

replők köre jelentősen bővült, viszonyrendszerük megváltozott – olvashatjuk Maurice Kogan *The Academic Profession and its Interface with Management* c. írásában. Kogan kutatása abból az előfeltevésekből indul ki, hogy az egyetemek megváltozott viszonyrendszerében szükség van változtatásokra. Az új kihívások közül két fontos tényezőt említ: egyrészt kiindulópontként tisztázandók az intézményi autonómia kérdései mind akadémiai, mind gazdasági viszonylatban; másrészt az adminisztratív munka mennyiségének növekedése meghatározza az intézményi és infrastrukturális szintek munkáját.

A szerző előrejelzése szerint az egyetemek egyre inkább központi adminisztrációra szorulnak, mert a központi források egyre szűkülnek, és a külső környezeti kihívások egyre nehezednek. Mindgyakoribbá válik az ún. tudományos bürokrata (adminisztrátor) teljes időben való alkalmazása, ami megnövekedett disszociációhoz vezet: az egyetemi környezetben: nem lesz kapcsolat a tudományos bürokrácia, a tudományos munkás (kutató) között, mivel az egyetemi lét funkcióit a menedzselésben látják, nem pedig a tényleges munkában. Az előre megjósolhatóság, a kollektivitás és a konformitás válik értékke az individualista értékekkel szemben.

Maurice Kogan és Ulrich Teichler munkásságának jelentős írása ez a kötet. Nem csak azzal a felsőoktatás-kutatói éthosszal ismerkedhet meg az olvasó, melynek jegyében kibontakozott a mai akadémiai szakma iránti érdeklődés, de az elmúlt évek felsőoktatás-politikai tapasztalatait és eredményeit összegző írások is hozzáférhetővé válnak számunkra. Maurice Kogan írásait többször éri a vád, miszerint könnyedén jár-ke a közgazdaságtudomány modellizált dzsungelében, mesterien egyszerűen bánik az adatok feldolgozásával, öszszegyűjtésével és elemzésével. Bár értelmezésében, a fejezetek mögött valóban kimutatható az elemzést végző szubjektuma, úgy vélem, a szerző olyan információkat tár az olvasó elé, amelyek visszakereshetőek. Módszertani megalapozottságát, széles körű rendszerező munkáját dicséri e kötet. Ajánlom a könyvet minden felsőoktatás-kutató számára.

(Kogan Maurice & Teichler, Ulrich [2007] *Key Challenges to the Academic Profession*. Kassel, INCHER. 211 o.)

D. Farkas Csilla

EGYETEMI KARRIEREK ALAKULÁSA

Christine Musselin, a Párizsi Politikatudományi Intézet Szervezetszociológiai Központjának kutatási igazgatója közel másfél évtizede foglalkozik az egyetemek működésének különböző jellegzetességeivel, illetve az egyes országok gyakorlatának másokkal való összehasonlításával. 1994-ben már megjelent egy német kutatótársával együtt írt könyve a német és a francia egyetemi tapasztalatok egybevetéséről,¹ később pedig önálló kötetet² szentelt a francia felsőoktatási rendszerben oly hosszúra nyúló reformfolyamatok bemutatásának.

Ebben a mostani terjedelmes nemzetközi összehasonlító tanulmányban a szerző három ország – Franciaország, Németország és az Amerikai Egyesült Államok – kiválasztott egyetemeinek összevetésére vállalkozott, egyetlen téma köré rendezve mondanivalóját: elemzéseiben ugyanis elsősorban az egyetemi oktatók „piacának” jellegzetességeire figyel. Arra a kérdésre keresi a választ: „hogyan verbuválódik” az egyetemek oktatógárdája, mitől függ adott helyen az egyetemi karrier alakulása. Témáját még tovább szűkíti azáltal, hogy az oktatók által képviselt lehetséges tudományterületek közül kizárólag kettőnek szentel figyelmet – a matematika és a történelem tanszékeken foglalkoztatottak egyetemi életút-lehetőségeit vizsgálja. Régóta megfigyelte ugyanis, hogy nemcsak az egyetemi rendszerek különböznek egymástól, hanem meglehetősen eltérések mutatkoznak az egyes tudományágak képviselőinek szakmai és munkaerő-piaci lehetőségei között. Mindkét területen más és más az oktatók helyzete nemcsak az egyetemeken belül, hanem azon kívül, azaz a munkaerőpiac valóságában is.

A Musselin által kiválasztott intézmények egyébként sok tekintetben különböznek egymástól. A franciaországi intézmények (köztük kettő Párizsban, három pedig egy-egy, a TGV – a nagysebességű vonat – révén könnyen elérhető vidéki városban van) a napóleoni örökséghez híven csak szűk csatornákon keresztül kapcsolódnak – de kétségkívül kapcsolódnak – az állami irányítás-

1 Erhard Friedberg & Christine Musselin (1994) *L'Etat face aux universités en France et en Allemagne*. Paris: Anthropol-Economic.

2 Christine Musselin (2001) *La longue marche des universités françaises*. Paris: PUF.



hoz. A németországi Humboldt Egyetem viszont a még mindig erős porosz hagyományok szerint nagyon szoros kapcsolatot tart fenn a minisztériummal. A legtöbbször emlegetett amerikai egyetemnek, a Harvardnak pedig elsősorban kutató státusa van, amihez a Carnegie Alapítvány támogatása teremti meg a pénzügyi lehetőségeket.

A három egyetemi rendszer összehasonlítására irányuló vizsgálat idején (az 1999 utáni első években) Európában már elindult a bolognai folyamat, és kezdetét vette az egységes Európai Felsőoktatási Térség kialakítására való törekvés megvalósítása is. Ugyanakkor az egész világ már kezdett érezhetővé válni a globalizáció megannyi jellegzetessége, egyebek közt a korábban egymástól különböző normák egymáshoz való közeledése és indexálása. Ebben a közegben azonban továbbra is mindenütt jelentős szerepe volt/van az egyetemek helyi hagyományainak, a múltban megszerzett autonómia szintjének, amelyek – természetesen – akkor is, azóta is bejátszanak az egyetemi oktatók kiválasztásának gyakorlatába.

Franciaországban például az 1984 óta tartó reformfolyamat egyik eredményeként ma már minden professzornak ahhoz, hogy posztját betölthesse, kötelező megszereznie a kutatásvezetői habilitációt, és munkáját a korábbi asszisztensek helyett egyetemi előadók, valamint oktatási és kutatási attasék segítik. Az ő kiválasztásuk egyik szempontja az életkor: az erre alkalmasnak tartott személyeknek legalább 33 éveseknek kell lenniük, és doktorátussal kell rendelkezniük. E rendszer kritikusi elsősorban azt nehezményezik, hogy egy ilyesfajta „mandarin” világban kevés teret kaphatnak érvényesülésre az igazán tehetséges fiatalok.

Németországban a 2001-es felsőoktatási reform intézkedései ellenére azt tartják: az egyetemi életpálya-modell Humboldt óta lényegében mit sem változott. (E téren csak 2009-től tervezik lényeges újítások bevezetését.) Az egyetemi tanári kinevezés a szövetségi állami vezetés hatáskörébe tartozik; 42 év alatt ehhez nem is lehet hozzájutni. Az egyetemi karrierhez – természetesen – kell a doktorátus, de ez még senki számára nem jelent belépőjegyet egyetlen tanszékre sem. Amúgy az új oktatók felvételét nem is az érdekelt tanszék kezdeményezi, hanem a minisztérium; a vizsgálat idején aktuális helyzetre éppen az volt a jellemző, hogy mivel az oktatók számának növekedése nem követ(het)te a hallgatói létszám-

növekedést, egyre több feladat hárult az egyetemi oktató-személyzet tagjaira, akik igencsak nehezményezték folytonosan növekvő terheiket. A német egyetemekről általánosságban még az is elmondható, hogy szívesebben foglalkoztatnak – főleg a matematika oktatása terén – olyan személyt, aki az alkalmazott területeken szerzett érdemeket, mint aki – úgymond – a „tisza” tudomány alkotó tudósa.

Az Amerikai Egyesült Államokban az európai intézményekénél jóval nagyobb az egyetemek autonómiája; ezzel azonban együtt jár egy, az intézményeken belüli sajátos diverzifikáció is, ami megmutatkozik nemcsak az oktatók különböző szintű tudományos eredményeiben, hanem a fizetések között is. (Az is érdekes, hogy itt a kutatók milyen szokatlanul nagy szabadságot élveznek kutatási témáik kiválasztásában; ugyanakkor szinte nincs mozgásterük a munka szervezetének megválasztásában.) Az amerikai gyakorlattal kapcsolatban a szerző azt is fontosnak tartja megemlíteni, hogy az ottani egyetemeken feltűnően sok oktatót részmunkaidőben, illetve határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatnak; véglegesítéséhez az adott intézményben legalább 6–7 évet kell eltölteni. Amerikában egyébként az utóbbi években mind a történelem, mind a matematika tudományának művelői sajátos, de egymástól igen eltérő munkaerő-piaci státust szereztek maguknak; a történelemtudomány terén ugyanis az egyetemeken kívül igencsak kevés elhelyezkedési lehetősége van a szakembereknek, míg a matematikusok könnyen helyet találhatnak maguknak a gazdasági és a versenyszférában is. Ez pedig érezhető hatását az oktatóknak felkínált lehetőségeken is.

Az egyetemi karrierre áhítozók kiválasztása, illetve a megfelelő oktatók személyének megtalálása egyébként mindegyik vizsgált országban rendszerint három fázisban történik. Míg azonban Franciaországban és Németországban egy-egy új oktatói hely igényeinek megfogalmazásához és meghirdetéséhez minden esetben – valamilyen szinten legalábbis – szükség van minisztériumi közreműködésre, Amerikában ehhez elég az illetékes kar dékánjának az elhatározása (amit nyilvánvalóan a tanszéki igények figyelembevételével hoz meg). Második lépésben a szükségletet pontosan tükröző kiírásoknak megfelelő végzettségű, szakmai profilú és tudományos fokozatú jelentkezők közül általában egy arra kijelölt bizottság választja ki – elsősorban a tőlük beérkezett

pályázati dossziék alapján – az első körbe bekerülőkét; de észrevehetőek meghatározó eltérések ebben a fázisban is. Amerikában ugyanis a szokásos, a képzettségeket, a tudományos fokozatokat és a szakmai tapasztalatokat igazoló dokumentumok mellé a jelentkezőknek egy motivációs levelet és legalább három ajánló levelet kell még csatolniuk, Franciaországban viszont egyidejűleg legalább öt jelentkező dossziéjának kell a bizottság elé kerülnie ahhoz, hogy közülük – úgymond – érdemben választhassanak.

Különbségek vannak az egyes országok közt a döntési folyamat időtartamát tekintve is; míg a francia rendszerben a jelentkezések beadása után az erre hivatott testületnek tíz hónapon belül dönteni kell, Németországban a kiválasztás folyamata legalább két évig elhúzódik. (Ebben valószínűleg az is szerepet játszik, hogy náluk külső szakértőket is bekapcsolnak a végleges döntések meghozatalába.) Az első körbe bejutottak közül választják aztán ki – harmadik lépésben – azt az egy jelöltet, akit a bizottsági tagok a legalkalmasabbnak tartanak a poszt betöltésére. Ha azonban több olyan jelentkező is van, aki majdnem ugyanolyan kedvező adottságokkal bír, az ő dossziéikat – egy esetleges újabb pályázati kiírás reményében – a tanszékeken bent tartják. A szóba sem jöhetőnek tartott személyek anyagát azonban nem őrzik meg.

A „keresleti” szakaszban tehát – mint láthatuk – a válogatók elsősorban a jövőendő oktatók minőségi jellemzőire figyelnek; a munkaerő-toborzásnak ez a fázisa tehát egyfajta felsőoktatási minőséggazdálkodásként is felfogható. A jelöltre váró feladatok tekintetében azonban nem azonos szintű a tőle várható teljesítmény minőségi prognosztizálhatósága; már csak amiatt sem, mert – tapasztalatok szerint – egy szakember „kutatói minősége” sokkal átláthatóbb, értékelhetőbb, mint pedagógiai és személyes kvalitásainak rendszere. Nem hiába tette fel olyanformán a – szerző által is meghatározó jelentőségűnek elfogadott – kérdést Max Weber *A politika mint hivatal* c. művében, hogy vajon az egyetemi karrier a tudományos vélemény erejét vagy a tudományosság látszatát és a nepotizmus győzelmét jeleníti-e meg.

Hasonló problémákat vet fel ugyanis a jelöltek közüli választás gyakorlata is. Mert a számba jöhető szempontok közül a legnagyobb súllyal sokkal inkább a tudományos érdemek, mint a mer-toni tudományszociológiai kánonok érvényesü-

lése figyelhető meg. Bár a tapasztalatok szerint e fázisban a döntéshozók körében néha már a jelölt pedagógiai készségei, személyes kvalitásai iránti érdeklődés is „szóhoz jut”. E ponton kapnak igazi jelentőséget a pályázó szakmai specifikációi is; az egy-egy sajátos kutatási témában rangot szerzett vagy egy bizonyos tudományos irányzatot képviselő személy melletti testületi döntés ugyanis egyidejűleg az adott tudományágban aktuálisan érvényesítendő hangsúlyeltolódás igényét is jelzi. (Jól szemlélteti ezt – a szerző szerint legalábbis – az Amerikai Egyesült Államok egyetemének a példája, ahol korábban – főleg a keleti parti egyetemek történelem tanszékein – túlságosan nagy arányt képviseltek az Európa-szakértők; ezért a megürülő helyekre évek óta más területek, elsősorban az ázsiai térség specialistáit igyekeznek megszerezni.)

Mindeztidáig azonban a felvételi folyamat során még egyik országban sem került szóba a fizetés. Franciaországban azért nem, mert itt úgyis minden állami intézmény ugyanazt a bérfizetési sémát követi: adott címhez, meghatározott kompetenciaterülethez adott bérszínvonal tartozik. Németországban is eléggé rugalmatlanul kezelik az egyetemi oktatók javadalmazásának kérdését; ez alól csak a professzorok lehetnek kivételek, akiknek van némi esélyük a kinevezésüket támogató állami szervekkel egyfajta béralku lefolytatására. Amerikában azonban ezeknél jóval lazább a rendszer, annál inkább, mert itt egy-egy státus betöltői a fizetésen kívül különféle „extrákat” is kaphatnak – a dékán vagy az elnök külön javaslatára. Ezen extrák nagysága és rendelkezésre álló választéka – természetesen – többnyire az állást meghirdető egyetemek presztízsétől vagy éppen a jelölt személyének és munkásságának ismertségtől függenek. Vagyis attól, hogy mit és mennyit ér meg az egyetemnek egy-egy adott szakember megszerzése.

Mindenütt megfigyelhető azonban az, hogy e téren is érvényesülnek a tanítás és a kutatás megítélési szempontjai közötti különbségek, legfeljebb csak az eltéréseknek más és más a nagyságrendje. Franciaország csökkenteni szeretné ezeket a különbségeket, az amerikai és a német egyetemek esetében viszont a szakma olyannyira befolyásolja a toborzást, hogy így az életpálya alakulásában óhatatlanul a feladatok jellege is befolyásolja a döntést. Ilyen esetekben pedig gyakran előfordul, hogy a meghirdetett munkakör mellé alacsonyabb fizetés jár. (Vannak olyan esetek is,



ahol pedig egyszerűen különválasztják a tanári és a kutatói munkára való toborzást; ez nemcsak a feladatok, hanem egyidejűleg a bérezés különbségét is eredményezheti, de az új szakemberek keresésekor többnyire inkább e két terület arányainak differenciálása a jellemző.)

Előfordult már korábban is, hogy a döntés során az illetékesek bizonyos – ún. „kiegészítő” – dimenziókat is figyelembe vettek; újabban azonban ezek, köztük például a tárgyalási készség, a kutatás valorizálásának bizonyított rutinja vagy éppen a multidiszciplináris teambe való sikeres beilleszkedés képessége egyre inkább döntést meghatározó szemponttá vált, s várhatóan ez a tendencia a jövőben is továbbfolytatódik.

Nemcsak a keresleti oldalon vannak azonban nem elhanyagolható változások; a kínálat sem mondható sehol sem stabilnak. Függ az egyetemokről kikerülő számától, befolyásolja a tudomány fejlődésének néhány aktuális jellemzője, és a kínálati piac alakulásába helyenként beleszólhatnak az intézményben folyó belső harcok, valamint az intézmények egymással és a hatalommal való kapcsolatai is. Jelentős befolyással bír még e téren a doktori képzésben részt vevők aránya is, de még inkább az, hogy a munkaerőpiac miként tudja felvenni őket. Vagyis komoly szerepe van a kínálati oldal alakulásában annak, hogy a doktori fokozatot megszerzők számára másutt – azaz nem az egyetemeken – milyen fizetéseket kínálnak fel. (Erről egyébként már az amerikai egyetemi utánpótlás helyzetének jellemzésekor volt is szó.)

Végezetül az elemzés során Musselin azt sem hallgatja el, hogy a hivatkozott felsőoktatási intézményeket is ugyanaz a probléma fenyegeti, amire különféle vizsgálatok már régóta figyelmeztették a nyugat-európai és amerikai közoktatási intézményeket:³ számítaniuk lehet ugyanis nagyon sok egyetemi oktató közeli nyugdíjba menetelére. (Azóta ez a folyamat – nyilván – már

el is kezdődött.) Ennek következtében várhatóan néhány év alatt kicserélődik az egyetemi oktatók és kutatók nagy része; most kell(ene) tehát eldönteni azt, hogy nem lenne-e helyesebb a gyakorlat irányába elmozdítani az eddig túlnyomórészt (vagy a legjobb esetben is fele-fele arányt képviselő) elméleti modellt. Ezzel a választással ugyanis egyszermind arról is döntés születik: a 21. század felsőfokú szakember-igényeit melyik modell elégíti ki jobban.

Megválaszolandó kérdések – természetesen – a modellváltás szükségességének elfogadásán vagy figyelmen kívül hagyásán túl is vannak, nem is kevesen. A szerző által említettek közül itt elég csak néhányra utalnom: tényleg kizárólag a versenyztetés lehet a kívánatos szelekció eszköze, vagyis kell-e a jövőre vonatkozóan is konzerválni a versenyt vagy nem? Vagy: lennének-e – s ha igen, mik lennének – az előnye a korábbi életkorban is megvalósítható kinevezések gyakorlatának? Érdemes-e tovább is fenntartani az oktató személyzet közti szint- és rangkülönbségeket? És egyáltalán: milyen lesz/legyen a jövő optimálisnak tekintett hallgatója? Milyen legyen az ideális/optimális viszony az egyetemi oktatók belső, illetve külső piaca között? És végezetül: kell-e még tovább differenciálni az egyetemi karriereket?

A hiteles válaszokra – természetesen – a vizsgált három országban is várni kell. Akárcsak másutt. S tartalmukat minden bizonnyal közösen fogja alakítani a tudományterület, az intézményi struktúra, valamint a belső és a külső hatalmi viszonyok alakulása, a ma is érzékelhető tendenciák megannyi meglévő és átalakuló jellemzője. Bízunk benne, hogy a történések a kívánt és az optimális irányba viszik az egyetemi oktatás ügyét is.

(Musselin, Christine [2005] *Le marché des universitaires. France, Allemagne, États-Unis. Paris, Les presses de Sciences Po. 336 o.*)

Mihály Ildikó

3 Pl.: „...sok országnak előregedett és öregedő tanári állománnyal kell szembenéznie. Ennek eredményeként a tanárok nyugdíjba vonulásának aránya megemelkedett, és arra lehet számítani, hogy az elkövetkező években továbbra is növekedni fog, ami még akutabbá teszi a tanárhányok problémáját.” (*A tanárok iránti kereslet és a tanárok kínálata*. OECD, 2001:23); illetve „...európai uniós átlagban a tanárok több mint 30%-a 50 év feletti, ugyanennyien vannak közöttük a 40–49 éves korúak is. Rájuk tehát nem sokáig lehet már számítani...” (Key topics in education in Europe, Vol. 3. *The teaching profession in Europe: profile, trends and concerns. Report II: Supply and Demand General lower secondary education*. Eurydice, 2002)