



INTÉZMÉNYAKKREDITÁCIÓS MONITORING ELJÁRÁS

2011/2012

(A második akkreditációs értékeléshez kapcsolódva)

A
KÁROLI GÁSPÁR REFORMÁTUS EGYETEM
monitoring akkreditációs jelentése

A MAB 2012/4/VII. sz. HATÁROZATÁNAK MELLÉKLETE

2012. március 30.

Az előző intézményakkreditáció: 2010/8/X/1. MAB határozat

TARTALOMJEGYZÉK

A Károli Gáspár Református Egyetem akkreditációs értékelése	3
I. Az intézmény működésének és szervezetének minőségértékelése	3
1. Szervezet és működés: helyzetkép és a folyamatok értékelés	3
2. A minőségbiztosítás alapelvei és gyakorlata	5
II. Minőségfejlesztési javaslatok, ajánlások az intézmény számára	6
Összegzés	8
Az Állam- és Jogtudományi Kar akkreditációs értékelése	9
I. Akkreditációs javaslat	9
II. A kar működésének és szervezetének minőségértékelése	11
1. A kar általános helyzetképe	11
2. Szervezet és működés: helyzetkép és a folyamatok értékelése	11
3. A minőségbiztosítás alapelvei és gyakorlata	12
4. C-SWOT analízis – következtetések, tennivalók	14
III. Minőségfejlesztési javaslatok, ajánlások a kar számára	14
A Bölcsészettudományi Kar akkreditációs értékelése	17
I. Akkreditációs javaslat	17
II. A kar működésének és szervezetének minőségértékelése	19
1. A kar általános helyzetképe	19
2. Szervezet és működés: helyzetkép és a folyamatok értékelése	19
3. A minőségbiztosítás alapelvei és gyakorlata	20
4. C-SWOT analízis – következtetések, tennivalók	21
III. Minőségfejlesztési javaslatok, ajánlások a kar számára	21
Függelék	23

A KÁROLI GÁSPÁR REFORMÁTUS EGYETEM AKKREDITÁCIÓS ÉRTÉKELÉSE

Károli Gáspár Református Egyetem	<p style="margin: 0;">A</p> <p style="margin: 0;">Az egyetem akkreditációja – az akkreditációs feltételeknek való folyamatos megfelelése esetén – a MAB 2010/8/X/1. sz. határozata alapján 2015. december 31-ig hatályos.</p>
---	--

A *Károli Gáspár Református Egyetem* (a továbbiakban: Egyetem) második intézményakkreditációs értékeléséről szóló fenti számú MAB határozatnak megfelelően az Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán, valamint Bölcsészettudományi Karán 2011. őszén időközi (monitoring) vizsgálatot végeztünk az akkreditációs feltételek teljesítése érdekében tett lépések értékelése céljából. A MAB hivatkozott értékelési jelentése az Egyetem egésze tekintetében is tett javaslatokat, s jelölt így meg vizsgálandó pontokat a monitoring eljárás, a látogatóbizottság (a továbbiakban: Bizottság) számára. A Bizottság a MAB által megjelölt témakörökre figyelemmel, a kari önértékelések ismeretében 2011. december 14. és 16. napján helyszíni látogatást tett az Egyetemen, s tapasztalatai alapján az alábbi jelentést fogalmazta meg.

I. Az intézmény működésének és szervezetének minőségértékelése

1. Szervezet és működés: helyzetkép és a folyamatok értékelés

A Károli Gáspár Református Egyetem a Magyarországi Református Egyház (a továbbiakban: Egyház) által alapított és fenntartott, államilag elismert egyházi felsőoktatási intézmény. Az Egyetem az Egyház szervezetétől elkülönült, önálló jogi személy. Az Egyetem hatályos szervezeti és működési szabályzatának (a továbbiakban: SZMSZ) 1. § (4) bekezdése kimondja a fenntartó felelősségét az Egyetem autonóm működésének tárgyi, pénzügyi, személyi feltételeit illetően. Az Egyetem Alapító Okirata és SZMSZ-e lehetővé teszi a jelenleg is meglévő, ám további finomítással javítható autonóm működést.

A működésben az autonóm jogok a szenátus kezében koncentrálódnak, az SZMSZ szövege e tekintetben a törvény szövegével megegyező. A szenátus a hatáskörébe tartozó ügyekből semmit sem ad át kari szintre, így a karok a képzésszervezés és kutatás egységei, végrehajtó szerepkörben. Egyetem lévén, a kari rendszer fenntartása szükséges, így a képzési profil, stratégia, kutatási program kérdésében célszerű érdemi döntési jogköröket adni a kari tanácsok számára akár olyan formában is, hogy a hatáskörök egyes elemeit megosztják a szenátus és az egyes kari tanácsok között.

Az Egyetem szervezetét egyszerre jellemzi a központosítás és a töredezettség. A karok vezetését erőteljesen képes összefogni a stratégiai igazgató, ugyanakkor nem látszanak a képzési rendszer koherenciáját, a kutatási tevékenység, valamint a könyvtári és információs szolgáltatások integrálását biztosítani képes rendszerek. Jellegzetes képet mutat az egyetem szervezeti kultúrája, amelynek egységét, integrációját erősen megosztják, egyes esetekben ellehetetlenítik a kari dékáni hivatalok. A kutatás szervezeti keretrendszere rendkívül szétaprózott, irányítása megbontja a kari szerveződési logikát: jelenleg 7 egyetemi szintű intézet, 2 doktori iskola, 6 kutatócsoport „lebeg” a karok felett.

Az Egyetem a 2010-ben lefolytatott intézményakkreditációs eljárás befejezése után konkrét intézkedési tervet fogalmazott meg a MAB ajánlásainak megvalósítására, s ezek közül a legfőbbeket meg is oldotta:

- Megújította az intézményi stratégiát.
- Megújította az intézményi működés minőségirányítási rendszerét.
- Elfogadták az Egyetem K+F+I stratégiáját.
- Az egyetem vezető tisztségeire pályázatot írtak ki, és ennek eredményeképp be is tudták tölteni a pozíciókat.
- A két kérdéses kar vezetési gondjai is rendeződtek, s elvben a karok önálló stratégiai program alapján működnek.

Az Egyetem csaknem 3 éves átmeneti állapot után 2011 szeptemberétől újra kinevezett rektorral működik.

Az elmúlt bő egy évben az intézmény szinte teljes vezetése kicserélődött. Az intézményvezetők az elmúlt másfél évben markáns válságmenedzsment programot valósítottak meg, amelynek része volt a legitim vezetők megválasztása, a szervezeti működés anomáliáinak megszüntetése, a szervezeten belüli hatalmi harcok, hatásköri túllépések és visszaélések felszámolása. E tevékenység 2011 elejétől új keretekbe, a minőségi logika által vezérelt vezetési tevékenységhez kapcsolódott.

Az intézményvezetés a vezetők és munkatársak teljes gondolkodásának átalakításával elérte, hogy egyértelműek és világosak legyenek az intézményi célok, a minőségi gondolkodás megfelelő háttérkönyezetet teremtsen a szervezeti céloknak és az akkreditációs megfelelésnek. A vezetők meghatározták az intézményfejlesztés irányait, a küldetést, a víziót, az értékeket. Határozott felelősséget mutatnak az intézmény menedzsment rendszerének fejlesztésért, a teljesítmény javításáért. Meghozták azokat a döntéseket, amelyek a változásokat elősegítik. A vezetők számos témában kialakították a mérés és adatgyűjtés rendszerét, azonban ez kevésbé épült a menedzsment és vezetés korábbi rendszerének értékelésére, a stratégiai horizont elemzésére.

Az Egyetem stratégiaalkotási szervezeti kereteit kialakították, s a programleírás mindkét kar esetében konkrét intézkedéseket fogalmaz meg a 2011/2012. tanévre. Azonban az intézmény által készített stratégiai program számos eleme nem megalapozott, az akkreditációs instabilitás körülményei közepette is a terjeszkedés áll a középpontjában.

Az új stratégiai program része a foglalkoztatási rendszer, a K+F+I stratégia. A stratégiai célkitűzések az IFT-modellbe rendezettek, amely modell inkább operatív, mint stratégiai modell. A vezetés kellő hangsúlyt fektetett a stratégiai célok kommunikálására, azonban ezek a célok kevésbé specifikáltak a kari és egyéb szervezeti egységek szempontjából. Az intézményben nem egyértelmű, hogy mi a felelőssége a rektornak, a rektorhelyetteseknek, a stratégiai igazgatónak és a dékánoknak a stratégia megvalósításában. A K+F+I stratégia nagyon „bölcselesen” megfogalmazott, és elmulasztotta a kutatási egységek programjainak megfogalmazását, nem tartalmazza annak stratégiai leírását sem, hogy miként állítható helyre vagy erősíthető meg a karok egyetemi kari státusza, illetve a főiskolai kar alkalmazott kutatásainak fejlesztése. A kutatás szervezeti rendszere, a kiadványok készítésének rendszere erőteljesen támaszkodik az egyházi forrásokra és lehetőségekre, azokat jól használja.

A KRE IFT, az egyetem stratégiájának 13 pontos intézkedési terve 3 szakaszt – *1. a stabilizáció, 2. a fejlesztés, 3. a növekedés időszaka* – jelöl meg. Ezek: 1. A VIR/belső információs rendszer (intranet)/folyamatszabályozás, a menedzsment attitűd, módszerváltás, az együttműködés fejlesztése a fenntartóval, új mesterszakok akkreditálása, indítása; 2. Szemlélet- és módszerváltás a gazdálkodásban, a szakok közötti kapacitás átszervezése, a piaci igényeknek megfelelően, piacképes képzési portfólió kialakítása (szakok indítása/megszüntetése), kutatási projektek (megbízásos és belső), a szervezeti struktúra átalakítása, a református lelkület és keresztyén erkölcsiség terjesztése, az egyetem arculatának megújítása, a társfenntartói kapcsolatok kialakítása (szakok indítása/megszüntetése); 3. Infrastruktúra fejlesztése (sport; pénzügyi erőforrások rendelkezésre állása esetén esetlegesen összegyetemi terület, azaz campus).

A KRE IFT az új vezetés céljait pontosan leírja, összefogja. Ugyanakkor az elemzés háttéréből hiányzik egy összintézményi SWOT-analízis, az elemzések túlságosan a kedvező elemekre összpontosítanak az intézményt érintő trendek bemutatásakor. Az Egyetemet érintő trendelemzésekben a reális önértékelést erősítené egy olyan szakszerű összevető elemzés, amely a felsőoktatás más szereplőivel, azaz a versenytársakkal történő összehasonlítást szolgálhatná. A KRE IFT célkitűzéseiben kevésbé érvényesülnek a jövőre vetített célkitűzéseket követő vezetés elemei. A tervezett programok egy olyan időszakban építenek egy extenzív szakpolitikára, amikor a felsőoktatás egészének radikális átalakulása várható. A stratégiai elemek kevésbé rendezettek, s nem illeszkednek egy tudatos, átgondolt, a gazdasági és a munkaerő-piaci realitásokat figyelembe vevő helyzetértékeléshez.

2. A minőségbiztosítás alapelvei és gyakorlata (ESG pontjai szerint)

2.2. Képzési programok indítása, követése és rendszeres belső értékelése

A szakmenedzsment kérdéseit a kézikönyv 1.2. pontja az ESG mentén fogalmazza meg. Ennek alapján megtörtént a szakok áttekintése, aminek célja a képzések harmonizálása, a szinergiák kialakítása volt. A szakok áttekintése számos eredményt, a programok koherenciájának javulását eredményezte. Ugyanakkor a tantárgyak minőségét erőteljesen befolyásolja, hogy mennyire kiegyensúlyozott az oktatói állomány elméleti és gyakorlati orientáltsága.

2.4. Az oktatók minőségének biztosítása

Az Egyetem az oktatói minőség biztosítását a foglalkoztatási politika markáns átalakításával javította. Ennek része volt a nem nyilatkozatos oktatók arányának marginálisra csökkentése, a részfoglalkozásuk arányának elfogadhatóvá alakítása. Elkészült egy teljesítményértékelési modell. A rendszer működtetése azonban még nem kellőképpen átgondolt.

Megállapítható, hogy az egyes karokon eltérő a foglalkoztatottak minősége. Egyes szakokon az oktatók túlzottan nagy arányban kettős foglalkoztatásúak. Nincsenek modulokhoz, szakokhoz kialakított státusok. Az intézmény egyes szervezeti egységeiben eltérőek a kinevezési feltételek. Az oktatói minőség nehezen fejleszthető a szétaprózott tantárgyi struktúrával.

A kutatási programok hiánya gyengíti az oktatók minőségének, a publikációk, a módszertani felkészülés szisztematikus karrierbe illeszkedő fejlesztését.

2.5. Tanulástámogatás, eszközök és hallgatói szolgáltatások

Az Egyetem működtet hallgatói információs rendszert, a honlapon a mintatantervek, tantárgyi tematikák elérhetők, a szakdolgozati szabályzatok elkészültek, a hallgatói jogorvoslati rendszer biztosított, van esélyegyenlőségi szabályzat, működik a hallgatói tehetséggondozás rendszere, egyes karokon van karrieriroda, megjelentek a nemzetközi mobilitási szolgáltatások, vannak kari könyvtári szolgáltatások.

Az Egyetem hallgatói információs rendszere a Neptun ETR. Az egyetemi honlap tartalmazza a mintatantervi információkat, ezek azonban nagyon korlátozottak, nem adnak tájékoztatást a képzési programok számos eleméről. A tematikák nem tartalmazzák a kreditet és az óraszámot.

Hallgatói tanácsadási rendszer a honlap információi alapján nincs. A hallgatói panaszok száma minimális. Kérdés, hogy a hallgatók mennyire informáltak a lehetőségekről, mivel egy normál közepes intézményben (5–6000 fő esetén) a jogorvoslati beadványok száma általában 2–300 körül mozog.

Az egyetem adatszolgáltatóként nem vesz részt a DPR-ben. Az egyes karokon eltérőek a hallgatói szolgáltatások. A könyvtári rendszer a karokon eltérően fejlődött, és nem integrált. A könyvtár egészének nincs felelős igazgatója. A könyvtári SZMSZ szerint 6 könyvtár működik az intézményben, amelyek megosztottak a tanszéki könyvtárak révén. Pl. BTK: 1 kari és 7 tanszéki könyvtár.

A gyűjtemény fejlesztés integrált könyvtári rendszer hiányában nem optimalizálható. Az állománymenedzsment a digitális korszak előtti állapotokat tükrözi a tanszéki könyvtárakban. A tanszéki könyvtárak használhatatlan zsúfolt, kis szobák, amelyek az oktatók kiszolgálását segítik. Az állományhoz való hozzáférés a jelenlegi széttöredezett és rosszul szervezett rendszerben illuzórikus. A könyvtárak nyitva tartása korlátozott. A könyvtári egységek személyzetének szakképzettsége esetleges. Az állomány katalogizálása jelentős lemaradásokat mutat. A könyvtári forrásokról az információszolgáltatás kezdetleges. A könyvtári adatbázisokat csak külső szolgáltatók jelentik. Nincs állományfeltárás, nem látszik könyvtári továbbképzési rendszer.

Az Egyetem nemzetközi mobilitási szolgáltatásai jórészt a hallgatókra koncentrálnak. Nincs olyan program, amely a nemzetközi beágyazódás javulását segítheti.

2.6. Belső információs rendszer

Az Egyetem által működtetett minőségbiztosítási információs rendszer az alábbiakra terjed ki (a minőségi kézikönyv szerint):

- a hallgatók előmenetelére és teljesítményére,
- a hallgatók munkaerő-piaci alkalmazhatóságára,
- a képzési programokkal való hallgatói megelégedettségre,
- az oktatói teljesítményekre,
- a hallgatói populáció egészére, irányultságára, pályaképére,
- a rendelkezésre álló tanulási erőforrásokra, és ezek költségeire,
- az Egyetem kulcsfontosságú teljesítménymutatóira.

2.7. Nyilvánosság, a közvélemény tájékoztatása, honlap

A honlapon elérhetők a szabályzatok és a mintatantervek, de a minőségre vonatkozó információk egyike sem. Pl. az elégedettségi eredmények.

II. Minőségfejlesztési javaslatok, ajánlások az intézmény számára

- Az Egyetem az új felsőoktatási törvény hatására 2012-ben elinduló változásokra tekintettel gondolja át stratégiai programját, víziójában törekedjen azokra a célokra, amelyekkel az egyetemi karok besorolását képes lesz megtartani, s amelyekkel a jelenlegi kari struktúra fenntarthatóvá válik, s a finanszírozás biztosítható lesz. Az Egyetem vezetése az eddiginél tudatosabban döntsön a fenntartható profilok – oktatói, képzési, hallgatói, kutatási, finanszírozási, regionális-társadalmi kapcsolati, nemzetközi – kérdésében.
- A stratégiai tervezésben jobban jelenjenek meg a szervezet hosszú távú célkitűzéseit kísérő kihívásokra és kockázati tényezőkre adott válaszok, valamint a fenntarthatóság kérdései (pl. akkreditációs, felsőoktatási környezeti kérdések stb.). Ennek megvalósításához olyan, az intézmény jellegének jobban megfelelő stratégiai tervezési modellt szükséges választani, amely a kimeneti és az eredménycélokat, valamint a különböző érdekelt várakozásait jobban kiegyensúlyozza (fenntartó, oktatási kormányzat, MAB, hallgatók, oktatók, vezetés, partner intézmények).
- Az új felsőoktatási törvény szükségessé teszi, hogy az egyes intézmények vezetői ismét áttekintsék működésüket, és szükség esetén ki is igazítsák a jelenlegi, illetve a tervezett kereteket. Javasoljuk többek között, hogy az Egyetem vizsgálja felül azt a jelenlegi szervezeti és működési lehetőségek mellett reálisnak nem tekinthető, s a beszámolóiban több helyen felvetett tervet, amely egy önálló társadalomtudományi kar létrehozását tűzi ki célul.

- Javasoljuk, hogy az Egyetem használja ki az új felsőoktatási törvény által létrehozott helyzetet a szervezet szerkezeti és működési tulajdonságainak ismételt áttekintésére, és további finomítására. Ennek során érdemes törekedni a szenátusi, kari hatáskörök kiegyensúlyozott optimalizálására, a kari működés reprezentatív és operatív elemeinek kiegyenlítésére, a vezetési modellben a felelőségek átláthatóságának és tisztaságának növelésére, az integrálható, ám jelenleg széttöredezett, elkülönülten irányított és működtetett területek (tanulmányi, oktatásigazgatási, könyvtári, hallgatói) áttekintésére, továbbá stratégiai alapú menedzsmentjének és áttekinthető, egységes rendszerének kialakítására.
- Javasoljuk mielőbb döntést hozni arról is, hogy a különböző szakok egyenetlen létszámainak (oktatók/hallgatók) fennmaradása, illetve szükséges változása esetén mennyi kar működtethető hatékonyan. Célszerűnek látszik a jelenleginél laposabb szervezeti struktúra kialakítása. Ehhez szükséges lehet a karok esetében a felépítést úgy optimalizálni, hogy vagy a tanszéki, vagy az intézeti rendszert választják. Ebből következően a központi szintből a kicsi, izolált, az oktatási programokhoz követhetően nem kapcsolódó kutatóintézeteknek vagy ezekkel kellene integrálódniuk, vagy működésüknek olyan rendezettebb keretbe kellene szerveződnie, amely az interdiszciplinaritás követelményeinek a hálózati működés révén egy-egy kar alá rendelve tud érvényt szerezni. A jelenlegi helyzet az irányítás esetlegességéhez, s a szervezet egészébe nem integrálódott egységek működési anomáliáihoz vezethet.
- Az Egyetem kutatómenedzsment rendszere radikális fejlesztést igényel. Ehhez célszerű az atomizált egységekben az egyes oktatók személyéhez kötötten megfogalmazott témákat doktori iskola-szerű programokba, alprogramokba integrálni, e programokhoz fejleszteni a kutatási erőforrásokat (személyzet, pályázat, konferencia, kiadványok, nemzetközi kapcsolatok, adminisztratív támogatás, tehetséggondozás stb.), ezzel kiszűrhető az oktatókra, kutatókra nehezedő állandó nyomás, s a források a karok szintjén, 1–3 éves kutatási programokba koncentrálhatóak lesznek.
- Javasoljuk egyes kiegészítő területek stratégiai programjának mielőbbi kialakítását: pl. könyvtári szolgáltatások, társadalmi felelősség, kockázatmenedzsment stb., különös tekintettel a pályázató szervezetek előírásaira.
- A szakmenedzsment és szakfejlesztés, valamint a szakok rendszeres értékelésében a hangsúly kerüljön át a szakok, tantárgyak megfeleléségének áttekintésére. Ebben elsősorban annak a szempontnak kell érvényesülnie, hogy mennyire szolgálják a tantárgyi keretek a hallgatók elmélyült foglalkoztatását (a kis, kevés óraszámú tárgyak arányának csökkentése kívánatos lenne), mennyire összpontosítanak a hallgatók professzionalizációjára (az alap- és mesterszakok esetében mennyire biztosítják az elmélet informálta gyakorlatból fakadó alkalmasságot), miként jelenik meg a szakok menedzsmentjében a kutatás irányainak meghatározása, a gyakorlat, szakdolgozat, záróvizsga integrált szemlélete.
- A kiegyensúlyozott foglalkoztatás a szakági foglalkoztatási standardok bevezetése révén javítható.
- A tényleges kinevezési rendszert illeszteni kell a felsőoktatási törvényben és az intézmény SZMSZ-ében meghatározott követelményekhez annak érdekében, hogy a docensi, professzori állomány megfelelése javuljon. Sokat javítana az oktatás színvonalán, ha az Egyetem a docensi kinevezésekhez megkövetelné a habilitációt.
- Szükséges az oktatói kompetenciák összekapcsolása a kreditgazdálkodással. A tervezett nagyszámú szak és a jelenlegi belső kreditrendszer a foglalkoztatás extenzív igényeit növeli, ezért célszerű az akkreditációs ciklusokra való foglalkoztatás-tervezés bevezetése.
- Minden karon fontos feladat a hallgatói tanácsadás, a hallgatói jogorvoslat, az esélyegyenlőségi szolgáltatások és a karrier-tanácsadás komplex rendszerének kialakítása, ill. fejlesztése.

- Megvalósítandó feladat a könyvtár egységes, integrált könyvtárrá történő alakítása, a kari könyvtárakban a tanszéki könyvtárak jelenlegi elavult, archaikus rendszerének felszámolása, az intézményben a könyvtári érdekek szempontjából hatékony hatáskörrel bíró könyvtárigazgató kinevezése, a könyvtári tevékenységben az állományfeltárás, a digitális szolgáltatások fejlesztése, főhivatású szakkönyvtárosok foglalkoztatása, a könyvtári munkamegosztás kialakítása, a szakkönyvtárak állományának összekapcsolása és elérhetővé tétele minden kar számára.
- Készítsen az egyetem olyan programot, amely a nemzetközi kapcsolatok erősödését szolgálja, s amely a lehetővé teszi egy nemzetközi félév tantervbe integrálását, az oktatók nemzetközi tapasztalatcseréjét, a hallgatói gyakorlatok nemzetközi rendszerének fejlesztését.
- A felsőoktatás közfelelősségi rendszerében az intézmény felelőssége a képzésre és kutatásra vonatkozó adatok közzététele a saját honlapján. Az Egyetem dolgozza ki az éves teljesítményt bemutató beszámolóban a minimálisan kötelező tartalmát, amelyet intézményi, illetve kari szinten kötelező megjeleníteni. Az intézmény minden évben tegye közzé az oktatásra és a kutatásra vonatkozó kulcsfontosságú adatokat. Ez segítséget nyújt majd a párhuzamos és az intézményakkreditációs eljárás intézményi önértékelésének elkészítéséhez is.

Összegzés

- Az Egyetem az autonóm vezetés minőségét segítse elő a stratégiai tervezés és menedzsment, a minőségirányítás tudatos, szervezetre igazított, a fenntartható működés logikájának, a társadalmi felelősség speciális szerepköreiből adódó modelljeinek alkalmazásával (kerülve a formális, bürokratikus, a szervezetet kevésbé segítő tevékenységeket).
- Az Egyetem a megindított menedzsment-folyamatokra építve optimalizálja szervezeti rendszerét, azon belül a döntéshozatal folyamatait, a felelősségi rendszert.
- Az Egyetem a képzések minőségét erősítse a professzionális működés modelljeinek kialakításával (a képzési minőséget növelő tervezési, szervezési, értékelési rendszerrel), a képzéshez kapcsolódó szolgáltatások kiterjesztésével, integrálásával, hatékonyságuk növelésével.
- Az Egyetem az oktatói kar minőségét a stratégiai célokhoz kötött, minőségre összpontosító foglalkoztatással, a státuszgazdálkodással, a karrierfejlesztésbe ágyazott rendszerszerű támogatásokkal növelheti (kutatói programok, publikációs tervek stb.).
- Az Egyetem oly módon alakítsa át kutatásfejlesztési programját, hogy azok tegyék lehetővé stabil, a kiválóságot előtérbe helyező doktori iskolák működtetését, valamint a hallgatói tehetséggondozást.
- Az Egyetem fejlessze tovább a hallgatói szolgáltatások rendszerét oly módon, hogy az az egyes karokon a jelenleginél lényegesen kiegyenlítettebb legyen.
- Az Egyetem könyvtári szolgáltatásai radikális megújítást igényelnek, amire külön szervezeti, stratégiai fejlesztési, humán erőforrás-fejlesztési és könyvtári minőségirányítási rendszer szükséges, külön is mérve a könyvtárhasználók elégedettségét.

AZ ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR AKKREDITÁCIÓS ÉRTÉKELÉSE

I. Akkreditációs javaslat

<p>KRE Állam- és Jogtudományi Kar</p>	<p>2012/4/VII. sz. MAB HATÁROZAT A A kar akkreditációja – az akkreditációs feltételeknek való folyamatos megfelelése esetén – 2013. június 30-ig hatályos.</p>
---	---

Az akkreditációs minősítés indoklása

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. tv. egyes rendelkezésének végrehajtásáról szóló 79/2006. (IV. 5.) Korm. rend. 5. sz. mellékletének a karalapításra vonatkozó előírásai, illetve a MAB akkreditációs elvárásai alapján a **Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Karát a MAB karként akkreditálja**, mert

- A kar különböző képzési szintek (alapképzés, mesterképzés, osztatlan mesterképzés, doktori képzés, felsőfokú szakképzés, valamint szakirányú továbbképzés) közül legalább kettőben szervez oktatást.
- Rendelkezik az oktatók szakokhoz, azok számához, a tudományági sajátosságokhoz igazodó oktatói-kutatói testülettel, továbbá megfelelő infrastruktúrával és adminisztrációval.
- A kar integrálja a különböző képzési szinteken folyó szakokat, és az egyetem más képzéseinek alapozó, szakmai törzsismeretköreinek a kar jellegéhez illeszkedő szervezeti egységeit. Ennek alapján az egyetemen biztosított a képzések közös vagy hasonló szakterületei oktatásának szervezése.

A 79/2006. (IV. 5.) Korm. rendeletben a karlétesítés minimális feltételei között szereplő számszerű adatok a kar vonatkozásában a következők:

- A kar állományában lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók létszáma eléri a 40 főt (**43 fő**).
- Különböző szintű képzésben összesen felvett hallgatók létszáma az utóbbi 3 tanév átlagában eléri a 200 főt (**1241 fő**).
- Alap- és mesterszakokra számítva az egy szakra felvett hallgatók átlagos száma eléri a 80 főt (**1207 fő**).

Az akkreditációs minősítés indoklása: A 2010/8/X/1. számú határozata szerint a Kar *csak 2013. június 30-ig* akkreditálható, mert

- a teljes időben foglalkoztatott oktatók létszáma nem érte el a 40 főt, csak 34–35 fő volt,
- a teljes időben foglalkoztatott oktatók jelentős része, több mint fele nem a KRE ÁJK-n volt elsőhelyes, teljes időben foglalkoztatott oktató, hanem más állami vagy nem állami felsőoktatási intézményben első helyen jelölt oktató. [...]
- a kari működésben több hiányosság/szabálytalanság volt megállapítható (részletezve lásd a II.1, valamint II.2 fejezetekben).

A monitoring vizsgálat, s ezen belül a 2011. december 14-án és 16-án történt helyszíni látogatás megállapítása szerint az elmúlt egy évben az intézmény vezetése jelentős erőfeszítéseket tett a megfelelés biztosítása érdekében, és ennek nyomán *kedvező irányú folyamatok indultak meg*. A 2010/8/X/1. sz. MAB határozatban feltárt hiányosságok jelentős részét kiküszöbölte a kar, ezért *az akkreditáció megvonása nem indokolt*. A monitoring vizsgálat során ugyanakkor megállapítottuk azt, hogy

- a MAB 2009/9/IX/2/351. sz. határozatával „nem megfelelt”-nek minősített doktori iskola újraindítására az Egyetem a MAB-nál nem tett kísérletet, és a körülményeket tekintve ez a közeljövőben nem is tűnik reálisnak;
- a teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók száma ugyan elérte a 40 főt (az állománylista szerint 43 fő volt), de az oktatókkal szemben támasztott követelmények teljesítése számos esetben csupán formális;
- a LB tagjai – elismerve az oktatás minőségbiztosítása érdekében tett intézkedéseket – továbbra is aggályosnak tartják a megfelelő tanulmányi tájékoztató (különösképpen a félévre szóló órarend) közzétételének hiányát.

II. A kar működésének és szervezetének minőségértékelése

1. A kar általános helyzetképe

A kar általános helyzete az elmúlt egy évben számottevően javult, de főleg tartalmi értelemben jelenleg sem nevezhető teljesen megnyugtatónak. Az oktatói kar formálisan ugyan megfelel a követelményeknek, valójában azonban alig van a Karon professzori szintű oktató. A docensek által képviselt szakmai színvonal átlagosan közelebb áll az adjunktusi, mint a professzori szinthez. Akik megfelelő szakmai színvonalat képviselnek, azok is erősen leterheltek más vonalon, habár kétségtelen tény az, hogy kevésbé reális (országosan sem verifikálható) az az elvárás, hogy a jogi kari oktatók semmilyen más kereső tevékenységet ne végezzenek. Itt jegyezzük meg, hogy egy jogi kar *egyetemi szintű* működéséhez, így különösen az oktatáshoz és a kutatáshoz *nélkülözhetetlen*, hogy az elméleti megalapozó tárgyakat (jogelmélet, jogtörténet) valamint a legfontosabb tételes jogi tárgyakat jegyző tanszékek (alkotmányjog, büntetőjog, közigazgatási jog, polgári jog) élén teljes munkaidőben foglalkoztatott egyetemi tanár álljon. Ennek hiányában sem a kar nemzetközi elismertsége, sem pedig az utánpótlás megfelelő színvonalú képzése (doktori iskola) nem biztosítható.

2. Szervezet és működés: helyzetkép és a folyamatok értékelése

2.1. A kar szervezete, vezetési rendszere a küldetésnyilatkozat tükrében

A kart a 2010-es akkreditációs látogatás idején megbízott dékán vezette. Azóta sikeres dékáni pályázat eredményeként megtörtént a dékán kinevezése. Az ő munkáját két újonnan kinevezett dékánhelyettes segíti. A kar vezetése stabilizálódni látszik. A kar tanszékeinek számát az elmúlt év során 18-ról 11-re csökkentették. Ez alapvetően pozitív változás, bár feltehetőleg a kereskedelmi jog és a pénzügyi jog összevonása nem annyira szakmai, mint inkább gyakorlati megfontoláson alapul. A jogi karok esetében általános tapasztalat, hogy 10–15 tanszék elegendő a kiegyensúlyozott működéshez. Az újonnan alapított Társadalomtudományok és Nemzetközi Tanulmányok Intézete ebbe a struktúrába nehezen illeszthető bele, mindazonáltal a létrehozása nem kifogásolható.

2.2. Az akkreditációs feltételek teljesítésének tényszerű bizonyítékai

A karon az akkreditációs szempontból figyelembe vehető teljes munkaidős oktatók száma immár meghaladja a 40 főt. Az AT és az AE, V kategóriába tartozó oktatók aránya, a fokozatot szerzett oktatók aránya, valamint a karra beiratkozott hallgatók létszáma az akkreditációs követelményeknek megfelel. A rendelkezésre bocsátott állománylista szerint a karnak 43 AT oktatója van, akik közül 37-en rendelkeznek PhD fokozattal (86%). A 2011/2012. tanév I. félévére beiratkozott hallgatók száma meghaladta az 1600 főt (860 + 679 fő jogász, 60 fő jogi asszisztens, 53 fő szakirányú továbbképzésben részt vevő hallgató). A könyvtári állomány az elérhető elektronikus adatbázisokra is tekintettel minimális szinten megfelelőnek nevezhető.

2.3. A kar kulcsfontosságú eredményeinek értékelése, különös tekintettel a kutatási, fejlesztési, alkotó/művészeti tevékenység és gazdálkodás eredményeire; a kar hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerre

A karon megfelelő számban történik diplomakiadás, publikációs tevékenység és tudományos konferenciák szervezése, ill. konferencia-részvétel. Az idegen nyelvű, különösen a rangos külföldi publikációk száma csekély. A 2010/2011. tanévben eddig elnyert kutatási pályázatok az oktatás módszertanához (szakkollégium, TDK, tehetség-gondozás stb.) kapcsolódtak. *A kutatás-fejlesztési stratégia* kari szinten csak általános célokat fogalmaz meg (tudományos művek kiadása, kutatási tevékenység támogatása stb.), mindössze egyetlen konkrét projektet nevesít

(Implementation of the Lisbon Strategy). Még szerényebb a „tanszékek mellett működő kutatóműhelyek” leírása, ahol gyakorlatilag csak a jogágak és a tanszéki vezető oktatók nevei szerepelnek. Ennél több konkrétumot tartalmaz a *KRE ÁJK 2010-2011. évekre szóló kutatás-fejlesztési és kutatási tervének végrehajtásáról* szóló beszámoló. Ebből az állapítható meg, hogy az egyes tanszékek, illetve oktatók kutatási intenzitása, illetve publikációs tevékenysége között rendkívül nagy eltérések vannak.

A kar érzékelhetően jelen van az OTDK-n, a hallgatók az erős mezőnyben is tudnak helyezéseket szerezni. A szakdolgozatok nyilvántartása, és azok őrzése megfelelő, a minőségük kevésbé (észlelhető az internetes anyagok felhasználásának túlzott aránya, az idegennyelv-tudás hiányában „felhasznált” idegen nyelvű művek hivatkozása, alapvető kurrens hazai szakirodalmi művek ismeretének hiánya), de azok átlagos színvonala a szűrőpróbaszerű ellenőrzés alapján nem tűnik elfogadhatatlannak, ill. az országos tapasztalatok fényében nem kirívó.

3. A minőségbiztosítás alapelvei és gyakorlata

3.1. Stratégia és eljárások a minőség biztosítására

A kar rendelkezik saját, szakképzett minőségbiztosítási felelőssel, a minőségbiztosítási dokumentumok rendelkezésre állnak. A kari vezetés minden tagja szemmel láthatóan teljes mértékben „minőségtudatos”, olyannyira, hogy a formális elvárásoknak való túlzott megfelelésre való törekvésnek is vannak jelei. Ez a tapasztalat persze nem is annyira a karra, hanem a minőségbiztosítás hazai gyakorlatára nézve ad alkalmat következtetések levonására.

3.2. Képzési programok indítása, követése és rendszeres belső értékelése

A kar 2011-ben áttekintette képzési programjait. Előnyös, hogy a 2012/2013. tanévben felmenő rendszerben új jogász mintatanterv lép hatályba, amely a korábbi anomáliák kiküszöbölése mellett erősíti a képzés gyakorlatorientált jellegét. Az önértékelési anyag szerint a képzési programok követése, a belső értékelés rendszeresen megtörténik, ennek gyakorlati eredményei azonban egyelőre még szerénynek tűnnek.

3.3. A hallgatói teljesítmények értékelési rendszere, az oktatás eredményessége

A tanulmányi eredmények alakulása (átlageredmények, az érdemjegyek szóródása) tekintetében kedvező irányú változásként regisztrálható az alacsonyabb szintre beállt átlageredmények, ill. az érdemjegyek reálisabb arányokat mutató szóródása, ami szigorúbb számonkérést, oktatói értékelést jelez.

3.4. Az oktatók minőségének biztosítása

Az oktatók minőségének biztosítása céljából évente 2 alkalommal felméri az oktatási és kutatási teljesítményt. Ezt a korábbi MAB-határozat írta elő, ezért e sűrűséget kritizálni nem lehet, az viszont megállapítható, hogy nem annyira hatékony, inkább formális jelentőséggel bír. A helyzet stabilizálódásával párhuzamosan e felmérések gyakoriságát csökkenteni lehet. A kinevezett oktatók túlnyomó része rendelkezik doktori (PhD) fokozattal, de sok oktató esetében hiányzik a megfelelő (pl. a docensektől az intézményi szabályzat által elvárt 8 éves) oktatási gyakorlat, és a docensek közül csak kevesen rendelkeznek habilitációval. A tanszékvezetők jelentős része az elmúlt néhány évben szerzett doktori (PhD) fokozatot, több esetben az Egyetem doktori iskolájában. Számos docensnek nincsenek jelentősebb idegen nyelvű, különösen külföldi publikációi. Ez nem túl biztató az egyetemi tanári utánpótlás biztosíthatósága szempontjából. Jelenleg egy – akkreditációs szempontból figyelembe vehető – egyetemi tanár van a kar oktatói-kutatói állományában. Az oktatók túlnyomó részének van legalább egy további teljes munkaidős állása, emiatt az intézményben kevés időt tudnak eltölteni. Az oktatók

többsége (az állománylistában feltüntetett „idegen további jogviszony” alapján mintegy 70%-a) a *gyakorlatban is teljes munkaidős foglalkoztatási jogviszonyban dolgozik* (bíró, ügyész, köztisztviselő), amelybe az ügyvédi praxist nem is számítjuk bele (!), ennek megfelelően az általuk tartott foglalkozásokon a gyakorlat kerül előtérbe. Ezt a tényt a hallgatóság nagyra értékeli, és a későbbi elhelyezkedése egyik legfontosabb biztosítékának tartja. A LB véleménye szerint azonban a túlzottan gyakorlat-orientált oktatás az alapképzési szak követelményeinek felel meg, ennél fogva aggályai vannak a mesterképzés (egyetemi szintű képzés) színvonalát illetően. Az LB álláspontja szerint az elmélet és a gyakorlat között meg kell találni az egyensúlyt. Megfelelő elméleti képzés nélkül a gyakorlati oktatás sem érheti el célját.

3.5. Tanulástámogatás, eszközök és hallgatói szolgáltatások

KRE ÁJK működtet hallgatói információs rendszert, a honlapon a tantárgyi tematikák elérhetők, a szakdolgozati szabályzat elkészült, a hallgatói jogorvoslati rendszer biztosított, működik a hallgatói tehetséggondozás rendszere, van karrier-tanácsadás, megjelentek a nemzetközi mobilitási lehetőségek, vannak kari könyvtári szolgáltatások.

A kari könyvtár 15000 kötetéből kb. 2000 a tanszékeken található, az állomány nagy része pedig az ETO szakbeosztása szerint elhelyezett szabadpolcos anyag. Ez a megoldás ésszerűnek nevezhető. A könyvállomány azonban jelentős részben az elmúlt 15–20 évben megjelent hazai szakkönyv, kézikönyv, ehhez képest nagyon kevés a külföldi, ill. a régi szakkönyv. Nem kevésbé szegényes a könyvtárnak járó folyóiratok, különösen a külföldi folyóiratok választéka. Nem sokat segít az a megfontolás, hogy a könyvtár 15 évvel ezelőtt mintegy a semmiből jött létre, de a nyomtatott dokumentumok szűkösségét kétségtelenül enyhíti az EISZ és az EBSCO (ill. különösen a JSTOR) révén elérhető adatbázisokhoz való hozzáférés lehetősége.

A kari könyvtárban a szakdolgozatok elektronikus nyilvántartása megoldott, az egyes szakdolgozatok az elektronikus katalógusban szakmai tárgyszavak szerint is kereshetők. Az utóbbi években benyújtott minden papír alapú bekötött szakdolgozat példányhoz mellékelve van annak szövege CD-n vagy DVD-n.

A honlapon és a Neptun-rendszerben a tantárgyi tematikák, és egyéb tanulmányi adatok elérésének biztosítása, valamint az új kezdeményezésként elkészült úgynevezett „tanszéki füzetek” enyhítik ugyan a jogszabályban (79/2006. Korm. rend. 22. §) előírt tartalmú és formájú tanulmányi tájékoztató hiányát, de azt nem pótolhatják. Ezzel a kar nehezíti a hallgatók eligazodását – különösen a hatályos mintatanterv, az órarend és a szabadon választható tárgyak kínálatának tanulmányozhatóságának tekintetében.

Meg kell jegyezni, hogy a karrier-tanácsadás kari működése mellett nem működik diplomás pályakövetési rendszer.

A hallgatók képviselőinek véleménye szerint a hallgatók tájékoztatása (így pl. az órák elmaradásáról szóló értesítés) lényegesen javult a korábbi évekhez viszonyítva.

3.6. Belső információs rendszer

Kialakult a belső információs rendszer, és a vezetői információs rendszer.

3.7. Nyilvánosság, közvélemény tájékoztatása, honlap

Általánosságban elmondható, hogy a karon a nyilvánosság tájékoztatása a képzések ismertetésére, és a rendezvényekről való híradásra orientált. A tájékoztatás nem terjed ki a felsőoktatási intézmények kötelező tájékoztatására (pl. nyilvános éves beszámoló a kar működéséről: felvettek száma, hallgatók száma, végzettek száma, oktatókra vonatkozó adatok, elégedettség az oktatással).

A kari honlap megfelelően strukturált, és nagyjában-egészében megadja a külső tájékoztatáshoz szükséges alapvető információkat.

A jogszabályi követelményeknek megfelelő tanulmányi tájékoztató hiányát e helyütt is jeleznünk kell.

4. C-SWOT analízis – következtetések, tennivalók

A kar pontos intézkedési tervet készített a MAB kifogásaiból fakadó fejlesztési szükségletekre.

A C-SWOT elemzésből alapvetően hiányzik a C elem (a környezeti, politikai, jogi változások okozta kihívások) kibontása. A kar önértékelése a korábbi MAB-jelentésben megfogalmazott kritika ellenére továbbra is túlbecsüli az erősségeket, és alábecsüli a kockázatokat. A SWOT-analízis erősségeként említi, hogy az oktatók felelős pozíciókat töltenek be az állami, gazdasági szférában. Ez azonban gyengeség is, mert az ekként túlterhelt oktatók tanórán kívül kevesebb időt tudnak fordítani a hallgatókra, sőt az is kétséges lehet, hogy tanórai kötelezettségeiket maradéktalanul el tudják-e látni. Vannak jelei ugyanis annak, hogy a megbízott előadók túl nagy szerepet kapnak még a kötelező előadások megtartása során is. További kockázata a gyakorlati szférából érkezett, és ott jelenleg is pozícióban levő vezető oktatók alkalmazásának, hogy az egyetemi oktatás tudományos jellege, a kutatások szakmai színvonalának fejlesztése ezen oktatók által kevésbé tűnik garantálhatónak. A szabadon választható tárgyak széles választéka az erősségek között szerepel, ezt a széles választékot azonban a tanrendi adatok nem igazolják vissza. Az oktatási dékánhelyettes nem tudott erre a problémára megnyugtató választ adni. Ellentmondásos a SWOT-analízisben, hogy a felsőoktatásba lépők számának növekedését kedvező lehetőségként említi, ugyanakkor a kockázatok között utal a felsőoktatás iránti érdeklődés csökkenésére. Nem tűnik ki az anyagból annak az erősségnek a magyarázata, miszerint az intézmény vonzó célpont a külföldi oktatók számára. Eltúlzottnak tűnik az erősségek között annak kiemelése, hogy kiemelkedően jó a gyakorlati munkahelyekkel való kapcsolat.

III. Minőségfejlesztési javaslatok, ajánlások a kar számára

- A kar legfontosabb és legsürgősebb feladata az, hogy növelje az oktatói karban a színvonalas egyetemi oktatás és a tudományos kutatás iránt maximálisan elkötelezett, magasan képzett, idegen nyelveket aktívan használó oktatók arányát. A gazdasági válság közepette ez ugyan nehezen megoldható feladat, ugyanakkor létfontosságú a minőség biztosítása szempontjából, mert e tekintetben a kar minden erőfeszítés ellenére továbbra is kritikus állapotban van, jóllehet formálisan már megfelel a követelményeknek. Még a megfelelő vagy egyenesen kiváló színvonalú oktatók javarésze is más irányú leterheltsége miatt viszonylag keveset tud tenni a minőségi kari oktatásért. Az előző MAB-jelentés is rámutatott arra, hogy az oktatók külső leterheltsége túlságosan nagy, emiatt pl. a TDK-munka patronálására sem tudnak kellő időt fordítani. Úgy tűnik, ez a probléma továbbra is fennáll, bár a kar ennek ellenére jelen van az OTDK-n, és helyezéseket is szerez. Ez a tendencia a tehetséggondozás átgondoltabb szervezésével és irányításával fokozható lenne. A karnak érdemes lenne olyan, a jelenleginél konkrétabb programpontokat felmutató tudománytámogatási koncepciót kidolgoznia, amely erkölcsileg és anyagilag is ösztönzi a magas színvonalú oktató és kutatómunkát, és ezáltal reálissá teszi e célok elérését.
- A kar előmeneteli rendszerében célszerű lenne megjelentetni a habilitáció követelményét a docensi kinevezés előfeltételeként.
- A tantárgyi struktúrában belül a főtárgyak optimális kreditszámának (4–5–6–10) kialakítása elősegítheti az oktatói tevékenységben az elmélet informálta gyakorlati attitűd mélységének növelését.

E modellel elérhető a túlzott specifikáció visszaszorítása, az ebből fakadó óraadói igény csökkenése, és a kívülről jövő foglalkoztatási nyomás kivédhetősége.

- Mivel a kar nem kis részben a vezetési válságok következtében nyújtott gyengébb teljesítményt, ezért javasoljuk, hogy vagy az EFQM, vagy a CAF modell alapján alakítsanak ki szervezetfejlesztési programot.
- A kar a minőségfejlesztés kérdésében tekintse át a Minőségbiztosítási Kézikönyvben leírt szempontokat, és konkretizálja azokat a saját szükségletei szerint.
- A belső információs rendszerből nyerhető adatokat rendszeresen elemezzék, és használják fel a döntések előkészítése során.
- A kar a felsőoktatás jelenlegi realitásainak és hazai nagyarányú változásainak megfelelően gondolja át fejlesztéseit. Miután az intézményfejlesztési terv társfenntartó bevonását jelöli meg, a kar a tudománykari jelleg megszilárdítására koncentráljon. A stratégiai tervezéshez javasolt olyan modell megválasztása, amely segítheti a stratégiai programozás jobb megalapozottságát, a szétforgácsolt erőforrások lényeges ügyekre koncentrálását, a pénzügyi fenntarthatóság elemeinek beépítését, a hallgatói és munkatársi nézőpontok beemelését.
- A K+F+I stratégiai program alapján ajánlatos lenne a kari fejlesztéseket a doktori iskola működési feltételeinek újbóli megteremtésére koncentrálni, az alap- és az alkalmazott kutatási programok, alprogramok alakításánál a doktori iskola követelményeit szem előtt tartani.
- A karon végzett munkáról tegyenek közzé éves szinten jelentést, önértékelést a honlapon, ami a nyilvánosság tájékoztatását szolgálja mind intézményen belül, mind azon kívül.
- A kar vezetése tekintse át a hallgatókkal való elektronikus kommunikáció rendszerét, annak minőségi szolgáltatásainak fejlesztésével segítse a hatékony működést.
- A kar tegyen lépéseket a DPR-rendszer kialakítására.
- Kulcsfontosságú a szakmai színvonal fejlesztése szempontjából a könyvtár fejlesztése, amely még jelenleg is csak éppen elfogadható feltételeket biztosít a tudományos kutatás, vagy akár a nívós hallgatói szakmai tájékozódás számára. A kar tekintse át, hogyan tudja könyvtári szolgáltatási rendszerét a 21. század követelményeihez igazítani, és tegyen ez irányban lépéseket. A szolgáltatás-fejlesztés legfontosabb elemei: a kari állományfejlesztés stratégiája, az adatbázis-fejlesztés, a könyvtári állomány feldolgozása, a szakember-állomány professzionalizálása, a könyvállomány katalógizálása, a férőhelyek számának növelése, a nemzetközi folyóiratokhoz való hozzáférés biztosítása. Az állomány fejlesztése tekintetében rövid távon elsősorban a nyugati elektronikus adatbázisok elérésének bővítése tűnik reálisan kitűzhető célnak (az e téren elért jelenlegi eredményeket nem lebecsülve), de a legalapvetőbb angol, német és francia nyelvű szakirodalomnak, és néhány alapvető jelentőségű nemzetközi folyóiratnak a beszerzését feltétlenül biztosítani kell rövid távon is.
- Az oktatási anyagok előállítására és a tudományos kutatási eredmények publikálása bizonyos belterjességet mutat. A tananyagok jelentős részét a kar oktatói készítették, és azokat jelentős részben a Patrocinium Kiadó adja ki. A korábbi MAB-vizsgálat is felhívta a figyelmet arra, hogy a publikálás során törekedni kell a kiadványok országos jelentőségű és külföldi kiadóknál történő megjelentetésének növelésére. E téren továbbra is komoly előrelépés látszik szükségesnek, mert a jelenlegi belterjes gyakorlathoz nem eléggé nagy méretű. Javasolható az is, hogy a más hazai jogi karokon bevált, színvonalas egyetemi tankönyvek helyett a kar ne használjon saját tananyagokat akkor, ha azok színvonala számottevően elmarad a vezető hazai tankönyvekhez képest.

- Nagyon fontos, hogy a hatályos jogszabályokra (ez idő szerint különösen a 79/2006. Korm. rend. 22.§-ában foglaltakra) figyelemmel a kar adjon ki minden szemeszterben könyv alakban és elektronikusan is elérhető tanulmányi tájékoztatót, amely a hallgatók és a külvilág számára is áttekinthető formában tartalmaz minden releváns információt a karon folyó oktatásról.
- A karon több kötelezően választható, és különösen több szabadon választható kurzusra lenne szükség, amelyeket magas színvonalat képviselő oktatók hirdetnek meg, és az órákat személyesen ők tartják meg. Az alternatív és fakultatív kurzusok jelenlegi választéka meglehetősen szegényes, összetétele ad hoc jellegűnek tűnik, ráadásul a tárgyfelelősök nem kis hányada megbízott előadó. Ezen a helyzeten sürgősen változtatni kell a képzési célok elérése érdekében.

A BÖLCSÉSZETTUDOMÁNYI KAR AKKREDITÁCIÓS ÉRTÉKELÉSE

I. Akkreditációs javaslat

<p>KRE Bölcsészettudományi Kar</p>	<p>2012/4/VII. sz. MAB HATÁROZAT A A kar akkreditációja – az akkreditációs feltételeknek való folyamatos megfelelése esetén – 2013. június 30-ig hatályos.</p>
--	---

Az akkreditációs minősítés indoklása

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. tv. egyes rendelkezésének végrehajtásáról szóló 79/2006. (IV. 5.) Korm. rend. 5. sz. mellékletének a karalapításra vonatkozó előírásai, illetve a MAB akkreditációs elvárásai alapján a **Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsészettudományi Karát a MAB karként akkreditálja**, mert

- A kar különböző képzési szintek (alapképzés, mesterképzés, osztatlan mesterképzés, doktori képzés, felsőfokú szakképzés, valamint szakirányú továbbképzés) közül legalább kettőben szervez oktatást.
- Rendelkezik az oktatók szakokhoz, azok számához, a tudományági sajátosságokhoz igazodó oktatói-kutatói testülettel, továbbá megfelelő infrastruktúrával és adminisztrációval.
- A kar integrálja a különböző képzési szinteken folyó szakokat és az egyetem más képzéseinek alapozó, szakmai törzsismeretköreinek a kar jellegéhez illeszkedő szervezeti egységeit. Ennek alapján az egyetemen biztosított a képzések közös vagy hasonló szakterületei oktatásának szervezése.

A 79/2006. (IV. 5.) Korm. rendeletben a karlétesítés minimális feltételei között szereplő számszerű adatok a kar vonatkozásában a következők:

- A kar állományában lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók létszáma eléri a 40 főt (**154 fő**).
- Különböző szintű képzésben összesen felvett hallgatók létszáma az utóbbi 3 tanév átlagában eléri a 200 főt (**1476 fő**).
- Alap- és mesterszakokra számítva az egy szakra felvett hallgatók átlagos száma nem éri el a 80 főt (**65 fő**).

A MAB 2010/8/X/1. sz. határozata szerint a kar *csak 2013. június 30-ig* volt akkreditálható, mert

- Nem volt hosszabb távra kinevezett vezetése és a megüresedő dékáni posztra a pályázat még nem volt kiírva;
- Nem volt közép és hosszú távú stratégiai terve;
- A kar egyetlen doktori iskolájának működését felfüggesztették. [A MAB 2010. október 1-jén a doktori iskola akkreditációját megvonta.]

A MAB a fő problémákat a fenntartó és az instabil egyetemi–kari vezetés kapcsolatában, a nem kellően átgondolt jövőképben, illetve a kar egyetlen doktori iskolájának súlyos működési zavaraiiban látta.

A monitoring vizsgálat, s ezen belül a 2011. december 14-án és 16-án történt helyszíni látogatás megállapítása szerint az elmúlt egy évben az intézmény vezetése jelentős erőfeszítéseket tett a megfelelőség biztosítása érdekében, és ennek nyomán *kedvező irányú folyamatok indultak meg*. A 2010/8/X/1. sz. MAB határozatban feltárt hiányosságok jelentős részét kiküszöbölte a kar, ezért *az akkreditáció megvonása nem indokolt*.

A karon magyar, történelem, filológia, és szabad bölcsészeti mesterképzés folyik, és a kar a bölcsészettudományok (történettudományok) körében 2011-ben újként akkreditált doktori iskolával rendelkezik. A kar tehát teljesíti a bölcsészettudományi karokkal szemben támasztott speciális elvárásokat.

Az akkreditáció azonban csak 2013. június 30-ig adható meg, mert a bölcsészettudományi működéshez szükséges doktori iskolai tevékenység csak most indult meg, a kar stratégiai és operatív programjaiban pedig további fejlesztések szükségesek a minőségi oktatás háttérét adó stabil működéshez, valamint az egy szakra felvett hallgatók átlagos száma valamivel elmarad az elvárttól.

II. A kar működésének és szervezetének minőségértékelése

1. A kar általános helyzetképe

A kar – az önértékelés és a helyszíni látogatás tapasztalatai alapján – a stabilizálódás útjára lépett, de a tényleges stabilitás eléréséig még sok tennivalója van. 2010 októberében megkapta kinevezését az új dékán, és a többi vezetői munkakör is be van töltve. A kar rendelkezik a feladatellátáshoz szükséges létszámú oktatói-kutatói karral. Az egyetemi minőségbiztosítási rendszert a kar szintjére adaptálták, de ennek konkrét eredményei csak az elkövetkezendő években lehetnek. 2011 során áttekintették a képzési programot, és változtatásokat hajtottak végre rajta. Az oktatási és kutatási szervezeti egységek fajtái és szintjei azonban meglehetősen bonyolult képet mutatnak.

2. Szervezet és működés: helyzetkép és a folyamatok értékelése

A kart 2010 októberétől vezeti a jelenlegi dékán, aki alkalmas a nagy kari szervezet összefogására, a kar kérdéseivel való foglalkozás hatékony vezetői kompetenciákat mutat.

A dékánhelyettesi posztok is betöltöttek, a főtitkári feladatokat pedig két kari igazgató látja el. Feladatköreik többnyire jól elhatároltak, ám e személyek szerepe a kar működési koncepcióinak kialakításában, a kart érintő kritikus tényezők megállapításában erősítendő.

A szervezeti struktúra egyenetlen, tanszéki és intézeti egységek, karon kívüli kutatóintézetek és tanszéki kutatócsoportok képezik a képzési terület többszintű szervezeti rendszerét.

A karnak egy akkreditált doktori iskolája van a történettudományok területén (az irodalomtudományi doktori iskolától a MAB 2010 októberében vonta meg az akkreditációt, melyet az intézménynek meg kellett szüntetnie).

Feltűnő, hogy a kari tanácsnak tagjai a tanszékvezetők, nem tagjai viszont az intézetvezetők, és értelmezhetetlen a kari igazgatók helye és szerepe is.

A karnak van közép és hosszú távú stratégiai programot integráló fejlesztési terve, nincs viszont K+F+I programja.

A kari fejlesztési terv egy – a 2000-es évekre jellemző – extenzív fejlesztés modelljét mutatja. Továbbra is része a fejlesztésnek a társadalomtudományi terület fejlesztése és a nyitás a közgazdasági képzési terület felé, turizmus szak indításával. A kar oktatásában megalapozott a nyelvi képzési terület, az irodalomtudomány, a szabad bölcsészet, a történelem oktatása. Önálló arculatot mutat a tanárképzés rendszere. Megjelent még igényként a református egyház szükségleteit kezelő pedagógus-továbbképzés kezelése.

Két képzési ágban megindult a társadalomtudományi képzés (kommunikáció- és médiatudomány, szociológia). A Tanítóképző Főiskolai Kar (a továbbiakban: TFK) kereteibe tartozó szociális munkás-képzés is zajlik a karon, melynek feltételei a TFK kereteiben is kérdésesek.

A pszichológia szakon a jelenlegi oktatói létszámmal biztosítható az elsősorban a gyakorlati képzésre hangsúlyt fektető oktatás. A fejlesztési terv a pszichológia szakon hallgatói létszámnövelést tervez, ezt sem az oktatói kiválóság, sem a munkaerőpiac nem indokolja. A 250 főnyi állami támogatású hely irreális elképzelés.

Összességében a fejlesztési terv képzésfejlesztési programja további 2500 kreditnyi plusz óraterhelést jelentene, s ez a kar létszámának megduplázását igényelné. A kar egészében, fejlesztési tervében különösen, önálló intézményként viselkedik, és saját hatáskörébe tartozónak tekinti az összintézményi szintű fejlesztéseket, noha az Egyetem szabályzatának Szervezeti és működési rend c. része épp ennek ellenkezőjét sugallja.

3. A minőségbiztosítás alapelvei és gyakorlata (ESG pontjai szerint)

3.1. Stratégia és eljárások a minőség biztosítására

A kar az intézményi dokumentumokat adaptálta. A minőségpolitika, a minőségstratégia, az elégedettségi eljárás az intézményi szinten leírtaknak megfelelően, formálisan kialakult. A minőségfejlesztési programot fegyelmezetten végrehajtotta. A kari önértékelést és adatszolgáltatást, az eredményeket bemutatta. A kar formálisan megfelel azoknak az elvárásoknak, amelyeket az ESG szempontjai alapján a MAB meghatározott.

3.2. Képzési programok indítása, követése és rendszeres belső értékelése

A kar 2011-ben áttekintette képzési programjait. A tantárgyi szerkezetet a szakokon átalakította. Az átalakítás nem javított a szakok kreditstruktúráján, a szakokat többnyire 2 kreditet tárgyak uralják, s ez nem segíti az évközi műhelymunkát. Vannak olyan szakok is, amelyekben aránytalanul magas az 1 kreditet tárgya száma. A szétaprózott tantárgyi struktúra ellene hat a minőségi oktatásnak. A szakok tantárgyi hálói megfelelnek az 1800, 1200 órás követelményeknek. A szakok átalakítása nem szolgálta eléggé a hatékony képzési program-menedzsmentet, és a hatékony hallgatói tanulásszervezést.

3.4. Az oktatók minőségének biztosítása

A kar oktatóinak száma meghaladja a karoktól elvárt 40 fős létszámot, ami egyenes következménye a kar szerteágazó képzési kínálatának. A kar oktatói állományában leginkább a bölcsészettudományi képzések oktatói állománya megnyugtató. Amellett, hogy van foglalkoztatási program, előmeneteli rendszer, a tudománykar minősége a habilitált oktatók révén szilárdítható meg, ami a tudományos élet pályára való szocializáció támogatásával alakítható. Minden további szakfejlesztés az extenzív, alapképzési szakra vonatkozó minimális minősítettségre orientál, és folyamatosan veszélyezteti a tudományos kari létet.

3.5. Tanulástámogatás, eszközök és hallgatói szolgáltatások

A kar működtet hallgatói információs rendszert, a honlapon a mintatantervek elérhetők, a tantárgyleírások, szakdolgozati szabályzatok elkészültek, kidolgozott a hallgatói jogorvoslati rendszer, működik a hallgatói tehetséggondozás rendszere, vannak kari könyvtári szolgáltatások, kialakultak a nemzetközi mobilitási lehetőségek.

A könyvtári szolgáltatási rendszer, a könyvtári állomány feltártsága és használhatósága nem felel meg a 21. századi követelményeknek. Különösen aggasztó, hogy a nemzetközi folyóirat-állomány tanszéki könyvtárakban található, melyhez a hozzáférés esetleges. A kar könyvtári szolgáltatásai szétforgácsoltak 7 tanszéki könyvtárba, amelyek szolgáltatásai főként az oktatók kényelmét szolgálják, a hallgatók számára való elérés esetleges. Nem alakították ki az elektronikus szakdolgozat-tárolás rendszerét és elérhetőségét.

A tantárgyi tematikáknak és egyéb tanulmányi adatoknak a Neptun-rendszerben történő elérésének biztosítása, és a félév eleji szóbeli tájékoztatók enyhítik ugyan a jogszabályban (79/2006. Korm. rend. 22. §) előírt tartalmú és formájú tanulmányi tájékoztató hiányát, de nem pótolhatják.

A karrier-tanácsadás az új karrieriroda keretei között működik. Nincs DPR mérési rendszer, a kar nem szolgáltat ilyen adatokat.

3.6. Belső információs rendszer

Kialakult a belső információs rendszer és a vezetői információs rendszer. A kari információs rendszer működését illetően nincs észrevétel.

3.7. Nyilvánosság, a közvélemény tájékoztatása, honlap

A nyilvánosság tájékoztatása a karon a képzésekre, rendezvényekre orientált. A tájékoztatás nem terjed ki a felsőoktatási intézmények elvárható tájékoztatására (pl. nyilvános éves beszámoló a kar működéséről: felvettek száma, hallgatók száma, végzetek száma, oktatókra vonatkozó adatok, elégedettség az oktatással). A kari honlap informatív, az alapvető információkat tartalmazza. A jogszabályi követelményeknek megfelelő tanulmányi tájékoztató nincs.

4. C-SWOT analízis – következtetések, tennivalók

A kar elkészítette a C-SWOT elemzést. A C-SWOT elemzésből hiányzik a C elem kibontása. A C-SWOT intézményi szint és kari szint keverését jelenti, ami minden egyes dokumentum jellemzője.

III. Minőségfejlesztési javaslatok, ajánlások a kar számára

- Javasolt a kar szervezeti struktúrájának tisztítása, átláthatóbbá tétele, s abban mindenekelőtt a reprezentativitás elemeinek és a funkcionalitásnak a megfelelő összekapcsolása. A kutatási egységek kérdésében a kar koncentráljon a jelenlegi és a reálisan tervezhető doktori iskoláira, és kutatóműhelyeket csak szorosan ezek alprogramjaihoz szervezzen. A kutatás adminisztratív szervezeti háttere nem megnyugtató, a kutatási szolgáltatások egységes rendszere nem vagy alig átgondolt.
- A kar vezetésébe, ill. a kari tanácsba indokolt lenne bevonni a kari könyvtárvezetőt.
- A kar a felsőoktatás jelenlegi realitásainak és várható változásainak megfelelően gondolja újra tervezett fejlesztéseit. Miután az intézményfejlesztési terv társfenntartó bevonását jelöli meg, a kar ezen fejlesztései nem tűnnek megalapozottnak. A stratégiai tervezéshez javasolt olyan modell megválasztása, amely segítheti a stratégiai programozás jobb megalapozottságát, a szétforgácsolt erőforrások lényeges ügyekre koncentrálását, a pénzügyi fenntarthatóság elemeinek beépítését, a hallgatói és munkatársi nézőpontok beemelését.
- Mivel a kar korábban meghatározóan a vezetési válságok következtében nyújtott gyengébb teljesítményt, javasoljuk, hogy vagy az EFQM, vagy a CAF modell alapján alakítsa ki szervezetfejlesztési programját.
- A kar a minőségfejlesztés kérdésében tekintse át a Minőségbiztosítási Kézikönyvben leírt szempontokat, és konkretizálja azokat a saját képzési jellemzői és szükségletei szerint.
- A kar a képzési programokat tekintse át olyan szempontból, hogy a tantárgyak mennyire szolgálják a szakmai profil, alapszinten a kompetenciák, mesterszinten a szakmai professzionalizáció szükségleteit, beleértve az oktathatóság tapasztalatainak elemzését is. A szakok tanterve teremtsen meg a lehetőséget a nemzetközi mobilitás lehetőségeire is.
- A kar, a jelenlegi képzési profil alapján, tervezze meg a képzési ághoz szükséges modulok oktatói szükségleteit, alakítson ki standardokat egy-egy alapképzési és mesterképzési szak – összesen – 300 kreditje minősített oktatóinak szükségleteire, s határozza meg, hogy a doktori iskolák számának optimalizálásához milyen fejlesztésekre van szükség.
- A kar előmeneteli rendszerében jelenjenek meg a habilitáció követelményei.
- A kar vezetése tekintse át a hallgatókkal való elektronikus kommunikáció rendszerét, s minőségi szolgáltatásainak fejlesztésével segítse a hatékony működést.
- A képzésekről szóló információk további fejlesztéseket igényelnek.

- A tanári kapcsolattartás további fejlesztéseket igényel.
- A kar tegyen eleget a DPR adatszolgáltatásnak.
- A kar tekintse át a 21. századi könyvtári szolgáltatási rendszer fejlesztésének lehetőségeit, dolgozza ki a kari állományfejlesztés stratégiáját, határozza meg az adatbázis fejlesztéséhez, a könyvtári állomány feldolgozásához, a szakemberállomány professzionalizálásához, a könyvállomány katalogizálásához, a férőhelyek számának növeléséhez szükséges feladatokat, s biztosítsa a nemzetközi folyóiratokhoz történő hozzáférést egyetemi szinten.
- A belső információs rendszer számos adatot, tényt produkál a kar belső működéséről. Javasoljuk ezen adatok szisztematikus elemzését, és döntés-előkészítésben való felhasználását.
- A kar dolgozza ki a nyilvánosság tájékoztatásának éves jelentési rendszerét, s a jelentéseket tegye közzé a honlapon.
- Szükséges ismét áttekinteni a kar stratégiai kihívásait, a fenntarthatóság és versenyképesség tényezőit, ennek alapján a stratégia-pontosítás, ill. a változó felsőoktatási környezethez való adaptáció szükséges lépéseit gondolják újra. A kisebb horderejű szolgáltatási kérdésekben pedig a rendszerszemlélet alapján fejlesszék a képzés keretrendszerét, a kutatás szolgáltatási hátterét, kezdjék meg a hallgatói szolgáltatások kiegyenlítését.

FÜGGELÉK

1. A Látogató Bizottság tagjai:

Elnök: **Csépe Valéria**, az MTA lev. tagja
főtitkárhelyettes, MTA
kutatóprofesszor, MTA TTK KPI
egyetemi tanár, ELTE

Tagok:

Földi András DSc, egyetemi tanár, dékánhelyettes, ELTE

Kengyel Miklós DSc, egyetemi tanár, tanszékvezető, PTE

Hervainé Szabó Gyöngyvér CSc, főiskolai tanár, tanszékvezető, rektorhelyettes, KJF

A látogatás MAB referense: **Czilli Máté**

3. A látogatás időpontjai:

2011. december 14., 16.