

BUDAPESTI MŰSZAKI ÉS GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEM
GAZDASÁG- ÉS TÁRSADALOMTUDOMÁNYI KAR

PSZICHOLÓGUS KÉPZÉSI SZAKBIZOTTSÁG

KÉPZÉSFELÜLVIZSGÁLATI JELENTÉS

Dokumentum-azonosítás és verziókezelés

Szak megnevezése	PSZICHOLÓGIA MESTERKÉPZÉS
Képzési szint / munkarend / nyelv	MA / nappali / HU
Felülvizsgálattal érintett képzési időszak	2021-2026 (5 év)
Készítette	Dr. Kun Ágota és Dr. Zimmer Márta
Jóváhagyta	Pszichológus Képzési Szakbizottság / Dr. Kun Ágota
Verzió / dátum	v0.1 - 2026.04.22.

Vezetői összefoglaló

A pszichológia MA képzés felülvizsgálata az elmúlt időszakban gyűjtött átfogó adatbázisra épül (hallgatói kérdőív és IPA/GAP elemzés, alumni visszajelzések, oktatói workshopok, tantervi és munkaerőpiaci elemzések), és célja a képzés működési modelljének, tantervi tartalmának és munkaerőpiaci relevanciájának együttes értékelése volt. A felülvizsgálatot elsősorban a hallgatói összetétel változása (kiemelten a munkavégzés melletti tanulás magas aránya, ~87%), valamint a gyorsan változó kompetenciaelvárások tették indokolttá.

A bizonyítékok alapján a képzés szakmai tartalma és tantervi struktúrája stabil és jól működő: a tárgyteljesítési arányok magasak (90–100%), a lemorzsolódás alacsony, és a hallgatók jellemzően zökkenőmentesen haladnak előre. Ugyanakkor a hallgatói élményt és a képzés eredményességét elsősorban nem tartalmi, hanem működési és szervezési tényezők befolyásolják. Az IPA/GAP elemzések egyértelműen jelzik, hogy a legnagyobb eltérések a rugalmasság, a munkával való összeegyeztethetőség és a gyakorlati alkalmazhatóság területén jelentkeznek.

A képzés munkaerőpiaci relevanciája összességében kedvező (magas elhelyezkedési arány, rövid elhelyezkedési idő), ugyanakkor különbségek figyelhetők meg a specializációk között, valamint a jövőálló kompetenciák – különösen a digitális és adatvezérelt készségek – strukturált beágyazottsága jelenleg korlátozott. A nemzetköziesítés és mobilitás formálisan biztosított (mobilitási ablak), de a hallgatói élethelyzet és a tantervi kötöttségek miatt kihasználtsága alacsony.

A minőségbiztosítási rendszer alapjai rendelkezésre állnak (rendszeres mérések, hallgatói és alumni visszajelzések), ugyanakkor ezek integrált felhasználása és a döntések strukturált visszacsatolása (PDCA ciklus) jelenleg nem teljes körűen formalizált.

Legfontosabb döntési pontok

A felülvizsgálat alapján az alábbi, egymásra épülő beavatkozások tekinthetők *kiemelt prioritásnak*:

1. **A képzés működési modelljének rugalmasabbá tétele** (órarendi struktúra, hibrid és aszinkron elemek, UDL-alapú megoldások). Várható hatás: a legnagyobb IPA/GAP csökkenése (különösen a munka- és szervezet specializáció esetében), hallgatói elégedettség növekedése. Időtáv: rövid/középtáv (3-12 hónap).
2. **A gyakorlati és munkaerőpiaci relevancia erősítése** (különösen a kognitív specializáció esetében, alkalmazott elemek bővítése). Várható hatás: képzés relevanciájának javulása, alumni értékelések növekedése. Időtáv: középtáv (6-12 hónap).
3. **Digitális és jövőálló kompetenciák strukturált beépítése** (AI, adatelemzés, interdiszciplináris készségek). Várható hatás: hosszú távú munkaerőpiaci versenyképesség. Időtáv: középtáv (6-12 hónap)

4. **Adatvezérelt minőségbiztosítási rendszer megerősítése** (PDCA) (KPI-rendszer, visszacsatolási napló, integrált adatkezelés). Várható hatás: átlátható, mérhető fejlesztési ciklus. Időtáv: rövid-középtáv (3-12 hónap).
5. **Nemzetköziesítés és mobilitás erősítése** (angol nyelvű kurzuskínálat bővítése, mobilitási ablak aktívabb integrálása). Várható hatás: nemzetközi láthatóság és mobilitási részvétel növekedése. Időtáv: középtáv (6-12 hónap).

Végrehajtási logika

A javasolt intézkedések egy egymásra épülő fejlesztési programot alkotnak, amelyben a működési rugalmasság és a minőségbiztosítás megerősítése előfeltétele a tantervi és stratégiai fejlesztéseknek. A "quick win" jellegű beavatkozások (pl. órarendi optimalizáció, visszacsatolási napló) már rövid távon is kézzelfogható javulást eredményezhetnek, míg a strukturális változások (kompetenciafejlesztés, nemzetköziesítés) középtávon biztosítják a képzés fenntartható fejlődését.

A felülvizsgálat eredményei alapján a képzés erős szakmai alapokra épít, és megfelelő fejlesztési beavatkozásokkal rövid időn belül jelentősen javítható a hallgatói élmény, a működési hatékonyság és a munkaerőpiaci relevancia.

Háttér és cél

A BME GTK Pszichológia MA képzés felülvizsgálata az elmúlt időszak hallgatói, alumni és oktatói visszajelzéseire, valamint a munkaerőpiaci és nemzetközi trendek változására reagálva vált időszerűvé. A képzés alapvető működési mutatói (előrehaladás, tárgyteljesítés, elhelyezkedés) stabilak és kedvezőek, ugyanakkor a hallgatói visszajelzések alapján egyértelműen kirajzolódnak olyan fejlesztési területek, amelyek elsősorban a működési modell, a gyakorlati alkalmazhatóság és a rugalmasság kérdéséhez kapcsolódnak.

A felülvizsgálat célja annak feltárása, hogy a képzés jelenlegi struktúrája és működése mennyiben támogatja a hallgatói élményt, a munkaerőpiaci relevanciát és a jövőbeli kompetenciaigényekhez való alkalmazkodást. Ennek keretében a vizsgálat kiemelten fókuszál a képzés és a hallgatói élethelyzet (különösen a munkavégzés melletti tanulás), a tantervi és pedagógiai működés, valamint a jövőállóság kérdéseire.

A felülvizsgálat célja konkrét fejlesztési döntések előkészítése, különös tekintettel a képzés működési rugalmasságának növelésére, a gyakorlati és alkalmazásorientált elemek erősítésére, valamint a digitális és interdiszciplináris kompetenciák tudatosabb beépítésére.

Legfontosabb megállapítások

1. **A képzés szakmai alapjai erősek és stabilak.** A hallgatói teljesítési adatok (90–100%-os tárgyteljesítés, ~1,03 felvételi arány) és a DPR eredmények (gyors elhelyezkedés, magas foglalkoztatottság) alapján a képzés alapvető működése és munkaerőpiaci beágyazottsága kedvező.

2. **A legnagyobb problémák nem tartalmiak, hanem működési jellegűek (azonnali beavatkozási terület).** Az IPA/GAP elemzés szerint a legnagyobb eltérések a munka melletti tanulhatóság, az órarend és a rugalmasság területén jelennek meg, ami a hallgatói élmény elsődleges korlátja.
3. **A gyakorlati alkalmazhatóság rendszerszintű fejlesztést igényel (strukturális probléma).** A hallgatói és alumni visszajelzések egyértelműen jelzik, hogy a megszerzett tudás gyakorlati hasznosíthatósága fejlesztendő, ami nem egyes kurzusok, hanem a teljes tanterv szintjén igényel beavatkozást.
4. **A két specializáció eltérő fejlesztési logikát igényel.** A munka- és szervezetpszichológia specializáció esetében a működési feltételek optimalizálása, míg a kognitív specializációban az alkalmazhatóság és az elmélet-gyakorlat egyensúly erősítése indokolt.
5. **A képzés jövőállósága jelenleg korlátozott (középtávú kockázat).** Az alumni visszajelzések és a WEF trendek alapján a digitális, adatvezérelt és interdiszciplináris kompetenciák fejlesztése nem kellően hangsúlyos, és a tanterv frissítési mechanizmusai sem kellően rugalmasak.
6. **A képzés erőssége az általános, transzferálható kompetenciák fejlesztése.** Az analitikus gondolkodás, problémamegoldás és szociális készségek erősek, és jól illeszkednek a jövő munkaerőpiaci igényeihez.

Javasolt döntések és priorizált beavatkozások

A felülvizsgálat eredményei alapján a képzés fejlesztése nem egyetlen beavatkozást, hanem egymásra épülő intézkedési csomagot igényel. Az alábbi beavatkozások rövid, közép- és hosszú távú prioritás szerint kerültek meghatározásra.

1. Működési rugalmasság növelése (rövid táv – azonnali prioritás)

A hallgatói visszajelzések alapján a legnagyobb elégedetlenség a munka melletti tanulhatóság, az órarend és a rugalmasság területén jelentkezik.

- **Beavatkozás:** órarend- és követelménykoordináció (ZH-naptár), rugalmasabb jelenléti és határidő-kezelés, blended és aszinkron elemek bővítése.
- **Várható hatás:** hallgatói elégedettség és NPS növekedése, lemorzsolódási kockázat csökkenése.
- **Jelleg:** gyors, alacsony költségű beavatkozás.

2. Gyakorlati alkalmazhatóság rendszerszintű erősítése (közép táv – strukturális)

A közepesen erős beavatkozást igénylő pont a tanultak gyakorlati hasznosíthatóságában azonosítható.

- **Beavatkozás:** gyakorlatorientált, valós élethelyzetekre épülő tanulási elemek integrálása a meglévő kurzusokba, alkalmazásorientált értékelési formák növelése.
- **Várható hatás:** munkaerőpiaci relevancia és kompetenciailleszkedés javulása.
- **Jelleg:** tantervi szintű, közepes erőforrásigényű beavatkozás.

3. Tantervi koherencia és tanulási eredmények megerősítése (közép táv)

Az oktatói visszajelzések alapján a tanterv alapvetően működőképes, de finomhangolást igényel.

- **Beavatkozás:** learning outcome-alapú tantervi felülvizsgálat, kurzusok közötti tartalmi és értékelési összehangolás.
- **Várható hatás:** átláthatóbb tanulási utak, csökkenő redundancia, javuló hallgatói élmény.
- **Jelleg:** szervezeti koordinációt igénylő beavatkozás.

4. Digitális és interdiszciplináris kompetenciák integrálása (közép–hosszú táv)

A munkaerőpiaci trendek alapján a digitális és adatvezérelt készségek iránti igény növekszik.

- **Beavatkozás:** AI-, adat- és technológiai elemek beépítése, interdiszciplináris kurzusok erősítése.
- **Várható hatás:** a képzés jövőállóságának és versenyképességének növekedése.
- **Jelleg:** tartalmi fejlesztés, oktatói kapacitásfejlesztést igényel.

5. Rugalmas tantervi és frissítési mechanizmusok kialakítása (hosszú táv)

A képzés jelenlegi struktúrája korlátozottan képes reagálni a gyors változásokra.

- **Beavatkozás:** moduláris tantervi elemek, választható kurzusok, rövid ciklusú frissítési mechanizmusok bevezetése.
- **Várható hatás:** gyorsabb adaptáció a munkaerőpiaci és technológiai változásokhoz.
- **Jelleg:** strukturális reform.

Az alábbi döntési opciók a feltárt problémák kezelésére alternatív, egymással összevethető beavatkozási csomagokat mutatnak be, különböző időtávval és erőforrásigénnyel.

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrás / költség igény	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
Opció 1 – Működési rugalmasság növelése (quick win)	Órarend és követelmények összehangolása (ZH-naptár), rugalmas jelenlét és határidők, blended elemek bővítése	Hallgatói elégedettség nő, NPS nő, munka melletti tanulhatóság javul	Alacsony	3–6	Kockázat: oktatói koordináció nehéz Mitigáció: központi tervezés, egyeztetett keretek
Opció 2 – Gyakorlati és alkalmazási orientált fejlesztés	Projekt- és/vagy gyakorlatialapú és valós problémák/élethelyzetek integrálása a kurzusokba,	Gyakorlati alkalmazhatóság javul, munkaerőpiaci relevancia nő	Közepes	6–12	Kockázat: túlterhelés Mitigáció: meglévő kurzusokba

	alkalmazásalapú értékelés erősítése				integrálás, nem új tárgyként
Opció 3 – Jövőállóság és tantervi adaptáció	Digitális, AI és interdiszciplináris tartalmak beépítése, moduláris és rugalmas tantervi elemek kialakítása	Kompetenciailleszkedés nő, képzés versenyképessége nő	Közepes–magas	6–12	Kockázat: oktatói kapacitáshiány Mitigáció: képzések, vendégoktatók, fokozatos bevezetés

Fő kockázatok és mitigáció

1. Oktatói túlterheltség növekedése

Kiváltó ok: gyakorlati, projektalapú és új (pl. digitális) elemek bevezetése többletmunkát jelent

Következmény: az innováció lassulása, minőségromlás vagy ellenállás

Korai jel: alacsony oktatói részvétel fejlesztésekben, negatív visszajelzések

Mitigáció:

- fejlesztések integrálása meglévő kurzusokba (nem új tárgyként)
- oktatói workload újraelosztás
- felelős: szakfelelős + intézetvezetők
- határidő: következő tanév tervezési ciklusa

Maradék kockázat: közepes (elfogadható, ha a terhelés kiegyensúlyozott)

2. Szervezeti koordináció hiánya

Kiváltó ok: több oktató és kurzus közötti összehangolás nehézsége

Következmény: párhuzamosságok fennmaradása, fejlesztések széttöredezettsége

Korai jel: ismétlődő tartalmi átfedések, inkonzisztens követelmények

Mitigáció:

- rendszeres (féléves) curriculum review
- központi koordináció (pl. szakfelelős vezetésével)
- közös tervezési eszközök (pl. ZH-naptár, LO mapping)
- határidő: 6 hónap

Maradék kockázat: alacsony–közepes

3. Tanterv túlterhelése

Kiváltó ok: új (gyakorlati, digitális) elemek hozzáadása a meglévő struktúrához

Következmény: hallgatói túlterhelés, elégedettség csökkenése

Korai jel: romló elégedettségi értékek, növekvő terhelésre vonatkozó panaszok

Mitigáció:

- ECTS-alapú terhelés újrakalibrálása
- „beépítés, nem bővítés” elv alkalmazása
- pilot kurzusok bevezetése
- felelős: szakfelelős + tantárgyfelelősök
- határidő: 1 tanév

Maradék kockázat: alacsony

4. Oktatói kapacitáshiány az új kompetenciaterületeken

Kiváltó ok: digitális, AI és adatkompetenciák bevezetéséhez szükséges tudás hiánya

Következmény: fejlesztések elmaradása vagy felszínes megvalósítás

Korai jel: alacsony számú új kurzuselem, lassú implementáció

Mitigáció:

- célzott oktatói továbbképzések
- külső szakértők, vendégelőadók bevonása
- moduláris bevezetés (kis lépésekben)
- határidő: 6–12 hónap

Maradék kockázat: közepes (külső erőforrások függvénye)

5. A változtatások hatásának lassú megjelenése

Kiváltó ok: strukturális és tantervi változtatások hosszabb idő alatt fejtik ki hatásukat

Következmény: türelmetlenség, a beavatkozások idő előtti elvetése

Korai jel: rövid távon nem javuló KPI-k

Mitigáció:

- rövid távú „quick win” intézkedések bevezetése párhuzamosan
- KPI-alapú monitoring rendszer (éves mérés)
- visszacsatolási pontok beépítése (hallgatói, alumni)
- felelős: szakvezetés
- határidő: folyamatos

Maradék kockázat: alacsony (megfelelő monitoring mellett)

A kockázatok kezelése beépül a program folyamatos monitorozásába, biztosítva, hogy a beavatkozások kontrollált módon, mérhető eredmények mentén valósuljanak meg.

Kontextus és képzési profil

A Pszichológia MA képzés a BME Gazdaság- és Társadalomtudományi Karának képzési portfóliójában olyan komplex programként jelenik meg, amely a pszichológiai tudást egyszerre értelmezi elméleti, tudományos és gyakorlati, alkalmazott kontextusban. A hazai felsőoktatási kínálatban a program egy **sajátos pozíciót** foglal el: míg a pszichológia MA képzések többsége jellemzően egy-egy fókuszterületre (pl. klinikai vagy tanácsadási irányokra) koncentrál, addig a BME GTK képzésén belül két specializáció működik (munka- és szervezetszichológia specializáció, valamint kognitív pszichológia specializáció), melyek esetében a fenti elmélet versus gyakorlat mintázat más-más hangsúlyokkal bír, ezek a hangsúlyok azonban a folyamatosan monitorozott hallgatói igények mentén rugalmasan változnak (ennek fő bizonyítéka pl. a 2020-ban mindkét specializáción alapjaiban megváltoztatott hálótér is, melyre a jelentésben a későbbiekben is utalni fogunk). Nemzetközi összehasonlításban ez a kettősség párhuzamba állítható az „applied psychology”, „organizational psychology”, illetve „cognitive (neuro)science”, „experimental psychology” és „(clinical) neuropsychology” irányokat ötvöző programokkal. A munka- és szervezetszichológia specializáció esetében egyértelműen az alkalmazott irányok, ehhez köthető projektmunkák dominálnak, míg a kognitív specializáció esetében a korábbi erőteljes elméleti, kutatási (akadémiai) hangsúly kezd csökkenni, ezzel párhuzamosan pedig az alkalmazott területek (főként a neuropszichológiai aspektusok) aránya folyamatosan növekszik. Bár a BME elsődleges profilja a műszaki és gazdaságtudomány, de a modern technológia nemcsak mérnöki, hanem emberi kérdés is – ezért a pszichológia jelenléte egy műszaki egyetemen nem kivétel, hanem elengedhetetlen. A modern technológia emberközpontú, interdiszciplináris hozzáállást igényel. A képzéshez tartozó mindkét specializációra igaz, hogy komplex gondolkodást vár el, kutatásai során igényli a műszaki fejlesztéseket és háttérrel, bekapcsolódhat az innovációba és termékfejlesztésbe, és alapvetően is egy egyre szélesebb körben megjelenő nemzetközi trend a műszaki egyetemeken a pszichológia oktatása, szak indítása (pl. MIT).

A program **küldetése** olyan szakemberek képzése, akik szilárd elméleti pszichológiai alapokra építve képesek tudásukat komplex, valós problémák megértésére és kezelésére alkalmazni. A képzés hangsúlyt fektet arra, hogy a hallgatók ne csupán elméleti ismereteket sajátítsanak el, hanem képesek legyenek azok gyakorlati és kutatási alkalmazására egyaránt.

A program **célcsoportját** azok a hallgatók alkotják, akik Magyarországon a 3 éves (6 féléves) alapképzés kimeneteként ún. viselkedéselemző diplomát szereznek. Az okleveles pszichológus címhez a hallgatóknak mindenképpen MA végzettséget kell szerezniük, ily módon szakmai fejlődésüket (a specializációk mentén) különböző irányokban kívánják folytatni, beleértve az alkalmazott, szervezeti, valamint kutatás-orientált pályautakat. A hallgatói populáció és ezen belül annak **heterogenitása** – a felsőoktatásban általánosan mutatkozó trenddel megegyezően – növekszik, különösen

a munkavégzés mellett tanulók arányának emelkedésével, ami a képzés szervezésében és módszertanában is egyre hangsúlyosabb szempontként jelenik meg. A nagymintás hallgatói mérés is megerősíti azt, hogy ezzel a kérdéskörrel kifejezetten foglalkozni kell, ha a hallgatói igényeknek minél erőteljesebben szeretnénk megfelelni.

A képzés egyik megkülönböztető jegye az, hogy **két markáns, ugyanakkor egymást kiegészítő szakmai irányt integrál:**

- az alkalmazott, szervezeti és gazdasági fókuszú pszichológiai megközelítést,
- valamint a kísérleti pszichológiai, kognitív tudományi, valamint gyakorlatorientált neuropszichológiai orientációt.

Az alkalmazott irány különösen a szervezetfejlesztés, humánerőforrás-menedzsment és tanácsadás területein biztosít releváns tudást és készségeket, míg a kognitív specializáció a tipikus és atipikus megismerési folyamatok, döntéshozatal, figyelem, emlékezet és információfeldolgozás tudományos vizsgálatára, valamint ezek gyakorlati, klinikai és technológiai alkalmazásaira fókuszál. Ez utóbbi különösen jól illeszkedik az egyetem műszaki és informatikai profiljához, lehetőséget teremtve az interdiszciplináris kapcsolódásokra (pl. ember-gép interakció, adatvezérelt kutatás), illetve, a tudományterületek közötti együttműködést tovább erősíti, hogy a kognitív pszichológia specializációt gondozó Kognitív Tudományi Tanszék a Természettudományi Kar egyik szervezeti egysége.

A program ezen túlmenően törekszik arra is, hogy a hallgatók olyan transzverzális kompetenciákat (pl. problémamegoldás, analitikus gondolkodás, együttműködés és kommunikáció) fejlesszenek, amelyek mind az alkalmazott/gyakorlati, mind a kutatási/akadémiai pályákon hasznosíthatók.

A **kimeneti profil** alapján a végzett hallgatók többféle karrierutat követnek. Jelentős részük a versenyszférában helyezkedik el, különösen HR, szervezetfejlesztési és tanácsadói területeken, míg mások kutatási vagy továbbtanulási irányba (pl. doktori képzés) lépnek tovább, különösen a kognitív pszichológia és kapcsolódó tudományterületek mentén. Emellett egyre gyakoribb, hogy a kognitív specializációt végzett hallgatók klinikai/neuropszichológiai szakképzést végeznek és/vagy az adott területen helyezkednek el. A képzés célja, hogy ezekhez az eltérő pályautakhoz egyaránt megfelelő alapot biztosítson.

Stratégiai szempontból a képzés fontos szerepet tölt be a kar portfóliójában, mivel hidat képez a pszichológiai, a gazdasági, és a műszaki-informatikai és természettudományos képzési területek között, illetve a GTK és a TTK együttműködése a kognitív specializáció révén tovább növeli az interdiszciplinaritást, egyrészt a képzésen belül, másrészt az intézményen belüli szakmai kooperációk miatt (pl. adattudomány, orvosi fizika, MI). Ez a pozíció lehetőséget teremt a valódi interdiszciplináris együttműködések erősítésére, valamint hozzájárul a kar képzési kínálatának diverzifikációjához és munkaerőpiaci relevanciájának növeléséhez.

Összességében a Pszichológia MA képzés olyan programként értelmezhető, amely többirányú szakmai fejlődési lehetőséget biztosít, ötvözve az alkalmazott és kutatási fókuszokat, és ezzel rugalmasan reagál a hallgatói és munkaerőpiaci igények változására.

Program küldetés és értékajánlat

A BME GTK Pszichológia MA képzés értékajánlata abban ragadható meg, hogy integrált módon kínál alkalmazott, munkapszichológiai és kognitív pszichológiai kompetenciákat egy műszaki-gazdasági egyetemi környezetben, lehetővé téve komplex emberi működések szervezeti, technológiai és társadalmi kontextusban történő értelmezését. A program olyan képzési igényre reagál, amelyben egyre nagyobb szerepet kap az interdiszciplináris gondolkodás: a munkaerőpiacon és a tudományos térben egyaránt keresettek azok a szakemberek, akik a pszichológiai tudást adatalapú, szervezeti és technológiai környezetben képesek alkalmazni. A képzés kompetenciaígérete kettős: egyrészt biztosítja a pszichológia MA szintű, tudományosan megalapozott elméleti tudást, másrészt fejleszti azokat az analitikai, kutatómódszertani és alkalmazott problémamegoldó készségeket, amelyek a tudás gyakorlati hasznosítását teszik lehetővé.

A két specializáció eltérő, de egymást kiegészítő fejlődési utakat kínál: a munkapszichológiai irány a szervezeti és munkaerőpiaci alkalmazhatóságot erősíti, míg a kognitív specializáció a tipikus és atipikus megismerési folyamatok mélyebb megértésére, atipikus mintázatok esetén a diagnosztikájára, kezelésére és rehabilitációjára, valamint a kutatási orientációra épít. A program sajátossága, hogy nem egyetlen szakmai pályára készít fel, hanem többféle karrierutat támogat, a versenyszférától a tanácsadáson át a kutatói pályáig vagy a gyakorlati, klinikai munkáig. A hazai képzési kínálatban a program az interdiszciplináris beágyazottság, az erős analitikai fókusz és a két specializáció integrált jelenléte révén különbözik, amely lehetővé teszi a végzettek számára a rugalmas alkalmazkodást a változó munkaerőpiaci és tudományos környezethez.

Az értékajánlatot alátámasztó bizonyítékok

1. **Alumni visszajelzések** alapján a munka- és szervezetpszichológiai specializáció végzettjei elsősorban HR, szervezetfejlesztési és tanácsadói területen helyezkednek el (88%). A kognitív specializációról érkezők esetében a mintázatok és a százalékos arányok nagyban függenek az új hálótér bevezetésétől. Míg régebben a (2020-as évek előtt tanulmányaikat elkezdő) hallgatók esetében dominált a kutatói, akadémiai karrier (a végzett hallgatók több mint 60%-a végzett doktori tanulmányokat vagy helyezkedett el kutatóintézeteknél), addig a 2020 után beiratkozott hallgatók esetében lényegesen szélesebb és egyenletesebb eloszlással találunk az elméleti irány mellett (28%) gyakorlati karrierutakat is (kórházakban klinikai és/vagy neuropszichológiai jellegű munkák és párhuzamosan szakpszichológusi tanulmányok – 24%, tanácsadói karrier és

párhuzamosan módszerspecifikus képzések elvégzése – 24%, iskolapszichológus – 19%).

2. A **Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR)** adatai szerint a végzettek rövid időn belül elhelyezkednek (az első munkavégzésig eltelt hónapok száma 0.81), és jellemzően diplomás szintű (82.5%), stabil jövedelmet (átlagosan bruttó 591.823 FT a 2023-as adatok szerint) biztosító pozíciókban dolgoznak.
3. **Az aktív hallgatók** 55 fős mintáján végzett hallgatói visszajelzések alapján (melyek eredményeit a későbbiekben a jelentés több pontjában is ismertetjük) a képzés szakmai színvonala és az oktatók felkészültsége erősségként jelenik meg, ugyanakkor a legnagyobb fejlesztési igények a működési dimenziókban azonosíthatók. Kiemelten a munka melletti egyetemi tanulmányok, az órarend szervezhetősége és a rugalmasság terén mutatkoznak eltérések, különösen a dolgozó hallgatók körében. A specializációk között eltérő hangsúlyok, eltérő kritikai erősséggel figyelhetők meg: a munka- és szervezetszichológia esetében a működési feltételek, míg a kognitív specializáción az elmélet–gyakorlat arány és az alkalmazhatóság fejlesztése indokolt (lásd részletesebben az IPA/GAP adatoknál).

Célcsoport-szegmensek

A Pszichológia MA képzés célcsoportjának meghatározásakor fontos kiemelni, hogy a belépési feltételek viszonylag homogén szakmai alapot biztosítanak: a képzésbe kizárólag pszichológia alapképzésben (viselkedéselemző) szerzett oklevéllel rendelkező hallgatók nyerhetnek felvételt. Ez a közös előképzettség stabil kiindulópontot teremt a képzés számára, különösen az elméleti alapoza és a szakmai nyelvhasználat tekintetében.

Ugyanakkor, a hallgatói populáció a tanulási helyzetek, élethelyzetek és célok szempontjából egyre inkább heterogén, ami differenciáltabb képzésszervezési és pedagógiai megközelítést indokol. Ez egyrészt magyarázható a már említett ténnyel, hogy a hallgatók egyre nagyobb hányada legalább részállásban dolgozik, de a munkaerőpiac és ezen belül legfőképpen a bérezés is átkeretezi a képzésen belüli hangsúlyokat (a gyakorlati terepen való elhelyezkedés anyagilag lényegesen vonzóbb, mint az akadémiai szféra). A szak- és specializáció felelősök ehhez igazodva rendszeresen felülvizsgálják az aktuális hálótterveket, illetve tájékozódnak a jelenlegi és végzett hallgatóktól a hallgatói igényekkel kapcsolatban is.

A program szempontjából az alábbi fő célcsoportok azonosíthatók:

1. Nem dolgozó, nappali tagozatos hallgatók

A nappali tagozatos hallgatók jellemzően közvetlenül az alapképzés után lépnek be a programba, és elsődleges fókuszuk a tanulmányokra irányul. Esetükben fontos elvárás a strukturált tanterv, az átlátható tanulási utak, valamint a fokozatosan felépülő kompetenciafejlesztés.

Számukra különösen releváns:

- a jól követhető tantervi logika
- az elméleti és gyakorlati elemek kiegyensúlyozottsága
- a kutatási és továbbtanulási lehetőségek (pl. doktori képzés előkészítése, szakképzés)

2. Munkavégzés mellett tanuló, nappali tagozatos hallgatók

A hallgatók egyre jelentősebb része (aktuális felmérésünk szerint 87,3%) a képzés ideje alatt már aktívan dolgozik, jellemzően rész- (72,9%) vagy teljes (27,1%) munkaidőben. Számukra a képzés nemcsak tudásszerzési, hanem közvetlen szakmai fejlődési térként is funkcionál.

E csoport esetében kiemelt elvárások:

- az órarend kiszámíthatósága és szervezhetősége
- a tanulmányok és munkavégzés összeegyeztethetősége
- a tananyag közvetlen gyakorlati hasznosíthatósága
- rugalmas tanulási formák (pl. blended learning elemek)

3. Különböző karriercélokkal rendelkező hallgatók

Bár a belépési háttér egységes, a hallgatók karriercéljai jelentősen eltérhetnek. A program egyszerre szolgálja:

- a versenyszférába (pl. vállalati HR, szervezetfejlesztés, tanácsadás) készülő hallgatókat (különösen a munka- és szervezet irány mentén)
- magánpraxist kiépíteni kívánó hallgatókat
- a kutatási vagy akadémiai pályára orientálódókat (különösen a kognitív irány mentén)
- illetve az utóbbi években egyre nagyobb számban az egészségügyi ellátásban elhelyezkedni vágyó hallgatókat (különösen a kognitív specializáció esetében pl. klinikai, neuropszichológiai tevékenységek)

Ez a diverzitás azt az elvárást támasztja a képzéssel szemben, hogy:

- többféle tanulási út legyen elérhető
- a specializációk valódi választási lehetőséget biztosítsanak
- a tanterv egyszerre támogassa az alkalmazott, a kutatási és elméleti kompetenciák fejlődését

Következtetések a képzés struktúrájára vonatkozóan

A fenti célcsoportok elemzése rámutat arra, hogy bár a képzés szakmai belépési feltételei egységesek, a hallgatói igények sokfélesége jelentős. Ez különösen az oktatásszervezés, a tantervi rugalmasság és a tanulástámogatási formák területén támaszt differenciált elvárásokat.

A program jelenlegi struktúrája több szempontból képes kezelni ezt a sokféleséget, ugyanakkor további fejlesztési lehetőségek azonosíthatók a rugalmasabb tanulási utak, a munkavégzés melletti tanulás támogatása, valamint a különböző karriercélok tudatosabb kiszolgálása terén. Ezzel összefüggésben fontos figyelembe venni, hogy a munkaerőpiaci igények dinamikusan változnak, ami a hallgatói elvárásokban is megjelenik; ennek megfelelően indokolt a tanterv kevésbé kötött elemeiben a kurrens, piacképes tudástartalmak rugalmasabb megjelenítése és a képzés adaptivitásának további erősítése. Ennek megfelelően, a közeljövőre nézve a fejlesztéshez kapcsolódó feladat, hogy az igényeknek megfelelően olyan jövőbeni munkáltatókkal, opcionális munkahelyekkel építsünk ki szakmai kapcsolatot, ahová a hallgatók orientálódni szeretnének.

Ez a megközelítés összhangban áll az ESG sztenderdek hallgatóközpontú tanulásra (ESG 1.3), az előrehaladás támogatására (ESG 1.4) és a tanulástámogatási szolgáltatások fejlesztésére (ESG 1.6) vonatkozó elvárásaival.

Kimeneti profil (kompetenciák, tipikus munkakörök)

A BME GTK Pszichológia MA képzésben végzett hallgatók integrált, tudományosan megalapozott és alkalmazásorientált pszichológiai tudással, fejlett szakmai készségekkel és reflektív szakmai attitűddel rendelkeznek. A képzés kimeneti profilja összhangban áll a KKK-ban meghatározott tanulási eredményekkel és a mesterképzési szint (EQF 7) elvárásaival, különösen az analitikus gondolkodás, a komplex problémamegoldás, az önálló szakmai döntéshozatal és az élethosszig tartó tanulás iránti elköteleződés tekintetében.

Munka- és szervezetpszichológia specializáció

A végzett hallgatók **tudása** kiterjed a szervezetpszichológia, vezetéslélektan, szervezetfejlesztés, kiválasztás és alkalmasságvizsgálat, valamint a munkahelyi jóllét és mentális egészség területeire. Az alumni visszajelzések alapján ezek a területek a legnagyobb arányban közvetlenül hasznosulnak a munkaerőpiacon, különösen a munkahelyi stresszkezelés, szervezetfejlesztés és változásmenedzsment kontextusában.

Készségeik közé tartozik a gyakorlatorientált problémamegoldás, az egyéni és csoportos intervenciók tervezése és megvalósítása, a szervezeti folyamatok elemzése, valamint a kommunikáció és együttműködés különböző szakmai szereplőkkel. Az alumni felmérés kiemeli, hogy a képzés egyik legfontosabb erőssége a „hands-on”, valós munkahelyi helyzetekre építő oktatás, amely közvetlenül támogatja a munkába állást és a szakmai bevéálást.

Attitűdjeiket tekintve a végzettek jellemzően reflektívek, etikai szempontokra érzékenyek, nyitottak az interdiszciplináris együttműködésre és elkötelezettek a folyamatos szakmai fejlődés iránt. Ezt alátámasztja, hogy a válaszadók több mint 60%-a szakmaspecifikus továbbképzésben vesz részt, és jelentős arányban folytat további képzéseket (pl. coaching, trénerképzés, szakpszichológusi képzések).

A képzés tipikus **pályakimenetei** jól kirajzolódnak az alumni adatok alapján. A végzetek döntő többsége gyorsan (0-3 hónapon belül) elhelyezkedik, és elsősorban a versenyszférában dolgozik.

A leggyakoribb (FEOR-hoz illeszthetően) az alábbiak:

- 2523 – Személyzeti és pályaválasztási szakértő (HR szakértő, HR Business Partner, toborzási és kiválasztási szakember, jólléti és mentális egészség szakértő)
- 2524 – Képzési és személyzetfejlesztési szakértő (tréner, képzés-fejlesztési szakértő)
- 2531 – Szervezetfejlesztő, üzletviteli tanácsadó (szervezetfejlesztő, tanácsadó, coach, egyéni tanácsadó)

Az alumni válaszok szerint a leggyakoribb konkrét tevékenységi területek az egyéni tanácsadás (35%), a HR (35%), a tréning (24,3%), a kiválasztás (22,3%), valamint a képzés-fejlesztés (22%) és a coaching (19%).

A TEÁOR beorolás szerint a munka- és szervezetszichológia specializáción végzetek elsősorban a szolgáltatási szektoron belül helyezkednek el:

- 78 – Munkaerőpiaci szolgáltatás (pl. HR, kiválasztás, fejezadásat)
- 70 – Üzletvezetési, vezetési tanácsadás (pl. szervezetfejlesztés, coaching)
- 85 – Oktatás (pl. tréner, képzés-fejlesztés)
- 86 – Humán-egészségügyi ellátás (pl. tanácsadás, mentális egészség)

Kiseb arányban, de azonosítható módon jelen vannak az alábbi területeken (növekvő arányban):

- 72, 74 – Tudományos kutatás, fejlesztés (pl. egyetemi oktató, PhD képzés)
- 62, 63 – Információtechnológiai szolgáltatás (pl. UX, HCI, user research)

A képzés erős alapot biztosít **továbbtanulási irányokhoz** is. A végzetek jelentős része (89%) vesz részt szakirányú továbbképzésekben (pl. CBT, coaching, trénerképzés, mediáció), szakpszichológusi képzésekben (34%, pl. tanácsadó, munka- és szervezetszichológiai, sport szakpszichológus), illetve kisebb arányban doktori (PhD) képzésben is (5%). Emellett növekvő tendencia figyelhető meg a digitális és adatalapú kompetenciák (pl. UX, AI, adatvizualizáció) irányába történő továbbképzésben (10%).

A munkaerőpiac által különösen értékelt **kulcskompetenciák** közé tartozik a gyakorlati alkalmazhatóság, a naprakész szakmai tudás, az interperszonális készségek és a szervezeti kontextusban való gondolkodás képessége, továbbá a szervezeti diagnosztikai és elemzési képesség, a HR-folyamatokhoz (pl. kiválasztás, teljesítményértékelés, fejlesztés) kapcsolódó gyakorlati jártasság, a csoportokkal és szervezeti rendszerekkel való beavatkozási kompetencia, a változásmenedzsment és szervezetfejlesztési szemlélet, valamint a tréning- és facilitációs készségek. Az **alumni** visszajelzések alapján a képzés legfőbb erősségei közé tartozik a gyakorlatorientáltság,

az oktatók szakmai hitelessége és a támogató tanulási környezet, amelyek közvetlenül hozzájárulnak a végzettek munkaerőpiaci sikerességéhez (65%).

Összességében a munka- és szervezetszichológia specializáción a **kimeneti profil** és a képzés céljai, a tantervi tartalom és a munkaerőpiaci relevancia között erős, különösen az alkalmazott kompetenciák szintjén jól azonosítható megfelelés figyelhető meg: a program olyan szakembereket képez, akik képesek a pszichológiai tudást komplex szervezeti környezetben alkalmazni, és rugalmasan reagálnak a gyorsan változó szakmai és gazdasági kihívásokra. Ugyanakkor a módszertani és interdiszciplináris elemek további erősítése növelheti a képzés nemzetközi versenyképességét.

Kognitív pszichológia specializáció

A végzett hallgatók **tudása** kiterjed a kognitív pszichológia és társtudományai számos területére, különösen erős hangsúllyal a kísérleti pszichológiára (mind elméleti szinten, mind gyakorlati alkalmazások során), a tipikus és atipikus humán idegi működések, folyamatok ismeretére, az ehhez köthető, gyakorlati háttérrel megtámogatott klinikai ismeretekre, tapasztalatokra. Ugyan a BME Kognitív Tudományi Tanszéke - illeszkedve az Egyetem központosítási törekvéseihez a minőségbiztosítás, és ezen belül az alumni kérdőívek terén, most várva az egységes egyetemi alumni kérdőív létrejöttét - a 2021-2026 évben a specializációra járt hallgatóknál nem végzett központi felméréseket (az utolsó két évre nem is lehetséges, mivel ők jelenleg is hallgatói státusszal rendelkeznek), így a szöveges visszajelzésekben tükröződő véleményekre, tendenciákra történhet csak utalás. Ezek szerint a 2020-as évben indított hálótér-módosítás erős hatással volt/van a későbbi munkahelyi elhelyezkedésre, azok heterogenitására, sokszínűségére, valamint az ott alkalmazható tudás mennyiségére és minőségére. Míg korábban igen erős eltolódás mutatkozott az akadémiai, tudományos kimenetek irányába (doktori képzés, kutatóintézeteknél való elhelyezkedés, oktatás), addig mára dominál a gyakorlati irány, ahol elsősorban azokat az újonnan beépített tudásanyagokat hasznosítják, melyeket az utóbbi években építettünk be a hallgatók igényei alapján a képzésünkbe. Mind a végzett hallgatók, mind az őket alkalmazó munkáltatók azt jelzik vissza, hogy stabil elméleti alapokkal és jól hasznosítható gyakorlati kezdőtudással érkeznek a munkaerőpiacra a végzett hallgatók.

Készségeik közé tartozik a gyakorlatorientált problémamegoldás, az önálló és csoportos munka, kellő kritikai szemlélettel, módszertani sokoldalúsággal, szupervízió mellett (!) pszichológusi tevékenység gyakorlása többek között fejlesztő-, gyógyító-, rehabilitációs és kutatóintézményekben, valamint a kommunikáció és együttműködés különböző szakmai szereplőkkel. A végzett és gyakorlati terepen elhelyezkedett hallgatók visszajelzései alapján elmondható, hogy a rugalmasra tervezett 3. féléves kurzuskínálatban a gyakorlati, vagy gyakorlattal párosuló, külső intézménylátogatással színesített kurzusok alkalmával olyan skilleket sajátítanak el,

melyek azonnal alkalmazhatóak a munkájuk során is, így egyfajta rutinnal képesek rögtön reagálni.

Attitűdjeiket tekintve a végzetek jellemzően nyitottak az interdiszciplináris együttműködésre, érdeklődnek a technikai relevanciák iránt, valamint különösen elkötelezettek a tudományos pontosság, etikai felelősség és adatkezelési tudatosság iránt. Elkötelezettek a folyamatos szakmai fejlődés iránt. Ezt alátámasztja, hogy a legtöbb végzett hallgatónk, annak függvényében, hogy inkább akadémiai irányban képzelte/képzeli el jövőjét vagy a gyakorlati szférában, vagy doktori képzést végzett/jelenleg doktori képzés hallgatója vagy valamilyen szakirányú továbbképzésen/szakpszichológusi képzésen vagy módszerspecifikus képzésen végzett vagy éppen aktív részese (neuropszichológia, klinikai pszichológia, szexuálpszichológia, tanácsadás pszichológiája, rogersi tanácsadás, pár- és családterápia).

A képzés tipikus **pályakimenetei** jól kirajzolódnak a korábbi és jelenlegi visszajelzések alapján (egységes egyetemi alumni kérdőív elkészülése után rövidtávon tervezzük a kapcsolatfelvételt a végzett hallgatók szélesebb körével). A végzetek döntő többsége relatíve gyorsan (0-6 hónapon belül) elhelyezkedik, és két irány rajzolódik ki itt is – néha egymással karöltve: egy kísérleti/akadémiai, valamint egy gyakorlati irány.

A leggyakoribb (FEOR-hoz illeszthetően) az alábbiak:

- 2628 – Pszichológus
- 2410 – Egyetemi, főiskolai oktató, tanár

A TEÁOR besorolás szerint a kognitív pszichológia specializáción végzetek elsősorban az alábbi területeken belül helyezkednek el:

- 78 – Munkaerőpiaci szolgáltatás (pl. HR, kiválasztás, fejvadászat)
- 70 – Üzletvezetési, vezetési tanácsadás (pl. szervezetfejlesztés, coaching)
- 85 – Oktatás
- 86 – Humán-egészségügyi ellátás (pl. tanácsadás, mentális egészség), 86.91: képzőképző diagnosztikai szolgáltatások, 86.93 – pszichológiai ellátás, pszichoterápia
- 88 – szociális ellátás, bentlakás nélkül (akár 88.1 idősok esetében)
- 72, 74 – Tudományos kutatás, fejlesztés (pl. egyetemi oktató, PhD képzés), egyéb tudományos tevékenység
- 62, 63 – Számítógépes programozás és adatfeldolgozás

A képzés erős alapot biztosít **továbbtanulási irányokhoz**. A végzetek egy kisebb hányada vesz részt szakirányú továbbképzésekben, módszerspecifikus képzésekben (pl. CBT, pszichodráma, pár- és családterápia, rogersi tanácsadás), szakpszichológusi képzésekben (pl. neuropszichológiai szakpszichológus, klinikai szakpszichológus, tanácsadó szakpszichológus, szexuálpszichológiai szakpszichológus vagy sport szakpszichológus), illetve a korábbiakban nagyobb, az utóbbi 4-5 évben valamivel kisebb hangsúllyal doktori (PhD) képzésben is. Emellett növekvő tendencia figyelhető

meg a digitális és adatalapú kompetenciák (pl. data science, computational neuroscience) irányába történő továbbképzésben.

Akár az akadémiai, akár a gyakorlati terepet nézzük, a munkaerőpiac által különösen értékelt **kulcskompetenciák** közé tartoznak a gyakorlati alkalmazhatóság, a naprakész, stabil és sokrétű szakmai elméleti tudás. Emellett fontos az interperszonális készségek és az elemző, analitikus gondolkodás képessége, továbbá a klinikai és szubklinikai csoportokkal és/vagy egyénnel való, kezdetekben szupervíziót igénylő gyakorlati rutin. A szöveges informális visszajelzések, valamint az aktív hallgatók kérdőíves válaszaiból kirajzolódik, hogy a képzés legfőbb erősségei közé tartozik a gyakorlatorientáltság, az oktatók szakmai hitelessége és a támogató tanulási környezet, amelyek közvetlenül hozzájárulnak a végzetek munkaerőpiaci sikerességéhez.

Összességében a kognitív pszichológia specializáción a **kimeneti profil** és a képzés céljai, a tantervi tartalom és a munkaerőpiaci relevancia között erős, mind az akadémiai, mind a gyakorlati terepeken elvárt kompetenciák szintjén jól azonosítható megfelelés figyelhető meg: a specializáció olyan szakembereket képez, akik képesek a pszichológiai tudást komplex elméleti és arra épülő gyakorlati/alkalmazott környezetben alkalmazni, és rugalmasan reagálnak a gyorsan változó szakmai és emberi kihívásokra. Ugyanakkor a módszertani (főként eszközpark fejlesztése) és gyakorlati elemek (külső egészségügyi intézményekkel kiépített kapcsolatok), valamint az idegen nyelvű (angol) kurzusok hálótervbe beépítése további erősítése növelheti a képzés nemzetközi versenyképességét.

Képzési (tantervi) struktúra röviden

A BME GTK Pszichológia MA képzés tanterve **áttekinthető, moduláris szerkezetben**, egymásra épülő tanulási út mentén szerveződik, amely jól értelmezhető „tantervi gráfként” írható le. A négy féléves, 120 kredites program egy közös alapozó szakaszra építve két elkülönülő, eltérő tanulási logikájú specializációt kínál: munka- és szervezetpszichológia, valamint kognitív pszichológia.

Fő szerkezeti egységek (tantervi csomópontok)

A tanterv hat fő modul köré szerveződik:

1. szakmai törzsanyag
2. specializációs stúdiumok
3. társtudományi ismeretek
4. szakmai gyakorlat és vezetett kutatómunka
5. szabadon választható tárgyak
6. diplomamunka

Ez a struktúra az „**alapozás → specializáció → alkalmazás/kutatás → integráció**” logikáját követi.

Előkövetelményi logika és tanulási út

A tantervben jól azonosítható, **rövid és átlátható előkövetelményi láncok** jelennek meg:

- **1–2. félév:** elméleti, módszertani és gyakorlati alapozás
- **2–3. félév:** specializációs, elméleti és gyakorlati tudás elmélyítése
- **3–4. félév:** alkalmazás, terepgyakorlat és kutatás
- **4. félév:** kutatómunka, diplomamunka és további terepgyakorlat (integráció)

A szakmai törzsanyag (26 kredit) biztosítja azokat az előfeltételeket (elméleti pszichológia, módszertan és készségfejlesztés), amelyekre mindkét specializáció épül. Az előkövetelményi struktúra nem túlzottan hosszú vagy rigid, ami **támogatja a zökkenőmentes előrehaladást**.

Specializációs tanulási utak (két eltérő „gráf-logika”)

1. MUNKA- ÉS SZERVEZETPSZICHOLÓGIA SPECIALIZÁCIÓ

(Strukturált, alkalmazásorientált út)

A tanulási út gerincét **integrált, nagy creditsúlyú mesterkurzusok** alkotják, amelyek több részterületet kapcsolnak össze:

- A XXI. század munkapszichológiája
- Szervezetpszichológia és vezetés
- HR folyamatok pszichológiája

Gráf-logika: alapozás → integrált mesterkurzusok → módszertani gyakorlatok → terepgyakorlat → diplomamunka

Profiladó elemek:

- projektalapú tanulás
- kiscsoportos munka
- sajátélmény-alapú módszertani képzés
- jelentős kreditű terepgyakorlat

A választhatóság elsősorban **módszertani és társtudományi szinten** jelenik meg (pl. coaching, mediáció, tréningmódszertan), ami a kompetenciák célzott bővítését teszi lehetővé.

2. KOGNITÍV PSZICHOLÓGIA SPECIALIZÁCIÓ

(Rugalmas, a hallgatók karrierterveihez igazodva egyénileg választható módon gyakorlat- és/vagy kutatóorientált út)

A tanulási út itt **nyitottabb, elágazóbb struktúrát** követ:

Gráf-logika: alapozás → módszertan + neuro/kognitív alapok → választható specializációs utak → labor/kutatás → diplomamunka

Profiladó elemek:

- magas választhatóság (különösen a 3. félévtől)
- labor- és kutatóorientált kurzusok
- egyéni tanulási utak kialakíthatósága

A hallgatók több irányban mélyülhetnek el (kísérleti, neuropszichológiai, elméleti), ami **nagyfokú rugalmasságot** biztosít.

Választhatóság és rugalmasság – mindkét specializáció

A tantervben a választhatóság több szinten jelenik meg:

- kötelezően választható módszertani és társtudományi kurzusok
- specializáció-specifikus választható tárgyak
- szabadon választható kurzusok
- interdiszciplináris elemek

A választhatóság mértéke **specializációfüggő**:

- munka- és szervezetszichológia: strukturáltabb, irányítottabb
- kognitív: rugalmasabb, hallgatóvezérelt

Európai benchmark

A BME GTK Pszichológia MA képzés nemzetközi kontextusának feltárásához négy európai mesterképzés került kiválasztásra, amelyek kiegyensúlyozottan reprezentálják a **munka- és szervezetszichológia**, valamint a **kognitív pszichológia** területeit. Az elemzés célja annak bemutatása, hogy a képzés hogyan helyezhető el a nemzetközi mezőnyben, valamint milyen fejlesztési irányok azonosíthatók.

Intézmény	Program [link]	Ország	Fő fókuszok	Strukturális sajátosságok	Tanulás a BME számára
Tilburg University – MSc Social Psychology (WOP track)	https://www.tilburguniversity.edu/education/masters-programmes/social-psychology/track-work-and-organizational-psychology/	Hollandia	Alkalmazott WOP, teljesítmény, jóllét, vezetés	60 ECTS; strukturált; 4 kurzus, internship, thesis; kötelező WIL; APA-formátum	Gyakorlatorientáció versenyképes; WIL strukturálása erősíthető; publikációs szakdolgozat adaptálható
Joint Master WOP (Leuphana–)	https://www.leuphana.de/en/graduate-school/masters-	Németország–Hollandia	Kutatásintenzív WOP, interkulturális	120 ECTS; joint degree; mobilitás;	Nemzetköziesítés erősítése; joint modulok; külön

Intézmény	Program [link]	Ország	Fő fókuszok	Strukturális sajátosságok	Tanulság a BME számára
Maastricht-Valencia)	programmes/work-organizational-psychology.html	Spanyolország		research track; PhD-orientáció	kutatási útvonal kialakítása
Radboud University – MSc Cognitive Neuroscience	https://www.ru.nl/en/education/masters/cognitive-neuroscience-research	Hollandia	Neuropszichológia, agy-viselkedés, modellezés	Több specializáció; erős labor; kutatásfókusz; moduláris	Kutatási láthatóság növelése; alirányok strukturálása
Ludwig-Maximilians-Universität München	https://www.lmu.de/psy/de/studium/m.sc.-cognitive-psychology/	Németország	Figyelem, vizuális feldolgozás, BCI, végrehajtó funkciók, neuropszichológus és klinikum.	Módszertani erősségek, modern eszközpark, számítási idegtudomány	Erősebb eszközpark, kiépített klinikai kapcsolatok miatt több lehetőség az „élesben teszteléshez”.

Benchmark összegzés és fő tanulságok

Az európai benchmark alapján a BME GTK Pszichológia MA képzés két szempontból kifejezetten **versenyképes**: egyrészt a munka- és szervezetpszichológia specializáció integrált, gyakorlatorientált mesterkurzus-struktúrája nemzetközi összevetésben is korszerű, másrészt a kognitív specializáció kutatóorientált felépítése jól illeszkedik a nemzetközi trendekhez.

Ugyanakkor több **fejlesztési irány** is azonosítható. A nemzetközi programokhoz képest erősebb strukturált munkahelyi tanulási (WIL) komponens, valamint a szakmai gyakorlat tanulási eredményekhez kötött, explicitebb integrációja indokolt lehet. A kognitív területen különösen hangsúlyos a digitális és adatvezérelt (pl. AI, HCI) kompetenciák további erősítése. A szélesebb körű gyakorlati terep biztosítása a hallgatói igények és az egyre növekvő gyakorlatorientált irány iránti érdeklődés miatt egyre sürgetőbbé válik. Új specializáció indítása is indokolt lehet, elsősorban az adatvezérelt pszichológia területe felé nyitva. Emellett az éppen átalakítás alatt álló Pszichológia MA KKK-ja lehetőséget fog biztosítani mindkét specializáció számára, hogy a specializációk nevükben is jobban, tömörebben és egyértelműbben magukba foglalják a választható irányokat.

Összegző értékelés (specializációk mentén)

Munka- és szervezetpszichológia specializáció

- Nemzetközileg versenyképes az alkalmazott, integrált képzési modell miatt
- Erősség: projektalapú, gyakorlati tanulás

- Fejlesztési irány: strukturált WIL, nemzetközi láthatóság

Kognitív pszichológia specializáció

- Jól illeszkedik az európai kutatásorientált programokhoz
- Erősség: választhatóság és kutatási fókusz mellett egyre dominánsabban megjelenő gyakorlati/alkalmazott (neuropszichológiai) irány
- Fejlesztési irány: nemzetközi integráció (eszközpark fejlesztése, kiépítettebb, szerteágazóbb klinikai kapcsolatrendszer)

Összességében a BME Pszichológia MA képzés nemzetközi összevetésben erős alapokon álló, differenciált profilú program, amely nem lemaradó, hanem sajátos erősségekkel rendelkező képzésként pozicionálható. A további fejlesztések elsősorban a strukturális finomhangolás irányába mutatnak, különösen a nemzetközi beágyazottság erősítése, a gyakorlati tanulás formalizálása, a rugalmasság növelése, valamint az interdiszciplináris és új típusú (pl. mikrocredential, adatvezérelt) kompetenciák integrációja terén, amelyek együttesen tovább növelhetik a program nemzetközi versenyképességét.

Módszertan és bizonyítékbázis

A jelen jelentés célja, hogy a BME GTK Pszichológia MA képzés értékelését **adatvezérelt, reprodukálható és összehasonlítható módon** alapozza meg. Ennek érdekében egységes definíciókra, több forrásból származó kvantitatív és kvalitatív adatokra, valamint standardizált elemzési logikára épít. Az egyes adatforrások egymást kiegészítve biztosítják a képzés bemenetének, folyamatának és kimenetének átfogó értékelését (ESG 1.7).

Felülvizsgálat célja és fő kérdései

A felülvizsgálat kiemelten támaszkodik a munka- és szervezetpszichológia specializáción gyűjtött alumni visszajelzésekre, amelyek retrospektív módon képesek értékelni a képzés gyakorlati hasznosíthatóságát és hosszabb távú hatását. A kognitív pszichológia specializáción direkt kérdőíves alumni mérések eddig nem voltak, csupán a személyes beszélgetések/visszajelzések során mutatkozó tendenciákat említhetjük meg; a specializációért felelős tanszék az egységesített egyetemi alumni kérdőív elkészítésére vár.

Fő kérdések:

1. Munkaerőpiaci relevancia és kompetenciailleszkedés

- Mennyiben felelnek meg a képzés során megszerzett kompetenciák az alumni által betöltött munkakörök elvárásainak?
- Milyen mértékben felel meg a képzés tartalma és kompetenciaígérete a jelenlegi és várható munkaerőpiaci és tudományos igényeknek?

Döntési irány: A munkaerőpiaci relevancia erősítése érdekében indokolt a kompetenciák explicitebb összehangolása a jellemző karrierutakkal, valamint a tanterv rugalmasabb elemeiben a kurrens piaci és technológiai trendek (pl. adatvezérelt és digitális kompetenciák) tudatosabb megjelenítése.

2. Működési modell és hallgatói élethelyzet

- Milyen mértékben képes a képzés működési és szervezési modellje alkalmazkodni a különböző hallgatói élethelyzetekhez, különösen a munkavégzés mellett tanulók igényeihez?
- Hol jelennek meg torlódások vagy előrehaladási akadályok (pl. órarend, terhelés, határidők), és ezek milyen mértékben befolyásolják a hallgatói előrehaladást és elégedettséget?

Döntési irány: A működési modell fejlesztése érdekében indokolt a rugalmasabb órarendi és teljesítési struktúrák kialakítása, a terhelés tudatosabb elosztása, valamint a munka melletti tanulást támogató szervezési megoldások (pl. blokkok, blended elemek) erősítése.

3. A képzés gyakorlati hasznosíthatósága

- Milyen mértékben tudják a végzetek a képzés során megszerzett tudást alkalmazni szakmai tevékenységük során?
- Mely képzési elemek járulnak hozzá leginkább a gyakorlati felkészültséghez, és hol indokolt a további erősítés?

Döntési irány: A gyakorlati hasznosíthatóság erősítése érdekében indokolt a valós projektekre, terepgyakorlatokra és alkalmazott módszertani képzésre épülő tanulási elemek arányának növelése, valamint a gyakorlati kompetenciák tudatosabb és strukturáltabb fejlesztése.

4. Tantervi koherencia és tanulási utak értékelése

- Mennyire biztosít a képzés rugalmas tanulási utakat (pl. órarend, teljesítési módok, választhatóság), amelyek támogatják a hallgatói előrehaladást?
- Az alumni visszajelzések alapján mennyire volt átlátható és tudatosan alakítható a hallgatói tanulási út?

Döntési irány: A tantervi koherencia erősítése érdekében indokolt a gyakorlati elemek (WIL, projektek, terepgyakorlatok) tudatosabb integrációja, a tanulási utak átláthatóbbá tétele és a karrierutakhoz illeszkedő, rugalmasabb tantervi struktúra kialakítása.

A felülvizsgálat a 2019–2026 közötti időszakra fókuszál, integrálva a hallgatói, az oktatói, a munkáltatói, az alumni és a rendelkezésünkre álló adminisztratív adatforrásokat. Az elemzés a képzés és a specializációk tartalmi és szervezési sajátosságaira, valamint kimeneti eredményességére terjed ki, ugyanakkor nem célja az egyes oktatók vagy kurzusok egyedi értékelése.

Adatforrás-leltár

Adatforrás	Tartalom	Időablak	Mintanagyság	Szegmentáció	Adatminőség / torzítás	Felhasználás a jelentésben
DPR	Elhelyezkedési arány és idő diplomaszerezés után; képzésnek megfelelő foglalkoztatás aránya; béradatok és jövedelmi tendenciák, felsőoktatás hozzáadott bértöbblet, későbbi tanulmányok.	2018/19-2022/23 között végzettek	171 fő	Képzési szint, képzési terület, intézmény, végzési évfolyam, finanszírozási forma, diploma után elhelyezkedők.	Nincs torzítás. Adminisztratív forrásból eredő adatminőségi hibák előfordulhatnak.	3. pillér: képzésnek megfelelő elhelyezkedési arány, átlagos elhelyezkedési idő, béradatok 4. pillér: végzettek munkakörének jövőállósága, Létszámtrendek összevetéséhez
Létszámtrendek (mesterszak)	Kar és szak szerinti felvételi létszámok; képzés teljesítésének átlagos ideje; bejövő hallgatók jellemzői; előképzettség, jogviszony megszűnésének okai.	2022/23/1 - 2023/24/2	216	Kar, szak, félév, felvétel módja, pénzügyi státusz, képzési terület, állampolgárság, lakhely (ország) szerint.	Nincs torzítás. Adminisztratív forrásból eredő adatminőségi hibák előfordulhatnak.	1. pillér: lemorzsolódási arány, átlagos képzési idő KPI 5. pillér: jogviszony-megszűnési okok és előrehaladási adatok
IPA / GAP elemzés	Hallgatói elégedettség és fontosság közötti eltérések (GAP), prioritási területek azonosítása	2026. április	Teljes mesterszak 55 fő	Specializáció	Percepció s torzítás, válaszadói szubjektivitás	1. pillér: fő problémák; 5. pillér: rugalmasság; 8. pillér: egyenlőtlenségek
Alumni felmérés (munka- és szervezetszichológia specializáció)	Elhelyezkedés és karrierút, Munkaerőpiaci illeszkedés, Kompetenciahasznosulás, Képzés értékelése utólag, Továbbtanulás és szakmai fejlődés, Szabad szöveges visszajelzések.	2025. május	Diplomát szerzett hallgatók 210 fő	Munka- és szervezetszichológia specializáció	Önszelektív, emlékezteti és karrierhez vezetből fakadó torzítás, általánosíthatóság.	1. pillér: NPS, munkaerőpiaci felkészítés és módszerpreferenciák 3. pillér: képzésnek megfelelő elhelyezkedési arány, átlagos

Adatforrás	Tartalom	Időablak	Mintanagyság	Szegmentáció	Adatminőség / torzítás	Felhasználás a jelentésben
						elhelyezkedési idő, karrierút 4. pillér: végzettség munkakörének jövőállósága
OHV	Tantárgy teljesítési, eredményességi, valamint tantárgyi OHV eredmények.	2023/24/1 - 2024/25/2	Teljes kurzusállomány	Félév, Kar, tanszék, tantárgy, követelmény és létszám szerint. Specializáció	Nincs torzítás. Adminisztratív forrásból eredő adatminőségi hibák előfordulhatnak.	2. pillér: tantárgyszintű teljesítési és eredményességi adatok, kritikus tantárgyak azonosítása 5. pillér: előrehaladási akadályok, torlódási pontok lokalizálása 7. pillér: PDCA-ciklus bizonyítékalapja, visszacsatolási napló, korábbi változtatások eredményességének alátámasztása.

Adatforrás	Tartalom	Időablak	Mintanagyság	Szegmentáció	Adatminőség / torzítás	Felhasználás a jelentésben
Oktatói workshop-sorozat	Mesterkurzusok felülvizsgálata Új trendek meghatározása – képzési tartalom frissítése Követelmények és számonkérések felülvizsgálata Oktatók belső minőségbiztosítása Oktatásszervezés javítása Mesterképzés jövője Alumni felmérés előkészítése és lebonyolítása	2024. január-2025. május	Státuszban lévő oktatók és doktori hallgatók a munka- és szervezetpszichológia specializáción 12 fő	Munka- és szervezetpszichológia specializáció	Szakmai elfoglaltság, csoportgondolkodás, status quo torzítás, konszenzus torzítás,	
Aktív hallgatók	Tantervi tartalom és minőség; Oktatási minőség és pedagógiai működés; Gyakorlati alkalmazhatóság és munkaerőpiaci relevancia; Tantervi struktúra és hallgatói terhelés; Szervezési és támogató folyamatok; Rugalmasság és munka mellett végzett tanulmányok; Munkavégzés mértéke; NPS; Általános elégedettség; Nyitott, szabad szöveges kérdések: A képzés erősségei, fejlesztendő területei; Hiányérzet; Különös élmény a képzésben.	2026. április	Aktív státusszal rendelkező hallgatók, 55 fő	Kognitív és munka- és szervezetpszichológiai specializációk	Önszelekción, válaszadási és értelmezési torzítás, a minta összetételéből és az aktuális hallgatói élményekből fakadó torzítás	1. pillér: NPS, munkaerőpiaci felkészítés és módszerpreferenciák
WEF (World Economic Forum)	Globális munkaerőpiaci trendek, jövőkompetenciák	2023-2025	-	Globális trendek	Nem specifikus pszichológia MA-ra	4. pillér: jövőállóság

Adatforrás	Tartalom	Időablak	Mintanagyság	Szegmentáció	Adatminőség / torzítás	Felhasználás a jelentésben
ESCO kompetenciakeret	Munkaerőpiaci kompetenciaelvárások strukturált rendszere	Aktuális	-	Kompetencia csoport	Általánosított európai keret, nem szak-specifikus	4. pillér: kompetencia-gap
Tantervi hálók	Tantárgyi struktúra, kötelező/választható arányok, mobilitási ablak	Érvényben lévő (2020)	Szak	Specializáció	Statikus kép, nem mutatja a tényleges hallgatói útvonalakat	1., 4., 6. pillér
Tantárgyi adatlapok (TAD)	Tanulási eredmények, kompetenciák, értékelési formák	2025	Teljes kurzuskinálat	Tantárgytípus, kötelező/választható	Deklaratív torzítás (nem biztos, hogy ténylegesen megvalósul)	4. pillér: kompetenciák, jövőállóság
Mobilitási ablak dokumentum	Kreditelismerési logika, mobilitási lehetőségek	Aktuális	-	Szak /specializáció	Formális szabályozás, nem tükrözi a tényleges kihasználtságot	6. pillér: mobilitás értékelése

Definíciók

Kreditelőrehaladás: a képzésen megszerzett és elismert kreditek összesített számának és a lezárt aktív félévek számának hányadosaként előálló, egy félévre jutó átlagos kreditszám.

Lemorzsolódás: lemorzsolódással zárul az a mesterképzés, amelynek megszűnési oka hatósági nyilvántartásban rögzített:

- saját bejelentés a képzés megszakítására,
- bejelentkezés elmulasztása a megengedettnél többször,
- képzési kötelezettségek nem teljesítése,
- a sikertelen javító és ismétlő javító vizsgák megengedett számának túllépése vagy
- költségterítés nem vállalása átsoroláskor.

Továbbá a megszűnés BSc esetében az első 4, MSc esetében az első 2, osztatlan képzés esetében az első 6 aktív féléven belül következik be.

Nem számít lemorzsolódó hallgatónak, aki: átvételi eljárásban vesz részt; "Diplomát szerzett" vagy "Abszolvált", ÉS a képzésmegszűnés indok.

- Tanulmányok befejezése, végbizonyítvány megszerzése kimeneti vizsga nélkül
- Sikeres kimeneti vizsga esetén nem minősül lemorzsolódónak a hallgató).

Átlagos képzési idő: a képzést oklevéllel záró hallgatók aktív féléveinek száma; Az átlagos képzési idő a képzés tervezett idejétől való eltérése az előrehaladási nehézségek jelzőjeként értelmezhető.

Képzésnek megfelelő elhelyezkedés: az alumni munkavállalásának minősítése a BME Felvételi Szabályzata 1. mellékletének 10. pontjában szakonként meghatározott FEOR-kód lista alapján történik.

Kritikus tantárgy: olyan tantárgy, amelyen az adott félévben a hallgatók legalább 30%-a nem szerez aláírást vagy elégtelen érdemjegyet kap, **kiemelten kritikus** azon tantárgy, amely emellett erős vagy gyenge előkövetelménye legalább egy másik mintatantervi tantárgynak.

Elemzési eszköztár

A **Pszichológia mesterszak egészére** irányuló IPA/GAP elemzés alapján a legnagyobb eltérések nem a képzés szakmai tartalmában, hanem annak működési és szervezési dimenzióiban jelentkeznek. A hallgatók kiemelten fontosnak tartják a képzés munka melletti végezhetőségét, az órarend szervezhetőségét és a rugalmasságot, ugyanakkor ezek teljesítményét alacsonyabbra értékelik, ami egyértelmű fejlesztési prioritást jelöl ki.

Emellett közepes mértékű gap figyelhető meg a tanultak gyakorlati alkalmazhatósága és munkaerőpiaci relevanciája terén, ami a képzés alkalmazott jellegének további erősítését indokolja. A szakmai tartalom és az oktatók felkészültsége ugyanakkor erősségként jelenik meg, magas fontosság és magas elégedettség mellett. Mindezt az alábbiakban mutatjuk be részletesen.

IPA ELEMZÉS

I. Kvadráns – azonnali fejlesztési prioritás (magas fontosság – alacsony teljesítmény)

- A képzés összeegyeztethetősége a munkával
- Az órarend szervezhetősége
- Rugalmasság (jelenlét, határidők)
- A képzés terhelésének kiegyensúlyozottsága
- A tanultak alkalmazhatósága
- Információk elérhetősége
- Munkaerőpiaci relevancia

Ebben a kvadránsban egyértelműen a **működési és szervezési problémák dominálnak**, amelyeket kiegészítenek a képzés gyakorlati alkalmazhatóságával kapcsolatos hiányok. Ezek a területek jelentik a legnagyobb fejlesztési potenciált.

II. Kvadráns – erősségek (magas fontosság – magas teljesítmény)

- Oktatók szakmai felkészültsége
- Oktatók támogatása, elérhetősége
- Tananyag szakmai színvonala
- Képzés élmény minősége
- Visszajelzések minősége

Ebben a kvadránsban a képzés **stabil szakmai és pedagógiai alapjai jelennek meg**. Kiemelten erős a humán faktor: az oktatók szakmai kompetenciája és támogató szerepe.

III. Kvadráns – nem sürgős (alacsony fontosság – alacsony teljesítmény)

- Online/blended elemek használata
- Adminisztratív folyamatok egy része

Ezek a területek jelenleg **nem meghatározóak a képzés összmegítélése szempontjából**, ugyanakkor célzott, kisebb ráfordítással javíthatók („quick win” jellegű beavatkozások).

IV. Kvadráns – lehetséges túlallokáció (alacsony fontosság – magas teljesítmény)

- Egyes tananyag-szerkezeti elemek
- A tanulási környezet bizonyos aspektusai

Ezek a jellemzők jól működnek, ugyanakkor **nem tartoznak** a hallgatók által legfontosabbnak ítélt területek közé, így fejlesztési szempontból nem igényelnek prioritást. Indokolt lehet az erőforrások részleges átcsoportosítása a kritikusabb területek felé.

Az Importance-Performance elemzés alapján a **legnagyobb GAP-ek (fejlesztési prioritások)** a magas fontosság, de alacsony teljesítményű területeken jelennek meg (I. kvadráns). Ezek elsősorban a **képzés működési és szervezési** dimenzióihoz kapcsolódnak (órarend, rugalmasság, munka melletti végezhetőség), valamint a tanultak gyakorlati alkalmazhatóságához és munkaerőpiaci relevanciájához. Második szinten a **gyakorlati alkalmazhatóság és a munkaerőpiaci relevancia** területei mutatnak közepes mértékű fejlesztési igényt. Ez azt jelzi, hogy a szakmai tartalom alapvetően erős, de a gyakorlati beágyazottság tovább fejleszthető.

Kiemelt prioritás

1. A képzés összeegyeztethetősége a munkával (1,09)
2. Órarend szervezhetősége (0,96)
3. Rugalmasság (határidők, jelenlét) (0,80)

4. Terhelés kiegyensúlyozottsága (0,71)
5. Információk elérhetősége (0,64)
6. Tanultak alkalmazhatósága (0,56)
7. Munkaerőpiaci relevancia (0,56)

Közepes gap (fejleszthető, de nem kritikus)

- Elmélet–gyakorlat arány (0,45)
- Valós problémák feldolgozása (0,42)
- Gyakorlati példák (0,33)

Ha az elemzés pozitív oldalát tekintjük, a **szakmai tartalom és az oktatók felkészültsége** egyértelmű erősségként jelenik meg, magas fontosság és magas elégedettség mellett. Az eredmények alapján a fejlesztési fókusz nem a tartalmi újratervezésen, hanem a képzés működési feltételeinek és alkalmazásorientáltságának erősítésén kell, hogy legyen.

Specializáció szintű elemzés

A specializációk szerinti IPA/GAP elemzés az 55 fős mintán is egyértelműen eltérő fejlesztési mintázatokat mutat, és megerősíti a korábbi eredményeket. A munka- és szervezetpszichológia specializáció esetében a legnagyobb eltérések továbbra is a képzés működési és szervezési dimenzióiban jelentkeznek, különösen az órarend szervezhetősége, a rugalmasság és a munka melletti végezhetőség területén. Ezekben a pontokon a gap értékek kiemelkedően magasak (több esetben 1,0 feletti), ami kritikus fejlesztési területet jelez. Ezzel szemben a szakmai tartalom és annak gyakorlati relevanciája összességében kedvezőbb megítélésű, bár az alkalmazhatóság és a munkaerőpiaci illeszkedés terén közepes mértékű fejlesztési igény továbbra is azonosítható.

A kognitív specializációban ezzel szemben nem jelennek meg extrém mértékű eltérések, ugyanakkor több közepes nagyságú gap figyelhető meg. A legjelentősebbek az elmélet és gyakorlat arányában, valamint a tanultak alkalmazhatóságában azonosíthatók, ami a specializáció még mindig erősebb akadémiai orientációjával magyarázható. Emellett mérsékelten megjelenik a munkaerőpiaci relevancia és a rugalmasság kérdése is.

Az eredmények alapján a két specializáció eltérő fejlesztési logikát igényel: a munka- és szervezetpszichológia specializáció esetében elsősorban a működési és szervezési feltételek optimalizálása (különösen a dolgozó hallgatók igényeihez való igazodás), míg a kognitív specializációban az alkalmazott és gyakorlati elemek erősítése indokolt. Az eredményeket az alábbiakban részletezzük, zárójelben jelezve a GAP mértékét a fontosság-elégedettség különbsége mentén.

MUNKA- ÉS SZERVEZETPSZICHOLÓGIA SPECIALIZÁCIÓ

1. Munka melletti összeegyeztethetőség (1,21)
2. Órarend szervezhetősége (1,13)
3. Terhelés kiegyensúlyozottsága (0,84)
4. Rugalmasság (0,82)
5. Információk elérhetősége (0,63)
6. Munkaerőpiaci relevancia (0,63)
7. Alkalmazhatóság (0,61)

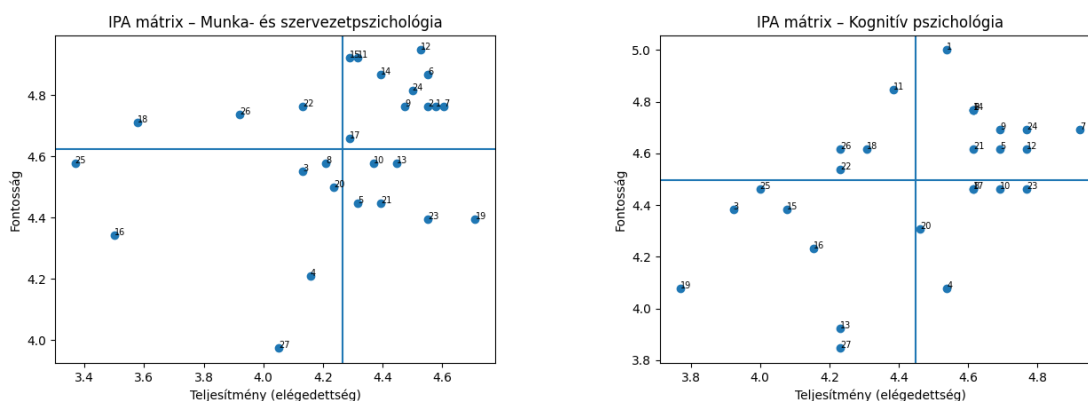
KOGNITÍV PSZICHOLÓGIA SPECIALIZÁCIÓ

1. Elmélet–gyakorlat arány (0,46)
2. Tananyag színvonala (0,46)
3. Munka melletti összeegyeztethetőség (0,46)
4. Alkalmazhatóság (0,46)
5. Rugalmasság (0,38)
6. Munkaerőpiaci relevancia (0,31)

Fontos azonban a fentiekkel kapcsolatban megemlíteni, hogy a két specializáció eltérő Gap értékei alapján nem lehet működésbeli és/vagy elégedettségbeli különbségeket vizionálni a két képzés között. Számos olyan pont van az előbbi felsorolásban, melyek magyarázhatóak pl. a hallgatók egyetemi tanulmányaival párhuzamosan jelen lévő munkavégzésük jellegzetességeivel (munkavégzés típusa /rész- vagy főállás/, specializációjához kötött szakmai relevancia). Könnyen előfordulhat, hogy nagyobb eséllyel végez egy munka- és szervezetpszichológia specializációra járó hallgató a képzés szempontjából releváns gyakorlati munkát, mint egy kognitív specializációs hallgató (hiszen sem önálló kutatói munkakört nem tölthet be, sem klinikai környezetben nem dolgozhat, hacsak más jellegű, releváns végzettsége nincsen). Emiatt az adatokat érdemes a továbbiakban alumni kérdőívek visszajelzéseivel is összevetni, így teljesebb és validabb képet kapva a háttértényezőkről és hatásairól.

Az IPA mátrixok vizuális elemzése megerősíti, hogy a **munka- és szervezetpszichológia specializáció** esetében a fejlesztési szükségletek markánsan a képzés működési és szervezési dimenzióiban koncentrálnak. Az ábrán jól látható, hogy több kulcsterület a magas fontosság-alacsony teljesítmény tartományba esik, különösen az órarend szervezhetősége, a rugalmasság és a munka melletti összeegyeztethetőség tekintetében. Ezzel szemben a **kognitív specializáció** esetében a mátrix kiegyensúlyozottabb képet mutat, ugyanakkor a fejlesztési igények elsősorban az elmélet-gyakorlat arányában és a tanulási tartalom alkalmazhatóságában jelennek meg.

A két specializáció eltérő vizuális mintázata egyértelműen jelzi, hogy a problémák jellege nem azonos: míg a munka- és szervezetpszichológia specializációban a működési modell jelent szűk keresztmetszetet, addig a kognitív specializációban inkább a tanulási tartalom gyakorlatban történő alkalmazási dimenzióinak erősítése indokolt. Ennek megfelelően differenciált fejlesztési megközelítés és specializáció-specifikus beavatkozási irányok kijelölése szükséges.



1. ábra IPA mátrix specializációk mentén

Az IPA elemzés azt is láthatóvá tette, hogy a hallgatóknak a **tanulmányok és munkavégzés** összeegyeztethetőségével kapcsolatos elégedettsége szisztematikus különbséget mutat a munkavégzés mértéke szerint. A munka melletti összeegyeztethetőség, az órarend szervezhetősége és a rugalmasság megítélése általánosságban romló tendenciát mutat a heti munkaterhelés növekedésével, különösen a 30 órát meghaladó munkavégzés esetében.

Ugyanakkor megfigyelhető, hogy a közepes mértékű (21-25 órás) munkavégzés mellett a legkedvezőbb az elégedettség (3,83), míg a 30 órát meghaladó munkaterhelés esetében ez az érték már alacsonyabb (3,36). A munka-tanulás összeegyeztethetőségével kapcsolatos elégedettséget az alábbi táblázat mutatja (az értékelés 5 fokú Likert skálán történt).

A tanulmányok mellett végzett munkaórák száma	Az elégedettség átlaga
21–25 óra	3,83
26–30 óra	3,62
30+ óra	3,36

1. táblázat Elégedettség a tanulmányok mellett végzett munkaórák függvényben

Az eredmények alapján az is megfigyelhető, hogy a **közepes mértékű, 21-25 órás munkaterhelés** mellett a hallgatók több dimenzióban kedvezőbb értékelést adnak, ami arra utal, hogy a képzés jelenlegi működési modellje implicit módon **ehhez a hallgatói profilhoz** illeszkedik leginkább. Ez a munkaterhelési szint tűnik annak a

tartománynak, amely mellett a tanulmányok és a munkavégzés még viszonylag kiegyensúlyozottan integrálható.

Az eredmények ugyanakkor azt is jelzik, hogy a magasabb (különösen a 30 órát meghaladó) munkaterhelés mellett az elégedettség több dimenzióban is csökken, ami a **képzés működési rugalmasságának korlátaira** utal. Ennek megfelelően a képzés szervezési és működési rugalmasságának növelése különösen indokolt a magasabb óraszámú dolgozó hallgatók számára.

Hasonló mintázat rajzolódik ki az **órarend szervezhetőségével** és a rugalmassággal kapcsolatos véleményekben is: a munkavégzés mértékének növekedésével párhuzamosan romlik ezek megítélése, ami megerősíti, hogy a jelenlegi struktúra korlátozottan képes alkalmazkodni a dolgozó hallgatók igényeihez.

Érdekes eredmény továbbá, hogy a képzés **munkaerőpiaci relevanciájának** megítélésében is megjelenik egy különbség: a munkatapasztalattal rendelkező hallgatók visszajelzései árnyaltabbak és visszafogottabbak, míg a nem dolgozó hallgatók jellemzően magasabb értékelést adnak. Ez a tendencia arra utal, hogy a munkaerőpiaci tapasztalat hozzájárul a képzés gyakorlati relevanciájának személyes benyomásokon alapuló megítéléséhez.

Munkaerőpiaci relevancia	Az elégedettség átlagértéke
nem dolgozik	4,57
21–25 óra	4,33
26–30 óra	3,88
30+ óra	4,45

2. táblázat Elégedettség a képzési tartalom munkaerőpiaci relevanciájával összefüggésben

Összességében elmondható, hogy a legjelentősebb elégedetlenségi pontok nem a képzés szakmai tartalmához, hanem annak működési és szervezési modelljéhez kapcsolódnak. Így a fő fejlesztési kihívás nem tartalmi, hanem működési jellegű. A hazai trendet ismerve azonban megemlítenéd, hogy ez nem képzés-specifikus eredmény, hanem egy általános mintázat az összes egyetemi hallgatóra tekintve. Hazai és nemzetközi felsőoktatási adatok (pl. Eurostudent, valamint a Diplomás Pályakövetési Rendszer, DPR) alapján a mesterszakos hallgatók jelentős része – jellemzően 60–80%-a – tanulmányai mellett munkát is végez. Ez azt jelzi, hogy a munkavégzés melletti tanulás a mesterképzésben tipikus élethelyzetnek tekinthető. Ennek megfelelően a képzési struktúra rugalmassága, az órarendi szervezés és a követelmények kialakítása nem csupán kényelmi szempont, hanem a képzés minőségét alapvetően meghatározó tényező.

Az elemzéshez felhasznált források:

- Létszámtrendek (jelentkezők, felvettek, végzettek száma)
- OHV (előrehaladás és eredményesség)
- DPR (elhelyezkedési adatok)
- Aktív hallgatói kérdőív
- IPA / GAP elemzés
- Alumni kérdőív
- Oktatói workshop fő insightjai
- TAD
- Tantervi hálók (munka- és szervezetpszichológia / kognitív pszichológia specializációk)
- Mobilitási ablak (szakos dokumentum)
- WEF kivonat (jövőkompetenciák)
- ESCO kompetencialista (összevetés alapja)
- Benchmark (európai)
- Szegmentáció (pl. dolgozó vs. nem)
- Kockázatelemzés és intézkedés-tervezés

Érintetti bevonás és visszacsatolás

A képzés felülvizsgálata nem kizárólag szakértői elemzésre épült, hanem **széles körű érintetti bevonással** valósult meg. A folyamat során a jelenlegi hallgatók, az alumni közösség, a mesterképzésben oktatók, valamint nemzetközi partnerek nézőpontjai egyaránt megjelentek, különböző adatgyűjtési és visszacsatolási módszerek alkalmazásával.

A bevonás célja az volt, hogy a képzés értékelése több perspektívából, **valós tapasztalatokra** építve történjen meg, és a visszajelzések ne csupán leíró jelleggel jelenjenek meg, hanem érdemben hozzájáruljanak a megállapítások és fejlesztési javaslatok kialakításához. Ennek érdekében az érintetti visszajelzések strukturált módon kerültek feldolgozásra: a különböző forrásokból származó adatokat tematikusan összevetettük, azonosítottuk a visszatérő mintázatokat és eltéréseket, majd ezeket közvetlenül beépítettük az elemzési keretbe és a fejlesztési javaslatokba.

Érintetti térkép

A képzés felülvizsgálata során az érintettek azonosítása és bevonása kiemelt szempont volt annak érdekében, hogy a program értékelése több nézőpontból, kiegyensúlyozott módon történjen meg. Az érintetti kör meghatározásakor figyelembe vettük mind a képzés működésében közvetlenül részt vevő belső szereplőket, mind a külső, elsősorban a vendégoktatókat.

Belső érintettek

Aktív hallgatók (belső, közvetlen): A hallgatók elsődleges érintettként közvetlen tapasztalatokkal rendelkeznek a képzés működéséről, tantervi struktúrájáról és oktatásszervezéséről. Visszajelzéseik különösen fontosak a hallgatói élmény, a tanulási terhelés, valamint a tanterv gyakorlati megvalósulásának értékelésében. Bevonásuk forrása a teljes mesterszak (a két specializáció együttes) felmérés, OMHV eredmények és harmadik fél által készített kimutatások.

Alumni (belső/külső, közvetlen): Már munkaerőpiaci tapasztalattal rendelkeznek, így vissza tudnak jelezni arról, hogy a képzés tartalma mennyire volt alkalmazható a gyakorlatban. Bevonásuk forrása a saját adatgyűjtésen alapuló alumni válaszok (munka- szervezetpszichológia specializáción) és a DPR elemzés.

Oktatók (belső, közvetlen): A tantervi döntések és a tantárgyi tartalom gazdái, nézőpontjuk alapján lehetséges elérni egy, a tananyag szintjén koherens képzési programot. Véleményük főként belső konzultációkon, workshopos egyeztetéseken keresztül csatornázható be, elégedettségük kérdőíves felmérés alapján megismerhető.

Külső érintettek

Munkáltatók és szakértők (külső, stratégiai): Az adott területet képviselő vállalatok és kutatóintézetek jelzik, milyen kompetenciák hiányoznak vagy feleslegesek a friss diplomások tudásában. Bevonásuk forrása 3. fél által készített kimutatások.

Nemzetközi partnerintézmények (külső, stratégiai): Szakmai gyakorlatra vagy egyéb (főként) Erasmus-ösztöndíj segítségével tanulmányi félévre utazó hallgatók esetében a külföldi kapcsolattartó (laborvezető, oktatási kapcsolattartó) informális jelzései, esetlegesen mediációs céllal kapcsolatfelvétel. Bár ezen kapcsolatok száma alacsony, így kérdőíves visszajelzéshez nem lenne elegendő adat, de az egyéni visszajelzések mindenképpen informatívak.

Bevont szereplők és módszerek

Érintett	Módszer (felmérés / interjú / fókuszcsop- ort)	Időpo- nt	Részvétel	Fő témák	Kulcs-üzenetek
Aktív hallgatók	Kérdőíves felmérés (szakos felmérés)	2026. április;	55 fő (72%- os válaszadási arány)	Tantervi tartalom és minőség; Oktatási minőség és pedagógiai működés; Gyakorlati alkalmazhatóság és munkaerőpiaci relevancia; Tantervi struktúra és hallgatói terhelés; Szervezési és támogató	tantervi tartalom és minőség (szakmai színvonal, naprakészség) oktatási minőség és pedagógiai működés (oktatók felkészültsége, módszertan, visszajelzés)

Érintett	Módszer (felmérés / interjú / fókuszcsop- ort)	Időpo- nt	Részvétel	Fő témák	Kulcs-üzenetek
				folyamatok; Rugalmasság és munka mellett végzett tanulmányok; Munkavégzés mértéke; NPS; Általános elégedettség; Nyitott, szabad szöveges kérdések: A képzés erősségei, fejlesztendő területei; Hiányérzet; Különös élmény a képzésben	gyakorlati alkalmazhatóság és munkaerőpiaci relevancia tantervi struktúra és tanulási út (átláthatóság, egymásra épülés) hallgatói terhelés és órarendi szervezés szervezési és támogató folyamatok (kommunikáció, információelérés, ügyintézés) rugalmasság és a munka melletti tanulás feltételei hallgatók munkavégzéséne k mértéke általános elégedettség és ajánlási hajlandóság (NPS)
Aktív hallgatók	Kérdőív nyílt végű kérdései	2026. április	Pszichológia mesterszak két specializációj a, 55 fő	A mesterképzés erősségei A mesterképzésben észlelt hiányosságok A képzés fő fejlesztendő pontjai	szabad szöveges visszajelzések (erősségek, fejlesztendő területek, hiányérzet, élmények)
Alumni	Kérdőív (munka- szervezet specializáció)	2025. május	210 fő (2011 és 2024 között végzetek 33%-a)	Elhelyezkedési jellemzők; Munkaerőpiaci illeszkedés; Kompetenciahaszn álat; Képzési hasznosulás; Továbbképzési utak; Képzés erősségei; Fejlesztendő területek;	elhelyezkedési mintázatok és karrierutak (szektor, munkakör, pozíció) a végzettség és a betöltött munkakör illeszkedése

Érintett	Módszer (felmérés / interjú / fókuszcsopo- rt)	Időpo- nt	Részvétel	Fő témák	Kulcs-üzenetek
				Karrierutak és szakmai identitás	a képzés során szerzett kompetenciák munkaerőpiaci hasznosulása a leginkább hasznos és leginkább hiányzó készségek és tudáselemek a képzés gyakorlati alkalmazhatóságá- nak megítélése munkaerőpiaci relevancia és felkészítettség értékelése továbbtanulási utak és szakmai fejlődési irányok (pl. PhD, képzések) a képzés utólagos értékelése a karrier szempontjából szabad szöveges visszajelzések (fejlesztési javaslatok, hiányérzetek, tapasztalatok)
Munkaadók/ munkaerőpiaci adatforrások	Másodelemz és (DPR adminisztrat ív adatbázis; WEF – Future of Jobs Report 2025)	2024- 2025	DPR: 2015/16– 2021/22 között végzett hallgatók teljes köre; WEF: 1000+ munkáltató, ~14 millió munkavállal ó	Elhelyezkedési arány és idő diplomaszerzés után; képzésnek megfelelő foglalkoztatás aránya; béradatok és jövedelmi tendenciák; legkeresettebb készségek (analitikus gondolkodás, technológiai	A DPR a pszichológia MA végzettjeinek munkaerőpiaci beilleszkedési sebességéről, foglalkoztatási arányairól és bérviszonyairól tartalmaz adatokat, míg a WEF jelentés a 2025–2030 közötti időszak

Érintett	Módszer (felmérés / interjú / fókuszcsop- ort)	Időpo- nt	Részvétel	Fő témák	Kulcs-üzenetek
				jártasság, kreativitás)	munkaköri átalakulásait, a növekvő és csökkenő szerepköröket, valamint a kognitív, szociális és digitális kompetenciák iránti kereslet várható alakulását mutatja be.
Oktatók 1.	Oktatói elégedettség (nagyminta)	2024	424 fő (összesen 1400 kitöltésre felkért)	Elkötelezettség, kollegiális kapcsolatok, oktatás, Egyetem megítélése, juttatások és szolgáltatások megítélése.	Oktatói igényeket, preferenciákat és az aktuális elégedettséget mutatja be.
Oktatók 2.	Workshop- sorozat	2024. január -2025. május	EPT mesterképzé- s oktatói 12 fő	Képzés tartalmi és szervezési felülvizsgálata	mesterkurzusok integrációjának és komplexitásának erősítése gyakorlati orientáció és valós problémákra épülő tanulás fejlesztése képzési tartalom folyamatos frissítése a piaci és technológiai trendek mentén alkalmazásorientá- lt számonkérési és értékelési formák erősítése oktatásszervezés és terhelés koordináció javítása módszertani és tanácsadói kompetenciák tudatosabb fejlesztése

Érintett	Módszer (felmérés / interjú / fókuszcsop- ort)	Időpo- nt	Részvétel	Fő témák	Kulcs-üzenetek
					interdiszciplináris és digitális (pl. adatvezérelt) elemek bővítése a mesterképzés jövőjének és pozicionálásának újragondolása belső oktatói minőségbiztosítás és szakmai együttműködés erősítése
Nemzetközi partnerintézmények/kutatók	Egyéni visszajelzések	2021-2026	európai egyetemek és/vagy kutatóintézetek senior munkatársai	Személyes elégedettség, tantervi és gyakorlati alkalmazhatóság, adminisztrációs feladatok, szervezési és támogató folyamatok, karrierutak, észlelt hiányosságok	gyakorlati orientáció és valós problémákra épülő tanulás fejlesztése képzési tartalom folyamatos frissítése a piaci és technológiai trendek mentén interdiszciplináris és digitális (pl. adatvezérelt) elemek bővítése szakmai és személyes önállóság kutatási és publikációs rutin kiépítése/mélyítés

Visszacsatolási napló

Érintetti jelzés	Döntés / intézkedés	Státusz	Hol jelenik meg a jelentésben
Aktív hallgatók: Az órarend szervezhetősége	Blokkszerűbb órarend és terhelés koordináció	Tervezett	1. pillér; 5. pillér; Döntési javaslatok
Aktív hallgatók és Alumni: A képzés összeegyeztethetősége a munkával	Rugalmasabb órarendi struktúra és blended elemek erősítése	Tervezett	5. pillér; 8. pillér; Döntési javaslatok
Aktív hallgatók: A két specializáció közös kurzusai	Hallgatói fórum, Kurzuskövetelmények és anyagok változtatása	Tervezett	1. pillér; 2. pillér
Aktív hallgatók és Alumni: A tanultak gyakorlati alkalmazása	Projektalapú és terepgyakorlati elemek erősítése a mesterkurzusokban,	Részben megvalósult	2. pillér; 4. pillér
Aktív hallgatók: Rugalmasság (jelenlét, határidők, feladat jellegének kiválasztása, stb.)	Alternatív teljesítési formák és rugalmasabb szabályozás	Részben megvalósult	1. pillér; 8. pillér
Aktív hallgatók: A képzés terhelésének kiegyensúlyozottsága	Terheléelosztás tudatosabb koordinációja	Tervezett	1. pillér; 5. pillér
Aktív hallgatók: Munkaerőpiaci relevancia	Kurrens piaci és technológiai tartalmak (pl. adat, AI) integrálása	Tervezett	4. pillér
Alumni: Technológiai és adatkompetenciák hiánya (AI, analytics)			4. pillér; Döntési javaslatok
Alumni: Nem világos karrierutak, pályaaorientáció hiánya	Karrierutak és szakmai szerepek explicitebb megjelenítése a képzésben	Részben megvalósult	3. pillér
Alumni: Tanácsadói/módszerspecifikus készségek hiánya	Módszerspecifikus alapok erősítése a módszertani kínálatban	Részben megvalósult	2. pillér
Alumni: Kevés networking és szakmai kapcsolat	Alumni és szakmai közösségi elemek (mentorprogram, események) fejlesztése	Részben megvalósult	3. pillér
Oktatók: A gyakorlati alkalmazhatóság és módszertani eszköztár erősítése szükséges	Valós esetekre és alkalmazott módszerekre épülő kurzuselemek bővítése	Tervezett	2. pillér; 4. pillér
Oktatók: A képzési tartalom frissítése nem tart lépést a piaci és technológiai trendekkel	Kurrens témák (pl. AI, adatvezérelt megközelítések) beépítése a rugalmas tantervi elemekbe	Tervezett	4. pillér

Érintetti jelzés	Döntés / intézkedés	Státusz	Hol jelenik meg a jelentésben
Oktatók: Projekतालapú és komplex teljesítési formák arányának növelése	Projekतालapú és komplex teljesítési formák arányának növelése	Részben megvalósult	2. pillér
Oktatók: Az oktatásszervezés és terhelés koordináció fejlesztendő	Órarendi és terhelési struktúra tudatosabb összehangolása	Tervezett	1. pillér; 5. pillér
Oktatók: A mesterkurzusok szerkezete fragmentált, nagyobb integráció szükséges	Integrált, komplex mesterkurzusok erősítése és projekतालapú tanulási formák kiterjesztése	Részben megvalósult	2. pillér
Munkaadók / munkaerőpiaci adatforrások (DPR, WEF): Gyors elhelyezkedés, stabil diplomás pozíciók	A képzés jelenlegi kompetenciaalapjának fenntartása	Fenntartandó	3. pillér
Munkaadók / munkaerőpiaci adatforrások (DPR, WEF): Növekvő igény digitális és adatvezérelt kompetenciákra	Adat- és technológiai (pl. AI, people analytics) elemek beépítése a tantervbe	Tervezett	4. pillér
Munkaadók / munkaerőpiaci adatforrások (DPR, WEF): Interdiszciplináris tudás iránti kereslet erősödése	Interdiszciplináris kurzusok és modulok (pl. HCI, UX) bővítése	Részben megvalósult	4. pillér
Munkaadók / munkaerőpiaci adatforrások (DPR, WEF): Munkaerőpiaci szerepek átalakulása, rugalmas karrierutak	Rugalmasabb tanulási utak és a karrierorientáció további erősítése	Részben megvalósult	5. pillér; 8. pillér
Nemzetközi partnerintézmények/kutatók (egyéni visszajelzés): igény interdiszciplináris tudásra, hatékony időmenedzsment	Programozási/statisztikai és kísérleti/mérési aktivitás összhangba hozatala, intézményi munkaidő betartása	Megvalósult	6. pillér

Eredmények és értékelés a pillérek mentén

1. pillér - Hallgatói elégedettség és tanulási élmény

A) Cél és kulcskérdések

1. Hol és miben jelentkeznek a legnagyobb nehézségi pontok a képzés során?
2. Mely tényezők okoznak elégedetlenséget?
3. Mennyire érzik úgy a hallgatók, hogy a képzés lehetőséget ad a munkaerőpiacon szükséges készségek elsajátítására?
4. Mely szegmensekben kedvezőtlenebb a tapasztalat?
5. Mi a legnagyobb IPA/GAP?

B) KPI-ok / mutatók

KPI / mutató tábla (trend + benchmark)

Mutató neve	Definíció	Adatforrás	Időablak	Szegmentáció	Bázisérték	Célérték	Megjegyzés
Hallgatói elégedettség	A képzés dimenzióira adott átlagos elégedettségi érték (1–5 skála)	Hallgatói kérdőív	2026. április	Specializáció, munkavégzés	~4,2	≥4,4	Általános indikátor
Hallgatói NPS	Ajánlási hajlandóság (Net Promoter Score)	Hallgatói + alumni kérdőív	2025. május, 2026. április	Specializáció, alumni	~+20–30	≥+40	Élményérzékeny mutató
Munkaerőpiaci alkalmazkodás	A képzés munkaerőpiaci relevanciájának megítélése (%)	Alumni + WEF	2025–2026	Specializáció	~70–75%	≥85%	Kimeneti indikátor
Ütemes haladás	Tárgyak első felvételre történő teljesítése	OHV	2020–2025	Specializáció	~96–100%	Fenntartandó	Erős rendszerindikátor
Kritikus tantárgyak aránya	<80% teljesítési arányú tárgyak aránya	OHV	2020–2025	Specializáció	~0–5%	≤5%	Nem kritikus jelenleg
Korai lemorzsolódás	1–2 félév utáni kilépés aránya	OHV	2020–2025	Specializáció	<10%	≤10%	Monitorozandó
Munka melletti tanulhatóság	A képzés összeegyeztethetősége a munkával (1–5)	Hallgatói kérdőív	2026	Munkavégzés mértéke	~3,7–3,8	≥4,2	Legnagyobb GAP, Munka- és szervezetspecializációnál erősebb
Rugalmassági index	Órarend, jelenlét és határidők rugalmasságának átlaga	Hallgatói kérdőív	2026	Specializáció	~3,8–3,9	≥4,3	Működési probléma

Gyakorlati alkalmazhatóság	A tanultak használhatóságának megítélése (1–5)	Hallgatói + alumni	2025–2026	Specializáció	~4,0–4,1	≥4,4	Kognitív specializációnál erősebb
Információelérhetőség	Információk és kommunikáció minősége (1–5)	Hallgatói kérdőív	2026	Specializáció	~3,9–4,0	≥4,3	Gyors javítás lehetséges

C) Elemzések és ábrák

- OHV és Neptun adatok
- Hallgatói kérdőív (szegmentáció: tanulmányok mellett végzett munka)
- Alumni kérdőív (munka- és szervezetpszichológia specializáció)
- IPA/GAP mátrix és bontás specializáció szerint
- WEF kivonat és összehasonlítás

D) Fő megállapítások

1. **Mindkét specializációban nagyon magas** a tárgyteljesítési arány, jellemzően 90–100% között, sok tárgynál 95% felett és több kurzusnál 100%. Ez összességében jó tantervi illeszkedés, reális követelményeket és zökkenőmentes előrehaladást jelez.
2. **Összességében** egyik specializációban sem azonosítható kritikus torlódási pont, a hallgatói előrehaladás mindkét tanulási úton zökkenőmentesnek tekinthető.
3. **A két specializáció együttesen** vizsgálva az egy tárgy teljesítéséhez szükséges átlagos felvételek száma megközelítőleg 1,03–1,04, ami azt jelzi, hogy a hallgatók döntő többsége a tárgyakat első felvétellel teljesíti. Ez a tanterv megfelelő terhelési egyensúlyát és a mintatanterv szerinti zökkenőmentes előrehaladást támasztja alá.

E) Döntési opciók

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
Opció 1 - Quick wins	Követelmények és órarend összehangolása (ZH-naptár, határidők koordinációja), jelenléti szabályok rugalmasabb kezelése	Hallgatói elégedettség nő, NPS nő, terhelés érzékelt csökkenése	Alacsony	3–6	Kockázat: oktatói koordináció nehézsége Mitigáció: központi koordináció, közös tervezési platform
Opció 2 - Szerkezeti beavatkozás	Blokkszerűbb órarend, kurzusok újraszervezése, terhelés	Munka melletti véggezhetőség javul, lemorzsolódási kockázat csökken	Közepes	6–12	Kockázat: tantervi komplexitás Mitigáció: pilot bevezetés,

	egyenletesebb elosztása				fokozatos átállás
Opció 3 - Tanulástámogatás	Blended learning, online elemek, aszinkron tanulási lehetőségek bővítése	Rugalmasság nő, hallgatói élmény tovább javul	Közepes	6–9	Kockázat: minőségromlás Mitigáció: módszertani standardok, oktatói támogatás

F) Kockázatok és kezelések

1. **Oktatói ellenállás** a változásokkal szemben. Kezelés: bevonás, pilot projektek, fokozatos bevezetés.
2. **Minőségromlás** kockázata a rugalmasság növelésével. Kezelés: módszertani keretek, minőségbiztosítás.
3. **Túlzott komplexitás** a tantervi átalakítás során: Kezelés: moduláris, lépésenkénti bevezetés.
4. **Hallgatói elvárások** gyors növekedése. Kezelés: transzparens kommunikáció.
5. **Erőforráshiány** (idő, oktatói kapacitás). Kezelés: prioritizálás, quick win fókusz.

Bizonyíték-hivatkozások (ábrák, táblák, mellékletek)

Az alábbi táblázat a fő megállapításokhoz kapcsolódó bizonyítékokat mutatja be, biztosítva az elemzés átláthatóságát és reprodukálhatóságát.

Állítás / megállapítás	Bizonyíték típusa	Hivatkozás (ábra/táblázat/melléklet)	Megjegyzés
A képzés szakmai tartalma erős és jól működő	Hallgatói kérdőív (IPA)	1. ábra – IPA/GAP mátrix; 5. melléklet – IPA/GAP eredmények	Magas fontosság–magas elégedettség: oktatók, tananyag
A hallgatói élményt elsősorban működési tényezők befolyásolják	Hallgatói kérdőív (IPA/GAP)	GAP rangsor – 28-30. o. 5. melléklet – IPA/GAP eredmények	Legnagyobb gap: órarend, rugalmasság, munka melletti tanulás
A képzés zökkenőmentes előrehaladást biztosít	OHV / Neptun adatok	1. melléklet - létszámtrendek	90–100% teljesítési arány
A hallgatók többsége első felvétellel teljesíti a tárgyakat	OHV	1. melléklet- létszámtrendek	Átlag: 1,03–1,04
A fő problémák nem tartalmi, hanem működési jellegűek	Hallgatói kérdőív + szöveges válaszok	IPA/GAP , 28-30. o. 4. melléklet – hallgatói kérdőív	Rugalmasság, terhelés, órarend dominál
A munka melletti tanulás jelentős kihívás	Hallgatói kérdőív (szegmentáció)	1. táblázat – munkavégzés szerinti bontás, 31. o. 4. melléklet – hallgatói kérdőív	Elégedettség csökken a munkaórákkal

A két specializáció eltérő fejlesztési mintázatot mutat	IPA bontás specializáció szerint	GAP rangsor – 28-30. oldal 5. melléklet – IPA/GAP eredmények	Munka-szervezet spec.: működés, kognitív spec.: elmélet vs. gyakorlat aránya
--	----------------------------------	---	--

G) ESG kapcsolódás és bizonyíték

ESG standard(ok)	Hogyan kapcsolódik a pillérhez?	Bizonyíték (fejezet/ábra/táblázat)
1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés	A hallgatói élmény, terhelés, rugalmasság és tanulhatóság vizsgálata közvetlenül a hallgatóközpontú működés értékelését szolgálja	A) Cél és kulcskérdések; D) Fő megállapítások; 1. ábra – IPA mátrix; 5. melléklet – IPA/GAP részletes
1.4 Hallgatók előrehaladása és képesítés odaítélése	Az előrehaladási adatok (tárgyteljesítési arányok, felvételek száma) alapján értékelhető a tanterv működőképessége és a hallgatói előrehaladás	D) Fő megállapítások; 2. melléklet; KPI táblák
1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások	A szervezési, információs és támogató folyamatok (órarend, kommunikáció, rugalmasság) vizsgálata közvetlenül a tanulástámogatás minőségére irányul	B) KPI-k; D) Fő megállapítások; 1. ábra – IPA (rugalmasság, terhelés); 4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet
1.7 Információkezelés	A döntések nagymintás kérdőíves adatokon (hallgatói, alumni), OMHV-n és munkaerőpiaci adatokon alapulnak, biztosítva az adatvezérelt működést	Módszertan fejezet; C) Elemzések; KPI táblák; 1. ábra – IPA; bizonyíték táblázat
1.9 Folyamatos monitorozás és értékelés	A visszacsatolási napló, IPA/GAP elemzés és döntési opciók rendszere biztosítja a folyamatos fejlesztési ciklust és az elszámoltathatóságot	Visszacsatolási napló; E) Döntési opciók; 1. ábra – IPA/GAP; KPI táblák

2. pillér¹ - Oktatói nézőpont: tartalom, szerkezet, értékelés, pedagógiai innováció

A) Cél és kulcskérdések

1. Mennyire koherens a tanterv tartalma az oktatók megítélése szerint: azonosíthatók-e tartalmi átfedések, hiányok vagy nem megfelelően pozicionált tantárgyi elemek, különös tekintettel a gyakorlati és módszertani tartalmakra?
2. Mennyire egyértelműek és konzekvensek a tantárgyi és programszintű tanulási eredmények, és ezek mennyiben támogatják a különböző karrierutakhoz (HR, tanácsadás, kutatás) szükséges kompetenciák kialakulását?
3. Milyen mértékben illeszkednek a tantárgyi értékelési formák a tanulási eredményekhez, és hol dominál még az ismeret-visszaadás az alkalmazásorientált, kompetenciaalapú értékeléssel szemben?
4. Mely pedagógiai innovációk (pl. projektalapú tanulás, blended learning, esetalapú oktatás) vannak jelen a képzésben, és milyen feltételek szükségesek ezek szélesebb körű alkalmazásához?
5. Mekkora az oktatói terhelés, és ez milyen mértékben korlátozza a gyakorlati, interdiszciplináris és innovatív oktatási megoldások bevezetését?

B) KPI-ok / mutatók

KPI / mutató tábla (trend + benchmark)

Mutató neve	Definíció t	Adatforrás	Időablak	Szegmentáció	Bázisérték	Célérték	Megjegyzés
Tantervi koherencia	Tantárgyak tartalmi illeszkedése, átfedések és hiányok megítélése	Oktatói workshop	2025–2026	Munka- és szervezetpszichológia specializáció	közepes (~3,8–4,0)	≥4,3	Elsősorban munka- és szervezetpsz.
Értékelési koherencia	Számonkérés illeszkedése a LO-khoz	Workshop + oktatói felmérés	2025–2026	Munka- és szervezetpszichológia specializáció	közepes	≥4,2	Alkalmazás erősítendő
Gyakorlati orientáció	Projektalapú és alkalmazott elemek aránya	Workshop + alumni	2025–2026	Munka- és szervezetpszichológia specializáció	közepes	növelendő	Hallgatói gap is
Pedagógiai innováció	Innovatív módszerek aránya (blended, projekt)	Oktatói felmérés	2025	-	közepes	növelendő	Terhelésfüggő

¹ A pillér megállapításai a munka- és szervezetpszichológia specializációhoz kapcsolódó oktatói workshopokra, valamint az intézményi oktatói elégedettségi felmérés oktatással kapcsolatos kérdéseire támaszkodnak. A kognitív specializáció esetében a megállapítások nem értelmezhetők.

C) Elemzések és ábrák

- Oktatói wokshop-sorozat
- Alumni felmérés

D) Fő megállapítások

1. **Tantervi integráció és struktúra.** A képzés erőssége az integrált mesterkurzus-struktúra, ugyanakkor több területen azonosíthatók tartalmi átfedések és strukturális finomhangolási lehetőségek.
2. **Gyakorlati orientáció hiányai.** Az oktatói és alumni visszajelzések egyaránt megerősítik, hogy a gyakorlati, alkalmazásorientált elemek további erősítése indokolt.
3. **Értékelési rendszer.** A számonkérési formák részben még inkább elméleti orientációjúak, az alkalmazásalapú értékelési módszerek arányának növelése szükséges.
4. **Oktatói terhelés, mint korlát.** Az oktatói terhelés több esetben akadályozza az innovatív oktatási módszerek bevezetését.
5. **Interdiszciplináris és digitális tartalom.** A technológiai és adatvezérelt elemek jelen vannak, de a nemzetközi trendekhez képest további erősítés szükséges.

E) Döntési opciók

Döntési opciók

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
Opció 1 – Koherencia javítás	Tantárgyak tartalmi és értékelési összehangolása (LO-alapú tervezés)	Tantervi koherencia nő	Alacsony	3–6 hó	Kockázat: oktatói ellenállás Mitigáció: közös workshopok, bevonás
Opció 2 – Gyakorlati fókusz erősítése	Projektalapú és alkalmazott kurzuselemek bővítése	Alkalmazhatóság javul	Közepes	6–12 hó	Kockázat: túlterhelés Mitigáció: integráció meglévő kurzusokba
Opció 3 – Pedagógiai innováció támogatása	Blended learning, módszertani képzések oktatóknak	Innováció nő	Közepes	6–9 hó	Kockázat: kapacitáshiány Mitigáció: képzés, időkeret biztosítása

F) Kockázatok és kezelések

1. **Oktatói túlterheltség fennmaradása.** Kezelés: a terhelés újraelosztása, prioritizálás.
2. **Koordináció hiánya a kurzusok között.** Kezelés: rendszeres curriculum review.

3. **Innováció „szigetszerű” marad.** Kezelése: jó gyakorlatok skálázása.
4. **Alkalmazott fókusz erősítése elméleti rovására megy.** Kezelés: az egyensúly tudatos kezelése.
5. **TTK–GTK eltérő logikák integrációja nehéz.** Kezelés: specializáció-specifikus megközelítés, gyakoribb egyeztetés.

Bizonyíték-hivatkozások (ábrák, táblák, melléletek)

Állítás / megállapítás	Bizonyíték típusa	Hivatkozás (ábra/táblázat/melléklet)	Megjegyzés
A tanterv alapvetően koherens, de tartalmi átfedések és hiányok azonosíthatók	Oktatói workshop	7. melléklet – oktatói workshop	Elsősorban munka-szervezet specializáció
Az értékelési formák részben még ismeretközpontúak, kevésbé alkalmazásorientáltak	Oktatói workshop + alumni visszajelzés	6. melléklet - alumni; 7. melléklet - oktatói workshop	Hallgatói gap is ezt erősíti
A gyakorlati orientáció erősítése szükséges	Alumni kérdőív + workshop	6. melléklet - alumni; 7. melléklet - oktatói workshop	Konvergens visszajelzés
Az interdiszciplináris és digitális tartalmak bővítése indokolt	Workshop + WEF benchmark	7. melléklet - oktatói workshop; 11. melléklet – WEF kivonat	Külső trenddel alátámasztva

G) ESG kapcsolódás és bizonyíték

ESG standard(ok)	Hogyan kapcsolódik a pillérhez?	Bizonyíték (fejezet/ábra/táblázat)
1.2 Képzési programok kialakítása és jóváhagyása	Az oktatói visszajelzések közvetlen inputot adnak a tantervi koherencia, a tanulási eredmények és az értékelési rendszer fejlesztéséhez	D) Fő megállapítások; E) Döntési opciók; 7. melléklet – oktatói workshop
1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés	Az alkalmazásorientált értékelés, a gyakorlati tanulás és a pedagógiai módszerek vizsgálata a hallgatóközpontú működés erősítését szolgálja	A) Cél és kulcskérdések; D) Fő megállapítások; 1. ábra – IPA; 6. melléklet – alumni
1.5 Oktatók	Az oktatói terhelés, az innovációs lehetőségek és a szükséges támogatási formák feltárása az oktatói feltételek fejlesztését szolgálja	D) Fő megállapítások; 7. melléklet
1.9 A képzési programok folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelése	A workshop-alapú visszacsatolás, a KPI-rendszer és a döntési opciók biztosítják a program folyamatos monitorozását és fejlesztését	Visszacsatolási napló; B) KPI-k; E) Döntési opciók; 1. ábra – IPA

3. pillér - Munkaerőpiaci relevancia és kompetencia-illeszkedés

A) Cél és kulcskérdések

1. Milyen arányban helyezkednek el a végzetek a végzettségükhöz illeszkedő munkakörökben, és milyen típusú szakmai pályákon jelennek meg (HR, tanácsadás, kutatás)?
2. Milyen kompetenciák bizonyulnak a leginkább hasznosnak a munkaerőpiacon, és mely területeken azonosítható hiány (különösen: gyakorlati alkalmazás, technológiai és adatkompetenciák)?
3. Mely tantervi elemek járulnak hozzá leginkább a munkaerőpiaci felkészültséghez (pl. projektek, módszertani tárgyak), és hol vannak hiányok?
4. Milyen eltérés van a képzés kompetenciaígérete és a tényleges munkaerőpiaci elvárások között?
5. Milyen irányban változnak a munkaerőpiaci kompetenciaigények, és ezekhez mennyiben alkalmazkodik a képzés?

B) KPI-ok / mutatók

KPI / mutató tábla (trend + benchmark)

Mutató neve	Definíció t	Adatforrá s	Időabl ak	Szegmentáció	Bázisérté k	Célérté k	Megjegyzés
Elhelyezkedési arány	Végzetek aránya diplomás munkakörben	DPR	2023–2026	Specializáció	~82,5%	≥85%	Erős indikátor
Elhelyezkedési idő	Első munkába állás ideje (hónap)	DPR	2023–2026	-	~0,81 hó	≤1 hó	Gyors belépés
Munkaerőpiaci relevancia	Képzés relevanciájának megítélése (%)	Alumni	2025–2026	Specializáció	~70–75%	≥85%	IPA/GAP
Gyakorlati alkalmazhatóság	Tanultak használhatósága (1–5)	Hallgatói + alumni	2025–2026	Specializáció	~4,0	≥4,4	Kulcs gap
Digitális kompetencia szint	Adat/AI eszközök használhatósága	Alumni + WEF	2025–2026	-	alacsony-közepes	növelendő	Kritikus trend
Karrierút illeszkedés	Képzés és pálya illeszkedése (%)	Alumni	2025–2026	Specializáció	magas (WOP), közepes (kognitív)	javítandó	Differenciált
Kompetencia-GAP prioritási index	Az ESCO / munkaadói elvárások és a hallgatói-alumni	Alumni kérdőív; munkaadói / WEF adatforrás	2025–2026	Kompetenciaprogram; szak	közepes–magas (≈0,4–0,6 gap a kritikus	≤0,2	A fejlesztési prioritások

	önértékelés közötti legnagyobb eltérések súlyozott mutatója a kulcskompetenciák körében	ok; ESCO-alapú összevetés			területek en)		kijelölésre
--	---	---------------------------	--	--	---------------	--	-------------

C) Elemzések és ábrák

- DPR
- Aktív hallgatói kérdőív (szegmentáció)
- Alumni kérdőív
- WEF
- ESCO

D) Fő megállapítások

1. **A képzés munkaerőpiaci beágyazottsága erős.** A DPR adatok alapján a végzettek gyorsan és magas arányban helyezkednek el diplomás munkakörökben, ami a képzés alapvető relevanciáját igazolja.
2. **A kompetenciaígéret részben teljesül, de differenciáltan.** A munkapszichológiai specializáció erősebben illeszkedik a konkrét munkaerőpiaci szerepekhez, míg a kognitív specializáció amellett, hogy minimálisan nagyobb hangsúllyal kutatási és továbbtanulási irányokhoz kapcsolódik, egyre többször gyakorlati/alkalmazott területek irányába is nyit.
3. **A legnagyobb kompetencia-gap a gyakorlati alkalmazhatóságban van.** Az ESCO és a szak kompetenciáinak összevetése egyértelműen jelzik, hogy az alkalmazásorientált készségek, valamint a digitális és interdiszciplináris kompetenciák területén azonosítható eltérés, amely összhangban van a hallgatói és alumni visszajelzésekben megjelenő gap-ekkel is.
4. **Technológiai és adatkompetenciák iránti igény növekszik.** A nemzetközi trendek (WEF, ESCO) és az alumni visszajelzések alapján a digitális és adatvezérelt kompetenciák erősítése indokolt.
5. **A képzés erőssége az általános, transzferálható kompetenciák fejlesztése.** Az analitikus gondolkodás, problémamegoldás és szociális készségek erősek, és jól illeszkednek a jövő munkaerőpiaci igényeihez.

E) Döntési opciók

Döntési opciók (min. 2-3 alternatíva)

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
Opció 1 – Gyakorlati fókusz erősítése	Projektalapú, valós szervezeti problémák	Gyakorlati alkalmazhatóság javul, munkaerőpiaci relevancia nő	Közepes	6–12	Kockázat: túlterheli a tantervet Mitigáció: meglévő

	integrálása a kurzusokba				kurzusokba integrálás, nem új tárgyként; ECTS újrakalibrálás
Opció 2 – Digitális és adatkompetenciák fejlesztése	AI, adat- és analitikai elemek beépítése	Munkaerőpiaci relevancia nő, kompetenciailleszkedés javul	Közepes	6–9	Kockázat: oktatói kapacitáshiány Mitigáció: képzések, vendégoktatók, moduláris bevezetés
Opció 3 – Karrierorientáció erősítése	Karrierutak és kompetenciák explicit megjelenítése a képzésben	Karrierút-illeszkedés javul, hallgatói tudatosság nő	Alacsony	3–6	Kockázat: túlzott specializáció Mitigáció: rugalmas, választható irányok, nem kötelező track-ek

F) Kockázatok és kezelések

- Gyakorlati fókusz túlterheli a tantervet.** Kezelés: a gyakorlati elemek nem új kurzusokként, hanem meglévő tantárgyakba integrált projekt- és esetalapú feladatokként kerüljenek be; a terhelés ECTS-alapú újrakalibrálása szükséges.
- Technológiai fejlesztések oktatói kapacitáshiányba ütköznek.** Kezelés: célzott oktatói továbbképzések, külső szakértők bevonása, valamint moduláris (pl. vendégelőadások, rövid kurzuselemek) bevezetés.
- Karrierorientáció túlzott szűkítést okoz.** Kezelés: a karrierutak nem kötelező pályaként, hanem választható irányokként jelenjenek meg, megőrizve a képzés általános kompetenciaalapú jellegét.
- A munka-szervezetpszichológia és kognitív specializációk közti különbségek erősödnek.** Kezelés: közös, alapozó és módszertani kurzusok megerősítése, valamint a specializációk közötti átjárhatóság és közös kompetenciák tudatosítása.
- Piaci trendek gyors változása.** Kezelés: rendszeres (pl. évente történő) curriculum review, alumni és munkaerőpiaci visszajelzések beépítése, valamint rugalmas, könnyen frissíthető tantervi elemek kialakítása.

Bizonyíték-hivatkozások (ábrák, táblák, mellékletek)

Állítás / megállapítás	Bizonyíték típusa	Hivatkozás (ábra/táblázat/melléklet)	Megjegyzés
Gyors elhelyezkedés	Létszámtrendek, DPR	1. melléklet - létszámtrendek; 3. melléklet - DPR	0,81 hónap

Magas foglalkoztatottság	Létszámtrendek, DPR	1. melléklet - létszámtrendek; 3. melléklet - DPR	82,5%
Gyakorlati gap	IPA + alumni	1. ábra - IPA/GAP; 5. melléklet – IPA/GAP eredmények; 6. melléklet - alumni	~0,5 GAP
Digitális hiány	Alumni + WEF	6. melléklet - alumni; 11. melléklet – WEF kivonat	trend
Specializációs különbség	Alumni	1. ábra – IPA/GAP mátrix; 5. melléklet – IPA/GAP eredmények, 6. melléklet alumni	Munka-szervezet vs. kognitív

G) ESG kapcsolódás és bizonyíték

ESG standard(ok)	Hogyan kapcsolódik a pillérhez?	Bizonyíték (fejezet/ábra/táblázat)
1.2 Képzési programok kialakítása és jóváhagyása	A munkaerőpiaci elvárások és alumni visszajelzések közvetlen inputot adnak a tantervi fejlesztésekhez (pl. gyakorlati és digitális elemek erősítése)	D) Fő megállapítások; E) Döntési opciók; 6. melléklet – alumni; 11. melléklet – WEF
1.7 Információkezelés	Az alumni, DPR és nemzetközi benchmark (WEF) adatok integrált felhasználása biztosítja az adatvezérelt döntéshozatalt	B) KPI-k; bizonyíték táblázat; 3. melléklet – DPR; 6. melléklet – alumni; 11. melléklet – WEF
1.8 Nyilvános információk	A képzés munkaerőpiaci értékének és karrierút-lehetőségeinek tisztázása hozzájárul a pontosabb és transzparensabb kommunikációhoz	D) Fő megállapítások; 3. melléklet – DPR; 6. melléklet – alumni
1.9 A képzési programok folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelése	A KPI-rendszer, az alumni visszacsatolás és a döntési opciók rendszere biztosítja a program folyamatos monitorozását és fejlesztését	Visszacsatolási napló; B) KPI-k; E) Döntési opciók; 6. melléklet – alumni; 3. melléklet – DPR

4. pillér - Jövőállóság: digitalizáció, AI, zöld átmenet, reziliencia

A) Cél és kulcskérdések

1. Milyen mértékben jelennek meg a képzésben a digitalizációhoz és mesterséges intelligenciához kapcsolódó kompetenciák (adatelemzés, automatizáció, AI-eszközök használata, etikai kérdések)?
2. Milyen mértékben épülnek be a tantervbe a jövő munkaerőpiaca szempontjából kritikus transzverzális készségek (problémamegoldás, kommunikáció, együttműködés, adaptivitás)?
3. Mennyiben képes a képzés reagálni a gyorsan változó munkaerőpiaci és technológiai környezetre (pl. új tartalmak beépítése, rugalmas kurzusstruktúra)?
4. Milyen mértékben jelennek meg a fenntarthatósági és rendszerszintű gondolkodáshoz kapcsolódó elemek a képzésben?
5. Milyen mechanizmusok biztosítják a képzés folyamatos frissítését (pl. választható modulok, rövid ciklusú fejlesztések, alumni visszacsatolás)?

B) KPI-ok / mutatók

KPI / mutató tábla (trend + benchmark)

Mutató neve	Definíció	Adatforrás	Időablak	Szegmentáció	Bázisérték	Célérték	Megjegyzés
MI és digitális készségek	Azon tantárgyak száma és aránya, amelyekben MI-, adatelemzési vagy digitális kompetencia explicit módon megjelenik	TAD Mintatanterv WEF	2025	Kötelező / kötelezően választható	alacsony (≈5%)	≥10–15%	Jelenleg implicit, nem rendszerszintű
Digitális kompetencia szint	AI, adat- és digitális eszközök használhatóságának megítélése	Alumni és hallgatói kérdőív WEF	2025–2026	Specializáció	alacsony-közepes	≥4,2	WEF alapján kritikus
Fenntarthatóság	Fenntarthatósági vagy rendszerszintű gondolkodást tartalmazó tantárgyak aránya	TAD	2025	Kötelező / kötelezően választható	nagyon alacsony (<5%)	≥10–15%	Inkább implicit jelenlét
Transzverzális készségek	Kommunikáció, együttműködés, problémamegoldás explicit fejlesztése	TAD WEF	2025	Kötelezően választható	magas (60–70%)	≥80%	Erősség, de bővíthető

Tantervi rugalmasság	Új tartalmak beépíthetőségének mértéke	Oktatói workshop	2025–2026	-	alacsony-közepes	növelendő	Strukturális kérdés
Jövőálló kompetenciákat tartalmazó LO-k aránya	AI, digitális, adaptivitás, stb. megjelenése a tanulási eredményekben	TAD Mintatanterv WEF	2025	Mesterkurzus projekt / tantárgy	közepes (≈30–40%)	≥60%	Deklaratív vs. valós eltérés
Integrált jövőállósági értékelések aránya	Olyan kurzusok aránya, ahol a számonkérés jövőorientált kompetenciát mér	TAD WEF	2025	Kötelező / választható	közepes (≈30–40%)	≥60%	További fejlesztési pont
Frissítési ciklus	Tantervi elemek frissítési gyakorisága	Intézményi adat	2025–2026	-	eseti	rendszeres (éves)	Kulcsindikátor

C) Elemzések és ábrák

- Alumni kérdőív
- Aktív hallgatói kérdőív
- Oktatói workshop-sorozat
- WEF
- Tantárgyi adatlapok (TAD)
- Mintatanterv

D) Fő megállapítások

1. **A digitális és AI-kompetenciák jelenléte korlátozott és nem egységes.** Az alumni visszajelzések, a TAD-alapú elemzés és a nemzetközi trendek (WEF) alapján a digitális és adatvezérelt készségek iránti igény növekszik, ugyanakkor ezek explicit megjelenése a tantervben alacsony, és elsősorban egyes kurzusokhoz kötődik, nem pedig rendszerszinten, következetesen jelenik meg.
2. **A képzés erős általános kompetenciákat fejleszt, de a jövőspecifikus készségek kevésbé hangsúlyosak.** A képzés erőssége az analitikus gondolkodás, problémamegoldás és interperszonális készségek fejlesztése, amelyek jól illeszkednek a munkaerőpiaci elvárásokhoz. Ugyanakkor az alkalmazott, technológiai és interdiszciplináris kompetenciák fejlesztése kevésbé strukturált, és a tantervben nem jelenik meg egységes, tudatos fejlesztési ívként.
3. **A jövőálló kompetenciák deklaratív és tényleges megjelenése között eltérés van.** A tanulási eredmények egy részében megjelennek jövőorientált elemek (pl. adaptivitás, komplex problémamegoldás), azonban ezek nem minden esetben jelennek meg a tantárgyi gyakorlatban és különösen az értékelési formákban. Az integrált, jövőkompetenciákat mérő értékelések aránya alacsony, ami korlátozza a tényleges kompetenciafejlesztést.
4. **A pedagógiai innováció jelen van, de nem rendszerszintű.** Az oktatói workshopok alapján innovatív oktatási megoldások (pl. projektalapú tanulás,

valós esetek feldolgozása) több kurzusban megjelennek, azonban ezek nem alkotnak egységes pedagógiai stratégiát, és nem skálázódnak programszinten.

5. **A fenntarthatósági és rendszerszintű szemlélet kevésbé explicit.** A fenntarthatósági és rendszerszintű gondolkodás elemei elszórtan megjelennek a képzésben, azonban explicit módon csak korlátozottan vannak jelen. Ezek jelenleg nem alkotnak külön fejlesztési dimenziót, és nem jelennek meg következetesen a tanulási eredményekben és értékelésekben.

E) Döntési opciók

Döntési opciók (min. 2-3 alternatíva)

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
Opció 1 – Digitális és AI-kompetenciák célzott beépítése	Digitális és AI-kompetenciák explicit integrálása a TAD-okba, különösen kötelező tárgyak esetében (pl. adatértelmezés, AI-eszközhasználat)	MI/digitális kompetenciák aránya nő ($\approx 5-10\% \rightarrow \geq 20-25\%$); kompetencia-gap csökken	Közepes	6–12	Kockázat: oktatói kapacitáshiány Mitigáció: képzések, vendégoktatók, fokozatos bevezetés
Opció 2 – Jövőkompetenciák integrálása LO-kba és értékelésekbe	Tanulási eredmények és értékelési formák felülvizsgálata jövőkompetenciák mentén (digitális, komplex problémamegoldás, interdiszciplinaritás)	LO-k aránya nő ($\approx 30-40\% \rightarrow \geq 60\%$); jövőkompetenciát mérő értékelések nőnek ($\approx 10-15\% \rightarrow \geq 30-40\%$)	Közepes	6–12	Kockázat: túlterhelés Mitigáció: meglévő kurzusok átalakítása, nem új tárgyak
Opció 3 – Tantervi frissítési ciklus formalizálása	Éves/kétéves TAD-felülvizsgálati ciklus bevezetése strukturált kritériumokkal (digitális, alkalmazhatóság, jövőkompetenciák)	Frissített tárgyak aránya nő ($\geq 30\%/év$); gyorsabb adaptáció	Alacsony–közepes	3–6	Kockázat: szervezeti ellenállás Mitigáció: egyszerűsített folyamat, vezetői támogatás
Opció 4 – Pedagógiai innováció programszintű kiterjesztése	Projektalapú, valós problémákra épülő tanulás és oktatási innovációk rendszerszintű kiterjesztése	Gyakorlati alkalmazhatóság javul; hallgatói elégedettség nő	Közepes	6–12	Kockázat: inkonzisztens megvalósítás Mitigáció: jó gyakorlatok megosztása, közös irányelvek
Opció 5 – Fenntarthatósági és rendszerszintű explicit	Fenntarthatósági és rendszerszintű gondolkodás explicit	Fenntarthatósági tartalom aránya nő ($< 5\% \rightarrow \geq 10-15\%$)	Alacsony	6–12	Kockázat: alacsony relevanciaérzet

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
szemlélet beépítése	megjelenítése a TAD-okban és LO-kban				Mitigáció: pszichológiai kontextusba ágyazás

F) Kockázatok és kezelések

- A technológiai és munkaerőpiaci trendek gyors változása miatt a képzés tartalma elavulhat.** Kezelés: rendszeres (éves) curriculum review bevezetése alumni és külső szakértők bevonásával.
- Az oktatói kapacitáshiány lassíthatja az új, különösen digitális és interdiszciplináris tartalmak bevezetését.** Kezelés: célzott oktatói képzések és külső partnerek bevonása, fokozatos implementációval.
- A tanterv túlzott komplexitása növelheti a hallgatói terhelést és csökkentheti az átláthatóságot.** Kezelés: a „beépítés, nem bővítés” elv alkalmazása és moduláris fejlesztési megközelítés.
- A pedagógiai innováció szigetszerű maradhat, ha nem épül be programszintű működésbe.** Kezelés: egységes pedagógiai irányelvek kialakítása és a jó gyakorlatok intézményesítése.
- A fejlesztések a hallgatói túlterhelés növekedéséhez vezethetnek.** Kezelés: a fejlesztések integrálása meglévő kurzusokba és a terhelés tudatos újralibrálása.

Bizonyíték-hivatkozások (ábrák, táblák, mellékletek)

Állítás / megállapítás	Bizonyíték típusa	Hivatkozás (ábra/táblázat/melléklet)	Megjegyzés
A digitális és AI-kompetenciák beágyazottsága korlátozott	Alumni felmérés + WEF + TAD elemzés	6. melléklet – alumni kérdőív; 11. melléklet; 8. melléklet; KPI tábla	Alacsony TAD arány (≈5–10%)
A gyakorlati alkalmazhatóság jelentős gap-et mutat	Hallgatói IPA + alumni visszajelzés	5. melléklet – IPA/GAP eredmények; 6. melléklet	GAP ≈0,5–0,6
A pedagógiai innováció nem rendszerszintű	Oktatói workshop	7. melléklet – oktatói workshop	Egyedi jó gyakorlatok, nem skálázott
A képzés működési rugalmassága korlátozott	Hallgatói IPA	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5 melléklet – IPA/GAP eredmények	Legnagyobb GAP-ek (pl. 0,8–1,1)
A jövőkompetenciák deklaratív és tényleges megjelenése között eltérés van	TAD elemzés + alumni	KPI tábla (4. pillér); 6. melléklet; 8. melléklet; 11. melléklet – WEF kivonat	LO vs. értékelés eltérés
A transzverzális készségek fejlesztése a képzés erőssége	Alumni felmérés	6. melléklet – alumni kérdőív; 11. melléklet – WEF kivonat	Stabil pozitív visszajelzések

G) ESG kapcsolódás és bizonyíték

ESG standard(ok)	Hogyan kapcsolódik a pillérhez?	Bizonyíték (fejezet/ábra/táblázat)
1.2 Képzési programok kialakítása és jóváhagyása	A munkaerőpiaci trendek (WEF), alumni visszajelzések és TAD-alapú elemzés közvetlen inputot adnak az új tartalmak tantervi integrációjához	D) Fő megállapítások; E) Döntési opciók; 11. melléklet – WEF; 6. melléklet – alumni; 8. melléklet – TAD; KPI tábla (4. pillér)
1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés	A jövőkompetenciák és azok értékelésének vizsgálata biztosítja, hogy a képzés a hallgatók jövőbeli szükségleteire és tanulási eredményeire épüljön	A) Cél és kulcskérdések; D) Fő megállapítások; 5. melléklet – IPA/GAP; 1. ábra; 6. melléklet – alumni; KPI tábla (4. pillér)
1.9 A képzési programok folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelése	A KPI-rendszer (különösen a TAD-alapú mutatók) és a rendszeres felülvizsgálat biztosítja a képzés folyamatos adaptációját	Visszacsatolási napló; B) KPI-k; E) Döntési opciók; 8. melléklet – TAD; 6. melléklet – alumni

5. pillér - Tantervi struktúra, terhelés, munkavégzés melletti tanulhatóság

A) Cél és kulcskérdések

1. Milyen mértékben teszi lehetővé a jelenlegi tantervi struktúra és óraszervezés a képzés sikeres teljesítését különböző mértékű/óraszámú munkavégzés mellett?
2. Mennyiben felel meg a tantárgyakhoz rendelt ECTS-érték a hallgatók által ténylegesen ráfordított időnek, különös tekintettel a beadandók, projektfeladatok és vizsgák terhelésére?
3. A tanterv mely pontjain jelennek meg terhelési torlódások vagy kritikus időszakok (pl. beadandók, vizsgák koncentrációja), és ezek hogyan befolyásolják a hallgatói előrehaladást?
4. Milyen mértékben biztosít a képzés rugalmas tanulási utakat (pl. választható teljesítési formák, aszinkron elemek, előtanulmányi rend rugalmassága), és ezek mennyiben támogatják a különböző hallgatói élethelyzeteket?
5. Mennyire átlátható és tervezhető a hallgatók számára a tanulási út (előkövetelmények, tantárgyi egymásra épülés, specializációs döntések), és ez mennyiben támogatja a zökkenőmentes előrehaladást?

B) KPI-ok / mutatók

KPI / mutató tábla (trend + benchmark)

Mutató neve	Definíció	Adatforrás	Időablak	Szegmენტáció	Bázisérték	Célérték	Megjegyzés
Tanulmányok melletti munka órászáma	A hallgató egyetem mellett dolgozik-e, ha igen, heti hány órában	Hallgatói kérdőív	2025-2026	Szak	87.3% dolgozik (18.8%: 26-30 órás, egyenként 27.1%: a többi kategóriában /0-20 óra, 21-25 óra vagy több mint heti 30 óra)	Tanulmányok melletti munka órászáma	A hallgató egyetem mellett dolgozik-e, ha igen, heti hány órában
Tervezett versus valós tanulmányi előremenet	A hallgató a megfelelő ütemben, a hálótervnek megfelelően halad tanulmányaival	Hallgatói kérdőív OHV	2025-2026	Szak	A hallgatók 83.6%-a megfelelő ütemben halad, míg a válaszadók 16.4%-a csak részben (nincs hallgató, aki NEM választ adott)	Tervezett versus valós tanulmányi előremenet	A hallgató a megfelelő ütemben, a hálótervnek megfelelően halad tanulmányaival
Tanterv átláthatósága	Hallgatói visszajelzés a tanterv	Hallgatói kérdőív	2025-2026	Szak	4.38 (5-fokú Likert skálán)	Tanterv átláthatósága	Hallgatói visszajelzés a tanterv

	átláthatóságáról, az órarend szervezéséről, terhelésről						átláthatóságáról, az órarend szervezéséről, terhelésről
Heti átlagos kontaktóraszám	A heti átlagos kontaktóraszám a mintatantervben szereplő tantárgyak kiméréte alapján számolható	NEPTUN, órarendek specializáció nkként	2026	Mindkét specializáció	átlagosan kb. 18 óra (specializáció nkként és évfolyamonként kisebb mértékben változik)	Heti átlagos kontaktóraszám	A heti átlagos kontaktóraszám a mintatantervben szereplő tantárgyak kiméréte alapján számolható
Kritikus tárgyak	Azon tanegységek, melyek a hallgatói visszajelzések alapján nehezebben teljesíthetőek	Hallgatói kérdőív OHV	2025-2026	Szak	szöveges visszajelzések alapján a hallgatók 23%-a (9/39) említett tárgyat, nagyrészt 5 tárgy valamelyikét	Kritikus tárgyak	Azon tanegységek, melyek a hallgatói visszajelzések alapján nehezebben teljesíthetőek
Lemorzsolódás 1 – globális mutató	Egyetemi viszonylatban a szakra mennyire jellemző a lemorzsolódás	Mesterszakos létszámtrendek	2021-2026	Szak	2019-2025 5.6%	Lemorzsolódás 1 – globális mutató	Egyetemi viszonylatban a szakra mennyire jellemző a lemorzsolódás
Lemorzsolódás 2 – lokális mutató	Szakon/specializáción belül mennyire jellemző a lemorzsolódás (pl. egyes tárgyak esetében megjelenő mintázat kiugró-e?)	NEPTUN, tanszéki statisztikák	2021-2026	Kognitív spec.	a hallgatók 4.9%-ának volt gondja egy felvett szakmai kötelező vagy kötelezően választható tanegység teljesítésére, amikor azt első alkalommal vette fel, ezek vagy egy tanegységre korlátozódtak (58%) vagy egymásra épülő tárgyak voltak (60%), másrészt a	Lemorzsolódás 2 – lokális mutató	Szakon/specializáción belül mennyire jellemző a lemorzsolódás (pl. egyes tárgyak esetében megjelenő mintázat kiugró-e?)

					második kurzusfelvét el (vagy CV vizsga) már minden esetben sikeres volt (100%)		
--	--	--	--	--	--	--	--

C) Elemzések és ábrák

- Mesterszakos létszámtrendek
- Szegmentáció (specializáció, eltérő óraszámú tanulás mellett dolgozó hallgatók)
- IPA/GAP mátrix
- Aktív hallgatói kérdőív
- Neptun
- Tanszéki statisztika
- OHV

D) Fő megállapítások

1. A képzés különböző mértékű óraterhelés mellett is relatíve gördülékenyen, a hálótervnek megfelelően teljesíthető, de kirajzolódik az a tendencia, hogy a hallgatók képzéssel való elégedettségénél befolyásoló tényező, hogy a tanulmányaik mellett dolgozó hallgatók heti hány órában dolgoznak. Megmutatkozik továbbá, hogy a képzés két specializációja esetén eltérő hangsúlyokat találtunk az IPA/GAP elemzésben, mely azt mutatta, hogy a munka- és szervezetpszichológiai specializáció esetében a képzés munkával való összeegyeztethetősége komoly logisztikát igényel.
2. Csupán részben felel meg a kurzushoz rendelt ECTS érték és a valódi befektetett idő és energia. Általánosan igaz mindkét specializációra, hogy a legtöbb kritika az alacsonyabb kreditszámú, ámde sok koordinációt vagy készülést igénylő kurzusokkal van (statisztika, laborgyakorlat, projektkurzusok).
3. A két specializáció esetében a hálóterv és féléves terhelések, projektmunkák versus gyakorlati feladatok függvényében félévenként más mintázat figyelhető meg. Míg a munka- és szervezetpszichológia specializáció esetében talán a 3. félév a legnehezebb, addig a kognitív specializáció esetében az első, valamint a főként a diplomamunka elkészítésére, valamint az ehhez kapcsolt adatgyűjtésre szánt 4. félév a kritikus.
4. A két specializáció esetében ugyan megjelenik a képzésbeli rugalmasság, de más területeken. A munka- és szervezetpszichológia specializáció esetében nagyobb lehetőség van az egyéni erősségekhez való alkalmazkodáshoz, a hallgatóknak több lehetőségük van aszinkron tanulási elemekhez, a tárgyak kevésbé épülnek egymásra, így rugalmasabban tervezhető újra a képzés. A kognitív specializáción a legnagyobb rugalmasságot az adja, hogy a hallgatók egyéni karrierterveik függvényében állíthatják össze a 3. félévüket, így valóban azokból a

részterületekből kapnak a legtöbb elméleti és/vagy gyakorlati tudást, melyek őket leginkább érdeklik.

5. Nemzetközi és hazai adatok alapján a mesterszakos hallgatók többsége (~60–80%) munkavégzés mellett tanul, így a jelenlegi működési modell korlátai nem marginális problémát, hanem a képzés egyik alapvető strukturális kihívását jelentik.

E) Döntési opciók

Döntési opciók (min. 2-3 alternatíva)

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
Opció 1 – Kritikus tárgyak	Az ún. szintentartó közös kurzusok újraszervezése	NPI növekedése, lemorzsolódás csökkenése	enyhe közepes	3 – 6 hó	Kockázat: oktatói plusz terhelés Mitigáció: központi koordináció
Opció 2 – Egyetem és munka összhangja	30+ heti munkaóra mellett nehéz a munkát az egyetemi feladatokkal összehangolni, a hálóterv rugalmasabbá tétele	kisebb fluktuáció és/vagy lemorzsolódás, produktivitás növekedése	erős	9 – 12 hó	Kockázat: nincs „jó megoldás” Mitigáció: moduláris struktúra
Opció 3 – Rugalmasság növelése	Mindkét specializációban jelenjenek meg aszinkron elemek és választható irányok	elégedettség növekedése, lemorzsolódás csökkenése, szak vonzerejének növekedése	közepes	6 – 9 hó	Kockázat: kurzusok aszinkronitását és a hálótervben szereplő, egymásra épülő kurzusoknak az összehangolása nehéz Mitigáció: központi koordináció

F) Kockázatok és kezelések

1. **Az oktatói terhelés növekedése lassíthatja a fejlesztések megvalósítását.**
Kezelés: külső partnerek bevonása és oktatói kapacitásfejlesztés.
2. **A tantervi átalakítás komplexitása szervezeti ellenállást válthat ki.**
Kezelés: fokozatos, pilot-alapú bevezetés és folyamatos visszacsatolás.
3. **A terhelési problémák fennmaradása csökkentheti a hallgatói elégedettséget.**
Kezelés: ECTS-alapú terhelés újrakalibrálás és rendszeres monitorozás.

Bizonyíték-hivatkozások (ábrák, táblák, mellékletek)

Állítás / megállapítás	Bizonyíték típusa	Hivatkozás (ábra/táblázat/melléklet)	Megjegyzés
A hallgatók túlnyomó többsége (87,3%) tanulmányai mellett munkát végez	Hallgatói kérdőíves felmérés	4. melléklet – hallgatói kérdőív	A munkavégzés tipikus élethelyzet, nem kivétel
A munkával való összeegyeztethetőség a legnagyobb elégedettségi gap-ek között szerepel	Hallgatói IPA/GAP elemzés	1. ábra IPA/GAP mátrix; 5. melléklet – IPA/GAP eredmények	GAP ≈0,8–1,1
A képzés működési rugalmassága korlátozott	Hallgatói IPA/GAP elemzés	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP eredmények	Órarend, rugalmasság kiemelt probléma
A specializációk között eltérő terhelési és összeegyeztethetőségi mintázatok figyelhetők meg	Szegmentált IPA/GAP elemzés + hallgatói visszajelzések	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP eredmények; 28-30.o.	Munka-szervezet spec.: összeegyeztethetőség; kognitív: kritikus félévek
Az ECTS és a tényleges hallgatói terhelés között eltérés van	Hallgatói kérdőív + kvalitatív visszajelzések	4. melléklet – hallgatói kérdőív (szabad szöveges válaszok)	Különösen alacsony kreditű, magas workload tárgyakkal
A hallgatói elégedettséget elsősorban működési és szervezési tényezők befolyásolják	IPA/GAP elemzés	1. ábra IPA/GAP mátrix; 5. melléklet – IPA/GAP eredmények	Nem tartalmi, hanem működési probléma dominál

G) ESG kapcsolódás és bizonyíték

ESG standard(ok)	Hogyan kapcsolódik a pillérhez?	Bizonyíték (fejezet/ábra/táblázat)
1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés	A hallgatói élethelyzet (különösen a munkavégzés melletti tanulás) és a rugalmasság vizsgálata biztosítja, hogy a képzés a hallgatói szükségletekre épüljön	A) Cél és kulcskérdések; 5. melléklet – IPA/GAP; 4. melléklet – hallgatói kérdőív
1.4 Hallgatók előrehaladása és képzés odaítélése	A tantervi terhelés, az ECTS-workload illeszkedés és a kritikus tanulmányi pontok elemzése biztosítja az előrehaladás reális feltételeit	D) Fő megállapítások; 4. melléklet – hallgatói kérdőív (szöveges válaszok); 5. melléklet – IPA/GAP
1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások	A hallgatói támogatási rendszerek (oktatók, specializáció-felelősök, adminisztráció) elérhetősége és működése hozzájárul a tanulási utak sikeres teljesítéséhez	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP
1.9 A képzési programok folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelése	A hallgatói terhelés, a munkavégzés és a rugalmasság rendszeres monitorozása, valamint az ezekre épülő fejlesztési döntések biztosítják a program folyamatos adaptációját	Visszacsatolási napló; B) KPI-k; D) Fő megállapítások; E) Döntési opciók; 5. melléklet – IPA/GAP; 4. melléklet – hallgatói kérdőív

6. pillér - Nemzetköziesítés és mobilitás

A) Cél és kulcskérdések

1. Van-e elég idegen nyelvű kurzuskínálat és kiszámítható-e félévről félévre?
2. Hogyan alakul a kimenő és bejövő mobilitás?
3. Működik-e a kreditelismerés gyorsan és transzparensen?
4. A program lebontja vagy termeli a mobilitási akadályokat (mobilitási ablak van-e, ütközések/előfeltételek)?
5. Csatlakoznak-e a képzéshez nemzetközi hallgatók, amennyiben igen, ez mennyire működőképes?

B) KPI-ok / mutatók

KPI / mutató tábla (trend + benchmark)

Mutató neve	Definíció	Adatforrás	Időablak	Szegmentáció	Bázisérték	Célérték	Megjegyzés
Kimenő mobilitási ráta	mobilitásban résztvevő hallgatók százalékos aránya	Saját képzési statisztikák	2021-2026	szak	átlagosan évfolyamonként az adott időablakban 0.7 fő	legalább évfolyamonként 2-3 hallgató a mobilitási ablakban vagy azon kívül (preferáltan a mobilitási ablakban)	Nagymértékben fejlesztendő, hallgatók ösztönzése, informálása szervezeteiben
Angolnyelvű kurzusok aránya	a kifejezetten angolul tartott kötelező vagy választható kurzusok száma	NEPTUN és oktatói visszajelzések	2021-2026	munka- és szervezet specializáció kognitív specializáció	1 kötelező szaknyelvi kommunikáció 1 kötelezően választható tudománykommunikáció, illetve szabadon választható szakmai előadások	képzés során legalább 2-2 kurzus mindkét specializáción (minimum KV)	Beavatkozási igényel Cél: szakirodalmi angol nyelvtudást igénylő kurzusok elszámoltatása részkreditként a nyelvi kreditekhez
Mobilitási ablak-kompatibilitás	Van-e olyan félév, ami kifejezetten mobilitás-barát	Szakfelelős és specializáció-felelősök visszajelzése, hálótérvek	2024-2026	szak	2 éve kötelezően beépített mobilitási ablak mindkét specializáció hálótervében (főként a 3. félév preferált, mely kiterjeszthető a 4. félévre is)	legyen mobilitási ablak, támogassa a képzés	nem szükséges beavatkozások

C) Elemzések és ábrák

- Szegmentáció (specializáció)
- Neptun
- Mobilitási adatok

D) Fő megállapítások

1. Az idegen nyelvű kurzusok száma nagyon alulreprezentált, miközben számos magyar nyelvű elméleti és gyakorlati kurzus legtöbb elérhető, nemzetközi szinten is releváns és kurrens tudást biztosító irodalma angol nyelvű.
2. A mobilitás alig van jelen a képzésen, ezek mindegyike kimenő mobilitás. Nagyobb arányban élnek vele a kognitív specializáció hallgatói, akik elsősorban szakmai gyakorlatra mennek és csak másodsorban tanulmányi félévre.
3. Az utólagos kreditismertetéssel nem szokott gond lenni, ez nagyrészt annak köszönhető, hogy a preferált mobilitási ablak a 3. félév, amikor a hallgatók rugalmasabban állíthatják össze kurzusaikat.
4. Ugyan a program (az egyetemi elvárásokhoz igazodva) rendelkezik mobilitási ablakkal, de a hálótervek strukturalizáltsága, valamint a lemorzsolódástól vagy lemaradástól való félelem miatt a hallgatók nem élnek a lehetőséggel.
5. Mobilitási félévre eddig nem jelentkezett külföldi hallgató. A képzés magyar nyelve és a hálóterv struktúrája miatt nagyobb esély van arra, hogy szakmai gyakorlatként jelentkezzenek kutatási/kísérleti érdeklődésből.

E) Döntési opciók

Döntési opciók (min. 2-3 alternatíva)

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
Opció 1 – Angol nyelvű kurzusok	kulcstárgyak opcionálisan angol nyelven is, mindkét specializáción szaknyelvi kommunikáció	magabiztos kommunikáció, versenyképes diploma, szakirodalomhoz való hozzáférés és arra támaszkodás biztosabb	közepes	3 – 6 hó	Kockázatok: lemorzsolódás, túlterhelés, felszínesebb tudásátadás Mitigáció: belépő szintfelmérés, CLIL (tartalomvezérelt oktatás), fokozatos bevezetés
Opció 2 – Partnerportfólió áttekintése	közös projektek, közös témák	versenyképesebb diploma, kiterjedt szakmai kapcsolatrendszer (hallgatói és intézményi oldalról is)	közepes/magas	9 – 12 hó	Kockázat: eltérő elvárások, nyelvi akadályok, adminisztráció miatti túlterhelés Mitigáció: nyelvi felkészítés, centralizált

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
					koordináció (pl. Erasmus)
Opció 3 – Rugalmas mobilitási formák	A mobilitási ablak tudatosabb beépítése a tantervi és hallgatói tervezési folyamatokba (pl. tanulmányi tanácsadás, előre tervezhető mintautak, kommunikáció), valamint a kreditelismerési logika és a választható tárgyak összehangolása a mobilitási célokkal	Mobilitási részvétel növekedése; mobilitási ablak kihasználtsága nő; hallgatói tervezhetőség javul	Alacsony–közepes	3–6	Kockázat: hallgatói érdeklődés alacsony marad Mitigáció: célzott kommunikáció, példák, mentorálás

F) Kockázatok és kezelések

- Nem megfelelő szakmai idegennyelvtudás mellett a hallgató a kurzust nem érti** – nem derül ki, hogy nyelvi nehézség okozza a rosszabb érdemjegyet/a kurzus teljesítésének sikertelenségét vagy a tananyag nehézsége. Ugyanez az oktatói oldalról is felmerülhet – az oktató hiányos nyelvtudása nehezíti a kurzus/tananyag megértését. Kezelése lehet: belépő szintfelmérés, oktatók nyelvi coachingja, kétnyelvű terminológia lista kiadása.
- A hallgatók nem élnek a mobilizációs ablak adta lehetőséggel, nem terveznek külföldi gyakorlati utakat és/vagy tanulmányokat.** Kezelés: a mobilitási lehetőség népszerűsítése, előnyök kihangsúlyozása.
- A tény, hogy nem jelentkeznek a képzésre külföldi hallgatók** a mobilizációs ablakban, csökkenti a képzés nemzetközi elismertségét. Kezelése: közös nemzetközi projektek, kapcsolatok kiépítése, reklám.
- A mobilitási lehetőségek alacsony kihasználtsága fennmarad.** Kezelés: célzott kommunikáció, hallgatói élethelyzethez igazított mobilitási formák.

Bizonyíték-hivatkozások (ábrák, táblák, mellékletek)

Állítás / megállapítás	Bizonyíték típusa	Hivatkozás (ábra/táblázat/melléklet)	Megjegyzés
Az angol nyelvű kurzusok aránya alacsony a kötelező és kötelezően választható tárgyak között	Tantervi háló elemzés	9. melléklet – hálótervek	Korlátozza a nemzetközi láthatóságot és a bejövő mobilitást
A mobilitási ablak mindkét specializáció tantervében strukturálisan biztosított	Tantervi háló elemzés	9. melléklet – hálótervek	Formális lehetőség adott, de kihasználtság nem ismert
A mobilitási lehetőségek kihasználását korlátozza a hallgatók magas arányú munkavégzése (≈87%)	Hallgatói kérdőíves felmérés	1. táblázat – munkavégzés szerinti bontás 4. melléklet – hallgatói kérdőív	Strukturális akadály a hosszabb mobilitási formák számára
A mobilitási ablak kihasználtságát a tantervi kötöttségek és a lemaradástól való félelem is csökkenti	Hallgatói visszajelzések (kvalitatív)	4. melléklet - hallgatói kérdőív	Percepciós és szerkezeti akadály
A mobilitási ablak kompetencia-alapú kreditelismerést tesz lehetővé	Mobilitási ablak dokumentum	10. melléklet – mobilitási ablak	Erősség: LO-alapú megfeleltetés
A mobilitási ablak interdiszciplináris kurzusok bevonását is támogatja	Mobilitási ablak dokumentum	10. melléklet – mobilitási ablak	Hozzájárul a jövőálló kompetenciák fejlesztéséhez
A képzés nemzetközi dimenziója jelenleg inkább lehetőségként, mint integrált elemként jelenik meg	Több forrás (hálóterv + hallgatói visszajelzés)	D) Fő megállapítások; 9. melléklet – hálótervek; 4. melléklet – hallgatói kérdőív; 10. melléklet – mobilitási ablak	Alacsony angol kínálat + mobilitási korlátok

G) ESG kapcsolódás és bizonyíték

ESG standard(ok)	Hogyan kapcsolódik a pillérhez?	Bizonyíték (fejezet/ábra/táblázat)
1.2 Képzési programok kialakítása és jóváhagyása	A mobilitási ablak és a kreditelismerési rendszer elemzése közvetlen inputot ad a program strukturális fejlesztéséhez és a nemzetközi integráció erősítéséhez Tudatosan beépítendő angol nyelvi kurzusok a K és KV kínálatban	D) Fő megállapítások; E) Döntési opciók; 9. melléklet – hálótervek; 10. melléklet – mobilitási ablak
1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés	A hallgatói élethelyzet (különösen a munkavégzés melletti tanulás, ≈87%) és az IPA/GAP elemzésben azonosított rugalmassági problémák vizsgálata támogatja a	A) Cél és kulcskérdések; 5. melléklet – IPA/GAP; 4. melléklet – hallgatói kérdőív

	hallgatóközpontú működés fejlesztését A mobilitási ablak biztosításával és a nyelvi megértési nehézségek esetén egyéni támogatás	
1.4 Hallgatók előrehaladása és képesítés odaítélése	A tantervi terhelés, a kritikus félévek és az ECTS-valós workload eltérések elemzése biztosítja az előrehaladás reális feltételeinek értékelését és fejlesztését A külföldön teljesített kurzusok/kreditek/szakmai gyakorlatok elfogad(tat)ása	D) Fő megállapítások; 4. melléklet – hallgatói kérdőív (szöveges válaszok); 5. melléklet – IPA/GAP; 10. melléklet – mobilitási ablak
1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások	A hallgatói támogatási rendszer (oktatók, specializáció-felelősök, adminisztráció) működése hozzájárul a tanulási utak sikeres teljesítéséhez, különösen a munkavégzés mellett tanuló hallgatók esetében Hallgatói szolgáltatások biztosítása – információk az Erasmus programról	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP; 10. melléklet – mobilitási ablak
1.9 A képzési programok folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelése	A mobilitási lehetőségek kihasználtságának, a hallgatói visszajelzéseknek és a mobilitási ablak működésének rendszeres monitorozása biztosítja a program folyamatos fejlesztését További partnerkapcsolatok kiépítése	B) KPI-k; D) Fő megállapítások; E) Döntési opciók; 4. melléklet – hallgatói kérdőív; 10. melléklet – mobilitási ablak

7. pillér - Minősegbiztosítás és bizonyítékalapú irányítás (PDCA)

A) Cél és kulcskérdések

1. Milyen a program PDCA-érettsége?
2. Milyen adatokra támaszkodnak, milyen gyakorisággal?
3. Van-e visszacsatolási napló?
4. Mekkora a minősegbiztosítás transzparenciája?
5. Van-e, és ha igen, akkor hogyan épül be a külső minősegbiztosítás?

B) KPI-ok / mutatók

KPI / mutató tábla (trend + benchmark)

Mutató neve	Definíció	Adatforrás	Időablak	Szegmentáció	Bázisérték	Célérték	Megjegyzés
Intézkedések lezárási aránya, intézkedési idő	A beavatkozást igénylő folyamatok (sikeres) lezárási aránya, időtartama	belső adatok (szakfelelős, specializáció felelősök)	2021-2026	szak	Nem ismert	90% felett/0-3 hónapon belül	Hálóterv-módosítások folyamatos monitorozása
Felülvizsgálati ciklus jelenléte	Van-e rendszeres felülvizsgálat	belső adatok (szakfelelős, specializáció felelősök)	2021-2026	szak	bináris, ideális esetben 1	1	tudatos, szisztematikus legalább évenkénti felülvizsgálat az egyes csoportok minősegbiztosítási felmérései alapján
Visszajelzési válaszarányok	Hallgatói kérdőív kitöltési aránya (aktuálisan)	Hallgatói kérdőív	2026	szak/két specializáció	67% (munka: 65%, kognitív: 74%)	80% feletti érték	rendszeres vizsgálatok beépítése és kitöltés szorgalmazása
Beavatkozás utáni hatás	Van-e trend vagy jelentős változás?	belső adatok (szakfelelős, specializáció felelősök)	2021-2026	szak	bináris, ideális esetben 1	1	hálótervek változtatása, jövőbeni terv: szintentartó órák átstrukturálása

C) Elemzések és ábrák

- Aktív hallgatói kérdőív
- Szegmentáció (specializáció)
- Belső adatok (szak- és specializáció felelős)

D) Fő megállapítások

1. A program működésében a PDCA-elv alapjai jelen vannak, ugyanakkor annak rendszerszintű, dokumentált és visszamérhető alkalmazása még nem teljes. Kiemelendő azonban, hogy hallgatói problémák esetén működik egy kikommunikált felelősségi rend, a képzés indulásakor erre kifejezetten felhívjuk a hallgatók figyelmét.
2. Specializációnként eltérő gyakorisággal történnek mérések, sokkal kidolgozottabb és rendszeresebb a mérés és utánkövetés a munka- és szervezetszichológia specializáció esetében.
3. A mérések tapasztalataival kapcsolatban jellemzőbb a helyi (specializációhoz/tanszékhez kötött) fórumok összehívása, a jövőben tervben van az egész szakot érintően mind a komplexebb mérések indítása, mind a közös fórumok kialakítása. A visszacsatolási napló hiánya különösen kritikus, mivel ez akadályozza az intézkedések hatásának bizonyítását és a minőségbiztosítás transzparenciáját.
4. A kari és egyetemi minőségbiztosítási csoportok/bizottságok közeljövőbeni feladata a kari és összegyetemi transzparencia növelése, ehhez a kért adatokat a képzés biztosítani fogja.
5. Az eddigi kezdeményezések az alumni kutatások kapcsán részben irányultak arra is, hogy munkáltatókkal is felvettük a kapcsolatot a képzés és az itt végzett hallgatók értékelésével kapcsolatban, valamint vendégoktatók véleményét is kértük, sajnos alacsony kitöltési affinitást mutattak.

E) Döntési opciók

Döntési opciók (min. 2-3 alternatíva)

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
Opció 1 – szintentartó kurzusok átstrukturálása	A hallgatói visszajelzések alapján egy hallgatói fórum szervezésével a szintentartó kurzusok céljának, terhelésének átkeretezése	elégedettség javulása, eredményesség növekedése, konfliktusok/elégedetlenség mérséklődése	alacsony/közepes	1 – 3 hó	Kockázat: panaszáradat, oktató személyes támadásként éli meg, utókövetés hiánya Mitigáció: moderálás, oktató bevonása, akcióterv kidolgozása
Opció 2 – visszacsatolási napló bevezetése	A problémákra és azok megoldási folyamatára kialakított napló, mely tartalmazza	reagálóképesség javulása, növekvő hallgatói elégedettség, vezetői döntéstámogatás	közepes/magas	6 – 9 hó	Kockázat: megnövekedett adminisztráció, nincs jelezve a lezárás,

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
	az észrevételt, annak forrását, súlyosságát, érintettségi körét, felelősét, a beavatkozáshoz köthető határidőket, státuszokat, megtett intézkedéseket és lezárását.				túlterhelés (aránytalanul) Mitigáció: felelős kijelölése, listaszerű visszajelzés, workflow
Opció 3 – felelősségi rend	Az egyes felmerülő problémák kezelésekor a hallgató előtt legyen egy világosan látható ügyintézési útvonál.	ügyintézési hatékonyság növekedik, hallgatói elégedettség, vezetői terhelés csökkenése	alacsony	1 – 2 hó	Kockázat: hallgatói ellenállás a túlzott bürokrácia miatt, ügyek elhúzódása, rendszer megkerülése Mitigáció: határidők, következetesség
Opció 4 – Egységes KPI- és mérési rendszer kialakítása	A különböző adatforrások (hallgatói kérdőív, IPA/GAP, alumni, TAD) egységes KPI-rendszerbe integrálása és rendszeres (éves/féléves) értékelése	Adatvezérelt döntéshozatal erősödik; összehasonlíthatóság javul; minősbiztosítás érettsége nő	Közepes	6–12	Kockázat: adatintegráció nehézségei Mitigáció: sztemerdefiniációk és mérési sablonok
Opció 5 – Belső benchmarking és jó gyakorlatok skálázása	A specializációk közötti eltérő gyakorlatok feltárása és a jól működő minősbiztosítási megoldások program szintű kiterjesztése	Gyakorlatok egységesednek; minősbiztosítás színvonala kiegyenlítődik	Alacsony	3–6	Kockázat: lokális ellenállás Mitigáció: bevonás és közös fórumok
Opció 6 – Külső visszajelzési	Alumni és munkaadói visszajelzések rendszeresebb és strukturáltabb	Munkaerőpiaci relevancia jobban mérhető; visszacsatolási kör bővül	Alacsony–közepes	6–12	Kockázat: alacsony válaszadási hajlandóság → Mitigáció:

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
csatornák erősítése	gyűjtése (pl. célzott interjúk, rövid kérdőívek)				rövidített kérdőívek, személyes megkeresés

F) Kockázatok és kezelések

- Visszacsatolási napló hiányában a döntések és intézkedések nem követhetők vissza, így nehéz bizonyítani az intézkedések hatását.** A hallgatók problémáikkal nem a megfelelő szinthez fordulnak. Kezelése: PDCA- vagy intézkedési napló bevezetése, félévenkénti megbeszélés, felelősségi rend rendszeres újrakommunikálása.
- Eltérő minőségbiztosítási gyakorlat egy képzésen belül is, míg a jól működő gyakorlaton „helyben maradnak”.** Kezelése: mérési sztenderdek képesszintű meghatározása, belső benchmarking.
- A problémák lokális kezelésével a rendszerszintű tanulságok elveszhetnek.** Ha az intézkedéseknek nincs nyoma, az bizalomvesztéssel társulhat. Kezelése: fórumok, visszacsatolási napló.
- Idő- és energiaigényes adatszolgáltatás, eltérő adatmennyiség miatt az összehasonlíthatóság nehezzé válik.** Kezelése: sztenderd sablonok, definíciók.
- Alacsony visszajelzési számok esetén sérül a reprezentativitás.** Kezelése: célzottabb kérdőívek, személyes interjúk.

Bizonyíték-hivatkozások (ábrák, táblák, melléletek)

Állítás / megállapítás	Bizonyíték típusa	Hivatkozás (ábra/táblázat/melléklet)	Megjegyzés
A hallgatók számára a problémakezelési és felelősségi rend kommunikált és elérhető	Intézményi kommunikáció (évnyitó, tájékoztatók)	www.bme.hu / gtk.bme.hu	A „Do” szakasz működik, de dokumentáltság korlátozott
A munka- és szervezetpszichológia specializációban rendszeresebb és strukturáltabb mérési gyakorlat működik	Kérdőívek, fórumok, belső mérések	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 6. melléklet – alumni; 7. melléklet – workshop	Több mérési szegmens, fejlettebb PDCA-érettség
A minőségbiztosítási gyakorlat specializációnként eltérő érettséget mutat	Összehasonlító elemzés (kvalitatív)	D) Fő megállapítások; 7. melléklet – workshop	Széttagoltság, nem egységes működés
A visszacsatolási napló hiánya korlátozza az intézkedések nyomon követhetőségét	Dokumentumelemzés	D) Fő megállapítások; visszacsatolási napló (hiány)	„Check–Act” szakasz gyenge

A rendelkezésre álló adatforrások (hallgatói kérdőív, IPA/GAP, alumni) nem integráltan kerülnek felhasználásra	Több adatforrás összevetése	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP; 6. melléklet – alumni; KPI táblák	Adatvezérelt működés részben megvalósul
A problémakezelés jellemzően lokális szinten történik, rendszerszintű tanulságok korlátozottan képződnek	Oktatói workshop + kvalitatív visszajelzés	7. melléklet – workshop; 4. melléklet – hallgatói kérdőív	PDCA „Act” szint nem skálázódik
Az intézkedések hatása jelenleg nem mérhető strukturált KPI-rendszer mentén	KPI-rendszer hiányosságai	BB) KPI-k; D) Fő megállapítások	Nincs egységes visszamérés

G) ESG kapcsolódás és bizonyíték

ESG standard(ok)	Hogyan kapcsolódik a pillérhez?	Bizonyíték (fejezet/ábra/táblázat)
1.1 Minőségbiztosítási politika	A PDCA-elv alkalmazása és a visszacsatolási napló tervezett bevezetése biztosítja a minőségbiztosítás strukturált és bizonyítékalapú működését	D) Fő megállapítások; E) Döntési opciók; visszacsatolási napló (tervezett)
1.2 A képzési programok kialakítása és jóváhagyása	A hallgatói visszajelzések (IPA/GAP), alumni adatok és oktatói workshopok eredményei közvetlen inputot adnak a program fejlesztéséhez	D) Fő megállapítások; 5. melléklet – IPA/GAP; 6. melléklet – alumni; 7. melléklet – workshop
1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés	A hallgatók aktív bevonása (kérdőívek, fórumok) és az eredmények beépítése a PDCA ciklusba biztosítja a hallgatóközpontú működést	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP; 6. melléklet – alumni
1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások	A hallgatói támogatási rendszer működése és a fórumok biztosítják a problémák kezelését, ugyanakkor ezek dokumentáltsága és visszakövethetősége fejlesztendő	D) Fő megállapítások; 4. melléklet – hallgatói kérdőív; 7. melléklet – workshop
1.7 Információkezelés	A különböző adatforrások (hallgatói kérdőív, IPA/GAP, alumni, TAD) rendelkezésre állnak, de integrált felhasználásuk és rendszeres visszamérésük jelenleg nem teljes	B) KPI-k; bizonyíték táblázatok; 4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP; 6. melléklet – alumni; 8. melléklet – TAD
1.9 A képzési programok folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelése	A mérések (IPA, hallgatói és alumni kérdőívek) biztosítják a monitoring alapját, ugyanakkor a PDCA „Check-Act” szakasz formalizálása szükséges	D) Fő megállapítások; 4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP; 6. melléklet – alumni; visszacsatolási napló (hiány)

8. pillér - Esélyegyenlőség, hozzáférés, hallgatói jóllét (UDL, akadálymentesség)

A) Cél és kulcskérdések

1. Mely pontokon szenvedhetnek hátrányt egyes csoportok?
2. Mennyire akadálymentes a tananyag és a környezet?
3. Milyen a hallgatói jóllétet támogató szolgáltatások vannak?
4. Van-e rugalmas tanulásszervezés és mennyire következetes?
5. Tapasztalható-e egyenlőtlenségi rés?

B) KPI-ok / mutatók

KPI / mutató tábla (trend + benchmark)

Mutató neve	Definíció t	Adatforrás	Időablak	Szegmენტáció	Bázisérték	Célérték	Megjegyzés
Lemorzsolódás és kreditelőre haladás különbözőségei egyes csoportok között	Amennyiben érezhetően jelen vannak „hátrányos” helyzetű csoportok, akkor itt mérhetően jelentkeznek-e negatív hatások, következmények	hallgatói kérdőív	2026	szak és két specializáció összevetése, IPA/GAP elemzése	magas egyetem melletti munkavégzés aránya (87.3%), munka- és szervezet specializáció esetében ez kritikus az előrehaladás és a szervezhetőség/tervezhetőség kérdéskörében	mért IPA/GAP érték nagymértékű csökkentése (ideális esetben 0.3-0.4 körüli értékre)	Strukturális egyenlőtlenségi kockázat; elsődlegesen működési és szervezési beavatkozást igényel
Méltányossági kérelmek	Kedvezményes tanulmányi rend igénylésének gyakorisága, elbírálásának kikommunikált feltételei	NEPTUN statisztika, szak- és specializáció felelősök statisztikái	2021-2026	szak	alacsony mértékben jelentkezik (testi fogyatékoság miatti könnyítések, élsportoló, egészségügyi okok) De: munkavégzés nem indok az egyéni tanrend kérésére, ezt már a felvételi online tájékoztatás során kikommunikálja a képzés	az adott helyzethez alkalmazkodunk, elbírálás után az érintettekkel egyedileg egyeztetünk (igényekhez igazodva)	
Hallgatói jóllét	támogatás jelenléte és annak igénybevétele	több szinten	2021-2026	szak, specializációk külön	A munka- és szervezet specializáció esetében több kurzusban és gyakorlati alkalmazásokban	igény szerint maximálisan	Alacsony igénybevétel nem feltétlen alacsony szükséglet jelez; beágyazott

					is téma a jóllét és ennek hatásai		támogatási formák indokoltak
Rugalmas értékelés	Indokolt esetben alternatív/kompenzáló utak biztosítása, támogatása	szak- és specializáció felelősök, oktatók	2021-2026	szak	alacsony előfordulással (a képzés estén a hallgatók nagyritkán morzsolódnak le, pl. az egyes tanegységek felvételi gyakorisága 1.03)	igény szerint maximálisan	Egyedi megoldások dominálnak; UDL-alapú, rendszerszintű megközelítés fejlesztendő
Munkavégzés és melletti tanulás aránya	Dolgozó hallgatók aránya (%)	Hallgatói kérdőív	2026	Specializáció	87,3%	monitorozás	Strukturális tényező
Tananyag-hozzáférés	Digitális tananyagok elérhetősége (%)	Hallgatói kérdőív	2026	Specializáció	magas	fenntartandó	Erősség
Rugalmas tanulási elemek aránya	Aszinkron / rugalmas megoldások jelenléte	Oktatói workshop	2026	Specializáció	közepes	növelendő	Nem egységes

C) Elemzések és ábrák

- Aktív hallgatói kérdőív
- Szegmentáció (specializáció)
- Neptun
- IPA/GAP mátrix (ha releváns)
- Oktatói workshop

D) Fő megállapítások

1. A hallgatói kérdőívek egyértelműen megállapítják, hogy **a legnagyobb hátrányosság az egyetemi tevékenység melletti munkavégzés**. Ennek az IPA/GAP elemzéseink specializációnkként egy árnyaltabb képét is kirajzolták, de általánosan is elmondható, hogy a képzés ugyan elvégezhető munka mellett is, de ideális esetben ez inkább részmunka vagy nagy rugalmassággal jellemezhető munkák/munkáltatók esetén okoz kevesebb nehézséget.
2. **A képzésben az oktatók nyitottak az anyagok hallgatókkal történő megosztására** (a munka- és szervezetpszichológia specializáció esetében a Moodle felületet, míg a kognitív specializáció esetén az oktatók a Teams felületet használják az anyagok megosztására). Speciális hallgatói igényekhez alkalmazkodunk (látássérült hallgatónak az anyagok felmondása). A fizikális környezet is nagyon eltér a két

specializáció esetén – míg a munka- és szervezetpszichológusok a modern Q épületben vannak, addig a kognitív specializációt gondozó Kognitív Tudományi Tanszék a régi, felújításra szoruló T épületben található (erre a hallgatói kérdőívekben is történik szöveges utalás).

3. **Tanszéki, kari és összegytemi szolgáltatások is vannak a hallgatói jóllét támogatására,** ezek igénybevétele nem túl magas és etikai okok miatt egy részükről biztos gyakorisági adatunk sincsen. Alapvetően befolyásolja ezt az alacsony értéket az is, hogy eleve pszichológia szakos hallgatókról beszélünk, akik nagy eséllyel eleve nyitottan állnak a témához és gyakran önismereti folyamatban vesznek/vettek részt.
4. **A rugalmas tanulásszervezésben mindkét tanszék az optimális rugalmasságra törekszik.** Az oktatók nyitottak, megértőek, segítőkészek, az egyetemi szabályozásnak megfelelően biztosítanak plusz számonkérési lehetőségeket. Eközben végig szem előtt tartják a következetesség elvét.
5. **Az egyetem melletti munkavégzés és/vagy család hatással lehet a hallgatói előrehaladásra.**

E) Döntési opciók

Döntési opciók (min. 2-3 alternatíva)

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
Opció 1 – Akadálymentesítés sztenderdizálása	minimum követelmények, ellenőrző lista biztosítása	csökkenő lemorzsolódás és passzív félévek száma, nő az elégedettség, a hallgatók megtartása	közepes	3 – 6 hó	Kockázat: sztenderdek gyengülése minőségromláshoz vezethet, oktatói túlterhelés, ha széttartóak a hallgatói igények Mitigáció: egységes szabályrendszer, transzparens kommunikáció
Opció 2 – Korai jelzőrendszer	lemorzsolódási kockázat korai felismerése	lemorzsolódás csökkenése, tanulmányi előrehaladás növekedése	közepes/magas	6 – 9 hó	Kockázat: sok téves riasztás, jelzés van, de segítség nincsen Mitigáció: kevés, jól célzott indikátor, hatékony kommunikáció
Opció 3 – Szolgáltatások láthatóvá tétele	jogosultságok, útvonalak láthatóvá tétele	nő az elégedettség, közvetetten csökken a lemorzsolódás	közepes	3 – 6 hó	Kockázat: alacsony kihasználtság, túlkereslet miatt várólista

Opció	Leírás	Várható hatás (KPI)	Erőforrásigény / költség	Idő (hónap)	Fő kockázat + mitigáció
					Mitigáció: többcsatornás kommunikáció, prioritás monitorozása
Opció 4 – Rugalmas tanulási utak erősítése (UDL)	Aszinkron elemek, alternatív teljesítési formák és rugalmasabb tanulási utak beépítése programszinten	Rugalmassági GAP csökken; hallgatói elégedettség nő	Közepes	6–12	Kockázat: követelmények fellazulása Mitigáció: LO-alapú egységes keretek
Opció 5 – Egységes digitális és tananyag-hozzáférési sztenderdek	Moodle/Teams használat egységesítése, tananyagok strukturált elérhetősége	Hozzáférés egységesedik; hallgatói élmény javul	Alacsony	3–6	Kockázat: oktatói ellenállás Mitigáció: minimális sztenderdek

F) Kockázatok és kezelések

- Strukturális egyenlőtlenség alakulhat ki a munkavégzés miatt,** még ha nincs is fizikai értelemben vett lemorzsolódás, de a tanulmányi idő megnövekedhet az egyetemi tanulmányok mellett dolgozó hallgatók esetében. Kezelése: rugalmas tanulási útvonalak, célzott támogatás.
- Eltérő hallgatói élmény (digitális tartalmak) és infrastrukturális különbségek miatt növekedhet az egyenlőtlenség érzése.** Kezelése: egységes sztenderdek, infrastrukturális eltérések kikommunikálása, azok változása esetében a változási folyamatok naprakész ismertetése.
- A hallgatók nem veszik igénybe a jóléti szolgáltatásokat.** A látszólagos alacsony szükséglet torzítja a valós képet, önellátás elvárása miatt a hallgatók nem keresik fel az egyetem által biztosított szolgáltatásokat. Kezelése: proaktív kommunikáció, beágyazott szolgáltatások.
- Inkonzisztens oktatói rugalmasság egyenlőtlenséget okozhat.** Más oktató „máshogyan rugalmas”, illetve egyedi kedvezmények általános elvárásokká válhatnak. Kezelése: egységes irányelvek minimum – maximum keretekkel, dokumentált döntéshozatal.
- Rejtett kumulatív hátrányok (munka ÉS család) nem kerülnek azonosításra.** Explicit panasz hiányában a hátrányosság rejtve marad. Kezelése: korai jelzőrendszer beépítése, célzott egyéni utak és beépített méltányosságok.

Bizonyíték-hivatkozások (ábrák, táblák, melléletek)

Állítás / megállapítás	Bizonyíték típusa	Hivatkozás (ábra/táblázat/melléklet)	Megjegyzés
A hallgatók túlnyomó többsége (87,3%) tanulmányai mellett munkát végez, ami jelentősen befolyásolja a tanulási élményt és a képzésszervezési igényeket	Hallgatói kérdőív; IPA/GAP elemzés	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP	Strukturális tényező; közvetlen hatás a rugalmassági igényekre
A munkavégzés melletti tanulásból fakadó terhelés egyenlőtlen tanulási feltételeket eredményez	IPA/GAP elemzés	1. ábra; 5. melléklet – IPA/GAP; 4. melléklet – hallgatói kérdőív	Rejtett egyenlőtlenség; nem jelenik meg formális indikátorokban
A kognitív specializáció hallgatói elégedetlenséget jeleznek az infrastruktúra állapotával kapcsolatban (különösen a T épület esetében)	Hallgatói kérdőív – szabad szöveges válaszok	4. melléklet – hallgatói kérdőív; IPA/GAP rangsor (specializáció)	Percepciós és valós különbségek; egyenlőtlenség érzete
Infrastrukturális különbségek a specializációk között eltérő hallgatói élményt eredményeznek	Kvalitatív visszajelzések	4. melléklet – hallgatói kérdőív	Hozzáférségi és élménybeli különbségek
A jólléti és támogató szolgáltatások jelen vannak, de igénybevételük alacsony	Hallgatói kérdőív (korlátozott adat)	4. melléklet – hallgatói kérdőív	Alacsony használat ≠ alacsony szükséglet
A rugalmas tanulási és értékelési megoldások jelen vannak, de nem egységesen alkalmazottak	Oktatói workshop + hallgatói visszajelzés	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 7. melléklet – workshop	Egyedi megoldások dominálnak, nem rendszerszintű
A képzés inkluzivitása jelenleg inkább egyedi megoldásokon, mint strukturált UDL-megközelítésen alapul	Több forrás (kérdőív, workshop)	D) Fő megállapítások; 4. melléklet – hallgatói kérdőív; 7. melléklet – workshop	Fejlesztési irány: rendszerszintű UDL

G) ESG kapcsolódás és bizonyíték

ESG standard(ok)	Hogyan kapcsolódik a pillérhez?	Bizonyíték (fejezet/ábra/táblázat)
1.3 Hallgatóközpontú tanulás	A munkavégzés és rugalmasság elemzése közvetlenül a hallgatóközpontú működést vizsgálja	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP
1.4 Hallgatói előrehaladás	Workload és tantervi akadályok feltárása biztosítja az előrehaladás feltételeit	D) Fő megállapítások; 4. melléklet – hallgatói kérdőív (szöveges válaszok); 5. melléklet – IPA/GAP
1.6 Tanulástámogatás	Jólléti és támogató rendszerek elemzése	4. melléklet – hallgatói kérdőív; 7. melléklet – workshop
1.9 Monitoring	IPA, kérdőív és kvalitatív adatok biztosítják a folyamatos értékelést	B) KPI-k; 4. melléklet – hallgatói kérdőív; 5. melléklet – IPA/GAP; 7. melléklet – workshop

ESG-önértékelési melléklet

Az ESG önértékelési melléklet célja annak bemutatása, hogy a képzés felülvizsgálata és a javasolt fejlesztési irányok hogyan illeszkednek az ESG 2015 standardjaihoz. A mátrix nemcsak a megfelelést, hanem a hiányokat és fejlesztési lehetőségeket is azonosítja, támogatva a program folyamatos, bizonyítékalapú fejlesztését.

ESG 2015 megfelelési és bizonyíték-mátrix

ESG standard	Elvárás röviden	Bizonyíték a jelentésben (fejezet/ábra/táblázat)	Hiány / kockázat	Tervezett intézkedés
1.1 Minőségbiztosítási politika	Intézményi szintű, dokumentált és működő minőségbiztosítás	7. pillér (PDCA); visszacsatolási napló; döntési opciók	PDCA nem teljes körűen formalizált; visszacsatolási napló hiányos	Visszacsatolási napló bevezetése; PDCA ciklus formalizálása
1.2 Programok tervezése és jóváhagyása	Programfejlesztés bizonyítékalapon	2–4. pillér; IPA/GAP elemzés; TAD elemzés; workshop	Adatok integrált felhasználása nem teljes	Egységes KPI-rendszer; adatvezérelt döntéshozatal
1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés	Hallgatói szükségletekhez igazodó működés	1. pillér (IPA); 5. pillér (munkavégzés 87,3%); 8. pillér (UDL)	Rugalmasság hiánya; működési modell nem illeszkedik teljesen	Rugalmas tanulási utak; UDL-alapú fejlesztés
1.4 Felvétel, előrehaladás, elismerés és oklevél	Átlátható és támogató előrehaladás	1. pillér (előrehaladás, 1.03 felvételi arány); 5. pillér (workload)	Rejtett egyenlőtlenségek (munka mellett tanulók)	Terhelés újrapályázás; korai jelzőrendszer
1.5 Oktatói állomány	Megfelelő oktatói kapacitás és fejlesztés	2. pillér (oktatói workshop); döntési opciók	Innováció szigetszerű; kapacitás korlátozott	Oktatói képzések; jó gyakorlatok skálázása
1.6 Tanulási erőforrások és hallgatói támogatás	Hozzáférés és támogatás biztosítása	8. pillér (jóllét, infrastruktúra); kérdőív	Egyenlőtlenség (Q vs T épület); alacsony igénybevitel	Infrastrukturális fejlesztések; beágyazott támogatás
1.7 Információmenedzsment	Adatok gyűjtése és felhasználása	KPI táblák; IPA; alumni; TAD; bizonyíték táblák	Adatok nem integráltak; visszamérés hiányos	KPI-dashboards; egységes mérési rendszer
1.8 Nyilvános információk	Naprakész és releváns információk	6. pillér (angol kurzusok hiánya; mobilitás)	Nemzetközi láthatóság alacsony	Angol kurzuskínálat bővítése; kommunikáció fejlesztése
1.9 Monitoring és felülvizsgálat	Folyamatos értékelés és fejlesztés	1–8. pillér; IPA/GAP; KPI-k; döntési opciók	„Check–Act” szakasz gyenge	PDCA formalizálása; rendszeres felülvizsgálat

1.10 Külső minőségbiztosítás	Külső visszajelzések és értékelés	Alumni; DPR; WEF; benchmark	Külső inputok korlátozottak (pl. munkáltatók)	Külső partnerek bevonásának erősítése
-------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---	---------------------------------------

Döntési javaslatok és priorizálás

Prioritási portfólió (javasolt ábra: hatás x erőforrás)

Prioritási elvek és értékelési szempontok

A fejlesztési javaslatok priorizálása négy fő szempont mentén történt:

- Várható hatás:** milyen mértékben javítja a kulcs KPI-ket (pl. IPA/GAP csökkentése, hallgatói elégedettség, munka melletti végezhetőség)
- Erőforrásigény:** szervezeti, oktatói és infrastrukturális ráfordítás mértéke
- Időigény:** a megvalósítás időtávja (quick win vs. strukturális reform)
- Kockázat:** megvalósítási és működési kockázatok

A portfólió három fő kategóriát különít el:

- Quick win (alacsony erőforrás, magas hatás)**
- Középtávú fejlesztés (közepes erőforrás és hatás)**
- Strukturális beavatkozás (magas hatás, magas erőforrás)**

A javaslatok egymásra épülnek: a működési rugalmasság javítása és a minőségbiztosítás megerősítése előfeltétele a tartalmi és stratégiai fejlesztéseknek.

Fejlesztési javaslatlista

Javaslat	Kapcsolódó pillér(ek)	Várható hatás	Erőforrás	Idő	Kockázat	Rangsor
Rugalmas tanulási utak és követelményrendszer (UDL) bevezetése	1, 5, 8	Magas – IPA gap csökken (0,8→0,4)	Közepes	6–12	Minőségromlás	1
Órarendi és működési rugalmasság növelése (blokkosítás, hibrid elemek)	1, 5	Magas – hallgatói elégedettség nő	Alacsony–közepes	3–6	Oktatói ellenállás	2
Egységes KPI- és mérési rendszer kialakítása	7	Magas – adatvezérelt működés	Közepes	6–12	Adatintegráció	3
Visszacsatolási napló (PDCA) bevezetése	7	Közepes–magas – transzparencia nő	Alacsony	3–6	Adminisztratív	4
Gyakorlati és munkaerőpiaci elemek erősítése (különösen kognitív spec.)	2, 4	Közepes–magas – relevancia nő	Közepes	6–12	Túlterhelés	5
Digitális és AI kompetenciák beépítése	4	Magas – jövőállóság nő	Közepes	6–12	Oktatói	6

Javaslat	Kapcsolódó pillér(ek)	Várható hatás	Erőforrás	Idő	Kockázat	Rangsor
Angol nyelvű kurzuskínálat bővítése	6	Közepes – nemzetköziesítés	Közepes	6–12	Alacsony	7
Infrastrukturális különbségek csökkentése (Q vs T épület)	8	Közepes – hallgatói élmény javul	Magas	12+	Erőforráshiány	8
Jólléti és támogatási rendszerek beágyazása	8	Közepes – rejtett problémák csökkennek	Alacsony	6–12	Alacsony	9
Külső partnerek (munkáltatók) bevonásának erősítése	3, 4	Közepes – relevancia nő	Alacsony–közepes	6–12	Alacsony aktivitás	10

Kockázati lista

Kockázat	Ok	Valószínűség	Hatás	Mitigáció	Felelős
Oktatói ellenállás a változásokkal szemben	Megszokott működés, többletterhelés	Közepes	Magas	Pilot projektek, bevonás	Szakfelelős/specializáció felelős
Rugalmasság növelése minőségromláshoz vezethet	Nem egységes követelmények	Közepes	Magas	LO-alapú keretek	Oktatási dékánhelyettes / Tanszékvezető
Adatintegráció sikertelensége	Széttagolt rendszerek	Közepes	Közepes	KPI sztenderdek	Minőségbiztosítás
Hallgatói túlterhelés nő	Új elemek hozzáadása	Közepes	Magas	Integrált fejlesztés	Szakfelelős/specializáció felelős
Nemzetköziesítés alacsony kihasználtsága	Alacsony kereslet	Alacsony–közepes	Közepes	Fokozatos bevezetés	Kari és tanszéki koordinátor
Infrastrukturális fejlesztések elmaradása	Erőforráshiány	Magas	Közepes	Priorizált beruházás	Kari vezetés
Jólléti szolgáltatások alacsony használata	Alacsony tudatosság	Közepes	Közepes	Beágyazott szolgáltatások	Hallgatói szolgáltatások
PDCA rendszer nem épül be	Szervezeti inertia	Közepes	Magas	Formalizálás, felelősök	Minőségbiztosítás
Külső partnerek bevonása nem sikerül	Alacsony aktivitás	Közepes	Közepes	Célzott megkeresés	Szakfelelős/specializáció felelős
Digitális fejlesztések elakadnak	Kapacitáshiány	Közepes	Magas	Külső bevonás	Oktatási dékánhelyettes / tanszékvezető

Mellékletek

1. Létszámtrendek (jelentkezők, felvettek, végzettek száma)
2. OHV (előrehaladás és eredményesség)
3. DPR (elhelyezkedési adatok)
4. Aktív hallgatói kérdőív
5. IPA/GAP eredmények
6. Alumni kérdőív
7. Oktatói workshop fő insightjai
8. TAD
9. Tantervi hálók (munka- és szervezetszichológia / kognitív pszichológia specializációk)
10. Mobilitási ablak (szakos dokumentum)
11. WEF kivonat (jövőkompetenciák)
12. ESCO kompetencialista (összevetés alapja)

1.sz. melléklet

Létszámtrendek

Jelentkezők

	Jelentkezők száma	Első helyes jelentkezők	Túljelentkezés
2020	185	87	2.72
2021	195	78	3.15
2022	174	60	3.87
2023	192	45	4.36
2024	233	60	5.97
2025	202	45	4.70

Felvettek

	Felvettek száma	Első helyen felvettek száma
2020	68	67
2021	62	61
2022	45	42
2023	44	34
2024	39	35
2025	43	28

Megoszlás sátság szerint

	Végzetek száma	Elbocsátott	Abszolvált	Passzív
2022	64	2	1	-
2023	54	5	1	1
2024	40	1	3	-
2025	34	3	5	2

Előrehaladás – teljes szak

Előrehaladás – munka- és szervezetpszichológia specializáció

Az adott tantárgy egy hallgató által történő felvételének átlagos száma képzés és mintatantervi félév szerinti bontásban

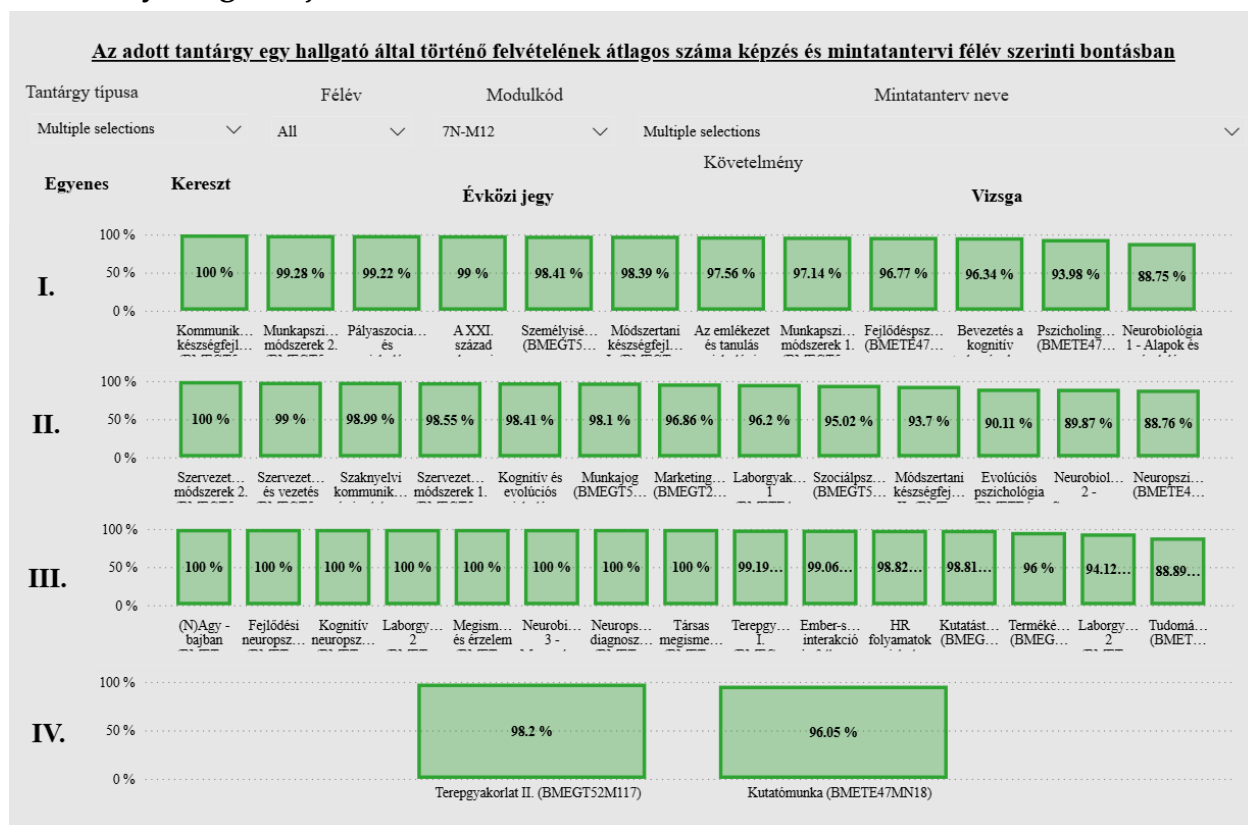
Tantárgy típusa	Félév	Modulkód	Mintatanterv neve								
Multiple selections	Multiple select...	7N-M12	Pszichológia mesterszak - Munka és szervezetszichológia specializáció 2020/21/1 félévtől								
Egyenes	Kereszt	Évközi jegy	Követelmény					Vizsga			
I.			1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.01	1.02	
			Fejlődépszichológia (BME TE47MN01)	Kommunikációs készségfejlesztés (BMEGT52M302)	Módszertani készségfejlesztés I. (BMEGT52M105)	Munkapszichológiai módszerek 1. (BMEGT52M106)	Munkapszichológiai módszerek 2. (BMEGT52M107)	Pályaszocializáció és pszichológus etika (BMEGT52M108)	Személyiségpszichológia (BMEGT52M100)	A XXI. század munkapszichológiája (BMEGT52M109)	
II.			1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.02	1.02	1.05	1.08
			Kognitív és evolúciós (BMEGT52M101)	Munkajog (BMEGT52M302)	Szaknyelvi kommunikáció és (BMEGT52M102)	Szervezetszich... módszerek 1. (BMEGT52M103)	Szervezetszich... módszerek 2. (BMEGT52M104)	Szervezetszich... és vezetés (BMEGT52M106)	Marketingmened... (BMEGT20M300)	Módszertani készségfejlesztés (BMEGT52M105)	Szociálpszicholó... (BMEGT52M106)
III.			1.00	1.00	1.00	1.02	1.02	1.02	1.02		
			Ember-számítógép interakció és felhasználói élmény (BMEGT52M110)	Terepgyakorlat I. (BMEGT52M115)	Termékelmény (BMEGT52M114)	HR folyamatok pszichológiája (BMEGT52M112)	Kutatástervezés (BMEGT52M116)				
IV.						1.00					
						Terepgyakorlat II. (BMEGT52M117)					

Előrehaladás – kognitív pszichológia specializáció

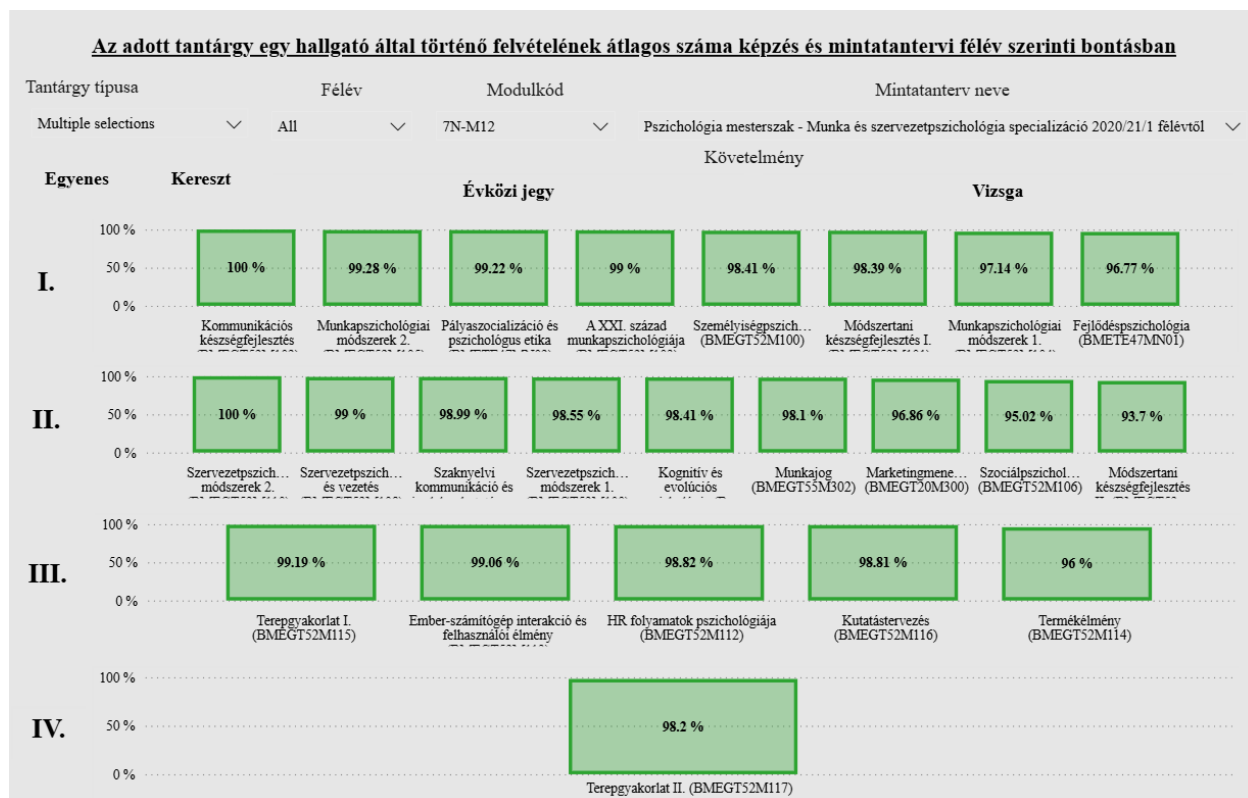
Az adott tantárgy egy hallgató által történő felvételének átlagos száma képzés és mintatantervi félév szerinti bontásban

Tantárgy típusa	Félév	Modulkód	Mintatanterv neve
Multiple selections	Multiple select...	7N-M12	Pszichológia mesterszak - Kognitív pszichológia specializáció 2020/21/1 félévtől
Követelmény			
Egyenes	Kereszt	Évközi jegy	Vizsga
I.		1.001.001.001.001.001.001.001.011.05	Az emlékezet és tanulásBevezetés a kognitívFejlődépszichol... (BMETE47MN01)Kommunikációs készségfejlesztésMódszertani készségfejlesztés I.Neurobiológia 1 - Alapok és azPályaszocializáció és pszichológusSzemélyiségpsi... (BMEGT52M100)Pszicholingvisztika (BMETE47MN30)
II.		1.001.001.001.001.051.081.10	Evolúciós pszichológia (BMETE47MN03)Kognitív és evolúciós pszichológiaLaborgyakorlat 1 (BMETE47MN31)Neurobiológia 2 - Szenzoros és motorosMódszertani készségfejlesztés IISzociálpszichológia (BMEGT52M106)Neuropszichológia (BMETE47MN21)
III.		1.001.001.001.001.001.001.001.33	(N)Agy - bajban (BMETE47MN43)Fejlődési neuropszichológiaKognitív neuropszichiátriaLaborgyakorlat 2 (BMETE47MN49)Megismerés és érzélemNeurobiológia 3 - Magasabb rendűNeuropszichológiai diagnosztikaTársas megismerés (BMETE47MN44)Tudománykom... (BMETE47MN46)
IV.		1.00	Kutatómunka (BMETE47MN18)

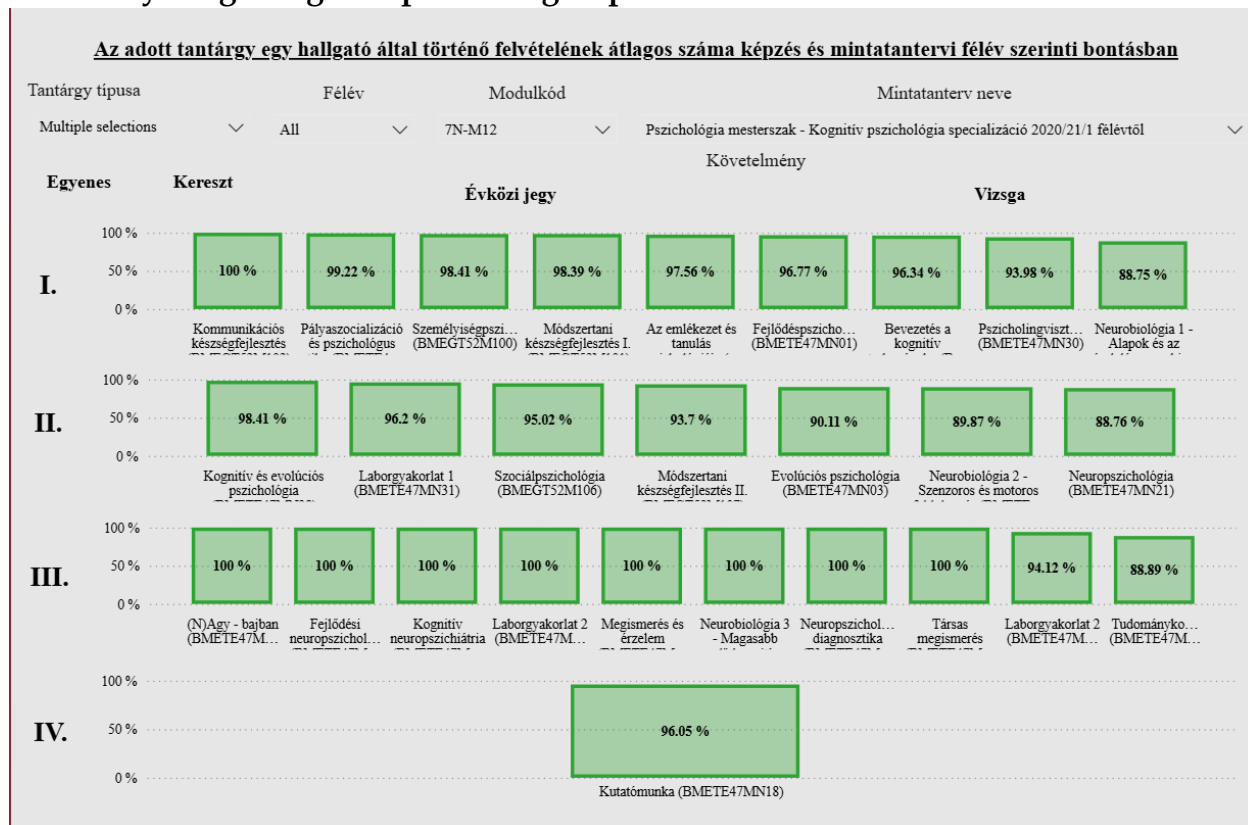
Eredményesség – teljes szak



Eredményesség – munka- és szervezetszociológia specializáció



Eredményesség – kognitív pszichológia specializáció



3. sz. melléklet

DPR (Diplomás Pályakövető Rendszer)

1. Elhelyezkedési arány

Képzés vége tanéve	Munkaerőpiaci státusz	Százalék
2018/19	dolgozik	68.12
	egyéb	21.79
	tanul és dolgozik	8.26
	tanul	1.83
2020/21	dolgozik	66.49
	egyéb	14.04
	tanul és dolgozik	17.89
	tanul	1.58
2022/23	dolgozik	71.92
	egyéb	9.93
	tanul és dolgozik	15.75
	tanul	2.40

2. Elhelyezkedési idő (az első jövedelem és a képzés vége között eltelt idő hónapokban számolva)

Képzés vége tanéve	Elhelyezkedési idő (hónap)
2018/19	0.81
2020/21	0.76
2022/23	0.58

3. Bér, jövedelmi trend

Képzés vége tanéve	Bruttó átlagjövedelem	A képző egyetem (BME) hozzáadott bértöbblete
2018/19	739.080 Ft	125%
2020/21	699.841 Ft	138%
2022/23	591.823 Ft	110%

4. Továbbtanulás, későbbi tanulmányok

Képzés vége tanéve	Későbbi tanulmányok
2018/19	39.68%
2020/21	25.86%
2022/23	25%

4. sz. melléklet

Aktív hallgatói kérdőív

Instrukció

Kedves Hallgató!

Szeretnénk megkérni, hogy a képzésünk felülvizsgálatához töltsd ki az alábbi kérdőívet. A kérdőív végső célja a képzés fejlesztése. Kérjük, minden állítást **két szempontból** értékelj:

1. **Mennyire fontos Neked ez a terület?**
2. **Mennyire vagy elégedett a jelenlegi működéssel?**

Kérjük, hogy egy 5-fokú skála segítségével értékelj, ahol 1 = egyáltalán nem / nagyon alacsony, 5 = nagyon / kiváló

1. TANTERV ÉS TARTALOM	Fontosság	Elégedettség
A tananyag szakmai színvonala		
A tananyag naprakészsége		
Az elmélet és gyakorlat aránya		
A tantárgyak egymásra épülése		
A tanterv átláthatósága		
2. OKTATÁS MINŐSÉGE		
Az oktatók szakmai felkészültsége		
Az oktatás érthetősége		
Az oktatók elérhetősége		
A visszajelzések minősége		
Az értékelés igazságossága		
3. GYAKORLATI HASZNOSÍTHATÓSÁG		
A tanultak alkalmazhatósága		
Gyakorlati példák használata		
Projektalapú tanulás lehetősége		
Valós problémák feldolgozása		
Munkaerőpiaci relevancia		
4. TANULÁSI ÉLMÉNY		
A képzés terhelése kiegyensúlyozott		
A tanulási út átlátható		
Az órarend szervezhetősége		
A tanulási környezet minősége		
A képzés összességében élvezetes		
5. TÁMOGATÁS ÉS ADMINISZTRÁCIÓ		
Tanulmányi ügyintézés hatékonysága		
Információk elérhetősége		

Hallgatói támogatás (oktató, képzésfelelős, stb.)		
Kommunikáció átláthatósága		
6. MUNKA MELLETT TANULÁS		
A képzés összeegyeztethető munkával		
Rugalmasság (határidők, jelenlét)		
Online/blended elemek hasznossága		
7. ÖSSZKÉP		
Összességében mennyire vagy elégedett a képzéssel?		
Ajánlanád-e másoknak? (NPS 0–10)		
8. NYITOTT KÉRDÉSEK		
Mi a képzés legnagyobb erőssége?		
Mi az a 2–3 terület, ahol a leginkább fejlesztést látsz szükségesnek?		
Mi hiányzik leginkább a képzésből?		
Volt-e olyan tantárgy/élmény, ami különösen hasznos volt? Miért?		

Szöveges hallgatói vélemények összegzése

A válaszok alapján a képzés megítélése összességében pozitív. A hallgatók leggyakrabban a képzés **gyakorlatorientáltságát**, az oktatók **szakmai felkészültségét**, **segítőkézségét**, valamint a tananyag **naprakészségét** emelték ki. Több válasz utalt arra is, hogy a képzés támogató, inspiráló, hallgatóbarát légkört biztosít, és jól láthatóvá teszi a lehetséges karrierutakat.

1. A képzés legnagyobb erősségei

- gyakorlati szemlélet
- oktatók magas szakmai színvonala és támogató attitűdje
- naprakész, releváns tudásanyag, illetve a képzés sokszínűsége
- kognitív specializáción: szakmailag erős elméleti és gyakorlati alapozás
- munka- és szervezetpszichológia specializáción a 3 mesterkurzus: a 21. század munkapszichológiája, a szervezetpszichológia és vezetés és a HR folyamatok pszichológiája tárgyak gyakorlati haszna

2. Mi hiányzik leginkább a képzésből?

- lehetőség még több gyakorlati tapasztalatszerzésre
- nagyobb rugalmasság, különösen a munkával összeegyeztethetőség szempontjából
- igény szakmailag relevánsabb választható tárgyakra
- interdiszciplináris nyitás, például gazdasági, szervezetfejlesztési, programozási vagy adatfeldolgozási ismeretek irányába

3. Fejlesztendő területek

- statisztika/módszertani oktatás
- órarend, a terhelés és a követelmények időbeli elosztása
- közös tárgyak relevanciája
- kommunikáció és (pl. követelmények, határidők, elvárások, szervezési információk)

4. Különösen hasznos tantárgyak és élmények

A **munka- és szervezetpszichológiai** orientációjú válaszokban kiemelten gyakran jelentek meg a mesterkurzusokhoz kapcsolódó élmények (21. század munkapszichológiája, Szervezetpszichológia és vezetés, HR folyamatok pszichológiája), valamint a tréningvezetéshez és projektmunkához kapcsolódó kurzusok.

A **kognitív specializációhoz** kapcsolódó válaszokban különösen sokszor szerepelt a neurobiológia, a neuropszichológia, a neuropszichológiai diagnosztika, a kognitív neuropszichiátria és az emlékezet és tanulás pszichológiája, valamint a kórházi és intézményi gyakorlatok.

Mindkét specializációban pozitívan jelentek meg az alumni előadások, a vendégelőadók, a minikurzusok (például coaching, mediáció, tanácsadási módszerek, vállalkozóvá válás), valamint minden olyan alkalom, ahol a hallgatók szakemberek tapasztalatain, intézménylátogatásokon vagy saját élményű feladatokon keresztül tanulhattak.

Összegző megállapítás

A nyitott végű válaszok alapján a képzés **legerősebb** pontjai a gyakorlatorientált, naprakész szemlélet, az oktatók magas szakmai minősége, valamint a támogató, hallgatóközpontú közeg.

A **fejlesztési igények** elsősorban nem a képzés alapvető irányát, hanem annak szervezési, terhelési és módszertani finomhangolását érintik. A legfontosabb fejlesztendő területek a statisztikaoktatás, a közös tárgyak relevanciája, az órarend és a követelmények munkabarátabb kialakítása, valamint a kommunikáció és átláthatóság erősítése.

5. sz. melléklet

Importance-Performance (IPA) és GAP analízis eredményei

Terület	Fontosság átlaga	Elégedettség átlaga	GAP	IPA kvadráns
A képzés összeegyeztethetősége a munkával	4.58	3.49	1.09	III. Nem sürgős / másodlagos
Az órarend szervezhetősége	4.71	3.75	0.96	I. Azonnali fejlesztési prioritás
Rugalmasság (jelenlét, határidők, feladat jellegének kiválasztása, stb.)	4.73	3.93	0.8	I. Azonnali fejlesztési prioritás
A képzés terhelésének kiegyensúlyozottsága	4.36	3.65	0.71	III. Nem sürgős / másodlagos
Információk elérhetősége	4.73	4.09	0.64	I. Azonnali fejlesztési prioritás
Munkaerőpiaci relevancia	4.8	4.24	0.56	I. Azonnali fejlesztési prioritás
A tanultak alkalmazhatósága	4.91	4.35	0.56	II. Erősség / fenntartandó
Az elmélet és gyakorlat aránya	4.55	4.09	0.45	III. Nem sürgős / másodlagos
Valós problémák, esetek, példák feldolgozása	4.85	4.44	0.42	II. Erősség / fenntartandó
Gyakorlati példák használata	4.87	4.55	0.33	II. Erősség / fenntartandó
A tanulási út átláthatósága	4.62	4.31	0.31	II. Erősség / fenntartandó
Kommunikáció átláthatósága, egyértelműsége, minősége, rendszeressége	4.8	4.51	0.29	II. Erősség / fenntartandó
Az oktatók szakmai felkészültsége	4.84	4.56	0.27	II. Erősség / fenntartandó
A visszajelzések minősége	4.56	4.29	0.27	IV. Lehetséges túlallokáció
A tananyag szakmai színvonala	4.84	4.58	0.25	II. Erősség / fenntartandó
Az értékelés igazságossága, méltányossága	4.76	4.53	0.24	II. Erősség / fenntartandó
A tananyag naprakészsége	4.78	4.58	0.2	II. Erősség / fenntartandó
Tanulmányi ügyintézés hatékonysága (tanszéki szinten!)	4.53	4.38	0.15	IV. Lehetséges túlallokáció
A képzés nyújtotta élmény minősége	4.45	4.33	0.13	IV. Lehetséges túlallokáció

Az oktatók módszertani eszköztára	4.56	4.45	0.11	IV. Lehetséges túlallokáció
A tanterv átláthatósága	4.49	4.38	0.11	IV. Lehetséges túlallokáció
Az oktatók elérhetősége, támogatása, segítőkészsége	4.75	4.65	0.09	II. Erősség / fenntartandó
Online/blended elemek használata a képzésben	4	4	0	III. Nem sürgős / másodlagos
Projektalapú/gyakorlatalapú/gyakorlatorientált tanulás lehetősége	4.4	4.4	0	IV. Lehetséges túlallokáció
A tantárgyak és tartalom egymásra épülése	4.16	4.22	-0.05	III. Nem sürgős / másodlagos
Hallgatói támogatás (oktató, képzésfelelős, specializáció felelős, adminisztratív munkatársak, stb.)	4.44	4.58	-0.15	IV. Lehetséges túlallokáció
A tanulási környezet minősége	4.31	4.47	-0.16	IV. Lehetséges túlallokáció

Megjegyzés: Az IPA kvadránsbesorolás az átlagértékekhez viszonyított relatív pozíciót tükrözi, ezért bizonyos esetekben – különösen magas átlagértékek mellett – a nagy gap-ek nem jelennek meg a „magas fontosság – alacsony teljesítmény” kvadránsban. Emiatt a prioritások meghatározásakor a gap-ek nagysága is figyelembe lett véve.

6. sz. melléklet

Alumni kérdőív

Munka- és szervezetpszichológia specializáció

Instrukció

Kedves volt Hallgatónk!

Bizony, számunkra is hihetetlen, de lassan 16 éve, hogy a mesterképzés elindult a BME Ergonómia és Pszichológia Tanszékén. Azóta sok víz folyt le a Dunán, 2020-ban meg is változtattuk a tantervi hálót - reagálva a piaci trendekre és a hallgatói igényekre.

Úgy döntöttünk, hogy ebben az évben visszakapcsolódnánk hozzátok és az alábbi kérdőív mentén szeretnénk visszajelzést kérni Tőletek arról, milyennek éltétek meg hajdan a mesterképzést, de azt még jobban szeretnénk tudni, milyen szakmai utat, karriert tudatok kialakítani, amiben remélhetően, a mi képzésük is támogatott benneteket. Válaszaitek segítenek abban, hogy továbbfejleszthessük a képzést, kialakíthassunk egy alumni közösséget és megtudjuk, milyen formában szeretnétek esetleg visszakapcsolódni hozzánk a jövőben. A kitöltés önkéntes és anonim, kb. 10-12 percet vesz igénybe.

Köszönjük, hogy a válaszaiddal segíted a további munkákat és reméljük, hogy valamilyen formában viszontláthatunk a mesterképzésben!

Sok köszönettel a mesterképzés minden oktatója nevében is: Kun Ágota - jelenlegi szakfelelős

1. Melyik tanévben kezdted a mesterképzést?
2. Melyik évben fejezted be a képzést?
3. A diplomád megszerzése óta részt vettél vagy veszel jelenleg valamilyen képzésben?
4. Szívesen vesszük, ha leírod, milyen képzés(ek)ben vettél részt eddig vagy veszel részt éppen!
5. A végzést követően mennyi ideig kerestél a szakmában állást, mire sikerült elhelyezkedned?
6. A képzés befejezte óta (minden eddigi munkahelyedet egybevéve) hányszor váltottál munkahelyet?
7. Ha többször váltottál, annak mi volt a fő oka?
8. Jelenleg a mesterképzéshez is kapcsolódó, munka- és/vagy szervezetpszichológiai ismereteket alkalmazó szakmában, területen, témában dolgozol?
9. Jelenleg milyen területen dolgozol? Mik alkotják a fő tevékenységedet vagy szerepkörödet? (több is jelölhető)
10. Jelenleg milyen foglalkoztatási formában dolgozol?
11. Jelenleg mi a beosztásod?
12. Milyen szférában dolgozol?

13. A mesterképzésre gondolva melyik volt a képzés során az az ismeret, téma, terület, amelyet a leginkább hasznosítani tudsz a munkád során? Kérjük, maximum hármat jelölj meg!
14. A képzésben szereplő tantárgyak tartalmával milyen mértékben voltál elégedett ÖSSZESEGÉBEN?
15. A képzéssel, mint szolgáltatással milyen mértékben voltál elégedett ÖSSZESEGÉBEN? (hallgatói ügyek tanszéki szintű intézése, tantárgyakon kívüli események, információáramlás, hallgatókkal való bánásmód, stb.)
16. Az oktatók felkészültségével, szakmai hozzáértésével milyen mértékben voltál elégedett ÖSSZESEGÉBEN?
17. Szerinted milyen mértékben járult hozzá a képzésen tanultak a szakmai sikereidhez, előmeneteledhez, a karriered kedvező alakulásához?
18. Kérlek, jelölj be minden olyan állítást, amit igaznak érzel a saját szakmai pályádhoz kapcsoltan!
19. A képzés milyen mértékben felelt meg az elvárásaidnak?
20. Szerinted mik a képzés fejlesztendő pontjai, mi hiányzott esetleg a képzésből ahhoz, hogy még jobban támogassa a szakmai előrehajadást?
21. Milyen szakterületen fejlődne még szívesen?
22. Tartod a kapcsolatot más, volt hallgatókkal a képzésből? (akár a saját, akár a többi évfolyamból)
23. Szívesen vállalnál diplomamunka értékelést a jövőben?
24. Szívesen részt vennél a záróvizsgán bizottsági tagként?
25. Szívesen részt vennél az alábbi tevékenységek valamelyikében? (több válasz is jelölhető)
26. Ha előadóként visszatérnél hozzánk a mesterképzésbe, milyen témákat hoznál szívesen a hallgatóknak?
27. Mi az, ami miatt szívesen ajánlanád a képzésünket másoknak?
28. Szerinted mi (volt) a mesterképzés 3 fő erőssége?
29. Követsz egyetemi, kari vagy szakirányos közösségi média csatornákat (pl. Insta, Facebook, LinkedIn)?
30. Van-e bármi, amit még szívesen megosztanál velünk?
31. Ha szívesen visszakapcsolódnál hozzánk a jövőben (pl. rendezvények, meghívások kapcsán), kérjük, add meg az e-mail címedet!

Köszönjük, hogy időt szántál a válaszokra!

Megjegyzés: az itt bemutatott kérdőív válaszopciókat nem tartalmaz, mert azzal együtt nagyon hosszú, 13 oldalas lenne mellékletként.

7. sz. melléklet

Az oktatói workshop-sorozat főbb insightjai

Munka- és szervezetszichológia specializáció

A megállapítások három fő dimenzió köré rendezhetők: **tartalom, működés és jövőorientáció.**

1. A tantervi tartalom alapvetően erős, de folyamatos megújítást igényel

Az oktatók egyetértenek abban, hogy a képzés szakmai színvonala megfelelő, ugyanakkor szükséges a tananyagok rendszeres frissítése a változó szakmai és munkaerőpiaci igényekhez igazodva. Kiemelt igényként jelenik meg a **trendek követése**, valamint új tartalmak – különösen gazdasági, üzleti és interdiszciplináris elemek – integrálása. Ezzel párhuzamosan fontosnak tartják egy **stabil „alaptudás” definiálását**, amely minden hallgató számára egységesen biztosított, és amelyre a további specializációk épülhetnek.

2. A tantervi koherencia és koordináció fejlesztendő

A workshopok egyik legerősebb üzenete a kurzusok közötti **koordináció hiánya** és az ebből fakadó párhuzamosságok, illetve esetleges hiányok jelenléte. Az oktatók szükségesnek látják:

- a tantárgyak közötti rendszeres egyeztetést,
- a tanulási utak tudatosabb strukturálását,
- valamint a tanterv egészének közös áttekintését.

3. A működési modell nem illeszkedik megfelelően a hallgatói élethelyzethez

Az oktatók egyértelműen érzékelik, hogy a hallgatók jelentős része **munkavégzés mellett tanul**, ami komoly feszültséget okoz a jelenlegi működési modellben. Ennek kezelésére javaslatként megjelenik:

- az órarend tömbösítése,
- az online és aszinkron elemek bővítése,
- valamint a rugalmasabb jelenléti és számonkérési formák alkalmazása.

4. A gyakorlati orientáció erősítése kulcskérdés

Az oktatók szerint a képzés egyik fő fejlesztési iránya a **gyakorlat és elmélet integrációjának erősítése**. Ennek eszközei lehetnek:

- valós esetek és problémák tudatosabb beemelése,
- gyakorlati szakemberek bevonása,
- valamint a hallgatók saját munkatapasztalatainak feldolgozása.

5. Az oktatói működés és minősegbiztosítás fejlesztése szükséges

A workshopok rámutatnak arra, hogy a képzés minőségének fenntartása érdekében szükséges egy tudatosabb **belső minősegbiztosítási rendszer** kialakítása. Ennek elemei:

- oktatói továbbképzések,
- tananyagok rendszeres frissítése,
- valamint egy közös „MA szemlélet” kialakítása és fenntartása.

6. A képzés jövőállóságának erősítése stratégiai kérdés

Az oktatók érzékelik a szakmai és piaci környezet gyors változását, és szükségesnek tartják a képzés **rugalmasabb, könnyebben frissíthető struktúrájának kialakítását**. Kiemelt irány:

- új témák gyorsabb beépítése,
- oktatói tudásmegosztás erősítése,
- valamint az innováció intézményesítése.

Összegzés

Az oktatói visszajelzések egyértelműen azt mutatják, hogy a képzés szakmai tartalma stabil és erős, ugyanakkor a működési modell, a tantervi koordináció és a gyakorlati alkalmazhatóság területén rendszerszintű fejlesztések szükségesek, különösen a munkavégzés mellett tanuló hallgatók igényeihez való jobb illeszkedés érdekében.

8. sz. melléklet

Tantárgyi adatlapok (TAD) alapú elemzés összefoglaló táblázata

Kompetenciaterület	Kapcsolódó kurzusok (példák)	Tantárgyak száma / arány	Munkaerőpiaci elvárás (WEF/ESCO)	Lefedettség a tantervben	Gap mértéke	Megjegyzés
Analitikus gondolkodás, kutatómódszertan	Kutatómódszertan, Statisztika, Kísérlettervezés	magas (~20–25%)	magas	magas	alacsony	A képzés egyik legerősebb területe
Problémamegoldás és kritikai gondolkodás	Mesterkurzusok, esettanulmányok	közepes–magas	magas	közepes–magas	alacsony	Jelen van, de nem minden kurzusban explicit
Interperszonális és kommunikációs készségek	Tanácsadás, tréning, csoportos gyakorlatok	közepes	magas	közepes	alacsony–közepes	Inkább implicit módon jelenik meg
Gyakorlati alkalmazhatóság (alkalmazott pszichológia)	Terepgyakorlat, mesterkurzusok	közepes	magas	közepes	közepes	A visszajelzések alapján fejlesztendő
Digitális és adatkompetenciák (AI, analytics)	Statisztika (korlátozott), opcionális elemek	alacsony (~5–10%)	nagyon magas	alacsony	magas	Kritikus hiányterület
Interdiszciplináris készségek (pl. UX, HCI)	Néhány választható kurzus	alacsony	magas	alacsony	magas	Nem rendszerszintű
Önmenedzsment és adaptivitás	Tanulási folyamaton keresztül implicit, kötelezően választható kurzusokba építve	alacsony	magas	implicit	közepes	Nem explicit LO szinten
Karrier- és szakmai orientáció	Nincs dedikált kurzus, csak kurzusba épített orientáló előadások vannak jelen	nagyon alacsony	közepes–magas	alacsony	magas	Fejlesztendő
Fenntarthatósági és rendszerszintű szemlélet	Szórványosan jelenik meg	alacsony	növekvő	alacsony	közepes–magas	Nem strukturált

9. sz. melléklet

Tantervi hálók (érvényes)

Munka- és szervezetpszichológia specializáció

TANTERVIMODULOK MEGNEVEZÉSE	ZV	TÍPUS	JELLEG	FÉLÉVEK			
<i>Szakmai törzsanyag: 26 kredit</i>				1	2	3	4
Elméleti alapozás (16)							
Fejlődépszichológia		K	SZT	2/0/v/4			
Kognitív és evolúciós pszichológia		K	SZT		2/0/v/4		
Személyiségpszichológia		K	SZT	2/0/v/4			
Szociálpszichológia		K	SZT		2/0/v/4		
Szakmai törzstárgyak (10)							
Módszertani készségfejlesztés I.		K	SZT	2/1/f/3			
Módszertani készségfejlesztés II.		K	SZT		2/1/f/3		
Pályaszocializáció és pszichológus etika		K	SZT	2/0/f/2			
Kommunikációs készségfejlesztés		K	SZT	0/2/f/2			
<i>Szakirányi stúdiumok: (68) kredit (mesterkurzusok + társtudomány + szakmai gyakorlat és vezetett kutatómunka)</i>				1	2	3	4
Specializációs mesterkurzusok (32)							
A XXI. század munkapszichológiája	ZV	K	SZS	6/2/v/9			
Szervezetpszichológia és vezetés	ZV	K	SZS		4/4/v/9		
HR folyamatok pszichológiája	ZV	K	SZS			2/4/v/8	
Munkapszichológiai módszerek 1.		KV	SZS	0/1/f/2			
Munkapszichológiai módszerek 2.		KV	SZS	0/1/f/2			
Szervezetpszichológiai módszerek 1.		KV	SZS		0/1/f/2		
Szervezetpszichológiai módszerek 2.		KV	SZS		0/1/f/2		
Ember-számítógép interakció és felhasználói élmény		KV	SZS			0/1/f/2	
Termékélmény		KV	SZS			0/1/f/2	

TANTERVIMODULOK MEGNEVEZÉSE	ZV	TÍPUS	JELLEG	FÉLÉVEK			
Társtudomány (3)							
Munkajog		KV	SZS		2/0/f/3		
Marketingmenedzsment		KV	SZS		2/0/f/3		
Szakmai terepgyakorlat és vezetett kutatómunka (33)							
Terepgyakorlat I.		K	SZS			0/10/f/16	
Terepgyakorlat II.		K	SZS				0/6/f/10
Kutatástervezés		K	SZS			0/3/f/3	
Szaknyelvi kommunikáció és irodalomkutatás		K	SZS		1/2/f/4		
Szabadon választható: 6 kredit				1	2	3	4
Szabadon választható tárgy I.		V	-	2/0/f/2			
Szabadon választható tárgy II.		V	-		2/0/f/2		
Szabadon választható tárgy III.		V	-			2/0/f/2	
Diplomamunka: 20 kredit				1	2	3	4
Diplomamunka		K	SZS				0/12/f/20
Összes félévi (további szabadon választható tárgyak nélkül) (elméleti óra/gyakorlati óra/v/f/kredit)				16/6/3v/ 5f/28	15/8/3v/5 f/31	4/18/1v/ 5f/31	0/18/0v/ 2f/30
Testnevelés		V		0/2/f/0	0/2/f/0		
Idegen nyelv		V		0/4/f/0	0/4/f/0		

Kognitív pszichológia specializáció

TANTERVIMODULOK MEGNEVEZÉSE	ZV	TÍPUS	JELL EG	FÉLÉVEK			
				1	2	3	4
1. félév:							
Fejlődépszichológia		K	SZT	2/0/v/4			
Személyiségpszichológia		K	SZT	2/0/v/4			
Módszertani képességfejlesztés I.		K	SZT	2/1/f/3			
Pályaszocializáció és pszichológus etika		K	SZT	2/0/f/2			
Kommunikációs képességfejlesztés		K	SZT	0/2/f/2			
Neurobiológia 1. – Alapok, az észlelés neurobiológiája	ZV	K	SZS	2/2/v/5			
<i>Szabadon választható tárgy</i>		V	-	2/0/f/2			
Pszicholingvisztika	ZV	K	SZS	2/0/f/3			
Az emlékezet és tanulás pszichológiája	ZV	K	SZS	2/0/v/3			
Bevezetés a kognitív tudományba		K	SZS	2/0/f/2			
2. félév:							
Kognitív és evolúciós pszichológia		K	SZT		2/0/v/4		
Szociálpszichológia		K	SZT		2/0/v/4		
Módszertani képességfejlesztés II.		K	SZT		2/1/f/3		
Neuropszichológia	ZV	K	SZS		2/2/f/5		
Evolúciós pszichológia	ZV	K	SZS		2/0/v/3		
<i>Szabadon választható tárgy</i>		V	-		2/0/f/2		
Laborgyakorlat I.		K	SZS		0/6/f/7		
Neurobiológia 2.	ZV	K	SZS		2/0/v/2		
3. félév:							
Neurobiológia 3.	ZV*	KV	SZS			2/0/f/3	
Elmefilozófia	ZV*	KV	SZS			2/0/f/3	
Kognitív neuropszichiátria		KV	SZS			0/4/f/6	
Nyelvi olvasószeminárium	ZV*	KV	SZS			0/2/f/3	
Megismerés és érzelem	ZV*	KV	SZS			2/0/f/3	
Társas megismerés	ZV*	KV	SZS			0/2/f/3	

Pragmatika és kognitív nyelvszemlélet	ZV*	KV	SZS			0/2/f/3	
(N)Agy bajban	ZV*	KV	SZS			2/2/f/6	
Fejlődési neuropszichológia	ZV*	KV	SZS			2/2/f/6	
Neuropszichológiai diagnosztika	ZV*	KV	SZS			2/2/f/6	
Az emlékezeti zavarok neuropszichológiája	ZV*	KV	SZS			2/0/f/3	
Tudománykommunikáció	ZV*	KV	SZS			2/0/f/3	
Laborgyakorlat II.		K	SZS			0/6/f/12	
<i>Szabadon választható tárgy</i>		V	-			2/0/f/2	
4. félév:							
Diplomamunka		K	SZS				0/12/f/20
Kutatómunka		K	SZS				0/8/f/10
Összes félévi (további szabadon választható tárgyak nélkül) (óra/v/f/kredit)				23/4v/6f/30	23/4v/4f/30	20/0v/3-6f/30	20/0v/2f/30
Testnevelés		V		0/2/f/0	0/2/f/0		
Idegen nyelv		V		0/4/f/0	0/4/f/0		

10. sz. melléklet

Mobilitási ablakra vonatkozó rendelkezések

Tantárgykód	Tantárgynév	Kredit	Az egyenértékűségi megfeleltetés (kreditelismerés) módja a felsorolt tantárgyak, amelyek tanulási eredményei tartalmazzák az alábbi kompetenciákat
Munka- és szervezetpszichológia specializáció			
BMEGT52M112	HR folyamatok pszichológiája	8	a) tudása - A hallgató ismeri a szervezeti szocializáció modelljeit, jellemzőit és hatásait, a pre-onboarding, az on-boarding és a re-boarding folyamatok elemeit és módszereit -A hallgató ismereteket szerez a szervezeti képzések stratégiai tervezéséről, céljairól, típusairól, felépítéséről, a képzési hatékonyság kritériumairól és értékelésének lehetőségeiről b) képessége - A hallgató képes munkakör- és kompetencia elemzésre, munkakör értékelésre, valamint a kapcsolódó rendszerek tervezésére, kialakítására, megfelelő használatára - A hallgató képes a toborzási és kiválasztási módszertan és eszközök kialakítására és alkalmazására -A hallgató képes a pre-onboarding, az onboarding és a re-boarding és képzési folyamatok megtervezésére és megvalósítására
BMEGT52M113	Ember-számítógép interakció és felhasználói élmény	2	a) tudása -Átfogó ismeretekkel rendelkezik az ember-számítógép interakció területén használt fontosabb fogalmakról, összefüggésekről -Ismeri az ember-számítógép interakció tudományterületen történő kutatáshoz, illetve a tudományos munkához szükséges széles körben alkalmazható problémamegoldó technikákat b) képessége -Sokoldalú, interdiszciplináris megközelítéssel azonosít szakmai problémákat az ember-számítógép interakció területén, valamint feltárja és megfogalmazza az azok megoldásához szükséges részletes elméleti és gyakorlati háttérrel -Az ember-számítógép interakció tudomány szakterület elméleteit és az azokkal összefüggő terminológiát a problémák megoldásakor innovatív módon alkalmazza
BMEGT52M114	Termékélmény	2	a) tudása -Ismeri a termékélményekhez kötődő fő ergonómiai elméleteket -Ismeri a termékélményekhez kötődő fő gazdasági elméleteket -Ismeri a termékélményekhez kötődő fogyasztói magatartás trendeket. b) képessége -Képes megérteni és használni a termékélmény és design témák jellemző szakirodalmát, könyvtári forrásait -Képes arra, hogy a termékélményeire szakmai tudás alapján reflektáljon

BMEGT52MN17	Terepgyakorlat I.	16	a) tudása -Elmélyült ismeretekkel rendelkezik egy általa választott szűkebb szakterületi témában -Ismeri és érti a magyar és európai identitás kulturális és szellemi konstrukcióit, ezek pszichológiai megközelítéseit, speciális ismereteit ebben a témában magas szinten alkalmazni képes b) képessége -Képes véleményét önállóan, a szakmai-tudományos elvárásoknak megfelelően, akár idegen nyelven is megfogalmazni, és szakmai fórumokon megvédeni -Képes a kognitív pszichológia területén önálló munkára, sokoldalú és kritikai elemzésre -Képes a kognitív pszichológiában alkalmazott gyakorlati módszerek, elemző és beavatkozó eljárások használatára
BMEGT52M116	Kutatástervezés	3	a) tudása -Ismeri a kutatás etikai kérdéseit, szempontjait -Ismeri a fő pszichológiai folyóiratokat, kutatási eredményeket szemlélő portálokat -Ismeri a pszichológia aktuális kutatási irányait, módszereit és témáit b) képessége -Képes saját szakmai gyakorlatának rendszeres megújítására a legfrissebb tudományos eredmények alapján -Képes megtervezni egy kutatást -Képes egy kutatás kivitelezésére

Kognitív pszichológia specializáció

BMETE47MN40	Neurobiológia 3.	3	a) tudása -Ismeri a magasabbrendű kognitív funkciókhoz köthető alapfogalmakat, összefüggéseket és elméleteket b) képessége -Képes megérteni a magasabbrendű idegi feldolgozással kapcsolatos témák jellemző szakirodalmát, és önállóan is képes szakirodalmi forrásokat keresni -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon a magasabbrendű kognitív funkciók különböző témaköreiben
BMETE47MN41	Elmefilozófia	3	a) tudása -Ismeri az elmefilozófiához köthető alapfogalmakat, összefüggéseket és elméleteket b) képessége -Képes megérteni az elmefilozófiával kapcsolatos témák jellemző szakirodalmát, és önállóan is képes szakirodalmi forrásokat keresni -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon a elmefilozófia különböző témaköreiben
BMETE47MN42	Kognitív neuropszichiátria	6	a) tudása -Ismeri a magasabbrendű kognitív funkciókhoz köthető alapfogalmakat, összefüggéseket és elméleteket b) képessége -Képes megérteni a magasabbrendű idegi feldolgozással kapcsolatos témák jellemző szakirodalmát, és önállóan is képes szakirodalmi forrásokat keresni -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon a magasabbrendű kognitív funkciók különböző témaköreibe

BMETE47MN29	Nyelvi olvasószeminárium	3	a) tudása -Ismeri az alapvető nyelvi működéseket leíró fogalomrendszereket, a legfontosabb összefüggéseket és elméleteket. Elméleti ismereteit össze tudja párosítani gyakorlati tapasztalataival b) képessége -Képes megérteni a nyelvészeti témák jellemző szakirodalmát, és önállóan is képes szakirodalmi forrásokat keresni. Képes kritikusan értékelni a téma szakirodalmát -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon a nyelvészet alapkutatásainak és alkalmazott kutatásainak témaköreiben
BMETE47MN48	Megismerés és érzelm	3	a) tudása -A hallgató ismeri az érzelmi és kognitív folyamatok interakcióival kapcsolatos alapvető modelleket, elképzeléseket, kutatásokat -A hallgató ismeri az érzelmi és kognitív folyamatok diszfunkcióinak szerepét különböző pszichopatológiák kialakulásában b) képessége -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon szóban és írásban kommunikáljon a különböző érzelmi, megismerési modellekről -Képes aktívan keresni a terület szakirodalmát és feldolgozni a kurrens szakirodalmat
BMETE47MN44	Társas megismerés	3	a) tudása -A hallgató ismeri a társas kognícióval kapcsolatos alapvető modelleket, elképzeléseket, kutatásokat -A hallgató ismeri a társas kognitív folyamatok viszonyát kulturális folyamatokkal b) képessége -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon szóban és írásban kommunikáljon a különböző társas, megismerési modellekről -Képes aktívan keresni a terület szakirodalmát és feldolgozni a kurrens szakirodalmat
BMETE47MC15	Pragmatika és kognitív nyelvszemlélet	3	a) tudása -Ismeri a pragmatika alapfogalmait, összefüggéseit és elméleteit b) képessége -Képes megérteni a pragmatikával kapcsolatos témák jellemző szakirodalmát, és önállóan is képes szakirodalmi forrásokat keresni -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon a pragmatikával különböző témaköreiben
BMETE47MN43	(N)Agy bajban	6	a) tudása -Ismeri az alapvető idegi működéseket leíró fogalomrendszert, a legfontosabb összefüggéseket és elméleteket. Elméleti ismereteit össze tudja párosítani gyakorlati tapasztalataival b) képessége -Képes megérteni a kognitív idegtudománnyal kapcsolatos témák jellemző szakirodalmát, és önállóan is képes szakirodalmi forrásokat keresni. Egyszerűbbé válik az esettanulmányok, klinikai vizsgálatok megértése

BMETE47MN45	Fejlődési neuropszichológia	6	a) tudása -Ismeri a fejlődésneuropszichológiai zavarokhoz és magyarázó elméletekhez alapfogalmakat, összefüggéseket és elméleteket b) képessége -Képes megérteni a fejlődésneuropszichológiával kapcsolatos témák jellemző szakirodalmát, és önállóan is képes szakirodalmi forrásokat keresni -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon a fejlődésneuropszichológia különböző témaköreiben
BMETE47MN47	Neuropszichológiai diagnosztika	6	a) tudása -Képes megérteni az agysérülések következtében létrejövő kognitív és pszichés funkcióváltozásokat -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon a különböző neuropszichológiai vizsgálóeljárásokkal kapcsolatban -Szupervízió mellett képes adekvát kommunikációt folytatni agysérült betegekkel b) képessége -Nytott a szakterületéhez kapcsolódó elméleti és gyakorlati tudás bővítésére -Nytott és motivált a megszerzett tudás alkalmazására, különös hangsúllyal a gyakorlati alkalmazásra
BMETE47MN37	Az emlékezeti zavarok neuropszichológiája	3	a) tudása -Ismeri az emlékezeti zavarok alapvető fogalomrendszerét és az emlékezet működésének legfontosabb elméleteit, vizsgálati eljárásait - Elméleti ismereteit össze tudja kapcsolni gyakorlati tapasztalataival b) képessége - Képes megérteni a különböző etológiájú emlékezeti funkcióváltozásokat -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon szóban és írásban kommunikáljon a különböző emlékezeti modellekről, zavarokról, vizsgálóeljárásokról
BMETE47MN46	Tudománykommunikáció	3	a) tudása -A kommunikációs jelenségek tanulmányozásához szükséges társadalomtudományi fogalomkészlet ismerete -Kommunikációs és médiajelenségek leírásához szükséges fogalomkészlet ismerete. b) képessége -Társadalmi és kommunikációs problémák megoldásának képessége -Gyakorlati jellegű feladatoknál jó ítélőképesség, önálló döntés képessége -Elemzési képesség
BMETE47MN49	Laborgyakorlat II.	12	a) tudása -Ismeri az alapvető kognitív pszichológiai paradigmákat, főbb mérési eljárásokat, legalább egy programozási nyelvet, melyben kísérletet tud leprogramozni. Emellett jelen félévben egy adott paradigmát és annak mérését, valamint elméleti kereteit elsajátítja b) képessége -Képes megérteni az adott paradigmával kapcsolatos témák jellemző szakirodalmát, és önállóan is képes szakirodalmi forrásokat keresni -Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon a paradigmával, kutatási tervvel kapcsolatban

11. sz. melléklet

Munkaerőpiaci kompetenciatrendek (WEF kivonat)

Legfontosabb kompetenciák a Pszichológia MA szempontjából

Forrás: World Economic Forum – Future of Jobs Report (2023–2025)

A WEF elemzése alapján a következő kompetenciák iránt nő leginkább a kereslet:

1. Kognitív és problémamegoldó készségek

- Analitikus gondolkodás
- Komplex problémamegoldás
- Kritikai gondolkodás

2. Interperszonális és szociális készségek

- Kommunikáció
- Csapatmunka
- Empátia és társas érzékenység

3. Digitális és adatvezérelt kompetenciák

- Adatértelmezés és adatelemzés
- Digitális eszközhasználat
- AI és automatizációs rendszerek megértése

4. Adaptivitás és önmenedzsment

- Rugalmasság
- Tanulási képesség
- Stresszkezelés

5. Interdiszciplináris gondolkodás

- Technológia és humán területek integrációja
- UX, HCI, people analytics irányok

Gap összefoglaló: WEF vs. Pszichológia MA képzés

Kompetenciaterület	Munkaerőpiaci igény (WEF)	Jelenlét a képzésben	Gap
Kognitív és problémamegoldó készségek	magas	magas	alacsony
Interperszonális és szociális készségek	magas	közepes	alacsony
Digitális és adatvezérelt kompetenciák	nagyon magas	alacsony	magas
Adaptivitás és önmenedzsment	magas	implicit	közepes
Interdiszciplináris gondolkodás	magas	alacsony	magas

12. sz. melléklet

ESCO kompetencialista

Forrás: European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)

Az ESCO keretrendszer alapján a pszichológia MA képzéshez kapcsolódó kompetenciák az alábbi fő csoportokba rendezhetők (példákkal):

1. Kognitív és analitikus kompetenciák

- Adatok elemzése és értelmezése
- Kutatási módszerek alkalmazása
- Kritikai gondolkodás
- Problémamegoldás

2. Interperszonális és kommunikációs kompetenciák

- Hatékony kommunikáció
- Aktív figyelem
- Empátia
- Csoportmunkában való részvétel

3. Alkalmazott szakmai kompetenciák

- Pszichológiai módszerek alkalmazása
- Diagnosztikai és értékelési eszközök használata
- Intervenciós technikák alkalmazása

4. Digitális és adatkompetenciák

- Adatelemzés digitális eszközökkel
- Adatvizualizáció
- Digitális rendszerek használata
- AI-alapú eszközök értelmezése

5. Önszabályozás és adaptivitás

- Időmenedzsment
- Tanulási képesség
- Rugalmasság

6. Interdiszciplináris kompetenciák

- Humán és technológiai területek integrációja
- UX / HCI alapok
- Szervezeti és üzleti kontextus értelmezése

Gap összefoglaló: ESCO vs. Pszichológia MA képzés

Kompetenciacsoport	ESCO elvárás	Jelenlét a képzésben	Gap
Kognitív / analitikus	magas	magas	alacsony
Interperszonális	magas	közepes–magas	alacsony
Alkalmazott szakmai	magas	közepes	közepes
Digitális / adat	magas	alacsony	magas
Adaptivitás	magas	implicit	közepes
Interdiszciplináris	magas	alacsony	magas