

ELNŐIESEDETT-E A FELSŐOKTATÁS VEZETŐI SZINTEN?

HAS HIGHER EDUCATION BECOME FEMINE AT THE LEADERSHIP LEVEL?

Borsos Eszter

doktorjelölt

MATE Gazdaság- és Regionális Tudományi Doktori Iskola

Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem

E-mail: borsos.eszter@uni-mate.hu

Összefoglalás

Jelen tanulmányom célja bemutatni – főként szekunder adatbázisokra támaszkodva – a felsőoktatás jelenlegi helyzetét a vezetők tekintetében. Évtizedek óta tudjuk (és számos tudós már meg is írta), hogy az oktatás alapvetően elnőiesedett szakmává vált a XX. században, kiváltképp a XXI. századra. Természetesen ezen folyamat eredményeként kialakult helyzetnek számos gazdasági vetülete volt és van napjainkban is, így a választott téma nem csupán társadalmi tényezők együttállásának köszönhetően alakult ki. A kérdés számomra az, hogy az oktatás „királynője”, a legmagasabb presztízs értékkel bíró felsőoktatási karrier vajon mennyire nyitott a nők számára és amennyiben nyitott, ők maguk mennyire élnek ezzel? Megjelennek-e nem csak az oktatói, kutatói oldalon, hanem a vezetésben is? A felsőoktatási modellváltások vajon erre is hatással voltak? Ezen kérdések maradéktalan megválaszolására természetesen a tanulmány terjedelmi határai okán sem törekszem, azonban mindenképpen céлом egy átfogó képet nyújtani hazai és nemzetközi kitekintés által.

Abstract

The aim of my present study is to present the current situation of higher education in terms of leaders, mainly relying on secondary databases. We have known for decades (and many scientists have already written it) that education has become a fundamentally feminized profession in the twentieth century, especially for the 21st century. Of course, the situation resulting from this process had and still has many economic aspects, so the chosen topic is not only the result of a combination of social factors. The question for me is, that the “queen” of education, a career in higher education with the highest prestige values, open for women leaders? If yes, how open are women themselves to this kind of career? Do they appear not only on the faculty and research side, but also in leadership? Were the changes in higher education models affected their status? Of course, due to the limitations of the study, I do not seek to answer these questions in full, but my goal is to provide a comprehensive picture through domestic and a little international perspective.

Kulcsszavak: *nők, felsőoktatás, vezetés, kitekintés, tudományos pálya*

JEL besorolás: *A10, B54, I23, I24, J16*

LCC: *5.10*

Bevezetés

Nehéz és kihívásokkal teli feladat egy leendő kutató számára, amikor egy ilyen kényes kérdést vizsgál, mint a nők helyzete valamilyen aspektusban – jelen esetben a felsőoktatási

felsővezetésben. A XXI. században ugyanis már nem „trendi” nemi alapon különbséget tenni és azt górcső alá helyezni, hogy valaki valamilyen pozíciót esetleg nagyobb eséllyel tölt be pusztán a neme okán. Nem is célolok ezt állítani. Vizsgálatom minden esetben maximálisan az objektivitásra törekszik. Természetesen nemünkön kívül számos készség, képesség, hajlam és hajlandóság, szocializáció, minták és még sorolhatnám, mennyi tényező közrejátsszik abban, hogy valaki milyen karrierutat jár be élete során. Vannak még napjainkban is szép számmal érdekes és meglátásom szerint izgalmas részei a női-férfi vezetők vizsgálatának, de még úgy általánosságban a nők helyzetének vizsgálatának is akár a munkaerőpiacon, akár a magánéletben. Caroline Criado Perez Láthatatlan nők című 2019-ben megjelent, méltán nagysikerű könyvében azt kérdezi, hogy vajon „azért nem értékeljük a nők fizetés nélküli munkáját mert nem látjuk, vagy azért láthatatlan mert nem értékeljük?” (Perez, 2019. 97.o) Meglátásom szerint ezen igencsak érdemes elgondolkodnunk egy olyan XXI. századi világban, ahol a fizetés nélküli munkák 75%-át nők végzik és ahol a nők a populációban nem a kisebbséget képviselik (Perez, 2019. 88.o).

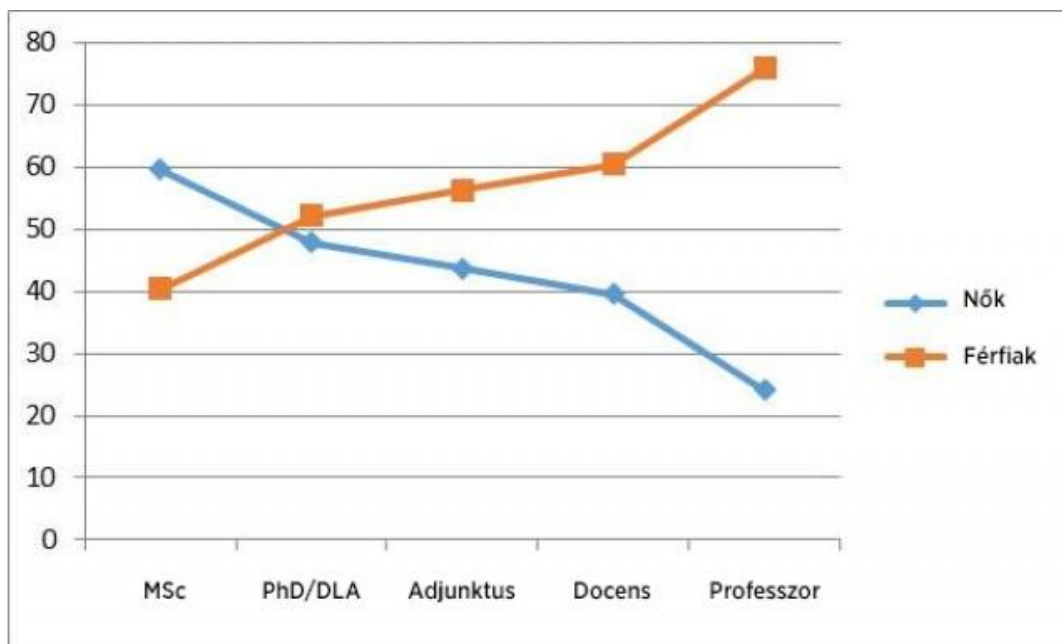
Jelen tanulmány főként szekunder adatbázisok és számos könyv, tanulmány szintézisének alapul, valamint azt az empiriát, amit jómagam megtapasztaltam a felsőoktatásban eltöltött éveim alatt, először, mint hallgató a kétezres évek elején (a Bologna folyamat bevezetésének egyik első alanyaként), majd oktatóként, PhD hallgatóként, doktorjelöltként. A nők helyzetét a XXI. században 2007 óta kutatom. Jelenlegi munkámban arra törekszem, hogy a felsőoktatásra és az akadémiai karrierre helyezve a fókuszot, átfogóan bemutassam a nők helyzetét ezen szegmensben.

Nők helyzete a felsőoktatásban, történeti kitekintés

A nők helyzete a felsőoktatási felsővezetésben meglátásom szerint kimondottan XXI. századi téma. Ugyanis nem is olyan rég – akkori feljegyzések és adatok alapján – 1895-ben engedélyezték először Magyarországon a nőknek, hogy továbbtanulhassanak egy felsőoktatási intézményben. „Az első magyar diplomás hölgy Hugonnai Vilma volt, aki 1879-ben, az egyik svájci egyetemen kapott orvosi diplomát, melynek honosítása itthon hosszú időbe telt. Nem csoda, hiszen a nők csak 1895-ben kaptak hivatalosan jogot egyetemei tanulmányokra, de felvételüket még kérvényezniük kellett.” (<https://cultura.hu/aktualis/nok-az-egyetemenek/>) Innen nézve, alig több mint egy évszázaddal később már nem csak nyitva áll a felsőoktatás kapuja a nők előtt, de még karriert is építhetnek ezen a patinás és nagy presztízsű pályán, ami szép sikertörténetnek tekinthető. Mindemelllett a felsőoktatás, ahogyan az oktatás egésze és bármilyen szellemi munka hagyományosan „fehér galléros” hivatás, tehát pro forma egyenlő esélye van mindkét nemnek a boldogulásra. Azonban nem feltétlen ez a kép tárul elénk, ha megvizsgáljuk a mai magyar felsőoktatási palettán. A ranglétra elején (tanársegédi pozícióban/PhD hallgatók között) még hozzávetőleg megvalósul az egyenlőség, sőt még azt is tapasztalhatjuk – bár erőteljesen tudományterület függő – hogy a nők vannak többségben. Azonban, ahogy haladunk előre a tudományos karrier tekintetében egyre inkább „eltűnnek” a nők és a férfiak felülreprezentáltsága docensi szinten már megkérdőjelezhetetlen, nem is beszélve az egyetemi tanári/MTA doktori szintről. Az 1. ábra látványosan szemlélteti a fentiekben megfogalmazott tényeket.

A másik érdekes kérdés, hogy miért van az, hogy a nők esetében az „akadémia koruk” nem egyezik az életkorukkal. Caroline Criado Perez erre azt a magyarázatot adja, hogy a nők életében sokkal több szünet van (gyermekvállalás okán például), mint a férfiakéban és ezért alakul ki ez a „korkülönbség” (Perez, 2019). A fizetett szülési szabadság mértéke (időben és pénzben egyaránt) jelentős különbségeket mutat nem csak világviszonylatban, hanem az EU-n belül is. Ha átlagot vonunk (EU szinten) akkor 22 hét fizetett szülési szabadság jár, de

Magyarország esetében kirívóan magas, a gyermek akár 3 éves koráig terjedő időről (vagy ikrek, esetleg sérült gyermekek esetén még hosszabb) beszélhetünk (Perez, 2019). Ez értelemszerűen a gyermeket vállaló vagy több gyermeket vállaló és akadémiai karrierről álmodó nők esetében igen hosszas kimaradást, karrierszünetet eredményezhet.



1. ábra: Nők és férfiak aránya a tudományos pálya egyes állomásain Magyarországon (2014)

Forrás: https://mta.hu/mta_hirei/attorni-az-uevegplafont-kijutni-az-utvesztobol-elsokent-ult-ossze-a-nok-a-tudomanyban-kerekasztal-az-akademian-107103

Természetesen nem kötelesek ez idő alatt végig kizárólag otthon maradni és a gyermekneveléssel foglalkozni, korábban is van lehetőségük visszatérni a munkaerőpiacra. Azonban, ha hamarabb visszamennek és gyermekük ellátásához fizetett segítséget szeretnének igénybe venni (babysitter), akkor ennek költségét saját munkabérükből kell kigazdálkodniuk, ugyanis míg az egyenruha vagy a nyomtatópapír munkaköltségnek számít, az SOS babysitter sajnos nem (Perez, 2019). Erre számos hazai felsőoktatási intézmény már felfigyelt és kialakított egy olyan infrastruktúrát, mely a kisgyermekes nők helyzetét lényegesen megkönnyíti. Érttem ezalatt például azon megoldásokat, amikor az „egyetemvárosokban” bölcsőde, óvoda és iskola is megtalálható. Így a nők visszatérhetnek a munkaerőpiacra, építhetik akadémiai karrierjüket, mégis gyermekeik közelében tudnak maradni és karnyújtásnyi távolságra vannak, amennyiben szükség lenne rájuk. Véleményem szerint ez a hatékonyságukat is nagyban növeli, hiszen így száz százalékban a munkájukra tudnak koncentrálni, miközben gyermekeiket biztonságban, szakértő kezekben tudják és megvan az a megnyugtató tudat is, hogy ha mégis bármi probléma lenne, ők azonnal ott tudnak teremni.

„...a nőktől nem azt kell elvárni, hogy ugyanúgy kutassanak, mint a férfiak, mert ez nem ad nekik egyenlőséget, csak akadályozza a tudás növekedését. Akkor érik el az egyenlőséget, ha megengedik nekik, hogy úgy kutassanak, hogy kihasználják a természethez és a társadalmi kapcsolatokhoz való különböző hozzáállásukat – soha nem elfelejtve, hogy a társadalmi nemi kapcsolatok mennyire változnak osztály, faj és kultúra szerint” (Harding, 2002. 321. o.). Vagyis még a fejlettné tekintett nyugati országokban is gyakori, hogy egy nőnek „férfias” attitűdöt kell öltenie ahhoz, hogy megfelelően boldoguljon. Pedig – amint a fenti idézet is utal rá, - sokkal „színesebb” lenne a kutatói világ az új dolgok, nézőpontok appercipiálásával, befogadásával.

Az értelmiségi elit az a közeg, ahol tudatosan lehetne küzdeni a nemi diszkrimináció ellen, mégis érvényesül, jelen van ott is. Pedig Véleményem szerint számos roppant egyszerű és többek között már jelen lévő aprósággal javíthatnánk ezen. Perez 2019-es könyvében például arra hívja fel a figyelmet, hogy a publikációk esetében – mely, mint tudjuk az akadémiai karrier egyik kiemelkedően fontos eleme – „...a női szerzők által írt tanulmányokat gyakrabban fogadják el, vagy magasabbra minősítik a kettős vak (double-blind) értékelések során” (Perez 2019., 116.o.), de arról is említést tesz Perez, amit napi szinten tapasztalunk mi is, akik nőkként ebben a szférában dolgozunk, hogy a hallgatók lelki bajaikkal, kérdéseikkel és panaszaiikkal inkább a női oktatóikhoz fordulnak, valamint, hogy az adminisztratív munka nagy részét is inkább a nők végzik (Perez, 2019).

Az Oktatási Hivatal (OH) hivatalos oldaláról tudjuk, hogy ma Magyarországos akkreditált felsőoktatási intézmények száma 65. (<https://firgraf.oh.gov.hu/prg/gyorslista.php?gy=10>) Közel kétharmaduk (42 intézmény) székhelye Budapest vagy Pest megye. Ez regionális szempontból megér egy külön elemzést, hogy a Budapest és Pest megye túlsúlya hogyan alakult, illetve a többi intézmény elhelyezkedése és hallgatói létszáma, hogy változik, de erre most a területi korlátok okán nincs lehetőségem (Káposzta-Nagy, 2015). Szintén egy érdekes adat, hogy a 65 intézmény közül csupán 9-nek van női rektora. Ez nem éri el a 14%-ot.

Női/férfi arányok a felsőoktatásban hallgatói/oktatói oldalon

A nők az 1990-es évek óta felülreprezentáltak a felsőoktatási hallgatók körében. A 2012/13-as tanévben 234.000-en tanultak valamelyik felsőoktatási intézményben Magyarországon. A felvételt nyert hallgatók aránya a felvételizők arányához képest jelentősen javult. Vizsgált időszakunkban 73% az előző évi 66%-hoz képest a felvettek javára. Az oktatói létszám azonban 800 fővel csökkent. Az elemzett időszakban 21.000 oktató 76%-a teljes munkaidőben foglalkoztatott, 7%-a részmunkaidős, 17%-a pedig megbízási szerződéssel dolgozott (KSH, 2013).

A 2020/21-es tanévben 50.726-an nyertek felvételt az ország felsőoktatási intézményeinek valamelyikébe. A jelentkezőkhöz képest 73,6% a felvettek aránya, ami azt mutatja, hogy a felvételizők közel kétharmada be is került a felsőoktatásba. (https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0019.html) Összesen 249.168 fő vett részt a fent említett időszakban felsőoktatásban hallgatói oldalon, melyből 132.530 nő, 116.638 férfi. (https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0022.html) Mindezek alapján megállapítható, hogy a női hallgatók felülreprezentáltsága továbbra is kimutatható. Azonban sem a kutatók, vezető kutatók, sem a felsőoktatási vezetés szintjein nem érhető tetten ezen tendencia, ami viszont véleményem szerint a nők képzésébe fektetett pénz elpazarolását jelenti, hiszen azért képzünk magasan kvalifikált nőket és férfiakat, hogy a jövőben ők legyenek azok, akik előre viszik, mozdítják a gazdaságot, a képzést, az oktatást, az országot.

Az oktatói oldalt vizsgálva azt látjuk, hogy a 249.168 hallgatóra 23.511 oktató „jut” a 2020/21-es tanévben. (https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0020.html) Így átlagosan 11 hallgató tartozik 1-1 oktatóhoz, de tapasztalatból is jól tudjuk, hogy ezt nem érdemes ilyen statisztika módszerrel vizsgálni, hiszen a személyes szimpátia, a kutatási terület, a hallgató érdeklődési köre, az oktató aktivitása, vitalitása és még számos szempont befolyásolja, hogy valójában milyen is ez az arány. Természetesen érdekes lenne különválasztva is vizsgálni a felsőoktatási karriert és a kutatói, akadémiai pályát. Már csak azért is, mert véleményem és tapasztalataim szerint ez a kettő valójában nem formálisan ugyan, de elkülönül. Van, aki kiváló kutató, remekül ír tanulmányokat, könyveket, de tudását verbális formában nem képes olyan magas színvonalon továbbadni. Természetesen ellenkezője is igaz. Van, aki kiváló oktató, remek

előadó, témavezető, azonban nehezebbé esik gondolatait írott formában közzé tenni. Ez azonban a mindennapokban mégsem különül el egymástól ilyen szemléletesen, hiszen az akadémiai kutatóintézetek dolgozóival szemben elvárás, hogy jelentős oktatói tevékenységet is végezzenek. Nem beszélve arról, hogy az akadémiai tagok között, illetve a különböző bizottságokban egyetemi oktatók is találhatóak. Így tehát egyaránt elvárás, hogy a felsőoktatásban, illetve az akadémiai szférában dolgozók kiváló előadók, oktatók legyenek, mindeközben ugyan ilyen magas szinten állják meg helyüket kutatóként, szerzőként is. Ez a nőkre ismét „nagyobb terhet ró”, mint férfiakra, hiszen az eddig már számtalanszor említett „kettős terhelés” (munka és család) mellé még társul a kutatói, illetve oktatói tevékenység is.

„Az egyenlőtlen esélyeket példázza az is, amit egy egyesült királysági felmérés kimutatott (Davies, Holloway, 2004. 16. o.). A kutatók átlagosan 53,5 órát dolgoznak egy héten, ebből 17-18 adminisztratív munka, és a legtöbb kutatást este, illetve hétvégén végezték. A nők minden szinten többet dolgoztak, mint a férfiak, és több adminisztratív munkát végeztek. Egy női egyetemi tanár átlagos munkahete 64,5, míg egy férfié 58,6 órából állt” (Papp, 2007. 35. o.).

Mindenképpen említést érdemel, hogy a családi háttér, és a családra vonatkozó általános szerepeltvárások mellett más tényezők is befolyásolják a nők karrierívét. Érdemes ennek tükrében tovább árnyalni a kialakult képet. Acsády Judit írja a Magyar Tudomány 2010-ben megjelent tanulmányában, hogy érdemes figyelembe vennünk még „a szakmai közegben tapasztalható mechanizmusokat, megszokottá vált, magától értetődő interakciókat, amelyek bizonyos diszkriminatív folyamatokat megerősíthetnek, a szakmai életben való előretörést pedig gyengíthetik” (Acsády, 2010, 1398.o.).

Potenciális megoldási javaslat, vagy legalábbis egy mindenképpen előremutató skandináv kísérletről jelent meg Mona Eliasson, Helena Beggren, Fredrik Bondestam: „Mentor Programmes- A shortcut for woman’s academic careers” címmel egy, 18 hónapig tartó, kutatás eredményeit rögzítő tanulmánya. A vizsgálat a svédországi Uppsala-i egyetemen zajlott 14 egyetemi oktató (későbbiekben mentorált, protezsált) és 14 professzor (senior mentor) részvételével. Azon kérdésre keresték a választ, hogy vajon a „gender-gap” (nemek közötti különbségnek, szakadéknak lehetne fordítani) szűkül-e a svéd felsőoktatás oktató oldalán a mentor program segítségével. A konklúzió alapján igen, ez egy potenciálisan használható módszer, megoldás lenne. A program alapvetően két részből állt:

- 1.) Egyéni megbeszélések, találkozók a mentor és mentorált kollégája között.
- 2.) Csoportos találkozók, melyek minden résztvevő számára nyitottak voltak.

A mentoráltak átlag 49 éves oktatók voltak, akiket már csak egy lépés választott el a professzorrá válástól. A mentorok (akik akadémikusok voltak) átlag életkora 56 év volt. A 14 mentor közül 2 volt nő. A mentorálás (formális, informális tényezőivel együtt) egy komplex folyamat, megállapítható, hogy eredményeit nem könnyű konkrétan mérni. A vizsgálat során ezért mindent dokumentáltak, és több módszert is alkalmaztak (kérdőív, megfigyelés, interjú). Ez a kísérlet az egyetemi vezetés fejlesztés program része volt. Pozitívuma, hogy nem igényelt alapvető változást a szervezet működésében. A vizsgálat időtartama alatt az egyéni és csoportos megbeszéléseken kívül a résztvevőknek lehetőségük volt előadásokat hallgatni a társadalmi nemek esélyegyenlőségéről, részt vehettek egymás előadásain, és egyéb egyetemi programokon. A mentoráltak megfogalmazták céljaikat is a programmal kapcsolatban a vizsgálat elején. Ezek olyan szakmai elvárások voltak, mint segítség, hogy jelentkezzenek-e és amennyiben igen, mikor professzori kinevezésre, segítség a munkaidejük jobb kihasználásában, hogy több idejük legyen a publikálásra oktatói tevékenységük mellett, és hasonlók. A

mentoroknak nem voltak előre megfogalmazott elvárásaik. Néhány hónappal később egy interjú során a mentoráltak már jóval kevésbé konkrét célokat fogalmaztak meg, így például: „Lehetőség, hogy megvitassuk a nők problémáit az egyetemi rendszerben”, „jobban átlátni az egyetem, mint szervezet működését”. A két legnépszerűbb cél a személyes fejlődés és a mélyebb betekintés a szervezet formális és informális működésébe. A program egyik legfigyelemreméltóbb része az volt, hogy mind a 14 mentorált különböző szakterületről érkezett, így egy széles skálát mutattak be. A program sikerrel zárult olyan szempontból, hogy minden résztvevő sokat profitált belőle (jobban átlátták a szervezet működését, a nők helyzetét), és ez megkönnyítette további karrierépítésüket (Eliasson, Berggren, Bondestam, 2000). Véleményem szerint ezt a programot – akár kísérleti jelleggel – át lehetne ültetni magyar viszonylatba, ugyanis Magyarországon jelenleg nincs kialakult mentorálási rendszer, sem a fiatal kutatók, sem tapasztaltabb, karrierjükben előrébb tartó kollégáik számára.

Nők a Magyar Tudományos Akadémián

MTA doktori fokozattal rendelkezők szerepe döntő a kutatás-fejlesztés és az innovációs tevékenységben, a tudás teremtésben és terjesztésben, valamint annak gyakorlati hasznosításában. Az MTA életében az első nő, aki vezető pozíciót tölthetett, tölthet be Csépe Valéria főtitkár-helyettes asszony, azonban vizsgálva az adott adatbázist, sajnálatosan látható, hogy az MTA doktori fokozattal bírók között is kevés hölgyet találunk, így sajnos várható volt, hogy az MTA tagjai között is kevés hölgyet találunk. 2009. december 31.-én az MTA Doktori Tanács Titkársága 6815 fő 75 év alatti MTA doktori, illetve kandidátusi fokozattal rendelkezőt tartott nyilván, melynek csupán 23%-a volt nő (KSH, 2011). Az. 1. táblázatban ezen arányokat szemléltetem.

1. táblázat: Nők a tudományos döntéshozatalban

Testület	Tagok száma	Női tagok száma	Női tagok aránya (%)
MTA Elnökség	23	1	4%
MTA Vezetői Kollégium	12	1	8%
MTA Doktori Tanács tagok	25	1	4%
MTA Doktori Tanács póttagok	21	4	19%
Felsőoktatási és Tudományos Tanács	20	1	5%

Forrás: (Czeplédi-Borsos, 2012)

Ezen arányon a 2017-es új tagválasztás sem változtatott jelentékenyen. 26 fő levelező tagból 4 női tagot találunk (www.mta.hu). A 2020-as tisztújítás során, mely a Magyar Tudományos Akadémia 193-ik hivatalos tisztújítása volt, Freund Tamás akadémikust választotta meg elnökének. Ismét bekerült egy hölgy is a vezetőségbe Erdei Anna immunológus akadémikus személyében, aki főtitkár-helyettes lett, míg Lamm Vanda akadémikus pedig Társadalomtudományi Alelnöki pozíciót kapott (www.mta.hu).

Figyelembe véve a javuló tendenciát, továbbra is erősen aránytalannak nevezhető a férfiak/nők aránya (2. táblázat).

2. táblázat: Nők a tudományos döntéshozatalban 2022-ben

Testület	Tagok száma	Női tagok száma	Női tagok aránya
MTA elnökség	24	3	13%
MTA Vezetői Kollégium	10	2	20%
MTA Doktori Tanács tagok	22	4	18%
MTA Doktori Tanács póttagok	21	7	33%

Forrás: <https://mta.hu> alapján saját szerkesztés, 2022.

Jelenleg összesen 24 női akadémikus van (levelező és rendes tag összesen). Biztató és előremutató, hogy az MTA 187. közgyűlésén Somogyi Péter akadémikus is kiemelte, hogy figyelmet kell fordítani a nők alacsony számára az Akadémián és tenni kell annak érdekében, hogy ez növekedő tendenciájú pályára álljon. Ezen gondolat mentén meg is alakult a Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottság. (https://mta.hu/mta_hirei/megalakult-a-nok-a-kutato-i-elepalyan-elnoki-bizottsag-107348). „Ennek a testületnek a létrehozása annyiban túl is lépett az Akadémikusok Gyűlésének döntésén, hogy nem csupán a női akadémikusok arányának növelésével foglalkozik, hanem azzal, hogy a teljes kutatói életpályán emelkedjen a nők száma” – mondta Lamm Vanda, a testület elnöke. (https://mta.hu/mta_hirei/megalakult-a-nok-a-kutato-i-elepalyan-elnoki-bizottsag-107348)

A Bizottság kiemelt célja, hogy potenciális megoldási javaslatokat dolgozzon ki, alternatívákat kínáljon arra a problémára, hogy a női akadémikusok száma csekély. Többek között mentor programot indítanak, ifjúságmotivációs projektet dolgoztak ki, szorgalmazzák a nők jelenlétét, minél szélesebb szakmai körökben előadóként, szekcióelnökként. Ajánlásokat is megfogalmaztak a megfelelő munkahelyi légkör kialakításáról (<https://mta.hu/nok-a-kutato-i-elepalyan-elnoki-bizottsag/a-nok-a-kutato-i-elepalyan-elnoki-bizottsag-111290>).

Következtetések

Vizsgálataim alapján megállapítható, hogy előremutató és pozitív tendenciák zajlanak napjainkban a hazai tudományos életben, a felsőoktatásban és az akadémiai közegben egyaránt. Ugyan továbbra sem tekinthetjük elnöiesedettnek a felsőoktatási felsővezetést, mégis láthatjuk, hogy egyre több nő jelenik meg a hazai és nemzetközi felsőoktatási intézmények élén, ahogyan az Akadémián is. Úgy vélem, kellő idő és munka eredményeként elérhető, hogy kiegyenlítettebb legyen a nemek aránya ezen területen is.

Mindenképpen előremutatónak tartom a téma további kutatását (akár egy csekély és hangsúlyozottan hálózatosodási (networking) aspektusból, akár közgazdasági szempontból), hiszen a folyamatos felsőoktatási transzformáció gazdasági hatásait ezen változásokon keresztül is érzékeljük.

Meglátásom szerint a folyamatosan felnövekvő új generációk és új szemléletmódok beágyazódásával, a társadalmi elvárások változásával, a munka-magánélet egyensúlyának megtalálásával egy merőben más – és reményem szerint – jóval egalitáriusabb kép fog a szemünk előtt kirajzolódni az elkövetkező egy-két évtizeden belül.

Irodalomjegyzék

1. Czeglédi Cs., Borsos E. (2012): Női karrierút a felsőoktatásban. IN: A virtuális intézet közép-európa kutatására közleményei 4: 5 pp. 105-114., 10 p.
2. Davies, C., Holloway, P. (2004): Troubling Transformations: Gender Regimes and Organizational Culture in the Academy In Morley, L.-Walsh, V. eds: Feminist Academics: Creative Agents for Change, Taylor & Francis Group, Chapter 1 pp. 7-21.
3. Harding, S. (2002): How can women's standpoint advance the growth of scientific knowledge? In Maxwell, L.–Slavin, K.–Young, K. (szerk.) (2002): Gender&Research, Conference Proceedings, Brussels, 8-9 November 2001, European Commission DG Research
4. Káposzta, J; Nagy, H. (2015): *Status report about the progress of the Visegrad Countries in relation to Europe 2020 targets*. EUROPEAN SPATIAL RESEARCH AND POLICY 22:1 pp. 81-99., 19 p. DOI: [10.1515/esrp-2015-0018](https://doi.org/10.1515/esrp-2015-0018)
5. <http://www.matud.iif.hu/2010-11.pdf> , (letöltés ideje: 2017.09.07)
6. <https://cultura.hu/aktualis/nok-az-egyetemeken/> , (letöltés ideje: 2021.10.07)
7. <https://firgraf.oh.gov.hu/prg/gyorlista.php?gy=10> , (letöltés ideje: 2022.01.10)
8. <https://mta.hu> , (letöltés ideje: 2020.05.21)
9. https://mta.hu/mta_hirei/attorni-az-uvegplafont-kijutni-az-utvesztobol-elsokent-ult-ossze-a-nok-a-tudomanyban-kerekasztal-az-akademian-107103 , (letöltés ideje: 2021.11.16)
10. https://mta.hu/mta_hirei/megalakult-a-nok-a-kutato-i-eletpalyan-elnoki-bizottsag-107348 , (letöltés ideje: 2021.11.22)
11. https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0019.html , (letöltés ideje: 2022.01.03)
12. https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0020.html , (letöltés ideje: 2022.01.03)
13. https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0022.html , (letöltés ideje: 2022.01.03)
14. Mona Eliasson, Helena Berggren & Fredrik Bondestam (2000): Mentor Programmes- A Shortcut for Women's Academic Careers? Higher Education in Europe, 25:2, 173-179, DOI: [10.1080/713669251](https://doi.org/10.1080/713669251)
15. Papp E. (2007): A nők és férfiak közti esélyegyenlőség a kutatás-fejlesztésben Magyarországon nemzetközi összehasonlításban, PhD értekezés.
16. Perez, C.C. (2019): Láthatatlan nők, GABO könyvkiadó és kereskedelmi kft., 428 o., ISBN: 9789634068969

A műre a Creative Commons 4.0 standard licenc alábbi típusa vonatkozik: [CC-BY-NC-ND-4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

