



*Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kara*

*MÁSODIK INTÉZMÉNYI AKKREDITÁCIÓS ÉRTÉKELÉS*

*2006/2/III/1. SZ. MAB HATÁROZAT*

A kari látogatás időpontja:

A (kari) Látogató Bizottság tagjai:

Dr. Farkas Ferenc	Dr. Dobay Péter	
	Dr. Muraközy László	Dr. Sipos Zoltán

**2006. február 24.**

<b>KARNEV: GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR</b>	<b>Akkreditációs minősítés</b> <b>A</b>
--------------------------------------	--

### **AZ AKKREDITÁCIÓS MINŐSÍTÉS INDOKLÁSA:**

*A Kar akkreditálható, mert eleget tesz a MAB követelményrendszerében az egyetemi karral szemben támasztott akkreditációs feltételeknek.*

#### **MINŐSÉGÉRTÉKELÉS**

*A SZET GTK a MAB által előírt Önértékelési Dokumentációt határidőre és jó minőségben elkészítette. Az Önértékelés tartalmazta a Kar munkájának általános áttekintését, a stratégiai célkitűzéseket és – szakonkénti bontásban – az adott szak akkreditációs értékeléséhez szükséges személyi, infrastruktúrális, szervezeti és egyéb jellemzőket. A megértést segítette az átlátható, szabványos szerkezet és számos táblázat. A Kar vezetése úgy ítélte meg, hogy további információs állományként átad egy kiegészítő kötetet: ez tartalmazta a GTK-ra vonatkozó szervezetfejlesztési kutatás eredményeit, a GTK 2004-ben készült Stratégiai Tervét, egy átvilágítási tanulmányt, valamint néhány belső szabályzatot.*

*Az LB a látogatás előtt további dokumentációk összeállítását kérte, ezek kiegészítették az előzetesen rendelkezésére álló információkat:*

*a/ A teljes oktatói állomány áttekintő részletezését végzettség ideje, a fokozatszerzés tényleges, vagy várható ideje, életkor és más adatok szerint*

*b/ A más karokról átoztatást végzők teljes adat-listája*

*c/ A hallgatói véleményezés rendszerének leírása, kérdőíve*

*d/ A nyelvoktatás rendszeréről szóló jelentés*

*A Látogató Bizottság két napot töltött a helyszínen: ez idő alatt két LB ülést tartottunk (előkészítő, közbelső értékelő), két alkalommal találkoztunk a kari vezetőkkel (indító és záró megbeszélés), s egy teljes további napot töltöttünk 1 -2 órás ütemezett interjúkkal szakvezetőkkel, intézeti oktatói csoportokkal, illetve hallgatói csoporttal (lásd Melléklet 1. )*

*Az LB áttekintette a GTK bemutatott szabályzatait, betekintett szakdolgozatokba, publikációkba, az eredményeket összegző-értékelő kimutatásokba, meglátogatta az újonnan kialakított intézetek munkahelyét, látogatást tett a Könyvtárban és más színhelyeken.*

*A Kar a MAB véleménye szerint kielégítő mértékben teljesíti az akkreditációs követelményeket a jelenleg oktatott szakokon és tagozatokon.*

*Az **oktatási-képzési** rendszer minden tagozaton jól szervezett, a hallgatói vélemények többségükben pozitívak, a saját és átvett (alkalmazott) tananyagok jó minőségűek, a főtárgyakat minősített főállásúak jegyzik.*

*A **személyi feltételek** a GTK 10 éves fejlődésének eredményeképpen a „fejlődő, biztató” jelzővel illelhetők.*

*Amíg 2002-ben csak a főtárgyak 39%-ának felelőse volt minősített főállású oktató, jelenleg 3 főtárgyat visz DSc, 18 főtárgyat CSc, s további 14 főtárgyat PhD minősítésű személy.*

*Négy nagydoktor, 19 minősített, 4 habilitált alkotja az oktatói állomány felét. Figyelembe kell venni, hogy a szegedi egyetemi integrációból átoztatással foglalkoztatott 24 oktató általában jól minősített. A 24 minősítés nélküli és a 3 PhD hallgató ugyan 13 tantárgyért felelős, de a főtárgyak felelőseinek*

minősítettsége megfelelő. Pozitívan értékelhető az a gondosan kimunkált tutorálási és motivációs rendszer, amellyel a Kar vezetése az utánpótlás magasabb szintre emelését, a személyi állomány minősítettségének növelését kezeli.

A **tárgyi feltételeket** az LB megtekintette (dokumentációk és helyszíni vizsgálat). A Kar több épületben végzi az oktatómunkát, ezek jól felszereltek, a hallgatói mozgás megoldott. A Könyvtár világszínvonalú (az egyetemi központosítás eredményeképpen), az informatikai ellátottság jó.

A **kutatás-fejlesztő** munka az elmúlt 10 évben főleg az induló – kezdeményező, jól minősített munkatársakon múltott. Tájékozódásunk szerint az utóbbi 2-3 évben folyamatosan érkeztek a Karra tudományos karrierjükben dinamikus korszakban lévő kollégák, akik erős kézzel szervezik a tanszéki szintű együttes kutatómunkát: közös konferencia-előadásra, külső megrendelésű alkalmazott kutatásra, közös publikációra vezető munkára több bizonyítékot találtunk a tanszéki interjúk során.

A **vezetés** stílusára a demokratikus koordináció jellemző. A kis létszámból adódóan közvetlen és mindennapi a kapcsolat. A vezetés rendszeresen áttekinti az egyes szervezeti egységek munkáját, teljes tanszéki átszervezést hajtott végre 2004-ben, s – más tapasztalataink szerint – jól képviseli a Kart országos fórumokon (pl. a Bologna-folyamatban) és rendszeresen tartja a kapcsolatot a társkarokkal, társ-intézményekkel.

A Kar szerepe a SZTE rendszerében egyelőre kicsi (létszám, méretek, hagyományok), ugyanakkor meglepődve tapasztaltuk, hogy a Kar szakértelmére, tudásbázisára az Egyetem ennél jóval nagyobb mértékben számít: jelentős belső megbízásokat kapnak, stratégiai feladatokat bíznak kutatócsoportokra, s ez megjelenik a régió, a város, a megye szintjén is.

A Kar dolgozik a **minőségbiztosítási rendszer** formalizálásán. A rendszer elemei léteznek: kari stratégia, éves cselekvési program, minőségbiztosítási szervezet, mutatószámrendszerek és folyamatleírások, hallgatói minőségértékelés, folyamatszabályozás tanulmányi ügyekben, elégedettség-mérési rendszer, végzett diplomások követési rendszere, stb.

A MAB úgy ítéli meg, hogy a GTK vezetése a Szegedi Egyetem **integrációs szintjén** megfelelően képviselteti magát, s kiemelkedően jó, hatékony megoldással végzi az integráció által lehetővé tett átíratási tevékenységet. A Karon 3-4 oktatott tudományterületnek nincs saját tanszéke, oktatója: ezeket a területeket más karok jól minősített tanszékeinek oktatói végzik, megmaradva saját szakmai közösségükben, s ugyanakkor többé-kevésbé specializálódva (matematika, statisztika, operációkutatás, nyelv, stb.) a GTK –n oktatott témakörökben.

A MAB nem talált olyan súlyos hiányosságot, kiküszöbölhetetlen problémát, amely a Kar második akkreditációját, s ezzel további munkáját veszélyeztetné.

Az SzTE GTK stratégiája – tízéves munka után – egyértelműen a regionális igényeken túllépő, magasabb szintű képzések, továbbképzések fejlesztésére irányul, miközben széles portfólióval továbbra is igyekeznek kiszolgálni a gazdasági képzések iránti helyi és regionális igényeket.

**A KAR TOVÁBBI MŰKÖDÉSÉRE VONATKOZÓ MEGJEGYZÉSEK, JAVASLATOK:**

**1. Hogyan készüljön fel az intézmény a soron következő akkreditációs értékelésre?**

*Hasonló színvonalú információs anyag összeállítása elegendő egy soron következő akkreditációs értékelés lebonyolítására.*

*A MAB a helyszíni interjúk, a pótlólag bekért információs anyagok alapján az alábbi javaslatokat teszi a GTK vezetése számára - a felkészülést segítő - egy soron következő akkreditációs értékelésre:*

**I.A.** *A Bologna folyamat előrehaladásával a GTK vezetésének **stratégiai portfólió-menedzselési feladatot** kell megoldania: ha csak BA szintű képzéseket vállal fel, főiskolai rangúként lesz elkönnyelve, ha – a jelenlegi tervek szerint – törekszik egy-két mesterszak és szakirányú képzések elindítására, akkor szakmailag, létszámban, minősítésekben fel kell zárkóznia az idősebb, vezető közgazdasági karok szintjére – ez pedig a jelenlegi, kb. 100-as állami beiskolázási létszámmal eléggé nehéz. Ezt a stratégiát a következő 2-3 évben következetesen végig kell vinni, s bemutatni a MAB, az OM számára: a benyújtott szakindítási kérelmek, létszám-igények mind egy határozott regionális képzésfejlesztési politika mentén haladnak.*

**I.B:** *A Kar jelenleg az akkreditációs követelményeket kielégítő oktatói gárdával rendelkezik, de ez a helyzet a korlát elemezve néhány év alatt megváltozhat. Mindenképpen egyedi **humán-fejlesztési programot** kell folytatniuk, amelynek elemei (PhD cselekmények támogatása, kutatási műhelymunka támogatása, tudatos oktatói rekrutáció, integrációs átiktatási együttműködések, vendégoktatók intenzív használata, stb.) már láthatóak, de a vezetésnek fel kell vállalnia az ezzel járó anyagi áldozatokat, szervezési következményeket – jelenleg ugyanis igen magasak az óraterhelések, s ilyen körülmények között kéttucat oktató készül minősítésre.*

*Ilyen világos programot kell bemutatni minden (MAB, OM) ellenőrzési folyamatban.*

**I.C:** *A **minőségirányítási rendszert** folyamatos fejlesztéssel zárttá, integrálttá kell tenni. A távoktatásban és a szakirányú továbbképzésekben résztvevő hallgatók kapcsolattartási rendszerét fejleszteni kell, a külső tanszékekkel, oktatókkal való munkát zárt folyamatokkal kell támogatni, a hallgatói véleményezést pontosabbá, jobb minőségűvé kell fejleszteni. Jelenleg a távoktatási tagozaton a visszajelzési rendszer hiányos, problémás; a külső oktatók elérése egyes esetekben nehézkes, a folyamatok egy részét, az eljárási lehetőségeket a hallgatók nem ismerik.*

**I.D:** *A **nyelvi képzés** a képesítési követelmények sarkalatos pontja. A vizsgák hiánya miatt ki nem adható diplomák magas száma rossz image-t jelent az intézmény számára, annak ellenére, hogy elvileg közvetlenül a diák a felelős a kritérium-követelmény teljesítéséért. Meg kell előzni azt a helyzetet, hogy mindez a képzés végén jelentsen problémát: monitoring- és támogatási rendszert kell kidolgozni, be kell mutatni a kari vezetés ilyen irányú erőfeszítéseit.*

**2. Mire kívánja felhívni az LB a majdan kiküldendő látogató bizottság figyelmét?**

*Az LB a helyszínen megfogalmazott néhány egyszerűbb javaslatot, majd az anyag és a jegyzőkönyvek áttekintése után további ajánlásokat. Ezeket az alábbiak szerint ajánlja a soron következő LB figyelmébe:*

**2.A: Humánpolitika**

*Amint arra több helyen utalunk, a fiatal, fejlődő oktatógárda és egy markáns, jó szakmai reputációval rendelkező „mag” alkotja a GTK jelenlegi állományát. A következő vizsgálatnál elsősorban erre a fejlődési folyamatra kell figyelni: sikerül-e a fiatalokat a formális minősítések elérésében segíteni, és*

ugyanakkor elérni azt, hogy a tanteremben ne csupán tankönyv-szagú előadások hangozzanak el. Azaz: egyszerre kell az üzleti-vállalkozási tapasztalatot is megszerezni, s ugyanakkor megfelelő szak-tudományi munkát is végezni, ez pedig igen nehéz feladat, legalábbis hosszabb időt igényel, s a MAB számára ezt a fejlődési folyamatot, dinamikát kell felmutatni.

### **2.B: A külső tanszékek működése**

Az LB javasolja a külső tanszékek, az átiktatási rendszer további figyelemmel kísérését. Ez az integrációs megoldás egyrészt példamutató, megfelelő szerződéseken alapul, jól szervezett; másrészt természetesen a koherens „kari működés” ellen hat, hacsak megfelelő kommunikációs, szervezési és vezetési módszerekkel nem sikerül a jelenlegi szinten tartani az együttműködést.

A tanulmányozott idegen nyelvi, matematikai, statisztikai együttműködés jelenleg megfelelő szintű, jó megoldásnak látszik, a hallgatók megtalálják, elérik a „külsősöket”, szakmai együttműködések alakulnak ki, azonban külső tényezők ezeket a megoldásokat bármikor törékennyé tehetik, s ezekre a GTK vezetésének nyilván csekélyebb befolyása lehet csak, mint saját állományában szereplő dolgozók foglalkoztatására, munkájuk minőségének befolyásolására.

### **2.C: Az adminisztráció működtetése**

A korábbi MAB éves jelentések kifogásolták az induló kar adminisztrációs szolgáltatásainak színvonalát, az alkalmazott esetleges megoldásokat. Megállapítottuk, hogy ezen a téren jelentő előrelépések történtek, 1999-ben tisztább funkciójú egységek jöttek létre, a munkatársak (20 fő) képzettsége növekedett, a technikai feltételek megváltoztak, kialakították a back-office feldolgozási és a sávós szerkezetű, szakértői front-office ügyfélszolgálati rendszert. Elindult a Virtuális Tanácsadó Iroda, ennek hatékonyságát ellenőrizni kell. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a távoktatási rendszer jövőbeli folytatása, kiterjesztése esetén az adminisztrációs szolgáltatások jellegét és szerkezetét fejleszteni kell, korszerű módszereket (folyamatszabályozás, írásos és digitális tájékoztatás, ETR ügyintézés) kell bevezetni: ez adott esetben vizsgálendő.

### **2.D: A Közgazdaságtani Doktori Program**

A mintegy kétórás interjúban résztvevő vezetők, oktatók és hallgatók információi alapján világos, hogy a 2000-ben akkreditált Doktori Iskolában komoly, jól szervezett munka folyik. Az Iskola jelenlegi vezetője életkora miatt 2005-ben befejezi oktatói munkáját, s a szerepet a Kar nagydoktora, Dr. Botos Katalin veszi át, előreláthatólag mintegy 3 év időtartamra. Ezen idő alatt – a tervek szerint – részben átalakításra kerül a képzési szerkezet, megváltozik az alapítók és egyes oktatók személye, s gondoskodni kell az Iskola vezetőjének utánpótlásáról.

Jelenleg viszonylag kevés (évi 5-7 fő) a beiskolázottak száma, s a védések száma mindössze 5. Ezért fokozott figyelmet kell fordítani a tényleges disszertációs-készítési munkára, valamint az intenzív publikációs tevékenység segítésére annak érdekében, hogy a tényleges védési cselekmények sikerszintje elérje a tudományterületen szokásos országos átlagértéket.

Elvárjuk a Doktori Iskolától, hogy szervezési és tutorálási munkával segítse ezt a folyamatot, vonjon be társintézményekben dolgozókat a támogatói körbe, alakítsa ki a szélesebb tutori körrel való kapcsolattartás módszereit. A Kar vezetésének támogatnia kell ezt a munkát, megfelelő körülményeket (szak-könyv, infrastruktúra, kutatási idő, utazások, stb.) biztosítva a fejlődéshez.

Mindez azért fontos, mert a Kar következő évtizedében az akkreditációs minőséget döntően fogja befolyásolni a saját Doktori Iskolában fokozatot szerzett hallgatók oktatói karrierje, a minősítettek számának növelése.

### **2.D: A Bologna-folyamat**

A fent leírtak esetén a GTK az új rendszerben 2-3 új BA szakot vezet be 2006-tól. A kifutó szakok, az MSc lehetősége és korlátai, valamint a megváltozó piac feltehetően szükségessé fogja tenni a szerveze-

ti egységek, a vezetési struktúra újragondolását. Vizsgálandó lesz a szakok szakmai irányításának megoldása, az elkülönült és a közös tevékenységek, valamint (ismételten) a külső erőforrások használata egy ilyen új képzési struktúrában.

**2.E: A külföldi kapcsolatok**

A GTK külföldi kapcsolatai kiépülő fázisban vannak: 6-8 intézménnyel tartott kapcsolat és a CEEPUS tagság elegendő arra, hogy 20-24 hallgató cserekapcsolat keretében kiutazzon. Ezt a kapcsolatrendszer fókuszálni kellene a képzési és kutatási lehetőségek kihasználása céljából. Hasonlóan fontos a doktori iskola kapcsolatrendszerének erősítése, fiatalok hosszabb idejű tanulmányútjainak megszervezése.

**2.F: A vezetési struktúra**

A kezdeti fejlesztési időszakban természetes volt a közvetlen, kis létszámú „kar-építő” vezetési stílus, a beosztottakkal való egyéni törődés, családi problémamegoldás. A Kar növekedésével, nagyobb létszámmal, magasabb minősítésekkel formálisabb, inkább „bürokratikus” jellegű vezetési módszereket kell alkalmazni: ehhez kell járuljon megfelelő bizottságok, testületek (tudományos, képzés-fejlesztési, stb. területeken történő) rendszeres és hatékony működtetése, beszámoltatása, a kidolgozott javaslatok felhasználási módszereinek kidolgozása.

**Tudományág megnevezése:**

**GAZDÁLKODÁS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYOK**

**A tudományághoz tartozó képzések :**

**FSZ képzések**

Megnevezés: **FSZ Banki szak-ügyintéző**  
A képzési program OKJ száma: 55 3441 01

Megnevezés: **FSZ Pénzügyi szak-ügyintéző**  
A képzési program OKJ száma: 55 343601

Megnevezés: **FSZ Számviteli szak-ügyintéző**  
A képzési program OKJ száma: 55 3436 02

**Alapképzések**

Megnevezés: **Gazdálkodási** - egyetemi nappali levelező  
**Gazdálkodási** - főiskolai nappali távoktatás  
Képesítési követelmény Korm. rend. száma: 4/1996 (I. 18.)  
A jogutód alapszak Gazdálkodási és menedzsment  
Képzési területe: Gazdaságtudományi Képzési ága: üzleti

**Szakirányú továbbképzések**

Megnevezés: **Gazdálkodástudományi**  
Képzési forma és képzési idő (félévekben): levelező  
Képesítési követelmény OM rendelet száma: 7/1999  
Ha van más tudományági besorolása, annak megnevezése: Közgazdaságtudomány

**Doktori iskola**

A doktori iskola megnevezése (a tudományági besorolása(i):  
Közgazdaságtudományi Doktori Iskola (2000)  
Doktori iskola vezetője: Dr. Botos Katalin

akkreditációs  
minősítések

**A**

**A tudományág általános értékelése (minőségértékelés)**

Általánosságban megállapítható, hogy a vizsgált szakok tanterve

- a) a képzési céllal összhangban van,
- b) a tanulmányi területek és azok arányai, a tantárgyak egymásra épülése, az elméleti és gyakorlati képzés aránya, az ismeretellenőrzési rendszer a képesítési követelményekben előírtaknak megfelelő,
- c) a szakmai követelményeknek tartalmilag eleget tesz.

**A vonatkozó tudományági sajátosságokkal kiegészített szak-akkreditációs minimumkövetelmények teljesülnek.**

A távoktatási formában az elvárt akkreditációs feltételek is biztosítottak, azaz az oktatásban alkalmazott ismeretátadási, tanulási módszerek, az ehhez készített speciális tananyagok, a létrehozott logisztikai rendszer és az oktatók felkészültsége alapján a képesítési, illetve képzési követelmények teljesíthetők.

---

*Az LB a benyújtott dokumentáció és az interjúk alapján megállapította, hogy*

- a szakfelelősök a vizsgálat szakok esetében teljes munkaidőben foglalkoztatott egyetemi tanárok, illetve docensek
- a szakirányok felelősei vezető oktatók
- a főtárgyak felelősei több, mint 80%-ban főállású vezető oktatók; leterhelésük nem haladja meg a 3 főtárgyat, illetve 5 alaptárgyat
- a kutatási tevékenység több szakterületre kiterjedően műhely-jelleggel folyik, elismert kutatók vezetésével
- a hallgatói létszámoknak megfelelő infrastrukturális feltételek biztosítottak, jó minőségűek
- a képzési munkát fejlett számítógépes kommunikációs rendszer támogatja
- a kis létszámú távoktatási rendszer logisztikai támogatása megfelelő, speciális tananyagok kialakításra kerültek, a tananyag-csomagok (útmutatók, gyakorlatanyagok) rendelkezésre állnak, a konzultációs rendszer működőképes.

### **OKTATÓI HÁTTÉR**

*A GTK Stratégiai Terve egyértelműen fókuszál a fiatal kar személyi állományának minőségi fejlesztésére.*

*Oktatói ösztönzési rendszer működik (jutalom, utazási lehetőségek), a doktori képzést befejezett kollégákat 2 évig támogatják kedvezményekkel a disszertáció megvédésének érdekében.*

*A Kar vezetése rendszeresen értékeli az oktatói teljesítményeket és a szervezeti egységek szintjén megfelelő lépéseket tesz a karrier-fejlődés érdekében.*

*A Kar alapítói állománya kemény munkát végzett annak érdekében, hogy mára a képzést folytatni képes fiatal oktatógárda álljon rendelkezésre, s 4-5 éven belül kellő minősítettséggel átvehessék a szervezői-vezetői és tartalmi szerepeket. Konkrét példákat kaptunk arról, hogy vezető oktató feltucat tanszéki kollégával publikál, segítve a bevezetést a tudományos közéletbe.*

*Az oktatói kar nyelvi fejlődésének érdekében évente 4-5 milliós külön alapot képeznek külföldi tanulmányutakra, konferenciákra.*

*A kutatási tevékenységek intenzifikálásának érdekes területe az az intenzív alkalmazott kutatási tevékenység, amit a GTK (sokszor fiatal!) oktatói a régióban, a városban, az Egyetemen végeznek: stratégiai tervezés, munkaerő-helyzet, gazdaságfejlesztés, regionális gazdaságtan és más területeken komoly megbízásokból születnek tanulmányok, amelyek nyilván megjelennek az oktatott módszerekben, tananyagokban.*

*A külső tanszékek oktatói a félévek elején együtt dolgoznak a tanszékekkel, intézeti vezetőkkel. A legtöbb esetben stabil az átoktatók személye: 4-5 éves együttműködéssel megismerik a tanszéki kollégákat, adaptálják a tananyagokat, felveszik a „gazdálkodási” stílust.*

### **INFRASTRUKTURÁLIS FELTÉTELEK**

*A hallgatói találkozón felmerült bizonyos szociális, jóléti helyiségek hiánya, a Könyvtár helyiségein kívül kevés a találkozásra, csoportmunkára alkalmas hely.*

*A Kar tantermi felszereltsége jó, megfelelő bútorzat és technika áll rendelkezésre. Informatikai laborok és szabadon használható gépek több helyen elérhetőek, az egyetemi informatikai hálózat magas színvonalú.*

*A közös Egyetemi Könyvtár gazdagon felszerelt és sokrétű szolgáltatásokat nyújt.*

*A PhD hallgatók és a fiatal doktoranduszok elhelyezése egyelőre szűkös, a helyzeten javítani kell.*



---

## **A KÉPZÉSEK TARTALMA, KORSZERŰSÉGE**

A GTK szakemberei folyamatosan részt vettek az országos szinten folyó tartalom-fejlesztési értekezleteken, részesei a HEFOP pályázati konzorciumoknak. A mester-szakok terveinek fejlesztése a két intézet együttműködésével, szervezeten folyik. Az interjúkon beszámoltak arról, hogy intenzív a kapcsolat más intézményekkel, vendégoktatók színesítik a képzéseket: mindez segít abban, hogy új gondolatok, témák kerüljenek az egyetemi tantervekbe. A jelenlegi sillabuszokban elegendő számban szerepelnek országos kiadók, neves társegyetemek által kiadott jegyzetek, tankönyvek, s ez kiegészíti a saját tananyagokat. A meglátogatott intézetek rendszeres szakmai értekezleteken kontrollálják a tananyag-fejlesztést, s ez különösen azért fontos, mert sok a kezdő, fiatal oktató.

Általános gyakorlat, hogy a kezdő oktatók „elvégezik” a vezető oktató által tartott kurzust és a társ-kurzusokat: a vezetés bevallott célja az 1:1 téma-hozzárendelés oldása, a szélesebb áttekintésre képes oktatókra alapozott képzés.

A GTK jelenleg három szakirányt indít: általában 70 fő körüli csoport választja az egyébként is sikertémaként kezelt „vállalkozásfejlesztést”, 50 fő körüli a pénzügyi szakirány, s furcsa módon leépülő 20-30 fős az EU szakirány: a Kar vezetői igyekeznek módosítani ezt az összetételt.

## **HALLGATÓI TELJESÍTMÉNYEK ÉS VÉLEMÉNYEK**

A Karon Társadalomtudományi Szakkollégium működik, a vezető oktatók támogatásával. TDK dolgozatok készülnek, a tutorálás eredményes. Jó hatással jár a több tucat ERASMUS csereprogramon résztvevő hallgató által hazahozott képzési információ, a külföldi egyetemi tapasztalat.

Javítandó a nyelvi képzés eredményessége, a nyelvvizsgák megszerzésének támogatása.

Az LB által kért hallgatói meghallgatáson nagy számú, mintegy 60 fő vett részt. Az LB négy megjelent tagja tett fel kérdéseket mintegy 50 percen keresztül. A megjegyzések leginkább a diákszervezetek működésére, képviselői kérdésekre, illetve a távoktatással kapcsolatos kommunikációs problémákra vonatkoztak. A hallgatói vélemények szerint egyértelműen közvetlen, barátságos a Kar légköre, a létszámok és a sok fiatal oktató jelenléte lehetővé teszik a kellemes tanár-diák kapcsolatot.

A Tanulmányi Bizottság megfelelően működik, a hallgatói szolgáltatások sokat fejlődtek az elmúlt években.

## **A KÉPZÉSEK SZERVEZETTSÉGE, KOORDINÁLÁSA**

A képzési rendszer működtetését az előírt szabályzatok szerint végzik, összhangban a kari diákszervezetekkel. Az adminisztrációs rendszer jól áttekinthető, szabályozott, dokumentált. A záróvizsgáztatás rendszerét vizsgálva kitűnik annak mindenre kiterjedő szabályozottsága, fegyelmezettsége.

A GTK jelenlegi szervezeti felépítése azt tükrözi, hogy a fiatal átlagéletkorú, kevésbé minősített oktatógárda erőteljes, központosított szakmai irányítást, vezetést igényel. Ezt most jól szolgálja a nagyobb intézetekből álló, tekintélyes vezetőkkel megerősített rendszer, amely tudományos és képzési műhely jellegűt ad a működésben.

A GTK jelenlegi 100 fő körüli beiskolázása éppen a méretgazdaságossági határon van. A Bologna-folyamattal bekövetkező portfólió-átalakításnál a képzési rendszert úgy kell megtervezniük, hogy a nappali létszám biztonságossá tegye az oktatói kar, az intézetek fenntartását, s ezt egészítse ki az FSz, illetve az elinduló mesterképzések kisebb létszáma.

A képzés-szervezésben különleges megoldás az, hogy a GTK tudatosan elkerülte a párhuzamos témákkal foglalkozó tanszékek kiépítését. Így a gazdálkodási karon nincs nyelvi, matematikai, statisztikai

oktatógárda: a vonatkozó kurzusokat a társkarok jól felkészült szakemberei tervezik meg, s ők látják el a képzést is. A LB ezt a **különleges szituációt** egy külön, mintegy kétórás beszélgetés keretében vizsgálta, ahol minden társkari oktató megjelent. Kérdéseink arra vonatkoztak, hogy milyen módon lehet a napi kommunikációt, a szakmai kapcsolattartást megoldani, mennyiben lesz „gazdálkodási” a matematikai, statisztikai, nyelvi képzés.

Véleményünk szerint a megoldás **példaértékű**: rugalmasabb emberi erőforrás-gazdálkodást tesz lehetővé, igen jó szakemberek válnak elérhetővé (hiszen a szaktanszékek erőteljesebbek a nagyobb létszámokkal), termékeny tudományos együttműködés alakul ki, új témák vetődnek fel. A Kar vezetése megfelelő beszámolási, ellenőrzési rendszer hozott létre a megoldás kezelésére, rugalmasan használható infrastruktúrával dolgoznak.

### **A tudományágat érintő jövőbeli képzésekre vonatkozó megjegyzések, javaslatok:**

#### **Az adott tudományágban az alábbi képzések közül milyen képzésre képes az intézmény ?**

Az LB – annak tudatában, hogy konkrét szakkal kapcsolatos kompetenciát az adott szakindítási kérelem birtokában lehet megítélni – az alábbi véleményt alakította ki a GTK jövőbeli képzéseire vonatkozóan:

- **FSz** képzés (felsőfokú szakképzés)  
Az LB véleménye szerint a GTK képes legalább 2-3, a gazdálkodási terület kompetenciájába tartozó felsőfokú szakképzés folytatására, székhelyén és a közelebbi régióban, együttműködésben a régió szakközépiskolaival, gimnáziumaival, amennyiben ere jogszá-bály lehetőséget nyújt. Oktatói állományával, infrastrukturális és adminisztrációs erőforrásainak minimális bővítésével képes kb. 150 hallgató képzésére.
- **A** képzés (alapképzés)  
A GTJ jelenlegi oktatói ellátottságával és annak minősítettségi szintjével, az adott szervezeti struktúrában biztonságosan képes évente 100-150 nappali hallgató beiskolázására és BA szintű képzésére, két-három, tématerületében nem jelentősen eltérő üzleti szakon. Képes egy célszerűen kiválasztott szak székhelyen kívüli képzésének megszervezésére és levelező, vagy távoktatási formában történő folytatására.  
Az ennél nagyobb diverzifikáció sem szakmailag, sem gazdaságilag nem indokolt.
- **M** képzés (mesterképzés)  
A GTK jelenlegi oktatói állományával képes felkészülni egy-két, üzleti orientációjú mesterszak fogadására. Képes tevőlegesen résztvenni (külső társkarok és az SzTE más karainak szakembereivel) ilyen szakok alapításának előkészítésében, majd adaptálni ezeket saját szakindítási céljaira.  
A jövőben kidolgozandó mesterképzéseket a dél-alföldi régió gazdasági szerkezetéhez, a tényleges szakember-szükségletekhez és természetesen az intézmény, valamint az Egyetem tudás-potenciáljához célszerű igazítani.
- **PhD** képzés (doktori képzés)  
A GTK Doktori Iskolája a vezetőcsere után is képes évente néhány nappalis és levelező hallgató felvételére, vendég-oktatók meghívásával színvonalas képzésre és tutorálásra a megjelölt tudományterületen. Az alakuló belső műhelyek és a tanszéki tudományos munka szoros együttműködésben dolgozik a Kar Doktori Iskolájával. A speciális részprogramok (pl. gazdaság-pszichológia) felvetik azt a máshol is tapasztalt problémát, hogy a túl-specializált doktoranduszt sem tanulmányai alatt, sem végzés után nem tudja megfelelően foglalkoztatni a befogadni kar.