
Fertő Imre,
az MTA Közgazdaság- és
Regionális Tudományi Kutató-
központ Közgazdaság-tudományi
Intézetének tudományos tanács-
adója, a Kaposvári Egyetem
egyetemi tanára
E-mail: fertó.imre@krtk.mta.hu

Gondolatok a habituseljárások értelméről a „Habitus-metria” című cikk kapcsán

Dobos Imre, Michalkó Gábor és Nováky Erzsébet a *Statisztikai Szemle* jelen számában megjelenő írásukban¹ áttekintik a hazai gazdaságtudományi habilitációs eljárásokat, kitérve francia, német és orosz példákra. A cikk fontos problémákat említ a habilitációs eljárásokkal kapcsolatban. Ebben a hozzászólásban csak három kérdést vetek fel röviden.

1. Van-e értelme egyáltalán a habilitációs eljárásnak?

A hazai habilitációs gyakorlat, hasonlóan a PhD-fokokozatok odaítélésének publikációs teljesítmény-előírásaihoz, szép példa a saját magunkkal szembeni bizalmatlanság intézményesítésére. Először is tisztázni kellene, hogy mi is a habilitáció célja. Ha csak az, hogy támpontot adjon a munkahelyi vezetőknek (tanszékvezetőnek, dékánnak, rektornak) annak eldöntésére, vajon a kollégák teljesítményük alapján előreléphetnek-e a szakmai ranglétrán, akkor nincs szükség rá, hiszen arra a habilitációtól függetlenül is rendelkezésre áll minden információ. Mindegyik hazai egyetemen létezik valamilyen teljesítményértékelési rendszer, amelyből megállapítható az adott kolléga oktatási, oktatásszervezési és tudományos teljesítménye. Ehhez már csak megfelelő küszöbértékeket kell rendelni, és könnyen eldönthető, hogy az illető

¹ DOBOS I. – MICHALKÓ G. – NOVÁKY E. [2019]: Habitus-metria: a hazai gazdaságtudományi habilitációs eljárások áttekintése nemzetközi összehasonlításban. *Statisztikai Szemle*. 97. évf. 5. sz. 439–457. old. <http://dx.doi.org/10.20311/stat2019.5.hu0439>

„megérett-e” a magasabb pozícióra. A habilitáció tulajdonképpen a munkahelyi vezető felelősségét ruházza át egy külső testületre, hogy „objektivitást” adjon az előléptetési eljárásnak. Ha végiggondoljuk a habilitációs eljárások tartalmi elemeit, akkor világossá válik, a jelentkezőket abból „vizsgáztatjuk”, ami a munkaköri kötelességük: képesek-e élvezhető órát tartani, értékelhető kutatási tevékenységet végezni stb. Ha az egyetemi teljesítményértékelési rendszert komolyan veszik, és az ott megadott követelményeket betartatják, akkor az előrelépés automatikus, illetve, meg lehet válni attól, aki a kritériumokat nem képes teljesíteni.

Nem véletlenül nincs sok országban habilitációs eljárás, ahogy a szerzők is helyesen megjegyzik. Ezekben az országokban a felsőoktatás finanszírozását általában bizonyos teljesítménykritériumokhoz kötik. Ugyanahhoz a képzéshez eltérő fejkvóta járhat attól függően, hogy egy intézmény képzése az országos rangsorban hányadik helyen áll. Ha egy képzés az abban részt vevő kollégák nem megfelelő teljesítménye miatt gyenge értékelést kap, akkor veszteséges lehet, és az egyetemi vezetés megszüntetheti.

A hazai habilitációs eljárások, hasonlóan a PhD-védésekhez, általában eléggé formálisak. Ha a jelentkező zöld utat kap tantermi, illetve tudományos előadásának megtartására, akkor nagy biztonsággal előre jelezhető, hogy habilitációja sikeres lesz. Ha ez így van, akkor teljesen fölösleges időt és pénzt pocsékolni a habilitációs eljárásra.

Összegezve az eddigieket, személyesen nem látom sok értelmét a habilitációs eljárásnak. Egy korrekt, átlátható, nemzetközi standardokra épülő és betartatott teljesítményértékelési rendszer hasonló vagy jobb eredményre jutna fölösleges idő- és pénzfordítás nélkül.

2. Ha már van habilitációs eljárás, kell-e valamilyen egységes szabályozás?

Egyrészt, ha már létezik habilitációs eljárás, akkor teljesen legitim felvetés, hogy országos szinten, legalább az államilag finanszírozott intézményekben legyen egységes szabályozás. Ha egy felsőoktatási intézmény költségvetési pénzből gazdálkodik, akkor a finanszírozónak értelemszerűen joga, hogy bizonyos követelményeket állítson a működést illetően. Másrészt, a felsőoktatási intézmények mindig heterogének lesznek a teljesítménymutatókban, hiszen lehetőségeik, „merítési bázisuk”, múltjuk különböző, amit nem lehet egységesíteni. Nyilván más a helyzete a Budapesti Corvinus Egyetemnek, ahová a legmagasabb pontszámmal veszik fel a hallgatókat, mint egy kisebb vidékinek. Ehhez hasonlóan, a külföldi példák is azt mutatják,

hogyan sehol sincs egységes színvonalú felsőoktatás. A kérdés az, hogy tudomásul véve az intézményi heterogenitást, akarunk-e olyan országos szintű motiváló rendszert bevezetni, amely jobb oktatási és tudományos teljesítményre ösztönöz. Itt sokféle megoldás létezhet, a „nemzeti minimumkövetelmények” bevezetésétől kezdve egy differenciáltabb megközelítésig. A szerzőkkel teljesen egyetértek abban, hogy mindenképp a nemzetközi standardokhoz közelítő kritériumokat érdemes bevezetni.

3. A hazai felsőoktatás belterjessége

A cikk talán érthető módon nem foglalkozik vele, de fontos körülménynek tartom a hazai felsőoktatás belterjességét. A felsőoktatásban dolgozók túlnyomó többsége diákként lépett be először saját intézményébe, ott szerezte meg tudományos fokozatát, illetve járta végig a szakmai lépcsőfokokat, és onnan is megy majd nyugdíjba. Természetesen érvelhetünk úgy, hogy a karrier szempontjából fontos az intézményi lojalitás, az intézményspecifikus tudás. Szervezetműködési szempontból azonban kifejezetten károsnak találom, hogy a kollégák többsége nem látott más szervezeti kultúrát, nem dolgozott huzamosabb ideig más intézményi környezetben. Ez óhatatlanul beszűkíti a szervezeti működés perspektíváit, az intézményi kihívásokra adható válaszok készletét, a lehetséges legjobb megoldások keresését. Vannak országok, ahol a PhD-fokozat megszerzése után a hallgatónak másik intézményben kell folytatnia a pályafutását, vagy kifejezetten hátrányt jelent a karrierjében, ha ugyanott dolgozik, ahol korábban tanult. Nincs ez másképp a habilitációs eljárások esetében sem. Magyarországon viszont a habilitációs eljárások általában az adott intézményben dolgozók habilitációjára koncentrálnak, az egyetemeken csak elvétve „fogadnak be” máshonnan kollégákat. Minden intézmény ragaszkodik a saját standardjaihoz, és bizalmatlanul szemléli a máshol habilitáltakat. Nem gondolom, hogy a habilitációkhoz felkért külső szakértők lényegesen „oldanak” a belterjességet. Egy egységes, országos szabályozás viszont megteremtené annak a lehetőségét, hogy mindenki más intézményben habilitáljon, mint ahol dolgozik.