- Turizmus-vendéglátás (szálloda) koordinálása, szervezése.
- Üzletimodell-innováció, szervezetfejlesztés, folyamatok újraszervezése (BPR), információ rendszerek fejlesztése, bevezetése, csoportdinamikai módszerek alkalmazása, az online tananyag fejlesztése.
- Üzleti terv készítése.
- Vállalkozásmenedzsment.
- Városmarketing.

Társas készségek

- Alaposság.
- Alkalmazkodási képesség.
- Együttműködő készség, csapatszellem.
- Elkötelezettség.
- Előadókészség.
- Empátia, tolerancia.
- Innovációs szemlélet.
- Interkulturalitás.
- Alkalmazkodó képesség.
- Problémamegoldó készség.
- Kapcsolatteremtő képesség.
- Kiváló kommunikációs és kommunikatív kompetencia.
- Kommunikációs készség angol és magyar nyelven.
- Kompromisszumkészség.
- Konfliktus- és stresszkezelő készség.
- Kooperatív szemléletmód.
- Kreativitás.
- Kulturális tolerancia.
- Külső/belső szervezeti tudatosság.
- Lojalitás és nyitottság.
- Megosztás, segítségnyújtás, előadókészség.
- Nyitottság.
- Önálló és csapatmunka.
- Önállóság.
- Pontosság.
- Szabálykövetés.

Vezetői, szervezési készségek

- A minőség iránti elkötelezettség.
- Döntésképeség.
- Eredményorientáció, rendszerszemlélet, proaktivitás.
- Felelősségtudat.
- Gyors reagálóképesség.
- Irányító, vezető, feladatdelegáló készségek.
- Kezdeményezőkétség, eredményorientáltság.
- Oktatásszervezés és -irányítás.
- Önismeret, empátia, tanulási igény.
- Problémafelismerő és -megoldó képesség.
- Projekt és csapattirányítási készségek.
- Projektmenedzsment.
- Projektek irányítása, beszerzés.
- Szervezeti tudatosság, felelősség.
- Szervezőkétség.
- Vállalatirányítási tapasztalatok, szervezetirányítói gyakorlat.
- Vezetői kompetenciákban való jártasság.
- Vizsgaszervezés és -irányítás.

A felsorolt kompetenciák ismertetése mellett kiemelendő, hogy a Társadalomtudományi Intézetben is számos kolléga rendelkezik projektmegvalósító és menedzsment tapasztalatokkal.

ÖSSZEFOGLALÁS

Ezen önvizsgálatot célzó dokumentum célja, hogy önmagunk számára átláthatóvá tegyük az egyetem munkavállalóinál megjelenő egyes szakmai tudáselemeket, illetve az, hogy a meglévő felkészültségek piaci értékesítéséhez megtegyük az első lépéseket. A Dunaújvárosi Egyetem és az ipar kapcsolatának erősítése egységes célja valamennyi szervezeti egységnek. Jelen dokumentum az egyetem humán erőforrás-állományának mélyebb megismeréséhez és a lehetséges szolgáltatási, együttműködési keretek kidolgozásához kínál jó alapot. Ennek érdekében a kompetencia-térkép elkészítését két irányból közelítettük meg. Először az egyetem alaptevékenységének rövid áttekintését adtuk közre, melynek célja a képzési portfólió bemutatása, illetve azon kompetenciák taglalása, melyeket az egyetem munkatársai nemcsak birtokolnak, de a képzések során fejleszteni is képesek. Láthattuk, hogy a képviselt tudományterületeken igen komoly tudás halmozódott fel, amely – ahogy korábban, úgy a későbbiekben is – kellő alapot adhat az ipari együttműködések és pályázatok megvalósításának.

Ezt követően egy kérdőíves megkérdezés eredményét ismertettük, melynek célja a munkavállalók (oktatók és nem oktatók) piacképesnek ítélt szakmai kompetenciáinak feltárása volt. Itt lehetőség nyílt a korábbi fejezetben ismertetett kompetenciák további árnyalására, valamint az üzleti szektorhoz szorosan kapcsolódó softkészségek feltárására is.

A kompetenciák taglalása során láthattuk, hogy a szakmai felkészültség mind tudományelméleti, mind gyakorlati oldalon fellelhető az egyetem munkavállalói között. Az egyes intézetek biztosítják a szakmai orientációkat és az arra az irányra jellemző speciális felkészültségeket. Látható, hogy a négy oktatási egység együttműködése olyan szinergikus hatások megjelenítésére képes, melyek kiaknázása a stratégiai tervezés alapját kell, hogy jelentse.