

# DOKTORI KÉPZÉS MAGYARORSZÁGON:

MÚLT, JELEN ÉS JÖVŐ

**NIÜ**  
NEMZETI  
INNOVÁCIÓS  
ÜGYNÖKSÉG

  
**DOSZ** doktoranduszok  
országos  
szövetsége

**Doktori képzés Magyarországon: múlt, jelen és jövő**

Szerzők:

Bódis László – Molnár Dániel – Dr. Vámosi Péter

Kiadó:

Doktoranduszok Országos Szövetsége,  
Nemzeti Innovációs Ügynökség

Megjelenés éve: 2026.

ISBN 978-615-6457-91-2



Tisztelt Olvasó!

A tudományos és innovációs teljesítmény napjainkban meghatározó szerepet játszik az egyes gazdaságok versenyképességében. A kutatói utánpótlás lehetőségeinek minél szélesebb körű kialakítása éppen ezért stratégiai kérdés: ezen múlik, hogy képesek vagyunk-e teret és lehetőséget adni a tehetséges fiataloknak a tudományos és innovációs pályán való kibontakozásra.

Ezt a célt szolgálja a magyar doktori képzés átfogó megújítása is. A 2025 júniusában elfogadott jogszabálmódosítások nyomán 2025 szeptemberétől új, három pilléren nyugvó doktori képzési rendszer indult el Magyarországon, amely a kutatói életpálya különböző útjaira kínál célzott karrierlehetőségeket. Az intézkedést széleskörű szakmai egyeztetések előzték meg, a megújulás az érintett partnerekkel egyetértésben született meg: a Magyar Rektori Konferencia, a Doktoranduszok Országos Szövetsége, a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája, az Országos Doktori Tanács és további partnerek egyaránt támogatták a változtatásokat.

Az új struktúra három képzési formára épül: a kutatói kiválósági, a kooperatív és a hagyományos doktori képzésre. A kutatói kiválósági doktori képzés azon doktoranduszok számára teremt lehetőséget, akik a tudományos kutatói pályán képzelik el jövőjüket. Az ezen képzési formát választók kiemelkedő kutatók vezetése mellett dolgozhatnak élvonalbeli tudományos projekteken. A kooperatív doktori képzés egyrészt biztosítja az egyetemi oktatói-kutatói utánpótlást, másrészt tovább erősíti az egyetemek és a gazdaság kapcsolatát, hiszen a doktoranduszok kutatómunkájuk mellett az egyetemen, kórházban vagy kutató-fejlesztő tevékenységet végző szervezeteknél dolgoznak a doktori képzéssel párhuzamosan. Mindezek mellett pedig a hagyományos doktori képzés továbbra is elérhető a fiatalok számára.

A jelen kiadvány célja, hogy átfogó képet adjon a megújult doktori képzési rendszerről, valamint a megújulás mögött meghúzódó szakmai helyzetértékelésről és a kitűzött célokról. A megújult doktori rendszer elsődleges célja, hogy vonzóbb és kiszámíthatóbb életpályát kínáljon a doktoranduszok számára, ezáltal minél több tehetséget vonzzon sikeresen a tudományos, innovációs pályára, valamint ezzel párhuzamosan ösztönözze a sikeres fokozatszerzések számát hazánkban, különösen az innovációs szempontból meghatározó jelentőségű élő- és élettelen természettudományos területeken. A megnövelt ösztöndíjak, az új képzési formák és az egyetemek megerősített autonómiája mind azt szolgálják, hogy a doktori képzés még eredményesebben támogassa a fiatal tehetségek kibontakozását.

Bízom abban, hogy a doktori képzés megújítása hozzájárul ahhoz, hogy még több tehetséges fiatal válassza a kutatói, fejlesztői és innovációs életpályát, akik munkájukkal tovább erősítik Magyarország tudományos és innovációs teljesítményét, ezen keresztül pedig hazánk társadalmi és gazdasági versenyképességét.

**Bódis László**  
innovációért felelős helyettes államtitkár  
Kulturális és Innovációs Minisztérium

Tisztelt Olvasó!

A Doktori képzés Magyarországon: múlt, jelen és jövő című kiadvány célja, hogy átfogó képet adjon a hazai doktori képzés történeti fejlődéséről, jelenlegi helyzetéről és a jövőt meghatározó, jelenleg is zajló átalakulási folyamatairól. A Doktoranduszok Országos Szövetsége (DOSZ) 32 évvel ezelőtti alapítása óta azért dolgozik, hogy a hazai doktoranduszok érdekei szervezeten, szakmai megalapozottsággal és hitelesen jelenjenek meg Magyarország felsőoktatási és kutatási terében.

A kiadvány második fejezete ezért a doktorandusz érdekképviselő történetét és szerepét mutatja be: azt az utat, amely a korai kezdeményezésektől napjaink aktív, országos szintű szakmai érdekérvényesítéséig vezetett. A dokumentum harmadik egysége részletes helyzetképet ad a doktori képzés aktuális állapotáról. Elemzi a hazai doktoranduszok társadalmi és szakmai helyzetét, karrierkilátásait, valamint azokat a rendszerszintű kihívásokat, amelyek hosszú távon meghatározzák a magyar kutatói utánpótlás jövőjét. E feltáró munka alapot teremtett ahhoz, hogy világosan beazonosíthatók legyenek azok a pontok, ahol a doktori képzés korszerűsítésére és strukturális megerősítésére szükség van. A kiadvány negyedik része a feltárt tapasztalatokra és az ágazattal való közös munkára építve bemutatja a doktori képzés történetének egyik legjelentősebb átalakítását: a hárompilléres, differenciált képzési és finanszírozási struktúra bevezetését.

Az új rendszerben a hagyományos doktori képzés mellett a kooperatív doktori képzés és a kutatói kiválósági doktori képzés is helyet kapott, lehetőséget teremtve arra, hogy a fiatal kutatók eltérő erősségeikhez és karrier céljaikhoz illeszkedő támogatási és munkakörnyezetben fejlődhessenek tovább. A fejezet részletesen foglalkozik az ehhez kapcsolódó jogszabályi változásokkal is. A DOSZ továbbra is elkötelezett abban, hogy a hazai doktori képzés jövője erős, átlátható és nemzetközileg versenyképes legyen.

Bízom benne, hogy kiadványunk minden olvasója számára hasznos útmutatóul szolgál majd!

**Dr. Vámosi Péter**  
elnök

Doktoranduszok Országos Szövetsége

Tisztelt Olvasó!

A kutatói, fejlesztői és innovációs életpályák jövőjét alapvetően az határozza meg, hogy a kutatói utánpótlás rendszere mennyire képes megújulni és megfelelni a 21. század kihívásainak. Ebben a doktori képzés kulcsszerepet tölt be, hiszen a kutatói és innovációs életpályák megalapozásának egyik legfontosabb színtere.

A Doktoranduszok Országos Szövetsége és a Nemzeti Innovációs Ügynökség közös kiadványa a hazai doktori képzés megújulási folyamatát állítja fókuszba. Arra vállalkoztunk, hogy bemutassuk a hazai doktori képzés eddigi fejlődését, átfogó képet adjunk a jelenlegi helyzetről és rávilágítsunk az új rendszerben rejlő lehetőségekre. A bemutatott változások és új megközelítések hozzájárulnak ahhoz, hogy a doktori képzés még hatékonyabban, rugalmasabban és a nemzetközi elvárásokhoz igazodva működjön, miközben erősíti a kutatói és innovációs életpályák vonzerejét.

A tudományos utánpótlás biztosítása kulcskérdés, amely hosszú távon határozza meg a hazai kutatás és innováció versenyképességét. A kutatói és innovációs életpálya iránti nyitottság és motiváció már az iskolai években kialakul, ezért ebben az időszakban kiemelt figyelmet kell fordítani a tudomány iránti érdeklődés erősítésére. A Nemzeti Innovációs Ügynökség kiemelten fontosnak tartja, hogy a jövő tudományos és innovációs utánpótlását már fiatal korban megszólítsuk. Ebben meghatározó szerepet tölt be a Selye János Diáklaborhálózat, melynek célkitűzése a kutatói életpálya népszerűsítése a diákok körében. Célunk, hogy kiemelten az MTMI területen az iskolai oktatáson túlmutatva, interaktív, élményalapú és gyakorlatorientált tanórán kívüli foglalkozásokkal szeretessük meg a diákokkal a tudományos és innovációs életpályát. Az elmúlt években több mint 70 ezer fiatal vett részt a diáklaborok foglalkozásain és több mint 23 ezer kontaktórányi tudományos program valósult meg. Ezek a foglalkozások közelebb hozzák a tudományt diákokhoz és segítenek abban, hogy a fiatalok megtalálják helyüket a kutató-fejlesztői és innovációs pályák világában.

A jövő kutatói és innovátorai nem egyetlen képzési szinten formálódnak, hanem egy egymásra épülő rendszerben az első inspirációtól a doktori képzésen át a kutatói, fejlesztői és innovációs életpályáig. Ennek a rendszernek a tudatos erősítése közös felelősségünk. Bízom abban, hogy a jelen kiadványban bemutatott tapasztalatok és fejlesztési irányok hozzájárulnak ahhoz, hogy a hazai doktori képzés tovább erősödjön és még inkább a tehetségek kibontakozásának, valamint a tudományos és innovációs kiválóság megerősítésének meghatározó tere legyen.

**Molnár Dániel**  
kutatói tehetségfejlesztési igazgató  
Nemzeti Innovációs Ügynökség

# TARTALOM

1. ELŐZMÉNYEK.....	7
2. HELYZETKÉP A MAGYARORSZÁGI DOKTORI KÉPZÉSRŐL .....	12
3. A DOKTORI KÉPZÉS ÚJ RENDSZERE .....	15
4. ZÁRÓ GONDOLATOK .....	25
5. RÖVIDÍTÉSEK .....	26
6. FORRÁSOK .....	26
7. HASZNOS LINKEK .....	26

# 1. ELŐZMÉNYEK

Magyarországon először a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény elfogadásával indult meg a hazai doktori (PhD/DLA) képzés. 1993 novemberében döntöttek úgy a Budapesti Műszaki Egyetem és az Eötvös Loránd Tudományegyetem doktoranduszai, hogy egy országos doktorandusz érdekképviselői szerv alapításába fognak. Ez lett a ma is ismert, Doktoranduszok Országos Szövetsége (DOSZ). Működését kezdetben az jellemezte, hogy a már ekkor is működő Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciájának (HÖÖK), azaz a graduális hallgatók országos érdekképviselői szervének szervezetrendszerébe integrálódott a DOSZ. Ez az integráció abban nyilvánult meg, hogy a HÖÖK tíz fős elnökségéből két személyt a DOSZ delegálhatott.

A DOSZ szervezeti fejlődésének következő állomása az új évezred elejéhez kapcsolódik, amikor is az Országgyűlés elfogadta 2000. évi XCVII. törvényt, amely 2000. július 2. napján lépett hatályba. **A rendelkezés értelmében a felsőoktatási intézmények doktori képzésében résztvevő hallgatók, azaz a doktoranduszok képviselőit a Doktoranduszok Országos Szövetsége látja el.** A szervezet a módosítás alapján jogosultságot kapott arra, hogy a doktoranduszok sajátos – kutatói és oktatói feladatokból fakadó – helyzetét érintő kérdésekben véleményt nyilváníthatott, illetve javaslatot tehetett a felsőoktatást irányító közigazgatási és egyéb szervek részére. Ezzel a DOSZ kikerült a HÖÖK szervezeti keretei közül és önálló intézményként működött tovább.

2005-ben az Országgyűlés ismét változtatott a felsőoktatás hazai szabályozásán. Ekkor fogadta el ugyanis a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvényt. Fontos újítása volt a törvénynek az a DOSZ-t érintő új jogosultság beépítése a jogszabályba, amelynek értelmében a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság ülésein, amennyiben doktori képzéssel kapcsolatos napirendi pont tárgyalására kerül sor, úgy a DOSZ egy képviselője is jelen lehet egy, tanácskozási jogú tagként. Hasonló jogosultságot kapott a DOSZ a Magyar Rektori Konferencia vonatkozásában is. A törvénnyel a DOSZ finanszírozása is új alapokra került, ugyanis az Oktatási Minisztérium a jogszabály alapján támogatásban részesíthette a DOSZ-t, amelyre a megtervezett éves előirányzat az éves doktorandusz hallgatói normatíva országos keretösszegének hat és fél ezreléke volt. Ez a gyakorlatban egy ezreléket jelentett tényleges éves támogatásként. **E módosítások megteremtették a szervezet működésének stabil alapjait, amelynek hatására mind a civil szférában, mind pedig a hazai felsőoktatás doktori képzéssel összefüggő alakításában megbízható partnerként tudott közreműködni.**

A jogalkotó 2011-ben új alapokra helyezte a hazai felsőoktatást, amikor elfogadta a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényt. Az Nftv. immár kvázi köztestületi formában határozta meg a DOSZ működését, amely önálló jogi személy, székhelye Budapesten található,

képviselőre az elnök jogosult, alapszabállyal rendelkezik és az Oktatási Hivatal veszi őt nyilvántartásba. A DOSZ a módosításokat követően nem csak megtartotta, de tovább erősítette addig megszerzett jogosultságait. A DOSZ kvázi köztestületként való újjáalakulására 2012. december 9-én került sor az Eötvös Loránd Tudományegyetem Bölcsészettudományi Karán.

Egyfajta kitekintésként mindenképpen célszerű utalni arra a tényre, hogy már a 2005. évi felsőoktatási törvény kötelezővé tette az intézményi szintű doktorandusz érdekképviselő biztosítását, ugyanakkor ebben az időben ilyen – a meglévő hallgatói önkormányzatokhoz hasonló – doktorandusz önkormányzatok nem jöttek létre. Az első doktorandusz önkormányzatok megalakulására az Nftv-vel került sor Magyarországon. 2012-ben a lehetséges 27-ből 12 helyen alakulhatott meg doktorandusz önkormányzat, köztük elsőként a Pécsi Tudományegyetemen. A DOSZ és az intézményi önkormányzatok története ott kapcsolódik egybe, hogy a DOSZ 2011-es szervezeti változásait követően a korábbi fakultatív tagságot a kötelező intézményi önkormányzati tagság váltotta fel. A DOSZ azóta is elkötelezetten támogatja a doktorandusz önkormányzatok működését. Napjainkban összesen 29 intézményi doktorandusz önkormányzat működik hazánkban.

**A fentiek egyértelműen alátámasztják és mutatják, hogy a DOSZ az elmúlt több mint 30 év során mindvégig egy stabil pillére volt a hazai doktori képzés alakításának, hozzájárulva ezzel a doktori képzésben résztvevők érdekeinek képviseletéhez, valamint érdekvédelméhez.** A DOSZ az elmúlt évek során folyamatosan dolgozott ki jogszabálmódosítási javaslatokat, illetve folytatott egyeztetéseket a mindenkori magyar kormányok képviselőivel annak érdekében, hogy a felsőoktatás területét érintő olyan jogszabályi változások születhessenek, amelyek egyértelműen a doktoranduszok előnyére válnak. A DOSZ aktívan részt vett a doktori képzés 2016-os rendszerszintű átalakításában, amikor a korábbi, hároméves képzési, majd kétéves doktorjelölti időszakból álló doktori pályát egy egységes négyéves doktori képzés váltotta fel, illetve ahogy erre lentebb részletesen is kitérünk, a doktori képzés legújabb reformjai során is közreműködött a lehető legjobb eredmények elérése érdekében.

Ezt a munkát fémjelzi, hogy a DOSZ 2022-ben stratégiai együttműködési megállapodást kötött az ágazatirányító Kulturális és Innovációs Minisztériummal. A megállapodás alapján a felek együttműködnek rövid, közép és hosszútávú célok elérése érdekében, amelyek mind a doktori képzés fejlesztéséhez kapcsolódnak.

## STRATÉGIAI VÁLLALÁSOK

**Bővülő ösztöndíjak a graduális és doktori képzésben résztvevők számára**

**Az egyetemek és a vállalatok összekapcsolása**

**Bővülő doktori képzések**

**Szolgálati idő (nyugdíj)**

**Tehetségek segítése**

**Hitelképesség megteremtése**

**Édesanyák kedvezménye**

## VÉGREHAJTOTT INTÉZKEDÉS

Elindult az Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Program (EKÖP), továbbá a modellváltó intézményekben a kiegészítő ösztöndíjak, valamint az állami fenntartású intézményekben a Doktoranduszi Kiválósági Ösztöndíj Program (DKÖP).

- „A szabadalom doktorit ér”
- Kooperatív Doktori Program folytatása
- Szochó kedvezmény bővítése a PhD-képzésben résztvevő foglalkoztattak esetén
- Önköltség matching fund

A doktori létszámkeretek nyitottá váltak elsődlegesen a kibővített MTMI területen

Nyugdíj szolgálati idő matching fund (50%)

A letehetősebb hallgatók számára alapképzés után megkezdhető doktori képzés

Az MNB-vel együttműködésben a bankok elfogadják a doktoranduszi ösztöndíjat jövedelemként a hitelnyújtás során

A doktoranduszi időszak alatt anyává váló fiatal kutatók passzíválási kedvezményeinek kiterjesztése

**Ennek az együttműködési megállapodásnak az eredményeképpen került sor egy olyan új konstrukció bevezetésére, amelynek értelmében a jelenleg doktori képzésben résztvevő doktoranduszok a teherviselés megosztásának elve alapján öregségi nyugdíj jogosultság-hoz szükséges szolgálati időre tehetnek szert doktori képzésük ideje alatt.** Ennek alapját minden esetben a felsőoktatási intézmények maguk teremtik meg, amely lehetőséggel egyelőre a Semmelweis Egyetem élt, ahol már létező modellként érhető el ez az új program.

Ennek az együttműködésnek a keretei között teremtette meg a szakpolitika egyebek mellett a doktori képzésben résztvevők magyar állami ösztöndíjának hitelképességét is. Ma már a bankok kötelesek elfogadni a felsőoktatási intézmény által kiállított igazolásokat a doktorandusz ösztöndíjról is, amennyiben ezek az igazolások tartalmazzák az ösztöndíj igazolt havi nettó jövedelemként való beszámíthatóságának megállapításához szükséges valamennyi adatot, a doktoranduszi jogviszony fennállásának tényét és az igazolás maga 12 hónapnál nem régebbi keltezésű. Ennek alapját a jövedelemarányos törlesztőrészlet és a hitelfedezeti arányok szabályozásáról szóló 32/2014. (IX. 10.) MNB rendelet 2. § 10. pont a) alpontja teremti meg.

Szintén ennek az együttműködésnek az eredménye az Nftv. olyan irányú módosítása is, hogy a fokozatszerzési eljárásban, azaz a doktori képzés komplex vizsgát követő szakaszában a hallgatói jogviszony szünetelése az általános szabályoktól eltérően nem legfeljebb két félév lehet, hanem a doktorandusz gyermekáldására tekintettel és a doktori szabályzatban meghatározottak szerint legfeljebb hat félévig lehetséges a passzíválás. A módosításhoz kapcsolódóan meg kell jegyezni, hogy e kedvezmény szabályhoz korábban nem kapcsolódott a doktori értekezés benyújtására nyitva álló határidő meghosszabbításának lehetősége. Ez gyakorlatilag kizárta a gyermekáldásra való tekintettel adott passzíválási kedvezmény valódi érvényesítését. Ehhez kapcsolódóan a törvény úgy módosult, hogy a doktorandusz születésére tekintettel a doktori értekezés benyújtására nyitva álló határidő különös méltánylást érdemlő esetben a doktori szabályzatban meghatározottak szerint három tanévvel meghosszabbítható. A fentiek értelmezésével kapcsolatban kiemelendőnek tartjuk, hogy a kedvezmény nem minden gyermeket nevelő doktoranduszt illet meg, hanem csak azokat, akik a doktori képzésük alatt gyermeket szültek vagy szülnek. A doktori értekezés benyújtásának határideje sem módosul automatikusan: annak meghosszabbításáról a felsőoktatási intézmények dönthetnek különös méltánylást érdemlő esetben, saját szabályzataik alapján, a hallgató kérelmére. A hosszabbítás mértékét szintén az intézmények határozzák meg, amely egytől hat félévig, vagyis legfeljebb a jogszabály által megengedett három tanévig terjedhet. A módosítás így a férfi doktoranduszok esetében nem biztosítja kedvezmény alkalmazását, amely a jövőre nézve további érdekképviseleti feladatot is kijelöl.

A közelmúlt egy másik kedvező változása, hogy a doktoranduszok számára is elérhetővé vált az otthongondozási díj, amelyet azok a vér szerinti vagy örökbefogadó szülők kaphatnak, akik súlyos fogyatékosság vagy tartós betegség miatt önellátásra képtelen gyermekükről gondoskodnak. A jogosultságot a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi

III. törvény 39/B. §-ának módosítása tette lehetővé, amely szerint a teljes idejű doktori képzésben résztvevő hallgatók jogosultak erre a támogatásra – ellentétben a felsőoktatás többi nappali munkarendű hallgatójával, akik számára továbbra sem jár ez az ellátás.

A fenti pozitív eredményeken felül említést kell tenni **Magyarország új innovációs stratégiájáról, a 2023-ban elfogadott Neumann János Programról** is. E program kiemelt területként foglalkozott a doktori képzés támogatásával. Megfogalmazta például azt az elvet, hogy a „szabadalom doktorit ér”, azaz az állam ösztönzi az innovációs képességet és tevékenységeket a tudományos előmenetelben és a doktori képzésben egyaránt. A Neumann János Program azt a célkitűzést is meghatározta, hogy jelentősen emelkedjen a doktori képzésbe belépők aránya, és ezáltal egy egymillió lakosra jutó kutató-fejlesztők száma 9.000 főre növekedjen. Ennek érdekében a jogalkotó olyan intézkedéseket vezetett be, mint a doktori képzésben résztvevők foglalkoztatásához szociális hozzájárulási adó kedvezmény bővítése, a munkavállaló doktori képzésbe történő beiratkozása esetén a munkáltató által átvállalt önköltség felének kiegészítő támogatásként történő biztosítása, vagy a nyugdíj járulék felének átvállalása azon intézmények esetében, amelyek bevezetik a fentebb említett nyugdíjjogosultsági konstrukciót doktoranduszaik esetében. A Program emellett hangsúlyozta a kutatáshasznosítás fontosságát a tudományos előmenetelben és így a doktori képzésben is.

**Összefoglalóan tehát megállapítható, hogy az elmúlt 30 évben a doktori képzés időközönként teljesen vagy részben átalakult.** Ebben az átalakítási folyamatban a Doktoranduszok Országos Szövetsége mindvégig jelen volt, és következetesen a doktoranduszok érdekképviseletét, valamint érdekeik maximális érvényesítését képviselte és hangsúlyozta. Az elmúlt néhány év fejleményei alátámasztják, hogy az ágazatirányítóval fennálló jó kapcsolat gyümölcsöző pozitív fejleményeket jelentetett valamennyi doktori képzésben résztvevő számára. Ezek a módosítások ugyan jelentős előrelépést jelentenek, azonban a doktori képzés és a benne résztvevő doktoranduszok helyzetének folyamatos javítása továbbra is a DOSZ és az ágazatirányító kiemelt szerepű feladata lesz a jövőben is.

## 2. HELYZETKÉP A MAGYARORSZÁGI DOKTORI KÉPZÉSRŐL

Annak érdekében, hogy jól érthetővé váljon a doktori képzés rendszerének 2025-ös megújítása, elengedhetetlen a Magyarországon folyó doktori képzések helyzetképének ismertetése.

### **A doktori képzésben résztvevők és fokozatszerzők száma**

Elsőként célszerű rögzíteni, hogy a doktori képzésbe felvételt nyerő, valamint doktori fokozatot szerzők száma az elmúlt 15 évben fokozatosan emelkedett. Míg 2010-ben 2.233-an kezdték meg a doktori képzést, azonos évben csak 1.275 fő szerzett doktori fokozatot. Ezzel szemben 2024-ben már 2.927 új belépővel, illetve 2.033 fokozatszerzővel kellett számolni. Az új belépők ennek alapján 31 %-kal nőttek, míg a fokozatszerzési ráta 59,45 %-kal nőtt. Az elmúlt években az új belépők száma több esetben 3.000 fő felett volt, azonban úgy tűnik, hogy az új belépők száma megközelítette a jelenlegi rendszerben elérhető maximumot.

### **Az MTMI területen fokozatszerzők aránya**

Az elmúlt három év számadatainak vizsgálatával megállapítható az is, hogy az MTMI és MTMI+ területen fokozatszerzők aránya stagnál a fokozatszerzők számának növekedése mellett (2022-2024 között 63-65% között mozgott az arányuk). Tekintettel arra, hogy az MTMI területen fokozattal rendelkezők arányában (a 25-34 éves korosztályban) Magyarország egyelőre elmarad az európai uniós átlagtól (ezer főre vetítve Magyarországon 0,4 fő rendelkezik ezen korosztályban doktori fokozattal, míg az EU-átlag 0,8 fő), így fontos cél az ezen területen való előrelépés.

### **Fokozatszerzések aránya**

A doktori képzésben résztvevők esetében az állapítható meg, hogy 10 hallgatóból csak 5-6 fő szerez fokozatot a képzés megkezdésétől számított 7-8 éven belül, a jogszabály által meghatározott 4 éves időtávon belül pedig még kevesebben.

### **A DOSZ felmérése a doktori képzések helyzetéről (2025 február-március)**

A fenti számadatok egyértelműen pozitív folyamatokat jeleznek a doktori képzésekben, azonban a fokozatszerzések aránya továbbra is elmarad az elvárt szinttől. Ennek okainak felderítésére a Doktoranduszok Országos Szövetsége 2025. február 19. és március 2. között országos felmérést végzett a magyarországi doktori képzésben résztvevők körében. Ebből a DOSZ átfogó képet kívánt kapni a doktoranduszok jelenlegi helyzetéről, kihívásairól és képzésfejlesztési lehetőségeiről. A kutatás egy további célja volt, hogy a DOSZ feltérképezze a doktoranduszok képzéssel kapcsolatban tapasztalatait, motivációit és szakmai, valamint karrier

kilátásait. A felmérés sikeresnek tekinthető, hiszen összesen 1.312 magyar, valamint külföldi doktorandusz töltötte ki 26 felsőoktatási intézményből.

### **A doktori képzésben résztvevők motivációi**

A doktori képzésben résztvevők motivációira vonatkozó kérdés alapján megállapítható volt, hogy a doktoranduszok a szakmai érdeklődés, a kutatási lehetőségek, a szakmai-tudományos karrier, illetve a jövőbeli önálló kutatói munka reménye miatt jelentkeznek doktori képzésekre.

### **A témavezetők szerepe**

A kutatás rávilágított arra is, hogy a doktori képzés során a doktoranduszok szerint a témavezetők szakmai kompetenciájának meghatározó szerepe van a képzésben. Ezt támasztja alá az a számos megkeresés is, amely különböző felsőoktatási intézményekből érkezik a Doktoranduszok Országos Szövetségének Jogsegély-szolgálatához. E megkeresések közül a témavezetőkkel kapcsolatos jelzések (nehézségek és hiányosságok) számottevő részét teszik ki az összes beérkező kérdésnek. Ez a terület tehát mindenképpen olyanként azonosítható, ahol a jövőben változtatásra és további előrelépésre van szükség. Aktív, támogató és professzionális témavezetés nélkül nem képzelhető el a fokozatszerzések számarányának érdemi növelése.

### **A fokozatszerzés utáni karrierutak**

A magyar nyelvű kérdőívet kitöltő doktoranduszok körében a legtöbben (41,6%) a doktori fokozat megszerzése után is a felsőoktatási, egyetemi oktatói-kutatói pályán szeretnének maradni. A válaszadók 16%-a az ipari vagy vállalati kutatás-fejlesztés területén képzelet el a jövőjét, míg 15,5%-uk kutatóintézeti kutatói karrierben gondolkodik. Saját vállalkozás indítását vagy vezetését a megkérdezettek 6,8%-a tervezi.

A külföldi doktoranduszok – azaz az angol nyelvű kérdőív kitöltői – válaszai hasonló megoszlást mutatnak: 58,5% maradna a felsőoktatási oktatói-kutatói pályán, 18,6% vállalati vagy ipari kutatás-fejlesztési területen helyezkedne el, 11,1% kutatóintézetben dolgozna, míg 4,7% saját vállalkozás indítását vagy működtetését tervezi.

### **Következtetések**

A válaszok alapján jól látható, hogy igény mutatkozott a doktori képzések megerősítésére és egy olyan átlátható, kiszámítható kutatói életpályamodell kialakítására, amely szakmai és anyagi elismerést, valamint egyértelmű karrierlehetőségeket kínál a doktoranduszoknak.

E kihívásokra reagálva az ágazatirányító stratégiai partnereivel, így a DOSZ-szal is közösen öt kiemelt területet és célt határozott meg a doktori képzés megújítása érdekében. Ezek az alábbiak:

1. A kutatási programokban létrehozott doktori álláshelyek szerepének erősítése
2. A (kibővített) kooperatív doktori képzések szerepének erősítése
3. A fokozatszerzés ösztönzése, a fokozatot szerzők arányának növelése
4. A doktori képzések belső szerkezetében az MTMI+ képzési területek további erősítése
5. Az egyetemi autonómia további erősítése

A fenti célok elérése érdekében számos jogszabály-módosítás valósult meg a közelmúltban, amelyek összefoglalását a következő fejezet tartalmazza.

### 3. A DOKTORI KÉPZÉS ÚJ RENDSZERE

A korábban említett megállapítások alapján az ágazatirányító és a jogalkotó felismerte a doktori képzés rendszere átalakításának szükségszerűségét. A módosítások eredményeként a korábban többé-kevésbé egységes doktori képzési rendszer egy hárompillérű struktúrává alakult. Fontos kiemelni, hogy a doktori képzés továbbra is felsőoktatási hallgatói jogviszony marad, ugyanakkor új támogatási formák jelennek meg, amelyek a doktoranduszok szakmai és anyagi megbecsülését hivatottak növelni. Az új finanszírozási és foglalkoztatási konstrukciók sajátos szabályokat vonnak maguk után, ami a doktori képzések rendszerének széttago-lódásához vezet.

A hagyományos doktori képzés (1.) továbbra is megmaradt, emellett a rendszerben szervezet-ten megjelent a kooperatív doktori képzés (2.), valamint létrejött a kutatói kiválósági doktori

HAGYOMÁNYOS DOKTORI KÉPZÉS	KOOPERATÍV DOKTORI KÉPZÉS	KUTATÓI KIVÁLÓSÁGI DOKTORI KÉPZÉS
Munkaviszony nem szükséges a képzés elkezdéséhez	Felsőoktatási intézménynél, eü. szolgáltatónál, vagy más kormányrendeletben meghatározott szervnél való foglalkoztatás (ld. 4.8. pont)	Kiválósági kutatási program keretében meghirdetett doktori álláshely (pl. NKFIH-s pályázat)
Hallgatói jogviszony	Munkaviszony és hallgatói jogviszony egyszerre	Munkaviszony és hallgatói jogviszony egyszerre
Ösztöndíj, melynek mértéke 140.000 - 180.000 HUF	Államilag támogatott képzés: 250.000 HUF / hónap	Önköltséges képzés, amely a projektből fedezhető
A hallgató foglalkoztatására van lehetőség intézményen belül és azon kívül is	Munkabér az általános szabályok szerint	Munkabér, amely legalább a minimálbér kétszerese

képzés (3.).

Valamennyi doktori képzés típusban újdonság – így a **hagyományos doktori képzés**ben résztvevő doktoranduszok esetében is –, hogy megszűnt a kreditrendszer kizárólagossága a teljesítménymérésben. Emellett új lehetőségként jelent meg, hogy a doktorandusz akkor is megkapja a teljes képzési időre járó ösztöndíjat, ha a doktori tanulmányait a tervezettnél hamarabb fejezi be. Ezek a változtatások a 2. és 3. kategóriában tanulókra is vonatkoznak.

A **kooperatív doktori képzés**be azok a doktoranduszok kerülhetnek, akik tanulmányaik mellett legalább heti 20 órában felsőoktatási intézményben oktatói-kutatói munkakörben, egészségügyi szolgáltatónál vagy kutatás-fejlesztéssel foglalkozó vállalatnál dolgoznak valamilyen foglalkoztatási jogviszonyban. Számukra a jogalkotó jelentősen megemelte a doktori ösztöndíj összegét, amely havi nettó 250 000 forint, így az ösztöndíj és a munkabér együttesen eléri a legalább nettó 400 000 forintos havi jövedelmet. Lényeges, hogy a továbbiakban az Országos Doktori Tanács (ODT) tesz javaslatot a kooperatív és nem kooperatív doktori helyekre vonatkozóan a felsőoktatásért felelős miniszternek. A kooperatív doktori képzés előképe volt a 2020-ban, még pályázati struktúrában megindított Kooperatív Doktori Program (KDP), amely azonban elsősorban a vállalati és felsőoktatási intézmények közötti szinergiákat volt hivatott elősegíteni, amely így a kooperatív doktori képzéssé tovább fejlődött és rendszerszinten integrálódott a hazai doktori képzésbe.

A **kutatói kiválósági doktori képzés**ben a doktoranduszok a doktori képzésüket akként kezdik meg, hogy bekapcsolódnak egy egyetemen vagy a HUN-REN-ben zajló kutatási programba, és ezzel párhuzamosan végzik doktori képzésüket. E kategória létrehozása mögött az a cél húzódik meg, hogy nemzetközi – elsősorban nyugat-európai és amerikai gyakorlat alapján – a kutatásfinanszírozó ügynökség által (ez Magyarországon a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal) gondosan kiválogatott kiválósági kutatási programok a jövőben jelentősen nagyobb szerepet játszanak a kutatói utánpótlás képzésben. A doktoranduszok ezen képzési formában tehát teljes állásban kutatói munkát végeznek egy kutatási projektben, aminek mentén elsajátítják az önálló kutatómunka végzéséhez szükséges tudást. Ennek megfelelően a kutatói kiválósági doktori képzés esetén a doktoranduszok formálisan önköltséges képzésben vesznek részt (ahol az önköltséget a kutatási projekthez biztosított állami támogatás fedezi és amelynek összege nem haladhatja meg félévenként az 500 ezer forintot), így ösztöndíj helyett munkabért kapnak a doktoranduszok. A doktorandusz munkabérének összegét szintén a pályázati forrás (grant) fedezi. A kutatói kiválósági képzés vonatkozásában meghatározó szerepe van a megújult Nemzeti Kutatási Kiválósági Programnak (NKKP), amely éves 40 milliárd forintos keretösszegű zászlóshajó kutatási pályázat 2026-tól kötelezően előírja a nyertes pályázók számára, hogy a kutatási projekt keretében hozzanak létre legalább 1 doktori álláshelyet akként, hogy a doktorandusz számára legalább az adott évi minimálbér kétszeresének megfelelő összeget szükséges munkabér formájában biztosítani (ez 2026-ban legalább havi bruttó 645 ezer forint fizetést jelent). Ezáltal évente – csak az NKKP keretében – 300-350 új doktorandusz álláshely kerülhet létrehozásra vonzó anyagi ösztönzőkkel a doktoranduszok számára. Ezen programokban fokozatot szerző doktoranduszok a(z) akadémiai) kutatói utánpótlás meghatározó egyéneivé válhatnak. Ezen képzési forma teljesen rugalmas formában szervezhető meg, tekintettel arra, hogy a jogalkotó lehetővé tette a doktori iskola mindenkorai szabályaitól való eltérést a doktorandusz és a doktori iskola közötti megállapodás alapján.

A megújítás nem rangsort állít fel a doktoranduszok között, hanem a doktori képzés különböző formáit igazítja a fiatal kutatók eltérő erősségeihez és karrier céljaihoz. Azok a doktoranduszok, akik az egyetemi oktatás és kutatás vagy az ipari szféra felé orientálódnak, a kooperatív képzést választhatják; akik kutatóként tervezik jövőjüket, számukra a kutatói kiválósági képzés kínál versenyképes alternatívát. Mindeközben azok számára, akik egyik irányhoz sem kapcsolódnak szorosan, továbbra is adott a lehetőség, hogy az 1. típusú, tehát a hagyományos doktori képzést válasszák, a saját igényeikhez igazodó ütemben és módon.

A doktori rendszer megújítása számos jogszabálymódosításban öltött testet, amelyeket az alábbiak szerint lehet összefoglalni. Elsőként célszerű rögzíteni, hogy a jogszabályváltozások két nagy csoportra bonthatók: egyfelől beszélhetünk törvényi szintű változásokról, másfelől pedig ki lehet emelni a kormányrendeleti szintű változásokat is. Ezek közül először a törvényi szintű változásokat tekintjük át.



### 3.1 A kreditrendszer átalakítása

A doktori képzés hazai rendszere eddig kreditrendszer alkalmazásával működött. Mindez azt jelentette, hogy az Nftv. előírta valamennyi hallgató és felsőoktatási intézmény számára, hogy a doktori képzésben mennyi kreditet kell teljesíteni az abszolutórium megszerzéséhez. A doktori képzésben teljesítendő kötelező kreditszám 240 kredit volt. Emellett a hazai felsőoktatási jog más kredit alapú követelményeket is ismert, amelyek általánosan alkalmazhatóak voltak. Ilyen például a komplex vizsgára bocsátáshoz előírt kötelezően teljesítendő kreditszám is (90), amelyet az Országos Doktori Tanács írt elő. Megjegyezzük, hogy ez a szabály még a mai napig érvényben van, így az ODT-nek célszerű lenne felülvizsgálni a komplex vizsgára bocsátás általa megalkotott szabályait.

#### A módosítás és annak hatása

##### A felsőoktatási autonómia növekedése

A felsőoktatási intézmények doktori iskolái dönthetnek arról, hogy megtartják-e a kreditrendszert, vagy kivezetik azt és a doktori képzést ezen kívül szervezik meg. Ezáltal a doktoranduszokkal szemben támasztott követelmények meghatározásában a felsőoktatási intézmények és a doktori iskolák mozgástere és felelőssége tovább erősödik, amely a külföldi példák alapján hatékonyan működtethető.

### **Abszolutórium megszerzése**

A felsőoktatási intézmények, ha nem tartják meg a kreditrendszert, akkor az abszolutórium megszerzésének feltételeit is módosítani szükséges és egzakt szakmai teljesítményelvárásokhoz szükséges kapcsolni.

### **Komplex vizsga időpontja**

A módosítás logikus következménye, hogy a komplex vizsga időben nem kötődik már a képzés 4. félévének végéhez, hanem ezt az elméleti ismeretanyag elsajátítását követően bármikor teljesíteni lehet.

### **Egyéni felkészülés követelményei**

A kreditrendszert és így a komplex vizsgát érintő módosítások kihatással voltak az egyéni felkészülés szabályira is. Egyéni felkészülés esetében a jogalkotó úgy döntött, hogy az ehhez szükséges teljesítményeket a felsőoktatási intézmények határozhatják meg, az nem kötődik tovább a komplex vizsgához.

## **ALKALMAZHATÓSÁG**

**2025. 09. 01.**

### **3.2 Kötelező tanóraszámok eltörlése**

A teljes idejű doktori képzés az eddig hatályos jogszabályi rendelkezések alapján félévenként legalább 40 tanórából állt. A módosítás ezen előírást megszüntette.

## **A módosítás és annak hatása**

### **A felsőoktatási autonómia növekedése**

A felsőoktatási intézmények mozgástere növekszik abban a tekintetben, hogy a kötelező féléves 40 tanórás képzés szervezési szabály megszűnt. Ennek alapján a doktori iskola döntése alapján az intézmények megtarthatják régi képzésszervezési rendszerüket, vagy tanórák helyett akár más oktatásszervezési megoldást is alkalmazhatnak, ennek alapján a kötelező óraszám akár nulla is lehet.

## **ALKALMAZHATÓSÁG**

**2025. 09. 01.**



### 3.3 Munkavégzés a képzés keretei között

A doktori képzés 2016-os reformja óta alkalmazandó szabály volt, hogy a doktoranduszokat a felsőoktatási intézmény heti egy nap munkavégzésre – oktatásra vagy kutatásra – kötelezhette.

#### A módosítás és annak hatása

##### A hallgatói autonómia növekedése

A módosítás hatására a doktoranduszokat a felsőoktatási intézmény egyáltalán nem kötelezheti munkára a képzés keretein belül. Természetesen a doktori képzés szerves része a képzés melletti munkavégzés a kooperatív és a kutatói kiválósági doktori képzések esetén, ez azonban szerződéses alapon, szorosan a doktorandusz kutatási témájához kapcsolódóan valósul meg, nem pedig a hallgatói jogviszony alapú kötelezésen nyugszik.

##### Munkavégzés a képzés mellett az intézményekben

A doktoranduszok továbbra is végezhetnek munkát az intézményen belül abban az esetben, ha ebben a felsőoktatási intézmény és a doktorandusz megállapodnak, megfelelő díjazás ellenében, hallgatói munkaszerződés keretében. Ebben az esetben azonban a munkavégzés nem haladhatja meg egy félév átlagában a heti teljes munkaidő 50 %-át, azaz 20 órát. Fontos, hogy ez a szabály a kutatási kiválósági és a kooperatív képzési formákban résztvevő hallgatókra nem vonatkozik.

Kiemelendő továbbá az is, hogy az intézményben továbbra is lehetőség van hagyományos munkaszerződés vagy közalkalmazotti megállapodás keretein belül a doktoranduszok foglalkoztatására. Ezekre a fenti szabályok nem vonatkoznak.

Ez azt jelenti, hogy a doktoranduszok hagyományos képzés esetén, a teljes munkaidő felét meg nem haladó foglalkoztatás esetén, foglalkoztathatók hallgatói munkaszerződéssel és hagyományos foglalkoztatásra irányuló szerződéssel (pl. tanársegédi, vagy tudományos segédmunkatársi kinevezés). Amennyiben azonban a doktoranduszt teljes állásban kívánja foglalkoztatni az intézmény, akkor főszabály szerint csak a hagyományos munkaszerződés vagy közalkalmazotti kinevezés áll számára rendelkezésre.

Ettől eltérően a kooperatív és kutatói kiválósági doktori képzésekben a foglalkoztatásra sor kerülhet hallgatói munkaszerződés és hagyományos foglalkoztatásra irányuló szerződések formájában is.

### **Munkavégzés a képzés mellett az intézményen kívül**

Továbbra is lehetőség van a képzés elvégzése mellett arra, hogy a felsőoktatási intézményen kívül foglalkozásra irányuló jogviszonyt tartson fenn a doktorandusz. Ezt jogszabály nem zárja ki, ugyanakkor a felsőoktatási intézmények dönthetnek úgy, hogy ezt a lehetőséget kizárják a hallgatóik számára, ezt azonban minden esetben csak felmenő rendszerben határozhatják meg.

## **ALKALMAZHATÓSÁG**

**2026. 09. 01.**

### **3.4 Átsorolás önköltséges doktori képzésre**

Az eddig hatályos szabályozás alapján a doktori képzésben nem volt mód átsorolásra a képzési formák között. Ez azt jelentette, hogy egy kiválóan teljesítő önköltséges doktorandusznak nem volt lehetősége pályázatot benyújtani abból a célból, hogy magyar állami ösztöndíjas státuszt nyerhessen el, illetve ez fordítva is igaz volt, tehát a felsőoktatási intézmények sem voltak jogosultak a nem megfelelően teljesítő doktoranduszokat átsorolni önköltséges státuszra.

## **A módosítás és annak hatása**

### **A hallgatói autonómia növekedése**

Az önköltséges doktoranduszok lehetőséget kapnak arra, hogy átsorolják őket magyar állami ösztöndíjas státuszba abban az esetben, ha megfelelően teljesítenek és erre lehetőségük nyílik.

### **A felsőoktatási autonómia növekedése**

A felsőoktatási intézmény lehetőséget kap arra, hogy a nem megfelelően teljesítő doktoranduszt átsorolja önköltséges képzési formára, így a komplex vizsgán kívül is mód van határozott visszajelzést adni a doktorandusz munkájára vonatkozóan.

## Ösztöndíj növekedés

A kooperatív doktori képzésben résztvevők magyar állami ösztöndíja egységesen, képzési szakasztól függetlenül 250.000 HUF/hó.

**ALKALMAZHATÓSÁG**

**2025. 09. 01.**

### 3.5 Korlátozott visszafizetési kötelezettség

A hazai doktori képzés rendszerében nincs és nem is volt általános visszafizetési kötelezettség a magyar állami ösztöndíjak vonatkozásában.

#### A módosítás és annak hatása

### Ösztönzés a fokozatszerzés mielőbbi megvalósítására

A kooperatív doktori képzésben tanulmányokat folytató doktoranduszok számára – a jelentős ösztöndíjmeléssel párhuzamosan – 10 %-os visszafizetési kötelezettség került bevezetésre. Ez akkor alkalmazható, ha a doktorandusz a jogviszonya létesítésétől számított 6 éven belül nem szerez doktori fokozatot. Összegezésében ez a részére folyósított ösztöndíj 1/10 résznek a mindenkori inflációnak megfelelő módon növelt változatát takarja majd. A visszafizetési kötelezettség nem feltétlenül egy összegű, ugyanis engedélyezhető 15 éves részletfizetés is a hallgató kérelmére.

### Nincs általános visszafizetési kötelezettség

Továbbra is érvényben marad az a szabály, hogy általános értelemben nincs visszafizetési kötelezettség a doktori képzésben. Ez azt jelenti, hogy ha egy doktorandusz nem szerez a jogszabályban meghatározott határidőben doktori fokozatot, az nem vonja maga után a kapott ösztöndíj visszafizetésének kötelezettségét. A kooperatív doktori képzésben résztvevők viszont a fent említett korlátozott visszafizetési kötelezettséggel számolhatnak.

**ALKALMAZHATÓSÁG**

**2025. 09. 01.**

### 3.6 Jogosultság a teljes ösztöndíjra

Bár gyakorta nem fordult elő, mégis létező jelenség a hazai doktoranduszok között, hogy tanulmányaikat kizárólag azért húzzák el a képzési idő végéig, azaz négy évig, hogy a teljes 4 éves időszakra járó magyar állami ösztöndíjat megkaphassák, holott előmenetelük szempontjából erre nem lenne szükség.

#### A módosítás és annak hatása

#### A hallgatói autonómia növekedése

A módosítás hatására abban az esetben is megkapja a doktorandusz a teljes négy évre járó juttatást, ha a képzésének megkezdését követő négy évnél hamarabb szerez doktori fokozatot. Ilyen esetben az intézmény is jogosulttá válik a doktorandusz után járó intézményi normatív támogatás teljes képzési időre vonatkozó összegére.

#### ALKALMAZHATÓSÁG

2025. 06. 20-tól alkalmazható, már most a képzésben lévő hallgatókra is

### 3.7 Ösztöndíjmelés a kooperatív doktori képzésben résztvevők számára

Utalni szükséges arra, hogy korábban a kooperatív doktori program az MTMI+ területekhez kapcsolódó, valamilyen magán munkáltatónál (jellemzően kutató-fejlesztő vállalat) végzett kutatást és ezzel párhuzamosan a felsőoktatási intézményben folytatott hagyományos doktori képzést jelentett. Ez változott meg a strukturális átalakítások folytán olyan módon, hogy ez a program jelenti immáron a 2. típusú doktori képzést, azaz azt, amikor a doktori képzés mellett a doktorandusz legalább félállásban oktató / kutató egy felsőoktatási intézményben, egy egészségügyi szolgáltatónál, vagy a Kormány rendeletében meghatározott más foglalkoztatónál. A strukturális átalakítást megelőzően a 2016 szeptemberétől indult, immár hagyományosnak tekinthető doktori képzésben minden doktorandusz egységesen 140.000, illetve 180.000 HUF összegű ösztöndíjra volt jogosult havonta a képzés két szakaszában.

### Ösztöndíj növekedés

A kooperatív doktori képzésben résztvevők magyar állami ösztöndíja egységesen, képzési szakasztól függetlenül 250.000 HUF/hó.

## ALKALMAZHATÓSÁG

2025. 09. 01.

### 3.8 Kormányrendeleti szintű szabályok

A fenti törvényi szintű módosításokat kiegészítik a doktori iskolákról, a doktori eljárások rendjéről és a habilitációról 387/2012. (XII. 19.) Korm. rendelet módosításai. E módosításokat az alábbiakban pontokba szedve összegezzük:

- A kutatói kiválósági képzésben a hallgató és az intézmény részletes szerződést köt (témavezető, kutatási téma, önköltség, kötelezettségek stb.), amelyben eltérhetnek az adott doktori iskola szabályaitól, ezáltal biztosítva azt, hogy a kutatói kiválósági doktori képzés teljesen rugalmas szabályozási környezetet kapjon és ezáltal rugalmasan hozzáalakítható az adott kutatási projekt szerkezetéhez.
- A kooperatív doktori képzésben a Kormány meghatározza, mely szervezetek lehetnek foglalkoztatók, azaz olyan szervezetek, amelyek
  - a. rendelkeznek a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló 2014. évi LXXVI. törvény szerinti, a doktori képzés megkezdési időpontjától számítva három évnél nem régebben kiállított kutatás-fejlesztési minősítési szakvéleménnyel, vagy
  - b. munkáltatóként részt vettek vagy részt vesznek a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal által meghirdetett Kooperatív Doktori Programban vagy az Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Program Kooperatív Doktori Programban, vagy
  - c. a doktori képzés kezdési időpontjától számítva három évnél nem régebben kutatás-fejlesztési támogatást nyertek el a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivataltól.

- Beszámíthatóvá válik az egészségügyi szakképzésben rezidensként vagy központi gyakornokként szerzett idő.
- Az egyéni felkészülőknek publikációkkal vagy művészeti teljesítménnyel kell igazolniuk alkalmasságukat.
- Az egyéni felkészülőknek a jogviszony kezdete után öt éven belül be kell nyújtaniuk értekezésüket.

E rendelkezéseket felmenő rendszerben, először 2025. 09. 01-ei felvett doktoranduszok esetében kell alkalmazni.

Fontos kiemelni továbbá, hogy az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzési rendszerről, a Rezidens Támogatási Program ösztöndíjairól, valamint a fiatal szakorvosok támogatásáról szóló 162/2015. (VI. 30.) Korm. rendelet módosítása értelmében a rezidensi álláshelyek szétbonthatók, azaz akár egy rezidensi helyre felvehető kettő fél állásban dolgozó (kooperatív) doktorandusz is.

### 3.9 Összegzés

Összefoglaló jelleggel megállapítható, hogy a jogalkotó 2025. évi módosításai, amelyek a doktori képzést érintették a 2016-os képzési reform óta a legjelentősebb változásokat hozták a magyar doktori képzés életében. A módosítások – doktori álláshelyek bővítése, valamint a doktoranduszok erkölcsi és anyagi megbecsülésének növelése – révén fontos lépést tettünk a helyzetkép felvázolásánál megfogalmazott kihívások kezelése, valamint a célok elérése érdekében.

Hangsúlyozandó azonban az is, hogy egy felsőoktatási struktúra sohasem lehet kész, azt folyamatosan nyomon kell követni, hogy láthatóvá váljanak a jogalkotói elképzelések folytán a ténylegesen jogalkalmazási gyakorlatban megjelenő jó és javítandó gyakorlatok és amennyiben szükséges, úgy az eredeti célok elérése érdekében szükség lehet ismételt beavatkozásra is.

## 4. ZÁRÓ GONDOLATOK

Az elmúlt időszak átfogó módosításai mérföldkövet jelentenek a hazai doktori képzés megújításában. A Doktoranduszok Országos Szövetsége az ágazatirányító Kulturális és Innovációs Minisztériummal együttműködésben azon dolgozott, hogy a képzés szerkezete rugalmasabb, korszerűbben és a valós szakmai igényekhez igazodva működhessen. A hárompilléres rendszer kialakításával – a hagyományos, a kooperatív és a kutatói kiválósági doktori képzéssel – lehetővé válik, hogy minden fiatal kutató megtalálja azt az utat, amely leginkább illeszkedik érdeklődéséhez, karriercéljaihoz és szakmai erősségeihez.

A bevezetett változások nem a doktoranduszok közötti hierarchiát teremtik meg, hanem a választási lehetőségeket bővítik: legyen szó egyetemi-oktatói, ipari-kutatási vagy kifejezetten tudományos utánpótlási karrierútról, mindenki számára világosabb, kiszámíthatóbb és támogatottabb pályát kínál a rendszer. A növekvő autonómia, a teljesítményalapú szabályozás rugalmasabbá válása, az ösztöndíjak és munkabérek emelése, valamint a mobilitást elősegítő új konstrukciók mind azt a célt szolgálják, hogy a doktoranduszok szakmai és anyagi megbecsültsége valóban növekedjen.

A DOSZ számára kiemelt fontosságú, hogy a fiatal tehetségek számára olyan környezet jöjjön létre, ahol a kutatói munka valódi értéket képvisel, és ahol a doktoranduszok hosszú távra tervezhetnek. A mostani reformok ebbe az irányba mutatnak: a stabil, átlátható életpályamodell, a bővülő kutatási lehetőségek és az intézményi sokszínűség növelik Magyarország tudományos teljesítményét és erősítik gazdasági versenyképességét. A Doktoranduszok Országos Szövetsége több mint 30 évvel ezelőtti megalakulásától kezdve továbbra is elkötelezetten dolgozik azon, hogy a doktori képzésben részt vevők érdekei érvényesüljenek, és a megkezdett fejlesztések a gyakorlatban is eredményesen szolgálják a hazai kutatás jövőjét.

## 5. RÖVIDÍTÉSEK

- **Doktori Korm. rendelet** – a doktori iskolákról, a doktori eljárások rendjéről és a habilitációról 387/2012. (XII. 19.) Korm. rendelet
- **DOSZ** – Doktoranduszok Országos Szövetsége
- **HÖÖK** – Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája
- **MTMI** – matematika, természettudomány, műszaki és informatikai terület
- **MTMI+** – matematika, természettudomány, műszaki és informatikai, agrártudományi, orvos- és egészségügyi és művészeti terület)
- **Nftv.** – a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény
- **NKFIH** – Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal
- **ODT** – Országos Doktori Tanács

## 6. FORRÁSOK

- Bódis László: A doktori képzés megújítása. (előadás) DOSZ Küldöttgyűlés 2025. 06. 26.
- Fülöp Péter: A magyar doktorandusz érdekképviselőlet fejlődése. Acta doctorandorum 2013. DOSZ, 2013. 6-11. o.
- Kis Kelemen Bence – Pónusz Róbert: A doktorandusz önkormányzatiság története Magyarországon. In: Kis Kelemen Bence (szerk.): Studia Doctorandorum Excellentiae – A doktori képzés múltja, jelene és jövője. PTE DOK – Publikon Kiadó Pécs, 2019.

## 7. HASZNOS LINKEK

- [Doktori Korm. rendelet](#)
- [DOSZ](#)
- [DOSZ Jogsegély-szolgálat](#)
- [Nftv.](#)
- [ODT](#)



