

# A FELSŐOKTATÁSI SZAKKÉPZÉSEK MUNKAERŐ-PIACI RELEVANCIA VIZSGÁLATA A KECSKEMÉTI FŐISKOLÁN

## EXAMINATION OF THE LABOR MARKET RELEVANCE OF HIGHER EDUCATION VET PROGRAMS AT THE COLLEGE OF KECSKEMÉT

Dr. Kovács Beatrix\*

Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Tanszék, Gépipari és Automatizálási Műszaki Főiskolai Kar,  
Kecskeméti Főiskola, Magyarország

---

### **Kulcsszavak:**

felsőoktatási szakképzés,  
munkaerő-piaci relevancia

### **Keywords:**

Higher Education VET program,  
the labor market relevance

### **Cikktörténet:**

Beérkezett 2016. január 31.  
Átdolgozva 2016. február 29.  
Elfogadva 2016. március 31.

---

### **Összefoglalás**

A felsőoktatási szakképzések munkaerő-piaci relevancia vizsgálata során mélyinterjúkra és online kérdőíves felmérésre került sor a Kecskeméti Főiskolán. A kutatás során a hallgatók számára gyakorlati helyet biztosító munkaerő-piaci szereplőket, illetve e szervezetek vezetőit kérdeztük meg, mi a véleményük a felsőoktatásról, főiskolai képzéseinkről, szakjainkról, tanulóink hozzáállásáról, a kötelező szakmai gyakorlatról és hallgatóink munkaerőpiaci lehetőségeiről, elhelyezkedési esélyeiről.

### **Abstract**

The article analyses the results of a survey taken at the College of Kecskemét. Within the framework of the research tender „Examination of the labor market relevance of Higher Education VET Programs” we constructed a questionnaire for organizations of labour market that provide places of compulsory professional experience for students. It took place depth interviews and online questionnaire surveys.

In my study I present the local participants' opinions about the higher education, our college level programmes, about the importance of the compulsory professional experience, about the labor market opportunities of graduates and about the employers' opinions, expectations.

---

## 1. Bevezetés

A felsőoktatási szakképzések munkaerő-piaci relevancia vizsgálata során a Kecskeméti Főiskola több képzéséről készült elemzés (1. táblázat). A vizsgálatok elsődleges célja annak meghatározása volt, hogy mennyire működőképesek és ténylegesen mennyiben hatékonyak a jelenlegi, a felsőoktatási képzési rendszer részét képező felsőoktatási szakképzések (továbbiakban: FOSZK-ok). A kutatás során mélyinterjú készült néhány, a hallgatók számára gyakorlati helyet biztosító szervezet vezetőjével, illetve az online kérdőíves felmérés során az érintett szakokat szakmailag támogató, a gyakorlati képzésben részt vevő szervezetek véleményére is kíváncsiak voltunk.

---

\* Tel.: +36 76 516 355  
E-mail cím: kovacs.beatrix@gamf.kefo.hu

1. Táblázat. A vizsgálatba vont FOSZK-BSc/BA képzéspárok a KEFO-n

FOSZK-ok	Alapszakok (BSc/BA)
mérnökinformatikus FOSZK	mérnökinformatikus BSc
programtervező informatikus FOSZK	
kertészmérnök FOSZK	kertészmérnök BSc
csecsemő- és kisgyermeknevelő FOSZK	óvodapedagógus BA

## 2. EREDMÉNYEK

### 2.1. Mélyinterjúk a gyakorlatigényes szakok hallgatói számára gyakorlati helyet biztosító munkaerő-piaci szereplőkkel

A Kecskeméti Főiskola képzési struktúrája a műszaki, az informatikai, az agrár- és a pedagógusképzés ágazati, stratégiai területeit érinti. A stratégiai területek közül a Főiskola megalakulása óta a műszaki terület volumene a meghatározó. A 3 kar 3, egymástól jelentősen eltérő képzési területen szervezi képzéseit, a szakmai gyakorlati helyet biztosító szervezetek profilja is jelentősen eltér, így indokolt volt a KEFO hallgatóinak szakmai gyakorlati helyet biztosító munkaerő-piaci szereplők felkeresése karonként/képzési területenként is.

#### 2.1.1. KEFO KFK – kertészmérnöki BSc

A KFK a külső gyakorlatok magas szintű megtartásához szoros kapcsolatban áll a régióban lévő legjobb gazdálkodó üzemekkel, ahol a hallgatóknak módjuk van megismerni termelési körülmények között is a legújabb és legkorszerűbb termesztési eljárásokat, fajtákat, technikákat.

A szakmai gyakorlattal kapcsolatban a visszajelzések változóak a cégek részéről. A jelen kutatásban megszólított mezőgazdasági cég képviselője elmondta, hogy több éve fogad kertészmérnök hallgatókat a leendő munkaerő kiválasztása érdekében. Sajnos az elméleti és gyakorlati ismereteikben is legtöbbször jelentős hiányosságokat tapasztal, de ennél még nagyobb probléma a rossz hallgatói hozzáállás. Olyan hallgatókat vár gyakorlatra, akiknek a hozzáállásán látszódik az érdeklődés, munkájukban megpróbál az átlag fölött teljesíteni, hajlandó a gyakorlati tudásának fejlesztésére, érdeklődik a termesztéstechnológia, a kereskedelmi tevékenységek iránt, s mindezt ki tudja egészíteni elméleti tanulmányaival. A cég vezetőjének megfontolandó javaslata, hogy a szakmai gyakorlati helyet biztosító szervezet minősítése nagyobb súlyt érjen a hallgatói értékelés során.

A felsőoktatási szakképzésről keveset hallottak eddig. Így – ahogyan az a beszélgetés során is kiderült -, a korábbi FSZ és a mostani FOSZK képzési rendszer közötti különbség lényegét sem ismerik. Ugyanakkor - a FOSZK lényegének rövid ismertetése után -, mint potenciális munkaadók úgy vélik, hogy szívesen foglalkoznának ilyen hallgatókkal, hiszen a náluk végzett munkák többségéhez diplomára nincs szükség, friss, hasznosítható tudásra, szorgalomra viszont igen. S az sem mellékes, hogy így a személyi jellegű költségek is mérsékelhetőek lennének. A kamarai minősítés és a rendszeres ellenőrzés viszont nem teszi vonzóvá ezt a képzési formát számukra.

#### 2.1.2. KEFO TFK – óvodapedagógus BA

A Tanítóképző Főiskolai Kar hallgatóinak szakmai gyakorlati képzését a Kecskeméti Főiskola Petőfi Sándor Gyakorló Általános Iskolája és Gyakorló Óvodája végzi. A gyakorló intézmény önálló jogi személy, de szakmai felügyeletét a TFK látja el. A végzős hallgatók záró területi gyakorlatukat egy általuk választott intézményben végzik. Ennek oka, hogy a hat; illetve nyolchetes gyakorlatok lebonyolításához a gyakorló nem rendelkezik elegendő kapacitással. Egy ilyen szervezet képviselőjét kérdeztem az óvodapedagógus alapszakkal, valamint az FSZ/FOSZK-kal kapcsolatban.

A gyakorlaton részt vevő hallgatók felügyeletét a szakvezetők látják el. A heti rendszerességgel történő bemutató foglalkozások/tanítások a TFK módszertanos oktatóinak részvételével zajlik. A gyakorlati tevékenységet a TFK oktatója folyamatosan figyelemmel kíséri, heti rendszerességgel meglátogatja a gyakorlóléhelyet, a hallgatókkal és a mentorokkal konzultál, tisztázza az esetleges kérdéseket, problémákat. A végzős hallgatók összefüggő területi gyakorlatának értékelését bizottság végzi, amelynek elnöke a TFK módszertanos oktatója, aki részt vesz a hallgató záró foglalkozásán. A szervezet képviselője szerint a szakmai gyakorlat során a hallgatók elsajátíthatják a jó gyakorlatot, mely alkalmassá teszi őket az önálló munkavégzésre. A szakmai gyakorlat utolsó egységében már a hallgatók teljesen átveszik a csoport vezetését a mentoroktól, és felügyeletük alatt önállóan látják el a kisgyermeknevelői feladatokat.

A gyakorlóléhely a korábbi FSZ-es hallgatókat is fogadta, illetve az új FOSZK-okat is jól ismeri. Több alkalommal fordult elő, hogy a náluk gyakorlatot végzett BSc-s, FSZ-es hallgatót a szakképesítés megszerzését követően alkalmazták. A hallgatók nagyon alapos elméleti- és gyakorlati felkészültséggel rendelkeznek, mely a visszajelzések alapján a munkaerőpiacon konvertálható. A FOSZK-kal kapcsolatosan még nincs tapasztalatuk, de úgy vélik hasonlóan fog alakulni, mint az FSZ képzésben. A képzéstípus megfelel a képzési követelmények teljesítésének, így meg vannak elégedve vele.

A szervezet képviselője ugyanakkor elmondta, hogy a FOSZK-on egybefüggő szakmai gyakorlatot jelen formájában nem tartják megfelelőnek. Véleményük szerint az 560 órából legalább 200-at a korábbi félévekben kellene teljesítenie hallgatóknak a szakmai elköteleződés, tapasztalatszerzés érdekében. A 2., 3. félévben szervezett néhány hetes gyakorlat jól szolgálná a tantermekben szerzett kompetenciák gyakorlati alkalmazását. Az utolsó félévben az összefüggő szakmai gyakorlat mellett igen nehéz még szakdolgozatot írni, portfóliót véglegesíteni, valamint felkészülni a szakmai vizsga elméleti részére. Ezzel a véleménnyel a KEFO TFK oktatói is egyetértenek.

### **2.1.3. KEFO GAMF – mérnökinformatikus BSc**

A KF GAMF Kar elsődleges feladatának tekinti a gyakorlatorientált felsőoktatás kialakítását a műszaki és az informatikai területeken. A mérnökinformatikus nappali tagozatos alapképzés esetében 6 hetes (nyári) szakmai gyakorlat letöltése kötelező, amely igen fontos része a képzésnek.

A megkérdezett munkaerőpiaci szereplő közel 260 főt foglalkoztat, s a cég megalapítása óta biztosítanak a KEFO (illetve annak jogelőd intézményének) hallgatói számára szakmai gyakorlati helyet, szakdolgozati témát, s szívesen, rendszeresen választanak munkatársat az intézményben végzetek közül. Egyszerre 5-6 hallgatót tudnak fogadni szakmai gyakorlatra, gyakornoki feladatok végzésére. A cég rendelkezik egy képzési koordinátorral, feladata kapcsolattartás a képző intézménnyel. A hallgatók a munkavégzés során belső konzulensekhez vannak hozzárendelve, aki a napi munkavégzést koordinálja. A szervezet képviselője elmondta, hogy az érkező hallgatók tudása mindig egyénfüggő, az interjúk során próbálják az erősségeiknek megfelelő munkára beosztani őket, a hiányosságokra pedig felhívják a figyelmüket és próbálják őket személyes konzultációval is segíteni. A felsőfokú szakképzésben résztvevő fogadott hallgatók száma nem volt számottevő a cégnél, de az eddigi hallgatókkal elégedettek voltak és sem tudásban, sem hozzáállásban nem volt negatív tapasztalatuk. Sőt időnként megfigyelhető volt, hogy az FSZ-es hallgatók talpraesettebbek, alapvető problémák megoldásában együttműködőbbnek tünnek, mint az alapszak hallgatói. A BSc-sek viszont a kivitelezésben tünnek precízebbnek, ami a szakdolgozat minőségében is tükröződött. A kis létszám miatt azonban ez nem általánosítható, csupán a cégképviselő egyéni véleményét tükrözi (A kar volt hallgatója, aki a képzéseket jól ismeri, személyesen is részt vesz a hallgatók szakmai gyakorlati helyen folyó munkájának koordinálásában, valamint a szakdolgozati konzultálásában). A felsőoktatási szakképzésről keveset tudnak. Valójában – ahogyan az a beszélgetés során is kiderült -, a korábbi FSZ és a mostani FOSZK képzési rendszer közötti különbség lényegét kevéssé ismerik. Bár természetesen vállalják ezen képzésből érkezők gyakorlati képzését is. A hallgatók után a szakképzési

hozzájárulás terhére biztosított normatív támogatást igénybe tudják venni. A 6 héten túli egybefüggő gyakorlaton lévő hallgatóknak a gyakornoki díj fizetését is tudják biztosítani.

A fentiek alapján látható, hogy az első évfolyam szakmai gyakorlatának megszervezése nagy feladat elé állította valamennyi lehetséges közreműködőt (felsőoktatási intézmény, kamara, OH, gyakorlati helyet biztosító szervezet, hallgatók).

A BSc-s hallgatóink visszajelzései alapján már a 6 hetes szakmai gyakorlati hely megtalálása sem egyszerű, amit új szabályozás még nehezebbé tett. A szervezetek visszajelzései alapján többségüknél problémát jelent a gyakornoki díj megfizetése, ami a FOSZK esetében is gondot okoz. További visszatartó erő a cégek részéről a kamarai bejelentés, az ezzel járó minősítési procedúra, illetve a 3 évente történő ellenőrzési eljárás. Igaz, a felmérés idején a probléma még inkább abból adódott, hogy azt sem tudták, hogy a kamaránál meg is kell ezt a jogosultságot szerezniük.

A felmérés készítésekor – ami egybeesett az első FOSZK-os évfolyamok szakmai gyakorlatának előkészítési, szervezési idejére (!) -, a KEFO egyetlen szervezetről sem tudott, amely ezt a kamaránál kezdeményezte volna.

Előrelépések azóta történtek: a kamara egyszerűsített minősítési eljárásra ad lehetőséget a FOSZK-os hallgatókat fogadni szándékozó szervezeteknek. Ennek a formanyomtatványát 2015 januárjában az Oktatási Irodába is eljuttatta. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara honlapján ma már a felsőoktatási szakképzés gyakorlólhelyeinek nyilvántartásba vételének, és ellenőrzésének eljárásrendjén kívül megtalálható egy kérelem a külső szervezetek számára a felsőoktatási szakképzési gyakorlólhelyeként történő nyilvántartásba vételhez, illetve a felsőoktatási intézmények képviselői is nyilatkozhatnak a felsőoktatási szakképzési gyakorlólhelynek való megfelelés tényéről.

Sajnos, az első évfolyamok esetében a fennmaradó idő kevés volt ahhoz, hogy februárig kellő számú szervezetet tudjunk a jelentkezésre motiválni, így alternatív megoldások is születtek az intézményben. Másrészt a „minősítő bizottság” szerepvállalása még továbbra sem kellően tisztázott véleményem szerint. A szakmai gyakorlati helyszíneként szolgáló szervezetek minősítésére (alkalmas-e, megfelel-e szakmai gyakorlati helyszíneként, tud-e a hallgatóknak megfelelő szakmai munkát adni, van-e olyan személy, aki az ottani tevékenységüket folyamatosan figyelemmel kíséri stb.) a KEFO-n központi, egységes metodika jelenleg sincs. A hallgatói munkáról - a szakmai gyakorlati beszámolóhoz kapcsolódó írásbeli értékelésen kívül -, továbbra is ritka a visszacsatolás a szervezetek részéről.

## **2.2. Munkaerőpiaci szereplők kérdőíves megkérdezése**

52 cégnek, intézménynek küldtem ki a kérést a kérdőívek online kitöltésére. Már a céglista összeállítása, összegyűjtése sem bizonyult egyszerű feladatnak, annak ellenére, hogy valamennyi szak- és képzésfelelős korábban azt állította, aktívan együttműködnek a régió cégeivel, intézményeivel. (A legutóbbi DPR-s kutatások szerint a szakmai gyakorlatot biztosító cégek, intézmények (N=66) háromtizede fogad KEFO-s hallgatót szakmai gyakorlaton, ebből egytizedük rendszeresen teszi ezt. A megkérdezett kisvállalatok kb. 20%-a, a közép- és nagyvállalatok 40%-a foglalkoztat olyan gyakornokot, aki a Kecskeméti Főiskolán végzett, vagy annak jelenlegi hallgatója.)

A szakmai gyakorlati beszámolók alapján 300 fölötti azoknak a szervezeteknek a száma, akik az utóbbi 5 évben KEFO GAMF-os vagy KFK-s hallgatót fogadtak szakmai gyakorlatra a vizsgált szakokon. A főiskolával azonban ezek többségének meglehetősen laza a kapcsolata: a gyakorlati beszámolókból ugyan szerepel annak a neve, beosztása, aki a hallgató munkáját felügyelte, illetve értékelte a gyakorlat ideje alatt, ugyanakkor az elérhetősége (sem telefonszám, sem e-mail cím) nem található a dokumentumokban. Jelenleg, amikor egyre fontosabbá válnak a felsőoktatási intézmények számára a munkaerőpiaci szereplőkkel való kapcsolataik, meglehetősen pazarlásnak tűnik ennek az adatbázisnak a nem megfelelő kezelése. A KF GAMF-on ugyan a

kutatás-fejlesztés területén valódi együttműködések vannak számos céggel, de azok hallgatót gyakorlatra (informatikai képzési területre) nem vagy ritkán fogadnak és KEFO-n végzett alkalmazottaik száma is kevés, az intézményben folyó oktatási tevékenységet nem ismerik, így megkérdezésük nem releváns jelen felmérésben.

Kérdésként az is felmerülhet, hogy vajon kinek a feladata, felelőssége a munkaerőpiaci kapcsolatok ápolása? A felsőoktatási intézmény felsővezetőinek, szak-, szakirányfelelősöknek, oktatásfelelősöknek, oktatóknak, karrierrodának stb.? Valamilyen szinten nyilván mindannyiuknak. Ugyanakkor belátható, hogy egy olyan kis, vidéki intézményben, ahol az említettek több, szerteágazó feladatot is ellátnak, nem várható el, hogy napi szinten még a munkaerőpiaci szereplőkkel is tudjanak kapcsolatot tartani. Ezt központosítva, egységes elvek alapján célszerű működtetni. A duális képzés apropóján ez több alapszakon már jól működik (Ezek a szakok – műszaki képzési terület – jelen vizsgálatban viszont nem vettek részt.). Tehát a munkaerőpiaci szereplők részéről:

- az online válaszadók száma: 10+1 szervezet;
- a nyomtatott kérdőívet kitöltők száma: 15 szervezet.

Így összesen 26 olyan munkaerőpiaci szereplő válaszolt a feltett kérdésekre, akik a KEFO-val kapcsolatban állnak, kefos hallgatót szakmai gyakorlatra fogadtak.

A válaszadók 15,38%-nál a foglalkoztatottak száma meghaladta a 100 főt, többségük (46,15%) 10-100 főt foglalkoztat, a fennmaradó 38,46%-uk pedig 10 főnél kevesebb munkavállalóval rendelkezik. A válaszadók többsége (10) a szolgáltatás területén tevékenykedik, 7-7 szervezet ipari, illetve oktatási tevékenységet folytat, a fennmaradó 2 cég pedig kereskedelemmel foglalkozik. A kisvállalatok 70%-a szolgáltató cég. A 10-100 főt alkalmazó szervezetek 1/3-a ipari cég, illetve 1/3-a oktatási tevékenységet folytat, 25%-os részesedéssel képviseltetik magukat a szolgáltató tevékenységet végző cégek és a válaszadók között volt még 1 kereskedelmi tevékenységet folytató szervezet is (8,33%). Csupán 4 szervezet volt a válaszadók között, ahol az alkalmazottak száma meghaladja a 100 főt: ezek 50%-a oktatási, 50%-a pedig ipari tevékenységet végez. A válaszadók 30,77%-a idén először, a többiek fele több, mint 8 éve fogad szakmai gyakorlatra KEFO-s hallgatókat. Többségük (~54%) évente 5 vagy annál kevesebb hallgatót, de a válaszadók 34,62%-a akár 5-10 főt is tud fogadni.

Megnyugtató, hogy a válaszadók 57,69%-a (15 szervezet) szerint megfelelő, 11,54%-a szerint pedig kiemelkedő (3 szervezet) elméleti tudással rendelkeznek a hozzájuk szakmai gyakorlatra érkező KEFO-s hallgatók. Jelentős azonban azoknak a szervezeteknek a száma (30,77% = 8 szervezet), akik úgy vélik, hiányos elméleti ismeretek birtokában vannak hallgatóink.

Sajnos, 1 szervezet a hallgatók gyakorlati tudását elégtelennek minősítette. 4 olyan válaszadó volt, aki a hallgatók elméleti tudását még megfelelőnek ítélte, ugyanakkor gyakorlati ismereteiket hiányosnak tartja. A hallgatók gyakorlati ismereteit kiemelkedőnek ítélő szervezetek száma kevesebb (2 szervezet = 7,69%), mint az elméleti ismeretek esetében. Igaz, hogy ezek szerint 2 olyan szervezet volt, aki mind az elméleti, mind gyakorlati ismereteket kiemelkedőnek vélte (a munkatevékenység alapján kikövetkeztethető, hogy ezen hallgatók egyike informatikus, a másik pedig óvodapedagógus). 46,15%-uk (12 szervezet) megfelelőnek tartja a hallgatók gyakorlati ismereteit is. A munkaerőpiaci szereplők megítélése szerinti gyakorlati ismeretek hiányossága mindenképpen indokoltá teszi olyan képzési formák kialakítását, illetve a gyakorlati idő növelését - pl. a BSc szakok esetében -, melynek eredményeképpen ezek az elégtelenségek javíthatók, korrigálhatók.

A válaszadó szervezetek 86,36%-a azért vesz fel szakmai gyakorlatra hallgatókat, mert abban bízik, munkavállalóként tovább tudja őket foglalkoztatni, 9%-uknak csupán olcsó munkaerőt jelentenek ezek a hallgatók. Ez az álláspont összecseng ugyan a személyes beszélgetéseken elhangzottakkal, mégis az a tapasztalat, hogy nagyon kevesen fognak a későbbiekben ott dolgozni, ahol szakmai gyakorlatukat töltötték.

**(Összehasonlítás képpen:** a DPR adatai szerint a szakmai gyakorlati lehetőséget biztosító vállalatok és intézmények életében nem gyakori, hogy a rátermett gyakornokok közül válasszanak munkatársat. Mindössze a mintába került cégek, intézmények egyötöde él ezzel a kiválasztási móddal rendszeresen, bár minden másodikra jellemző, hogy ritkán ugyan, de találtak már így munkavállalót. Egyharmaduk, bár biztosít gyakornoki lehetőséget, még sosem választott alkalmazottat a gyakornoki idejüket ott töltők közül. Nincs eltérés abban, hogy milyen gyakorisággal választják ki általában a gyakornokokat, illetve konkrétan a kecskeméti gyakornokokat későbbi munkatársként.)

A legösszetettebb válaszokat – ahogyan várható volt -, a hallgatókkal szembeni elvárásokkal, igényekkel kapcsolatos kérdésre kaptuk. A legfontosabb szempontok azonban így is jól körvonalazódtak a kapott válaszok alapján. A szervezetek többségénél a pozitív hozzáállás, a szorgalom, kitartás, megbízhatóság alapfeltétel. Elvárják, hogy a hallgatóknak legyen kiváló elméleti tudásuk, megfelelő gyakorlati ismereteik (amire alapozni tudnak). Az elméletben megszerzett tudást a napi munka során tudják alkalmazni. A cégek elvárják, hogy a hallgatók érdeklődjenek a szakma iránt, legyenek motiváltak új ismeretek elsajátításához, legyenek fejlődőképeseek. Ha gyakorlaton részt vesznek, azt vegyék komolyan, hozzáállásukon látszódjon az érdeklődés, munkájukban próbáljanak átlag felett teljesíteni. Folyamatosan fejlesszék a gyakorlati tudásukat. A jó munkaerő megbízható, szorgalmas, együttműködésre hajlandó, nyitott, érdeklődik a szakma iránt. Tudjon a többiekkel együtt dolgozni, de akár önálló munkavégzésre is legyen alkalmas. Mindezen elvárások a képzési területektől függetlenek, általánosíthatók.

Az eredményes munkához az intézmény részéről is együttműködést fogalmazott meg 2 szervezet. Egyikük kérése, hogy a gyakorlatot bonyolító cég minősítése nagyobb súlyt kapjon a hallgatói munka értékelése során. A másik szervezet pedig azt várja el, hogy a szakmai alkalmatlanságot már a főiskola kiszűrje, ne kelljen ezzel a gyakorlati helyet biztosítónak szembesülnie. Mindkettőjünkkel egyet értek.

### **2.3. Végül, de nem utolsó sorban...**

A Kecskeméti Főiskola, mint vidéki főiskola számára kiemelten fontos a hallgatói létszám növelése, vagy legalább szinten tartása. Műszaki képzési területen az utóbbi években kedvezően alakult ugyan a helyzet, de a többi képzési terület alapszakjain, mesterszakjain kisebb visszaesés figyelhető meg. Így az intézmény számára a képzési paletta bővítése FOSZK-okkal, egyéb képzésekkel, a hallgatói létszám bővítése létszükséglet.

A FOSZK képzések - habár a mintatantervek kidolgozásakor megfogalmazódtak félelmek ezzel kapcsolatban a munkatársak részéről - nem tekinthetők a meglévő BA/BSc képzések versenytársának. Intézményi szinten elfogadott az az álláspont, mely szerint a képzési portfólió bővítésének, a hallgatói létszám növelésének egyik lehetséges alternatívája a FOSZK-ok palettájának bővítése. A szakok megítélése karonként eltérő, amely nyilván a nagyon különböző képzési területeknek tudható be.

## **Köszönetnyilvánítás**

Köszönöm a kar dékánjának, dr. Ferencz Árpádnak, hogy lehetőséget biztosított a vizsgálat elvégzéséhez. Köszönet a kar azon munkatársainak (szakfelelős, képzésvezető, oktatók), akik segítettek a felmérésben résztvevők felkutatásában, elérésében és motiválták őket a válaszadásra. Kiemelten köszönöm a munkaerő-piaci szereplők vezetőinek, az érintett szakokat szakmailag támogatóknak, valamint a gyakorlati képzésben résztvevő szervezeteknek a közreműködését, és hogy megosztották velem a képzésekkel kapcsolatos személyes és szakmai tapasztalataikat.