



INTÉZMÉNYAKKREDITÁCIÓS ELJÁRÁS

2012/2013

(Harmadik akkreditációs értékelés)

EDUTUS FŐISKOLA **akkreditációs jelentése**

a 2013/8/IX/3. sz. MAB HATÁROZAT MELLÉKLETE

2013. szeptember 27.

Előző intézményakkreditáció: 2007/10/XI/2. sz. MAB határozat

TARTALOMJEGYZÉK

Az Edutus Főiskola akkreditációs értékelése.....	3
I. Akkreditációs minősítés	3
II. Minőségértékelés	4
II.1. A főiskola általános helyzetképe	4
II.2. Az intézmény kulcsfontosságú eredményei.....	7
2.1. Oktatás.....	7
2.2. Kutatás-fejlesztés, alkotótevékenység.....	8
2.3. Gazdálkodás	10
II.3. A minőségbiztosítás alapelvei és gyakorlata (ESG 1. rész)	11
3.1. Intézményi stratégia és eljárások a minőség biztosítására	11
3.2. Képzési programok indítása, követése és rendszeres belső értékelése	12
3.3. A hallgatói teljesítmények értékelési rendszere.....	13
3.4. Az oktatók minőségének biztosítása	14
3.5. Tanulástámogatás, eszközök és hallgatói szolgáltatások	14
3.6. A főiskola belső információs rendszere	16
3.7. Nyilvánosság, a közvélemény tájékoztatása	16
III. Az intézmény további működésére vonatkozó javaslatok	16
Függelék	18
Az Edutus Főiskola által folytatott képzések	18
A Látogató Bizottság tagjai, a látogatás időpontja.....	18

AZ EDUTUS FŐISKOLA AKKREDITÁCIÓS ÉRTÉKELÉSE

I. Akkreditációs minősítés

Eduvus Főiskola	2013/8/IX/3. SZ. MAB HATÁROZAT A A főiskola akkreditációja – az intézmény akkreditációs feltételeknek való folyamatos megfelelése esetén – 2018. december 31-ig hatályos
------------------------	---

Az akkreditációs minősítés indoklása

A nemzeti felsőoktatásról szóló hatályos 2011. évi CCIV. tv. vonatkozó §-ai, illetve a MAB akkreditációs elvárásai alapján az **Eduvus Főiskolát a MAB főiskolaként akkreditálja**¹. A jogszabályoknak és az akkreditációs elvárásoknak való megfelelés tekintetében a MAB a következőket állapította meg:

- Az intézmény az Nftv. 6.§ (2) szerinti választható² képzési szerkezetben folytat képzést³. Emellett felsőfokú szakképzésben, illetve szakirányú továbbképzésben is szervez oktatást.
- Rendelkezik a feladatai ellátásához szükséges állandó kutatói, oktatói karral: a teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatóinak létszáma eléri a **35 főt**, mindösszesen **57 fő**. Emellett az alaptevékenységének ellátásához szükséges oktatók és kutatók legalább **hatvan** százalékát munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony keretében foglalkoztatja (ténylegesen **67 főből 57 fő: 85%**).
- A munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony keretében foglalkoztatott oktatók, kutatók legalább **egyharmadának** van tudományos fokozata (ténylegesen **57 főből 31 fő: 54,38%**).
- Rendelkezik a képzéshez és a tudományos kutatáshoz szükséges tárgyi feltételekkel (megfelelő épülettel – benne a funkciók teljesítésére alkalmas szervezetszerű terekkel; előadóteremmel, szemináriumi helyiséggel, intézményi könyvtárral, informatikai háttérrel, megfelelő hozzáférésekkel, laboratóriummal, kísérleti és gyakorlóhelyekkel, műszerekkel – valamint kollégiumi férőhelyekkel, sport és kulturális létesítményekkel, diákétkezési lehetőségekkel) és pénzügyi eszközökkel.
- Az intézményi dokumentumok⁴ kidolgozottak, rendelkezésre állnak.
- Az intézmény minőségbiztosítási és – fejlesztési folyamatai – ennek keretei között a vezetési, tervezési, ellenőrzési, mérési és értékelési eljárások – megfelelőek.

¹ Nftv. 115.§ (4) Az e törvénynek megfelelő fenntartási rendszert, intézményi, szervezeti felépítést, személyi feltételeket – ha e törvény eltérő rendelkezést nem tartalmaz – a felsőoktatási intézményeknél 2015. szeptember 1-jéig kell kialakítani.

² Nftv. 6.§ (2) Legalább két képzési, illetve tudományterületen vagy művészeti ágban, legalább négy szakon, a következő választható képzési szerkezetben folytat képzést: alapképzés, vagy alap- és mesterképzés, vagy alap-, valamint mester- és doktori képzés, vagy mester- és doktori képzés.

³ Ld.: a *Függetlenségben* felsorolt szakok jegyzékét

⁴ Alapító okirat; küldetésnyilatkozat; organogram; intézményfejlesztési terv; kutatási-fejlesztési és innovációs stratégia; szervezeti és működési szabályzat; minőségbiztosítási szabályzat; minőségfejlesztési program és éves értékelési; az előző akkreditáció MAB határozata, a FOI intézkedési terve és végrehajtása.

II. Minőségértékelés

II.1. A főiskola általános helyzetképe

Honnan – hova tart az intézmény. Az előző intézményi akkreditációs határozat ajánlásai nyomán tett intézkedések.

Az *Edutus Főiskola* 2011 októberében jött létre, amikor a *Harsányi János Főiskola* (HJF) beolvadt a *Modern Üzleti Tudományok Főiskolájába* (MÜTF). A főiskola a MÜTF jogutódjaként, továbbra is magánintézményként folytatja tevékenységét. A főiskola fejlődési tendenciáinak értékeléséhez vissza kell nyúlni a MÜTF korszakára, illetve bizonyos mértékig foglalkozni kell a HJF tevékenységével is, hiszen az intézmény a jelenlegi szervezeti keretek között alig több mint másfél éve működik, viszont a MÜTF 1992-ben, a HJF 2003-ben létesült. A MÜTF a tatabányai székhelyen kívül Budapesten és Székelyudvarhelyen, a HJF a budapesti székhelyén folytatott oktatást. Mindkét intézményben a *gazdaságtudományi* képzések domináltak (a HJF *művészetközvetítés* képzési területi képzéseit a *Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola* folytatja).

Az utóbbi öt évben a felsőoktatás hallgatói létszámának korábban dinamikus emelkedése megtört. Ez részben a demográfiai helyzettel, részben a gazdasági válság hatásaival függ össze. A főiskola a környezeti változásokra a képzési szerkezet bővítésével és a képzés tartalmi és módszertani megújításával válaszolt. Beindították a *műszaki* képzést a *mechatronikai mérnök* és a *műszaki menedzser* alapszakokon. E képzések elindítását a régió munkaerő-piaci kereslete indokolta. Alkalmazkodási stratégiájuk másik eleme a vállalati kapcsolatépítés, a kapcsolatrendszer megfelelő irányú bővítése. A főiskola gazdálkodása stabil, a bevételek fontos tényezője a sikeres pályázati tevékenység.

A főiskola elődintézményeinek (MÜTF és HJF) korábbi intézményakkreditációs jelentésében több, a minőség javítását célzó javaslatot tett a MAB. Ezekre tekintettel az alábbi intézkedések, lépések történtek:

- 2007 decemberében, a MÜTF előző akkreditációs jelentésében az akkori intézményben hagyományok nélküli *műszaki* képzés körültekintő megvalósítására hívta fel a MAB a figyelmet. Azóta a BME oktatói támogatásával és jelentős infrastrukturális fejlesztésekkel a képzés feltételei erőforrás-oldalról biztosítottak látszanak. Az oktatók szakmai minőségére odafigyelnek, bár a személyi kapacitásokkal való gazdálkodás szoros, az óraszámok magasak. Ez nem kedvez az elmélyült kutatási tevékenységnek. A tudományos kutatások intenzitása alacsony fokú, rangos folyóiratokban való publikálás nem jellemző az intézmény oktatóinak munkásságára. A tudományos kutatások leginkább a PhD fokozatok megszerzéséhez kapcsolódnak. A főiskola oktatói elsősorban gyakorlatorientált kutatásokat végeznek, amelyekbe bevonják a hallgatókat is. A tudományos fokozattal rendelkező oktatók száma öt év alatt 9 fővel 38-ra⁵ nőtt, s több fokozatszerzés is folyamatban van. A fejlesztést e területen is folytatni szükséges a következőkben.

A *könyvtári állomány* fejlesztését szorgalmazó javaslat hatására bizonyos mértékű előrelépés történt, de a könyvállomány nem kielégítő, és a könyvtári adatbázisok elérhetősége sem.

A hallgatói önkormányzat működésével kapcsolatban megfogalmazottak (pl. hallgatói alapítású kitüntetés bevezetése) nyomán nem történt javító intézkedés, és az egyes szakok képviselője a HÖK működésében továbbra is alig érzékelhető.

- A HJF előző, 2010-es intézményi akkreditációs jelentése javasolta a publikációk nemzetközi tudományos gyakorlatnak megfelelő nyilvántartását. E téren valamelyes, de lényegesnek nem mondható előrelépés történt, annyi mindenestire, hogy a ma már működő Magyar Tudomá-

⁵ a részfoglalkozású oktatók és a vendégoktató beszámításával

nyos Művek Tárába (MTMT) az oktatók publikációinak teljes körű nyilvántartásához az adatfelvitel megkezdődött. Az oktatás Neptun rendszerben történő értékelése – amelynek bevezetését az előző akkreditációs jelentés szintén javasolta – működik a főiskolán.

A főiskola dokumentumainak kidolgozottsága, folyamatos aktualizálása, a főiskola szervezete, vezetése, a HÖK részvétele az intézmény vezetésében, intézményi stratégia.

A főiskola szervezeti struktúrája rögzítésre került a megfelelő dokumentumokban, s az megfelel az elvárásoknak. A vezetésben fontos szerepet tölt be a *Rektori Tanács*, amelynek munkájában a felsőszintű vezetők vesznek részt, a *Vezetői Testületnek* pedig a tanszékvezetők is tagjai. A HÖK tagokat delegál a Szenátusba, egyetértési jogot gyakorol a KTVSZ, a HJTRSZ és az oktatói munka véleményezési rendjének kialakításában, továbbá az ifjúságpolitikai és hallgatói célokra biztosított pénzeszközök felhasználásában. A hallgatói képviselő szervezet megfelelnek a vonatkozó rendeleteknek és az intézményi szabályoknak, részt vesznek a főiskola bizottságainak munkájában, mindazonáltal markánsabb megjelenés lenne, ha az egyes szakok választott hallgatói képviselőit is bevonnák. Ennek megvalósítására a HÖK tett kezdeményezéseket, de a hallgatói aktivitás jelenlegi helyzete mellett folyamatosan nem biztosítható az egyes szakok megfelelő képviselője.

A látogatás során szerzett tapasztalatok szerint a főiskola egész szervezete, minőségirányítási rendszere szabályozottan működik. Kidolgozták mindazokat a szabályzatokat, amelyeket a felsőoktatási intézmények számára előírnak a jogszabályok, kifogásolható gyakorlat nem volt tapasztalható.

A főiskola jövőképe szerint az intézmény 2015-re gyakorlatorientált szolgáltató főiskola lehet, amely gazdasági és műszaki területeken folytat oktatást, a fenntartható fejlődés elvét alapul véve. A *Nemzeti Fejlesztési Ügynökség* megrendelésére készült tanulmány⁶ szerint a főiskola jövőképe és stratégiája jelentősen módosult a közelmúltban. Miután a gazdasági képzés területén nem keletkezett olyan átütő kutatási eredmény, ami további fejlesztések alapja lehetne, és az oktatásügyi változások (a gazdasági képzés állami finanszírozású helyeinek csökkentése) is arra késztették az intézményt, hogy más irányba nyisson, a műszaki képzés nyert prioritást. A *mechatronika* (ezen belül kiemelten a *lézeres technológia*) mellett az *energetika*, valamint – részben ennek kapcsán – a (főleg új technológiákat használó) *projekt- illetve létesítménymenedzsment* került a fókuszba, ezekkel az új ipari technológiákat használó vállalatok képzett munkaerő-igényét kívánják lefedni. A humán és szervezeti infrastruktúrát illetően a „jó felsőoktatási intézmény” kialakítására törekednek (vezetői információs rendszer, alumni kiépítés, stb.), a gazdasági-turisztikai képzést illetően leginkább szinten tartásra. Fő törekvésük a „használatos tudás” növelése, azaz fontosnak tartják új, hasznosítható tudáselemek létrehozását. Mindez a kutatások irányultságán (műszaki képzés előtérbe helyezése, kulcselemek: lézertechnológia, megújuló erőforrások stb. meghatározása) és a partnerség-építésekben (*Ipari Parkok Egyesülete, Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közalapítvány, Pegazus-program, Educard* stb.) egyaránt megmutatkozik. A vállalati kapcsolatok bővítésének egyik legfontosabb eszközévé a TTI (*Technológia- és Tudástranszfer Szolgáltató Iroda*) vált.

Az intézményi stratégia kialakításakor szem előtt kell tartani azokat az alapvető kérdéseket, hogy mennyire lehet tartósan is életképes, az adott eszközök amortizációjára is fedezetet nyújtó a főiskola működési modellje, amely a hallgatói költségterítések, a vállalati megrendelések és a pályázati források együttesére alapoz? Mennyire sikerül a főiskolának a műszaki képzés (és a kutatások) során kialakuló intézményi tudás bázisán aktívan bekapcsolódni a térség vállalati kapcsolatrendszerébe?

⁶ www.nfu.hu/download/48113/Felsőoktatási_értékelés_zárójelentés_II.pdf 2013. február

A tanulmány megállapításait e jelentés több helyén felhasználtuk.

A főiskola képzési szerkezete, együttműködések az oktatási feladatokban és az infrastruktúra hatékonyságának növelésére

A bolognai szakok közül az alapképzés domináns, a *gazdaságtudományok* képzési területen négy akkreditált alapképzésük folyik (*gazdálkodás és menedzsment, kereskedelem és marketing* székhelyen kívül, *Székelyudvarhelyen is, nemzetközi gazdálkodás* (itt 6 tantárgyat angol nyelven oktatnak), és *turizmus-vendéglátás*) 2010 óta folyik képzésük a *marketing* mesterszakon, ma már Székelyudvarhelyen is. Az idővel kifutó felsőfokú szakképzéseket⁷ pótolják 2013. őszétől az alapképzésekhez igazodó felsőoktatási szakképzések. A szakirányú továbbképzéseket részidejű képzésben folytatják. A *műszaki* képzési területen két szakon, a *műszaki menedzser* és a *mechatronikai mérnök alapszakon* oktatnak.

Az intézményben Origo nyelvvizsga-központ működik.

A főiskola regionális szerepe, országos és nemzetközi kapcsolatai, azok hatásai.

A főiskola tagja különböző szakmai szövetségeknek (pl. *Magyar Szállodák és Éttermek Szövetsége, VIMOSZ Turisztikai és Vendéglátó Munkaadói Szövetség, Magyar Külgazdasági Szövetség*). Az intézmény küldetése fontos részének tekinti a Tatabánya környéki régió munkaerőpiaci igényeinek kielégítését, tevékenysége azonban nem korlátozódik csak erre a földrajzi régióra. Kiemelendő a kárpát-medencei szerepvállalás: a főiskola *székelyudvarhelyi Oktatási Központja* a saját képzéseken kívül a *Széchenyi István Egyetemmel* és a *Budapesti Gazdasági Főiskolával* kötött megállapodások alapján teret ad ez utóbbi intézmények 1-1 székhelyen kívüli képzésének is.

A *Collegium Talentum* tehetséggondozó program határokon átnyúló együttműködés keretében támogatja a tehetséges fiatalokat. A nemzetközi nyitás része a társult tagság az *ENSZ Turisztikai Világszervezetében*, ami a turizmus-képzés nemzetközi elismerését jelenti.

Feltétlenül említést érdemel a főiskola képzési szerkezetébe integrálódott *Nemzetközi Hét*: az Erasmus-program által támogatott oktatói csereprogramok keretében külföldi oktatók érkeznek a főiskolára, és angol nyelven oktatják a főiskola hallgatóit. Az ötnapos képzés zárásakor esedékes vizsga sikeres teljesítése esetén kreditpontot kap a hallgató. Az Erasmus-program lehetőségeivel másként is jól él a főiskola: a hallgatóknak lehetőségük van külföldi egyetemekre utazni, s ott tanulni tárgyakat rövid, egyhetes, vagy hosszabb, jellemzően egy szemeszteres képzés keretében.

A C-SWOT analízis – következtetések, tennivalók.

Az intézmény C-SWOT elemzése igen részletes, valós képet ad, de néhány ponton kiegészíthető. *Korlátként* arra is számítani kell, hogy a közoktatás hiányosságai miatt az újonnan felvett hallgatók alacsony előképzettségűek. Az intézmény *erőssége* – a felsoroltak mellett – a viszonylag kedvező gazdálkodási helyzetet eredményező sikeres pályázati tevékenység. A *gyengeségeiket* a C-SWOT elemzésben felsoroltaknál alaposabban, reálisabban kell elemezni, mert nem tértek ki a viszonylag alacsony oktatói létszámra, az oktatók idegennyelv-ismeretének hiányosságaira, a viszonylag gyenge tudományos kutatási és publikációs tevékenységre, a meglévő laboratóriumi felszereltség alacsony fokú hasznosítására és a könyvtárakban elérhető szakkönyv- és adatbázis-állományra. *Lehetőségük*, eszközeik vannak az új hallgatók vonzása érdekében intenzívebb marketing-tevékenységre, a továbbképzési programok kínálatának és a vállalati kapcsolatrendszernek a bővítésére. A C-SWOT elemzésben említett *veszélyek* áttekintése reális.

Mindezek alapján – a legfontosabb, a *Jelentés* végén felsorolt *Az intézmény további működésére vonatkozó javaslatokon* túl – az alábbi *tennivalók* emelhetők ki:

- Az oktatás tartalma és módszerei, a szakos képzés, az esetleges tanterv-módosítás, a megfelelő visszacsatolás fejlesztésére szakterületi tárgyfejlesztési munkacsoportok létrehozását javasoljuk, amelyekbe a hallgatókat is célszerű bevonni.

⁷ Lásd a Függelék

- A multidiszciplináris műhelyeket a tudományosság irányába kell továbbfejleszteni.
- Célszerű jobban összekapcsolni az oktatói teljesítmény-értékelési rendszert az éves tudományos tervvel és a tudományos beszámolóval, ezek ugyanis jelenleg redundáns módon kísérik figyelemmel az egyéni tudományos teljesítményt. Az adminisztratív feladatok csökkenése fontos lehetőséget nyújthat az adatszolgáltatás minőségének javítására.

II.2. Az intézmény kulcsfontosságú eredményei

1. Oktatás

Képzések kimeneti eredményei, hallgatói létszámadatok elemző áttekintése, tendenciái az elmúlt öt év statisztikája alapján.

A hallgatói létszámok változatosan alakultak: a kifutó főiskolai képzések hallgatóinak távozásával létszámuk évente feleződött, végül a 2008-as **776** főről 2012-re **48** főre csökkent. Az alapképzésben résztvevő hallgatók száma kezdetben növekedett, majd kisebb mértékben visszaesett, 2011-ben érte el az eddigi legmagasabb értéket, **2225** főt, egyrészt a HJF beolvadása, másrészt a jó felvételi eredmények miatt. 2012-ben mind a teljes idős, mind a részidős hallgatók száma csökkent, alapvetően az új belépők számának mintegy 40%-os csökkenése következtében. Az alapképzésben mindvégig a teljes idejű képzés hallgatói voltak többségben, miközben a részidős hallgatók aránya folyamatosan nőtt, a kezdeti 36,2%-ról 44,9%-ra. A 2010-ben indult *műszaki menedzser* alapszakon 2012-re **56** hallgatójuk lett, a 2012-ben indult *mechatronikai mérnök* alapszakon pedig **8** teljes idős és **12** részidős hallgatójuk van. A mesterszakon 2010-ben **60** fő kezdte meg tanulmányait részidős képzésben, a létszám azóta kis mértékben (2012-ben **52** főre) csökkent. A szakirányú továbbképzés iránti igény fokozatosan háttérbe szorult. A kifutó *felsőfokú szakképzésben* résztvevő hallgatók száma dinamikusan növekedett a vizsgált időszak első négy évében (2011-ben **259** fő). 2012-ben visszaesés következett be.

Összességében a hallgatók létszáma 2008 és 2012 között 2392 főről **2212** főre csökkent, közben a legmagasabb értéket 2011-ben érte el 2680 fővel. Az összlétszámon belül a részidős hallgatók aránya kis mértékben emelkedett a vizsgált időszakban. A hallgatói létszám hosszú távú alakulása szempontjából a trend komoly aggodalomra ad okot, az intézményi stratégia folyamatos tartalmi felülvizsgálatát igényli.

A záróvizsgát tett hallgatók és az oklevelet szerzők létszáma között jelentős eltérés tapasztalható, az utolsó, 2012-ben végzett felmérés adatai figyelemfelhívóak: a záróvizsgázott hallgatóknak mindössze **34%**-a vette át a diplomát közvetlenül a záróvizsga után. Különösen nagy a különbség a két nyelvvizsgát igénylő *nemzetközi gazdálkodás* alapszaknál (2010-ben 19-ből **4** fő, 2011-ben 21-ből **4** fő, 2012-ben 17-ből **6** fő). A *turizmus-vendéglátás* alapszakon 2011-ben 114-ből **45** fő, 2012-ben 124-ből **49** hallgató kapott diplomát. A kötelező nyelvvizsga megszerzésében a teljes idejű képzésben részt vevő hallgatók értek el jobb eredményt. A főiskola nyelvvizsgára felkészítő kurzusok és saját vizsgahelyek létesítésével próbálta segíteni a diplomák megszerzését. A képzési időt túllépő hallgatók aránya évenként 26% és 21% között mozgott 2008 és 2012 között, a tendencia kismértékben csökkenő.

A főiskola a hallgatói tehetséggondozás keretében TDK-munkát, szakkollégiumi tevékenységet, szakmai és tudományos rendezvényeket, hazai és nemzetközi szakmai tapasztalatcseréket és látogatásokat szervez, és demonstrátori rendszert működtet. Ezek az elemek megfelelnek a tehetséggondozás terén a hazai felsőoktatási intézményekben alkalmazott megoldásoknak. 2012-ben TDK-versenyen összesen **25** hallgató vett részt, a 2013. évi OTDK-n pedig **7** hallgató 8 pályamunkával, és ez a teljes idejű képzésben résztvevő hallgatók számához képest rendkívül kevés.

Példaértékű viszont a kutatási eredmények hasznosításának sajátos formája, a tehetséggondozás témakörébe tartozó szakkollégiumi hálózat kiépítése, amely a hallgatóknak a multidiszciplináris

szakmai műhelyek tevékenységébe való bekapcsolódását teszi lehetővé. Az elmúlt tanévekben a szakkollégiumok száma folyamatosan nő, köszönhetően annak, hogy van egy oktatói réteg, amely ezen a téren is mozgósítható. Fontos cél az érintett oktatók számának növelése, a meglévő motivációs eszközök (többlétfinanszírozás) fenntartása, megerősítése. A 2011/12. tavaszi félévben **88** hallgató kapcsolódott be a szakkollégiumi tevékenységekbe, a jelentkezők száma emelkedő tendenciájú.

Végzetek elhelyezkedése, munkaerő-piaci beválás, a DPR működtetése, az adatok felhasználása az intézmény képzési stratégiájában.

A főiskola TÁMOP 4.1.1. program támogatással bevezette a Diplomás Pályakövetési Rendszert (DPR), ennek keretében 2010 óta évente megkérdezik a hallgatókat az elhelyezkedési tapasztalataikról, adataik a 2007-2011. években végzettekről vannak. Az abszolutórium megszerzése utáni elhelyezkedési adatok kedvező, **93-100%**-os képet mutatnak. (100%-os elhelyezkedés a 2008. és 2009. években végzetteknél fordult elő.) Sokan – főként a részidős képzésben résztvevők – állásban vannak már az abszolutórium megszerzésekor is, ez az arány a 2007-es 66%-ról 2011-re 43% lett. A foglalkoztatók döntően hazai kis- és középvállalatok, a külföldi munkavállalás elenyésző arányú. A végzés után általában 3-6 hónapon belül állást találtak a főiskola volt diákjai. Viszonylag sokat kezdtek dolgozni azon a munkahelyen, ahol a szakmai gyakorlatot végezték. Az arányok **34** és **59%** között mozogtak. A felsőfokú végzettséget nem igénylő munkát végzők aránya magas (**27,1%!**), a felsőoktatásban továbbtanulóké viszont alacsony (**7,9%**), mindez komoly megfontolást kell, hogy motiváljon.

2010-ben regionális munkaerő-piaci vizsgálatot végeztek, melynek keretében vizsgálták a friss diplomások szakmai és egyéb kompetenciáit a munkáltatói elvárások szempontjából. A kutatás kiterjedt arra is, hogy a fent említett kompetenciáknak mennyiben felelnek meg a főiskolán végzett hallgatók. A vizsgálatban 63 cég vett részt.

A főiskola számos régióbeli és országos szervezettel áll kapcsolatban. E kapcsolatok kutatási megbízásokban, szakmai gyakorlati helyek biztosításában és a végzett hallgatók elhelyezkedésének segítésében alapvető szerepet töltenek be. A kapcsolatrendszer szervezésében fontos szerepe van a *Technológia- és Tudástranszfer Szolgáltató Irodának*. A gyakorlati tapasztalatokat felhasználják a képzésfejlesztési elképzelések kidolgozása során.

2. Kutatás-fejlesztés, alkotótevékenység

A főiskola jelentősebb tudományos publikációs, fejlesztési, innovációs és pályázati eredményei

A főiskola a 2012-2016-os időszakra vonatkozó intézményfejlesztési tervéhez igazodik a kutatási-fejlesztési-innovációs stratégiája, amely helyzetértékelést, a tudományos, kutatási és fejlesztési célok megvalósítását támogató multidiszciplináris kutató műhelyek bemutatását, a tudományos eredmények hasznosításával kapcsolatos elképzeléseket és a hazai és nemzetközi kutatási együttműködési rendszerek leírását tartalmazza. Rögzíti, hogy „*a tudományos munka alapkövetelmény: részben az egyéni fejlődéshez, részben a tanszékek munkájához, összességében a Főiskola teljesítményének megítéléséhez nélkülözhetetlen. Kiemelt célkitűzés továbbá a tudományos minősítéssel rendelkező oktatók számának, arányának növelése.*” Ennek megfelelően a főiskola támogatja a munkatársai PhD tanulmányait és a publikációk megjelentetését. Példaértékű sajátosság, hogy a stratégiában a tehetséggondozás, a TDK munka, a szakkollégiumi munka önállóan megjelenik, ugyanis a főiskola célul tűzte ki, hogy az oktatói utánpótlás kinevelésében minél nagyobb arányban támaszkodjon saját hallgatóira.

A stratégia megvalósításának fontos alapját a szervezeti egységeket átölelő, pályázati forrásokkal támogatott kutatóműhelyek biztosítják. A nagyon átgondoltan felépített kutatócsoportok működéséről azonban sajnos kevés információ áll rendelkezésre.

A K+F+I stratégia dokumentumban bemutatott műszaki területi projektek közül egyetlen projekt vezetője minősített, ám úgy tűnik, hogy mára ő sem teljes munkaidőben foglalkoztatott munkatársa a főiskolának. A nemzetközi publikációs adatbázisokban nem lelhető fel a kutatócsoportok vezetőihez kapcsolódó publikáció, azaz egy témavezető sem publikált nemzetközileg elismert folyóiratban és konferencián az elmúlt öt évben⁸, különösen nem a megjelölt témával kapcsolatban. Publikációk, dokumentált tudományos munka nélkül a kutatóműhelyek csak projektszervezeteknek nevezhetők. A tudományos teljesítmény mérésére kialakított rendszer alapja, hogy a „rendszeres publikációs tevékenység az oktatókkal szembeni elvárások egyik legfőbb követelménye.” A publikációs tevékenység célja az intézményi dokumentum szerint „az egyéni tudományos munkában való folyamatos haladás, az előmenetelnek megfelelő számú és minőségű publikáció közzététele, az intézményben folyó kutatócsoportok munkájának időről-időre való nyilvánosságra hozatala,... és végül, de nem utolsósorban a minderre épülő tananyagfejlesztés.” Az oktatói teljesítménymérés rendszerében nem szerencsés, hogy a jelenlegi kimutatás nem tesz különbséget a publikációs formák között (pl. referált folyóirat, nemzetközi konferencia), itt szükséges jóval cizelláltabb teljesítménymérés, illetve az adatszolgáltatás eredményének publikussá tétele, azaz az oktatók, kutatóműhelyek publikációs listájának közreadása, lehetőleg az MTMT által nyújtott lehetőségek kiaknázásával.

A publikációs teljesítmény jelentős fejlesztésre szorul. A 2012-2016 időszakra vonatkozó intézményfejlesztési terv a 2010-re vonatkozó adatok kapcsán ad helyzetértékelést: „2010-ben 22 fő publikált az 56 oktató/tanár munkatárs közül. A közlemények túlnyomó része magyar nyelvű, 28,2%-uk jelent meg idegen nyelven.” Hasonló, komoly korrekciót igénylő jelenség rajzolódik ki a SWOT elemzésből, mely szerint az oktatási leterheltség nem kedvez a tudományos munka által igényelt specializációnak, elmélyülésnek, illetve a munkatársak kutatási motivációja gyengül. A Műszaki Intézetben elhangzott indok – miszerint a kutatások igényelte eszköztár nem áll rendelkezésre – csak részben fogadható el, ugyanis a képzés infrastrukturális hátterének bizonyos mértékben már az indításkor alkalmasnak kell lennie a kapcsolódó kutatások végzésére, ez akkreditációs feltétel is. A stratégia és a 2011/2012-es minőségfejlesztési terv is utal arra, hogy az oktatók többségének az elsődleges publikációs fóruma az intézményi *Tudomány Napi Konferenciához* kapcsolódó lektorált kötet (*Acta Periodica*), miközben a helyi kiadású szakmai kiadvány/rendezvény egyáltalán nem garantálja és generálja a minőségi kutatást. **A munkatársakat a tudományos munka nemzetközi megmértetésének irányába terelő szabályozó rendszerre van szükség. Azt is fontos kiemelni, hogy a minősített oktatók jelentős része nem az Edutus Főiskolát tünteti fel a publikációjában.**

A tudományos eredmények hasznosítása K+F tevékenység kapcsán rendkívül alacsony intenzitású. 2011-ben a külső megbízásokból, vállalati szolgáltatásokból származó bevétel **28 mFt** volt, a pályázati bevételek tizedét sem érte el. Az intézmény SWOT elemzése a vállalati kereslet gyengüléséről számol be, melyek fontos mozgatórugója az innovációs járulék megszűnése. A pályázati úton elnyert támogatásból 2011-ben létrehozott *Technológia- és Tudástranszfer Iroda* (TTI) alapvető funkciója az innovatív ötletek megvalósításának elősegítése, illetve a régiós vállalkozások működésének, üzleti tervezésének támogatása. A célja a felsőoktatás és a gazdaság kapcsolatának erősítése érdekében a régióban megvalósított K+F+I tevékenység ösztönzése, támogatása. Innovációs menedzsmentközpontként a gazdasági igényekhez igazodó innovációs szolgáltatásokat és infrastruktúrát nyújt, hozzájárul a kutatási eredmények technológiaorientált hasznosításához. Eddig több mint 20 gazdasági vállalkozással, 8 felsőoktatási intézménnyel, 3 szakmai szervezettel kötött együttműködési megállapodást. 9 alkalommal rendezett *Innovációs Klubot*, ötletbörzét, elindította az *INVENTO Régiós Innovációs*

⁸ a SCOPUS adatbázis szerint

Kiállítás és Konferencia rendezvény-sorozatot. 6 külföldi felsőoktatási kapcsolatot tart fenn, Komárnóban a *Selye János Egyetemen* üzletember-találkozót rendezett.

Fontos elemzendő kérdés, milyen arányban bírnak tényleges tartalommal ezek az együttműködési megállapodások, generálnak-e élő kutatásokat, közös publikációkat, fejlesztéseket. Az intézményi SWOT elemzésben a főiskola erősségei között jelenítik meg a tanácsadási szolgáltatást. Ezen a téren azonban komoly kihívásra kell számítani, ugyanis a kezdetben – pályázati forrásoknak köszönhetően – terítésmentes szolgáltatásokra az érintettek szerint is szűkülő piacon nehéz lesz fizetőképes igényt generálni. Az eddigi pozitív munkakapcsolatokból származó bizalomra, kapcsolatrendszerre azonban méltán lehet építeni.

A *Kutatásszervezési és Koordinációs Iroda (KKI)* a TTI-nél közvetlenebb módon tud segíteni abban, hogy a pályázatok előkészítésével és nyomon követésével kapcsolatos feladatokat a jelenleg érintett szervezetek, azaz a szakmai és gyakran adminisztratív munkát is végző intézetek, a KKI, a TTI és a PI (*Projekt iroda*) között dokumentáltabb és áttekinthetőbb, a hatékonyságot szem előtt tartó módon rögzítsék. A dokumentált, optimált pályázati kezelési rendszer elősegítheti a szervezetek közti információáramlást, a főiskola szakmai kompetenciáira építő, azt közvetlenül fejlesztő projektek generálását.

A *Tudományos Tanács* legfontosabb feladata a tudományos munka fejlesztésére felhasználható keret felosztása. Az elsődlegesen PhD fokozat megszerzését és kapcsolódó publikációk megjelentetését támogató alap nagysága az állami finanszírozás nagyságrendjéhez kötött, így évről évre folyamatosan csökken. A jelenlegi **2,5 mFt/év** keret a célokhoz és a nem minősített oktatók számához mérten csekélynek mondható.

3. Gazdálkodás

Az intézményi gazdálkodás megfelelősége a minőségi oktatás fenntartásához. Külső és belső erőforrások pályázati (finanszírozás) megszerzése és felhasználásuk, a változások tendenciái.

A főiskola közhasznú szervezetként működik, alaptevékenysége az oktatás, így bevételeinek egy része az oktatáshoz kapcsolódó normatív támogatásból és a hallgatók által fizetett költségtérítésből tevődik össze. A normatív állami támogatásból származó bevételek 2008 és 2011 között közel **40%-kal** csökkentek (486m Ft-ról **297 mFt-ra**). Ez a csökkenés az államilag támogatott hallgatói létszám csökkenésével, valamint az egy hallgatóra jutó normatív támogatás mérséklődésével függ össze. A főiskola bevételeiben így egyre növekvő arányú a hallgatók által befizetett költségtérítés, ami – bár abszolút összegben stagnál (2008-ban **362 mFt**, 2011-ben **367 mFt**) – 2011-ben meghaladta az állami támogatásból származó bevételt.

Az oktatásból származó bevételek ma már nem elégségesek a főiskola fejlesztési céljainak megvalósításához, ezért egyre nagyobb szerepet kapott a pályázati tevékenység és a külső megbízásból származó jövedelem növelése. A pályázati bevételek a 2008. évi **53 mFt-ról** 2011-ben **172 mFt-ra** növekedtek, s a meredeken növekvő tendencia 2012. I. félévében is folytatódott (**311 mFt** pályázati bevétel). A *Nemzeti Fejlesztési Ügynökség* megrendelésére készült, korábban is idézett tanulmány kimutatása szerint 2012. augusztusáig a főiskolának több mint **2 mrdFt** TÁMOP és TIOP pályázati konstrukciókon alapuló fejlesztési forrást ítéltek meg. Az 1 mFt-ot meghaladó, TÁMOP 4. és TIOP 1.3 típusú kiírásokból származó hallgatónkénti támogatási összeg az ötödik legnagyobb a felsőoktatási intézmények között.

A külső megbízásokból, vállalati szolgáltatásokból származó bevétel a 2008. évi 3 mFt-ról 2011-ben **28 mFt-ra** emelkedett, és 2012. I. félévében már **23 mFt-ot** tett ki, eszerint a főiskola sikeresen nyitott a külső megbízások vállalása és a pályázati tevékenység területén. Különösen a pályázatokon való részvétele sikeressége emelhető ki a bevételek növelése szempontjából.

Összességében a főiskola gazdálkodása kiegyensúlyozott, az oktatáshoz kapcsolódó bevételcsökkenést sikeresen ellensúlyozták a pályázatok és a külső megbízások révén. Az intézmény

vagyona 2008 és 2011 között több mint háromszorosára növekedett. A pályázatokon elnyert pénzekből komoly laboratórium-fejlesztést tudtak megvalósítani, ami megfelelő alapot biztosít a következő évek képzésfejlesztési elképzeléseinek megvalósításához.

II.3. A minőségbiztosítás alapelvei és gyakorlata

3.1. Intézményi stratégia és eljárások a minőség biztosítására

ESG/MAB elvárás, hogy a felsőoktatási intézmények rendelkezzenek átfogó minőségpolitikával és ehhez kapcsolódó eljárásokkal, melyek a képzési programoknak és az intézmény által kiadott diplomáknak a minőségét garantálják. A főiskola megfogalmazta és közzétette a minőségpolitikáját. Eszerint az intézmény határozottan elkötelezte magát egy olyan kultúra mellett, mely elismeri a minőség és a minőségbiztosítás fontosságát. Rögzítette, hogy a stratégiai célok megvalósítása érdekében TQM alapú minőségirányítási rendszert működtet, működésének hatékonyságát szisztematikusan méri és javítja, és ebbe a folyamatba a hallgatókat és egyéb érintetteket is bevonja.

A főiskola e minőségpolitika megvalósítását támogató *minőségirányítási szabályzatát* 2012 decemberében frissítette. A szabályzat megfelelően rögzíti a minőségbiztosítás helyét a szervezeti hierarchiában, a vonatkozó feladat-, felelősség-, és hatásköröket, a szervezeti egységek és egyének minőségbiztosítással kapcsolatos felelősségét, a hallgatók bevonását a minőségbiztosításba, a minőségpolitika, stratégia és a minőségfejlesztés megvalósulásának, figyelemmel kísérésének és felülvizsgálatának, valamint a szükséges beavatkozásoknak a módjait. Ennek kapcsán szabályozza az éves minőségirányítási alapfolyamatokat, melynek központi eleme az éves minőségfejlesztési program, valamint az érdekelt felek elégedettségvizsgálatát is megfelelő módon rögzíti. A *minőségirányítási kézikönyv* a szabályzat mellékleteként a minőségfejlesztés módszertanát rögzíti, leginkább egy általánosan alkalmazható módszertani útmutató, kevés benne a főiskolára specifikus tartalom. Pozitív elem ugyanakkor, hogy a rendszertervben pontosan rögzítésre kerülnek az önértékelés fejezeteinek elvárt témakörei, mutatószámok, illetve az elkészítéséért felelősök is.

Az intézmény megfelelő stratégiát dolgozott ki a minőség folyamatos javítása érdekében. A stratégiának, a minőségpolitikának és az eljárásoknak is biztosított a formális-hivatalos státusza: a szabályzatot és annak mellékleteként a kézikönyvet a Szenátus hagyja jóvá. Ugyanakkor e dokumentumok nem túl jól kezelhetők, pl. az intézmény stratégiai céljai az intézményi honlapon a Minőségpolitika dokumentumon belül találhatóak.

Megfelelő a hallgatók bevonása a minőségfejlesztési munkába: a *Minőségirányítási Bizottság*ba a HÖK két tagot delegál.

Az intézményi célokat és az azokhoz kapcsolódó feladatokat éves minőségfejlesztési tervekben rögzítik, ezek megvalósulását is figyelemmel kísérik. Az egyes feladatokhoz felelősöket és határidőket rendelnek, ugyanakkor nem jellemző a célok számszerűsítése, ami pedig a pontosabb definiálást és figyelemmel kísérhetőséget segítené.

A *Vezetői Információs Rendszer (VIR)* működtetésére és fejlesztésére is van szabályzatuk. A tanulmányi jellegű mutatók csaknem naprakészek a VIR-ben, a gazdasági jellegű adatok hatékony kezelése azonban még nem megoldott, s talán e technikai problémának is tulajdonítható, hogy a VIR nem épült még be a napi és stratégiai szintű döntéshozatalba.

Megfelelő módon alkalmazzák a Diplomás Pályakövetési Rendszert, működtetését és fejlesztését szabályzat támogatja. A DPR-hez kapcsolódó elemeket is tartalmaz a minőségfejlesztési program, az éves önértékelésük részletesen elemzi a felmérés eredményét, ezen adatok állandó figyelemmel kísérése és a konkrét fejlesztési akciók alapjául vétele továbbra is szükséges.

Elégedettség-méréseket rendszeresen végeznek, a kérdőíves felmérések (vezetői, oktatói, hallgatói, volt hallgatói, vizsgálónöki, munkaerő-piaci, középiskolai) megszervezése, lebonyolítása, a felmérési adatok összegzése, értékelése szabályozott módon történik.

Az éves önértékelési jelentésük alapos, érdemi fejlesztési tevékenységet tükröz. Példaértékű a szervezetek és szakok szintjére is vonatkozó összehangolt elemzés, mely teljes mértékben követi a hazai és egyben nemzetközi (ESG) vonatkozó elvárásait. Már csak a DPR és az önértékelés eredményeinek szélesebb körben közzé tételét kellene megfontolni. (ld. az ESG nyilvánossággal kapcsolatos pontját).

Rendkívül fontos és izgalmas területen, az e-learninget illetően példás fejlesztéseket végeztek, kialakították a *blended learning* rendszer minőségbiztosítását, ennek elemzésével is foglalkozik egy, az oktatási rektorhelyettes vezette, 4 ország kutatóinak részvételével működő kutatócsoport. E fejlesztési projekt várható eredményei országos szempontból is értékesek lehetnek, így azok széles körű publikálása célszerű.

A teljesítményértékelési rendszer átgondolt, jól felépített, megfelelő módon támaszkodik a tanszékvezetők, az oktatási rektorhelyettes és a rektor értékelő, célmeghatározó munkájára. A rendszer kiépítését és működtetését a vezetés teljes elkötelezettséggel támogatja, a rektor személyesen is aktív szerepet vállal. Mindez példaértékű, és teljes mértékben igazolja, hogy a szervezet érett a TQM szemléletű minőségirányítási rendszer alkalmazására.

A minőségirányítással és a stratégia-alkotással kapcsolatos kommunikációjuk is megfelelő, a főiskola vezetése minden félév elején és végén összdolgozói és/vagy összkutatói értekezletet tart, ahol a minőségirányítási rendszerről is tájékoztat.

3.2. Képzési programok indítása, követése és rendszeres belső értékelése

A képzési programok indítása a főiskolán szabályozott, kiválasztásuknál az alábbi szempontok érvényesülnek:

- képzési struktúrájukba, az oktatott tudományterületekhez való illeszkedés;
- munkaerőpiaci igények, a végzetek várható elhelyezkedési lehetőségei;
- a DPR eredményeinek figyelembe vétele;
- a főiskola humán és infrastrukturális erőforrásai
- a képzéshez szükséges fejlesztési igények megvalósíthatósága.

Új alap- és mesterszak, szakirány indítását kezdeményezheti a fenntartó, a főiskola vezetése, vagy az érintett tanszék, a kezdeményezés jóváhagyása a rektor kompetenciájába tartozik. A képzési program kidolgozását a szak- vagy szakirány-felelős és az érintett tanszék végzi, a tanszék véglegesítéséről a szakfelelős javaslatára az oktatási rektorhelyettes dönt. Az indításról a szenátus dönt, az igazgatási lépésekért (pl. akkreditációs anyag elkészítése) a főtitkár felel. A felsőfokú szakképzések indításának szabályozása hasonló, indításukban a *Felnőttképzési Intézet* (a honlapon: „*Edutus Felnőttképzési Akadémia*”) és annak vezetője lát el a felsőfokú szakképzés felelőséhez hasonló feladatokat.

Az egyes szakok és képzések (FSZ, szakirányú továbbképzés) felülvizsgálata a képzési program (képzési célok, elsajátítandó ismeretkörök, kompetenciák) és a mintatanterv értékelésére épül. A vizsgálat alapján szenátusi előterjesztés és határozat születik. A tantárgyi programok felülvizsgálata a tantárgyi tematika (a tárgy célja, jellege, óraszám, kreditpontja, felelőse, a tárgyalt ismeretkörök, kompetenciák, a számonkérés módja, a kötelező és ajánlott irodalom) alapján történik. A módosított tematikát a szak- vagy szakirányfelelős vagy a tanszékvezető fogadja el. A módosított tantárgyi programok közzététele a Neptun rendszeren keresztül történik.

Meglepő és elgondolkodtató volt, hogy a 2013 februárjában befejezett önértékeléshez képest 2013. április végén, a látogatáskor a hét alap-, illetve mesterképzésük közül három szaknak más volt a felelőse, mint akit az önértékelésben feltüntettek.

A képzési programok értékeléséhez fontos információt nyújtanak a munkaerő-piaci visszajelzések, s ehhez rendszeresen kikérik a szakmai gyakorlatra hallgatókat fogadó munkaadók véleményét – de csak a *gazdaságtudományok* képzési terület szakjaihoz kapcsolódóan. A véleményezést a karrier-menedzser szervezi, és a *Karrierközpont*ban rögzítik, tárolják. Emellett a DPR keretében évente végeznek felméréseket a hallgatók elhelyezkedéséről és munkaerő-piaci karrierjéről. E felmérésekért a minőségirányítási menedzser és a karrier-menedzser felelős. TÁMOP kutatás keretében 2010-ben végeztek kérdőíves munkaerő-piaci felmérést, amelyben 63 cég vett részt. Az eredmények a *Minőségirányítási Irodában* érhetők el.

3.3. A hallgatói teljesítmények értékelési rendszere

A tartalmi követelményeket és az ellenőrzési formákat a tantervek, illetve a tantárgyi programok határozzák meg. A szemináriumok esetében rendszeresen ellenőrzik a foglalkozásokon való jelenléteket, a megengedett maximális hiányzás (az óraszám 20%-a) túllépése a tárgy nem teljesítését jelenti. A gyakorlatoknál ez nem érvényes, minden gyakorlatot pótolni kell. A hallgatók teljesítményének (formatív) értékelése a szorgalmi időszakban rendszeres, a vizsgaidőszakban tett vizsgák mellett létezik szigorlati számonkérés is. A vizsgajegy meg is ajánlható, intézményi információ szerint elsősorban TDK-n, illetve szakmai versenyen elért teljesítmények alapján. A megajánlott jegyet nem köteles elfogadni a hallgató, kérheti a vizsgára bocsátást. A vizsgák színvonaláról és hangulatáról szerzett hallgatói vélemények azt tükrözik, hogy a főiskolán a számonkérés a felsőoktatásban megszokott módon történik. A gyakorlati jegyek egyes tantárgyi programokban egy vizsgaidőszak során egyszer javíthatók, más tantárgyaknál kizárólag újabb tárgyfelvétel során. A hallgatónak egy-egy tantárgyból hat vizsgalehetősége van, ebből egy vizsgaidőszakban maximum három. A *Tanulmányi és vizsgaszabályzat* (TVSZ) ismeri és használja a súlyozott átlag, a kredit index és a korrigált kredit index fogalmát. A látogatás alkalmával folytatott beszélgetésekből megtudható volt, hogy megszűnik az állami támogatása annak a hallgatónak, aki két aktív félév végére nem szerzi meg a mintatanterv szerinti kreditpontok 50%-át.

A szakmai gyakorlatokat az intézménnyel szoros kapcsolatban álló gazdasági szervezeteknél bonyolítják le, a gyakorlatvezető minden hallgatóról értékelőlapot állít ki, ebben kitér a hallgató munkájának minőségére, terhelhetőségére, és szövegesen is értékeli azt. Ötfokozatú skálán értékeli a hallgató különböző készségeit, mint munkaszervezési, valamint kommunikációs készség, önállóság és nyelvtudás. A munkáltatói értékelések általában pozitívak, jellemzően a hallgatók önállóságát, döntési és cselekvési készségét értékeli gyengébbre. A gyakorlatok végeztével a hallgató is értékeli saját gyakorlatát. Néhányba betekintve az látszik, hogy ezek az önértékelések elsősorban a gyakorlat szakmai hasznosságát minősítik, illetve kitérnek a hallgatónak a gyakorlaton létesített kapcsolatrendszerére és szubjektív benyomásaira.

A hallgatói teljesítmények értékelésének fontos része a szakdolgozat. A hallgató munkáját minden esetben konzulens segíti, akinek igazolnia kell, hogy a hallgató minimálisan három alkalommal igénybe vette a konzultációs lehetőséget. A szakdolgozatokat a hallgatók hagyományos és digitális formában adják be. A dolgozat bírálatát két opponens végzi, egyikük minden esetben a rektor által felkért külső bíráló. A látogatás alkalmával több szakdolgozatot megtekintve megállapítható volt, hogy azok megfelelnek a vonatkozó elvárásoknak, talán annyi a hiányosság, hogy a szakirodalmi hivatkozás, a felhasznált irodalom bibliográfiai leírása több esetben nem szabályszerű. Elmondásuk szerint folyamatban van a plágium-ellenőrzés kidolgozása, a következő tanévben már működő rendszer gondoskodik a szakdolgozatok ilyen szempontú ellenőrzéséről. A záróvizsga tartalmi és formai követelményei jól kidolgozottak. A záróvizsga bizottság elnökből és két tagból áll. Az elnök minden esetben külső szakember, nem áll munkavállalói jogviszonyban a főiskolával.

3.4. Az oktatók minőségének biztosítása

Az intézmény aktuális oktatói létszáma **67** fő, teljes munkaidőben (AT) dolgozik **57** fő, rész-munkaidőben **7** fő, vendégoktatóként további **3** fő. Az AT oktatók közül 31-en, a rész-munkaidősök és vendégoktatók közül pedig 7 fő minősített (PhD vagy CSc), DSc/MTA doktora nincs az intézmény oktatói karában. Nem végezve kredit-terhelési számításokat, a hallgatói létszámhoz viszonyítva, illetve a képzési portfóliót figyelembe véve az oktatói létszám kevésnek tűnik, bár a 2013-as jelentkezési adatokat figyelembe véve a trend javulhat.

A főiskolán jól kidolgozott, konkrét, súlyozott pontszámokkal mérő oktatói teljesítményi értékelési rendszer (OTÉR) működik. Az értékelő dokumentum kitér a tudományos publikációkra (folyóiratcikkek, könyvek, könyvrészletek), a hivatkozásokra, a tudományos fokozat szerzésében végzett munkára, egyéb tudományos aktivitásra, szabadalmakra. Az oktatási tevékenység értékeléséhez a megtartott órák számáról, TDK ill. szakkollégiumi munkáról, záróvizsgán és szakdolgozatokkal kapcsolatosan végzett munkáról kell beszámolni. Az OTÉR része a hallgatói értékelés is, amit a hallgatók minden félévben – a szorgalmi időszak 2-4. hetében – végeznek el, összesítésüket és végső kiértékelésüket a tanszékvezető végzi. A kitöltés eredményéről azonban nem érkezik hozzájuk visszacsatolás, amin változtatni szükséges. A 2011/12-es tanév első félévében a Neptun tanulmányi rendszer UniPoll moduljával online módon, anonim történt a hallgatók megkérdezése. Rendkívül alacsony volt a válaszadási arány, ezért később visszatértek a hagyományos papír alapú véleményezésre. Az OHV és a felmérések elektronikus vs. papír-alapú megrendezését érintő fejlesztéseknek ez a története rendkívül tanulságos. A személyes beszélgetéseken, fórumokon egyébként a hallgatók rendkívül, már-már életszerűtlenül pozitív véleményt nyilvánítottak az oktatóikról. Javasolt az OTÉR-kérdőívek kialakításakor, véleményezésekor a Hallgatói Önkormányzat operatívabb bevonása, valamint a kérdőív kitöltése után kialakult eredmény megküldése a hallgatók számára a NEPTUN rendszeren keresztül.

A látogatás során nehéz volt megállapítani, hogy ez az értékelési rendszer mennyiben épül be a főiskola mindennapi életébe, de az megállapítható, hogy az OTÉR-dokumentumok kidolgozottak, elérhetőek, naprakészek.

A főiskola az oktatóktól fegyelmezett, teljesítményorientált munkát vár el. Az oktatók motiváltak, magas fokú az intézményi célokkal való azonosulás. Az óraterhelés a felsőoktatásban még elfogadható keretek között marad, öröndetes, hogy az oktatóknak hetente egy kutatónap, valamint szakmai konferenciákon való részvétel – bizonyos korlátozások között – biztosított, belföldi útiköltség-elszámolás nincs. Az oktatók módszertani fejlődésének támogatásánál kiemelendő a webinarium oktatási módszer bevezetése. Nemzetközi tendencia, hogy az oktatók tanórai szóbeli produkcióit videóra rögzítik, s azt a hallgatók számára bármikor elérhetővé teszik. A főiskola ezt a módszert – Magyarországon elsőként – 2012 szeptemberében széleskörűen bevezette. Meg kell jegyezni, hogy ez az oktatóktól jelentős munkát és fegyelmet követel, a minőségbiztosítás területén pedig mással nem pótolható lehetőséget biztosít.

Javasoljuk a munkatársak elégedettségének mérésével kapcsolatos rendszer fejlesztését, a munkatársi elégedettség legalább kétévenkénti mérésének bevezetését.

3.5. Tanulástámogatás, eszközök és hallgatói szolgáltatások

Az intézmény képzési filozófiájában fontos helyet foglal el, hogy a hallgatónak a képzés során megkönnyítsék a költségterítés terhének viselését. Ennek egyik formája a hallgatói foglalkoztatás, melynek során a hallgató lehetőséget kap arra, hogy a költségterítést ledolgozza. Egy hallgató pl. a könyvtárban vállalt munkát, s bár természetesen nem jelentette ez a könyvtári munka szakszerű ellátását, de szervezett, irányított munkavégzést lehetett tapasztalni.

A tatabányai és a budapesti könyvtár rendezett, látogatott könyvtárak képét mutatták. Tatabányán 250.000 kötet könyv, 3.800 szakdolgozat, 1.200 AV dokumentum érhető el. Ez a korábbi akkreditációs-jelentés óta növekedést jelent, de egy felsőoktatási intézmény esetében még min-

dig „szegényes”. Különösen a műszaki területen, főként a lézertechnológiai képzés megjelenésével gyarapodás szükséges. A hiányosság ellensúlyozható lenne elektronikus adatbázisok vásárlásával, de ez sem látszik kivihetőnek: jelenleg csak az EBSCO adatbázis érhető el az intézményben. A gyarapodás évente változó, és alacsony mértékű, a mai könyvtárak mellett a 100.000-300.000 forint értékű éves gyarapodás nem jelent minőségjavítást. A könyvtárakban csekély létszámú, de szakképzett könyvtáros dolgozik, a hallgatók és az oktatók szakszerű szolgáltatást kapnak. A dokumentumok feldolgozásához integrált könyvtári rendszert használnak, a *TextLib*-et, amely hálózatosan elérhető integrált szolgáltatást biztosít.

A főiskola a tanulástámogatási szolgáltatások felügyeletére külön szervezeti egységet tart fenn a *Tanulmányi Osztály* keretein belül: a *Hallgatói Információs és Szolgáltató Irodát* (HISZI), amely elsősorban a tanulmányi ügyekhez, a hallgatói jogviszonyhoz, valamint a hallgatói pénzügyekhez kapcsolódó szolgáltatásokat látja el, foglalkozik a jegyzet- és írószer-szolgáltatással, a fénymásolási és nyomtatási lehetőségek biztosításával; a könyvtári és informatikai szolgáltatásokkal. A szolgáltatások eléréséhez minden hallgató kap informatikai kártyát, de a szolgáltatások igénybevétele a hallgatóknak díjköteles. Az államilag támogatott képzésben résztvevők számára ezek a szolgáltatások, köztük a webinárium is kedvezményesen vehető igénybe. A HISZI által üzemeltetett webinárium rendszer elsődleges célja a videokonferencia rendszeren keresztüli távoli oktatás, ezzel segítve az órán megjelenni nem tudó hallgatókat a felkészülésben, lehetőséget adva arra, hogy az egyes előadásokról készült felvételeket interneten tekinthessék meg. A rendszer 2010-ben indult, 2011 óta kezeli a HISZI, és mind a hallgatók, mind az Iroda dolgozói törekednek a hozzáférési lehetőségek bővítésére, ami sajnos a díjak mértéke miatt egyelőre korlátozott. Elérhetők viszont az órákon vetített segédanyagok, feltöltésük a NEPTUN rendszerben kifejlesztett *Meet Street* modulban történhet, sőt ezek a segédanyagok (prezentáció, fényképek, animáció stb.) már az előadás előtt is elérhetőek. A webinárium programba be nem kerülő előadásokat naprakész jegyzetekkel látják el.

A főiskola információs technikai feltételrendszere kitűnő, működtetői jól felkészültek. A számítástechnikai, mérés-technikai, laboratóriumi feltételek az átlagosnál jobbak, a tantermek, közösségi terek internet ellátása szinte teljes. Külön ki kell emelni a nap- és a szélenergiával kapcsolatos oktatási infrastruktúrát, amely hazai tekintetben szinte egyedülálló, megfelel a XXI. század követelményeinek.

A *Karrierközpont* elsősorban a végzett és a végzés előtt álló hallgatók szakmai fejlődésének elősegítésével foglalkozik, rendszeresen szervez *Karrier Napot*, valamint *Állásbörzét*. A NEPTUN rendszeren keresztül szakmai gyakorlati helyeket kínál a hallgatóknak, majd ellenőrzi a szakmai gyakorlat megvalósulását (UniPoll kérdőív). A kamatmentes *Pegasus Program*ban a főiskola tehetséges hallgatóit támogatják a programba bekapcsolódott vállalatok, valamint az intézmény egyes szervezeti egységei. A leendő hallgató a *Pegasus* igénylésével a képzése során felmerülő költségeit (tandíját) fedezheti: a főiskolával kapcsolatban álló vállalkozásokhoz kiközvetített hallgatók a munkájukért bért kapnak, amelyből a tanulmányaikat finanszírozhatják. A programba jelentkező hallgatók megszürése szintfelmérőn elért eredmények alapján történik. Ez a program nagy elismertségnek örvend a hallgatók körében.

A kollégiumi férőhelyek a képzés jellegére való tekintettel alacsonyak. A kollégisták kis létszáma leginkább a több képzési hellyel indokolható. A kollégiumban megfelelően rendelkezésre állnak tanulóhelyiségek és számítógépteremek. A helyiségeket korábbi pályázatok támogatási keretéből alakították ki, a bennlakók nagy megelégedésére.

A sportolási lehetőségek külső szolgáltatónál érhetőek el: a HISZI minden évben szerződést köt a campushoz közel fekvő, sportolási lehetőséget nyújtó céggel, s ennek révén a hallgatók kedvezményesen jutnak széleskörű sportolási lehetőségekhez. A Hallgatói Önkormányzat is rendszeresen tart sport- és kulturális rendezvényeket a hallgatók és oktatóik számára.

3.6. A főiskola belső információs rendszere

Más felsőoktatási intézményekhez hasonlóan a főiskola is részt vett a TÁMOP 4.1.1. pályázataiban, melynek eredményeként elkészült a vezetői információs rendszer (VIR). A rendszer négy adatforrást működtet, köztük a Neptun és a központi AVIR információit szintetizálja. A rendszer egyelőre a vezetők mindennapi munkájához csak kevéssé járul hozzá, az adatminőségre volt panasz, illetve a nem garantált működést nevezték meg hátráltató tényezőnek.

3.7. Nyilvánosság, a közvélemény tájékoztatása

A közvélemény tájékoztatásának a legfontosabb eszköze az intézményi weboldal (www.edutus.hu), amely egyben a főiskola egyik legfontosabb marketing eszköze is. Folyamatos felügyeletét és menedzselését a *Marketing és PR Iroda* végzi. A nyilvánosság tájékoztatása terén van még fejlesztési lehetősége az intézménynek, hogy megfeleljen az ESG vonatkozó sztenderdjének és irányelvének⁹. Hiányoznak pl. a honlapról a kutatócsoportokra, a DPR-eredményekre vonatkozó információk; az offline tájékoztatás sem elég eredményes.

III. Az intézmény további működésére vonatkozó javaslatok

- A hallgatói létszám növelése, illetve a rendkívül magas lemorzsolódási arányok, a jelentős passzív hallgatói létszám csökkentése érdekében javasoljuk az intézményi stratégia folyamatos tartalmi felülvizsgálatát, a marketing-tevékenység erősítését, akciók kidolgozását.
- Szükséges a tudományos fokozattal rendelkező oktatók számának növelése, az oktatók körében az idegen nyelvismeret bővítése, a nyelvismeretet javító oktatás megszervezése a főiskolán, hogy minden meglévő és a jövőben bevezetendő tárgyhoz rendelkezésre álljanak olyan létszámban és tudományos teljesítménnyel, valamint gyakorlati tapasztalatokkal rendelkező oktatók, ami megfelel az akkreditációs követelményeknek.
- Javasoljuk a tanszékközi együttműködés fejlesztését a főiskolán belül. Vannak átfedő témakörök a különböző tanszékek profiljában; ezeket célszerű összehangolni az oktatás és kutatás szempontjából, ezáltal a közös tudásbázis jobb hasznosulása érhető el.
- Erősítendő a képzés első tanévében a hallgatók idegen nyelvi képzése – ezáltal a diploma megszerzési esélyeinek javítása.
- Szükségesnek tartjuk a könyvtári állomány fejlesztését (könyvek, adatbázisok elérhetőségének javítása).
- Javasoljuk az intézmény K+F potenciálja piacképességének megerősítését és annak hangsúlyosabb megjelenítését a tájékoztatásban. Ez nemcsak a pénzügyi, hanem a szakmai háttér biztosítása szempontjából is elengedhetetlen fontosságú.
- Javasoljuk, hogy a kutatócsoportok egy-egy weboldalon mutassák be a kutatócsoport tagjait és aktuális eredményeiket. Törekedni kell rá, hogy a stratégiai fontosságú kutató műhelyek teljesítménye dokumentált legyen, a tudományos munka színhelyei pontosan definiálva legyenek.
- A kutatási tevékenység színvonalának biztosítása érdekében megfontolásra javasoljuk, hogy minden stratégiai fontosságú kutatási műhelyt aktív, legalább PhD fokozattal rendelkező munkatárs vezessen.
- Javasoljuk a tudományos eredmények és publikációk folyamatos közzétételét, azaz az oktatók, kutatóműhelyek publikációs listájának közreadását, lehetőleg a Magyar Tudományos

⁹ „Nyilvános szerepük betöltéséhez az intézmények tájékoztatást kell adjanak az általuk kínált programokról, ezek tervezett kimeneteiről, az elérhető végzettségekről, az alkalmazott oktatási, tanulási és teljesítményértékelési eljárásokról, és a hallgatók számára kínált tanulási lehetőségekről. A közzétett információ tartalmazhatja továbbá a korábbi hallgatók észrevételeit és elhelyezkedésüket, valamint a jelenlegi hallgatói kar irányultságát, pályaképét (profile). Ez az információ legyen pontos, elfogulatlan, objektív és könnyen hozzáférhető, és ne csak marketing céljára használják.”

Művek Tára (MTMT) által nyújtott lehetőségek kiaknázásával, szükségesnek tartjuk a rangos publikációk számának növelését mind a hazai, mind a nemzetközi folyóiratokban.

- Javasoljuk, hogy a pályázatok előkészítésével és nyomon követésével kapcsolatos feladatok a jelenleg érintett szervezetek, azaz a szakmai és gyakran adminisztratív munkát is végző intézetek, a KKI, a TTI és a PI (Projekt iroda) között dokumentáltabb és áttekinthetőbb, a hatékonyságot szem előtt tartó módon kerüljenek rögzítésre.
- Javasoljuk, hogy a minőségfejlesztési munkához kapcsolódó célalkotás során törekedjen a főiskola számszerűsített célok megadására, lehetőséget teremtve a célok pontosabb definiálására és figyelemmel kísérhetőségére.
- Fontos lenne feltárni a fejlesztési lehetőségeket, azokat az elemeket, melyekkel minden képzési területen, szakon növelhető a tudományos diákköri munka intenzitása.
- Javasoljuk, hogy a *műszaki* képzési területre is terjesszék ki a szakmai gyakorlati munkálta-tók elégedettségének vizsgálatát.

FÜGGELÉK**Az Edutus Főiskola által folytatott képzések****gazdaságtudományok képzési terület**alapképzések (BA)

gazdálkodási és menedzsment (N,L) (kis és középvállalkozások, kontrolling, angol-német üzleti szakfordító és tolmács specializációk)

kereskedelem és marketing (N,L) székhelyen kívül, Székelyudvarhelyen is (e-kereskedelem, marketing-kommunikáció, angol-német üzleti szakfordító és tolmács specializációk)

nemzetközi gazdálkodás (N,L) (kereskedelem az Európai Unióban, regionális fejlesztés, angol-német üzleti szakfordító és tolmács specializációk)

turizmus-vendéglátás (N,L) (szállodai és térségi turizmus, szállodai menedzsment, turisztikai termékmenedzsment, angol-német üzleti szakfordító és tolmács specializációk)

mesterképzés (MA)

marketing (N, L)

szakirányú továbbképzések: (14)

CRM menedzser – ügyfélkapcsolati vezető; euromenedzser; desztináció menedzsment; határon átnyúló fejlesztési szakreferens; ipari park menedzser; kulturális menedzser; létesítménygazdálkodó; marketing-vezető; modern üzleti szakújságíró; online marketing; piackutatás gyakorlata; reklám; rendezvény-menedzsment; üzletfejlesztési menedzser

felsőfokú szakképzések:

Adóigazgatási szakügyintéző; Európai uniós üzleti szakügyintéző; idegenforgalmi szakmenedzser; kereskedelmi szakmenedzser, kis- és középvállalkozás szakmenedzser; nemzetközi szállítmányozási és logisztikai szakügyintéző; reklámszervező szakmenedzser; vendéglátó szakmenedzser

műszaki képzési területalapképzések (BS)

műszaki menedzser (N,L) (FM létesítménygazdálkodási menedzser, projekt menedzser specializációk)

mechatronikai mérnök (N,L) (lézertechnológia specializáció)

felsőfokú szakképzések

energetikai mérnökasszisztens; mechatronikai mérnökasszisztens; logisztikai műszaki mérnökasszisztens

A Látogató Bizottság tagjai:

Balaton Károly DSc, egyetemi tanár, BCE

Abonyi János DSc, egyetemi tanár, PE - minőségügyi szakértő

Kis-Tóth Lajos PhD, főiskolai tanár, EKF

Nagy Gábor hallgató, BME - HÖÖK delegált

A látogatás MAB referense: Négyesi Judit

A látogatás időpontja: 2013. április 29-30.