

Pusztai Gabriella
Mentor vagy idol?

*A doktorandusz-témavezető kapcsolat karakterének formái a tudományos utánpótlásképzésben**

"Mester" - kérdém - "most útunk merre tartson?"

S ő: "Vigyázz, ne lépj egy lépést se félre,
csak tarts mögöttem, egyenest a hegynek,
míg nem találunk más okos vezérrel!
(Dante: Isteni színjáték)

A felsőoktatás iránti társadalmi érdeklődés megnövekedése, majd az intézményrendszer horizontális és vertikális expanziója, a képzési struktúra átalakítása, a belépő hallgatók heterogenitása, az akadémiai pálya karakterének átalakulása a doktori képzésre is jelentős hatással bír. Miközben a hazai vizsgálatok szerint a doktorjelöltek jelentős része hiányt szenved kulturális tőkében, a felsőoktatás harmadik szakasza is az európai felsőoktatási térhez méri koordinátáit. Meggyőződésünk, hogy ebben a helyzetben a doktori képzés eredményei, akár a többi oktatási szinté, igen kapcsolat-érzékenyek. Eddigi elemzéseink szerint, amelyek a középiskolából származó társadalmi tőke hatására koncentráltak, a kulturális tőke deficitjét kompenzáló tőkeforrásnak mutatkozott a felsőoktatásban tanuló és diplomás barátok, ismerősök referenciaképző és a középiskolai tanárok mentor szerepe (Pusztai 2008). Más felsőoktatási kapcsolatokra eddig nem koncentráltunk, pedig amennyiben a közoktatásban nagy jelentősége van a tanár-diák kommunikációnak, feltehetőleg a felsőoktatásban is lényeges tényező. Az adatok azt tükrözik, hogy miközben a felsőoktatási hallgatók száma 1990 és 2003 között négyszeresére emelkedett, az egy oktatóra jutó hallgatók aránya is több mint két és félszeresre nőtt. Természetesen ebben a tekintetben is megfigyelhetők intézmények, tudományterületek közötti különbségek, azonban a hátrányosabb helyzetű hallgatótársadalommal kevesebb és túlterheltebb oktatógárda foglalkozik.

A felsőoktatás harmadik szintjén nem csupán eggyel magasabb iskolai fokozatra, hanem részben már a munka világának speciális, exkluzív szegmensébe léphet be a hallgató. Feltevésünk szerint ebben az átszilipelésben a témavezetőnek kulcsszerepe van. Tanulmányunkban arra a kérdésre kerestük a választ, hogy a doktori képzésben leginkább érdekelt oktatók hogyan látják a doktori eredményesség s a doktoranduszok intézményi beágyazódásának kiemelt kérdését,

* A tanulmány a Debreceni Egyetem Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központja valamint a MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

a doktorandusz és témavezetője kapcsolatát. Ez a kérdésfelvetés nagyobb összefüggésrendszerbe ágyazva azért fontos számunkra, mert végső soron azt vizsgáljuk, hogy a felsőoktatás hallgatóinak élcsapata, a doktoranduszok, támaszkodhatnak-e jól hasznosítható kapcsolathálózati erőforrásokra akadémiai pályafutásuk kezdetén.

Doktori képzésről különbözőképpen

A kutatók, felsőoktatásban dolgozó oktatók több vizsgálat középpontjában álltak már (Kozma 2004; Hrubos 2007; Polónyi 2007; Forray 2007; Kozma et al. 2007), azonban ritkán tekintünk rájuk úgy, mint a jövő kutató- és oktatónemzedékek felnevelőire, hiszen a doktori képzéssel kapcsolatos szakirodalmat nem ez a témakör uralja. Megjelenik a doktori képzés európai tendenciáinak elemzése, az expanzió hatásai, a képzési struktúra változásai (Sadlak 2004), melyben az egységesülés és a differenciálódás egyszerre van jelen (Kupfer, Moes 2004). Többször találkozunk a hallgatói összetételre vonatkozó vizsgálatokkal, amelyek a nem, életkor, társadalmi státus, kisebbségi helyzet mentén elemzik ezt a hallgatói csoportot (Sadlak 2004; Köhler 2004). Más kutatások a képzés minőségének és hatékonyságának kérdését feszegetik, s a végzési statisztikák és a hallgatói elégedettség felől közelítik a témát (Eurodoc, 2004). Közgazdasági szempontból is elemzik e területet, például a finanszírozás vagy a munkaerőpiaci elhelyezkedés vonatkozásában (Köhler 2004).

A doktori képzéssel foglalkozó hazai kutatások viszonylag újabb keletűek, s úgy tűnik, hogy a legnagyobb érdeklődés a doktoranduszok társadalmi összetétele, tanulmányi tapasztalatai és karriertervei iránt nyilvánul meg (Tornyai 2007; Fináncz 2008a). Vizsgálataik arra hívták fel a figyelmet, hogy a doktori életforma választása részben menekülés a bizonytalan jövő elől. Nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt a tényt sem, hogy egy határmenti térségben a doktoranduszok az alapképzésbe járókhoz hasonlóan alacsonyabb státusú családból származnak, mint az ország más területein jellemző, s a karok között is komoly eltérések mutatkoznak kulturális és anyagi háttérük tekintetében (Fináncz 2008b).

Az oktatáspolitikai és a gazdasági interpretációkhoz képest lényegesen eltérő kérdéseket állít a tudományos diskurzus középpontjába az akadémiai szocializáció felőli megközelítés. A hallgatók, doktoranduszok intézményi beilleszkedésének kérdéskörét a kilencvenes évek amerikai és az ezredforduló utáni európai felsőoktatás-kutatás a szervezeti kultúra részeként vizsgálta. A szervezetkutatás az előzetes szocializáció elméleti megközelítését alkalmazta, melynek lényege, hogy az újonc a csoport értékeinek, attitűdjeinek elsajátításával már a csatlakozás előtt felkészül a tagságra. Természetesen az új belépők mindig új értékeket, normákat hoznak be egy szervezetbe, vagyis igen dinamikus kölcsönhatás alakul ki (Austin 2002; Becher 1989).

Egyesek fontosnak látják megkülönböztetni az akadémiai szocializáció állomását, s az akadémiai szerepértelmezés valamint az elköteleződés formálódása

szerint stációkat választanak el (Weidman et al. 2001). A ún. megelőző szakaszban távolról szemlélve a tudós közösséget, egy általánosított és sztereotipizált szerepértelmezés prekonceptiója alakul ki a kutatói pályáról a hallgatóban. A doktori képzésbe lépés után az előírásoknak megfelelően folyik a felkészülése az önálló akadémiai szereplővé válásra, s központi tevékenysége a szerepelvárásokhoz való illeszkedés. Ez a szervezeti szocializáció formális szakasza. A szerepsajátítás informális stációjának tartalma a dokumentumokból nem megismerhető szerepelvárások feltérképezése, melyek értelmezésében kitüntetett szerepe van a doktorandusz társaknak és az oktatóknak. Weidman és munkatársai az ezen a szinten kialakuló kohéziót és közös identitásépítést tartják az akadémiai szocializáció kulcselemének. Mások azt hangsúlyozzák, hogy miközben az oktatók maguk is sokszor alig kivitelezhető életstratégiákat működtetnek az egyre halmozódó szerepelvárások nyomása alatt, észrevétlenül nyújtanak magatartásmintákat a felnövő nemzedéknek (Austin 2002). A fiatalok azoknak az értékrendjére reagálnak, akikkel a leginkább érintkeznek. A megfigyelés, a formális és nem formális kommunikáció, az odavetett megjegyzések, az intézeti, tanszéki praktikák, az oktatók időbeosztása, munkaattitűdjei, az intézményen belüli és kívüli akadémiai világ belső jutalmazási rendszere befolyásolja a szerepkörükhez való hozzáállásukat. A folyamat utolsó lépéseként a szerep személyre szabása, az egyedi szakmai identitás megfogalmazása történik (Weidman et al. 2001).

Vita folyik arról, hogy a szerep elsajátításában milyen tényezők lendítik előre a doktoranduszokat. Egyesek szerint az intézményi szintű, másik szerint a diszciplináris normák a meghatározók (Becher 1989). A doktorandusz sikeres akadémiai szocializációja érdekében különböző áldozatokat vállal: a tudáselsajátítás mellett más erőforrásokat (idő, pénz, kitartás) is befektet, valamint a kutatásban, tanításban és más egyéb szolgálatokban való részvételét elkötelezettséggel erősíti meg, amelynek kialakulásában döntő szerepe van a kohézív kapcsolatoknak. Igaz, hogy a tudományterületek között jelentős különbség van a munkaszervezés tekintetében, de az általánosnak tekinthető, hogy a doktorandusz akadémiai szocializációjának kulcsszereplője a témavezető.

A doktorandusz témavezetői, intézményi kapcsolatainak kérdése a kapcsolathálózati megközelítés relevanciájára hívja fel a figyelmét. Ismert a kapcsolatháló egyéni pályafutást, karriermobilitást elősegítő hatása (Granovetter 1983, Coleman 1988), azonban eltérő nézetek léteznek arról, hogy a doktoranduszokat milyen összetételű és szerkezetű kapcsolatháló segíti az eredményes akadémiai pályafutás során, s milyen típusú (gyenge vagy erős, áthidaló vagy összekötő) kötések befolyása nagyobb. A doktoranduszok szerteágazó kapcsolathálózati kötődései (családi, baráti, munkahelyi, egyetemi) közül a network megközelítés azoknak a kapcsolatoknak a feltárását vállalja, amelyek leginkább hozzájárulnak a sikerhez. Az, hogy a témavezetők, a konzulensek, a doktoranduszok kortársi hálózata milyen mértékben hat, nyilván

függ a diszciplínától¹ és az intézményi kultúrától is, azonban a vizsgálatok azt mutatják, hogy a témavezetők és a doktori oktatók felé irányuló kötéseknek, valamint az akadémiai networkökbe való beágyazódásnak igen jelentős szerepe van, mégpedig a tudásátadáson túl az értékek, normák és magatartásminták közvetítésében. Mindez a valóságos tudományos közösségként működő műhelyek jelentőségét húzza alá a magányosan alkotó doktoranduszokból álló, sok esetben „holt lelkekre” épülő doktori iskolákkal szemben.

Amikor a kapcsolatok egyéni pályafutásra, karrierre gyakorolt hatását vizsgáljuk, kétféle erőforrással számolhatunk. Egyik a kapcsolatok eszköz jellegét hangsúlyozza, amelyek révén az ember hasznos információkhoz, ösztöndíj-, publikációs vagy álláslehetőségekhez jut. A másik erőforrás rejtőzködőbb, a támogató stabilitást, a sikerre ösztönző normákat közvetíti, amelyek a szerepsajátításban s az identitás kialakításában fontosak (Gersick et al. 2000). A doktoranduszoknak intézményükön kívüli akadémiai világhoz fűződő kapcsolatait fejlesztő networkként definiálva Schweitzer (2009) ez utóbbiak döntő voltát hangsúlyozza, azonban kérdés, hogy a kifelé mutató kötések kialakulásának előfeltétele vagy alternatívája az intézményen belüli kapcsolatok erőssége. A témavezető az a szignifikáns másik (Paglis et al. 2006), aki segít áthidalni a másik networkbe lépés okozta kultúrsokkot, ami az új belépőt éri, különösen, ha a közvetlen környezetében nem volt még akadémiai világhoz kötődő személy, majd ő segíti más oktatókkal és az akadémiai világgal való kapcsolatteremtését is. A doktorandusz és témavezető kapcsolatának szervezetszociológiai értelmezésén túlmutatva a network megközelítés révén derül fény a doktorandusz-témavezető kapcsolat azon vonására, hogy nemcsak a doktori tanulmányok befejeztéig vagy a sikeres disszertáció védéséig terjedő időszakban értelmezhető a kapcsolat, hanem a doktorandusz, sőt a témavezető további karrierjére is hatása lehet (Lovitts, 2001, Golde 2005). A kiterjesztett témavezetői szerepértelmezést a mentorálás fogalmával illeti a szakirodalom, s a doktori fokozatszerzés eredményességére gyakorolt pozitív hatását húzza alá, még abban az esetben is, amikor a doktorandusz karrier iránti elkötelezettsége gyengébb lábakon áll (Paglis et al. 2006).

A network szemléletű megközelítés a kapcsolatban levők között fennálló csereviszonyra helyezi a hangsúlyt a szocializációs megközelítés jobbjára aszimmetrikus értelmezésével szemben. A témavezető szolgáltatásain (kutatói magatartásminta felmutatása, az útmutatás, a személyes és szakmai problémákra való odafigyelés, az önbizalom erősítése, a karrier tanácsadás) túl az együttműködés mozzanataira is fény derül (közös kutatás, közös publikálás) (Austin 2002).

¹ A kutatóhelyhez kapcsolódás tudományáganként eltérő kapcsolattartási normáiban a nemzetközi tendenciák szerint abban a tekintetben található jelentős eltérés, hogy a természettudományban dolgozók több kutatási segéd munkát, a humán- és a társadalomtudományokban több oktató munkát végeznek (Gersick et al. 2000).

A témavezető és a doktorandusz kapcsolattartását vizsgálva három típus különböztethető meg, az együttműködő, az elnyomó és a közönyös (Heinrich 1995). A nemzetközi összehasonlítás szerint a legnagyobb dilemma mindenütt a doktori munka eredetisége és az eredményes vezetés között feszül (Delamont et al. 1998). A témavezető és a doktorandusz kapcsolat diszciplináris különbségei is kitapinthatók. A humán tudományokban gyakori, hogy az első években kijelölt témavezető később felcserélhető a véglegessel, akire a doktorandusz maga talál rá, s akit követni igyekszik. A természettudományban a kölcsönösség dominál, a doktorandusz és témavezetője már a belépés előtt vagy alatt eldöntik, hogy együtt fognak kutatni, az élettudományokban a doktori iskola tanácsa a képzés folyamán keresi meg a megfelelő témavezetőt. Nemcsak a kapcsolat létrejöttének, hanem a kapcsolat minőségének alakulásában is nagy szerepe van a diszciplinának, hiszen a tudományterületekhez tartozó közösségeknek saját kultúrájuk, normáik, kommunikációs rendszerük, gyakorlatuk van, s ezek további variációi tapinthatók ki intézményenként (Becher 1989).

A kutatás

A Kozma Tamás kezdeményezésére létrejött regionális felsőoktatás-kutató központ² mint a felsőoktatás aktuális és fontos kérdéseit vizsgáló intézmény különös figyelmet szentel a doktori képzés tudományos elemzésének. A doktoranduszok rendszeres vizsgálata mellett a doktori iskolák arculatát leginkább meghatározó oktatók összetételének és véleményének megismerését és elemzését is feladatának tekinti. A doktori akkreditáció átalakítását kísérő viták és az interneten elérhető doktori adatbázis alkalmat nyújtott a kutatásra. Mivel a doktori oktatói kör legfontosabb reprezentánsai a törzstagok jelölt oktatók, őket határoztuk meg a vizsgálat célcsoportjaként. A kutatás célja az volt, hogy feltárjuk a törzstagoknak a doktori képzés legkritikusabb kérdéseiről alkotott véleményét. A természettudományi és műszaki valamint bölcsész és társadalomtudományi doktori iskolák törzstagok jelölt oktatói adatlapján található elektronikus postacímen teremtettünk kapcsolatot a válaszadókkal. Az öt kiválasztott tudományterület minden tudományágának minden doktori iskolájából az összes törzstagok jelölt oktató (1750 fő) került a megkérdezendők közé. Az adatfelvétel 2008. szeptember 11-e és 25-e között zajlott.

A kikérdezés rendkívül eredményesnek mondható, hiszen miközben az online kikérdezések esetén a 10–15%-os válaszadás általában már rendkívül sikeresnek számít, jelen vizsgálatban a megkérdezettek egyharmada, 577 fő töltötte ki a kérdőívet. Jelen tanulmányban a doktori témavezetés kérdéskörére koncentrálnak. E kérdésben maximum 2–3% a választ nem adók aránya. A válaszadó törzstagok legnagyobb létszámú korcsoportjait az 50–60 és a 60–70 évesek alkotják, míg a legkevesebben a 40 év alattiak vannak. Úgy véljük, a válaszadók életkori

² A Debreceni Egyetem Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központja (CHERD).

összetétele nagyjából-egészében megfelel a törzstagok jelölt állomány korösszetételének. A nemek szerinti megoszlás 81,5–18,5% a férfiak javára, azonban a válaszadók 4,3%-a eltitkolta a nemét.

Ki az eredményes doktorandusz?

A doktori képzésben is világosan kitapintható a hallgatói összetétel diverzifikálódása, az oktatói munkaterhelés fokozódása, a megnövekedett bürokratikus követelményrendszer, a finanszírozási nehézségek, az akadémiai munkaerőpiac beszűkülése, az oktató-hallgató kommunikáció új formáinak hatása. A doktori képzés eredményességének kérdése, mint minden oktatási szint esetén, nehezen meghatározható. Az eredményesség ugyanis a szisztéma belső és külső vonatkozási rendszerében eltérő. Minden oktatási szinten, így a doktori képzés esetében is legtisztábban hosszútávon határozható meg az eredményesség. Az, hogy a végzett doktoranduszokat érdemes volt taníttatni, mert valóban elkötelezettek a kutatói életforma iránt, s nem csupán egy bizonyos státus megszerzésére használták doktori tanulmányaikat, csak a későbbi tudományos pályafutás, a kutatások, publikációk minősége, a tudományos közvéleményben keltett visszhang alapján lehet eldönteni. Mindazonáltal az oktatási rendszer minden szintje azzal hízeleg magának, hogy belső értékelési technikáit (érdemjegyek, minősítések) felhasználva előre tudja jelezni a későbbi eredményességet.

Korábban általánosan elfogadott volt a jó eredményt elérők arányát eredményességi mutatónak tekinteni, vagy más felfogás szerint a lemorzsolódók alacsony szintjét. Azonban az oktatáskutatásban az 1960-as évek óta az eredményességi mutatókat a belépő tanulók/hallgatók minőségének és mennyiségének tükrében vizsgálják. A hallgatói előrelépés, gyarapodás meghatározásának operacionális-zálásában jelentős lépés volt a belépéskor hozott eredmény alapján elvárható kilépéskori eredmény egyéni szintű becslése, s ennek a tényleges eredménnyel való összevetése. A doktori képzés eredményességének kérdése esetében ez azt jelenti, hogy a végzett (disszertációt védett) doktorjelöltek száma, teljesítménye csak a belépő doktorjelöltek számához és felkészültségéhez képest bír jelentéssel.

Ebben az összefüggésben vált érdekessé a szelekciós pont kérdése, melyről merőben ellentétes felfogások kerültek napvilágra: a bemeneti szűrés hívei kísérletet kívánnak tenni a doktori képzés (nem a fokozatszerzés) elitjellegének megőrzésére, míg a kimeneti szűrés koncepció utat nyit az elmúlt évtizedben e képzési szint iránt felfokozódó társadalmi nyomásnak.

Az eredményesség fogalma tehát egyrészt azzal mérhető, hogy a doktorandusz nem morzsolódik le. Úgy tűnik, a lemorzsolódás fogalmának értelmezése nem egységes. A hivatalos dokumentumok általában a beiratkozástól eltelt időtartamhoz kötik a lemorzsolódás bekövetkeztét, a törzstagok egy része eddigi témavezetői tapasztalataira hivatkozva határozatlan, változó időtartamú, de

alapvetően hosszabb periódust (pl. 10 évet) jelölt meg a doktori munkálatokra fordítandó elfogadható időtartamnak. Mások a lemorzsolódók fogalmát azokra is kiterjesztették, akik a fokozatukat megszerezték ugyan, de azután más, nem tudományos kutatói, nem felsőoktatási pályára léptek, vagyis elvesztek a tudomány számára. Ismét mások azt hangsúlyozzák, hogy a doktori képzés fokozatszerzés nélküli befejezése is hatékony beruházás lehet a fiatal korcsoport humán tőkéjébe.

Világos tendencia, hogy ahol a felvételin szigorúbban szűrnék, ott jobbra kismértékű lemorzsolódásról számolnak be a törzstagok, bár nem mutatható ki szignifikáns összefüggés. A gyenge összefüggés hátterében azonban az áll, hogy miközben a doktori képzés manifeszt funkciója a tudományos utánpótlás felnevelése, létezik egy ennél majdnem erősebb latens funkciója is. A doktori képzés expanziója a felsőoktatás expanzióját követte, miközben az oktatói létszámok szinte változatlanok maradtak. Nemzetközi viszonylatban is egyértelmű, hogy a tömegessé vált felsőoktatásban, de különösen a népszerű képzésekben munkaerő-tartalékként, jobb esetben a kutatási segéderő tartalékként kezelik a doktorjelölteket (Austin 2002). Nehezen összehasonlítható a doktoranduszok munkaterhelése, de feltehetőleg Magyarországon az oktatói létszámok alacsony szintje miatt jelentősebb. Sem ez nem ösztönöz felvételi erő szűrésre, sem a finanszírozás létszámmal arányos karaktere vagy a felsőoktatás erőforráshiányos helyzete.

Kontrollhit kérdése?

Érdekes lenne összevetni, hogy a doktorandusz eredményességét milyen arányban tulajdonítják a témavezetőnek a doktoranduszok és maguk a témavezetők. A nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a doktoranduszok döntő többsége (a hátrányos helyzetűek szinte kivétel nélkül) úgy látják, hogy sikerükben vagy sikertelenségükben a témavezetőnek volt a legfontosabb szerepe (Maher et al. 2004). A doktorjelöltek tehát inkább a külső kontrollban hisznek, vagyis úgy vélik, rajtuk kívül álló erők mozgatják pályafutásukat. Arról, hogy a hazai doktoranduszok hogyan vélekednek erről, nem tudunk, de jelen vizsgálatból következtetünk arra, hogy vajon a hazai témavezetők milyen arányban tulajdonítják meghatározónak a saját szerepüket. A doktorandusz eredménytelenségének okait számba véve válaszadóink első sorban a doktorandusz külső és belső motiválatlanságát, a felkészültségét, képességeit, az egzisztenciális gondjait, az intézményi, szervezeti problémákat soroltak fel, s csak a válaszadók egyhuszada adott hangot annak a véleményének, hogy a nem megfelelő témavezetés okozta a doktorandusz elkallódását.

A doktoranduszok lemorzsolódásának okaival a válaszadók majd felének hosszabb-rövidebb summázó vagy elemző szöveges kiegészítése foglalkozott. A leggyakrabban megjelölt ok a kutatói, felsőoktatási pálya perspektívtalansága, egyre csökkenő vonzereje volt. A felsőoktatás utóbbi fél évtizedben lezáruló bővülésével, a kutatóhelyek és kutatási lehetőségek, kutatástámogatási források

beszükülésével párhuzamosan a pálya presztízsvesztését regisztrálták válaszadóink. A perspektívatlanság többféle módon befolyásolhatja a doktorjelöltek minőségét. Ezek közül az egyik közvetlenül a jelentkezők számára és összetételére hat, mivel a végzős hallgatók közül a legjobb képességűek és a legambiciózusabbak egy része más pályára készül, s nem is rendelkezik doktori továbbtanulási tervvel, így a doktori képzésbe több átlagos képességű, gyengébb elkötelezettségű, releváns motivációval nem rendelkező jelentkező kerül be. E hatás másik útját motivációvesztésként aposztrofálták a törzstagok, amikor a doktorjelölt a doktori képzés ideje alatt megismerve a felsőoktatási és a kutatói létforma árnyoldalait, nem – vagy csak látszólag – marad doktorandusz. Egyes válaszadók felhívják a figyelmet arra, hogy a doktoranduszok alacsony fokú belépéskori elkötelezettsége nem vezet minden esetben szükségszerűen lemorzsolódáshoz, van példa ellenkező irányú karrierutakra is.

Amikor a törzstag válaszadók a lemorzsolódás második leggyakrabban említett okáról, a kontraszelekcióról beszéltek, viszonylag ritkán említették a doktoranduszok szellemi képességeinek nem megfelelő voltát. Ezekben az esetekben is inkább valamely eszköztudás (pl. nyelvtudás) vagy a kreativitás nem megfelelő szintjét jelölték meg. A doktorjelölt személyéhez köthető eredménytelenség leggyakoribb okának a speciális kutatói képességek hiányát, a doktorandusz gyenge akarateréjét, elillanó kitartását, csekély önállóságát, elégtelen teherbírását, éretlen időkezelését, sodródó életvezetését tartották.

A kis lemorzsolódási arányokkal jellemezhető doktori iskolák oktatói az átlagosnál gyakrabban neveznek meg egzisztenciális okokat (a családalapítással, fészekrakással járó többletterhek), melyek a költségterítéses doktorjelölteket már az első három évben szorongatják, az ösztöndíjasokat főként a harmadik év után. Ebben a vonatkozásban sűrűn emlegetett külön kategóriaként szerepelnek a doktorandusz nők, akiknél a gyermekvállalás miatt kiesett időt indokolatlannak tűnik beszámítani a doktorálás időtartamába. A csábító állásajánlat okozta lemorzsolódás a műszaki tudományok doktorjelöltjeit fenyegeti a leggyakrabban (ahol egyébként a legnagyobb arányú a lemorzsolódás), de más tudományterületeken dolgozó törzstagok is említették. Az időből való kifutás okozta lemorzsolódás nemcsak a hivatalosan rendelkezésre álló doktori évek lejártát jelenti, hanem az ifjúkor meghosszabbodásából, a családalapítás kitolódásából és a keresőképes életkorú szülők tanulmányi beruházásokra alkalmas élethelyzetéből adódó ún. „kegyelmi időszak” lezárulását. Ez az a periódus, amikor doktoranduszoknak még nem önállóan kell egzisztenciális gondjait megoldani. Az ösztöndíjas doktorjelöltek időből való kifutását a törzstagok szerint gyakran az okozza, hogy a tanszéken/intézetben túlzottan sok oktatási és adminisztrációs feladatot kapnak, ugyanakkor sokan fontosnak tartották, hogy a doktorjelölt alaposan részt vegyen az oktatásban, hogy a nem szigorúan a saját kutatási területéhez tartozó szakmai tájékozottságot is megszerezze. Általános az az aggodalom, hogy a jövőben a lemorzsolódás újabb fenyegető oka lehet a felkészületlen doktori jelentkezők várhatóan gyakoribb felbukkanása. A két ciklusra épülő felsőoktatási struktúrában még keresi a helyét a tudományos

diákköri munka is, ami a doktori felkészülés megalapozásában korábban fontos szerepet töltött be.

A lemorzsolódás viszonylag gyakran említett magyarázata a doktori iskola vagy az iskolának otthont adó egyetem nem megfelelő képzési gyakorlata, viszonyulása. Említésre kerül az egyetemek, karok doktori képzés iránti formális vagy közömbös magatartása, ami arra vall, hogy nem tudatosult az intézményekben, hogy a doktori képzés a felsőoktatás harmadik ciklusa. A válaszok egyik része szerint a doktori témavezetések szimbolikus javakként való kezelése és a hierarchikus egyetemi világban való egyenlőtlen elosztása miatt a vezető pozícióban levő oktatók sokszor csupán beosztásukra hivatkozva kapnak több doktorjelöltet, formális részvételükkel más kollégáikat kiszorítva ebből a tevékenységből. Emellett a doktori képzés átmeneti helyzetéből adódóan igen gyakorinak tűnik a doktori iskolákban végzett munka önkéntes szabadidős tevékenységként való kezelése az intézmények részéről, aminek eredménye a témavezetői motiválatlanság. Az előbbihez hasonló okokra vezethető vissza a doktori iskolák kutatási forrásokkal, infrastruktúrával való gyenge felszereltsége, a doktori képzés szervezetaltsége, a doktoranduszok kezelésének laissez faire jellege mint leggyakrabban említett intézeti, tanszéki szintű magyarázatok. Mint a nemzetközi szakirodalom tapasztalatai is mutatják, a doktoranduszok gyenge intézményi beágyazottsága a doktori eredménytelenség egyik fő prediktora (Austin 2002).

A legritkábban elhangzott magyarázat az, hogy a témavezető alkalmatlansága járul hozzá a könnyebb lemorzsolódáshoz. Ezt az eredményt azért tartjuk hangsúlyosnak mégis, mert maguk az oktatók fogalmazták meg. Az alkalmatlanság többértű lehet. A témavezető nem elég átfogó szakmai tudása vagy tudományos elszigeteltsége csak az egyik dimenzió, emellett beszélhetünk tanári, tehetséggondozói alkalmatlanságról, nemtörődömségről, a sok kihívás miatti szétaprózottságról. A doktori képzés rendszere még nincs végiggondolva a témavezetői időráfordítás, a speciális témavezetői, felsőoktatás-pedagógiai felkészítés valamint a doktoranduszokkal való foglalkozás ösztönzőrendszere vonatkozásában, ezért a témavezetői szerepértelmezés tetszőleges formái alakultak ki. A témavezetők ebben a helyzetben úgy vélik, hogy döntő mértékben külső erőknek van kiszolgáltatva a doktorjelöltjük pályafutása, s ők maguk csak kevés befolyással bírnak a folyamatokra. Kapcsolathálózati szempontból ez azért figyelemre méltó, mert a belső kontroll híveire, akik szívesen állnak kapcsolatban több információs hálózattal, hogy autonóm döntéseket hozhassanak, sokkal inkább jellemző a networkök közötti közvetítés, vagyis az a bróker szerep, ami a doktorjelölt akadémiai kapcsolathálózatba való bekapcsolásához elengedhetetlen (Stefanone et al. 2004).

Ki a jó témavezető?

Mivel úgy tűnik, a témavezetők inkább rajtuk kívül álló erőknek tulajdonítják eredménytelen témavezetéseiket, felmerül a kérdés, hogy vajon milyen jellemzőkkel ruházzák fel a megfelelő témavezetőket. A témavezetői alkalmasság kritériumait zárt és nyitott kérdésekből álló kérdésblokk segítségével vizsgáltuk, ahol lehetőség volt a felsorolt opciók fontosságának megítélésére és az önállóan bejegyzett opciók értékelésére is.³ Mivel a válaszadók jelentős része a negyedik legfontosabbnak valami mást tartott, s ezt részletesen ki is fejtette, kategorizáltuk az említett kritériumokat, s ennek figyelembevételével határoztuk meg a doktori témavezetői alkalmasság toplistáját, amely a következő mintázatot mutatja sorrendben: folyamatos kutatói tevékenység, tudományos tisztesség, folyamatos publikációs tevékenység, PhD fokozattal való rendelkezés valamint tanári-mentori habitus, tudományszervezési tapasztalat, tudományos diákkori tehetséggondozói tapasztalat. Természetesnek tekinthető, hogy a témavezetői szerepkörre való alkalmasság feltétele a válaszadók háromnegyede körében a Ph.D. fokozat, azonban három másik kritériumot ennél fontosabbnak tartottak a válaszadók.

Több mint háromnegyedük a legfontosabb kritériumnak tartotta a folyamatos kutatói tevékenységet. A szöveges válaszok megerősítették ezt, azzal pontosították, hogy a témavezetőnek saját (pályázati vagy a doktori iskola által rendelkezésre bocsátott forrásból) finanszírozott kutatással szükséges rendelkeznie a témavezetés ideje alatt, amin jelöltjével közösen dolgozik, hiszen a doktoranduszok önálló kutatásfinanszírozása megoldatlan és egyesek szerint nem is mindig indokolt. A legfiatalabb és a legidősebb életkori csoportban jóval többen tartották kiemelkedően fontosnak a témavezető folyamatos kutatásvezetői tevékenységét, s hangsúlyozták, hogy nem névleges kutatási részvételre, hanem tényleges együttműködésre van szükség.

A tudományos tisztesség érdemelte ki a második legfontosabb kritériumnak járó pozíciót. A kérdéshez fűzött kommentárok elemzése rendkívül tanulságos volt. Természetesen a legtöbb válaszadó szöveges válaszában aláhúzta ennek fontosságát, illetve pontosította, hogy milyen vonatkozásban van erre szükség. A doktori témavezetői munkában tudományos tisztességről beszélni azt jelenti számukra, hogy nem elég kiváló kutatónak lenni, hanem a kutatói utánpótlás iránt érzett felelősséggel, tehetséggondozói elkötelezettséggel és önzetlen lelkiismeretes fejlesztő munkával szükséges odafordulni a vezetett doktorjelölt felé. Mint a nemzetközi szakirodalomból kiderül, ez nemcsak a konkrét disszertáció sikerének feltétele, hanem a doktori képzés rejtett tanterve, az akadémiai szocializáció szempontjából is meghatározó. (Weidman et al. 2001). A válaszokból úgy tűnik, ez

³ A felsorolt kritériumok a fokozatot szerzett államilag finanszírozott doktorjelöltek száma, a fokozatot szerzett és vezetett államilag finanszírozott doktorjelöltek aránya, a fokozatot szerzett államilag finanszírozott doktorjelöltek aránya, az abszolutórium és a fokozat megszerzése között eltelt idő hossza, a doktorjelölt dolgozatának minősítése, a doktorjelöltek publikációinak (hazai és nemzetközi) száma és az „egyéb...” voltak.

nem mindig működik zökkenőmentesen. Sokan a doktori képzés rendszerszintű tisztességtelenségét emelik ki, amiért az elsősorban a felsőoktatás munkaerőhiányának pótlását, sokszor egy másik munkahelyen érdekelt oktatók helyettesítését célozza.

Miközben a válaszadók háromnegyede nagyon fontosnak tartotta a tudományos tisztességet, a nők ennél jóval jelentősebb arányban (86%) emelték ki ezt. A kérdés elemzése még érdekesebbé vált, amikor az életkori összehasonlítás azt mutatta, hogy a 40 és 50 közötti korcsoport jellemzően kevésbé tartotta fontosnak a tisztességet, mint a többiek. Az elemzőben megfogalmazódott a gyanú, hogy talán egyfajta tudományos anómia sújtja ezt a korcsoportot, akik a nyolcvanas években léptek pályára. További vizsgálatokra van szükség azzal kapcsolatban, hogy mi okozza egy korcsoport körében a tudományos élet normáival kapcsolatos elbizonytalanodást: az akadémiai életben való érvényesülés szabályainak és céljainak összehangolhatatlansága, a szabályok és a követelmények gyors változása és a normákkal kapcsolatos konszenzus megbomlása vagy a kiábrándultság.

A folyamatos publikációs tevékenységgel kapcsolatos kritérium szerepel a harmadik legfontosabbként. A szöveges válaszok alapján a publikációk jellegével kapcsolatos nézetek nem teljesen egységesek. A nemzetközi tudományos fórumokon való publikálás a legtöbb válaszadó számára azt jelenti, hogy a kutató vállalja munkái megmérettetését a nemzetközi tudományos versenyben, törekszik arra, hogy bekapcsolódjék a nemzetközi networkokba. Van, aki nem a tudományos minőség, hanem a praktikum oldaláról közelíti meg a publikációk kérdését, s annak a véleményének ad hangot, hogy témavezetőként fontosabbak a hazai publikációk, hiszen ez segíti elő a témavezetőnek és témájának a potenciális bírálók körében való ismertségét, tehát a hazai kapcsolatok építését tartja hasznosabbnak.

A tudományos fokozatot követően az ötödik helyre a tanári-mentori habitussal való rendelkezés került. A szöveges válaszok ennek tartalmát részletezték a leginkább. A karizmatikus tanári habitus, a motiválni tudás, az elhivatottság, a türelem, az odafigyelés, a lelkiismeretesség, a segítőkészség, az áldozatkész és önzetlen segítő attitűd voltak a leggyakrabban visszatérő tartalmi elemei. A klasszikus mentori képességek. Mellett a témavezetői alkalmasság meghatározó feltételének azt említették, hogy a témavezetőnek legyen elég ideje, s ne sajnálja azt doktorjelöltjétől. A szöveges válaszok több ponton ráirányították a figyelmet a fontos, sok különféle bizottságban tevékenykedő, idejük nagy részét a doktorjelölttől fizikailag is távol töltő, elfoglalt témavezető tevékenységének kontraproduktív vonására, aki legföljebb távoli eszmény, idol lehet jelöltje számára, sőt rámutattak arra, hogy ilyen esetekben a jelöltnek szüksége van egy helyettes témavezetőre. A válaszadók ezt egyrészt a doktorandusz szempontjából tartották problémásnak, aki nem profitál a kapcsolatból, másrészt a helyettesek szemszögéből, akik nem kapják meg az akadémiai rítusok szerint járó jutalmat ezért a munkáért. A doktorandusz a témavezető magas kulturális tőkéjéből ebben az esetben a kötés túlzottan gyenge karaktere miatt nem húz hasznot az

előmenetele szempontjából. Ellensúlyozhatja ezt a magasan pozícionált témavezető jó összeköttetésekben megtestesülő kapcsolati vagy más néven szimbolikus tőkéje, azonban a megfelelő akadémiai kultúra elsajátítása nélkül a doktorandusz nem képes hasznosítani ezeket.

Amikor megvizsgáltuk, hogy a témavezetői alkalmasság különböző feltételei hogyan függenek össze az adott doktori iskolában tapasztalható lemorzsolódással, rendkívül erős összefüggés volt kitapintható a tanári, mentori habitus fontosnak értékelése és a lemorzsolódási arányok között: a magas lemorzsolódási aránnyal rendelkező doktori iskolák oktatói közül ugyanis csupán egyharmaduk tartotta a tanári habitust a témavezetői alkalmasság feltételének, az alacsony lemorzsolódással jellemezhető iskolák oktatói közül viszont minden második (54,9%).

Doktorandusz és témavezetője

A témavezetői munka tartalmáról alkotott elképzeléseket zárt és nyitott kérdésekből álló kérdésblokk segítségével vizsgáltuk, ahol lehetőség volt a felsorolt opciók fontosságának megítélésére és az önállóan bejegyzett opciók értékelésére is.⁴ A leggyakrabban választott lehetőségek alapján a doktorandusz önállóan végzendő kutatásának támogatása, a rendszeres konzultációk, s a doktorandusszal közösen végzett kutatás jelenti. Habár a doktorjelölt felkészítését és felvételi szűrését kifejezetten kevesen tartották nagyon fontosnak, a korcsoportok véleménye között szignifikáns elérést tapasztaltunk ezen a téren, hiszen az idősebbek jóval fontosabbnak, a fiatalok kevésbé fontosnak tartották. Figyelemre méltó a női és a férfi témavezetői szerepfelfogás néhány eltérő mozzanata is: a konzultációs kapcsolattartást a válaszadók kétharmada nagyon fontosnak találta, de a férfiak ennél kevésbé, a nők pedig jóval nagyobb arányban (háromnegyedük). Elgondolkodtató továbbá, hogy a nőknek majd kétharmada, a férfiaknak a 44%-a osztaná meg tudományszervezési és oktatási feladatait doktoranduszával. Ennek magyarázatát abban látjuk, hogy – mint más kutatásokból kiderül – a női oktatókon egyébként is több az ilyen jellegű teher. A fiatalabb korcsoport férfi és női tagjai ugyanezt sokkal kevésbé tartják a témavezető feladatának. A természet- és társadalomtudományok területén dolgozók osztaná meg legszívesebben tudományszervezési és oktatási munkájukat, s doktoranduszukkal közös kutatást pedig a természettudósok hajlandóak leginkább végezni, míg a bölcsészek a konzultációt tartják fontosabbnak. Amikor a lemorzsolódási arányok és a témavezetői szerepértelmezés között kerestük az összefüggést, egyetlen dimenzió tekintetében tapasztaltunk szignifikáns kapcsolatot: az alacsony lemorzsolódási mutatókkal rendelkező iskolák oktatói határozottan gyakrabban tekintik

⁴ A válaszvariációk a következők voltak: felkészítse és a felvételin szűrje a doktorjelöltet, konzultációs kapcsolattartás, közös kutatásban együtt dolgozni a doktorandusszal, önálló kutatásban aktívan támogatni a doktoranduszt, megosztani az oktatói és tudományszerezési feladatokat a doktorandusszal valamint „egyéb...”.

természetesnek, hogy doktorandusz és témavezetője megosztják az oktatói és tudományszervezési feladatokat egymással. A témavezetői tevékenységre vonatkozó szöveges válaszokban kiemelt gondolatkörök a doktorandusz publikálásának megszervezése, az időmenedzselés és a teljesítmény-orientáció irányában való szocializálás, a közös kutatásokban való együttműködés valamint az emberi kapcsolattartás voltak, vagyis a kiterjesztett témavezetői szerepértelmezés.

A témavezetői eredményesség tekintetében a válaszadók leggyakrabban a legfontosabbnak érzett tényező önálló megfogalmazására törekedtek, sőt volt, aki határozottan elutasította a felsorolt eredménymutatók⁵ érvényességét. A válaszadók négyötöde a doktorjelöltek hazai és nemzetközi publikációinak számát tekintette a legmegfelelőbb eredményességi mutatónak. A témavezető doktoranduszainak publikációs tevékenysége, esetleg közös publikációik sokak szerint jól tükrözik a közösen végzett munkát. A doktori disszertáció minősítését bő egyharmaduk nagyon fontosnak tartotta. A szöveges indoklás szerint vannak, akik a kiterjedt szakmai kapcsolatok és a reciprocitás elv akadémiai működési mechanizmusai révén ennek eredményét manipulálhatónak vélik. Figyelemre méltó eredmény, hogy az alacsony lemorzsolódási mutatókkal rendelkező doktori iskolák oktatói a témavezetői eredményességet nem a végzetek számában és arányában, hanem a disszertáció minősítésében és a doktorjelöltek publikációinak (hazai és nemzetközi) számában látják leginkább tükröződni. Ugyanerre az oktatói csoportra jellemző leginkább, hogy fontosnak tartják a doktorjelölttel való kapcsolattartásra szánt magas időráfordítást.

A szöveges válaszok áttekintése alapján világos, hogy a megkérdezettek az eredményesség és a kutatói beválás hosszabb távon kitapintható mutatóiban (a megjelent értekezés, a doktorandusz publikációk visszhangja, fogadtatása, hivatkozásainak száma és minősége, a doktorandusz elhelyezkedése, nemzetközi elismertsége, eredményeinek alkalmazhatósága, hasznosítása) bíznak. Felhívják a figyelmet a témavezető hozzájárulása révén előálló ún. hozzáadott értékre, vagyis a doktoranduszok belépéskori és kilépéskori tudásának, képességének különbségére.

Összegzés

A doktori képzés új tendenciáinak megértésében termékeny megközelítésmódot kínál az akadémiai szocializáció és a kapcsolati szempontú elemzés. Akár a szocializáció formális, akár az informális szakaszát tekintjük, a doktorandusz felsőoktatási intézményen belüli és az azon kívüli akadémiai kapcsolathálóba való

⁵ A válaszváriációk a következők voltak: a fokozatot szerzett doktoranduszok száma, a fokozatot szerzett államilag finanszírozott doktorjelöltek száma, a fokozatot szerzett és vezetett államilag finanszírozott doktorjelöltek aránya, a fokozatot szerzett államilag finanszírozott doktorjelöltek aránya, az abszolutórium és a fokozat megszerzése között eltelt idő hossza, a doktorjelölt dolgozatának minősítése, a doktorjelöltek publikációinak (hazai és nemzetközi) száma valamint „egyéb...”.

beágyazódásának kulcsszereplője a témavezető. Vizsgálatunk alapján azonban két jelentősebb témavezetői szerepfelfogás körvonalai rajzolódtak ki. Egyiknek a klasszikus mentori habitus képezi a magját. E típusnak elfogadóbb attitűdjei vannak a doktori képzésbe belépő, kevésbé felkészült újoncokkal szemben, saját munkáját, személyiségét tekinti a hozzáadott érték forrásának. A másik elsősorban az elitképzés koncepciójából indul ki, a keményebb szűrés híve, ezért a doktorandusz-témavezető viszonyt két önállóan dolgozó, önálló kapcsolathálóba tartozó intellektus laza párbeszédének fogja fel. Az elsőként említett, mentorként viselkedő témavezető-típus erős, multiplex kötésekkel kapcsolódik össze jelöltjével, a második, inkább elérhetetlen példaképként megjelenő témavezető legfeljebb a kapcsolati erőforrások másik típusát, a szimbolikus tőkeként felhasználható kapcsolatait bocsátja a doktorandusza rendelkezésére. Amennyiben az alacsony lemorzsolódási mutatókat és a doktori képzés nem számszerűsített, hanem az akadémiai teljesítmény hagyományosan magasra értékelt elemeit (publikáció, kiváló minősítésű disszertáció) eredményességi mutatóként fogadjuk el, e vizsgálat alapján úgy tűnik, inkább a mentori szerepértelmezés képes pozitívan befolyásolni a doktorjelöltek pályafutását különösen a kibővült doktori képzésben. Eredményeink szerint azonban a témavezetők borúlátóan ítélik meg tehetséggondozó, iskolateremtő lehetőségeiket a doktori képzés átmeneti helyzetéből adódó szervezeti válságban a tudományos elitképzés és a felsőoktatás harmadik fokozata közötti senki földjén.

Irodalom

- AUSTIN, Ann E. (2002): Preparing the Next Generation of Faculty: Graduate School as Socialization to the Academic Career. *The Journal of Higher Education* Vol. 73, No. 1, 94–122.
- BECHER, Tony (1989): *Academic Tribes and Territories: intellectual inquiry across the disciplines*. Bristol, Open University Press.
- COLEMAN, James S. (1988): Social Capital in the Creation of the Human Capital. *Amerian Journal of Sociology* Vol. 94, No. 94, 95–120.
- DELAMONT, Sara – PARRY, Odette – ATKINSON, Paul (1998): Creating a Delicate Balance: the doctoral supervisor's dilemmas. *Teaching in Higher Education* Vol. 3, No. 2, 157–172.
- EURODOC 2004. *Summary of the Findings of the EURODOC 2004. Questionnaire*. <<http://precarious.org/dl769>> (Letöltés ideje: 2009.01.15.)
- FINÁNCZ Judit (2008a): *Doktoranduszok anyagi helyzete*. <<http://cherd.unideb.hu/fj.html>> (Letöltés ideje: 2009.01.15.)
- FINÁNCZ Judit (2008b): *Motivációk a doktori képzésbe történő jelentkezéskor*. <<http://cherd.unideb.hu/fj.html>> (Letöltés ideje: 2009.01.15.)
- FORRAY R. Katalin (2007): Ösztöndíjak. *Educatio* 15. évf. 3. sz. 380–393

- GERICK, Connie J.G. – BARTUNEK, Jeanne M. – DUTTON, Jeanne (2000): Learning from Academic: the Importance of Relationships in Professional Life. *Academy of Management Journal* Vol. 43. No. 6. 1026–1044.
- GOLDE, Chris M. (2005): The Role of the Department and Discipline in Doctoral Student Attrition: Lessons From Four Departments. *Journal of Higher Education* Vol. 76, No. 6, 669–700.
- GRANOVETTER, Mark (1983): The Strength of Weak Ties: a Network Theory Revisited. *Sociological Theory* Vol. 1, No. 1, 201–233.
- HEINRICH, Kathleen T. (1995): Doctoral Advisement Relationships Between Women. *The Journal of Higher Education* Vol. 66, No. 4, 447–469.
- HRUBOS Ildikó (2007): Az akadémiai professzió – változó pozícióban. *Educatio* 15. évf. 3. sz. 353–365.
- KOZMA Tamás – FÉNYES Hajnalka – TORNAY Zsuzsa (2007): Negyvenheten. *Educatio* 15. évf. 3. sz. 418–434.
- KOZMA Tamás (2004): *Kié az egyetem?* Budapest, Új Mandátum Kiadó
- KÖHLER, Gerd (2004): Promovieren mit Perspektive. In: KUPFER, Antonia – MOES, Johannes (Hrsg.): *Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen*. Frankfurt am Main, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 5–8.
- KUPFER, Antonia – MOES, Johannes (Hrsg.) (2004): *Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen*. Frankfurt am Main, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- LOVITTS, Barbara E. (2001): *Leaving the Ivory Tower: The Causes and Consequences of Departure From Doctoral Study*. Lanham, MD, Rowman and Littlefield.
- MAHER, Michelle A. – FORD, Martin E. – THOMPSON, Candace M. (2004): Degree Progress of Women Doctoral Students: Factors That Constrain, Facilitate, and Differentiate. *The Review of Higher Education* Vol. 7, No. 3, 385–408.
- PAGLIS, Laura L – GREEN, Stephen G. – BAUER, Talya N. (2006): Does Adviser Mentoring Add Value? A Longitudinal Study of Mentoring and Doctoral Student Outcomes. *Journal Research in Higher Education* Vol. 47, No. 4, 451–476.
- PUSZTAI Gabriella (2008): What is the Resource of Trust in School Communities? In: PUSZTAI G. (ed.): *Education and Church in Central- and Eastern-Europe at First glance*. Debrecen, Center for Higher Education Research and Development, 119–143.
- POLÓNYI István (2007): Egyre többet, egyre kevesebben? *Educatio* 15. évf. 3. sz. 366–380.
- SADLAK, Jan (2004): *Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects*. Bucharest, UNESCO-CEPES
- STEFANONE, Michael – HANCOCK, Jeffery – GAY, Geri – INGRAFFEA, Anthony (2004): Emergent Networks, Locus of Control, and the Pursuit of Social Capital. In: *Proceedings of ACM CSCW04 Conference on Computer-Supported Cooperative Work*, New York, ACM, 592–595.
<<http://www.communication.buffalo.edu>

/contrib/people/faculty/documents/stefanone_cscw2004.pdf> (Letöltés ideje: 2009.01.15.)

SWEITZER Vicki B. (2009): Towards a Theory of Doctoral Student Professional Identity Development: A Developmental Networks Approach. *Journal of Higher Education* Vol. 80. No. 1, 1–33.

TORNYI Zsuzsa Zsófia (2007): Határon túli doktoranduszlányok. *Napút* 9. évf. 4. sz. 15–25.

WEIDMAN, John C. – TWALE, Darla – STEIN, Elisabeth L. (2001): *Socialization of Graduate and Professional Students in Higher Education: A Perilous Passage?* San Francisco, Jossey-Bass. <http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/19/4d/c1.pdf> (Letöltés ideje: 2009.01.15.)

