

1/2026. sz. dékáni utasítás a Közgazdaságtudományi Karon alkalmazott Egyéni Fejlesztési Tervek rendszeréről

1. § Az Egyéni Fejlesztési Terv utasítás hatálya

- (1) Jelen utasítás hatálya kiterjed a KTK munkaügyi állományába tartozó, teljes- és részmunkaidős, határozott- vagy határozatlan időre szóló munkaviszonyban álló oktatókra és kutatókra. Az utasítás kiterjed továbbá a Kar adminisztratív munkakörökben foglalkoztatott munkavállalóra is, összhangban a PTE adminisztratív munkakörben dolgozók teljesítményértékeléséről szóló 2/2025 sz. rektori-kancellári utasítás vonatkozó szabályaival.
- (2) Az utasítás az Egyéni Fejlesztési Terv (EFT, angolul: *Personal Development Plan, PDP*) rendszerének céljára, a fejlesztési megbeszélésre, valamint az egyéni fejlesztési tervek tartalmára, és megvalósítására vonatkozó kari szintű kereteket határozza meg.
- (3) Jelen utasítás a kiadás napjától visszavonásig érvényes. Rendelkezéseit első alkalommal a hatálybalépést követő teljesítményértékelés során kell alkalmazni.

2. § Az Egyéni Fejlesztési Terv céljai

- (1) Az EFT általános célja, hogy a kari stratégiai célokhoz, valamint az egyéni erősségekhez és fejlesztendő területekhez igazodva minden munkatárs számára biztosítsa a tudatos fejlődés lehetőségét. A Kar stratégiai célja a rendszerrel a belső tudományos, vezetői és szakmai utánpótlás biztosítása.
- (2) Az EFT operatív célja az aktuális munkakör ellátásához szükséges kompetenciák fejlesztése, valamint a karrier és előrehaladás támogatása.

3. § A fejlesztési megbeszélés

- (1) A fejlesztési megbeszélés a TÉR megbeszéléssel egy időben, annak eredményeire épülve zajlik.
- (2) Oktatók és kutatók esetében a megbeszélésen vezetőként a dékán, valamint a munkatárs közvetlen vezetője/intézetigazgatója vesz részt. Adminisztratív munkatársak esetében a megbeszélés a dékán, a kari igazgató, valamint a munkatárs közvetlen vezetőjének együttes részvételével zajlik.
- (3) A fejlesztési megbeszélésre minden érintett felkészül, amelynek keretében a munkatárs önértékelést készít. Áttekinti saját szakmai előrehaladását, fejlesztési eredményeit, valamint megfogalmazza jövőbeli fejlesztési céljait és azok ütemezését.
- (4) A fejlesztési megbeszélésen a felek áttekintik a munkatárs TÉR-eredményeit és közösen értékelik az elmúlt időszakra vonatkozó EFT megvalósulását. Ezt követően közösen meghatározzák a következő időszakra vonatkozó EFT tartalmát.
- (5) Oktatói munkakörök esetében az értékelés és a célkitűzés középpontjában a tudományos előrehaladás és az oktatási kiválóság áll.
- (6) A megbeszélések bizalmas keretek között zajlanak, és nem kapcsolódnak közvetlenül javadalmazási vagy fegyelmi döntésekhez.

4. § Az Egyéni Fejlesztési Terv tartalma

- (1) Az EFT-ben meghatározásra kerül a munkatárs kari stratégiai ciklushoz igazodó hosszú távú (négyéves) fejlesztési célja, amely vonatkozhat a munkatárs aktuális munkakörében elérni kívánt fejlődésre, valamint a szervezeten belüli jövőbeli karriercélokra.
- (2) A hosszútávú cél megvalósítását éves fejlesztési célok támogatják.

- (3) Az EFT kialakításakor elsődlegesen a kari stratégiához illeszkedő fejlesztési elemek kerülnek meghatározásra és támogatásra, figyelembe véve a munkatárs egyéni erősségeit, fejlesztendő területeit és karriercéljait.
- (4) Az EFT a munkatárs karrierszakaszához és munkaköri sajátosságaihoz igazodva kerül meghatározásra az alábbiak szerint:
- korai karrierszakaszban az oktatásmódszertani kompetenciák fejlesztése, a publikációs tevékenység megalapozása, a kutatási projektekbe való bekapcsolódás, valamint az intézményi folyamatok és szakmai rendszerek megismerése kerül előtérbe;
 - középső karrierszakaszban a kutatási és szakmai projektekben való aktív részvétel, a vezetői és szakmai szerepek bővülése, a doktori témavezetés megkezdése, valamint a szervezeti folyamatfejlesztéshez kapcsolódó feladatok erősítése jelenik meg;
 - érett karrierszakaszban a Kar és a tudományterület fejlesztéséhez kapcsolódó stratégiai szerepvállalás, a doktori témavezetés, a kutatócsoport-építés, a tudományos utánpótlás fejlesztése, valamint a mentorálás és a szervezeti tudásátadás kerül előtérbe.
- (5) Az EFT az alábbi kiemelt kompetencia területekre terjed ki:

<p>Oktatásmódszertan és pedagógiai kompetenciák Informatív, innovatív oktatási és pedagógiai módszerek alkalmazása, digitális oktatási eszközök és online oktatási megoldások használata, kurzustervezési és tananyagfejlesztési kompetenciák fejlesztése, elsősorban a hallgatói visszajelzések (Feedback) alapján.</p>
<p>Tudományos előmenetelhez kapcsolódó kompetenciák Publikációs stratégia kialakítása, Q1-Q2 folyóiratokba történő publikálási készségek fejlesztése, oktatásmódszertani kompetenciák erősítése, nemzetközi konferenciárészvétel és tudományos hálózatépítés, kutatási pályázatok előkészítése és benyújtása, doktori témavezetési feladatokra való felkészülés, interdiszciplináris és nemzetközi kutatási együttműködésekben való részvétel.</p>
<p>Személyes és vezetői kompetenciák Vezetői döntéshozatali és stratégiai gondolkodási készségek fejlesztése, konfliktuskezelési és tárgyalástechnikai kompetenciák erősítése, változásmenedzsment- és szervezetfejlesztési készségek fejlesztése, coaching- és mentorálási kompetenciák fejlesztése, csapatvezetési és motivációs eszköztár bővítése, időgazdálkodási készségek fejlesztése, reziliencia és vezetői jóllét támogatása.</p>
<p>Szakmai ismeretek Szakterületi tudás elmélyítése hazai és nemzetközi képzéseken, új kutatási vagy oktatási szakterületek elsajátítása, iparági és vállalati együttműködésekben való részvétel, szakmai minősítések és akkreditációk megszerzése, gyakorlati projektekbe való bekapcsolódás, szakmai trendek és technológiai innovációk nyomon követése.</p>
<p>Nemzetköziesítéshez kapcsolódó kompetenciák Nemzetközi oktatási és kutatási mobilitásban való részvétel, vendégoktatói (<i>visiting scholar</i>) tevékenység, nemzetközi kutatási együttműködésekben és közös publikációkban való részvétel, nemzetközi oktatási programok fejlesztéséhez való hozzájárulás, az oktatáshoz és kutatáshoz szükséges angol és/vagy német szaknyelvi kompetenciák fejlesztése, interkulturális kompetenciák erősítése, a nemzetközi akkreditációs sztenderdekhez (különösen AACSB, EFMD) kapcsolódó ismeretek és intézményi működési gyakorlatok elsajátítása.</p>
<p>Digitális és mesterségesintelligencia-kompetenciák Digitális oktatási, vizsgáztatási és kutatási eszközök alkalmazása, adatalapú döntéstámogatási megoldások használata, mesterséges intelligencia alkalmazási lehetőségeinek integrálása az oktatásba, kutatásba és szervezeti működésbe, digitális etikai és adatkezelési kompetenciák fejlesztése.</p>
<p>Innovációhoz és tudástranszferhez kapcsolódó kompetenciák Innovációs és vállalati együttműködésekben való részvétel, kutatási eredmények gyakorlati hasznosításának támogatása, szellemi tulajdonhoz és technológiatranszferhez kapcsolódó alapvető ismeretek fejlesztése, alkalmazott kutatási és fejlesztési projektek kezdeményezése és megvalósítása, valamint a tudományos eredmények társadalmi és gazdasági hasznosulásának erősítése.</p>
<p>ESG/ERS szemlélethez kapcsolódó kompetenciák ESG (környezeti, társadalmi, vállalatiirányítási) és ERS (etikai, felelősségvállalási, fenntarthatósági) szempontok oktatásba, kutatásba és szervezeti működésbe történő integrációja, fenntarthatósági szemléletű oktatási és kutatási tartalmak fejlesztése, társadalmi és gazdasági hatáorientált szakmai tevékenységek erősítése.</p>

1. táblázat: Kiemelt fejlesztési területek

- (6) A fejlesztés a tanulás és kompetenciafejlesztés széles eszköztárára épülhet, amely megvalósulhat nemzetközi mobilitás, belső tudásmegosztási folyamatok révén, továbbá szakmai rendezvényeken, konferenciákon való részvétellel, önfejlesztéssel, valamint belső vagy külső formális képzési lehetőségek igénybevételel, elsősorban a PTE által biztosított képzések, továbbképzések és fejlesztési programok keretében. Az EFT megvalósítását a Kar mentorálási eszközökkel is támogathatja, különösen a szakmai, személyes, tudományos és vezetői kompetenciák fejlesztését célzó mentorálás biztosításával.
- (7) A Kar a fejlesztési tevékenységek szervezeti hasznosulása érdekében ösztönzi és elvárja, hogy a munkatársak a képzéseken, szakmai programokon szerzett ismereteiket megosszák a kari közösséggel, valamint azokat munkájuk során tudatosan alkalmazzák.
- (8) Az éves fejlesztési célok teljesülésének értékelése évente, a négyéves időtávra meghatározott fejlesztési célok átfogó értékelése a kari stratégiai ciklus végén, a TÉR-megbeszélés keretében történik.
- (9) Az EFT tartalmát a felek írásban rögzítik.
- (10) Az EFT szükség esetén felülvizsgálható és módosítható.

5. § Finanszírozás és tudományos előmenetel támogatása

- (1) A fejlesztések költségeinek fedezetét az elfogadott kari költségvetés, pályázati forrás vagy a munkatárs biztosítja.
- (2) A tudományos előmenetelt célzó vállalások esetében, intézetigazgatói javaslatra, egyedi dékáni döntés alapján az előmenetelt támogató átmeneti TÉR-kedvezmény is megállapítható.

Pécs, 2026. március 19.



Prof. Dr. Takács András
dékán