

Mihele Mihály András¹

ELITEGYETEMEK, ELITEGYETEMEK MINDENHOL! AVAGY MI AZ EGYESÜLT ÁLLAMOK FELSŐOKTATÁSÁNAK TITKA?

W. Bentley MacLeod - Miguel Urquiola: Why Does the United States Have the Best Research Universities? Incentives, Resources, and Virtuous Circles (Journal of Economic Perspectives, Vol. 35, No. 1. 185-206, 2021)

A következőkben a Journal of Economic Perspectives hasábjain 2021-ben publikált tanulmány leglényegesebb megállapításait igyekszem kiemelni és ismertetni. A szerzőpáros kutatásának kérdése az volt, hogy feltárják, vajon mi vezetett ahhoz, hogy míg az Amerikai Egyesült Államokban a XIX. század végén még egyetlen egyetem sem tartozott a világ legjobbjai közé, addig ma a 100 legjobb egyetem közel fele ebben az országban található.

A KEZDETEK

Az első amerikai egyetemek egytől egyig azzal a céllal jöttek létre, hogy kielégítsék a felekezeti igényeket és megfelelő teológiai oktatást nyújtsanak az oda felvetteknek. Így történt, hogy a Princetont a presbiteriánusok, a Brownt a baptisták, a Harvardot és a Yale-t pedig a puritánok hozták létre. Az 1800-as évekig az egyetemek elsősorban a lokális igényeket elégítették ki, ezért is lehetett, hogy az elsőként alapított kilenc amerikai gyarmati főiskola száma eddigre közel megszázsorozódott, azonban mindeközben csupán néhány tucat hallgató koptatta egy-egy intézmény padsorait.

Nem volt ritka, hogy az igen rossz anyagi körülményekkel küzdő egyetemek oktatói nem, vagy csak alig kaptak fizetséget a munkájukért, ahogy az sem, hogy nem a szakértelmük, hanem a vallási meggyőződésük szolgáltatta az alapot az alkalmazásuk során. Ebből következőleg az egyetemek nem kínáltak választható tárgyakat, a tananyag gerincét a latin, a görög, a logika, a matematika, a természetfilozófia és az erkölcsfilozófia szolgáltatta. Olyan gyakorlatiasabb ismeretek elsajátítására tehát, mint a mérnöki vagy az üzleti tudományok, nem volt lehetőség. Sok esetben az egyetemek vezetése még egy kémialaboratórium felállításához sem járult hozzá, így ekkortájt a valódi kutatás és fejlesztés, illetve az

¹ DOI: 10.14267/RETP2021.04.23

alkalmazott tudományok oktatása ezeknek az intézményeknek a falain kívül történt.

Európában teljesen más volt a helyzet, a kontinens országai jellemzően bőkezűen finanszírozták a felsőoktatási intézményeiket. Ugyanakkor ez nagyobb állami kontrollt is eredményezett, az oktatókat például leggyakrabban az oktatási minisztériumok osztották be a professzori állásokra.

A MEGBÍZÓ ÜGYNÖK PROBLÉMA A FELSZŐKATATÁSBAN

A szerzők kiindulópontja, hogy a jutalmazásnak az egyének teljesítményének ösztönzésében meghatározó szerepe van, és a teljesítmény mérése befolyásolja az elért jutalom nagyságát. Ehhez kapcsolódóan két esetet vázolnak fel.

Az elsőben az egyetemek nem tudják megfigyelni a kutatási teljesítményt, ennek megfelelően a fizetés sem változhat ennek függvényében. Nagyjából ez volt jellemző az Egyesült Államok egyetemeire az 1800-as évekig, kevés jutalom járt a kutatásért, hatékonyabban lehetett tanári állást szerezni a felekezeti hovatartozás, mint a felmutatott szalmái érdemek alapján.

A második esetben a kutatási teljesítmény mérhető és az egyetemek értékelik is azt. Az ilyen rendszer ösztönzőket biztosít, ugyanakkor költségekkel is jár, mivel kockázatnak teszi ki az oktatókat. Ebből következik, hogy a kutatási teljesítmény minél pontosabb mérése mind a két fél számára kívánatos, egyfelől csökkenti a kockázatot, másfelől hatékonyabb ösztönzési megoldásokat tesz lehetővé.

A VÁLTOZÁS KEZDETE

A XIX. században az iparosodás előrehaladtával az amerikai egyetemek egyre kevésbé tudták kielégíteni az oktatási igények egyes területeit. Egyre többeket kezdtek izgatni olyan területek, mint a közgazdaságtan vagy a kémia. Erre reagálva jött létre a Cornell és a Johns Hopkins Egyetem is, amelyek a hallgatói létszám dinamikus növekedésével bebizonyították, hogy a korabeli felsőoktatási „válságot” nem a felekezeti válogatás, hanem a tantervi igényekre való reagálás módszerével lehet hatékonyan orvosolni. Erre a többi egyetem is felfigyelt, ami azzal járt, hogy verseny kezdett kialakulni a legjobb oktatókért és kutatókért. A legjobbakért folytatott verseny javította a professzorok tárgyalási pozícióját, magasabb fizetéseket, kisebb oktatói terhelést és nagyobb szabadságot tudtak maguknak kiharcolni.

Mindeközben az akadémiai rendszer is elkezdte hangsúlyozni a szakosodást. Egyes karok tagjai szakmai egyesületeket alapítottak, majd az egyesületek elkezdtek folyóiratokat kiadni, mint például a Harvard Quarterly Journal of Economics. Ezzel az amerikai egyetemek követték európai társaik 1700-as években meghonosodott jellegzetességeit, továbbá a folyóiratok kiváló eszközként

szolgáltak a kutatási teljesítmény viszonylagosan objektív mérésére, az idők során kialakult rangsoruk pedig később a professzorok válogatását is elősegítette az egyetemek számára.

TOVÁBBI REFORMOK

Az 1920-as éveket megelőzően a nyílt felvételi rendszer volt az általános, azaz bárki beiratkozhatott az intézménybe. Ezzel az intézmények képesek voltak gyorsan növelni a hallgatói létszámot, ami többletforrásokat eredményezett. Azonban a növekedés kihívások elé is állította az egyetemeket, hiszen az újonnan beiratkozók között egyre gyakoribb volt, hogy kevésbé voltak felkészültek, vagy alacsonyabb jövedelmű körülmények közül érkeztek. Az így kialakult heterogenitás negatívan hatott az „elit” tanulók minőségérzetére, akik úgy gondolták, hogy iskolaválasztásuk veszít jelzésértékéből. Ez szülte az egyetemi klubok, diákszövetségek létrejöttét, melyek teret engedtek a diákok számára az egymástól való elkülönülésre és az exkluzivitás érzetének újbóli létrejöttéhez.

A klubok kialakulása ugyanakkor több probléma forrásává is vált. Egyfelől valószínűnek látszott, hogy az alumni tagjai az egyetemek helyett a klubjaikat támogatnák, másfelől pedig azzal fenyegetett, hogy az egyetemek ezzel elveszítik a hallgatói élmény, a felvételi és az imázs feletti kontrollt. Ezért vezette be elsőként a Columbia 1919-ben a szelektív felvételi rendszert. Ennek keretében például több információt gyűjtöttek a felvételizőről vagy korlátozták a belépők létszámát, bevezették az indoklás nélküli elutasítást, továbbá megjelentek olyan standard tesztek, mint a SAT. Ezekkel a reformokkal elérték, hogy a legtehetségesebb, a legjobb kapcsolatokkal rendelkező diákok néhány iskolában gyűljenek össze. A diákok így az egyetemet elvégezve értékes kapcsolati hálót és - adományok formájában - jelentős anyagi forrásokat biztosítottak az egyetemek számára.

Az amerikai intézmények között elterjedt, hogy az oktatókat meghatározott idejű szerződésekkel vették fel. Ez sok szempontból jobb választásnak bizonyult, mint a határozatlan idejű szerződéskötés. A megújuló szerződésekkel nagyobb gondosságra, jobb munkára ösztönözhatték a professzorokat, továbbá segítségével minimalizálni lehetett annak kockázatát, hogy benne maradjanak a rendszerben a nem megfelelő színvonalon teljesítők. A szerződések lejártával indoklás nélkül lehetett elbocsájtani az oktatókat. Ugyanakkor még így is csábító lehetett a határidő közeledtével a szerződés hosszabbítás, ami bennfentességet és provincializmust eredményezhetett. Ezért korlátozták például a Harvardon nyolc évre a rangon belüli kinevezések hosszát, mely így lehetővé tette, hogy kizárják a „kedvességet”, a személyes szimpátiát a személyzet értékeléséből.

Szintén bevezetésre került az úgynevezett tenure rendszer, melynek lényege, hogy az ebben részesülő oktatók kutatási teljesítményének elismeréseként

kiemelkedő és nem visszavonható jutalmazásban részesültek. A tenure többek között válasz volt a kutatómunka hagyományos termelékenyégfelfogással nem összeegyeztethető jellegzetességére is, hiszen a tudás termelése nem vethető össze a termék előállításával. A tenure lehetővé tette a késleltetett jutalmazást az akár évekig tartó kutatómunka eredményeként. Fontos kiemelni, hogy valódi ösztönző hatása ennek a megoldásnak csak akkor van, ha nincsenek jelentős eltérések az egyének között, különben néhányak számára nagyon kicsi vagy nagyon nagy esélye lesz a tenure elnyerésére, esetükben az ösztönző hatás mértéke jelentősen csökken, vagyis a professzorok kinevezése során fontos szempont, hogy szakmai képességeik szerint viszonylag egynemű csoportokba sorolják őket még a kiválasztás előtt.

NEM MINDEN ARANY, AMI FÉNYLIK

Az amerikai rendszer egy sajátossága a kutatásra fordított források egyenlőtlen elosztása. Jellemző, hogy a pénzeket az intézmények munkájának minősége alapján ítélik oda, mivel a legjobb egyetemek kutatási teljesítménye az ott megtalálható tehetségesebb diákok és oktatók miatt általában kiemelkedőbb, ezért a források nagy hányadát is ezek az egyetemek hívhatják le. Európában ezzel szemben a forrásokat úgy osztják ki, hogy elősegítsék az iskolák közötti egyenlőséget. Kiválóan rámutatnak erre Del Corral [2020] eredményei. Mint írja, Spanyolország egyetlen intézménye sem tudott a legjobb 100 közé kerülni az ARWU egyetemi rangsorában, ellenben a teljes listát szemlélve a spanyol egyetemek 83 százaléka megtalálható volt valahol a listán. Az Egyesült Államok 40 egyetemmél képviseltette magát a legjobbak között, viszont az összes intézményének mindösszesen 23 százaléka került fel a teljes lista valamely helyére.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Del Corral, J. (2020): "Ranking de Shanghai: ¿comparando España con Estados Unidos?" <https://www.universidadsi.es/ranking-universidades-shanghai-espana-estados-unidos/>
- MacLeod, W. B., Urquiola, M. (2021): Why Does the United States Have the Best Research Universities? Incentives, Resources, and Virtuous Circles. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 185-206.