



PLÉH CSABA–ZEMPLÉN GÁBOR
AZ OKTATÓI-KUTATÓI ÉLETPÁLYA ÉS AZ EGYETEMEK

LV. évfolyam 8. szám, 2011. február 25.

**Mi az, mi embert boldoggá tehetne? / Kincs? hír? gyönyör? Legyen
 bár mint özőn, / A telhetetlen elmerülhet benne, /
 S nem fogja tudni, hogy van szívöröm. (Vörösmarty: A
 merengőhöz)**



A működőképes és költséghatékony oktatás és kutatás az egyik legfontosabb feltétele a megfelelő oktatói-kutatói életpálya-modell. A tudományos kutatói-oktatói életpálya vonzereje és tervezhetősége, a befektetésekért várható jutalmak és a szelekciós szempontok alapvetően hatnak arra, hogy hazánk tudományos intézményrendszere milyen személyi állományt vonz és tart meg. Cikkünkben azt vizsgáljuk, hogy a XXI. század tudománya és a hazai intézményrendszer milyen életpálya-modell kialakítására ad lehetőséget.

A klasszikus modell

Az egyetemi tudósközösség a XIX. századtól jellegzetes piramis-struktúrában intézményesült. Maga a teljes modell kibontakozása egy évszázadig tartott, és a folyamatos szelekció a résztvevők egy részét kiszorította a rendszerből, egy részét pedig egy magasabb fokozatba juttatva jutalmazta, nagyobb erőforrásokat és presztízst biztosítva, határozott idejű munkaviszony helyett határozatlanlétet létesítve.

Az egyéni versenyen kívül megjelent az intézményi verseny is, amelyben pl. versengő professzúrák tanítványaik révén tudtak akár egész diszciplínákat létrehozni, vagy ahol versenyző tanszékek a lehető legjobb kutatási feltételekkel próbálták csábítani a legtehetségesebb diákokat. Erre magyar példákat is hozhatnánk, melyek megmutatják, hogy nem eredendően érték- és újdonságellenes a hazánkban kezdetektől fogva domináns patrónus-kliens alapú egyetemszervezés, ha megfelelőek az ösztönzők.

A biztonságot jelentő és a kompetitív mozzanatok megfelelő arányát és szereplőkhöz rendelését a klasszikus modellben is nehéz jól meghatározni. A XIX. és XX. században azonban ennek feszültségei diszciplínák, például a kísérleti pszichológia, a pszichoanalízis, a biokémia megszületéséhez vezetnek: ha kiszorulok a professzúrából, új piramist is létrehozhatok. A klasszikus piramis-struktúra az oldalirányú terjeszkedéssel az innovatív kutatás egyik ösztönzője volt, miközben belátható életpálya-modellként működött. Ez a modell azonban már a múlté, bár nyomai még felfedezhetők pl. az orvoskarokon. Az elmúlt

két évtized változásai új problémákat, konfliktusokat és kihívásokat hívtak életre, s ennek józan megvitatása indokolja szerintünk az életpálya-kérdés előtérbe állítását.

A ma kibontakozó modell: a peregrinus és az intercity-professzor

A rendszerváltást követő időszak jelentős egyetemi demográfiai váltással és funkcionális átrendeződéssel köthető össze. Egészében, mint sokszor bemutatták, romlott a rendszerben a tanár-diák arány. Míg 1990 körül nyolc, ma körülbelül tizenhárom-tizennégy az egy tanárra jutó nappali hallgató. Míg ez az arány romlott, a vezető oktatók aránya nőtt. Már 2000-ben is negyvennyolc százaléka a besorolási ranglétrán szereplő oktatóknak (nem tekintve most a nyelvtanár stb. kategóriát) vezető oktató, egyetemi-főiskolai tanár vagy docens, 2007-re az arány tovább nő, ötvenegy százalékra (*Oktatási Évkönyv 2007/2008*). A felduzzadást további tényezők is gyorsítják. Az akkreditációs feltételek változása az intézmények számára fokozat- és címkiadási igényként jelenik meg: sok doktori fokozat kiadása a doktori iskola sikerességének mérőszáma, sok professzori kinevezés az egyetem erőforrás-politikai szerepét tudja erősíteni.

A magasabb fokozatok eltömegesedése az alacsonyabb szintek átrendeződésével járt együtt. A doktori fokozatot megszerezni vágyók egyre több területen veszik át a korábbi tanársegédi, sőt adjunktusi munkaköröket. Köztudott, hogy a PhD-diákok bevonása az oktatói munkába komoly vitákat váltott ki, de számunkra ez egy általános tudományos életpálya-modell részkérdése. Szakmailag védhető álláspont csak olyan modell ismeretében alakítható ki, amely kezelni tudja az egyének és az intézmények érdekkülönbségeit.

A nagyszámú PhD-diák azonban jellemzően nem készül el értekezésével a hároméves doktori képzés végéig. Azok pedig, akik valahogy átverekszik magukat ezen az egzisztenciálisan rémisztő időszakon, hirtelen azt látják, hogy nincs nagyon tovább itthon. A számukra pályázható hagyományos egyetemi álláshelyek ritkák. Részben a felduzzadt docensi-professzori foglalkoztatás miatt nagyon drága egy hallgató oktatása, és ritkán van pénz új, kezdő státusok létesítésére. Ezen túl még életben maradt néhány - csekély forrást biztosító - hazai posztdoktori ösztöndíj, mint a Magyar- vagy a Bolyai-ösztöndíj, az OTKA posztdoktori rendszere, évi néhány tucat hellyel. Az EU és egyéb nemzetközi pályázatok posztdoktori lehetőségei is rendelkezésre állnak. Mind a posztdoktori rendszer, mind a külföldi peregrináció (amely egyre növekvő mértékű és már a PhD-szinten is számottevő) felgyorsítja a fiatalok tudományos érését, ugyanakkor lassítja a húsz évvel korábbihoz képest egzisztenciális megállapodásukat. Ebből a szempontból tanulságos, hogy pl. Angliában vagy az Egyesült Államokban következetesen megfogalmazzák az életpálya-modell részeként a nálunk csak rejtve létező különbséget az alkalmi pályázati és a „költészetési” foglalkoztatás között. A „tenure track” állás intézménye a postdoc után, de még a véglegesítés (tenure) előtt ezt jelenti. Ez az ígérvény (a track) ugyanis lehetővé teszi az egzisztenciális tervezést (család stb.), mivel átlátható feltételrendszerhez köti a végleges státus megszerzését. Ez gyakorlatilag olyan határozott idejű szerződés, ami valójában „próbaidő”, és biztosítja a fiatalot arról, hogy ha jól dolgozik még három-öt évig, lesz végleges állása.

Szerkezeti feszültségek

A mai magyar rendszer már nem a klasszikus piramisra, hanem egy félig megépített katedrálisra hasonlít, ahol a magasság gazdaságos elérését oldalsó támíveket segítik, amelyek a megfelelő pontokon visszakapcsolódva támasztják meg a mellékhajók és a főhajó tömegét. A hagyományos oktatói kutatói gárda (a pillérek) motilitását jelentősen meghaladó új, részben külföldön képzett peregrinus tudós-generáció jelent meg (a támpillérek) - azonban a visszatérési pontok a rendszerbe (a támívek) nem rögzítettek. Ez komoly baj.

Átgondolt és közösségileg elfogadott terv híján a lokális erőviszonyok függvényében nem tudnak (vagy néha tudnak) visszaépülni a peregrinusok a rendszerbe. Ezáltal a hazai tudományosság heterogenitása tovább növekszik, létrehozva egy nagyon kompetitív, de az egzisztenciális biztonságot sokára elérő réteget és egy egzisztenciális biztonságban élő és versenyt inkább kerülő réteget. A már csak a nemzetközi tudományban otthonosan mozgó és a nemzeti-patriarchális hagyományba zártak között nyíló - részben kulturális - szakadék megnehezíti a konszenzusereső közös normaalkotást. Ez személyi, generációs, intézményi és értékrendbeli, ha tetszik, ideológiai feszültségeket teremt.

A feszültségek számos szempont alapján elemezhetők. Érintik a foglalkoztatási gyakorlatot, ahol az ösztöndíjas időszak után, de még a fokozat megszerzése előtt sok ezer volt PhD-diák keres megélhetést, sok ezer peregrinus (külföldi ösztöndíjas és kutató) mérlegeli a hazatelepülés esélyeit, vagy épp keresi a visszatérés lehetőségeit. Eközben még mindig elterjedt gyakorlat a kutatói elit többszörös foglalkoztatása - részben olyan álláshelyeket töltenek így be, amelyekre léteznek személyi alternatívák.

Tudja-e csökkenteni a hazai oktatási-kutatási szektor a jelenlegi rendszerben keletkezett feszültségeket? Azokat a feszültségeket, amelyek az utóbbi évtizedekben részben az átgondolt és elfogadott kutatói életpálya-modell hiányában váltak ilyen súlyossá? Hogyan kezelje a rendszer azt, hogy érett, csoportvezetésre váró harmincöt-negyvenöt éves kollégák jelentkeznek „kívülről” docensi-professzori szinten a klasszikus, „egy helyen, csendben, türelmesen várjuk az előmenetelt” modellt őrző rendszerben? Hogyan vonzzon a kutatói életpálya nemcsak elégséges számú, de megfelelően motivált és tehetséges fiatal, hogy az évtizedek óta mantrázott innovációra nyitott gazdaság és elit-tudomány személyi feltételei biztosítottak legyenek a jövőben is? Hogyan lépjen a tudományos közösség egésze úgy, hogy közben autonómiánkat mind intézményi, mind személyi szinten szeretnénk minden beavatkozástól megvédeni, s minden szabályozást úgy élünk meg, mintha az a tudomány tartalmába avatkozna bele? Hogyan valósítható meg - a finanszírozói oldal és a munkavállalói oldal számára is elfogadható módon - a jutalmazás és a szelekció?

A jelenlegi foglalkoztatási gyakorlat sok esetben szakmailag is támadható, hiszen van egyetem, ahol a PhD-fokozat megszerzésének követelményei szigorúbbak, mint a tudományterületnek megfelelő akadémiai kutatóintézetben a tudományos főmunkatársi vagy tanácsadói alkalmazás feltételei. Mivel az intézmények fejlődése az autonómia jogos igénye miatt nem kapott központi koordinációt, az ilyen feszültségek a rendszer melléktermékei. Olyan anomáliák, amelyek megosztják és ellenérdekeltté teszik a kutatói és oktatói pálya résztvevőit. A feszültségek mögötti kérdés véleményünk szerint az, hogy milyen lesz a jövőben a magyar felsőoktatás személyi állománymegtartása és fejlesztése.

A kihívásokra adott válasz akkor lehet megfelelő, ha

- számol a jelenlegi helyzet sajátosságaival,
- megkeresi az intézményi fejlődés múltjában és a nemzetközi példák alapján a hasznosíthatónak tűnő mintákat, majd
- a szelekciós és motiváló faktorok meghatározott célokhoz optimalizált rögzítésével tervezhető,
- közösségileg elfogadott és
- tárgyalási helyzetekben fejleszthető modellt, illetve modelleket dolgoz ki, belátva, hogy nem csak egyetlen út vezet a professzorsághoz.

A kérdés megfelelő kezeléséhez néhány szempontot továbbgondolásra javasolnánk.

Az oktatói, kutatói és kutatói-oktatói életpálya

Eddig nem különböztettük meg a tudományos életpálya eltérő formáit, a kutatóit (pl. egy külföldi „posztdok” után néhány évig akadémiai kutatócsoportban tanító, de utána hazai vagy külföldi kutatóintézetben projektvezetővé váló kutató), illetve az oktatóit (pl. főiskolai oktató, aki a tudományos tudás és módszertanok hatékony átadásával felelős az utánpótlás-generáció képzéséért). Ezek helyett a harmadik, a legtipikusabb, az ún. tudományos-oktatói életpályára fókuszáltunk. Indokaink között szerepel, hogy a vegyes életpálya-modell kiemelkedően sikeres történelmi korszakai egybeesnek a hazai tudomány legjobban fejlődő korszakaival. Ezeket jellemezte, hogy

- a peregrinus-problémát gyümölcsözően tudta kezelni a tudománypolitika, amikor a patrónus külföldön tudást és hírnevet szerzett tanítványa új, innovatív tanszéket kapott - ahogy azt a XX. század közepén Szent-Györgyi Albert pályája mutatta;
- a kutatás, az oktatás és az alkalmazás szervesen kapcsolódtak - amikor hazai cégek új tanszékeket alapítottak, pl. Bay Zoltán Atomfizika Tanszéke a BME-n a Tungsram támogatásával (mai példa lehetne a Robert Bosch Mechatronikai Tanszék a Miskolci Egyetemen);
- már a gimnáziumban is kutatókat nevelő tanárok keresték a kapcsolódást a kutatáshoz, és várták izgatottan a legújabb nemzetközi tankönyv postai érkezését. Ehhez az intézményi háttér is megvolt - például az évek óta sínylődő Eötvös Collegium megalapítási céljai és képzési gyakorlata egyszerre készített fel az oktatásra és kutatásra.

Mire építhetünk, és mit kell ehhez átépíteni?

A peregrináció jelentősen felgyorsíthatná a magyar tudomány modernizációját és így az utánpótlásképzést is, ha a rendszer fogadókészsége jobb lenne. Valójában a jól működő hazai posztdoktori rendszerek is hasonlóan hatnak, mivel a folyamatos beszámoltatási és pályázási kényszerrel a modern kutatói létbe szocializálják az itthon maradtak egy részét is. Ebben a rendszerben éppúgy benne van a modernizáció lehetősége, azonban az egyetemi kollégáiknál jellemzően hatékonyabb és sikeresebb kutatók ezen a karrierpályán indulva is nehezen jutnak álláshoz. Kivételt képeznek azok, akik már meglévő állásuk ideiglenes

feladásával kapnak ösztöndíjat, vagy - az álláshalmazokhoz hasonlóan - ösztöndíjukat a fizetés mellé veszik fel. Egy kidolgozott sabbatical-rendszer meg tudná oldani ezeket a visszasságokat. Amikor a vezető oktató menne külföldre, helyének ideiglenes betöltése még a műhelyek elzártágát is csökkentené. Hasonló, rotációs rendszer serkenthető a hazai kutatóintézeti hálózat és az egyetemek kooperációjának ösztönzésével. A nemzetközi gyakorlat azt mutatja, hogy a kutatóintézeti szellemi tőke bevonása az egyetemi oktatásba mindkét intézményi résztvevő számára kedvező lehet. Ez a közösen létrehozott (és akár finanszírozott) oktatói-kutatói státusok létrehívásával és az MTA-támogatású egyetemi kutatócsoportok forrásbővítésével álláshalmaz nélkül is megvalósítható. A hazai intézményrendszer jelenleg nem segíti a külföldi munkavállaló álláshelyének fenntartását, a hazatérés biztosítását vagy a kapcsolattartást a külföldön tartózkodó kollégákkal. A külföldi szakmai tevékenység beépülése a hazai kutatók életébe ritka, az ilyen tevékenység értékelése a tudományos előmenetel meghatározásakor teljesen heterogén képet mutat. Ennek látványos példája volt a Szabó Csaba gerjesztette vita (lásd Szabó Csaba: *Történelmi lehetőség előtt a kutatás-fejlesztés*, *ÉS*, 2006/18., máj. 5.), de gyakoriak a kisebb port kavaráó visszailleszkedési nehézségek is. Álláshelyek biztosítása külföldi vendégkutatóknak, posztdoktoroknak és professzoroknak nem bevett gyakorlat - és a hazatérőket is ritkán üdvözlük mosollyal.

Míg a peregrináció a modernizációt gyorsíthatja, a kissé porosnak tűnő akadémiai címrendszer fontos minőségbiztosítási támpont lehet. A Magyar Tudományos Akadémia köztestületként érdekes módon tükröz három rétegében egy lehetséges minőségi hierarchiát. A köztestületnek 12 877 tagja van, ebből MTA doktora, ún. nagydoktor 2457, hazai akadémikus pedig 367 (2010. január 2-án). Minden ötödik köztestületi tag az MTA doktora, minden hetedik doktor akadémikus lesz. Vagyis a rendszer eléggé szelektív, szinte megfelel a normális eloszlás egy-, illetve kétszórásnyi vágáspontjának. Olyan amennyire tőlünk telik külső, intézményfüggetlen rendszer ez, amely lehetőségeiben az intézmények minőségbiztosítási vonatkoztatási pontja tud lenni.

Ez a hierarchia az egyetemeken egész más számarányokat mutat. Röviden: körülbelül annyi a véglegesített vezető oktató, mint a nem vezető oktató és hetvenegy intézmény mintegy százhetven felsőoktatási karon közel ezer felsővezetőt (dékánok, helyettesek, rektorok, rektor-helyettesek) alkalmaz. Nehéz elképzelni - a felaprózás ellen szóló egyéb, gazdasági tényezőket most nem is vizsgálva -, hogy egyszerre ennyi felkészült s valóban a magyar felsőoktatásért idejét és erejét áldozó rátermett vezető lenne a rendszerben.

Az oktatási intézmények a kiszámíthatóságon kívül keveset nyújtanak az oktatói gárda számára - igaz, a nagy óraszámok előírásán túl nem is követelnek meg sokat. Az átgondolt minőségbiztosítás az intézményekben ritka, a tanmenetek a világos didaktikai célok megvalósítása helyett gyakran az erőforrások felosztásának kompromisszumai. Az oktatói teljesítmény sok egyetemi közép- és felsővezető számára másodlagossá válik. Mérése így ritkán jelenik meg számon kérhetően az előléptetési gyakorlatban. A megfelelő oktatói felkészültség hiánya így krónikussá válhat, és egész tudományterületeket érinthet. Ennek következményei sokszor tragikusak, gondoljunk csak arra, hogy a Bologna-átállás lehetőségeit hogyan (nem) használta ki a hazai felsőoktatás.

Egy átgondolt kutatói-oktatói életpálya-modell egyszerre javíthatná a szektor vonzerejét, költséghatékonyságát és presztízsét. A közös szemlélet kialakítását azonban gátolja az a nézet, amely vagy oktatásban, vagy kutatásban gondolkodik. Az első szemlélet terjed a ma

felnövekvő tudósgenerációban, akik szembesülnek a kíméletlen versennyel az innováció és kutatás területén. Ellenpólusa pedig megjelenik az egzisztenciáját féltő, a versenyben már részt venni nem kívánó idősebb generációban, ahol gyakran az oktatás előtérbe állítása legitimálja a kutatás háttérbe szorítását. Ez a megosztottság hátráltatja a tudományos utánpótlás nevelését.

Egy oktatói-tudományos életpálya-modell felé

Beryl Lieff Benderly írja: „Nem a hiányos oktatás vagy a tudósok hiánya [a probléma]. Az amerikaiak a tudományra készüléssel töltött éveiket követően a sikeres karrier valós lehetőségét igénylik.” Ehhez mind a rendszerben maradásnak, mind a kijutásnak a különböző szinteken elég vonzónak kell lennie. Nálunk a kijutás rosszabb, és a tudósok kapcsolata a tudományon kívüli világgal gyengébb, mint a fejlett tudományos kultúrával rendelkező országokban. Mivel a véglegesítés visszaszorítása csak ilyen kultúrákban tud struktúraváltást előidézni az életpálya vonzerejének jelentős csökkenése nélkül, hazánkban ez nem tűnik járható útnak.

Emiatt az életpálya-modell kialakítása kapcsán mindenképpen meg kell tartani a véglegesítést a rendszerben a belátható időben. Ez azért is tűnik racionálisnak, mert ha a szelektációs mechanizmus megfelelően van kialakítva, üzemeltetve és fejlesztve, akkor ez a létbiztonság a tudomány költségghatékony üzemeltetését teszi lehetővé. Azt a kérdést, hogy a foglalkoztatottak hány százaléka legyen véglegesített, csak a jutalmazási és szelektációs modell részeként értelmes meghatározni, mind a jelenlegi foglalkoztatást, mind a best-practice példákat figyelembe véve.

A jutalmazási és szelektációs modell azonban túlmutat az egyéni életpályákon, és igényli az intézmények közötti verseny újragondolását, valamint kutatási-infrastrukturális támogatások kérdését. Az ilyen modellek kidolgozóinak és érvényesítőinek azt is végig kell gondolniuk, hogy a kutatói-oktatói pályaképből hogyan kezeljék a különböző szinteken újra megjelenő verseny veszteségeit. Egy világos életpálya-modell része a társadalmi nyerteseken túli világ, egy jó modell pedig - nyitottságával - egyben a belülről vesztesként megítéltek csalódottságát is csökkenti.

Ilyen modell végiggondolt és hatékony egyeztetési folyamatban alkotható meg, hiszen a jelenlegi fórumok igencsak diszfunkcionálisak, mert csak a rendszerben bent lévők érdekeit képviselik, a társadalom és a még nem bent lévők szempontja kimarad. Van azonban jó példa: a közel kétéves NEKIFUT projekt azt mutatja, hogy értelmes emberek értelmesen végiggondolt egyeztetési folyamatban értelmes és minden fél által elfogadható kompromisszumokat tudnak kidolgozni, nemcsak az eredmény elfogadottságát növelve, hanem az intézményi tanulást is támogatva. A NEKIFUT projekt a kutatási-infrastrukturális támogatások további tervezéséhez megfelelő kiindulópont.

Az intézmények közötti verseny

Az egészséges verseny nem egyirányú: a pályázók versengenek állásokért, de az intézmények, egyetemek, karok, tanszékek is versengenek a legjobb oktatókért-kutatókért. De mik az előnyei a - jelenleg csak informális - komoly intézményi versenynek? A verseny szabályaival az oktatás és tudástermelés hatékonysága befolyásolható, és az intézmények

szintén érdekeltté válnak hatékony belső szelekcións rendszer kiépítésére - ez a folyamat néhány intézményben már megindult. A belső verseny jobb hatásfokú működést eredményez, ami csökkenti a bizalmatlanságot, valamint az ebből fakadó túlszabályozást. A túlszabályozott pályázati rendszer, az impakt-faktorok méricskélése és a mutató- és papírgyártás különféle formái végeredményben a bizalmatlanság és az episztémikus függés termékei. A megfelelő intézményi szabályozás bizalmat szül, egy jobban működő tudományban pedig episztémikusan is jobban bízhat a finanszírozó és a társadalom. Az intézményközi verseny növelni tudja az autonómiát, miközben csökkenti a bürokratikus és drága központi pénzelosztást éppúgy, mint a kutatók és oktatók adminisztratív terheit. Az intézményi verseny egyszerre tudja felszámolni a többszörös foglalkoztatást és ad lehetőséget az állásra várakozóknak az üres pozíciók betöltésére. Ezáltal biztosítani tudja kisebb (vidéki) intézmények számára a megfelelő szintű oktatáshoz a humánerrőforrás rendelkezésre-állását és nem csak nevükben kutató, komolyan vehető nagy egyetemeket hív életre, amely közül egy, talán, majd valamikor bejut a világ száz legjobb egyeteme közé.

Mindez a jelenleginél sokkal kiszámíthatóbb, a tudományos és oktatói emberi erőforrásokra odafigyelő vezetést kíván meg. Ha marad ugyanis a munkahely-konzervativizmus, akkor a verseny emberi oldalainak értő kezelése éppúgy szükséges, mint - visszatérve az életpályákra - a többféle kijutási és továbbjutási lehetőség alternatíváinak kialakítása. Az életpálya-modell végső értelme a kiszámíthatóság és így a vonzerő növelése. A vonzerő azonban nem vattázott utat jelent, hanem szigorú előrehaladási kritériumokat és magas belépési küszöbököt. Mind a társadalom, mind a fenntartók ezt várja el a tudománytól. És a tudományon belül sem más a helyzet, az egyetem és a kutatás világa a nagyra törő, teljesítményorientált emberek világa, s nem a „majdcsak megleszek vagyok” emberek világa. A szigorú kritériumok az ilyen embereket vonzzák, a szigor nemcsak szelektál, de vonz is. (A hegymászás klasszikus korszakában három mászónk volt a nemzetközi élmezőnyhöz sorolható. „Eötvös Loránd, Déchy Mór és Jordán Károly volt ez a három kiváló hegymászó. Érdekes, hogy mindhárom tudós, akadémikus, s az ifjúság barátja és nevelője volt. Jordán a Tátra, Déchy a Kaukázus, Eötvös pedig a Dolomitok nagy feltárója volt.” [Bucsek Henrik: *Eötvös Loránd, a hegymászó, Fizikai Szemle*, 1969/8.])

Summa

Cikkünket Vörösmarty-idézettel kezdtük, de legalább Robert Merton óta ismerjük a választ arra a kérdésre, hogy mi teszi boldoggá a tudóst. Legfőbb mozgatóereje a feltételezett jelképes közösség, a láthatatlan kollégium szakmabelijeinek elismerése, ebben az értelemben reformkori költőnk „hír” mozgatórugójának felel meg. A tudós számára a megismerés is „gyönyör”, ám meglepően komoly motivációs tényező a pályatársak elismerése. Az intézmények felől nézve a kutatói-oktató életpálya-modell kulcseleme az állandóan érvényesített világos értékelés, valamint az előrelépés és így a véglegesítés kapcsolása a magas teljesítményhez. A verseny a biztonságért a vezetői állások vonzerejével és a magasabb kritériumokkal ösztönözhető, ám ehhez meg kell találni a biztonságot jelentő és a kompetitív mozzanatok megfelelő arányát s szereplőkhöz rendelését. Az életpálya-modell segíthet kialakítani a kompetitív mozzanatok és a jogosan igényelt tanári, kutatói és egzisztenciális biztonság közötti összhangot. Segítheti az oktatói-kutatói kart, hogy megerősítse kapcsolatait a világ tudományosságával, és eközben rendszeren kívülről érkező munkavállalók felé is nyitott. Mind kifelé, mind befelé nyitott

struktúraként kell működnie, amely egyszerre vonz és szelektál, amely jövőképet ad, és alternatívákhoz segíti a munkavállalót. A legutóbbi évek megmutatták, mennyire nehéz feladat bizalmat generálni, a jelenleginél sokkal helyesebben jutalmazó és hatékonyabban ösztönző tudományos intézményrendszer hazánkban, hiszen a nyilvános viták színvonala általában alacsony, de talán még nem lehetetlen az eddigieknél konstruktívabb nyilvános diskurzus...

 [nyomtatás](#)