

Emberitőke-elemzés a felsőoktatásban oktatók körében

Petőné Dr. Csuka Ildikó

Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar

Vállalkozásmenedzsment Intézet

petone.ildiko@kgk.uni-obuda.hu

Absztrakt: A felsőoktatási intézmény számára nyilván értékkel bír, hogy az adott oktatói gárdával dolgozik, ezért nagyon fontos ezen érték bemutatása. A felsőoktatási intézmények versenyképességének egyik kulcseleme az oktatókban megtestesülő emberi tőke, melynek minőségét főként a következő tényezők befolyásolják: megfelelő emberek felvétele, az oktatókba való befektetés (képzés), az intézmény kultúrája, széleskörű információ-megosztás az intézményben, megfelelő (nemcsak pénzalapú) jutalmazási és kompenzációs rendszer. E tényezők értéke az oktatók teljesítményében illetve lojalitásában mutatkozik meg.

A felsőoktatásban dolgozó oktatók vizsgálatával céloim a felsőoktatás egyik legrelevánsabb emberi tőkéjének elemzése, amely hosszú távon meghatározó hatással van adott nemzet jövőbeli tudásalapú gazdaságára és társadalmára a felnövekvő generációk tudásának, készségeinek, képességeinek formálásán, bővítésén keresztül. Az oktatók elégedettsége befolyással van munkájuk minőségére és motiváltságukra, továbbképzési terveikre, önfejlesztési tevékenységükre, emberitőke-beruházásaik nagyságára, intézményhez való lojalitásukra. E témákat vettem fel a vizsgálatomba bevont felsőoktatási intézmények oktatói körében elvégzett interjúk során.

1 Bevezetés

Bourdieu szerint (1988) szerint az egyetemi tanári hivatás elvesztette „méltóságteljes státusát”, amit mindig is a politikai hatalom határozott meg. Az akadémiai foglalkozás társadalmi helyzete nagymértékben megváltozott a 20. század második felében, ugyanis egyre inkább eltávolodik az értelmiségi szereptől. Altbach a következőképpen foglalja össze az oktatók munkaerőpiaci helyzetének változását az elmúlt évtizedek alatt a felsőoktatási piac kialakulása következtében: „A tömegesedés egyebek mellett az oktatói kar felhígulásához vezetett, valamint ahhoz, hogy az eredeti tudományos közösségek fokozatosan elveszítik identitásukat. Az elszámoltathatóság az oktatók hagyományos autonómiáját korlátozza azzal, hogy egyre szorosabb ellenőrzés alá vonják a

tevékenységüket, s ezzel oktatónak lenni kevésbé kívánatos. A privatizáció bizonyos értelemben arra ösztönzi az oktatókat, hogy növeljék saját és intézményük bevételeit, mégpedig olyan szolgáltatásokkal, amelyeknek semmi közük az oktató munkához. A piacosítás pedig arra készíti az oktatókat, hogy a hallgatók érdeklődéséhez, valamint a munkaadók igényeihez szabják tananyagaikat.” (Altbach 2002: 9-10) Altbach tehát az akadémiai foglalkozás válságát állapítja meg. A tömegesedés jelensége nemcsak a hallgatók létszámának növekedésében tapasztalható meg, a felsőoktatás oktatóit, azaz az akadémiai foglalkozást is elérte, véleménye szerint ma már az akadémiai foglalkozást űzők nem rendelkeznek a tudományosság jegyeivel, így beazonosíthatatlanok. Az elszámoltathatóság az oktatói pálya legnagyobb vonzerejét veszi el az oktatói munka beszabályozásával korlátozva az oktatók és az intézmények autonómiáját. A privatizálás folyamán az állam (pénzügyi) szerepvállalása csökken a felsőoktatásban, így az oktatók rákényszerülnek a menedzseri szemléletmód illetve feladatok elvégzésének magukévá tételére, hogy intézményüknek finanszírozási forrásokat találjanak. A piacosítás eleme szintén az üzleti szemlélet elsajátítását követeli meg az oktatóktól, ugyanis a hallgatók toborzása, intézménybe vonzása egyre több üzleti világban alkalmazott módszer használatát igényli a felsőoktatási intézményektől és azok dolgozóitól. Weber (1995) más szempontból hasonlítja a tudományos pályát kockázatos vállalkozáshoz, melyet sok előre nem látható esemény befolyásol. A tudományos pályát űzőnek alapvetően kétféle követelménynek kell megfelelnie – az oktatás és a kutatás feltételeit is teljesítenie kell. Ahogy ez az oktatókkal lefolytatott interjúkon is kiderült az akadémiai hivatás egy nagyon összetett foglalkozás, s előfordul(hat), hogy a különböző funkciók ellátása során az egyik funkció (oktatás színvonala) csorbát szenved a másik funkció végzése miatt (kutatás). Az elmúlt évtizedekben a felsőoktatásban dolgozó oktatókkal kapcsolatban a következő paradoxon állt elő: a képzett munkaerő értéke egyre magasabb, míg az akadémiai hivatás leértékelődött. A foglalkozás státusza csökkent, a kereseti lehetőségek romlottak, ehhez még hozzáadódik, hogy a társadalom elégedetlen a végzett hallgatók tudásával, a kutatások eredményeinek relevanciájával.

2 Emberitőke-elemzés a felsőoktatásban oktatók körében

A felsőoktatási intézmény számára nyilván értékkel bír, hogy az adott oktatói gárdával dolgozik, ezért nagyon fontos ezen érték bemutatása. A felsőoktatási intézmények versenyképességének egyik kulcseleme az oktatókban megtestesülő emberi tőke, melynek minőségét főként a következő tényezők befolyásolják: megfelelő emberek felvétele, az oktatókba való befektetés (képzés), az intézmény kultúrája, széleskörű információ-megosztás az intézményben, megfelelő (nemcsak

pénzalapú) jutalmazási és kompenzációs rendszer. E tényezők értéke az oktatók teljesítményében illetve lojalitásában mutatkozik meg. Ezért tartom alapvetően fontosnak a felsőoktatásban oktatók emberi tőkéjét, melyet a továbbiakban munkám során elemzek az oktatókkal lefolytatott interjúkon keresztül.

Strukturált interjúkat folytattam a kiválasztott felsőoktatási intézmények *oktatóinak körében*. A kiválasztás véletlenszerű mintavétellel történt, a cél az volt, hogy minden beosztásból viszonylag egyenlő arányban szerepeljenek a mintában, azaz erre a mintára azért volt szükség, hogy az oktatók emberi tőkéjének szempontjából megfelelően legyen reprezentatív a minta. Internetes információk forrás alapján összegyűjtöttem egy oktatói adatbázist, mely az oktatók nevét, beosztását és a szervezeti egység nevét tartalmazta, majd véletlen számtáblázat segítségével történt a minta kiválasztása. Standardizált szóbeli interjúkat készítettem, előre kidolgoztam a kérdőíveket, s ez alapján a kérdések minden interjúalanynál azonos sorrendben követték egymást. A strukturált interjúk 2010 szeptemberében zajlottak le.

2.1 A vizsgált karok/szakok oktatói összetétele és felvetéseim

Az 1. táblázat foglalja össze a kiválasztásra került intézmények kutatásba bevont karainak illetve szakjainak teljes munkaidős oktatói összetételét a tudományos minősítéssel rendelkezők arányának szempontjából.

| Intézmény | | Mutatószámok | |
|-----------|------|---|---|
| | | Egy minősített oktatóra jutó nappalis hallgatók száma | Minősített oktatók aránya a teljes munkaidőben dolgozó oktatókból |
| BGF | KKK | 67 | 25% |
| | PSZK | 178 | 20% |
| KJF* | | 70 | 53% |
| SZE - GTK | | 43 | 40% |

*a Gazdálkodási és Menedzsment illetve a Turizmus-vendéglátás szakok oktatói adatai

1. táblázat

Minősített oktatók arányára vonatkozó mutatószámok

Forrás: Felsőoktatási Statisztikai Adatok 2009 és a KJF Humánpolitikai Osztály

A fenti táblázat nem bizonyítja azt a tényt, hogy Magyarországon az egyetemi ranggal rendelkező intézmények oktatói között sokkal magasabb a tudományos fokozattal rendelkezők száma és aránya. Közel a duplája a SZE és a KJF teljes munkaidős oktatóinak minősítettsége a BGF vizsgálatba bevont karain oktatókhoz képest. Az egy minősített oktatóra jutó nappalis hallgatók számának mutatója

egyértelműen a SZE-nél a legkedvezőbb, itt jut a legkevesebb hallgató egy minősített oktatóra, mely a BGF Pénzügyi és Számviteli Karán ennek kb. négyszerese.

A kiválasztott három intézmény oktatói körében végzett kutatás során huszonegy interjút készítettem ügyelve arra, hogy minden intézményből különböző beosztású és tudományos fokozatú oktatók kerüljenek a mintába. Nők és férfiak mindegyik intézményből arányosan szerepeltek a kiválasztottak között. A meginterjúvott alanyok csak oktatók voltak, a felsőoktatásban egyéb más munkakörben dolgozó egyéneket, - akik úgyszintén a felsőoktatás emberi tőkéjének részét alkotják – arra való tekintettel nem válogattam a mintába, mert a felsőoktatás tipikus, más szektoroktól eltérő emberi tőkéje egyértelműen az oktatókban testesül meg, ezért a kutatás terjedelmi és időbeli korlátaiból kifolyólag az oktatói munkakörben dolgozóakra helyeztem a hangsúlyt. Az interjúkat a KJF Gazdálkodási és Menedzsment Tanszékén, a SZE Kautz Gyula Gazdaságtudományi Karán és a BGF Külkereskedelmi és a Pénzügyi és Számviteli Karán. Az oktatókkal lefolytatott interjúknak a következő volt a célja:

- a felsőoktatásban oktatók intézménybe vonzásának illetve az intézményben tartásának melyek a legfontosabb szempontjai
- az állami és magán felsőoktatási intézmények oktatói véleményének kikérése
 - a folyamatos önfejlesztés, önképzés szempontjából, az oktatók véleményének kérése emberi tőkéjük idők során történő elhasználódása és az emberitőke-beruházások szükségességéről.
 - az intézmények mindennapi működésében és az oktatási tevékenységben az oktatók véleménye szerint mennyire van jelen az üzleti szemlélet és mennyire fontos ennek a jelenléte. Feltevésem, hogy a magán- és állami felsőoktatási intézmények *tanszékvezetésének szemléletmódja között különbség van. A magán felsőoktatási intézmények gazdasági képzésében résztvevő tanszékek vezetésének szemléletmódja anyagiasabb, menedzsment típusú, mint az állami intézményé.*

Véleményem szerint a téma mélyebb elemzése szempontjából fontos az interjú folyamatának és a résztvevők válaszainak kifejtése. Az interjúknál résztvevők válaszaiból kiderül, hogy hogyan fogják fel az emberi tőke fontosságát, mi a véleményük annak elhasználódásáról és a munkavégzésük mellett történő emberitőke-beruházásaikról, illetve az intézmény vonzerejéről, az üzleti szemlélet intézményben történő érvényesüléséről. Az oktatók egy része úgy érzi, nem becsülik meg kellően, amit a szakmai fejlődési lehetőségek, mint például a készségfejlesztő tréningek hiánya is jelez. Az oktatók egyöntetű véleménye, hogy alulfizetettek az üzleti szférához képest, viszont jó néhányan számoltak be az

intézmény, de még inkább a tanszék közösségi erejéről. A BGF oktatói erős szervezeti elkötelezettségről tanúskodtak azt nyilatkozván, hogy hozzá szeretnének járulni az intézmény sikeréhez. Az oktatók nagy része a szakmai fejlődési lehetőségeket hiányolta, pedig nagyon fontosnak tartotta.

„Úgy érzem, sokkal nagyobb szükség lenne a szakmai fejlesztésekre, az itt dolgozó emberek fejlődni kívánnak, nem szeretnék, ha ismereteik, szaktudásuk idejét múlttá válna. Amennyiben nem érzik a kihívást és a fejlődés lehetőségét, és ráadásul a fizetések is alacsonyabbak, mint az üzleti szférában, féltő, hogy az üzleti világ elszívja a tehetségeket.”

2.2 Oktatók intézményválasztását és intézményben tartását befolyásoló tényezők

Az oktatók intézményválasztási szempontjainak vizsgálatakor a megkérdezett felsőoktatók az intézményi sajátosságokon kívül (hírnév, küldetés, célok, üzletorientáltság mértéke) a szakmai fejlődési és előrelépési lehetőségeket is megemlítették.

2.2.1 A vizsgált felsőoktatók véleménye az intézménybe vonzó és ott tartó tényezőkről

| | |
|---|---|
| Intézmény jellegével kapcsolatos szempontok | Intézmény hírneve |
| | Intézmény küldetése, céljai |
| | Intézmény üzlet-orientáltsága |
| | Intézmény infrastrukturális ellátottsága |
| Szakmai megbecsültség | Előrelépési lehetőségek, szakmai fejlődés |
| Életminőség | Nagyfokú szabadság, rugalmas munkakörülmények |
| Közösség ereje | családias közösség |

Forrás: Oktatói interjúk

Arra kérdésre, hogy elsősorban mi vonzza ide az egyéneket és ha már idejötték, mi tartja őket itt, jó néhány oktató a „jó életminőséget” és a „jó közösséget” említi, mint intézményben tartó erőt. Az interjúkból az derül ki, hogy nagyon különleges személyi okai vannak az intézményben maradásnak, s a fizetés nem egy hangsúlyos toborzási vagy visszatartási tényező. A személyes okok között szerepel az otthonról történő munkavégzéstől és nagyfokú szabadságtól kezdve a tanszéki családi környezetig jó pár indok.

„Ez az intézmény vonzó lehet a leendő oktatók számára a nemzetközi kapcsolatrendszere miatt, illetve a jó infrastrukturális ellátottsága miatt.”

„Van egy belső nagyon jó közösség tanszéki szinten. Munkatársi kapcsolatnál jelentősen erősebb kapcsolatok, szoros barátságok alakultak ki, s ez a munkában is nagyon pozitívan hat.”

A jutalmak általában fontos ösztönző elemek a munkavállalók elégedettségének fenntartásában, azonban úgy tűnik, hogy a felsőoktatásban nem ez a legalapvetőbb előrehajtó tényező. A BGF-en sok oktató az intézmény hírnevét nevezte meg motivációként. A BGF oktatóit úgy néz ki, hogy az intézmény hírneve ösztönzi, és sokak úgy gondolják, hogy tesznek is e hírnév megtartásáért, és növekedéséért, azaz ezáltal részesei az intézmény sikerének.

„Véleményem szerint a hírnév nagy vonzóerő a leendő oktatók számára, egy sikeres intézmény részének lenni jutalom, és rangos intézményként valószínűleg könnyebb is minőségi munkaerőt idevonzani.”

„Nem a fizetésért vagyok itt, az biztos. Fiatalosnak, lendületesnek tűnt ez a főiskola, nem szerettem volna nagy egyetemen dolgozni, túl bürokratizáltnak tartom. Lehet, hogy több pénzt keresnék máshol, azonban úgy gondolom, hogy szerencsés vagyok, hogy megtaláltam ezt a helyet.”

2.2.2 Intézmény küldetése, stratégiai céljai

Az interjúkból kitűnt, hogy nagyon fontos, hogy az intézmény dolgozói nagyra értékeljék az intézményük küldetését. Ez az egyik fő oka annak, amiért elsősorban ezt az intézményt választották munkahelyül vagy a legnagyobb részben ez járul hozzá ahhoz, hogy szeretnek az adott intézményben dolgozni.

„Nem lennék itt, ha nem hinnék az intézmény küldetésében. Magyarországon kiemelkedő felsőoktatási intézmény szeretnénk lenni... Az előadótermeken és egyszerű munkahelyen kívül sokkal többet szeretnénk nyújtani az intellektuális elkötelezettség érdekében. A hallgatókkal való kölcsönhatásban kell mindenről gondolkodni.”

„Az intézményünk küldetése, hogy olyan fiatal közösséget „termeljen”, amely tudományosan kiemelkedő, és közösségi-, társasági beállítottságú, s kilépve az életbe megállja helyét, fel tudja venni a versenyt a munkaerőpiacon.”

Az oktatók szeretnék, ha intézményük küldetését és céljait megosztanák velük. Amennyiben a felsőoktatási intézményük stratégiai céljait megismertetik velük, úgy érzik, hogy meghallgatják őket és munkájukat is figyelembe veszik, s ez az elkötelezettség és a felelősség érzetét adja intézményük iránt.

„Úgy gondolom, hogy az intézmény küldetésének, jövőképeének oktatókkal történő tudatos ismertetése hiányzik, szerintem az oktatóknak az intézményi közösség tagjaiként tisztában kellene lenniük az iránnyal, merre halad az intézmény. A stratégiai tervet nem kommunikálják hatékonyan. Gyakran jövök rá olyan dolgokra, amit már rég tudnom kellett volna. A tanszéki oktatók sok esetben hírlevelekből értesülnek eseményekről, tervekről.”

Az oktatók nemcsak az intézményük egyedi küldetéséről, hanem az oktatás küldetéséről is beszéltek.

„Az oktatás küldetése miatt vagyok itt. Amíg az intézményem elkötelezett ez iránt, és fejleszti a szolgáltatásait, legfőképpen a hallgatók irányában, addig elégedett vagyok.”

Az interjúk rávilágítottak arra, hogy az oktatók az intézmény küldetésének eszméjét és az intézmény által vonzott embereket is jelentős mértékben figyelembe veszik, mikor az intézmény mellett döntenek.

2.3 (Tovább)képzés oktatói szemmel és az emberitőke-beruházások szükségességének oktatói megítélése

Mind az állami, mind a magán felsőoktatási intézmények oktatói felismerték a folyamatos önfejlesztés, önképzés alapvető fontosságát, és rendszeresen „karbantartják” és gyarapítják emberi tőkéjüket, azonban a továbbképzési lehetőségeknek az intézmény szűk korlátot szab.

A szakmai fejlődési lehetőségekkel együtt a továbbképzések, tréningek is nagyon fontosak az oktatók számára, azonban csak korlátozott képzési lehetőségekről számolnak be.

„Két terület van, amelyen továbbképzésen vettem részt: távoktatás és pedagógia. Úgy gondolom, sokkal nagyobb szükség lenne a szakmai fejlődésre, mint a számítógépes (távoktatási) képzésekre.”

„Belső tréningek nincsenek. Már javasoltam, hogy konfliktuskezelés jó lenne, de meglepő módon az oktatótársak elutasították ezt az ötletet, mondván, hogy nincs rá szükségük.”

Több oktató arról számol be, hogy egyre gyakoribbak a belső képzések és a külső képzést is támogatja az iskola, azonban ennek ellenére még mindig nagyon ritka a belső tréningek szervezése. A legtöbb esetben a számítógépes (távoktatási) továbbképzések könnyen elérhetőek az intézményekben, az oktatók nagy részét

rendszeresen „beiskolázzák” az ilyen jellegű képzésekre, habár az oktatók olyan képzési programokon szeretnének részt venni és olyan kurzusokat tartanak szükségesnek, amelyek más területeket is felölelnek. Néhány oktatót a nyelvi képzés érdekelne, de a prezentációs technikákról szóló oktatáson is szívesen részt vennének. Szintén hasznosnak tartanának az információs társadalom pedagógiai módszereiről (főképp az internet használati praktikákról) előadást hallgatni. Az oktatók többsége szerint a képzés egyértelműen hozzájárul az oktatás színvonalának emelkedéséhez, így a PhD képzés is, ahol új ismeretekhez, friss információkhoz, s tapasztalatokhoz jutnak. Azonban, ha megfelelően elhivatott és agilis az illető, akkor ezekhez az ismeretekhez máshol is (pl. internet, könyvtár) hozzájuthat, s hasonlóan növelheti az oktatás színvonalát.

„A továbbképzés növeli az oktatók teljesítményét még akkor is, ha az nem mérhető. Az emberi fejlődés szempontjából mindenképpen pozitív változásnak lehetünk tanúi. Az intézményen belüli tréningek további hatása, hogy a munkahelyi légkört javítja, közelebb hozza a munkatársakat.”

„Úgy gondolom, hogy a képzések csak kicsit emelik az oktatók teljesítményét. Véleményem szerint ez nem tartja itt jobban az oktatókat, inkább az alapedolog: a hivatás szerelme.”

Egy negatív vélemény is megfogalmazódott a továbbképzési hajlandósággal kapcsolatosan, mely egyértelműen az intézmény nem ösztönző hozzáállását nevezte meg, mint továbbtanulást fékező tényezőt.

„Úgy érzem, hogy túlképzett vagyok, ezért nem tervezek továbbtanulni. A diplomák gyűjtésével a bérem reálértéke nem növekedett. Nem látom, hogy továbbképzésem megtérülő tőkebefektetés lenne számomra. Úgy gondolom, nyitott, érdeklődő vagyok, és amúgy szívesen tanulnék is, de az előbbiek miatt nem teszem.”

Az oktatók nemcsak felismerték a folyamatos önképzés fontosságát, hanem túlnyomó többségük rendszeresen fejleszti önmagát, ismereteit bővíti és újítja, hogy emberi tőkje ne csökkenjen. Az intézmény által (akár pénzügyileg, akár időben) támogatott (tovább)képzések valóban nagyon szűkösek, melyeknek az intézmények pénzügyi keretei szabnak szoros korlátot a magán- és az állami felsőoktatási intézmények oktatói esetében egyaránt, így felvetésem beigazolódt.

A versenyképesség érdekében az intézményeknek olyan képzéseket ajánlatos szervezniük dolgozóik, azon belül oktatóik részére, amelyek motiválják és elkötelezetté teszik őket az intézmény iránt. A munka szempontjából hatékony képzések ajánlásán kívül legalább olyan fontos ösztönző a továbbtanulás érdekében, a képzés elvégzésének megfelelő javadalmazása. Az intézmény részéről elmaradt jutalom, a megfelelő erkölcsi és pénzügyi elismerés hiánya az interjúk alapján is bebizonyosodott, hogy hatalmas fékező tényező. Az oktatók minősége (végzettsége, képességei, felkészültsége) jelentős hatással van a hallgatók eredményességére, ezért érdemes idekoncentrálni az erőforrásokat, és az

oktatói képzésbe, továbbképzésbe fektetni: ezt szolgálná a tudásintenzív képzési helyek, továbbképző központok kialakítása. A felsőoktatás fejlődése lelassult, pont akkor, amikor az oktatásnak kellene jelentős húzóerőként működni. A délkelet-ázsiai vagy a skandináv országok mintája bizonyítja, hogy a jó minőségű képzésbe megéri befektetni, az emberitőke-beruházások előmozdítják az ország gazdasági növekedését és nagymértékben hozzájárulnak versenyképessége növekedéséhez. A felsőoktatásban oktatók szempontjából az emberi tőke elhasználódása kulcsfontosságú téma. Az interjúkból úgy ítélem meg, hogy az oktatók nagy része tisztában van azzal, hogy emberi tőkéje az idő múlásával elavul, és nagy felelősség van rajta, hogy milyen ismereteket ad át az elkövetkező fiatal generációnak, ezért világos számára, hogy tudását állandóan meg kell újítania, azaz folyamatosan emberitőke-beruházást kell végrehajtania oktatói munkássága alatt.

„Állandóan frissíteni kell a szaktudást, főleg azoknál a tárgyaknál, amelyek állandó változásnak vannak kitéve, de a többi tárgynál is, ahol nem kell annyira naprakésznek lenni, a tárgyhoz kapcsolódó törvényeket állandóan figyelni és ismerni kell. A kollegák nagy része nem áll le, állandóan újítja a tudását, azonban ebben nem kapja meg a támogatást, csak teherbírásától és egyéni szemléletmódjától függ, hogy mennyit ruház be emberi tőkéjének „karbantartásába”.

„Aki erre a pályára kerül, többnyire kialakul benne az igény, hogy önképzéssel állandóan űzi, hajtja a legfrissebb szakismereteket. Úgy hiszem, hogy ez a leghatékonyabb képzési forma. E mögött az intézményesítettség (belső képzések) mögött üzlet van, és erősen megkérdőjelezem a hatékonyságát.”

Az oktatók nagy része tisztában van azzal, hogy a vállalatokkal való kapcsolattartás nagyon fontos, és a felsőoktatásba be kell hozni a friss gyakorlati ismereteket. Az oktatók egyöntetű véleménye, hogy gazdasági szakterületen elengedhetetlen a korral való haladás, az aktuális események követése. A változások folyamatos nyomon követését pedig csak egyénileg tudja az ember megtenni. A jelenlegi tudásalapú társadalom és gazdaság fejlődéséhez feltétlenül szükséges, hogy az oktatók változás iránti elkötelezettsége, képességeik rendszeres fejlesztése teljesüljön. Az oktatóknak nemcsak hallgatóikat kell ellátniuk a tudásalapú társadalom számára szükséges kompetenciákkal, hanem saját karrierjüket illetően is kezdeményező szerepet kell játszaniuk, így elengedhetetlenül szükséges, hogy saját szakmai fejlődésüket állandóan irányítsák.

Irodalom

- [1] Altbach, G. Ph. (ed.) (2002): The decline of the Guru Chesnut Hill: Boston College, Massachusetts.
- [2] Bourdieu, P. (1978): A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése Budapest, Gondolat Kiadó.

- [3] Környei László (2010): Ellenőrzés, értékelés, minősítés c. előadás Pedagógus életpálya konferencia Budapest, 2010. november 17. (Sanders & Rivers, Kumulatív és reziduális hatások a diákok jövőbeni tanulmányi teljesítményére, McKinsey)
- [4] KSH honlapja www.ksh.hu
- [5] Laáb Ágnes (1994): A humán tőke értéke Vezetéstudomány, 12. sz. 35-40. o.
- [6] Lannert Judit (2006): Tanulási életút-tanácsadás és versenyképesség
- [7] Közoktatás és Versenyképesség OKI konferencia 2006. október 5-6. Budapest.
http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=kozoktatas_versenykepessseg-09_eletut_tanacsadas
- [8] Mincer Jacob – Polachek Solomon (1974): Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. The Journal of Political Economy 82. évf. 76. szám
- [9] Nagy Péter Tibor (2007): Négy lehetséges kutatás a felsőoktatókról Educatio, 16.évf. 3. szám 436 – 452. o.
- [10] Nelson, R. R.- Phelps, E. S. (1966): Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth. The American Economic Review, Vol. 56.
- [11] Nemzeti Erőforrásfejlesztési Minisztérium honlapja http://db.okm.gov.hu/statisztika/fs09_fm/
- [12] Nyitrai Ferencné (2001): Az oktatás szerepe a gazdaság és a társadalom fejlődésében. Központi Statisztikai Hivatal.
- [13] Nyitrai Ferencné (2001): Humán és gazdasági fejlődés. Nemzetközi összehasonlítás. KSH, Budapest.
- [14] Weber, Max (1995) A tudomány és a politika mint hivatás. Budapest, Kossuth Könyvkiadó.