



Roóz József, a Budapesti Gazdasági Főiskola rector emeritusa

Educatio: Az Educatio jelen száma a minőségi felsőoktatás megteremtésének lehetőségeiről, a minőségbiztosítás módszereiről, intézményeiről szól. Szerettük volna, ha a munkáltatók és a hallgatók mellett az oktatók szemszögéből is képet nyújthatunk e témáról. Ön évtizedek óta tanít üzleti szaktárgyakat, fontos szerepe volt a Budapesti Gazdasági Főiskola létrehozásában, vezette is az intézményt, s bár tavaly nyugdíjba vonult, tudtommal ma is aktívan részt vesz a főiskola szakmai munkájában.

Roóz József: 2000-től voltam a Budapesti Gazdasági Főiskola rektora. A jelenlegi intézmény három főiskola összevonásából jött létre, ezért mindenképp az volt a feladatomban, hogy „összerázzam” ezt a három intézményt. Nem mindig jó, ha több intézményből lesz egy nagyobb intézmény, mert mindegyiknek megvan a maga hagyománya, ráadásul ez három jól működő intézmény volt, így mindegyik hitt a maga módszereiben, s ez még a mai napig is érződik. 2007-ben rektorként lejárt a két ciklusom, s ugyan később harmadszor is pályázhattam volna, de úgy gondoltam, hogy itt az idő, hogy átadjam a teret a fiataloknak. Nyugdíjba mentem, s mint annyian, egy kicsit én is pánikba estem, hogy mit is fogok csinálni, de a minap összeszámoltam, hogy még mindig 19 társadalmi funkcióm van a főiskolán belül és azon kívül. A főiskolán a Felnőttképzési Központ igazgatója vagyok, ide tartoznak a mesterképzések és a szakirányú továbbképzések is. Most éppen egy mesterszak kidolgozásán dolgozom teljes gőzerővel. Már van három akkreditált mesterképzésünk, de szeretnénk még két további mesterszakot. E mellett számos fontos testület munkájában is részt veszek, a Nemzeti Szakképzési és Fejlesztési Tanácstól kezdve a Magyar Nemzeti Vagyontanácsig. Szóval nem unatkozom, a féllemeim szerencsére nem voltak megalapozottak.

E: Nyilván már rektorként is, de most a mesterszakok akkreditációja kapcsán is sokat kellett foglalkoznia a minőségbiztosítás kérdéseivel. A Budapesti Gazdasági Főiskolán kik dolgozták ki ezt a rendszert és milyen fő elemekből áll?

R. J.: Mi elég messziről indultunk, ami a minőségbiztosítást illeti. Először azt a MAB követelményt követtük mi is, miszerint minden évben kell csinálni egy tanulmányt arra vonatkozólag, hogy mit tettünk a minőségbiztosítás érdekében. Ezt tisztességesen megírtuk, beküldtük, aztán már be se kellett küldeni, csak magunknak csináltuk. Ezzel indultunk. Majd elég gyorsan, talán 2005-ben fogalmazódott meg az az igény, hogy ezt nem szabad tovább folytatni. Ez egy jó hírű iskola, minőségileg magasan jegyzett, így nagyon sok hallgató választja. Hadd mondjam el, mert erre büszkék vagyunk, hogy a főiskolai szektorban idén is mi vezetjük a rangsort: nálunk több mint tizenegyezer a jelentkezők száma, az utánunk következő iskolánál kevesebb, mint hatezer, országosan pedig negyedik vagyunk, tehát csak három egyetem előz meg minket. S tulajdonképpen éppen ez adta meg a lehetőséget, hogy kiutat keressünk a továbbfejlődés irányába. A főiskola történetében lezárult már az a szakasz, amikor létrejött egy intézmény, és folyamatosan növekedett. Ennek a fejlődési útnak úgy tűnik, hogy vége, ez mint lehetőség kimerült. Mivel a jövőben folyamatosan csökkenni fog a hallgatók száma, ha ennek a kihívásnak egy intézmény meg akar felelni, akkor semmi mást nem tehet, mint hogy a minőséggel kezd el foglalkozni. Ebben a tekintetben már kezd egy szakadék kialakulni az intézmények között. Mi viszonylag korán stratégiát váltottunk, 2005-ben

megfogalmazzuk, hogy nem az a célunk, hogy minél jobban növekedjünk, hanem az, hogy megkülönböztessük magunkat másoktól.

E: S ezt a régi minőségbiztosítási rendszerrel nem lehetett megvalósítani?

R. J.: Nem. Egyrészt ehhez új módszerek kellene, és főleg: kellett egy keretrendszer. Én alapvetően egy szolidáris ember vagyok, ami azt jelenti, hogy ha van egy központi irányelv vagy módszer, ami jó, akkor én ahhoz szívesen csatlakozom – ezért vettünk át mi is korábban különféle rendszereket. A minőségbiztosítással azonban már évtizedek óta van egy nagy problémám, hogy nem sikerült, számos próbálkozás ellenére sem, egy olyan keretrendszert kidolgozni, amiről azt mondhatnánk, hogy ez a magyar felsőoktatás keretrendszere – e nélkül pedig nem lehet minőségi felsőoktatást csinálni. Lehet, hogy nincs igazam, hanem azoknak van igazam, akik azt mondják, hogy „Virágozzék száz virág!”, de nekem az a tapasztalatom, hogy amennyiben ezt az elvet követjük, akkor vagy formálissá válik a minőségbiztosítás, vagy – a másik oldalon – irdatlan adminisztrációs terhet rak az oktatókra. Angliában volt módom tanulmányozni az akkreditációs, illetve a minőségbiztosítási rendszert, s ugyan nagyon imponálóak azok a dokumentumok, amelyeket be tudnak mutatni, ennek ellenére van egy komoly bajom velem, mégpedig az, hogy rendkívül adminisztratív. Ráadásul, szemben az angliai viszonyokkal, itt a tanároknak nem heti négy órájuk van, hogy aztán lehessen őket terhelni különféle kutatási-igazgatási feladatokkal, hanem sokkal nagyobb az óraterhelésük, és e mellett kell a kutatási-igazgatási munkát elvégezniük. Szóval: ez az út nem igazán volt járható. Így gondoltunk egy merészet, és – persze ismét európai keretrendszeri alapon – kiválasztottunk egy olyan keretrendszert, amit a saját igényeinkhez tudtunk igazítani. Ez természetesen nem ment egyszerűen, mert ezek a rendszerek általában nem működnek a helyi viszonyok között. Ha ezt az átállást több szakaszra kellene most bontanom, akkor azt mondanám, hogy az első időben nálunk is egyfajta sematizmus érvényesült. Pl. a hallgatói megkérdezési rendszerrel vagy az oktatói önértékelési rendszerrel szerezünk egy kérdőívet, és azt alkalmaztuk mechanikusan...

E: Meg lehet állapítani, hogy melyik rendszert használják ma a magyar felsőoktatásban mintául, vagy többféle rendszerrel dolgoznak az intézmények?

R. J.: Többféle mintát követnek. Először nekünk sem volt ahhoz erőnk, hogy az általunk kiválasztott mintákat a saját képünkre formáljuk, tehát ezeket a kérdőíveket egyszerűen kiadtuk. Ebből aztán elég nagy felháborodás is lett az oktatók között, mert azt mondták, hogy ilyen értelmetlen kérdéseket nem lehet megválaszolni. Ezek olyan kérdések voltak, amelyek lehet, hogy máshol értelmesek, de nálunk nem.

E: Tehát ezek más országokból átvett, magyarra fordított kérdőívek voltak...

R. J.: Igen, vagy csak minimálisan javítottak. Igazából 2006-ban kezdtünk el foglalkozni azzal, hogy ez ne egy ad-hoc, hanem egy állandó tevékenység legyen, s ekkortól kezdtünk el erre komolyabban pénzt áldozni. Létrehoztunk egy Minőségbiztosítási Irodát két fővel, akiknek az lett dolguk, hogy módszertani kérdésekkel foglalkozzanak. Ehhez persze hozzá kell tennem, hogy a három karnak volt saját minőségbiztosítási rendszere, s ebből kellett egy BGF-s minőségbiztosítási rendszert összegyűjteni. De jelenleg is még ott tartunk, hogy van mit javítani a kérdőíveken.

E: Mi a nívó a mostani rendszernek a régihez képest, túl azon, hogy a helyi viszonyokra szabott?



R. J.: Például az önértékelésnél fontos különbség, hogy nemcsak minden karnak kell önértékelést készítenie, hanem minden intézetnek és tanszéknek is. Tehát, ez ma egy szisztematikusabban végigvitt eljárás. A hallgatói megkérdezés rendszere is változott. Minden karon volt már valamilyen hallgatói kérdőív, de ez sem volt egységes, nem volt olyan, amiből lehetett volna később építkezni, tehát ezt is átdolgoztuk úgy, hogy azért megmaradtak benne a kari sajátosságok. Pl. a vendéglátásban, ahol főzni is tudni kell, mást jelent a minőségbiztosítás, mint a pénzügyi-számviteli képzésben.

Természetesen még van miben fejlődünk. Amikor elkezdtünk ezzel komolyan foglalkozni, akkor minőségbiztosítási szakembereket hívtunk, akik elmagyarázták, hogy hogyan is kell ezt csinálni. Kezdetben nagyon sok kollégám pánikba esett, hogy mi az, hogy ő négyes vagy hármás, és nem ötös, amikor ő szívét-lelkét kiteszi az órákon... Tehát itt egy tudati változásnak is végbe kellett mennie. Most úgy látom, hogy a minőségbiztosítás szempontjából egyrészt az is fontos, hogy folyamatos legyen ez a tevékenység, tehát nap mint nap foglalkozzunk vele, másrészt, hogy az önértékelés ne azt jelentse, hogy leértékelem azokat, akik a lelküket kiteszik a katedrán, hanem azt, hogy vannak bizonyos típushibák, amelyeket ki lehet javítani. Ehhez csak kell egy olyan értékelés, amelyben pontosan le van írva, hogy mi az, ami problematikus. Lehet ez akár egy oktatásmódszertani dolog, de lehet egy olyan minőségi váltás, ami most az egész világon lezajlik, és nálunk is mind inkább érezhető, hogy a „katedrális” oktatással szemben a gyakorlatorientált képzés kerül előtérbe. Ez nálunk még a hallgatók részéről sem mindig elfogadott, látjuk ezt a továbbképzéseken vagy a levelező képzésben: a hallgatók szívesen eljönnek heti kétszer előadásokat hallgatni, csak ne kapjanak otthonra feladatokat, mert ott a család, a háztartás, a munka stb. Ez valójában igen nagy baj, mert az összes olyan nyugati szisztéma, amit nekünk át kellene vennünk, a gyakorlati problémák megoldását, az önálló gondolkodást emeli ki. Tehát, ha nem lesz az oktatásunk diák- ill. gyakorlatcentrikus, akkor nem fogunk a nyugati országokkal lépést tartani. S ez látszik már a záróvizsgákon is. Egy nagybank vezetője nemrég mesélte, hogy azért nem vállal többet záróvizsgán elnökséget, mert nem tudja elviselni, hogy nem kérdezhet. A vizsgázók minden tételt nagyon jól tudnak, de ha megkérdez egy gyakorlati dolgot, mondjuk, hogy a vizsgázó milyen esetben emelne alaptőkét, akkor megdermed a levegő a teremben...

E: A munkáltatók részéről Rolek Ferenc szinte szó szerint ugyanerről a problémáról számolt be.

R. J.: Rolek úr a munkaerőpiac oldaláról ezt nagyon jól látja. Szerencsére nekem is élő kapcsolat van a munkaerőpiaccal. A nyugdíjpénztár ellenőrző bizottságának is elnöke vagyok, ahol tegnap szóba került, hogy a szakmai gyakorlatokon a hallgatók rosszabb felkészültségűek ma, mint korábban, ami egyértelműen a tömegoktatásból adódik. A tömegoktatás következménye, többek között, hogy nem nagyon van időnk arra, hogy a hallgatókkal a részletkérdésekben elmélyüljünk. Nincsenek például szemináriumok, ami nagyon nagy gondot okoz a számviteleknek, de akár annál a tárgynál is, amit én tanítok, a humán erőforrás-menedzsment oktatásában. Nincs idő arra, hogy megbeszéljünk szakmai problémákat, vagy szakirodalmat adjunk fel olvasásra, és azokat megvitassuk. Leadjuk az anyagot az előadásokon, a hallgatók megtanulják – ennél többre nem futja. Nyugaton látom, hogy ez nem így van, ott sokkal több idő jut a szemináriumokra.

De van egy másik probléma is, ami ugyancsak összefügg a minőséggel, hogy mi még mindig abban a tévhitben élünk, hogy mindent meg kell tanítanunk, s lehetőleg mindent önálló tárgyként kell tanítanunk. S ha, mondjuk, egy angol intézmény jelentkezik, hogy csináljunk egy közös BA-programot, akkor abba a problémába ütközünk, hogy egy szemeszterben az angoloknál van négy vagy öt tárgy, nálunk meg van tizenhat – így nem lehet közös képzést összehozni. A beszélgetéseink során általában az is kiderül, hogy ezt a tizenhat tárgyat le lehetne redukálni nyolcra, de akár négyre is, mert átfedésben vannak az egyes diszciplinák, vagy hogy nem azt tanítjuk, amit kellene, mert ahelyett, hogy lépcsőzetesen épülnének egymásra a kurzusok, a tanárok minden tárgynál mindent meg szeretnének tanítani. Ez a másik alapvető probléma az oktatás minőségével. Nincs meg a lépcsőzetesség, hogy mit vagy mennyit tanítsunk az fsz-képzésekben, a bachelor-képzésekben és a master-képzésekben. Csak hogy egy példát említsek: a Bolognai rendszerre való átálláskor nagyon sok vita volt arról, hogy legyen-e professzionális bachelor Magyarországon, vagy csak ún. akadémiai legyen. Az egyetemek legyűrtek minket, hogy csak egy legyen, a munkaerőpiac viszont attól fél, hogy a hallgatók még annyit sem fognak tudni, mint eddig. S a hallgatók is nagyon bizonytalanok. Most volt nálunk, például, a szakirány-választás. A szakirányok kérdésében ugyancsak nem érttem egyet, mert ha körülnézünk Nyugaton, akkor nincsenek szakirányok a BA szintjén: van humán-erőforrás-menedzsment BA, van gazdálkodás-menedzsment BA, de ezeken belüli szakirányok már nincsenek. S most tanácstalanul kérdeznak minket a hallgatók, hogy melyik szakirányt válasszák, melyikkel tudnak majd jobban elhelyezkedni. Erre a kérdésre az a válasz, hogy teljesen mindegy, hogy milyen szakirányt választ, mert nem fog tudni egy BA-val jól elhelyezkedni, a BA-képzés csak alapismereteket közvetít, amit mindenképpen meg kell tanulni, s ahhoz, hogy valamely területhez értsen is valaki, majd választania kell egy mesterszakot, ahol elmélyítheti a tudását.

E: Említette, hogy működik a főiskolán egy Minőségbiztosítási Iroda, ahol külső szakembereket is bevonnak a munkába. Léteznek már Magyarországon olyan professzionális szervezetek, akik szakmai segítséget tudnak nyújtani a felsőoktatási intézményeknek?

R. J.: Szerencsés helyzetben vagyunk, mert az irodát az a személy vezeti, aki nálunk eddig is a minőségbiztosításért felelt, és aki ezt tanította is. Később hoztunk mellé egy szakértőt, aki módszertani tanácsokat ad. Ők ketten dolgoznak az irodában, s minden alkalommal, ha elkészül egy önértékelés, monitoring, vagy bármilyen más anyag, felkérünk külső szakértőket, akik rendelkeznek a megfelelő szakképzettséggel, hogy hagyják jóvá az elkészült anyagokat, tehát segítsenek nekünk abban, hogy minél jobb eszközeink legyenek. A kérdésre pedig azt mondhatom, hogy vannak már minőségbiztosítással foglalkozó szervezetek. Mi például az ISO 9001-et vezetjük be, ez lesz a vége ennek a minőségbiztosítási folyamatnak, s olyan szakembereket alkalmazunk, akik ehhez értenek. Itt azért zárójelben meg kell jegyeznem, hogy az ISO-s szakemberek nem felsőoktatási ISO-sok, hanem főleg termékesek, így csak a formai elemek vonatkozásában tudnak segíteni.

E: Felsőoktatásra specializálódott szakemberek még nincsenek nálunk?

R. J.: De olyanok is vannak. Például, volt most nálunk egy informatikai és minőségbiztosítási szakember a Műszaki Főiskoláról, akinek van egy erre specializálódott vál-



lalkozása, és minket is értékelt. Egyre többen vannak már, akik professzionálisan foglalkoznak ezzel a témával.

E: Mennyire vonták be a hallgatókat és a munkáltatókat ebbe a munkába?

R. J.: Mind a kettő nagyon jó kérdés. Az elsőben jobban állunk, mert a hallgatókat rendszeresen bevonjuk, sokféle szempontból véleményezik a munkánkat. A hallgatók értékelését megkapják a tanárok, hogy lássák, mivel voltak a hallgatók elégedetlenek vagy éppen elégedettek. A hallgatói véleményeket tehát vissza tudjuk csatolni. Ami a munkáltatókat illeti, itt már nem állunk olyan jól, de vannak biztató jelenségek. Az egyik ilyen biztató jelenség, ami már az én időmben elindult, s remélem, most is folytatódik, hogy minden egyes szak mellett működik, vagy legalábbis működött, egy gyakorló szakemberekből álló tanácsadói testület. A humánerőforrás-menedzsment és a gazdálkodás-menedzsment szakok mellett, például, van egy 25 tagú szakmai tanácsadói testület, ennek egyébként Rolek Ferenc is tagja, amelyet negyedévente összehívunk. Kikértük a véleményüket pl. akkor is, amikor összeállítottuk a tanterveket, de a szakirányok tervezeteit is bemutattuk nekik, ahol meg is mondták, hogy nem ilyen tartalmú képzésekre van szükség ...

E: S megfogadták a tanácsukat?

R. J.: Igen, mert konkrétan megmondták, hogy a szakmának most milyen képzésre van szüksége, s mi ennek örültünk. Olyan munkáltatók voltak ebben, mint pl. a Magyar Posta igazgatója, a Rolek úr a Budapest Bank részéről – kisebb és nagyobb cégek vezetői vegyesen. Természetesen a „Big Four”, tehát a legnagyobb könyvvizsgáló cégek képviselői is jelen voltak, mert ők veszik fel a hallgatóinkat a pénzügy és számvitel szakokról a legnagyobb számban, ezért oda kell figyelnünk a véleményükre. A legfontosabb munkáltatókat külön is meghívjuk minden karon, s egy üzleti reggeli keretében megbeszéljük velük, hogy mi a véleményük a hallgatók teljesítményéről, mi lenne a kérésük, elvárásuk stb. Sajnos minden területen az a visszajelzés, hogy sokkal több gyakorlati oktatás kellene, és kevesebb elmélet. Az elmélettel az a problémájuk, hogy a háromszázfős nagyelődökben folyó elméleti órákat nem tartják megfelelőnek. Ezt mi elfogadjuk, de ezen igazán jelentős változásokat nem várhatunk a közeljövőben. Sőt, az a benyomásom, mintha növekedne a szakadék a gyakorlati elvárások és a képzések között. Ennek – többek között – az az oka, hogy nagyon sok új ismeret beépült a képzésbe, amiről azonban csak elméleti órákon teszünk említést, de a gyakorlati alkalmazásukat az alapképzés nem tudja megtanítani. Ezt a nagyobb cégek a saját tanfolyamaikon tanítják részben egymásnak is. Ahol most eredményt tudtunk ebben elérni, azok a szakirányú továbbképzések, amit átrendeztünk: kidobtuk a régi ismeretanyagot, készítettünk új kiadványokat, leszállítottuk a képzés idejét két, maximum három félévre, s most már csak korszerű ismereteket próbálunk meg ezeken a tanfolyamokon átadni.

E: Értem, hogy miért jelent problémát a gyakorlati képzés hiánya, de mi az akadálya annak, hogy változtassanak ezen? Miért nem lehet több szeminárium vagy gyakorlati foglalkozás a képzésben?

R. J.: Ez attól függ, hogy melyik gyakorlatról beszélünk: az iskolai vagy a munkahelyen folytatott gyakorlatról. Az előbbinél úgy látszik, hogy a tömegoktatás ezt „kivégezte”. Itt változásra nem nagyon lehet számítani...

E: Hogy-hogy? Nincs rá pénz, nincs elég terem vagy nincs tanár?

R. J.: Terem még csak lenne, de tanár nincs, és az óraszámra sem fér bele. Mondok erre egy példát: A nyelvészekkel állandóan vitában vagyunk ezzel kapcsolatban, ugyanis a nyelvészek megmondták, hogy aktívan csak 10 fős csoportokban lehet tanulni, de nálunk a nyelvi képzés 35 fővel folyik, mert kisebb létszámmal lehetetlen finanszírozni ezt a képzést. Viszont azt hiszem, hogy megfelelő módszerekkel meg lehet minden problémát oldani. Párizsban láttam százfős menedzsment-órákat, ahol a tanár felszólított egy-egy hallgatót, és a plénum előtt kellett kérdésekre válaszolni. Ez csak leleményesség kérdése, s kell is találnunk megoldást, mert az a világ már nem jön vissza, amit a felsőoktatás tömegesedése előtről ismerünk. Hacsak nem lépünk át drasztikusan arra a bizonyos nyugati szisztémára, amire már utaltam, hogy: sokkal kevesebb tantárgy legyen, több idő a szemináriumokra, több kredit a hallgatók otthoni dolgoztatására. Nálunk a kredit a kontaktórákkal összekapcsolt valami, Nyugaton viszont nem ezt jelenti, hanem egy tanulási egység, egy munkaegység, amibe belefoglaltatik az is, hogy a hallgatónak otthon mennyit kell tanulnia, és ezt számon is kérik.

A másik dolog is izgalmas a számunkra, hogy milyen szakmai gyakorlatot tudunk biztosítani a munkahelyeken. Remélem, hogy egyszer eljutunk oda, ami pl. Hollandiában van, hogy teljesen természetesnek tekintsék a cégek, hogy fogadjanak hallgatókat. Szinte kötelességüknek érzik, hogy legyenek ott a hallgatók, végezzék el a feladataikat, ismerjék meg a munkafolyamatot. Nálunk a cégek azzal térnek ki ez elől, hogy „nem érünk rá”, „nincs pénzünk”, „ha nem fizettek ezért külön, akkor nem vállaljuk” stb. Szóval: nálunk még van probléma a fogadókészség tekintetében. A főiskola részéről most valamivel jobb a helyzet, mert mindenkinek kötelező egy féléves gyakorlatot elvégezni. Korábban ez majdhogynem fakultatív volt, mindenki magának szerzett munkahelyet, s főleg nyári gyakorlatok formájában valósult meg, nem az oktatás szerves részeként.

A „Big Four” nyomására mi már korábban bevezettük a kötelező gyakorlatot, s nagyon jól működik. A nyugati cégeknek más a hozzáállása ehhez a kérdéshez: ők azt kérdezik mindig, hogy mi hasznuk az egészből. Az nem lehet, hogy csak a hallgatónak legyen belőle haszna, hanem a saját hasznukat is szem előtt tartják. Meghívtuk mind a négy céget, s megkérdeztük, hogy milyen gyakorlatra gondolnak, mire azt mondták, hogy ők nem látják annak értelmét, hogy a hallgatók a szakdolgozatukkal foglalkozzanak a gyakorlat alatt, hanem azt szeretnék, ha könyvvizsgáló asszisztensként dolgoznának. S ez nagyon jól működne is, csak egy aggodalmunk van, hogy hogyan tudunk ennyi hallgatót szakmai gyakorlatra elhelyezni. Ez az outplacement-tevékenység sok szervezési munkával jár, s nem könnyű a cégeket megnyerni erre. S ehhez jön még, hogy a jelenlegi akkreditációs rendszer ezt nem is támogatja, mivel a mesterképzésben ki kell zárunk azokat az embereket, akik ezzel foglalkozni tudnának, akik a cégeknél dolgoznak, a kapcsolatot jelentenék a gyakorlattal. Ezekben a képzésekben ugyanis alapvetően tudományos fokozattal bírók vehetnek részt.

E: Mindjárt ki fogunk térni az akkreditációra is, de előtte lenne még két kérdésem. Az egyik: Mennyire ösztönző az intézmények számára olyan díjak alapítása, mint pl. a „Felsőoktatási Minőségi Díj”?

R. J.: Nem szívesen nyilatkozom erről, de ha nagyon akarja, akkor elmondom ... Igazából a fő probléma az, hogy ezt a díjat az egyetemeknek találták ki, a főiskolák a közelébe nem kerülhetnek, s megmondom őszintén, hogy számomra sokkal fontosabb mérce az, ha a kollégák visszajelzik, hogy valamit nagyon jól csinálunk, mint ez a díj.



Természetesen mi is megnéztük a követelményeket, s miután láttuk, hogy egyetemeknek van kiírva, nem foglalkoztunk vele tovább. Mi nem is tudnánk megpályázni, mert nálunk nem folynak elméleti kutatások, s ez is egy fontos feltétele a díj elnyerésének. Ez egy gyakorlatorientált iskola, ahol nem csupán kutatók dolgoznak, hanem különféle szakemberek.

E: A másik kérdésem: Mekkora szerepe van a nyilvánosságnak a minőségbiztosításban? Itt arra gondolok, hogy ha a belső minősítések adatai nyilvánosak lennének – pl. az oktatók hallgatói megítélése vagy a pályakövetéses vizsgálatok adatai –, akkor ennek PR-értéke is lehetne.

R. J.: Megmondom őszintén, hogy most az egyetlen dolog, aminek PR-értéke van, és erre nagyon büszke is vagyok, az az intézményünk besorolása különböző felsőoktatási rangsorokban. Ezek a rangsorok nem egyforma színvonalúak, vannak köztük nagyon gyengék, amelyek nem igazán követhetők, ellenőrizhetők, de vannak megbízhatók is. Egy jó rangsorban benne lenni, mindenképpen minőséget jelent – mi egyik rangsorban sem vagyunk a 10. helynél rosszabb helyen. Ez egy nagyon fontos mérce.

Amit mondott, az is hasznos lenne – ha így lenne. Állandóan győzködöm ez ügyben a kollégáimat, de most már egyre kevésbé fognak rám hallgatni. Stanfordban járva tapasztaltam, hogy ennek milyen fontos szerepe lehet: ott minden évben kiadtak egy füzetet, amelyben megjelent, hogy a végzősök közül ki hol tudott elhelyezkedni. Az iskola online-lapjában pedig egy-egy sikeres volt diákot meg is interjúvoltak. Ehhez nem kellett pályakövetés, a rovatnak voltak felelősei. A pályakövetés egyébként egy fontos tevékenység, de Magyarországon még ezen a területen sokat kell fejlődünk.

E: Önöknél van valaki, aki ezzel foglalkozik?

R. J.: Igen, kari szinten vannak foglalkozó emberek. Ez csak kari szinten működhet, mert a hallgatók a karokhoz kötődnek. A Kereskedelmi Vendéglátó és Idegenforgalmi Kar aulájában van egy faliújság, ahol kitették a fényképét azoknak a hallgatóknak, akik karriert futottak be, és nálunk végeztek. Vannak iskolai lapjaink, amelyekben rendszeresen megjelennek interjúk volt hallgatókkal, vannak csoporttalálkozók, ahol ugyancsak lehet tájékozódni arról, hogy kivel mi történt. Ez mind fontos, de még jobb lenne, ha élő kapcsolatot tartanánk a hallgatókkal. Külföldön erre is láttam nagyon jó példákat: az egyik intézményben pl. volt egy személy, aki reprezentatív alapon felhívta a végzett hallgatókat, hogy megkérdezze, hol tudott az illető elhelyezkedni, mivel foglalkozik, elégedett-e a helyzetével, tervezi-e, hogy továbbtanul stb. Egy ilyen élő kapcsolattartás lenne talán a legmegfelelőbb pályakövetési módszer. Most egyébként én kaptam a feladatot, hogy dolgozzunk ki egy koncepciót a pályakövetés megvalósítására.

E: Sokszor felvetődött a kérdés a Bolognai folyamathoz való csatlakozásunk óta, hogy össze lehet-e hasonlítani egymással a főiskolai és az egyetemi képzéseket, fel lehet-e egyáltalán állítani közös sztemderdeket eltérő oktatói stábbal, profillal, kondícióval működő intézmények számára. Ön mit gondol erről?

R. J.: Azt hiszem, hogy az egyik legnagyobb baj, s ebben majd a jövőben nyilván változás lesz, hogy az egyetemek és főiskolák között is nagyok a különbségek, minden intézménynek mások az erősségei és a hiányosságai. Éppen ezért csak egy összehasonlításnak van létjogosultsága: a szakok szerinti összehasonlításnak. Ha van valahol, például, egy

gazdálkodás-menedzsment szak, akkor azt csak más hasonló szakokkal lehet összehasonlítani, tehát egy match-marking típusú elemzésnek látnám igazán csak értelmét.

A MAB legproblematikusabb elemének azonban még mindig azt látom, hogy amikor kidolgozták a minősítési rendszert, akkor a központi kérdéssé a PhD-s oktatók számát tették, ami akkoriban indokolt volt, mert kevés volt a minősített oktató, de azóta megváltozott a helyzet. A PhD-vel kapcsolatban az az aggodalmam, hogy a doktori képzésből kikerülők között olyan fiatal titánok is vannak, akik miután megírták a disszertációjukat rögtön vezetők szeretnének lenni, miközben nincs semmilyen tapasztalat mögöttük. Ez néha konfliktusokat is gerjeszt, s én komolyan aggódom a gyakorlatorientáltság elvesztése miatt. Régebben gyakran oktattak nálunk olyan szakemberek, akik fokozattal ugyan nem rendelkeztek, de oktatóként nagyon sokat segítettek nekünk, mert a gyakorlat a kisujjukban volt. Jómagam az MK Közgazdasági Egyetemen végeztem, s nekünk is ki kellett mennünk cégekhez. A tanszékvezető szerzett minden ifjú titánnak valamilyen pénzes munkát, én pl. a Pamutnyomóipari Vállalathoz kerültem, és ott tanultam meg mindazt, amit a szemináriumokon tanársegédként tovább tudtam adni. Ez ma már nincs így, ma többnyire csak tévében látják a kezdő oktatók, hogy milyen egy vállalat.

A másik probléma az akkreditációval, ahogy én látom, hogy az elbírálás nem elég szigorú. Ezt a burjánzást, ami a szakok számában tükröződik, nem szabadott volna megengednie sem a MAB-nak, sem a minisztériumnak. Sokszor elnézőek, a MAB mindenkinek megmondja, hogy milyen hiányosságai vannak, az intézmények ezeket valahogy kijavítják, és onnantól kezdve nem lehet kifogás. Ha valaki eléggé szívós, és többször egymás után nekifut az akkreditációnak, akkor előbb-utóbb célba is ér. De a képzés színvonala attól nem lesz jobb, hogy „megveszek” még két embert, aki fokozattal rendelkezik. Ezt a MAB is észrevette, és azóta vannak már új intézkedések: egy embert csak egy intézményben lehet első helyen feltüntetni, vagy a mesterképzésben egy embernek csak 30 kreditje lehet összesen, és így tovább, ami azt mutatja, hogy most már a MAB is próbál valamilyen módon szelektálni. Végül egy friss „élményemről” is hadd számoljak be a MAB-bal összefüggésben. A mesterképzések indítása kapcsán a legújabb „húzás” a nem egyenlő feltételek alapján történő elbírálás szép példája. Az elmúlt évben még egyetemi indítás során is előfordulhatott tantárgyfelelős fokozat nélkül (onnan tudom, hogy rendszeresen bírálok ilyen anyagokat). Ez évtől kezdve az új követelményrendszerben már csak közalkalmazotti státuszban levő fokozatos tantárgyfelelős fordulhat elő. Tessék mondani, hol itt az egyenlő elbírálás és hol lesznek a gyakorlati szakemberek a képzésben?

E: Megkérdeztem Rolek úrtól is, most az Ön véleményére is kíváncsi lennék: Kielégítőnek tartja a munkaadók jelenlétét a MAB-ban?

R. J.: Régebben jobbnak tartottam. Én a felsőfokú szakképzési albizottságnak voltam a vezetője. Ott kiharcoltam, hogy a résztvevők fele munkaadó legyen. Viszont azt is mindjárt hozzátenném, hogy nagyon meggondolnám ma, hogy kiket engedek egy ilyen bizottságba, mert az én bizottságomban is voltak olyan tagok, akik mindig ott ültek, de amikor arra került a sor, hogy megmondják, hogy kell-e egy bizonyos szakot indítani, vagy sem, akkor hallgattak. Hasonló élményeim voltak egyébként a Térségi Integrált Szakképző Szervezetben is. Összeállítottam egy listát, hogy a belvárosi TISZK egyik bizottságába kiket kellene meghívni, de kihúzták a felét, mert meg kellett hívni