

OTDK - DOLGOZAT

Pákai Bettina
Zsankó Brigitta
MA

2013

**TEHETSÉGGONDOZÁS EGY KIEMELT
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KARON**

**TALENT DEVELOPMENT PROGRAMS FOCUSED ON ONE OF THE
HUNGARIAN HIGHER EDUCATION'S FACULTY OF ECONOMIC
AND BUSINESS SCHOOL**

**Pákai Bettina
Zsankó Brigitta**

Kézirat lezárva 2012. december 21.

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS	1
1. MI FÁN TEREM A TEHETSÉG? (PÁKAI BETTINA).....	3
1.1 A tehetségkép kialakulása	3
1.2 A tehetség fogalma	5
1.3 A tehetséggondozás történelmi háttere Magyarországon	7
1.4 A tehetség összetevői – Egytényezős tehetségmodellek	9
1.5 Összetett tehetségmodellek	10
2. A „TEHETSÉG FÁJA” (ZSANKÓ BRIGITTA)	17
2.1 A magyar felsőoktatás és tehetséggondozás	17
2.1.1 Keretszámok hatása a felsőoktatásra 2012-ben.	17
2.1.2 A tehetség felfedezésének és gondozásának kihívásai a felsőoktatásban	23
2.2 Felsőoktatás, mint a tehetséggondozás speciális területe	25
2.2.1 Magyar Tehetséggondozási Programok	27
2.2.2 A Tudományos Diákköri Munka jelentősége az egyetemek tekintetében.....	28
2.2.3 Komplex tehetségfejlesztő programok Magyarországon, avagy Nemzeti Tehet- ségsegítő Tanács	30
2.3 Benchmarking: Osztrák Felsőoktatás példája	31
2.4 Tehetséggondozás a vállalati szférában.....	34
3. A VIZSGÁLT KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR TEHETSÉGGONDOZÓ PROGRAMJAI.....	37
3.1 Korai tehetséggondozás (Pákai Bettina).....	38
3.2 Magyar nyelvű tehetséggondozó szervezetek és programok (Zsankó Brigitta).....	39
3.3 Idegen nyelvű képzések és programok (Pákai Bettina).....	43
3.4 „Tehetséggyárak bevonása” (Zsankó Brigitta).....	47
4. A KUTATÁS BEMUTATÁSA (PÁKAI BETTINA)	52
4.1 A kutatás célja és módszerei.....	52
4.2 A kutatás eredményei	53
4.3 Problémák a vizsgált közgazdaságtudományi karon	58
4.4 Megoldási javaslatok	61
ÖSSZEGZÉS	65
IRODALOMJEGYZÉK.....	66
MELLÉKLETEK.....	69

Ábrák jegyzéke

1. ábra: Renzulli háromkörös tehetségmodellje	11
2. ábra: Tannenbaum pszichoszociális tehetségmodellje	13
3. ábra: Mönks-Renzulli tehetségmodell.....	14
4. ábra: Czeizel táltum modellje	15
5. ábra: Gagné Megkülönböztető modellje	16
6. ábra: Államilag támogatott képzésre jelentkezők és felvettek száma (2001-2012)	18
7. ábra: Költségtérítéses képzésre jelentkezők és felvettek száma (2001-2012).....	19
8. ábra: Alapképzések és keretszámái 2011-2012 évek alakulásában.....	20
9. ábra: Államilag támogatott keretszámok csökkenése	21
10. ábra: A tehetséggondozás szakaszai.....	37
11. ábra: A JPKSZ felvételi kampányidőszaka időrendben	40
12. ábra: Tehetséggondozó programok tagsági megoszlása a válaszadók között.....	54
13. ábra: Hajlandósági arány a szervezetekhez való belépéshez.....	54
14. ábra: Tagság által vélt előnyök százalékos megoszlása	55
15. ábra: Mentori kapcsolat igényének százalékos eloszlása	59

Bevezetés

A magyar és a külföldi sajtó is ugyanazokat a híreket zengi. Újabb reform a magyar felsőoktatás területén. Az államilag támogatott keretszámok drasztikus csökkenése. A jelentkező és felvett hallgatók számának várható csökkenése a közgazdaságtudományi karokon. Megindul a még kiélezettebb verseny a hallgatók megnyeréséért, az életben maradásért. És még további hasonló kulcsgondolatok, melyek arra ösztönöztek minket, hogy elgondolkodjunk egyetemünk jelenlegi helyzetén. A fő kérdés számunkra is az volt, hogy a jövőben vajon mi lehet az a megoldás, amivel karunk a költségtérítéssel formában is közgazdaságtudományt tanulni vágyó hallgatókat ide csábíthatná. Természetesen azonnal saját értékrendjeinket, akkori gimnazista gondolatainkat hívtuk elő. Végül arra jutottunk, hogy számunkra mindenképpen a képességeink és erőfeszítéseink megbecsülésének ígérete lenne jelen helyzetben a fontos és természetesen a jövőbeli boldogulásunkban való segítségnyújtás. Így jutottunk el gondolatainkban a tehetséggondozás témaköréig, melynek megismeréséhez azonnal nekiláttunk, mivel mi ebben látjuk az egyetemek jövőbeli esélyét a versenyelőny megszerzéséhez.

A felsőoktatásnak egyik leglényegesebb célkitűzése, hogy olyan lehetőséget nyújtson a tehetségek számára, mely biztosítja számukra a tudás megszerzését, képességeiknek fejlesztését, valamint oklevélszerzést. A felsőoktatásban tanulók létszámának növekedése, valamint az oktatók létszámának csökkenése következtében a felsőoktatásban dolgozó oktatóknak egyre kevesebb ideje jut a tehetségekkel való elmélyült foglalkozásra. Fontos figyelmet kell szentelni a kiváló képességekkel rendelkezők támogatására, *tehetséggondozására*. A tehetségek kiemelésére és képzésére számos lehetőség létezik a felsőoktatásban, a velük való törődés jelentőséggel bír az intézmények stratégiai céljai között. Ide tartoznak az intézménybe lépést megelőző kurzusok (érettségi szakkör, fakultációk, egyetemmel kötött szerződések), tudományos diákkörök, szakkollégiumok, tehetséggondozó programok. A későbbi pályát illetően a vállalatok támogatása, a szakmai gyakorlat helyszínéül szolgáló szervezet.

A dolgozatunk célja, hogy felhívjuk a figyelmet a tehetséggondozás fontosságára. A tehetséggondozás elméleti hátterének alapos áttanulmányozásának segítségével szeretnénk bemutatni a jelenleg működő tehetséggondozó szervezeteket és programokat. Mivel kutatási területünk fókuszja a felsőoktatás, ezért nem hagyhatjuk figyelmen kívül a jelenleg zajló folyamatokat, melyeket az állami szabályozás átdolgozása vált ki és befolyással vannak a felsőoktatás egészére, így kutatásunk területére is.

Célul tűztük ki a dolgozat megírásakor, hogy megismerjük az általunk választott közgazdaságtudományi kar tehetséggondozó programjait és kutatásaink, elemzéseink segítségével feltérképezzük ezek működésének hatékonyságát, esetleges problémáit, melyek megvizsgálása után megoldási javaslatokat kívánunk felvázolni a vizsgált kar számára.

Kutatási módszerek

A téma szakmai feldolgozásához primer és szekunder információs forrásokra egyaránt támaszkodtunk. Kutatásunk kezdetén a szekunder kutatási módszertan volt segítségünkre. Módszeresen áttanulmányoztuk és felelevenítettük a témakörrel kapcsolatos, egyetemen tanult ismereteinket, majd ezek kibővítése céljából könyvtári szakkönyvek keresésével folytattuk munkánkat mind a korai, mind pedig napjaink íróinak elméleteit feldolgozva.

Érdekes és tanulságos tartalmú szakirodalmakat találtunk itt, amik segítettek megérteni a tehetség kialakulásának folyamatát és felkeltették érdeklődésünket ennek körülményei és lehetőségei iránt.

A kutatási folyamatunk második részét az egyetemen végeztük, ahol már a belső információforrások felhasználására irányult a figyelmünk. Ekkor már leginkább primer információk megszerzésére koncentráltunk. A kvalitatív kutatási technika alkalmazásának keretében lehetőségünk nyílt mélyinterjú elkészítésére a kar néhány oktatójával, valamint az angol képzés koordinátorával és egy hallgatóval, akiket strukturáltan nyitott kérdések feltételével kérdeztünk a tehetséggondozás témakörében, annak érdekében, hogy megismerhessük a karon alkalmazott rendszereket és módszereket.

A kérdéseket a függelékben a 1. számú melléklet tartalmazza. Az interjú másik fő célja az volt, hogy megismerhessük a megkérdezettek véleményét a tehetséggondozás témakörével és jövőjével kapcsolatban. A kvantitatív kutatási eljárás eszközeiből a kérdőíves megkérdezést alkalmaztuk (2. számú melléklet) annak érdekében, hogy megismerjük a hallgatók tájékozottságát és érdeklődését a tehetséggondozási programok irányába, valamint hogy információt kapjunk a hallgatók véleményéről a témával kapcsolatban. Az egyetemmel és a folyamatosan zajló programokkal kapcsolatban a kari honlapon több szekunder információ is a rendelkezésünkre állt. Empirikus kutatásunk eredményeit a dolgozat végén mutatjuk be, melynek feldolgozásához a már említett kutatás módszertani tényezőkön kívül saját megfigyeléseinket, értékrendünket és véleményünket egyaránt felhasználjuk.

1. MI FÁN TEREM A TEHETSÉG?

Mivel TDK dolgozatunk témája a tehetség, annak kialakulása és fejlesztési lehetőségei, ezért mindenképp vizsgálunk kell ennek a fogalomnak a kialakulását, jelenleg elfogadott definícióit és a háttérben álló tényezőket. Ezen vizsgálat céljából dolgoztuk fel a releváns szakirodalmakat, hogy képet kaphassunk a tehetség fogalmának mibenlétéről. Gyűjtött ismereteinket összefoglalva és röviden leírva felhasználhatjuk az újonnan megismert információkat kutatásunkhoz és fejlesztési javaslataink kidolgozásához. Fejezetünkben a tehetségképek kialakulási folyamatának bemutatása után részletesebben bemutatjuk az egyes definíciócsoportokat, valamint a tehetséggondozás magyarországi térhódítását. Végezetül az egytényezős modellekből kiindulva bemutatjuk az összetett tehetség modellek egyes tényezőit, melyek befolyással vannak a tehetség kialakulására.

1.1. A TEHETSÉ GKÉP KIALAKULÁSA

A tehetségre már az ókorban is felfigyeltek, rájöttek, hogy egy olyan jelenséggel állnak szemben, ami a megszokottól nagyon eltérő. Eleinte vallási vonatkozásban vizsgálták ezt a különlegességet, majd orvosi vonalon is próbáltak magyarázatot találni. A tudományos megközelítések csak a XIX. században kezdődtek el. Gyarmathy Éva (2006) a következő négy tehetségképet különbözteti meg ez alapján:

1. Misztikus erő: Az időszámításunk kezdetén a különleges, korábban ismeretlen dolgokat gyakran tulajdonították isteni eredetűnek. Így a megszokottól eltérő gondolkodású és kimagasló teljesítményű embereket különös képességeik miatt misztikusnak találták. Az ókor gondolkodói saját magukat is isten ajándékának tartották, több görög filozófus hitte, hogy képességük, gondolkozásmódjuk múzsák és démonok ajándéka. A sötét középkorban a tehetséget, a külön gondolkozást továbbra is misztikusnak tartották, azonban ekkor már negatívumként, az ördög műveként állították be és üldözték azokat, akiknek az egyház parancsai mellett voltak egyéni, szabad gondolatai. A középkorban azonban már felismerték, hogy a hivatalok ellátására az ilyen emberekre van szükség és ezért keresték és kitanították őket.
2. Tehetség mint elmebetegség: A reneszánsz idején a világias gondolkozás a tudomány gyors fejlődését idézte elő. Az orvosok ekkor a gondolkodást az agy és az idegrendszer működésének tekintették és egy különleges képességű embernél az idegi energiákban való változást sejtették.

Elismerték a kimagasló szellemi tevékenységet, azonban a tehetséget, a másfajta gondolkozásmódot az elmebetegséghez hasonlították és megállapították, hogy csupán egy hajszál választja el egymástól az elmebetegek és a zsenik agyi működéseinek folyamatait. Kialakult ekkoriban az az előítélet, hogy a tehetségesek fizikailag gyengék, alacsony termetűek, gyakran depressziósak. Ezek a sztereotípiák azonban később megdőlték ugyanis Galton bebizonyította, hogy ez nem általánosítható kép.

3. Pszichometriai korszak: Ezt a korszakot Galton indította el, aki elsőként mérte tudományos kísérlet megközelítéssel a tehetséget. Azt feltételezte, hogy kapcsolat mutatható ki az érzékszervek és mentális gyorsaság reakcióideje és a tehetség között. Elméletét nem sikerült bizonyítani, de nagy lavinát indított el más kutatások megvalósulásának irányába. Alfred Binet munkásságának köszönhetően ebben az időben jelentek meg az első intelligencia tesztek is. A kiemelkedő képességűeket ekkor már kincsként kezelték.
4. Kognitív pszichológia korszaka: A tehetség magyarázataként a korábbi leíró jelleg hamar kevésnek bizonyult. A kognitív elméletek megalkotói elkezdtek kutatni a tehetséghez szükséges belső feltételeket. A gondolkodási folyamatok elemzését tűzték ki célul, habár nem tagadták a személyiségi jellemzők fontosságát sem. A XX. századra kialakultak azok a folyamatok, amelyekben a társadalom már nyíltan kutatja a tehetségeket, azonosításukra módszereket dolgoztak ki és gondozásukat programokkal igyekeznek segíteni.

A tehetségkép kialakulásának egyes fázisai egyre különbözőbb tehetség definíciók megszületéséhez vezettek. A társadalom újfajta értékrendje és szemléletmódja mindig új és új igényeket támasztott a fogalmakkal szemben, azonban ezek keletkezése mind a mai napig nem szűnt meg, ami azt mutatja, hogy még mindig sokan foglalkoznak a témával, hiszen a mind idáig nem sikerült teljes megegyezésre jutni a kutatóknak.

1.2. A TEHETSÉG FOGALMA

A releváns szakirodalomban a tehetségnek több mint 100 definíciója létezik. Harsányi István klasszikus meghatározása szerint: „Tehetségen azt a velünk született adottságokra épülő, majd gyakorlás, céltudatos fejlesztés által kibontakoztatott képességet értjük, amely az emberi tevékenység egy bizonyos vagy több területén az átlagot messze túlhaladó teljesítményeket tud létre hozni.” (Csák, 2012).

A sok különböző egyéb definíció egy tipológia alapján 4 csoportba osztható be az alapján, hogy milyen irányt adnak a kutatásnak és a gyakorlatnak. (Tóth, 2003)

1. Vonásorientált definíciók:

A megközelítés képviselői a tehetséget genetikailag adott képességnek tekintik, amely életük folyamán nem változik. Kutatásaikat így leginkább az intelligencia vizsgálata és mérésére összpontosították. Idővel azt elismerik, hogy az intelligencia mellett a környezet is hatással van a teljesítményre, tehát annak támogató jellegű kialakítása elengedhetetlen. Ide sorolható Therman, Marland és Gardner munkássága. Ez a megközelítés segítette hozzá a tudományt a tehetséges emberek teljesítményének jobb megértéséhez és adtak alapot ahhoz, hogy mára eredményesebb eszközökkel tudják oktatni a tehetségeket.

2. Kognitív modellek:

A definíciók ezen fajtája az emlékezetre és más megismerési folyamatokra összpontosít. Úgy vizsgálják a tehetséget, hogy elemzik a feladatok megoldásakor a teljesítményt és az információfeldolgozás folyamatát. Először Piaget foglalkozott ezzel az iránnyal. Sternberg a tehetség mutatójaként a belátásos teljesítményt vizsgálta, amely 3 egymással összefüggő pszichológiai folyamatból áll. A szelektív dekódolás annak a képessége, hogy a nem releváns információk közül kiszűrjük a relevánsakat. A szelektív kombinációban ezek produktív módon kombinálódnak, míg a szelektív összehasonlítás révén ezek az információk összekapcsolódnak a régi információkkal. Ezek alapján Sternberg 3 félé tehetséget különböztet meg: analitikus, szintetikus és gyakorlati tehetség. Ez a megközelítés azonban megmaradt az elméletek szintjén, empirikus igazolások még nem születtek.

3. Teljesítményorientált modellek

Ezek a definíciók a tehetségek azonosítása és oktatása mellett felhívják a figyelmet a teljesítmény mögött álló folyamatokra és elismerik, hogy habár a tehetség potenciálja velünk született adottság, de annak realizálódásához szükség van a megfelelő külső környezet támogatására is, tehát nem intellektuális tényezők is befolyásolják a kialakulást. A legnagyobb hatása ezen definíciók kialakulásának kezdetén Renzullinak volt, aki kimutatta, hogy a tehetség 3 összetevője az átlagon felüli képesség, a feladat iránti elkötelezettség és a kreativitás. A tehetség ilyen összetett képződményként való felfogása a leghasznosabb definícióknak tekinthetők.

4. Szociokulturális – pszichoszociális modellek

A definíciók ezen csoportja szerint a tehetség kialakulására a mikro- és makrokörnyezet egyaránt hatással van. A mikrokörnyezet, tehát a család, az iskola és a társak támogatása szükséges, de nem elégséges feltétel. Ezen túl ugyanis olyan makrogazdasági elemek, mint a politika, a gazdasági helyzet, a kulturális értékek és hiedelmek is kifejtik hatásukat és befolyásolják a tehetségesek fejlődését. A definíciók utalnak arra, hogy minden korszakban azt tekintjük tehetségesnek, akit a társadalom annak ítél meg. Valamint a politikai szemlélet dönt arról is, hogy milyen formában és mértékben támogatják a tehetségesek továbbfejlesztését különböző programokkal.

Látható tehát, hogy a szakirodalom a mai napig nem jutott dűlőre abban a kérdésben, hogy a tehetség kialakulásában mekkora szerepet játszik a genetika és mekkorát a tudatos fejlesztés, valamint hogy a tehetségnek milyen pszichológiai összetevői vannak és milyen társadalmi feltételek szükségesek annak kibontakoztatásához. Minél tágabban értelmezzük azonban a fogalmat, annál többféle tehetséget ismerhetünk fel és fejleszthetünk céltudatosan. Mindig és mindenben vannak akik átlag feletti képességekkel rendelkeznek, azonban azt hogy mi a tehetség és ki a tehetséges mind a mai napig nehéz konkrétumokkal megválaszolni. (Hódi, 2009)

Dolgozatunkban mi a 4. csoportot, azaz a szociokulturális – pszichoszociális modellek csoportját vesszük vizsgálatunk alapjául, hiszen a tehetséggondozás felsőoktatásban való kiépítéséhez elengedhetetlen annak a vizsgálata, hogy a személyen kívüli külső tényezők, mint például az iskola környezete milyen befolyással van a tehetség kifejlődésére.

Előbb azonban szükségesnek véltük megismerni azt a folyamatot, aminek részeként kiépült Magyarországon a tehetséggondozás mai gyakorlata.

1.3. A TEHETSÉGGONDOZÁS TÖRTÉNELMI HÁTTERE MAGYARORSZÁGON

A magyar tehetséggondozás történelmének bemutatásához nem szabad elfelejtenünk, hogy a tehetséggondozás gondolata nem új keletű dolog. (Sarka, 2009) Már Géza fejedelem és István király is a következőképpen fogalmazta meg gondolatait: „csak tanult emberek tartják fent a nemzetet, illeszthetik be Európába”. 996-ban megalakult Pannonhalmán az első magyar iskola a bencés kolostor. Ebben az időszakban azonban még csak tehetséges diákokról és a tehetséget támogató oktatókról beszélhetünk, intézményesített keretről még nem volt szó.

A tehetségek felkutatásának és támogatásának fő segítője és iránymutatója az egyház és a rendek voltak. Több szegény sorsú fiatal is tehetsége mellett az egyház felkarolásának köszönheti, hogy végül pap, tanár vagy katona lehetett, ami akkoriban a szegényeknek ritkán adatott meg. Egyre több protestáns iskola alapult, ahol nagy számban foglalkoztak kiemelkedő képességű fiatalokkal, filozófiájuk az volt, hogy ápolják a tudományt, a legjobban felkészült tanárokat foglalkoztatják és a jó képességű fiatalokat külföldi egyetemekre juttatják. Bethlen János 1624-ben rendelte el a kiemelkedő képességű jobbágyfiúk oktatását és a kor legkiválóbb oktatóit hívta az országba. A hazai intézményesített tehetséggondozó munka a XIX. században indult el. Széchényi István a következőképpen fogalmaz: „a nép általános műveltségének emelésével, kiművelt emberfők sokaságával, a kiváló képességek megbecsülésével foglalhatja el Magyarország méltó helyét az európai kultúrában.” (Sarka, 2009 1.o.)

A tehetséggondozási munkába 1941-től az állam is bekapcsolódik és innentől az állami és egyházi népi tehetségmentési munka összhangban zajlik sárospataki központtal. 1948-ban a 8 osztályos állami iskolák bevezetésével azonban megszűnt a munka, mivel úgy gondolták, hogy ez szükségtelenné teszi a korábbi programok folytatását. 1979-ben azonban új szakmai írások láttak napvilágot a témával kapcsolatban, aminek következménye egy tehetséggondozással foglalkozó munkacsoport lett, végül az 1985. évi I. törvényben már az is megfogalmazódik, hogy az állam feladatának tartja a tehetségesek fejlesztését.

1987-ben megalakult az Európai Tehetség Tanács, valamint 1989-ben Szegeden a Magyar Tehetséggondozó Társaság (MTT) Geffert Éva vezetésével, mely civil szervezet volt.

Az alapítók többsége ma is tagja a társaságnak és legtöbben egyetemi oktatók, tan-
székvezetők lettek. 1996-ban a Kutató Diákok Országos Szövetsége a legkiválóbb gimna-
zistáknak biztosított kutatási lehetőségeket. 2000-ben az Oktatási Minisztérium hirdette
meg az Arany János Tehetséggondozó Programot, melynek célja a hátrányos helyzetű te-
lepüléseken élő tanulók felzárkóztatása volt. Ebben az időszakban a többféle tehetséggon-
dozó program indításának hátterében a Debreceni Egyetem Pedagógiai Pszichológiai tan-
széke állt Balogh László vezetésével. 2003-ban látott napvilágot a B-A-Z Megyei Komp-
lex Tehetséggondozó Hálózati Program, mely összefogta és anyagilag támogatta az egyéni
kezdemenyezéseket, valamint támogatta az oktatók ez irányú továbbképzését és a tanórán
kívüli tehetséggondozást. 2004-ben a MTT nagysikerű nemzetközi szakmai konferenciát
szervez a Miskolci Egyetemen, amelyen részt vesz a nagyhírű Renzulli és Mönks profesz-
szor egyaránt, akik a kor kiemelkedő alakjai a témában.

2008-ban indult egy új korszak a magyar tehetséggongozás területén, amikor a
126/2008 (XII.4.) OGY határozat és a 152/2009.(VII.23.) Korm. rendelet lehetővé tette a
Nemzeti Tehetségprogram kidolgozását és megteremtette a Nemzeti Tehetség Alapot. Eb-
ből a Sarka Ferenc által idézett részt mi is átvennénk, hiszen fontos iránymutatást ad vé-
leményünk szerint a jelen helyzetre is.

„Egyre pontosabban körvonalazódtak elképzeléseink. Differenciált alapelveink kö-
zül a legfontosabbak a következők:

- a tehetséggondozást az eddigieknél tervszerűbben, szervezettebben és eredménye-
sebben kell végezni,
- a tehetségek fejlesztési programja nem keresztezheti a gyengébbek, a lemaradók
megsegítésére kidolgozott és folyamatosan alkalmazott évtizedes programunkat,
- a tehetség-felderítést minél korábbi életkorban kell megkezdeni, de ezt, valamint a
fejlesztést meg kell hagyni valamennyi intézmény általános pedagógiai feladat-
rendszerében;
- e tevékenység minden iskola feladata, és minden pedagógus erkölcsi, szakmai kö-
telessége,
- a tehetséges tanulók felderítését és speciális gondozását felmenőrendszerben, „me-
gyei szinten” kell intézményesíteni, egyelőre csak bizonyos foglalkozások kialakí-
tásával, elkülönítésével;

- a külön szervezett foglalkozások pedagógiai tapasztalatait az első perctől kezdve gyűjteni kell, s e megfigyelések elemzése alapján lehet megszervezni egy tehetséggondozói rendszer folyamatos szervezeti továbbfejlesztését.” (Sarka, 2009, 3.o.)

A Magyar Tehetséggondozó Társaság napjainkig kiemelkedő szereplője a tehetséggondozásnak. Dolgoznak a Tehetségsegítő Szervezetek Szövetségében, részt vesznek a Nemzeti Tehetségprogramban, valamint a Géniusz Programban és a jogszabályi rendeletekről is rendszeresen kikérik a véleményüket.

1.4. A TEHETSÉG ÖSSZETEVŐI - EGYTÉNYEZŐS TEHETSÉG MODELLEK

Laikusok mind a mai napig hiszik, hogy a tehetségesek az élet minden területén kiemelkedő teljesítményt nyújtanak, azonban a legtöbben csak egy adott speciális területen tehetségesebbek másoknál, de való igaz, hogy intelligenciájuk és motiváltságuk több területen is kiemelkedővé tehetik őket. A különböző tehetséget leíró definíciókban vannak egyaránt előforduló tulajdonságok, melyek megalapozzák a tehetség kialakulását. Ide tartozik az intellektuális képesség, a kreativitás és a motiváció. A fejezetben ezt a három tényezőt mutatjuk be. (Gyarmathy, 2006).

Intelligencia: Az intelligencia a tehetség egyik legszélesebb körben elfogadott tényezője. Mérésére többféle módszer látott már napvilágot és volt idő amikor csupán az intelligencia magasságát tartották a tehetség befolyásolójának. Manapság sem tagadják meg, hogy hatással van a tehetség kialakulására, azonban az csak egy fejlődési folyamat során válhat tehetséggé. Számításba kell vennünk tehát az egyén belső és külső környezetét is az intellektuális képességek mellett. Kérdésként merültek fel az intelligencia mérések során, hogy vajon a gondolkodás erősségét vagy gyorsaságát kellene mérni, valamint hogy a tehetségesnek mondott emberek minőségileg vagy mennyiségileg kerekednek társaik felé. Tehát kérdés, hogy mikor nevezünk valakit intelligensnek és ezáltal tehetségesnek, ha valamit jobban tud másoknál, vagy ha olyat tud amit mások nem.

Kreativitás: A kreativitás fogalmát 1950-ben Guilford alkotta meg és már azóta összekapcsolódik a tehetség fogalmával. Az azonban már a kezdetektől egyértelműnek látszott, hogy ez az építőelem semmiképp sem lehet egyedülálló okozója a tehetség kialakulásának.

Az összetettebb modellekben azonban egyaránt említésre kerül, más nem a személyiség fontos tulajdonságaként. A Cropley-Urban kreativitás komponensmodell a kreativitást olyan alapokra helyezi, ami a tehetséget is meghatározhatja. A modellt a környezeti hatások 3 szintjén vizsgálja, melyek az: egyéni, társas és a társadalmi, kulturális szint. A modell két összetevője a kognitív komponensek halmaza, melynek részei a divergens gondolkodás, az általános ismeretek és a specifikus tudás, valamint a személyiségbeli komponensek halmaza, amely tartalmazza az összpontosítást, a motivációt és a bizonytalanság toleranciáját. Ez a modell akár alkalmas lenne a tehetség leírására is, azonban alkotói ezt nyíltan sosem mondták ki.

Motiváció: Míg az intelligencia és a kreativitás meghatározásában és mérésében is bizonytalanságok merülnek fel, addig a motiváció ezekhez képest többszörös bizonytalanság mellett vizsgálható csupán. A tehetség kialakulásának kutatásában azonban egyértelműen helye van, hiszen ha a tudást és a képességeket azonosnak is tekintenénk két ember között, akkor is felmerülhetne különbség a végső teljesítményben, aminek háttérében ez esetben a motiváció, a céltudatos viselkedés, a kitartás állna. A motiváció úgy függ össze a tehetséggel, hogy a magas fokú érdeklődés kitartó és erős koncentrációt képes kiváltani, aminek következményeképp magas lehet a teljesítmény. Vizsgálták a tehetségesnek tartott gyermekek esetében a korai szülői magatartásokat és kutatások bizonyítják, hogy a támogatóbb légkör, a korai önállóság megteremtése nagyban hozzá járul a tehetség kifejlődéséhez. A tehetséges emberekre nagyban jellemző, hogy a sikert a képességeiknek tulajdonítják, míg a kudarcot az erőfeszítéseik hiányaként élik meg. A motiváció fontosságát mutatja az a kijelentés is miszerint a belső hajtóerő magas szintje vagy minősége adja a kiemelkedő energiát a rendkívüli erőfeszítésekhez.

Láthatjuk tehát, hogy mindhárom összetevő lényegi részét képezi a tehetség kialakulásának, azonban bizonyított, hogy önmagában egyik sem elég annak kiaknázásához. Ezért is alakultak ki olyan összetett modellek, melyek a három tényező kölcsönhatásait vizsgálják, valamint kibővítik a tehetségre ható tényezők vizsgálati körét. Ezek bemutatására szolgál a következő fejezet rész.

1.5. ÖSSZETETT TEHETSÉG-MODELLEK

A tehetségkép már korábban bemutatott fejlődésével együtt fejlődtek a tehetséget és annak kialakulását leíró modellek. A kezdeti egytényezős modellek megalkotása rávilágított arra, hogy a tehetség egy sokkal összetettebb és bonyolultabb jelenség, mint hogy azt egy tényező segítségével pontosan le lehetne írni.

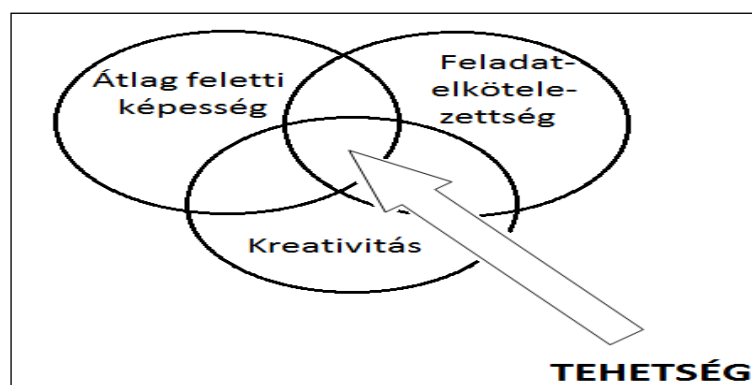
Erre a kutatók is hamar rájöttek és így elkezdtek megalkotni az összetett modelleket, melyek a tehetség meghatározásakor már figyelembe veszik több faktor interakcióját is.

Ez mindenképpen elengedhetetlen a tehetség kialakulásának teljesebb körű vizsgálatához, abban azonban továbbra sem született megállapodás, hogy mely faktorok modellbe vétele elengedhetetlen. Így többféle összetett tehetség-modell keletkezett, melyeket különböző szempontok alapján sorol be a szakirodalom különböző kategóriákba.

Mivel a dolgozat témájához nem releváns információk ezek felosztásának lehetőségei, ezért ettől jelen esetben eltekintünk és csupán a teljesség igénye nélkül mutatunk be egyes modelleket az egyszerűbbtől a bonyolultabbak felé haladva.

Fejezetünk célja, hogy a modellek segítségével feltárjuk a tehetség háttérében álló tényezőket, hiszen a tehetség fogalmának meghatározása nem csak a tehetség felfedezésében képes segítséget nyújtani, hanem iránymutatást ad arra vonatkozóan is, hogy hogyan lehet fejleszteni a tehetséges embereket. Számunkra ez adja a releváns információt, hiszen célunk, hogy egy olyan tehetséggondozó programot dolgozzunk ki az egyetem számára, amely lehetővé teszi a tehetségek felismerését, megnyerését és megtartását, valamint fejlesztését egyaránt. A fejezetben tehát sorra vesszük röviden összefoglalva az általunk kiválasztott modelleket, annak érdekében, hogy végül következtetéseket vonhassunk le belőlük a kutatásunkra vonatkozóan.

Elsőként fontos megemlíteni Renzulli háromkörös modelljét, aki három alapvető tulajdonságcsoporthat interakciójaként vizsgálta a tehetséges emberek viselkedését. Ezek közé sorolható az átlag feletti képesség, a kreativitás és a feladat-elkötelezettség. (1. ábra)



1. ábra: Renzulli háromkörös tehetségmodellje

Forrás: Gyarmathy (2006) alapján 22.p.

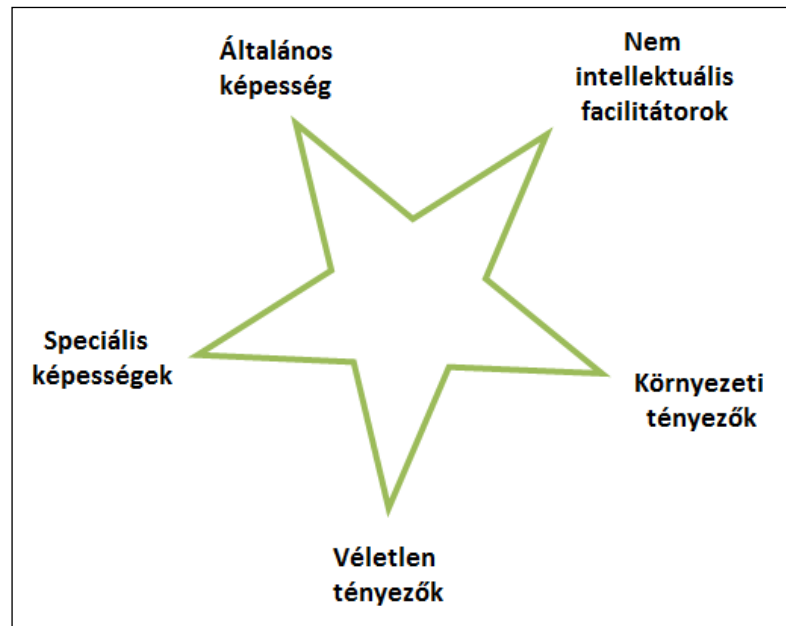
Azt az embert tartotta tehetségesnek a modellje alapján, aki képes volt kifejleszteni magában ezt a három fő tulajdonságot és ezeket integrálni tudta oly módon, hogy a társadalom számára valamilyen fontos területen alkalmazni tudja. Az egyes faktorokat egyenrangúnak tekintette. Az átlag feletti képesség alatt nem csak az intelligenciát érti Renzulli, hanem ide sorol általános és speciális képességeket, mint például a magas szintű elvont gondolkodást, a jó memóriát, a folyékony beszédet stb. A feladat iránti elkötelezettséget energetikai faktorként kezelte, ami az érdeklődés, kitartás és önbizalom segítségével támogatja a tehetség kibontakozását. (Gyarmathy, 2006)

A kor kutatói ebben az időben törekedtek arra, hogy olyan széles definíciókat fogalmazzanak meg, melyek felölelhetik a különböző területeken kibontakozható tehetségeket, megfelelően rugalmasak és átfogóak. 1972-ben az Amerikai Oktatási Hivatal Marland definícióját fogadta el, melynek fő mondanivalója az volt, hogy több kiemelt területből elég volt csupán egyben kimagasló teljesítményt nyújtania valakinek és hogy a szakemberek valamilyen kimagasló adottságot észleltek nála. Marland a következő területeket határozta meg: általános intellektuális képesség, specifikus tanulási kompetencia, kreatív gondolkodás, vezetői rátermettség, művészi adottságok és pszichomotoros képességek.

Az ilyen kiemelkedő képességű gyerekek véleménye szerint a szokásos tanításon túl külön oktatási programokat is érdemelnek, hogy kamatoztatni tudják tudásukat. (Gyarmathy, 2006)

Az eddigi modellekről az egytényezősöktől kezdve az összetettekig megfigyelhető, hogy csupán a tehetségesnek vélt egyén belső jellemzőit, személyiségét, képességeit veszik alapul, tehát csupa olyan dolgot, ami hozzá kötődik, ami tőle függ. A következőkben bemutatott modellekbe azonban bekerül egy új perspektíva is, amit a megalkotásukkor figyelembe vettek, mégpedig ez a belső tényezőkön túl a külső környezet hatása. Ez nem egyformán jelenik meg az egyes kutatóknál, de egyre inkább rájöttek arra, hogy nem hagyható figyelmen kívül ez a tényező sem, ha a tehetség kialakulásáról teljes képet kívánnak adni.

Tannenbaum a pszichoszociális tehetségmodelljében 5 faktort írt le (2. ábra), melyek közé már koncentráltan beveszi a környezeti tényezőket is. Igazságként fogadta el azt a tényt, hogy a kiemelkedő teljesítményt nyújtó tehetségek fejlődésében a környezet is kiemelkedő szerepet játszik a személyes tulajdonságok mellett.



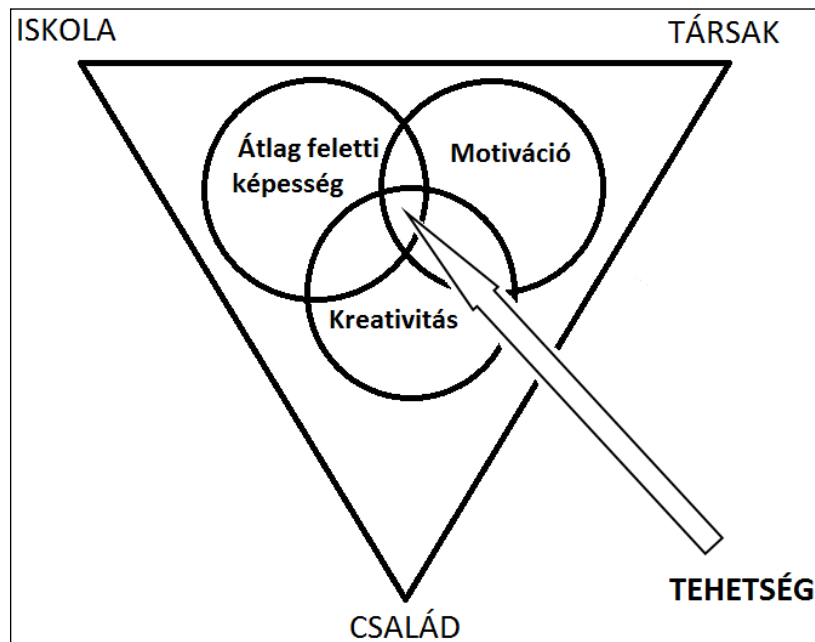
2. ábra: Tannenbaum pszichoszociális tehetségmodellje

Forrás: Gyarmathy (2006) alapján 26.p.

Az általános képességet Tannenbaum az intelligenciához köti, míg a speciális képességeket az egyes területen szerzett kiemelkedő teljesítménynek tekinti.

A nem intellektuális faktorok közé az egyén belső jellemzőit sorolja, mint a motiváció, az énkép és a személyiségjegyek. A csillag következő eleme a környezeti tényezők. Itt jön be elsőként Tannenbaum modelljébe a korábban említett külső tényezők hatása, melyek alapjaiban határozzák meg a tehetséget. A környezeti tényezők mindig kor és kultúra függők, hogy melyek és milyen mértékben határozzák meg a tehetségek fejlődését. A támogató környezetre azonban mindig szükség van, mind a személyi kapcsolatokban (család, oktatók, társak), mind pedig a rendelkezésre álló eszközök tekintetében. A modell különlegességét a másik külső tényező adja, a véletlenek tényezője. Ez igazából annyit jelent, hogy mint az élet minden területén, a tehetségeknek is jókor kell lenni jó helyen. Csak akkor tud kibontakozni a tehetségük, ha azon a helyen és abban az időben szükség van rá és megbecsülik a kimagasló képességeit egy adott területen. Lehet, hogy ez a képesség máskor máshol nem sokat érne. (Gyarmathy, 2006)

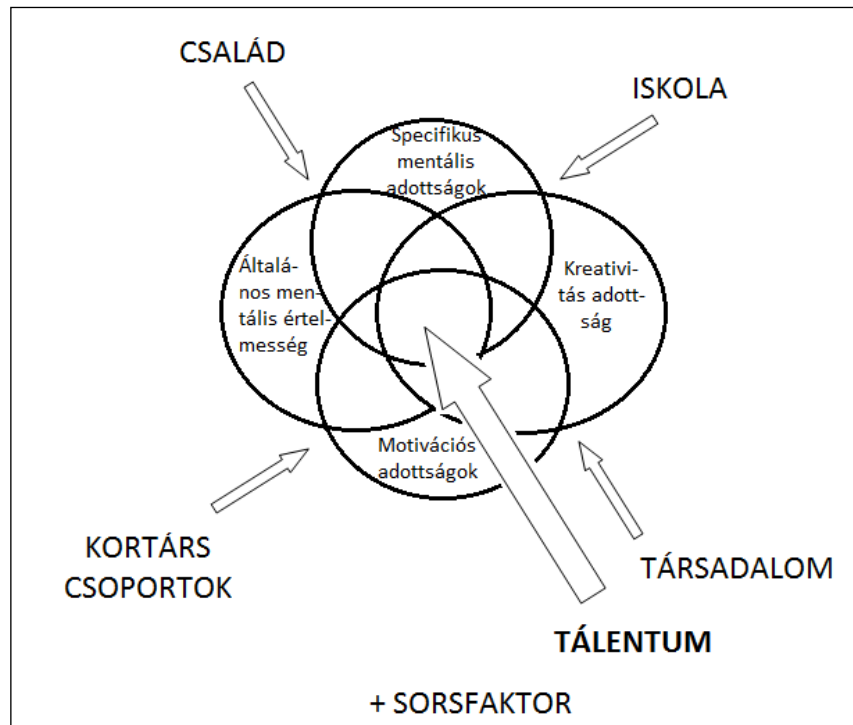
Renzulli korábban bemutatott modelljének helyénvalóságát mutatja, hogy később Mönks saját kutatásához, amelyben a külső tényezőket vizsgálta, tökéletesen felhasználhatónak tartotta Renzulli kutatási eredményeit és csupán kibővíteni kívánta őket. Egyetlen változtatás, hogy a feladat elkötelezettséget kicserélte a motiváció szóra, hogy ezzel is jobban hangsúlyozza a belső késztető erőt, az energiát adó tényezőt. A három kört megtartva így köré került a külső tényezők háromszöge, melynek részei a család, az iskola és a társak és így létrejött a Mönks-Renzulli tehetségmodell. (3. ábra)



3. ábra: Mönks-Renzulli tehetségmodell

Forrás: Gyarmathy (2006) alapján 27.p.

Az összetett modellek közül nagyon fontos megemlítenünk Czeizel nevét, aki a négygyűrűs, $4 \times 2 + 1$ faktoros táltum modellt (4. ábra) írta le, melyben ötvözte a környezeti hatások és a korábban említett genetikai adottságok interakcióját. A tehetség kialakulását ezeknek az eredőjeként következtette, míg a helyzetet bonyolultabbá tette, hogy minden tényezőnek egyesével lehettek támogató vagy hátráltató hatásai egyaránt.

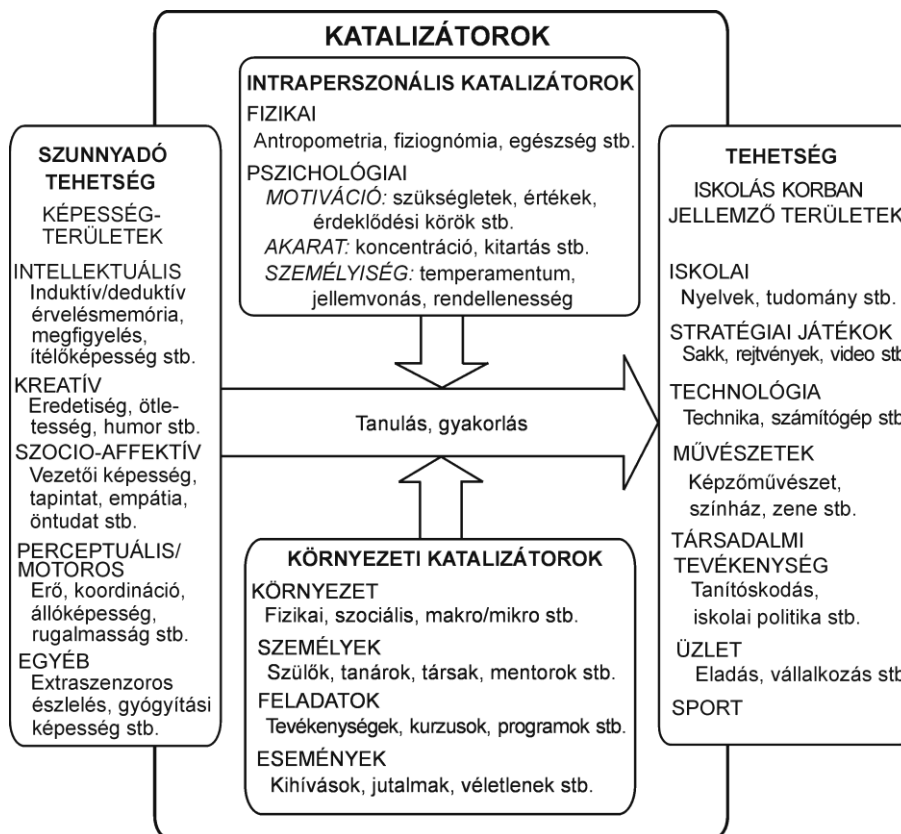


4. ábra: Czeizel táleltum modellje

Forrás: Gyarmathy (2006) alapján 32.p.

A genetikai tényezőköl a korábban bemutatott modellekhez hasonlóan elemezte a kreativitási és motivációs adottságokat, valamint külön bontotta az általános és a specifikus mentális képességeket. A külső tényezők közül a már megismert három csoport mellett Czeizel belevette a társadalom hatását is a modellbe, hiszen mint már korábban is említettünk, azt hogy ki számít tehetségnek mindig az adott társadalom dönti el és annak aktuális értékrendje. Ami miatt ezt a modellt mindenképpen szeretttük volna megemlíteni dolgozatunkban, az a plusz hozzáadott érték, amit a többi modellhez képest képvisel. Egy új tényezőt vezet be ugyanis, amivel a korábban bemutatott modellek nem számoltak, ez pedig a sorsfaktor. A kutató úgy vélte, hogy mindenkinek meg kell érníe arra, hogy a tehetsége kialakulhasson és azt, hogy az addig bekövetkező élete miként alakul, az csak a sorstól függ. (Gyarmathy, 2006) Ezért ezt egy olyan bizonytalansági tényezőként kezeli, amit nem tud sem az egyén, sem a környezete befolyásolni.

Dolgozatunk szempontjából fontos megemlítenünk végül, de nem utolsó sorban Gagné Megkülönböztető modelljét. (5. ábra) Amint azt a modell neve is egyértelműen megmutatja, két tényezőt különböztet meg egymástól.



5. ábra: Gagné Megkülönböztető modellje

Forrás: Gagné, F. (1985): Giftedness and Talent: Reexamining a Reexamination of the Definitions, *Gifted Child Quarterly*, 3,17-25.pp.

Külön veszi ugyanis a természetes képességeket és külön a módszeresen fejlesztetteket. Ahhoz, hogy egy jó képesség átalakuljon teljesítménybeli tehetséggé sok tanulásra és gyakorlásra van szükség. Az interakcióból kiderül, hogy míg egy területen való magas szintű teljesítményért több képesség is okozóként tekinthető, addig egy képesség több területen is eredményezhet magasabb teljesítményt. Fontos azonban azt a következtetést is levonni Gagné definíciójából, hogy a kiemelkedő teljesítményt elérők valóban kiemelkedő képességgel rendelkeznek, még ha ezt nem is bizonyították mérésekkel, azonban egy kiemelkedő képességű egyén a megfelelő interakciók hiányában nem tud majd feltétlenül magas szintű teljesítményt elérni.

A különböző modellek megismerése után egyértelművé válik számunkra, hogy a külső környezeti tényezők, így az iskola is milyen nagymértékű hatással van a tehetség kifejlődésére. Ezzel feltételezésünk, hogy az egyetemnek magas színvonalon kell részt vennie a tehetségek gondozásában relevanciát nyert. A következő fejezetben ezt a területet mutatjuk be részletesebben.

2. A „TEHETSÉG FÁJA”

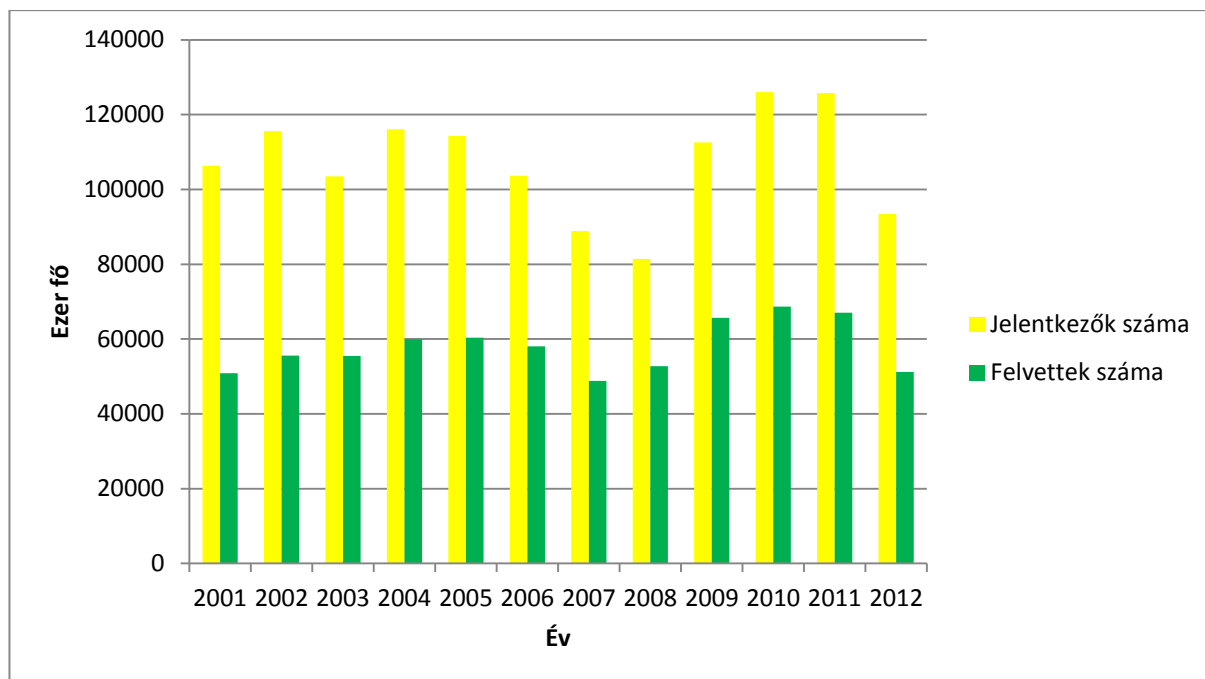
Ezen a ponton kívánjuk összegezni a magyar felsőoktatás jelenleg zajló folyamatait, hiszen belátható, hogy ezek a komoly változások akarva akaratlanul hatással vannak a felsőoktatási intézmények működésének egészére, beleértve így a tehetséggondozás politikáját is. Valamilyen szinten tehát ezek a tényezők is befolyásolják a változások igényét és szükségességét, vizsgálatuk ezért elengedhetetlen. A jelen helyzet bemutatása után ismertetjük egy általunk kiválasztott közgazdaságtudományi kar tehetséggondozási programjait, valamint ezek problémáit és lehetőségeit. Feladatunknak tarjuk továbbá, hogy a későbbiekben olyan új tehetség felismerési- és gondozási programot javasoljunk, melyet később a kar alkalmazni tudna.

2.1.A MAGYAR FELSOÓKTATÁS ÉS A TEHETSÉGGONDOZÁS

Elsőként az új felsőoktatási törvény hatását vizsgáljuk, melyeket statisztikai adatokkal, diagramokkal ismertetünk. Szemléltetjük, hogy milyen mértékben változtak az államilag támogatott és a költségtérítéssel képzés keretszámai, továbbá az intézmények szervezeti felépítései. Ezt követően bemutatjuk a tehetségek felfedezésének fontosságát a felsőoktatásban, valamint a felmerülő kihívásokat. Az intézményeknek különböző feladatokkal és akadályokkal kell megküzdeniük ezen a területen.

2.1.1. A keretszámok hatása a felsőoktatásra 2012-ben

A keretszámok hatásának vizsgálata előtt azonban szükséges, hogy az elmúlt 11 év statisztikáit ismertessük, mind az államilag támogatott, mind pedig a költségtérítéssel képzésre felvettek számát a jelentkezőkhöz viszonyítva. A 6. ábra mutatja a 2001 és 2012 közötti jelentkezők és felvettek számát az állami támogatás rendszerébe. A számok változó tendenciát mutatnak.

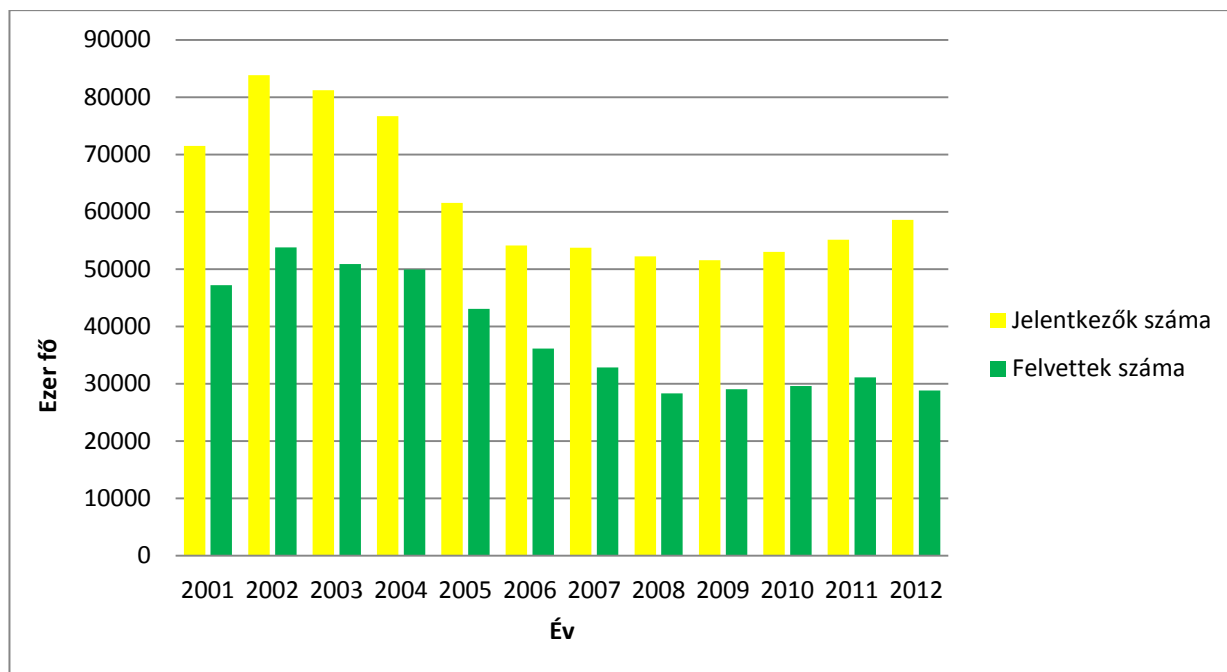


6. ábra: Államilag támogatott képzésre jelentkezők és felvettek száma (2001-2012)

Forrás: Saját szerkesztés a Felvi.hu (2012) adatai alapján

A diagramon látható, hogy a vizsgált időszak éveiben az átlagos jelentkezői szám 107 000 fő körül mozgott, míg a felvettek száma átlagosan az 58 000 főt éri el. Ezekhez az adatokhoz képest 2012-ben a jelentkezők száma jelentős mértékben csökkent az átlaghoz képest, az idei évben 93 427 fő jelentkezett államilag támogatott helyre, akik közül 51 ezer fő felvételt nyert.

A 7. ábra ezzel szemben a költségtérítési finanszírozási formában jelentkezők számát mutatja be.



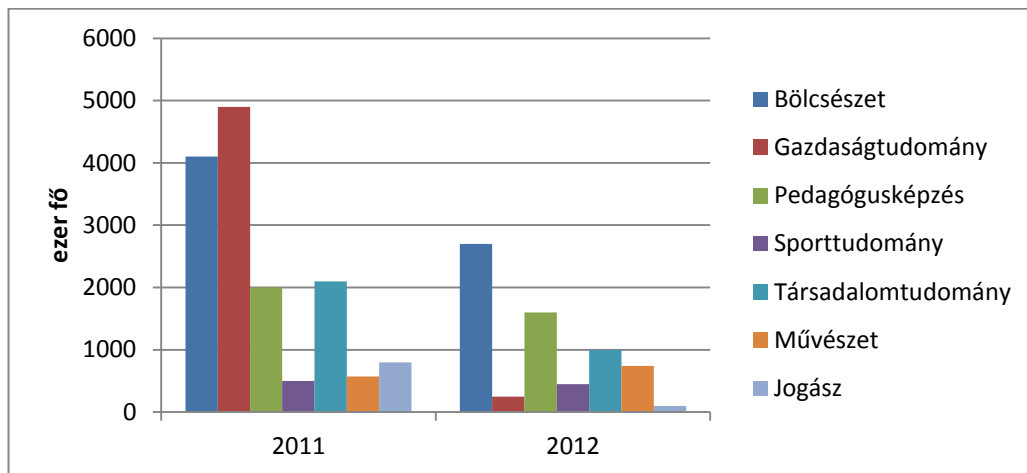
7. ábra: Költségtérítéses képzésre jelentkezők és felvettek száma (2001-2012)

Forrás: Saját szerkesztés a Felvi.hu (2012) adatai alapján

Az önköltséges és az államilag támogatott szakokra való jelentkezés között átlagosan a vizsgált időszakban 44 500 fős különbség állapítható meg. Az jól látható, hogy minden évben magasabb volt az államilag támogatott szakokra való jelentkezések száma, mint a költségtérítéses szakokra. A 2012-es évben a költségtérítéses szakirányokat tekintve a 62 ezer fős átlagos jelentkezéshez képest, még az új keretszámok hatására sem nőtt az átlagos érték felé, azonban ez később az államilag támogatott helyek megszűnésével várhatóan befog következni.

Az új felsőoktatási törvény kidolgozása és bevezetése előtt a felsőoktatásban érdekelt szereplők egybehangzó véleménynel döntöttek arról, hogy az oktatás integrációjára lesz szükség. A változtatást számos indok erősítette meg. Az oktatás színvonala egyre csökken, az oktatói és hallgatói színvonal egyenlőtlen, nincs ágazati minőségpolitika, az állam felsőoktatással kapcsolatos funkciói tisztázatlanok, alacsony hatékonysággal működik az állami pénzelosztás, valamint a fejkvóta-alapú finanszírozással tartja fent a torz állapotokat. Az intézmények állapota túlméretezett, besorolásuk irreális képet alkot, nincsenek konkrétan meghatározott célok és feladatok, továbbá egyes intézmények színvonala csökken.

A továbbiakban azt kívánjuk bemutatni, hogy a felsőoktatás reformja a valóságban milyen eredményekkel zárult, miként változtatta meg az államilag támogatott képzések keretszámait. Ennek különböző tudományágak közötti arányos eloszlását mutatja be a 9. ábra, mely az elmúlt két év adatait szemlélítve láthatóan rávilágít a komoly eltérésekre.



8. ábra: Alapképzések és keretszámai 2011-2012 évek alakulásában

Forrás: Saját szerkesztés az Eduline.hu (2012) alapján

Az állam célja részben az volt ezzel, hogy a jelenleg tömegképzést nyújtó tudományágak esetében bizonyos mértékben visszafogja a jelentkezések számát és ezekre a területekre a valóban elszánt és motivált hallgatók jelentkezzenek, akik a költségtérítéses formában is érdemesnek találják a képzés elvégzését, tehát komolyan gondolják a szakmában való elhelyezkedésre való motivációt. A kommunikáció szerint a változás többnyire a tehetséges fiatalok érdekében történt, hiszen nem akarják, hogy a tehetségek beleolvadjanak a tömegbe, s ne tudják tudásukat és képességeiket kamatoztatni. (A szegényebb anyagi háttérű hallgatók számára a kormány segítségképpen kidolgozta a Diákhitel2 elnevezésű konstrukciót, amivel finanszírozni tudják tanulmányaikat.) A számok magukért beszélnek és egyértelműen mutatják, hogy mely területek támogatását helyezte a kormány előtérbe. A legtöbb helyen a számok csökkenése figyelhető meg, kivételt ez alól csupán a művészeti karok képeznek. A tömegképzés elkerülése tekintetében a gazdasági és jogi területek támogatását vonták meg talán a legdrasztikusabb módon. A következő táblázatban a számszerűsített adatok láthatók erre a két tudományágra vonatkozóan:

	Jogász	Gazdaságtudomány
2011	800 fő	4900 fő
2012	100 fő	250 fő
Csökkentés	700 fő	4650 fő

9. ábra: Államilag támogatott keretszámok csökkenése

Forrás: Saját szerkesztés az Eduline.hu (2012)

A jog területén a csökkenés drasztikussága leginkább abban mutatkozik, hogy a korábban támogatott helyeknek, csupán az 1/8-át támogatja a jövőben is a kormány, míg ez az arány a gazdaságtudomány területén csupán 5%. A következő 2013-as év tekintetében a tervek alapján a finanszírozott keretszámokat törlik a jogász és közgazdászképzésben, mivel a felvételi statisztikák alapján már önmállóan, a piacról is képesek ellátni saját magukat.

A hallgatók számának csökkenése csak az érem egyik oldala. A felsőoktatási intézmények a törvény hatályba lépése után elkezdtek átszervezni a meghirdethető szakok számát és struktúráját. Solti László a Szent István Egyetem rektorának véleménye szerint drasztikus változások léptek fel, melyekre az egyetemek, illetve a felvételizők sem tudnak, tudtak kellőképpen felkészülni. A változás szele az államilag támogatott hallgatói létszámkeretet érintette, hiszen 53 000 főről hirtelen 33 927 főre csökkent a keret.

Az egyetemek, főiskolák tükrében is változások jelentek meg. Számos kar esetében már a törvény hatályba lépése után programokat, támogatásokat nyújtott az állam a felvételizőknek, azoknak, akik költségtérítéses formában váltak az egyetemek hallgatóivá. A támogatásokat többnyire a vállalatok által nyújtott pénzügyi alapról állják. A gazdasági szférában tevékenykedő cégek érdeke a tehetségek gondozása, a jövőbeli szakemberek fejlesztése, kiképzése, tehát az *utánpótlás menedzsment*.

Számos egyetemen takarékosági szempontból létszámleépítésre kényszerült, mely hatással van a tehetséggondozásban részt vevő oktatók számára is. A Debreceni Egyetem 90 dolgozót, a Miskolci Egyetem 53 egyetemi dolgozót és a Pécsi Tudományegyetem 107 dolgozót bocsájtott el. Az intézmények már egyre kevesebb óraadó tanárral kötnek szerződést, az oktatást megoldják belső erőforrásokból. Olyan intézményi karok is vannak, ahol már egyáltalán nem alkalmaznak óraadókat.

Takarékossági szempontból sor került/kerülhet a béren kívüli juttatások megszüntetésére. A nyugdíjkorhatár elérése miatt távozó tapasztalt, idősebb oktatók kikerülnek az oktatási intézményekből. Ez okozhat értékvesztést, amit tovább súlyosbít, hogy gyakran nem kellően szervezett a fiatal oktatók szakmai munkájának támogatása, előléptetésük ütemezése.

Az új törvény életbe lépését követően a jelentkezők is nehéz helyzetbe kerültek, hiszen több ezer diák készül tudatosan az egyetemi pályájára, így nem várható el tőlük az, hogy hirtelen közgazdasági, jogi pályáról, műszaki vagy művészeti pályára lépjenek. A törvény hatása azonban nem a választást nehezítette meg, hanem *a jelentkezés lehetőségét kérdőjelezte* meg. A kevés államilag támogatott hely miatt, a jelentkező diákoknak költségtérítési formát is meg kellett jelölni ahhoz, ha egyetemen, főiskolán szeretnének tanulni, azonban ez a családoknak anyagi nehézségekkel járhat.

A versenyképesség tekintetében az intézményeknek egyre bővebb hálózatot kell kiépítenie a támogató vállalatok szempontjából. A 2012-es tanév lehetőséget ad arra a felsőoktatásban, hogy duális képzésben vegyenek részt a hallgatók. A duális képzés az a szakképzési rendszer, melyben az oktatási intézmények és a vállalatok közösen járulnak hozzá a tanulók szakmai fejlődéséhez; ez azt is jelenti, hogy a diák a munkahelyen tanul.

Ilyen képzés eddig a Kecskeméti Főiskola Gépipari és Automatizálási Műszaki Főiskolai Karának járműmérnöki alapszakán valósult meg.

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának kommunikációs képviselője, Szilágyi Szilvia a HVG-nek adott interjúban a következőket mondta: „Olyan javaslatcsomagot állítottunk össze, amelyből a cégek saját igényeiknek megfelelően válogathatnak.” A PTE-KTK karát 2008-ban harminc cég 61 millió forinttal, 2009-ben harminckett cég 49 millió forinttal, 2010-ben huszonhét cég 45 millió forinttal, 2011-ben pedig huszonkilenc cég 108 millió forinttal támogatta. A két iskola példájából kiindulva láthatjuk tehát, hogy vannak, olyan vállalatok a gazdasági életben, melyek ha néha csak anyagi erőforrásokkal is, de támogatóan lépnek fel a tehetséggondozás területén.

Véleményünk szerint a vállalatok és az intézmények szempontjából is fontos, hogy támogassa anyagilag, illetve szervezetileg a két fél egymást. Az egyetemek és főiskolák adják a vállalatok jövőbeli szakembereit, valamint a vállalatok a lehetséges munkahelyeket. Elmondható tehát, hogy mindkét fél profitál a másik támogatásából, így válhat ez egy kölcsönösen előnyös együttműködéssé.

2.1.2. Tehetség felfedezésének és gondozásának kihívásai a felsőoktatásban

A *tehetség* felfedezése az egyetemeken, főiskolák esetében jóval nehezebb, mint az általános és középiskolák esetén. A felsőoktatásban kevesebb esély van a *mentor-diák* kapcsolat kialakulására, hiszen a hallgatók nincsenek napi szintű kapcsolatban oktatóikkal, így hiányzik a jobb megismerésre való lehetőség. Az alap képzések esetében az első években magas létszámú csoportokkal dolgoznak az oktatók még a gyakorlati órák esetében is, így nehézkessé válik a diákok név szerinti megismerése; ez azonban a hallgatók esetében is nehézkés, hiszen több száz diáktársa lehet, nem úgy, mint a középiskolában, gimnáziumban. Tehát a tehetség kialakulását és fejlődését befolyásoló tényezők közül mind az iskolával, mind pedig a diáktársakkal való kapcsolat a korábbinál jóval felszínesebbé válhat.

A témánk kutatása során a vizsgált karon számos véleményt és meglátást összefoglalva diáktársaink mondanivalójából arra a következtetésre jutottunk, hogy valóban magasnak tartják a létszámot az alapszakos évfolyamokon, így a diákok gyakran érdeklődés hiányában nem látogatják az órákat, vagy azon kevésbé tudtak figyelni a zajos, néhol 300 fős hallgatóság miatt.

A megkérdezett oktatók véleménye egyezik a hallgatók többségének nézőpontjával, azonban mindkét fél tudja, hogy ez ellen nem lehet mit tenni, hiszen az oktatók magas óraszama miatt nincs lehetőség az ilyen előadások csoportokra bontására. A tehetség pont emiatt gyakran az első két alapképzésben eltöltött időszak után fedezhető fel, hiszen akkor már szelektálódik az évfolyam és a gyakorlati órák is alacsonyabb létszámmal kezdenek el működni. Ilyen környezetben pedig már jóval több lehetőség van arra, hogy az egyes hallgatók megmutassák képességeiket, valamint hogy az oktatók észre is vegyék ezeket.

Véleményünk szerint a szakirány választás után a hallgató jobban el tudnak merülni az adott terület ismereteinek feltérképezésében, ezáltal ki is tudnának emelkedni a tehetségek soraiba, s így az oktatóknak is „könnyebb” feladatuk lenne. Úgy gondoljuk, hogy az egyetemeknek és főiskoláknak könnyebbé kellene tenniük a szakirány választását is a hallgatók számára. Számos esetben a hallgatók nem rendelkeznek megfelelő mennyiségű információval arról, hogy melyik szakirányt válasszák még az alapképzés során. Az oktatók feladatává kellene válnia, hogy jobban megismertessék a hallgatókat a szakirányok tartalmáról, területeiről és lehetőségeiről.

Az oktatónak egy tehetség felismerése, gondozása több feladattal jár, azonban ez kétirányú „tanulási” lehetőséget is biztosít. A tehetségeket motiválni kell, plusz feladatot adni nekik, célokat kell kitűzni eléjük, s ezek elérésében segídeni kell.

A hallgatók is „taníthatják” mentorukat, melyre számos példa akad bármely „mester-tanuló” kapcsolatban. Oktatóink számos hallgatónak tartottak „mankót” egyetemi pályájuk során, így ők tapasztalataik megoszthatják hallgatóikkal; hiszen ezekből könnyebben tanul az ember, hasonló szituációba kerülve alkalmazni tudja a passzív tudását, így a tanulási folyamat aktív szakaszba lép.

A tehetséggondozás egyik alapfeltétele, hogy az oktatónak nemcsak egy adott szakterület ismereteivel kell rendelkeznie, hanem más tudományterületek ismertségével is, valamint jártassággal és kompetenciákkal. Tehát a tehetséggondozás a felsőoktatásban multidiszciplináris szinten jön létre. Egy oktatónak feladata, hogy a kiválasztott tehetséget végig kövesse útján, ezáltal az ő feladatuk az is, hogy önálló célokkal, ambícióval, leleményességgel és tudásvágygal felvértezve törjenek utat az egyetemi évek után a „nagybetűs” életben.

Fel kell tenni azonban néhány kérdést. Vajon a tehetség időben felfedezhető? Vagy a felsőoktatásban minden tehetséges fiatal ki tud emelkedni a többiek közül? Vagy olyan személyiséggel rendelkezik, mely nem „engedi” a tehetséget felszínre kerülni, tehát introvertált személyiségű?

Vajon hogyan jelenik meg egy tehetséges hallgató az oktatók „térképén”? A tehetséggondozás egyik legnagyobb mérföldköve az, hogy valaki eredményt érjen el egy adott területen. Ennek több módja is lehetséges. Segítséget nyújthat ezen cél eléréséhez a később bemutatott diákszervezetekhez való csatlakozás, de tőlük elkülönülten az egyéni vagy csoportos versenyeken, szakmai programokon való részvétel is segítheti a hallgató fejlődését. A jelentkezéshez, felkészüléshez és a részvételhez azonban olyan plusz energiákra van szükség, amelyet a hallgatóknak a többi, kötelező feladatuk megoldása mellett kell biztosítani, amihez elengedhetetlen a megfelelő motiváció és elszántság. Valóban kemény munkát igényelhet a fejlődés, azonban az megszerzett tudást és tapasztalatot már senki sem veheti el tőlünk. Számos versenyen mutathatják meg képességeiket a hallgatók, valamint összemérhetik azt hallgatótársaikkal. Ezek közül kiemelnénk a Tudományos Diákköri Konferenciára benyújtható dolgozatok lehetőségét, melynek esetében minden hallgató a saját maga által választott területen mélyítheti el tudását és szakértelmét bizonyítva szállhat versenyre a többi pályázóval. Ez a verseny így az egyik legkézenfekvőbb és legelérhetőbb lehetőség a magukat megmutatni és megmérettetni vágyó hallgatóknak, akik ily módon napvilágra hozhatják tehetségüket, mind oktatóik, mind pedig társaik szemében.

A tehetségek felfedezésének és gondozásának kihívásait megismerve arra a következtetésre jutottunk, hogy az általunk vizsgált kar esetében a bemutatott jelenleg még tartó tömegképzési keretek között nincs lehetőségük az oktatóknak kiemelkedően foglalkozni a tehetség-ígéretekkel egyesével, hanem szükség van egy áthidaló megoldásra a tömeg és az oktatók között. Ezt a megoldást hozzák el a diákszervezetek, melyek különböző tevékenységi körökben jönnek létre, így adva lehetőséget a magukban elszántságot, motiváltságot és képességet érző hallgatóknak a tehetségük kibontakozására valamely területen. A szervezetek sokszínűségét a következő fejezet mutatja be. Lényegi kérdésük azonban az, hogy a hallgatóknak lehetőségük van csatlakozni ezekhez a szervezetekhez, vagy csupán részt venni azok programjain és így ez már egyfajta elő szelekcióként szolgál az amúgy nagyrészt érdektelen tömegből. Továbbá a tehetséget gondozni vágyó oktatók is szívesebben foglalkoznak olyan csoporttal, ahol mindenki azért vesz részt egy programon, mert valóban érdekli a téma és így nagyobb erőfeszítéseket is tesznek a hallgatók annak elsajátítására. Ez a megoldás azonban háttérbe szoríthatja a lappangó tehetségeket, akik valószínűleg nem is fognak csatlakozni az említett szervezetekhez. Az ilyen hallgatók észrevételére azonban valóban csak az alacsony létszámú gyakorlatokon van reális lehetőség.

A következő fejezetben az említett szervezetek kerülnek részletesebb bemutatásra az általunk vizsgált közgazdaságtudományi karon.

2.2. FELSOÓKTATÁS, MINT A TEHETSÉGGONDOZÁS SPECIÁLIS TERÜLETE

A tehetséggondozás diákszervezetek segítségével történő támogatásához az állam is hozzá járul. Az új felsőoktatási törvényben is ezért szakkollégiumok, diákkörök működtetésével képzelik el a tehetséggondozás támogatását:

„A felsőoktatási intézmény feladata a tantervi követelményeket meghaladó teljesítmény nyújtására képes, kiemelkedő képességű és hozzáállású, valamint a hátrányos, illetve a halmozottan hátrányos helyzetű hallgatók felkutatása, felismerése, és szakmai, tudományos, művészeti és sport tevékenységének elősegítése. A felsőoktatási intézmény önállóan vagy más felsőoktatási intézménnyel együttműködve tehetséggondozó és felzárkóztató rendszert, illetve programokat működtet: ennek keretében tudományos diákköröket, szakkollégiumokat, illetve roma szakkollégiumokat működtethet. A szakkollégiumokat, illetve a roma szakkollégiumokat felsőoktatási intézménnyel együttműködve azok is létesíthetnek, akik felsőoktatási intézmény alapítására, fenntartására e törvény alapján jogosultak.

A felsőoktatási intézmény mentorprogram keretében nyújt segítséget a hátrányos helyzetű hallgató tehetségének kibontakoztatásához.” (2012. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról 54. §-ben rendelkezik a felsőoktatásban zajló tehetséggondozásról)

A törvényben kimondja, hogy a felsőoktatási intézménynek feladata, hogy gondoskodjon a tehetségek felismeréséről; lehetőséget kell, hogy adjanak a tehetség kibontakozásához, fejlődéséhez, melyeket programokon, akár doktori képzéseken keresztül valósulhatnak meg. A tehetségek csoportos előfordulási helye többnyire a szakkollégium. A szakkollégiumok olyan szervezetek, melyeket hallgatói csoportok hoznak létre, alakítanak ki és működtetnek. Ezek a szervezetek magas színvonalon működnek, saját maguk képzésért felelősek, valamint céljuk, hogy olyan jól informált értelmiségeket képezzen, akik a társadalom szempontjából produktívvá válnak.

„(4) A szakkollégium célja, hogy saját szakmai program kidolgozásával magas szintű, minőségi szakmai képzést nyújtson, segítve a kiemelkedő képességű hallgatók tehetséggondozását, közéleti szerepvállalását, az értelmiségi feladatokra történő felkészülés tárgyi és személyi feltételeinek megteremtését, a társadalmi problémákra érzékeny, szakmailag igényes értelmiség nevelését. A szakkollégium az önkormányzatiság elvére és a szakkollégisták öntevékenységre épül, a szakkollégium tagsága dönt különösen a kollégiumi tagsági jogviszony keletkezéséről vagy megszűnéséről, az önálló szakkollégium szervezeti és működési szabályzatának elfogadásáról, a szakkollégium szakmai programjáról és az ahhoz kötődő szakmai teljesítményekre vonatkozó követelményekről.

(5) Ha a kollégiumot azzal a céllal hozzák létre, hogy a (4) bekezdésben foglalt feltételek szerint részt vegyen a tehetséggondozásban, szakkollégiumként működik. A szakkollégium kollégium és diákkörönként is működhet, ha megfelel a (4) bekezdésben foglaltaknak. A szakkollégiumban tudományos diákkör is működhet. A szakkollégium szolgáltatásait igénybe veheti az a hallgató is, aki nem rendelkezik kollégiumi tagsági viszonyal.” (2012. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról 54. §)

A tehetséggondozás fejlődésére való törekvés tehát törvények által is biztosítva van, az állam is felelősséget és jelentős szerepet vállal abban, hogy a tehetség felszínre kerülését segítse, s ennek szervezeti kereteit is igyekszik megteremteni.

2.2.1. Magyar Tehetséggondozási Programok

A tehetséggondozás a felsőoktatásban egy olyan programot biztosít az egyetemek számára, mely túlmutat az „általános” tehetség-felismerés módszerén. Ezek a programok biztosítják a hallgatók számára a közösség erejét, azt a közeget, ahol tudásukat bővíteni tudják, képességeiket fejleszthetik, valamint megmutathatják magukat saját területükön. „A tehetséggondozás az a folyamat, amelyben a szisztematikusan felderített tehetségígéretek fejlesztjük a gazdagítás, gyorsítás, differenciálás eszközrendszerével, komplex programok keretében.” (Balogh 2010. 26. p.)

A környezeti katalizátorok irányítottan, szervezeten is működhetnek, s az így kialakult tehetséggondozó komplex programok egyik legfontosabb feladata a tehetségek azonosítása, amelyre nagyon sok módszert kidolgoztak már mind az oktatásban, mind pedig a munkaerőpiacon. A programba beválogatott személyeket érintő második lépcsőfok maga a fejlesztés. A fejlesztés módszerei tekintetében a tehetség életkorától, a program céljától és irányítójától, valamint a tevékenységi területtől függően számtalan konstelláció látott már napvilágot.

Az egyetemek közül kiemeltünk néhányat, mely programokat indított, és összekapcsolta a programját a már működőkével (TDK).

A Debreceni Egyetem által indított szervezet, a Debreceni Egyetem Tehetséggondozó Programja (DETEP), a Semmelweis Orvostudományi Egyetemen (továbbiakban: SOTE) a Kerpel-Fronius Ödön Tehetséggondozó Program is hasonló célkitűzésekkel indult 2007-ben. A két program azonos céllal, azonban más módon közelítette meg a tehetség felismerését, és a hallgatók felvételét is.

A **DETEP** programba tanulmányi átlag, pszichológiai és szociológiai tesztek, valamint felvételi elbeszélgetés alapján hozzák meg döntés a felvételt nyert hallgatók személyéről. A szervezetben a „mentor-diák” kapcsolat erősen érvényesül, hiszen az oktatók feladata, hogy ösztönözzék és segítsék a diákjukat, ezt egy közös célkitűzés, egy munkaterv kialakításával egybekötve közösen végzik (mentor-diák). A mentoroknak lehetőségük van arra, hogy javaslatot tegyenek a hallgatók egyéni tanrendjére vonatkozóan, ennek elősegítésére az egyetem egy mentorbázist állított fel, így megteremti annak a lehetőségét, hogy a mentori munka oktatási feladatként is „elszámolható” legyen.

A **SOTE-n** indított programba azon hallgatók jelentkezését várják, akik már részt vettek tudományos munkában, valamint ott eredményt is értek el, pl. TDK fordulóban.

A programba azonban nem csak a graduális képzésben tanuló diákok jelentkezhetnek, hanem azok is, akik doktori tanulmányaikat folytatják. A program keretében a hallgatókat az iskola ösztönzi arra, hogy jelentkezzenek szakkollégiumba; így biztosítják nekik azt, hogy „szem előtt” legyenek; a Hallgatói Önkormányzatot és a szakkollégiumi tagokat is értesítik jelentkezésükről, azaz láthatóvá teszik a tehetségeket minden szemnek.

A Pannon Egyetemen szintén működik már 2003 ősze óta az **Erdős Pál Tehetség-gondozó Program**, mely az Erdős Pál Matematikai Tehetséggondozó Iskolából nőtte ki magát egyetemistákra összpontosítva. A program célja, hogy az anyaprogramból kikerülő felvételt nyert hallgatókat, valamint az új tagokat is felkarolják és segítség szakmai karrierjük, kutatómunkájuk és a tudományos szakemberré válás útján.

A Pécsi Tudományegyetemen is létezik tehetséggondozó program, melyet **Cultura Oeconomica Alapítvány** támogat. Az alapítás 3 szerv közös összefogásából jött létre 1989. október 25-én, tehát az idei évben ünnepelte alapításának 23. évfordulóját. Alapító jogokkal rendelkezik Baranya megye Önkormányzata, Tolna megye Önkormányzata, valamint az Allianz Hungária Zrt. Az Alapítvány célja a következőképp foglalható össze; a kar kiemelkedő eredményeket elért hallgatóinak és oktatóinak **szakmai színvonalának fejlesztés**, s ez által olyan elméleti és gyakorlati **szakemberek képzése és továbbképzése**, akik megállják helyüket a tudomány minden területén.

A program számos feladatot végez; ezek között megtalálható a szakmai és tanulmányi versenyek szervezése, szakmai-tudományos rendezvényeken való hallgatói-oktatói részvételének támogatása, az oktatók hazai és nemzetközi szinten zajló konferenciákon való részvételeinek finanszírozása, s nem utolsósorban elismert hazai és külföldi szakmai „hírességek” meghívása, vendégelőadásának megszervezése.

2.2.2. A Tudományos Diákköri Munka jelentősége az egyetemek tekintetében

A tehetség gondozására szolgáló diákkörök előzménye már a 17. században jelen volt a magyar oktatásban, ezt szintén a tanár- diák belsőséges szakmai és emberséges kapcsolata jellemezte. „A magyar egyetemeken és főiskolákon folyó tudományos diákköri mozgalom, építve a korábbi, a felsőoktatásban mélyen gyökerező önképzőköri tevékenység átörökíthető, tiszteletreméltó hagyományaira, több egyetemen a tanárok és a diákok kezdeményezéseként indult az ötvenes évek elején.” (Szendrő Péter,2002).

„Az első tudományos diákkörök nagyobb része természettudományi és műszaki jellegű volt, de volt közöttük pedagógiai diákkör is. Olyan tevékenységről van tehát szó, amely a hazai felsőoktatás legnemesebb és legsikeresebb hagyományait ápolja, amely a változó időkben, a körülötte zajló viták ellenére kiemelkedő eredményességgel szolgálta a felsőoktatási tehetséggondozás ügyét. Mindig alapfeladatának megfelelően működött, s mindig értéket tudott felmutatni.”(Szendrő Péter,2002).

Ma már szinte minden felsőoktatási intézményben létrejött tudományos diákköri munka, melynek lényege, és célja mindenhol ugyanaz. Azonban felmutathatnak különböző hagyományokat, melyeken alapulnak, valamint eltérő múlttal rendelkezhetnek, de léteznek és működnek, tehetségeket és sikereket felmutatva.

Az Országos Tudományos Diákköri Tanács (OTDT) Titkársága a saját eszközeivel és lehetőségeivel segíti a felsőoktatásban működő és zajló, korábban már említett TDK munkát, szorosan együttműködve a helyi diákköri tanácsokkal, elnökökkel és titkárokkal. Minden intézményben zajló TDK fordulók, illetve az Országos Tudományos Diákköri Konferencián elért helyezések erkölcsileg, szakmailag motiválják a díjazott tehetségeket, ezáltal is támogatva őket a karrier indítására és annak folytatására.

Az országos verseny (OTDK) két évente kerül megrendezésre a legkiválóbb egyetemisták és főiskolások tudományos eredményeinek összecsapására. Ez a forduló már a döntő, ide az intézményi forduló után kerülnek be a versenyzők szakmai zsűri döntésének következtében.

A konferenciákon való részvétel egy erkölcsi elismerés is a hallgatók számára, ezen felül hallhatják „versenytársaikat”, így véleménycserére, tapasztalatszerzésre és kapcsolatépítésre is van lehetőség.

A TDK dolgozat írása befolyásolja egy diák tehetségét, szakmai pályáját és önképét is. Szendrő Péter szerint *a TDK nem más, mint a tehetséggondozás, önképzés, tudományos utánpótlás-nevelés és verseny is egyben*. Az hallgatók között azonban megfigyelhető másodéves korukra az, hogy ki tanul kötelességből és ki érdeklődésből. A ritmusváltás szakaszában szükséges az oktatónak „közbe lépni” és ki kell emelni a tehetségeket a sorból. A TDK dolgozatokkal kapcsolatban azonban a legfontosabb az, hogy a hallgatókat ösztönözni kell arra, hogy tehetségüket megmutassák és jelentkezzenek tudományos dolgozat írására.

2.2.3. Komplex tehetségfejlesztő program Magyarországon – avagy a Nemzeti Tehetségsegítő Tanács

A Nemzeti Tehetségsegítő Tanácsot (továbbiakban: NTT) a magyarországi és határon túli, tehetségsegítéssel foglalkozó civil szervezetek hozták létre azzal a céllal, hogy egyeztessék álláspontjaikat, hazai és külföldi példákat elemezve, szakmai fórumokat megszervezve, ezáltal új támogatási formák létrehozásával segítsék a magyar tehetséggondozás rendszerének működését.

A kormány 1043/2006.(IV.19.) számú rendelete alapján a Nemzeti Tehetségsegítő Tanács stabil és szervezett formában lehetőséget ad a szervezetek és a kormány párbeszédére, a szervezetek által megfogalmazott igények formai megjelenésére, a kormányzat véleménynyilvánítására a tehetséggondozási programokról.

Az NTT lehetőséget biztosít a tehetséggondozó szervezetek számára, hogy közös weboldalon (www.tehetsegpont.hu), kiadványokban, országosan kihelyezett regionális pontokon információkat osszanak meg saját magukról, programjaikról és lehetőségeikről.

A Tanács nagy hangsúlyt fektet a tehetség felismerésére, melyet támogat is, valamint segítséget nyújt e személyek kiválasztásában és tanításában mentorok segítségével. Az oktató programok támogatásával lehetősége nyílik a fiataloknak kapcsolatépítésre; lehetőséget ad az önszerveződésre és arra is, hogy a társadalom hasznos tagjává váljanak, és annak is érezzék is magukat.

Az NTT főbb célkitűzése és hosszú távú terve hogy létrehozza, naprakészen tartja és folyamatosan frissíti az adatbázisát, amely a hazai és határon túli magyar tehetségek felismerésével, kiválasztásával és segítségével foglalkozik. Az előzőekben említett www.tehetsegpont.hu létrehozásával interaktív teret biztosít olyan kezdeményezéseknek, amelyek a tehetséggondozást segítik elő. Ezeken az adminisztratív feladatokon kívül aktív társadalmi szerepet vállal az által, hogy kezdeményezi és támogatja is a regionálisan megrendezett Tehetségnapokat, például Győrben, Pécsen, Debrecenben és Budapesten. Kiemelt figyelmet fordít az EU-n belüli kapcsolatokra, így elősegíti a hazai és határon túli tehetséggondozó kezdeményezések összekapcsolását. Figyelemmel kíséri a tehetségek versenyeken való szereplését, s a legjobbakat a számukra megfelelőnek tartott program figyelmébe ajánlja.

Az NTT jogi képviseletét a Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége (MATEHETSZ) közhasznú egyesület látja el. Ennek a szervezetnek a feladata a Nemzeti Tehetségpont működtetése, azaz a Magyar Génius Program támogatása. A Nemzeti Tehetségpont a hazai és határon túli Tehetségpontok, Tehetségsegítő Tanácsok és partnerek számára nyújt szolgáltatásokat. Együttműködik a Tehetségtérképen megjelenő valamennyi szervezettel, és ösztönzi további intézmények bekapcsolódását a tehetségsegítő hálózat munkájába. A Nemzeti Tehetségpont munkája során támaszkodik a hazai és határon túli szakképzett és tapasztalattal rendelkező tehetségsegítő szakemberek munkájára is. Nemzeti Tehetségpont kis létszámú stábbal, forrásait nem önmagára, hanem a célfeladataira koncentrálni működik.

A pályázati követelmények, a felnőttoktatási jogszabályok és az adatvédelmi szabályok szabta keretek között törekszik a lehető legegyszerűbb, felhasználóbarát ügyfélszolgálat kialakítására, a munkát előmozdító automatizálás és online rendszerek bevezetése mellett mindig meghagyva a személyes kapcsolattartás lehetőségét is.

A téma teljes körű vizsgálatához szükségesnek tartottuk egy nemzetközi példából vett minta bemutatását, melyre a következő fejezetrész tér ki részletesebben. Választásunk egy osztrák példára esett, mely számunkra is tanulságul szolgálhat a jövőben. Kiemelnénk azonban, hogy országunk méltán lehet büszke tehetséggondozó programjaira és azok kiforrottságával versenyre szállhat bármely nyugati társával. A következő fejezetben bemutatott példát leginkább az érdekesség kedvéért egy bevált mintaként szeretnénk bemutatni, hogy bizonyosságot külföldi gyakorlat ismertetésével is bizonyosságot nyerjen a tehetséggondozó programok létjogosultsága és működőképessége.

2.3. BENCHMARKING: OSZTRÁK FELSŐOKTATÁS PÉLDÁJA

A Platon Jugendforum tehetségfejlesztő program szerepét és jelentőségét mutatjuk be ebben a fejezetben, valamint a kutatómódszertan jellemzőit. A Platon Ifjúsági Fórum egy nyári egyhetes nemzetközi tábor, amelynek célja és szerepe, hogy 50 tehetséges középiskolás diák (15 és 19 éves) megismerje Európa sokszínűségét, valamint segítséget nyújt az európai polgári öntudat fejlesztésében.

A módszer a belátás és a döntésképeség fejlesztésén alapul, melynek hatására a fiatalok megtanulják hatékonyan képviselni érdekeiket.

Továbbá nem csak személyes, hanem azon túlmenő szinten is képesek lesznek döntést hozni a saját nemzetükkel kapcsolatban és hazájuk gazdasági, politikai és tudományos kérdéseiben, illetve a felmerülő kritikus kérdéseket el tudják helyezni és megítélni európai viszonylatban.

A fejlesztés csak olyan témakörökben lehetséges, amelyek minden tagállamban aktuálisak, ám a diákok a saját nemzetiségi nézőpontjukból érvelnek, ezáltal felismerhetővé válnak a különbségek, amik egyedivé teszik a nemzetek állampolgárait. (Weyringer-Patry 2005; Weyringer 2009)

A program fő célja, hogy az ott kialakuló földrajzi távolságokat átlépő barátságok, ismertségek, kapcsolatok létrejötte megalapozza egy új, toleráns európai polgárság kialakulását. (Weyringer 2009) A legfontosabb lépés a diákok számára a tolerancia megismerése és fejlesztése. A nemzetiségi összetettség miatt meg kell küzdeniük a többnyelvűséggel, valamint az uniós témákból adódó nehézségekkel is egyaránt.

A Platon Ifjúsági Fórum egyedülálló lehetőséget nyújt a közös munka és egyéb tevékenységek kapcsán a megismerkedésre a programban résztvevő tanulók számára.

A program a következőket kínálja a résztvevőknek:

- interdiszciplináris eszmecsere, kommunikáció
- kimagasló képességű és szaktudású fiatalok együttműködése
- eltérő tudásbázison alapuló vitamódszerek megismerése.

A terepmunkára épülő kutatásból kifolyólag megfigyelésre kerültek csoportfoglalkozások (workshopok), valamint a tanulóknak kitöltendő kérdőívek is rendelkezésre álltak. Az érkezőkor kitöltött kétoldalas kérdőív az európai polgári lét alapértékeire kérdez rá, az egyénre vonatkoztatja azokat. A mindennapi foglalkozások után kitöltött teszteknek számos célja volt, például dokumentálható lett az értékek fontossági sorrendje, az álláspontok változása, valamint a program végén látható lett a diákok értékrendjének és álláspontjának kialakult verziója.

A program felépítése és jellemzői

A program lelke Mag. Dr. Sieglinde Weyringer, akinek a tehetséggondozás a szakterülete. A pályafutását általános iskolai tanárként kezdő tanárnő elkezdett foglalkozni a tehetséggondozással, és fokozatosan az ECHA tehetséggondozó, európai színterű szervezet vezetőjévé lépett elő. A programba történő beválogatás egyéni bírálat alapján történik, melyet a program vezetői csoportja végez el.

Európa majdnem minden országából érkeznek diákok, a program már a kezdetektől fogva kapcsolatban áll a környező Európai Unió országok tehetséggondozó szervezeteivel. A táborba való bekerülés lehetőségét a tanulók egy része országos, illetve területi versenyeken elért eredményekkel éri el. Azonban a diákok nagyobb része a jelentkezéshez kapcsolódó részvételi díjért vehet részt a programban, ez 2010-ben 350 euró volt.

A 2010-es program kapcsán megfigyelhető, hogy a Közép- és Kelet- Európai országokból kevés diák érkezett, pedig különösen fontos lenne ennek a régiónak, hogy a tehetséges diákjaik öntudatos, lehetőségeiket jól ismerő és használó európai polgárokká váljanak. Bár a programba való bekerülés kevésbé szabályozott, azonban a jelentkezőknek nyitottnak kell lenniük az adott témákkal kapcsolatban, elvárják tőlük az önálló kutatás és információfeldolgozás képességét, illetve az érvelésen alapuló vitakészséget.

Néhány kérdést ajánlott átgondolniuk:

- milyen európai témák érdeklik őket, és az azokkal kapcsolatos személyes vélemény, állásfoglalás kialakítása
- a diák számára érdeklő témák újságcikkek
- barátok véleménye a témáról
- a nyilvános álláspont a témában a diák hazájában
- a média foglalkozik-e egy aktuális vitatémával

A diákok által befizetett részvételi díj tartalmazza a szállás költségeit, valamint az étkezést. A tanulók közül többen a saját országukban elért tanulmányi versenyeken elért eredmények kapcsán a tehetséggondozó programok anyagi támogatással jutottak el a táborba. A tábor leginkább egy olyan gondozóprogramnak tekinthető, ahol a tanulókra igyekeznek hatást gyakorolni az erkölcsi gondolkodást, döntésképeséget és felelősségvállalást érintő témakörökben.

A táborban egy adott munkanap két nagyobb részből áll: délelőtt 3 óra a csoport témájának elemzése, megvitatása; délután 2 óra a délelőtti folyamán felmerült kérdések megválaszolására irányuló kutatások, a témában való elmélyülése.

Jól látható tehát, hogy ez az osztrák példa milyen ötleteket kínál nekünk a tehetséggondozás fejlesztésének érdekében. A nemzetközi gyakorlat bemutatása után szeretnénk áttérni azonban a vállalati szektorra, ugyanis ez a szektor is nagyon fontos részét képezheti a tehetséggondozásnak.

2.4. TEHETSÉGGONDOZÁS A VÁLLALATI SZFÉRÁBAN

A mai magyar felsőoktatásban egyre erőteljesebb a vállalatok megjelenése, ezáltal a vállalati szféra és az egyetemi világ együttműködve dolgozik és fejleszti a jövő nemzedékét. Feltehetjük a kérdést, hogy miért fontos az együttműködés a tehetséggondozás szempontjából, azonban a válasz többértű.

Elsősorban ma már nagyon fontos az országok számára az, hogy olyan nemzet és új nemzedék éljen hazájában, melyben fontos a társadalmi-kulturális és a gazdasági szerepvállalás. Fontos kérdés, hogy a hallgatók, az intézmények, a fenntartó állam és a gazdasági szféra között milyen kapcsolat van.

Amint azt már korábban is kifejtettük a vállalatok és a felsőoktatás munkájának közös színtere minden fél számára nagyon gyümölcsöző befektetés, úgynevezett profitszerzés lehet. Ez a „profitszerzés” több szemszögből is megközelíthető. Az intézmények szempontjából újabb bevételeket teremthet elő, azonban az államnak is hasznos, hiszen a magánforrások mértékének növelésével kevesebb teher nehezedik a fenntartó vállára (ez a tendencia mutatkozik meg az Amerikai Egyesült Államokban és Japánban is, ahol a magánfinanszírozások összessége többszörös az európai átlagnak). Az intézmények szempontjából a mindennapi közvetlen kapcsolat az egyik leghasznosabb, hiszen közvetlenül tudja felmérni a munkaerő piaci elvárásokat, így nem kell a kutatásokra alapozni, valamint a hallgatók életszerűbb példákkal és helyzetekkel találkozhatnak. A kapcsolat azonban visszafelé is hasznosnak mondható, hiszen a vállalatok fel tudják mérni a munkaerőpiacot, tudnak válogatni, saját maguknak tudják biztosítani a kívánt alkalmazottakat, valamint fel tudják mérni a saját tevékenységi körükben felmerülő igényeket a diákok által.

A harmadik és talán a legfontosabb a hallgatói szemszögből mért profit. A diákok szakmai képzésük, karrierjük szempontjából nagyon meghatározó, hogy egy intézménynek milyen kapcsolatai vannak. Fontos, hogy olyan kapcsolatokat tudjanak biztosítani, melyek az egyéni karrier tervezéséhez és felépítéséhez egy hallgatónak szükségesek.

Egy intézmény kompetenciái elengedhetetlen követelmények egy hallgató szemszögből; szükséges a folyamatos kapcsolattartás az intézmény és a vállalat között, a kapcsolati tőke, valamint a szükséges kompetenciák és képességek átadási módja.

De talán a legmértővebb pozitív tény az, hogy a hallgatónak lehetősége lehet minél több valódi projektben való részvételre, a munkába való bekapcsolódásra, melyet csak úgy lehet biztosítani, ha minél több kapcsolat van a felsőoktatás és a gazdasági szféra között.

Sir Richard Lambert, a CBI(Confederation of British Industry) alapítójának véleménye a következő a felsőoktatás és a vállalat kapcsolatáról: „Két fontos dolgot tanultam meg ebből az általam vezetett kutatásból. Az első az, hogy ez (felsőoktatási-vállalati kapcsolat) nem egy lineáris folyamat, aminek az egyik végén beöntöd a pénzt, a másik végén pedig kijön a kész termék vagy szolgáltatás. Ezzel szemben a rendszer inkább sokféle visszacsatolást ad, számos meglepő fordulatot látunk, és sokszor váratlan eredmények jönnek ki. Ebből következik a második tanulság is, ami a formális és informális tartalmú, az akadémiai és az üzleti szférából érkező különböző háttérű emberek sokaságaiból álló hálózatok fontossága.”

A következőkben ismertetjük a 2008-ban megrendezésre került Tehetségmenedzsment Konferencián résztvevő vállalatok képviselőinek véleménye alapján a mi jellemzi a tehetség kinevelését, megvételet, illetve a tehetséggyárak fontosságát.

Az elsődleges kérdés minden esetben az, hogy mi is a tehetség? Szabad megfogalmazásban, azok a lelkes, bátor emberek, akikben megvan a csapatszellem, és élni tudnak az élet adta lehetőségekkel, innovatívak, és nagy tudással rendelkeznek; azonban egyben azok a személyek is, akik nagy fejtörést okoznak a HR szakembereknek egy vállalat esetében. Tehát összefoglalva a tehetség nagy kincs, és menedzselése elengedhetetlen a folyamatos újításokat igénylő világban.

A konferencián bemutatásra került a DSG GLOBAL RESEARCH és az AIESEC kutatása, mely arra kereste a választ, hogy milyen „harc” folyik a tehetségek megnyerésére és azok megtartására. Az eredmény egyértelműen az, hogy azok a vállalatok vannak lépéselőnyben a többiekkel szemben, akik időben reagálnak a piac változásaira.

A tehetségért vívott harcban a vállalatoknak kreatívaknak kell lenniük, szimulációs játékokkal, esettanulmányi versenyekkel, állásbörzén való részvétellel kell magukat erősíteni a piacon, és nem utolsó sorban megfelelő marketing kampánnyal kell rendelkezniük.

A hazai bolognai rendszerben tehetséges tanulókat már 19-20 éves korukra elérik a vállalatok, azonban ezeknek a személyeknek gyorsan el kell nyerni a „kegyeiket”, mert más cégek is vannak a versenyben.

A vállalatok tehetség után való kutatását azonban megkönnyíti az előzőekben már említett, Nemzeti Tehetségsegítő Tanács, azon belül is a Magyar Génius Program (www.tehetsegpont.hu) Havass Miklós alelnök elmondása szerint, a program hazánkban egy integrált hálózatnak tekinthető, mely a program keretein belül felfedezi, gondozza és „kész termékként” indítja útjára a tehetségeket a vállalatok számára.

A szervezet célja továbbá az, hogy olyan tehetségbarát társadalmat hozzon létre, amely teret ad a tehetségek kibontakozására, elismerésére.

Vér László, a CIB Bank HR igazgatója úgy véli, hogy a vállalat nem engedheti meg magának azt, hogy olyan értéket veszítsen el, amit nehéz megszerezni, elvégre is egy bank tőkéje legfőképpen a tudás. A vállalatok felelőssége az, hogy magához kösse a tehetséget még akkor is, ha a tehetségek ingáznak a piacon.

3. A VIZSGÁLT KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR TEHETSÉGGONDOZÓ PROGRAMJAI

A következő fejezetben célunk az, hogy az olvasó képet kapjon egy közgazdaságtudományi egyetemen belül működő tehetséggondozó programokról, illetve működő szervezetekről. Bemutatjuk a kar egyetemi élet előtti tehetséggondozó törekvéseit, tehát azt az időszakot, amikor a leendő jelentkezőket kívánják megnyerni az egyetemnek a programok kezdeményezői. A fejezetben külön tárgyaljuk a magyar nyelvű, illetve a nemzetközi felsőoktatásban kihasználható képzéseket, programokat, melyek az egyetemi évek alatt támogatják a tehetségek kibontakozását és fejlődését. Végül kitérünk a szakmai gyakorlat tehetségeket támogató szerepére és a vállalatok által irányított tehetségtámogató kezdeményezésekre, valamint ezzel kapcsolatban bemutatunk egy másik városban már kialakult jól működő példát is, ami iránymutatásként szolgálhat a vizsgált kart támogatni kívánó vállalatok számára.



10. ábra: A tehetséggondozás szakaszai

Forrás: Saját szerkesztés

3.1. KORAI TEHETSÉGGONDOZÁS

A kar nagy hangsúlyt fektet arra, hogy már a gimnáziumi tanulmányok alatt megismerhessék a jövő nemzedékének tehetséges hallgató jelöltjeit. Ebben az évben írt alá karunk dékánja a Leöwey Klára Gimnázium igazgatójával egy kölcsönös megállapodási szerződést, melynek célja, hogy az egyetem megismerhesse a gazdálkodástudományi képzés iránt érdeklődő tehetséges diákokat, akik számára kezdetben szakmai előadásokat tartanak, majd később akár ösztöndíjjal is támogatnák őket. Az egyetem fiatal oktatói és idősebb hallgatói tartanak gyakorlatorientált, érdeklődést felkeltő témákban előadásokat a diákoknak. (PTE KTK, 2012) Ez egy olyan kölcsönösen jó lehetőség mind az egyetem, mind pedig a gimnázium diákjai számára, melyre megéri építeni és több helyen is érdemes lenne.

A gimnáziumok felé irányuló tehetséggondozás másik fő profilja már a felkészítést segíti elő. Az egyetem hallgatói nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy minél jobban növeljék a kar hallgatói létszámát, így egy olyan szervezetet hoztak létre, mely segíti az érettségire való felkészülést. Ez a szervezet a *Tehetségért Mozgalom (továbbiakban: TM)*, melynek célja, hogy a középiskolás tizenegyedikes és a végzős diákokat segítsék és ösztönözzék arra, hogy emelt szintű érettségit téve a kar leendő hallgatóivá váljanak. Ebben az egyetem hallgatói vállalnak munkát, ők adják át tudásukat a fiataloknak. A fiatal „oktatók” kiválasztása gyakran oktatói felkérésre történik. Ebben az esetben létrejön a tehetséggondozás azon szakasza, melyben az oktató felismeri a hallgató képességeit, és segíti ennek javulását, valamint a tudástranszfer létrejöttét. A programok között levelező kurzus, tavaszi és nyári tábor, hétvégi érettségire felkészítő kurzus és egyetemi konzultáció is megtalálható. Az kurzusok a közgazdaságtan, történelem és a matematika témakörében nyújtanak segítséget. A *TM* feladatának tekinti a kar hallgatóinak segítségét is, gazdaságmatematika és statisztika tantárgyból, így ezeken a konzultációkon többnyire első- és másodéves hallgatók vesznek részt, hogy az előadásokon megszerzett tudást csiszolják, vagy bővítsék. Úgy gondoljuk, hogy ez a szervezet rendkívül sokat tesz a tehetséges diákok felfedezése érdekében, hiszen itt oktathatnak és átadhatják tudásukat a fiataloknak, valamint oktatói segítséget is kapnak tudásuk gyarapításában.

A korai tehetséggondozás azonban csak egy nagyon minimális részét jelenti a karon szervezett programoknak. Legtöbbjük inkább az egyetemen töltött évek alatt segíti a hallgatók képességeinek kibontakoztatását. A fejezet következő részében ezeket kívánjuk röviden bemutatni.

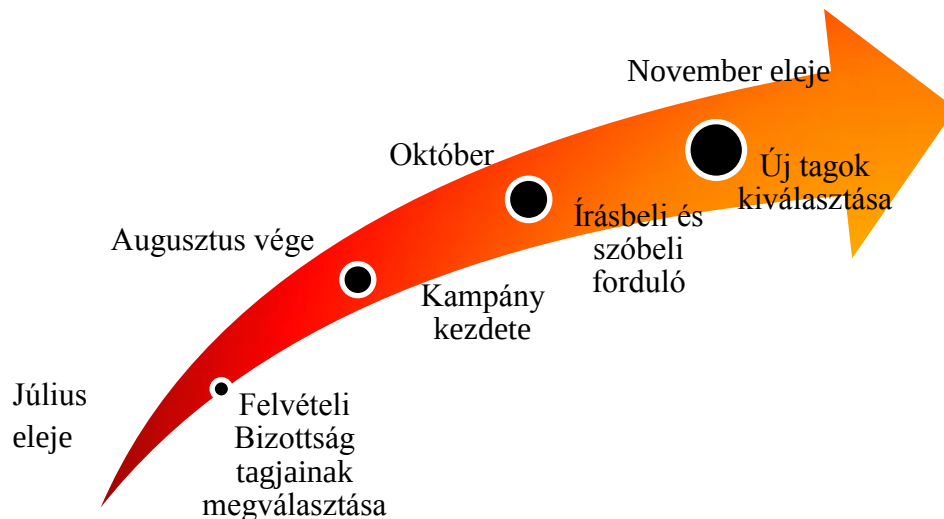
3.2. MAGYAR NYELVŰ TEHETSÉGGONDOZÓ SZERVEZETEK ÉS PROGRAMOK

Az egyetemünkön működő fő hallgatói képviselő a *Hallgatói Önkormányzati Testület (továbbiakban HÖT)*, melynek célja és feladatai, hogy moderátorként működjön a hallgatók és az egyetem között. Ez a szervezet fogja össze a többi tehetséggondozásért működő szervezetet. Oktatási ügyekben folyamatos információt nyújtanak, valamint céljuk, hogy a térség vállalataival egyre szorosabb kapcsolatot alakítsanak ki, ami hozzá járulhat a hallgatók szakmai fejlődéséhez és jövőbeli karrierlehetőségeik megalapozásához. A konkrét programok megszervezésének felelősségét külön szervezetek vették át.

Az előző fejezetben megismerhettük az állam szerepvállalását törvényi úton a tehetséggondozásban a szakkollégiumok működtetése tekintetében. A bemutatott karon is megtalálható ez a tehetséggondozási forma, melyet *Janus Pannonius Közgazdasági Szakkollégium (továbbiakban JPKSZ)* néven ismernek az egyetem köreiben. A szakkollégiumot egy olyan felsőoktatási öntevékeny csoportként definiálja, mely a kollégium tagjainak megteremti a nemzetközi szinten is magas szakmai színvonalhoz szükséges környezetet, valamint célul tűzi ki társadalmilag érzékeny és jól informált értelmiségek képzését. A szakkollégium 2007 márciusában alakult az előbb említett filozófia szellemében a karon, három alappillérrel, mely a szakmaiság, a közösség és a társadalmi érzékenység triójával alkot egy közös célt és feladatkört a tagok számára.

A JPKSZ szakmaisága saját kurzusainak indításában rejlik, mely lehetőséget ad arra, hogy a *tömegképzés közegétől eltérve*, a tagok kiscsoportos foglalkozások keretein belül fejlesszék tudásukat. A tagok számára minden félévben kötelezően teljesítendő kurzusok vannak, ezen felül azonban lehetőségük nyílik hobbi kurzusokon való részvételre is, melyeken más diszciplínák területeire is betekintést nyerhetnek. A tagok számára a szakkollégium szabályzata kötelezővé tette legalább egy TDK szakdolgozat készítését, valamint nyelvi készségeik fejlesztését, ezért nyelvkurzusokat és idegen nyelvű programokat is szerveznek. A szakkollégiumba való bekerülés önálló jelentkezés során veszi kezdetét. A tagfelvételtől az 5 fős Felvételi Bizottság dönt. A kampány a tagok létszámának bővítése céljából már a szeptemberi iskolakezdés előtt megkezdődik. Augusztusban a kampány megkezdése során a JPKSZ célja az, hogy azokat a tehetségeket szólítsa meg, akik motiváltak a tudásuk fejlesztése iránt, s ennek a szakkollégiumot tartják a legmegfelelőbb közegnek.

A jelentkezés és a felvételi eljárás során a gazdasági életéről naprakészségéből, motiváltságról és a nyelvi tudásról kell tanúbizonyságot tennie a leendő tagoknak. A szakkollégium 50 fős létszámmal tud a legideálisabban működni, így igyekeznek azt a létszámot pótolni. végzett hallgatók távozása során keletkezett fluktuációt 10-15 fő felvételével kezelik. Az alábbi folyamatábrán látható a felvételi eljárási folyamat időrendben.



11. ábra: A JPKSZ felvételi kampányidőszaka időrendben

Forrás: Saját szerkesztés

A kampányidőszak a Felvételi Bizottság megválasztásával kezdődik, majd augusztus végén a gólyatáborban kezdik meg kampányukat a felvett hallgatók közösségében. Októberben írásbeli és szóbeli fordulónak kell a hallgatónak bizonyítani a tagság rátermettségére. Az új tagokat a bizottság tagjai már a felvételt követő napon értesítik az eredményről.

A szakkollégium jelentős tevékenységet folytat a karon, hiszen számos program és rendezvény szervezésével lehetőséget ad arra, hogy a tagok megosszák egymással véleményüket egy-egy adott témában. Erre alkalmat adnak a saját szervezésű rendezvényeik, vitaestjeik. A szakkollégium nagy szerepet vállal abban, hogy felhívják a kar hallgatóinak figyelmét a tehetségük megmutatására, ösztönzik a hallgatókat TDK dolgozat készítésére. A kollégium tagjai közül néhányan jelentős eredményeket értek el az OTDK megmérettéseiben is, továbbá számos megrendezésre kerülő szakmai versenyben is.

A JPKSZ kiemelt hangsúlyt fektet a tagjai szakmai fejlődésére, ennek érdekében előadásokat, kurzusokat és szakköröket indítanak azzal a céllal, hogy a szakmai versenyeken eredményt érjenek el, ösztöndíjakat nyerjenek el a jelentkező tagok. A szakkollégium egy zárt közösség az egyetem falain belül, ahová megszabott feltételek teljesítése mellett lehet bekerülni.

A közgazdasági karon egy másik, a szakkollégiumtól eltérő alapelemekkel, de hasonló célokkal működő szervezet a **Magyar Közgazdasági Társaság (továbbiakban: MKT)**. Az MKT a magyar közgazdászok legrégebbi és legjelentősebb, kiemelkedően non-profit szervezete, mely fő feladatának tekinti a közgazdászok általános érdekképviselését. Az 1894-ben létrejött, nagy hagyományokkal rendelkező szakmai-tudományos egyesület a fennállása óta küzd a közgazdaságtudomány hírnevének öregbítése érdekében. A szervezet Ifjúsági szervezeteket működtet, hiszen célja, hogy a gazdasági intézményekben hallgatókat egy közösségbe integrálja, s ennek a pécsi szervezete a Pécsi Ifjúsági Bizottság. Célkitűzései közé tartozik, hogy szakmai programok, konferenciák, előadások, táborok és tréningek szervezésével egy összetartó közösséget hozzon létre; az egyetemen megszerzett elméleti tudást MKT tagként a gyakorlatban is megismerhetik a tagok, mely nélkülözhetetlen egy sikeres közgazdász életében. A rendezvényeken való részvétel kapcsolati tőkét, versenyelőnyt, széleskörű tudást biztosít a munkaerőpiacra lépve, valamint a Közgazdász-Vándorgyűlésen való részvétel során híres és neves közgazdászokkal is lehetőség nyílik a találkozásra.

Az egyetem minden hallgatója lehet tag; a belépés egyszerű. A tanév elején ki kell tölteni egy regisztrációs lapot, a szükséges adatokat megadni, valamint befizetni a tagdíjat, s ezek megtétele után már MKT taggá is válik a hallgató. A felvételi során nem határozzák meg, hogy milyen tudással kell, hogy rendelkezzen a jelentkező, így mindenkinek lehetősége van, hogy tag lehessen és tudását, tapasztalatait fejlessze. Ha valaki motivált és saját céljaiért küzd, ez a szervezet lehetőséget ad arra, hogy a szakma szépségeit megismerje, ezáltal gyakorlottabb lesz a témában.

Úgy gondoljuk, hogy a tagdíj nem lehet korlátja a tagságnak, hiszen, ez egy non-profit szervezet, támogatásokból tartja fent magát, így ezzel a díjjal is saját működésüket biztosítják, a szervezett programokat támogatják.

A következő szervezetek tehetségek gondozásában vesznek részt, azonban ezek a területek már az élet más tevékenységi köreiből kerülnek ki. A karon lehetőség nyílik a hallgatók számára, hogy csatlakozzanak olyan szervezetekhez, melyek támogatják az újságírás szerelmeseit, a sport nagyköveteit és a fiatalok tanulmányi felzárkóztatását.

A kar újságja a **FÉSZEK**, melyet 1993-ban alapították, azzal a céllal, hogy a hallgatóságot tájékoztassák az karon zajló eseményekről, kritikákat, véleményeket fogalmaznak meg aktuális, nem csak gazdasági témákkal kapcsolatban, szakmai érdeklődési körüket bővítik, s nem utolsó sorban szórakoztatják a hallgatókat. A szerkesztőség állandóan változik, ezért fontosnak tartják a folyamatos csapatépítő programokat, valamint az utánpótlás biztosítását. A szervezet tagsága 30-40 fő között mozog, s úgy vélik gólyaként a legkönnyebb bekerülni, de felsős hallgatók jelentkezését is szívesen fogadják.

A kar a mozgás örömét nem utasítja el, így megalapították 2002 novemberében a **Sportfólió** egyesületét, mely azzal a céllal jött létre, hogy fellendítse a kari sportéletet. A félévek alkalmával különböző edzéseket látogathatnak az érdeklődők, labdarúgás, kosárlabda és röplabda tartozik ezek közé, de gyakran kézilabda edzések is gazdagítják a repertoárt. Az edzések mit sem érnek, ha nem tudják a hallgatók összemérni tudásukat másokkal, így az egyetem különböző karai között évről - évre megrendezésre kerülnek az egyetemek közötti versenyek, melyen karunk csapatai sikere eredményeket tudnak felmutatni.

Láthatjuk tehát hogy mindegyik bemutatott szervezet a maga nemében más-más tehetségek foglalkoztatását tűzte ki célul, így elmondhatjuk, hogy a közgazdaságtudományi karon jelentős ebben a tekintetben széleskörű tehetséggondozás zajlik. A kar hallgatóiként úgy gondoljuk azonban, hogy ezek a szervezetek nem tesznek meg mindent annak érdekében, hogy a hallgatók felfigyeljenek rájuk és érdeklődésüket tettekben igazolják. A következő fejezetekben ezen hibák kiküszöbölésére teszünk javaslatokat az idegen nyelvű programok ismertetése után.

A legtehetségesebb hallgatók megtartására és integrálására is törekszik az egyetem, mégpedig a PhD képzések indításával, mely lehetőséget nyújt számukra a gazdasági ismereteik elmélyítésére, kutatások véghezvitelére, publikációk megírására.

Az oktatók ekkor már ténylegesen, szorosan együttműködve tudják segíteni és támogatni a tehetségek fejlődésének irányát. Azon hallgatók számára, akik elhagyják az intézményt létrehozta az egyetem a PTE Alumni Programot, melynek célja hogy segítséget nyújtson a végzett hallgatók számára az egyetemmel és a társakkal való kapcsolattartáshoz. Híreket és információkat közvetítenek, diplomás pályakövető programot irányítanak és a „vén diákok” számára kedvezményeket biztosítanak a szakmai programokon való részvételre. A késői tehetséggondozásnak ez egy nagyon jó példája.

Az idegen nyelvű oktatási programok a vizsgált közgazdaságtudományi karon erőteljesen jelen vannak a diákok tehetséggondozásának területén. A magyar nyelvű programok között is találhatunk olyan szervezetet (JPKSZ), mely hangsúlyt fektet a nyelvek tanulására, azonban ezek a programok már a megszerzett nyelvtudásra alapoznak. Lehetősége nyílik a hallgatóknak arra, hogy *angol, német vagy esetleg más nyelven is tanulhassanak gazdasági területen*.

3.3. IDEGEN NYELVŰ KÉPZÉSEK ÉS PROGRAMOK

A már korábban ismertetett magyar nyelvű szervezetek mellett lehetőségük nyílik a kar hallgatóinak arra, hogy a nyelvi és a gazdasági területen kialakuló képességeiket tehetséggé formálják az idegen nyelvű programok segítségével. A tehetséggondozásnak meghatározó részét képezik ezek a programok, melyek kapui különböző támogató háttér segítségével nyíltak meg a hallgatók számára. A fejezetben szeretnénk ismertetni ezeket a programokat, mégpedig részletesebb bemutatásra kerül az Erasmus, a kar angol nyelvű képzése, valamint a Hageni Távtanulási Egyetem programja. Azért tartjuk fontosnak ezek bemutatását, mert azon túl, hogy közülük mindegyik segíti a tehetséges hallgatók fejlődését, más téren benchmarkingként szolgálnak a külföldi rendszerek a kar oktatási programjának javításához.

Angol nyelvű képzés

Elsőként az angol képzés programját és felépítését mutatjuk be, hiszen ez függ össze a legszorosabban a hagyományos oktatási rendszerrel. Ennek megismeréséhez a program koordinátora, Tóth Livia adott sok hasznos információt a vele készített interjú alkalmával. Az egyetemünkre jelentkező hallgatók választhatnak, hogy a közgazdaságtan különböző tárgyait magyar vagy angol programon szeretnék elvégezni.

Az angol programra jelentkezők száma azonban mindig jóval alacsonyabb, hiszen sokakat visszatart az, hogy félnek idegen nyelven megkezdeni tanulmányaikat, mivel a korábbi angol nyelvi ismereteiket nem tartják megfelelő színvonalúnak. Az egyetem megkezdése amúgy is nehézséget jelent a legtöbb hallgatónak, hiszen a korábbi középfokú tanulmányaik során egy teljesen más rendszerhez, több támogatáshoz szoktak hozzá. Azonban egy nagyon jó lehetőség ez a hallgatóknak, hogy tanulmányaikat már a kezdetektől a nemzetközi üzleti nyelven folytathassák, ami később hihetetlenül nagy előnyt jelent számukra.

Az idegen oktatási nyelv mellett azonban van egy másik lényegi különbség a két program között. Mivel az angol programot a Middlesex University akkreditálja, ezért meg kell felelni több lényegi követelménynek egyaránt, amelyek növelik a minőséget, valamint a hallgatók érdekképviselésének színvonalát és az oktatóikkal való kapcsolatot. A program hatékonyságát segíti az, hogy ezen a képzésen nem történik tömegképzés, a maximum létszám körülbelül 30 fő. Ez sokkal hatékonyabb elméleti és gyakorlati oktatást tesz lehetővé. A hatékonyságot azonban növeli a rendszer felépítése is.

Félévente kötelező tartani ugyanis egy úgy nevezett „Board of Studies Meeting”-et, melynek célja, hogy a hallgatók kifejezhessék észrevételeiket, javaslataikat, gondjaikat a programvezetők felé. Erre tavasszal és ősszel is sor kerül. Minden évfolyam 2 fő hallgatói képviselőt választ, akik bármikor lemondhatnak tisztségükről, a hallgatók mindig év elején kapnak eligazítást a programmal kapcsolatban. A „Board of Studies Meeting” két részre osztható, melynek első részében, az „Academic Issue”-ban a hallgatók által választott képviselők elmondhatják, hogy tanulmányi szempontból mivel nem elégedettek. A kérésről jegyzőkönyv készül, melynek segítségével „action points”-okat határoz meg a programvezető és ezekhez határidőket és felelős személyeket is rendel. Ezt a dokumentumot a hallgatók képviselői is megkapják, hogy láthassák mely pontokon kezdtek el dolgozni a programvezetők. A Meeting alatt moderátor védi a hallgatók és az oktatók sértetlenségét, hogy vitásabb kérdésekben se alakulhasson ki veszekedés, továbbá a Meeting után a moderátor feladata, hogy ne engedje, hogy a problémákat kifejező hallgatókat tanári részről bármilyen hátrányos helyzet érje. A felvetett kérdésekben mindig az a személy dönt, akinek a felelősségi köre megfelelő az adott kérdés megválaszolásához vagy a helyzet feloldásához. A Meeting második felében a technikai dolgok megbeszélésére kerül sor, ekkor olyan megfigyeléseket tehetnek a hallgatók, hogy például nem látható megfelelően a projektor, nem elég erősen fognak a tollak, nem elérhető a kötelező irodalom a könyvtárban stb.

A Middlesex University által előírt második kötelező szervezési elem az „Assesment Board”, mely egyfajta osztályozó értekezletként működik. Ezt azonban több előfeltétel teljesülése teszi lehetővé. Az oktatóknak minden félév előtt el kell fogadtatniuk a syllabuszokat a külföldi egyetemmel, valamint a „final paper”-eket, tehát a vizsga feladatlapot is hat héttel a vizsga előtt el kell fogadtatniuk.

A vizsgák megírása név nélkül történik, a hallgatók csak egy kódszámot írnak a feladatlapra, ezzel kívánják elérni, hogy ne kaphassák a név alapján a jegyeket a hallgatók, hanem a tényleges teljesítmény számítsa. Ezt „anonymus marking”-nak nevezik.

A dolgozatok javítása után történik az „internal moderation”, azaz egy másik egyetemi oktató is ellenőrzi a javítást. Az évközi és a vizsga jegyek egyaránt egy szoftverben vannak felvezetve így elkerülhető a számításból adódó hiba lehetőség. Minden tantárgyból kétszer van lehetőség vizsgázni. Miután minden vizsga lezárult sor kerülhet az „Assesment Board”-ra, ahol az oktatók megbeszélhetik megfigyeléseiket az egyes diákokról.

Így sor kerülhet a legjobban teljesítők és a legtehetségesebbnek tartott diákok kiemelésére, akik korábban ajándékot is kaptak ennek kifejezésére. Ez motivációt is jelentett számukra, hiszen nagy szó volt, ha valaki ilyen ajándékkal gazdagodott.

Lehetőség van ezen az értekezleten a lemaradó hallgatók teljesítményének értékelésére is. Nagy pozitívum, hogy az oktatók igyekeznek megvizsgálni ezeket az eseteket, hiszen nagy különbség van azok között, akiknek az egész programmal gyűlik meg a baja és aki valami miatt csupán egy adott tárgyból nem tud jól teljesíteni. A félévek végén a hallgatók az oktatókról és az oktatott tárgyakról is értékeléseket töltenek ki, melyek eredményei összesítésre kerülnek és így felállítódik egy rangsor az oktatók között. Valamint az oktatással és az anyaggal kapcsolatos észrevételeket fel kell dolgozniuk és javítaniuk kell a rosszul értékelt elemeket. A külföldi egyetem ezeknek a rendszerelemeknek a tökéletes működésére folyamatosan odafigyel és amint valahol hibát találnak megállítják a folyamatot. Nem egy esetben történt már, hogy az angol oktatók úgy küldtek vissza egy vizsgára szánt dolgozatot, hogy kérték annak könnyítését, ugyanis úgy vélték a megadott idő alatt ez nem megoldható a megfelelő minőségben.

A program nagymértékben elősegíti a nyelvi területen tehetséges hallgatók fejlődését, mialatt ugyanazt a közgazdaságtudományi ismeretanyagot átadja. Sok cég felvételi rendszerében előnyben részesíti azokat a felvételizőket, akik nagyon magas fokon beszélik az angol üzleti nyelvet.

Mivel az angol program láthatóan többet nyújt, mint a hagyományos oktatás, ezért a költségtérítéssel hallgatók számára magasabb kiadást is jelent, az alapképzésesek számára 320.000Ft / félév, míg a mesterképzéses hallgatók 400.000 Ft / félév tandíjat fizetnek. Ezek az összegek a magyar program esetében 200.000 Ft körül ingadoznak.

Pécs-Hagen kettősdiploma-program távoktatási képzésben

A német nyelvet előnyben részesítők számára is adódik lehetőség képességeik fejlesztésére és tehetségük megmutatására a Hageni Távtanulási Program keretein belül.

A program célja : „A PTE KTK jelenlegi és volt hallgatói pécsi tanulmányaik teljes körű kredit-beszámítása mellett az önálló, távoktatási formában zajló hageni kiegészítő tanulmányok révén német gazdasági diplomákhoz juthatnak.” (PTE KTK, 2012) A távtanulási program lényege, hogy a hallgatónak egyszer sem kell Hagenbe utaznia.

A jelentkezés és a befizetések a karon történnek, mivel a központ vezetői minden félévben leutaznak egy napra, hogy segítsék az új belépők informálását, valamint a már beiratkozott hallgatók visszairatkozását és kifizetéseit. Minden félévben lehetőség van az elvégezni kívánt modulok kiválasztására, melyekből évközben beadandó feladatsorokat kell megoldani, aminek sikeres megoldása egyrészt feltétel a vizsgán való részvételre, másrészt segíti az évközi felkészülést.

Megfelelő létszám esetén Hagenből utazik a városba oktató és két napos szemináriumot tart, de ha erre nincs lehetőség, akkor magyar oktatók segítségével igyekeznek támogatni a felkészülést. A vizsgák Pesten zajlanak. A két képzés gond nélkül elvégezhető egymás mellett, mivel a vizsgaidőszakok is eltolódva vannak. Míg Magyarországon januárban és májusban vannak a vizsgák, addig Németországban márciusban és szeptemberben kerül sor a vizsgákra, ami könnyíti a felkészülést. A tanulmányok alatt 6 választott modult kell elvégezni, melyek mind a beadandók megírása által, mind egy másfajta oktatási rendszer tananyagaiként segítik a tehetséges hallgatók további fejlődését. Az itt szerzett diploma ugyanúgy nagy versenyelőnyt biztosít a végzett hallgatók számára, mint az angol programban szerzett diplomák, persze ezek előnye inkább a németországi központú cégeknél érezhető.

Erasmus program

Az Erasmus programot az Európai Közösség hozta létre azzal a céllal, hogy támogassák a hallgatók és oktatók nemzetközi mobilitását egyaránt. Jelenleg ez a legnépszerűbb csereprogram Európában. Az egyetem Erasmus oldala a következőképpen foglalja össze a tavalyi ciklus eredményeit: „A 2010/2011-es tanévben a Pécsi Tudományegyetem 314 hallgatója tanulmányútra, 62 hallgatója szakmai gyakorlatra, 89 oktatója és 23 adminisztratív dolgozója nyert el külföldi ösztöndíjat az LLP/ERASMUS program keretében, valamint egyetemünk összesen 175 külföldi ERASMUS hallgatót is fogadott.

A PTE-nek jelenleg 26 Európai Unió országban, 15 tématerületen 311 felsőoktatási intézménnyel van bilaterális szerződése.” (PTE ERASMUS, 2012)

A program tehát nem csak tanulmányi lehetőséget, hanem szakmai gyakorlatot is nyújt. A különböző országokban történő nyelvi képességfejlesztésen túl ez a program már lehetőséget nyújt a rátermett tehetségeknek, hogy kipróbálják magukat egy másik országban, ahol idegen nyelven kell helyt állniuk és egy idegen kultúrával megismerkedniük. A tanulmányi ösztöndíjak általában 5 hónaposak, míg a szakmai gyakorlatok ideje minimum 3 hónap. Úgy gondoljuk, hogy ez egy nagyon hasznos és kihasználható lehetőség mindenkinek, hiszen minden téren nagyon sokat lehet fejlődni ez alatt a pár hónap alatt.

Bemutattuk tehát mind a magyar mind pedig a külföldi képzéseknek, programoknak és szervezeteknek egy körét, azonban ez a lista nem teljes, mivel a kar tehetséggondozó programjainak köre nagyon széleskörű. Kutatásunk érdekében azonban ezekre szeretnénk volna részletesebben kitérni és a további programok felkeresését érdeklődési kör szerint az olvasóra bízunk. Amire azonban mindenképp szeretnénk még kitérni, az a munka világába való átsegítése a hallgatóknak oktatói segítséggel. Ezeket a lehetőségeket a következő fejezet részben fejtjük ki részletesebben.

3.4. „TEHETSÉGGYÁRAK” BEVONÁSA

Az egyetem által menedzselt tehetségprogramok harmadik fázisát a munka világára való felkészítés jelenti. Oktatóink már tanulmányaink alatt is igyekeznek gyakorlati, élet közeli példákkal felkészíteni minket a munka világának rejtelmére. Az első kötelező szakmai jellegű munkahelyzet a szakmai gyakorlat folyamán éri a hallgatók többségét. Az egyetem részben segítséget nyújt az általa kínált helyekkel, de a hallgatók többségének saját gyakorlati helyet kell akkreditáltatnia. A szakdolgozat megírása és a szakmai gyakorlat folyamán konzulens oktató, szaktutor és egy vállalat által kirendelt mentor is segítette a hallgatók munkáját és képességeik fejlesztését. A szakmai gyakorlat a tehetséggondozás egyik speciális formája. A szakmai gyakorlat olyan gyakorlásra irányuló, irányított és strukturált tevékenység, melynek keretében a hallgató védett (pl.: egyetemi labor) vagy valós munkaerőpiacon próbálja ki az oktatási intézmény közreműködésével megszerzett szakmai tudását, és a tanulási folyamat keretében tapasztalja meg a szakterület sajátosságait. (Mátyási et al. 2007)

A szakmai gyakorlat nagyon jó lehetőség mind a hallgató számára, aki az elméletben megtanult ismeretanyagot kipróbálhatja a gyakorlatban, mind pedig a vállalat számára, aki minimális befektetéssel juthat hozzá egy új potenciális dolgozóhoz, akiben különleges és tehetséges képességek lehetnek.

A tehetségek vonzásának és megtartásának hatékony módszere, ha a vállalat minél korábban, minél személyesebb kapcsolatot épít ki a gyakornokkal. A vállalatok többsége azonban még nem ismerte fel, hogy milyen nagy előnyökhöz juthat, ha a gyakornok fogadására tudatosan készül. (Munkácsy 2004) A humánerőforrás gazdálkodás a szakemberek egyik legfontosabb feladatává vált, azt azonban nem könnyű objektív módszerekkel eldönteni, hogy ki a tehetséges, hiszen minden ember tehetséges valamiben csak fel kell tudni ismerni az értékes potenciált és célirányosan, kitartóan fejleszteni. (Antalovics, 2010)

Azt, hogy pontosan mit is jelent a tehetség, illetve ki a tehetség, nehéz meghatározni a munkaadók szempontjából is. Tulajdonképpen minden vállalat meghatározza a saját tehetség definícióját. Amennyiben a szervezet a gyakorlatban is működő tehetségmenedzsmenttel, tehetségprogrammal rendelkezik, akkor explicit módon is megjelennek a tehetséggel szemben támasztott kritériumok és fogalmak. A munkaadói oldalon a tehetségmenedzsment kifejezést használják. A gyakorlatban számos módszert alkottak a tehetségek menedzselésére (Cappelli 2008, Farkas 2010, Jankovics 2009, Lawler 2008, Liebner 2007, Petrány 2009, Széll 2008, Szluka 2009, Vajna, 2008). Ahol nincs kiforrott tehetségmenedzsment, ott is van egy tehetségkép a cégvezetők fejében, ám esetükben ez hallgatólagos marad, és a kiválasztási procedúrában implicit módon érvényesülhet.

A következőkben olyan vállalatok programját, illetve tevékenységét mutatnánk be, melyek segítik a fiatalok tudásának gyarapodását, fejlesztését. A következő vállalatok elemzésének segítségével alkothatunk képet a mai magyar tehetséggondozó programokról; illetve azok megismerésével és tanulmányozásával tehetnénk hatékonyabbá a vizsgált kar tehetség-felfedező „programját”; *valamint néhány* vállalat tehetségmenedzsmentről, tehetségről alkotott képét és munkásságát ismerhetjük meg.

Mi is az a tehetséggyár, és egyáltalán kiket lehet ebbe a kategóriába sorolni? A tehetséggyárak véleményünk szerint azok a vállalatok, melyek saját felelősségüknek és céljuknak érzik azt, hogy a tehetségeket fiatal korukban felismerjék, segítsék képzésüket, fejlesztésüket, s lehetőséget biztosítanak számukra egy jövedelmező karrier „személyében”.

Hazánkban számos vállalat valóságos gyárként üzemel tehetségek gondozásában, ahol szinte egy hétköznapi öltözetű emberből egy sikeres, elegáns üzletembert faragnak az ipar bármely területén. Tehetséggyárként főként a multinacionális vállalatok működnek, ahol a tehetséggondozás szerves részét képezi a vállalat stratégiájának.

Fröhlich Péter, a P&Bert ügyvezető igazgatója tanácsadóként úgy véli, hogy a tehetséggyártás folyamatának elemei az alábbiak:

- Minősítő értékelés + toborzás + teljesítmény + karriermenedzsment + vezetői képességek fejlesztése
- Szabványosított minőségi skálázás + objektivitás
- Beilleszkedési program
- tréning + mentoring + coaching
- Komplex teljesítményértékelés (HR szoftvertámogatás)
- Tehetségbank, utódlási tervek, előléptetések sikerességi arányai
- Multikulturális szemlélet, rotáció, országhatárok átlépése
- Gyakornoki program, PhD kutatás felkarolása stb.

Tehát a szervezetek ezekből vagy hasonló programokból válogathatnak a „tehetségek gyártása” során.

A **PricewaterhouseCoopers**-nél a szervezeti kultúra része a szakemberek megbecsülése, valamint kiváló munkájuk elismerése. A **PwC** jól bevált módszerrel dolgozik a vezetőfejlesztés terén, mely a „vezetői shadowing”, s lényege az, hogy a vezető posztok jelöltjei a sikeres vezetők munkáját figyelhetik, együtt dolgozhatnak velük, valamint elleshetik a legjobb gyakorlatokat.

Az egyik legnagyobb multi tehetséggyár a **GE**. Nemzetközileg alkalmazott programmal dolgozik, mely során a fejlődés szabályait követi. Ez azt jelenti, hogy 10 %-ban az elméleti képzés, 20%-ban az önismeret és 70 %-ban a gyakorlat teszi ki a tehetségek mindennapi programját. Ezt a szemléltet a közismert mondás is alátámasztja; „a gyakorlat a legjobb tanítómester”.

Az önismeret legjobb módszere folyamatos visszajelzés és értékelés, mely elem minden vállalat egyik alapelemét képezi; a GE esetében ez a 360 fokos értékelési módszer. A GE-nél ma nagy kihívást jelent a vezetők fejlesztése, úgy vélik, hogy a gyorsan változó világban a sikerességhez szükséges „kulcsok” állandóak változnak.

Hazánkban a GE mellett a másik legnagyobb „utánpótlás nevelésben” résztvevő multinacionális vállalat az **Audi Akademie Hungaria**. A következőkben ismertetnénk az Audi programjait.

Az Audi Hungaria jelentős hangsúlyt fektet a friss diplomások alkalmazására, s elsősorban e hallgatók támogatására. A tudásukat gyarapítani kívánó hallgatók az Audi Adventure gyakornoki programba vagy a nemzetközi Treinee-programba való jelentkezésükkel megismerhetik a vállalat számára jelentős területeket. A vállalat ezen utánpótlást segítő programokkal kívánja támogatni a tehetséges fiatalokat és biztosítani számukra egy munkahelyet, illetve jelentős jövőképet. A program hazánkban elsősorban a Széchenyi István Egyetemmel és a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemmel van kapcsolatban, ahol szerveznek szakmai előadásokat is. A vállalatnak ezzel a célja az, hogy magas színvonalon képviseljék magukat a felsőoktatási intézmények soraiban, ezáltal megfelelő vonzerővel vértéződjenek fel a potenciális mérnökök, közgazdászok és elsősorban a *tehetséges hallgatók* megszerzésére.

Az **Audi Adventure** program 2011-ben indult a vállalatnál, melynek kitűzött célja az volt, hogy ne csak mennyiségi, hanem minőségi tekintetben is többet kínáljon az eddigi programjainál. A program egy szakmai programot takar, melynek elsődleges és legfontosabb célja az, hogy a résztvevő hallgatók, ne csak elméletben ismerjék meg a gépgyártást, hanem a gyakorlatban is. Ezzel lehetőséget kapnak a tehetségek, hogy az Audinál kezdjék meg karrierjüket és alapozzák meg jövőjüket.

„Személyügyi stratégiánk alapja, hogy hosszú távon biztosítsuk a munkaerő-utánpótlásunkat. A gyárbővítésnek köszönhetően 1800 új munkatársat, köztük több mint 300 felsőfokú végzettséggel rendelkezőt veszünk fel vállalatunkhoz. Törekszünk arra, hogy a tehetséges hallgatókat már gyakornokként vagy szakdolgozatuk írásakor a vállalat-hoz kössük“. Rozman Richárd, személyügyekért felelős ügyvezető igazgató ezekkel a szavakkal ismertette az új programot.

A szakmai gyakorlat programon kívül a diplomamunka programjaikkal szeretnék segíteni a főiskolai, egyetemi hallgatók képzését, ezért arra törekcszenek, hogy a legjobb tehetségeket a legjobban képzett munkatársak közé fogadhassák.

Az utánpótlás-programok közé tartozik az **Audi International Trainee** program, melynek célja, hogy a pályakezdő fiatalok előre meghatározott lépcsőket megjárva megismerjék azt a tudást, mely később segítik pályájukat.

Ezeket a lépcsőket egy év alatt kell megtenniük, s ezek megtétele után olyan tapasztalatra, tudásra és kapcsolati hálóra tesznek szert, melyek speciális tudást adnak a kezükbe, így olyan munkakörben folytathatják karrierjüket, amiről mindig is álmodtak.

A vállalatok programjait figyelve számunkra egyértelművé válik az, hogy milyen energiákat fektetnek a jövő nemzedékébe, s abba, hogy egyre magasabban képzett munkaerő kerüljön be a munka világába. Egyetemesként fontos számunkra a vállalatok motiváltsága a fiatal munkaerő és tudás irányába; azáltal biztosítják saját maguk, illetve az intézmények számára a folyamatos képzést, fennmaradást, s nem utolsósorban a diákok számára a legnagyobb motivációt.

4. A KUTATÁS BEMUTATÁSA

4.1. A kutatás célja és módszerei

Szekunder kutatásaink segítséget nyújtottak abban, hogy jobban megismerhessük a tehetséggondozás elméleti háttereit, annak gyökereit és építőelemeit. Feltérképezhettük a magyar felsőoktatás jelenlegi helyzetét, valamint a jelenleg működő tehetséggondozó programokról adtunk rövid áttekintést. Célunk az volt, hogy részletesebben az általunk vizsgált kar tehetséggondozó programjait és képzéseit térképezzük fel és ismerjük meg a lehetőségeket. Kutatásaink eredményeképpen arra a következtetésre jutottunk, hogy a felsőoktatás területén akkor van a legjobb lehetőség a tehetségek azonosítására és gondozására, ha működő diákszervezetek alakulnak és vállalják el ezt a feladatot összekötve így a tömegből felbukkanó tehetségeket és az őket támogatni és fejleszteni kívánó oktatókat és hallgatótársakat. A diákszervezetek kiemelkedő szerepe tehát egyértelműnek mutatkozott.

Ezen eredmények után primer kutatásunk céljául tűztük ki, hogy megvizsgáljuk az általunk bemutatott közgazdaságtudományi kar tehetséggondozási programjainak hatékonyságát kvantitatív és kvalitatív kutatási módszerek segítségével egyaránt. (Hatékonyság alatt itt a különböző tehetséggondozó lehetőségek ismertségét, elismertségét és részvételi arányát értjük a hallgatók körében.) Kvalitatív kutatási eszközként mélyinterjúk szolgáltak, melyeket volt alkalmunk elkészíteni több oktatónkkal és hallgatótársunkkal egyaránt. (1. számú melléklet) Az ily módon kapott információk mind minőségükkel, mind pedig részletességükkel, összetettségükkel segítették kutatási munkánkat. Ezzel szemben a kvantitatív kutatási módszerek lehetőségei közül a kérdőívezés technikáját alkalmaztuk a kar hallgatói véleményezésének általános szintű, közelítő megismeréséhez.

Mivel fő célkitűzésünk a jelenlegi programok és folyamatok működési hatékonyságának vizsgálata, ezért hipotéziseinket is ennek megfelelően állítottuk fel. A megismert külső és belső körülmények azt a feltételezést váltották ki, miszerint a tömegképzés hatására nagyon eltávolodott egymástól az oktatói gárda és a hallgatóság mind kapcsolati, mind pedig támogatási szempontból. Második feltételezésünk szintén a tömegképzés egy hatására utal, mégpedig az érdektelenségre. Második hipotézisünk így a következő: A tömegképzés keretei között mind a hallgató, mind pedig az oktató érdektelenné válik a tehetség kimutatására és fejlesztésére.

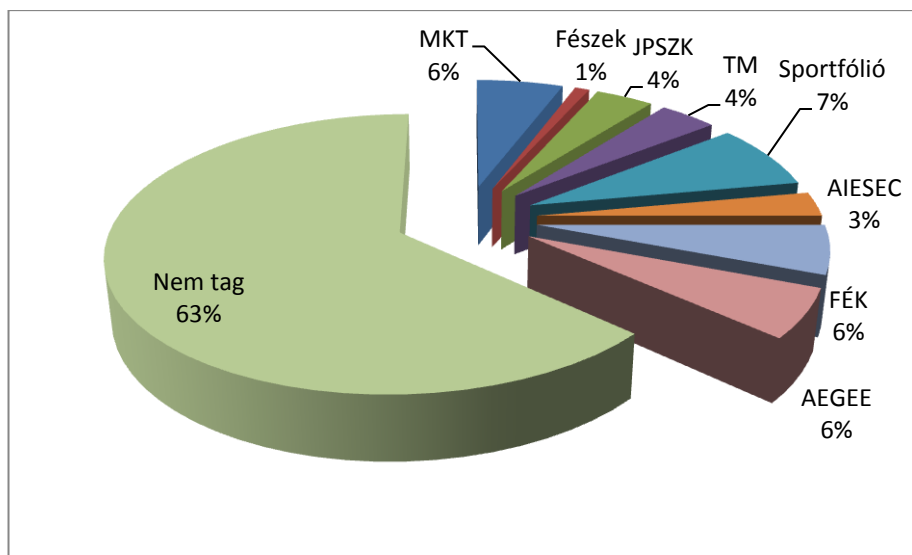
Végül, de nem utolsó sorban azonban feltételezzük azt is, hogy ilyen széles körű tehetséggondozási programkínálat mellett azok a hallgatók, akik valamilyen területen nyújtott kiemelkedő teljesítményükkel ki akarnak tűnni a tömegből, megtalálhatják az ehhez megfelelő fórumokat. Hipotéziseink részletesebb vizsgálatához és azok elfogadásának vagy elutasításának érdekében kutatási eredményeinket használtuk fel.

4.2. A kutatás eredményei

A kérdőíves megkérdezés eredményei

Az általunk elkészített kérdőív kérdéseire (2. számú melléklet) összesen 93 fő válaszolt. A válaszadók a nemek, képzési formák és munkarendek szerinti eloszlásban egyaránt jól reprezentálják az alapsokaság eloszlását. Mind az alapképzés, mind pedig a mesterképzés hallgatói megközelítőleg azonos arányban töltötték ki a kérdőívet, így nem kell feltételeznünk a mesterképzésen vélhetően magasabb szintű tehetséggondozással találkozó hallgatók válaszaiból adódó torzulással. Továbbá minden évfolyamból és szakról képviseltetik magukat a hallgatók. A százalékos mutatókat összehasonlítva az alapsokaság ismert mutatóival arra a következtetésre jutottunk, hogy a mintánk megfelelően reprezentálhatja a vizsgált kar hallgatóinak összességét.

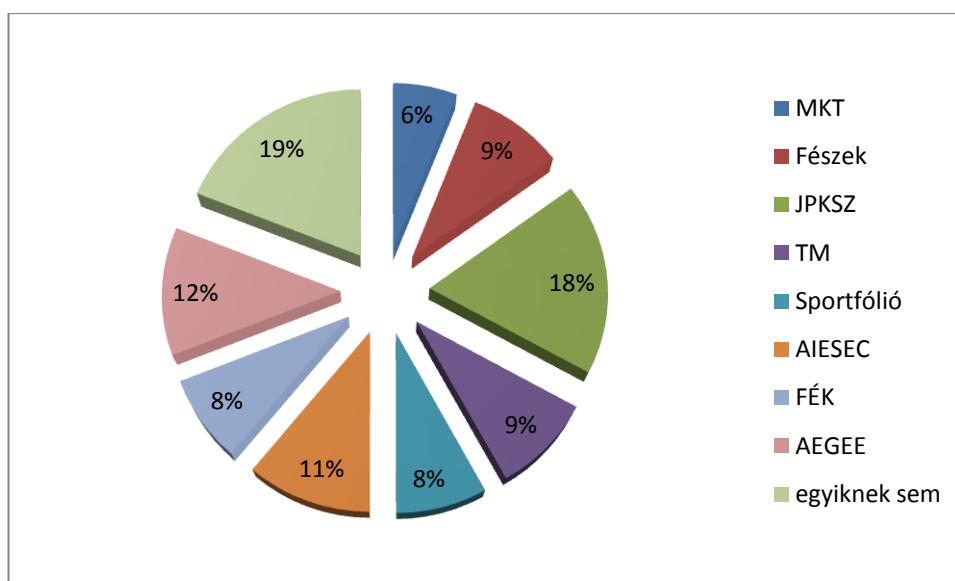
A kérdések első felét a karon működő diákszervezetekkel kapcsolatban tettük fel, hiszen a tehetségek gondozásának legkézenfekvőbb módját ezen szervezetek működésében látjuk. A kapott válaszokból láthatjuk, hogy a hallgatók (a fejezet folyamán a következőkben a kérdőívet kitöltő hallgatókat általánosítva nevezzük így) szinte mindegyike ismeri ezeket a szervezeteket és azok tevékenységi körét, azonban a válaszadók csupán 26%-a tagja valamelyik szervezetnek. A tagok egyes szervezetek közötti eloszlását a következő ábra szemlélteti.



12. ábra: Tehetséggondozó programok tagsági megoszlása a válaszadók között

Forrás: Saját szerkesztés, N=93 fő elemű minta alapján

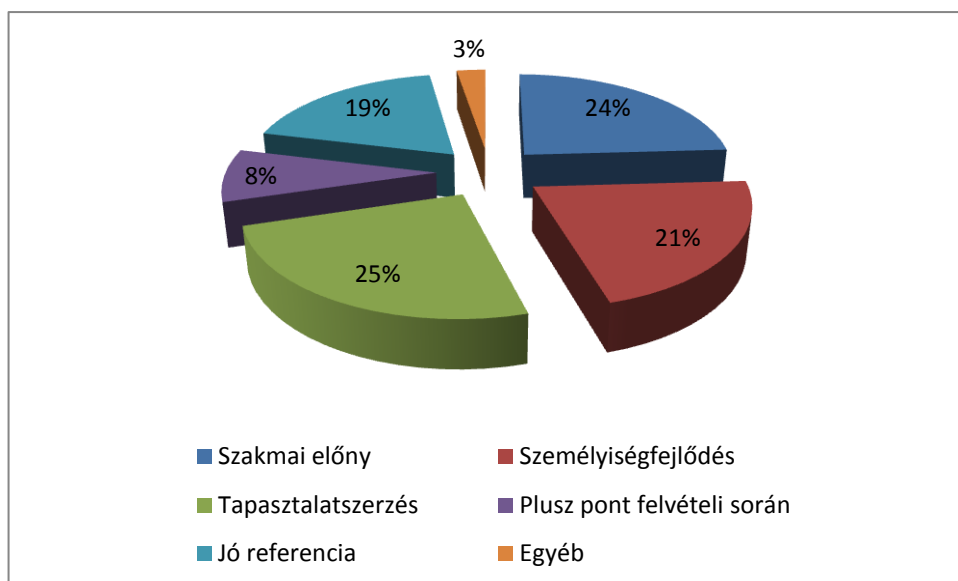
Az ábrán egyértelműen látható, hogy a válaszadók nagy aránya tehát nem tag, míg a többiek elszóródva vannak a különböző diákszervezetek között. Ezzel kapcsolatban azonban felmerült bennünk az a kérdés is, hogy ténylegesen mely szervezeteknek lennének szívesen tagjai a diákok. Abból az eredeti feltételezésünkéből indultunk ki ugyanis, hogy valószínűleg a tömegbe való beleolvadás hatására még ha fel is merül a hallgatókban a diákszervezetekben való részvétel gondolata, ahhoz nem párosul a megfelelő elszántság és érdekeltség. Ezen feltevésünket bizonyítja a következő diagram.



13. ábra: Hajlandósági arány a szervezetekhez való belépéshez

Forrás: Saját szerkesztés, N=93 fő elemű minta alapján

Jól látható módon változott a diákszervezetektől való elszigetelődés aránya. A korábbi 63%-kal szemben elméleti síkon csupán a megkérdezettek 19%-a nem is akarna egyáltalán egyik szervezetnek sem tagja lenni. Ez az eredmény arra enged következtetni, hogy a hallgatók valóban nem megfelelően motiváltak a tényleges belépésre és részvételre. Véleményünk szerint a jelenleg nem tagként jelzett hallgatókat is elérhetnék a szervezetek a megfelelő stratégiával, melynek központi eleme a kommunikáció kell, hogy legyen. Ennek érdekében megkérdeztük a hallgatókat arról is, hogy honnan értesültek/értesülnek ezen szervezetekről és programjaikról. A válaszok alapján a legerősebb kommunikációs csatorna a hallgatótársak közötti informális kommunikáció, míg ezen kívül a Fészek újság és a kari honlap is fontos tájékoztatási csatorna. Ezeket kell tehát erősítenie a siker érdekében a diákszervezeteknek. Arra a kérdésre is kerestük azonban a választ, hogy mi kellene, hogy legyen a kommunikációs stratégia központi eleme, tehát mi az amit a legnagyobb előnynek vélnek a hallgatók a tagság által. A válaszokat a következő diagram szemlélteti.



14. ábra: Tagság által vélt előnyök százalékos megoszlása

Forrás: Saját szerkesztés, N=93 fő elemű minta alapján

A legtöbben tehát a tapasztalatszerzést, a szakmai előnyt és a személyiségfejlődést tartják a tagság legfőbb előnyének. A jövőben tehát érdemes a kommunikációs csatornán ezen tényezők kiemelésére fókuszálni.

A tehetség kinyilatkoztatásának van azonban olyan lehetősége is, mely nem kapcsolódik a diákszervezetekben való részvételhez. Ide tartozik többek között a különböző versenyeken való részvétel, melyek közül az kar által leginkább támogatott a Tudományos Diákköri Konferenciára való dolgozatok benyújtása és versenyeztetése. A különböző versenyek mögött amúgy nagyrészt vállalatok állnak, akik ily módon kívánják megismerni és támogatni a tehetséges hallgatókat. Visszatérve a TDK dolgozatok írásához, melynek lehetősége minden hallgató előtt fennáll, kíváncsiak voltunk, hogy akik belevágtak ebbe a nagy munkába, miért tették azt, a másik oldalról pedig akik nem kívánnak élni a lehetőséggel, mivel magyarázzák ennek okát. A válaszok alapján megállapítható, hogy a TDK dolgozatot írók legfontosabb hajtóerőként az oktatók támogató segítségét jelölték meg, míg azok, akik korábban nem vettek részt ezen a versenyen a kötelező feladatok magas megterhelési szintjére hivatkoztak. Véleményünk szerint azonban a legtöbb esetben ez egy olyan indok, melynek háttérében továbbra is leginkább a motivátlanság és az elköteleződés hiánya áll.

A bemutatott eredmények tehát alátámasztják feltételezésünket, miszerint a hallgatók sok esetben valamilyen láthatatlan visszafogó erő által távol maradnak a tehetséggondozó programoktól, melynek háttérében felfedezhető a tömeg elszűrítő hatása valamint az érdekeletlenné válás folyamata.

Kvalitatív kutatási eredmények

A tehetség felismerési és gondozási folyamat mélyebb megismerését a már említett mélyinterjúk alkalmával kapott válaszok segítették. Ezen ismeretek összefoglaló eredményeképpen feltérképeztük a jelenleg működő rendszer lehetséges problémás elemeit, melyek alátámasztására információkat szolgáltatott az előző részben említett kérdőív egyes kérdéseire adott válaszok, azonban ezek bemutatására a megfelelő logikai környezetben kerítünk sort. Az általunk felismerni vélt problémákat a következő fejezet mutatja be részletesebben, majd ezek megoldási alternatíváira is teszünk javaslatokat. A következőkben tehát még részben vissza fogunk térni a kérdőíves megkérdezés eredményeire is, azonban azokat már a szóbeli információkkal összhangban elemezzük.

Egy tehetséges hallgató kiemelt esete

A kvantitatív módszertanhoz tartozó kérdőívezésen kívül mindenképpen szükségét éreztük annak, hogy a hallgatók részéről is történjen mélyebb, kvalitatívabb megkérdezés, annak érdekében, hogy a tömeges válaszadás mellett megismerhessük egy kiválasztott tehetséges hallgató részletesebb véleményét kutatásunk témájával, a tehetséggondozással kapcsolatban. Választásunk egy olyan hallgatóra esett, aki egy nemzetközi menedzsment verseny, a 2012. évi X-Culture versenyén csapatával 1. helyezést ért el. A kar méltán büszke hallgatójára, hiszen nem csak gazdaságtudományi tudásáról, vezetői képességeiről, rátermettségéről adott tanúbizonyságot, hanem magát nemzetközi szintűen megmérettetve nyelvi képességeit is igénybe véve bebizonyította, hogy megállja a helyét egy cross-kulturális környezetben is. Jelenleg eredményeinek és kitartásának köszönhetően ő vált a Vezetés Szervezés tanszék legismertebb tehetségévé. Egy interjú keretében megismerhettük kimagasló eredményének történetét, valamint személyes tapasztalatait és véleményét a tehetséggondozással kapcsolatban.

A hallgató korábbi tanulmányait is a karon végezte BA képzésen Gazdálkodási és Menedzsment szakon. Magas teljesítményéhez és tehetségének kialakulásához elmondása szerint mindig megkapta a támogatást környezetétől. Szülei mindig mellette álltak és biztosították számára a tanulás és a fejlődés lehetőségét. Egyetemi táraitól, barátaitól szintén támogatást kapott. A már megismert tehetség-modellek felhasználásával észrevehető, hogy a külső környezeti tényezők pozitív hatással voltak fejlődésére, valamint a sorsfaktor is támogatóan hatott életére. Ilyen körülmények mellett már valóban csak saját személyiségén múlt fejlődése és mivel képességei adottak, intelligenciája magas szintű, valamint ehhez magas szintű feladat iránti elkötelezettség és motiváltság párosul, így a gyakorlatban is bebizonyosodott, hogy Czeizel tehetségmodelljében az egyes faktorok pozitív interakciója valóban a tehetség fejlődése által a siker tényezője lehet.

Az interjú további részében arra voltunk kíváncsiak, hogy miként éli meg válaszólonk az egyetem támogatását, tehetséggondozási törekvéseit. Képet kaphattunk arról, hogy megfelelő teljesítés esetén az oktatók felfigyelnek a hallgatóra, plusz figyelemmel bíztatják őket, gyakorlati lehetőségeket kínálnak nekik, versenyekre ösztönzik őket.

Aki tud élni ezekkel a lehetőségekkel az előtt számtalan kapu nyílik meg. Miami-ba való kiutazását a különböző tehetséggondozó szervezetek anyagilag is támogatták, valamint hazaérkezve felkérték egy mesterképzéses óra megtartására.

Ezen tapasztalatait osztotta meg a hallgatókkal és a korábbi szakmai tapasztalatairól is kérdezték, az oktató célja ezzel az volt, hogy a még babérjaikon ülő emberek elé is elhozza a példát, egy lehetséges karrier utat amit érdemes követni, ha valaki érez magában anynyi tehetséget és erőt, amennyit az interjút adó hallgató érzett magában és oktatói láttak benne. Jó példa ez mindenki számára, hogy igenis a tehetségeket észre tudják venni az oktatók és megéri jól teljesíteni, kihozni magunkból a maximumot, ugyanis akkor mi is érhetünk el hasonló eredményeket.

Hallgatótársunk esetét azért kívántuk példaként bemutatni, hogy bizonyítsuk azon feltételezésünket, miszerint a megfelelő motiváció és képességek megléte esetén a hallgatók igen is képessé válnak a tömegből való kitűnésre és tehetségük megmutatására. Kérdőívünkben is rákérdeztünk erre a véleményre és eredményül azt kaptuk, hogy a válaszadók 77%-a ért egyet ezen kijelentésünkkel, ami nagyon meggyőző hányadnak tekinthető. Ezáltal bizonyítottnak véljük harmadik hipotézisünk teljesülését.

4.3. PROBLÉMÁK A VIZSGÁLT KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KARON

Jelenleg karunkon tehát láthatóan nagyon széleskörű a tehetséggondozó programok skálája, azonban véleményünk szerint a már meglévő programok nem működnek a megfelelő hatékonysággal. Ezt több probléma is okozza, melyek rövid összefoglalóját a 3. számú mellékletben található problémafa mutatja be.

Mint minden területen, az egyetem esetében is fontos a profitorientáltság, azonban véleményünk szerint nem mindegy, hogy honnan szerez profitot az egyetem. Sajnos úgy érzékeljük, hogy napjainkra a tömegképzés hatására az emberek által hozott pénz többet jelent mint képességük, mivel muszáj meglennie a megfelelő főkvótának. A válság és a felsőoktatási átalakítások a mi karunkra is kihatottak, ami az oktatók körében problémákat okozhat, a fiatal oktatók nem kapnak megfelelő szintű támogatást szakmai munkájukhoz, valamint csökkentették a támogatásokat és ösztöndíjakat.

A már említett tömegképzés számos további problémából adódik. A minőségi képzést felváltotta a mennyiségi cél és ez azt eredményezte, hogy az oktatók és a hallgatók közötti távolság egyre nőtt és megszűnt a közvetlen kapcsolat közöttük. A kötelező konzulensi kapcsolat is nagyon felszínessé vált, valamint az egyéb mentorálás teljesen hiányzik. Így a hallgatók túl könnyen beleolvadnak a tömegben és elszürkülve nehezen tudnak kitűnni képességeikkel és tehetségükkel.

A mentor-diák kapcsolat pedig tehetséggondozás egyik alapeleme intézményi szinten, hiszen ahhoz, hogy egy diák tehetségét megmutathassa, általában szükség van egy képzett személyre, aki motiválja a szakmai karrierjének elindulása felé, segíti a hallgatót kutatói munkájában, valamint emberileg is támogatja. Tehetséggondozó programok esetében elfordul az is, hogy egy mentor több diákért felelős, mely adódhat szervezeti szabályokból, hiszen az egyetemeken jóval több diák van, mint oktató.

A témához kapcsolódóan a következő kérdéseket tettük fel kérdőívünkben:

- Tapasztaltad-e már, hogy egy oktató felfigyelve képességeidre segített a továbbfejlésben vagy szükség esetén felzárkóztatásban?
- Szükség van-e szorosabb tanár-diák kapcsolatra véleményed szerint?
- Igényelnél-e több szakmai mentorálást oktatóidtól?

A kérdésekre 93 darab válasz érkezett, melyek aránya a következőképp alakult (7. ábra).

	Igen (%)	Nem (%)
I. Kérdés	23 %	77 %
II. Kérdés	81 %	18 %
III. Kérdés	83 %	17 %

15. ábra: Mentori kapcsolat igényének százalékos eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés, N=93 fő elemű minta alapján

Az arányokból megállapítható, hogy a diákok többsége nem tapasztalta azt, hogy egy oktató felismerte volna tehetségét. Ez a kérdés azonban nem bizonyítja egyértelműen a feltevésünket, mert nem ismerhetjük a kitöltők személyiségét és a válaszadás alkalmával kiváltott élményt, gondolatot, tapasztalatot, azonban egy biztosan értelmezhető, hogy a többség, azaz 77 % *nem érzi az oktatók támogató szerepének megnyilvánulását.*

A tehetséggondozás tekintetében egyfajta érdektelenség is megfigyelhető az egyetemen, hiszen mind hallgatói mind pedig oktatói részről egyfajta motiválatlanság alakult ki. A versenyeken és a konferenciákon alacsony a részvételi arány, alig pályáznak ösztöndíjakra a hallgatók, valamint az egyes diákszervezetekben való részvétel is alacsony szintű. Az egyetem nem igyekszik további szélesebb körű és elmélyültebb kapcsolatokat kialakítani a vállalati szektorral és ezt kommunikálni is a hallgatók felé.

Összességében elmondható, hogy hiányzik egy kidolgozott célirányos tehetség-gondozási program. Nincsenek olyan módszerek kidolgozva, melyek alkalmasak lennének a tehetségek azonosítására. Hiányzik az egyetemi vezetőségének elvárása és támogatása a tehetségek fejlesztésében. Nincs egy szervezetenként kidolgozott programkeret, melynek részeként nem csak azonosítanák, hanem fejlesztenék is a tehetségesnek bizonyuló hallgatókat. Az egyetemen a tömegképzés és a túlzott profitorientáltság miatt nagyon megváltoztak az egyetemen az értékítéletek a tanárok és a hallgatók részéről egyaránt. Túlságosan is lefoglalja az oktatókat és a vezetőséget a mindennapos túlélésért folytatott harc.

A legfontosabb kiemelő probléma azonban mindenképpen a kommunikáció hiánya, vagy nem megfelelő mivolta. Mint általában minden problémának, ennek is kiváltó oka lehet a különböző szintű hiányosság. A már kialakult távolság miatt az oktatók és a hallgatók között gyakorlatilag szinte megszűnt a kommunikáció, valamint a nagy verseny miatt az oktatók is egyre távolságtartóbbak egymással szemben. A diákszervezetek valamivel közelebb kerültek az oktatókhoz, hiszen ebben az esetben érdeklődő hallgatók egy szűkebb csoportjáról van szó, azonban a köztük lévő kommunikáció is működhetne sokkal hatékonyabban, valamint az egyes szervezetek is a versengés helyett összedolgozva együtt tudnának működni. Véleményünk szerint amennyiben az egyetem hatékonyabban kommunikálna a vállalatokkal, akkor több kölcsönösen előnyös kapcsolatra tudnának szert tenni, amiből nem csak az egyetem, a vállalat, de a diákok is egyaránt profitálhatnának. Hosszú távú célként említenénk meg azt is, hogy karunknak a jövőben sokkal hatékonyabban és tervezettebben kellene kommunikálni a céljait, programjait és a lehetséges előnyöket a jövőben potenciális hallgatók tájékoztatásának céljából.

4.4. MEGOLDÁSI JAVASLATOK

A tehetségek azonosítása és felismerése talán a tehetséggondozás gyakorlati munkájának legkritikusabb pontja. Néhány alapelv betartásával azonban megkönnyíthető ez a folyamat. (Balogh, 2007)

- Az azonosításhoz a korábban bemutatott Renzulli-féle definíció ad kapaszkodókat, mind a négy összetevőre figyelniük kell.
- A tesztek segítséget nyújthatnak, de önmagukban nem tévedhetetlenek, így nem jelenthetnek egyedüli megoldást.
- A szunnyadó tehetség rejtekezik, gyakran ezért is nehéz felismerni.
- A képesség és a teljesítmény két különböző dolog, gyakori az alulteljesítő tehetséges gyerekek.
- A pedagógus vagy más fejlesztő szakember és a gyerek folyamatos együttes tevékenysége ad legtöbb kapaszkodót a tehetség felismeréséhez.
- Minél több forrásból szerzünk a gyerekre vonatkozó információkat gyerek teljesítményéről, képességeiről, annál megbízhatóbb az azonosítás.

Amennyiben az egyetem vezetősége betartja ezeket az alapelveket, úgy időben felismerheti a tehetségeket és megkezdheti fejlesztésüket. Így valóban versenyképpessé válhat. Javaslatunk tehát a PTE KTK számára, hogy ebben az újonnan kialakult nehéz helyzetben úgy pozicionálja magát a piacon, mint a tehetségeket legnagyobb mértékben támogató egyetem, így megnyerheti magának a hallgatókat, akik képességeik fejlesztésével és lehetőségeik kihasználásával tovább növelik majd a kar hírnevét és így válik ez végül egy önmagát generáló folyamatláncá. A következőkben bemutatjuk javaslatainkat, melyeket ezen cél elérése érdekében foglaltunk össze.

A közgazdász képzés támogatottságának és a keretszámok csökkenésével várhatóan csökkenni fog a jelentkezők és ezzel együtt a felvett hallgatók száma is. Ez lehetővé teszi, hogy az egyetemek a tömegképzésről visszatérjenek a minőségi képzésre. Erre azonban csak akkor van lehetőség, ha elkötelezetté válnak ez iránt a cél iránt. Nem felejtendő el, hogy egy ilyen helyzetben a közgazdaságtant oktató karok között éles verseny fog kialakulni a képzést még így is vállalni kívánó hallgatók iránt. A mi javaslatunk a kar számára, hogy ezt a **versenyt jól megfontolt és felépített programmal** vegye fel.

Mivel az oktatást sok más helyen megkaphatja a hallgató. Így karunknak mindenképpen valami olyat kell nyújtania a felvételizők számára, ami egyértelműen meggyőzi őket a választásról. Mivel a jövő kihívása a tehetséghiány fellépése, ezért véleményünk szerint ezen a téren kell kiemelkedő teljesítményt nyújtania az egyetemnek. Amennyiben tehetségeket képes vonzani, fejleszteni, valamint tovább engedni a munka világába az egyetem, akkor versenyképessége legyőzhetetlen lesz. Ennek kidolgozásához teszünk javaslatokat.

A tömegképzés ilyen módú mesterséges megszűnésével újra a minőség irányába fordulhat tehát a figyelem. Több lehetőség nyílik így a kitűnésre, a hallgatókkal való kapcsolattartásra. Ha kevesebb hallgató ír szakdolgozatot egyszerre egy oktatónál, akkor a konzulensi kapcsolat elmélyítésére is lehetőség nyílik, sokkal jobban oda tudnak figyelni az egyes hallgatók produktumaira, valamint már a kezdetektől lehetőségük nyílik az oktatóknak a kiválasztott hallgatók mentorálására.

Az első és legfontosabb teendő ehhez, **hogy meg kell teremteni az egyetem vezetőségének és oktatóinak elkötelezettségét a tehetségek gondozása érdekében.** Ehhez a jelenleg kialakult teljes gondolkodásmód megváltoztatására van szükség. Az idősebb oktatókban azonban még tisztán él a korábbi alacsony számú képzés képe és ezt gyakran emlegetik is, habár a visszaállás biztosan nehézségekbe fog ütközni. Véleményünk szerint azonban a megfelelő motiváció megszervezésével elérhető, hogy az oktatók újra hivatásuknak tekintsék a tehetségek felkutatását. Például ha egy tehetség fellelésével és gondozásával, támogatásával eléri, hogy egy vállalat végül megtalálja a számára tökéletes tehetséget, akkor egy támogatási program keretében az oktató például külföldi konferencián vehet részt az egyetemi finanszírozásból.

Mindenképpen el kell érni tehát azt, hogy az **oktatók elkötelezettek legyenek** a tehetségekre való felfigyelésre és amilyen módon csak tudják, támogassák őket. Első sorban **bíztassák a hallgatókat versenyeken való részvételre**, ha kell személyre szabottan tudassák velük támogatásukat és az elnyerhető ösztöndíjakra is aktívan hívják fel a figyelmet.

Jó ötletnek tartanánk egy **innovatív tehetségfejlesztő program kidolgozását** az egyetem intézményén belül a vállalatok bevonásával. Az innovatív kifejezés alatt egy újabb, komplexebb program létrehozását értjük, melyből mind a diákok, az oktatók és a vállalatok is profitálhatnak.

A diákok szakmai tapasztalatot, az oktatók elismerést és esetleges újabb kihívást, a vállalatok pedig tehetségeket, szakembereket, és tudást, melyet később akár saját értékei alapján formálhat. A koncepciónk egy „PTE-delegációban” valósulna meg. Delegáció alatt a Pécsi Tudományegyetem karairól kiválasztott diákok csoportját értjük, mely projektfeladatok megoldásában vesz részt. A csoporttagok a különböző karok tudományterületeit képviselik, akik jogász, közgazdász és mérnöki pályára készülnek. Ezeket a projekteket vállalatok megbízásából készítik a hallgatók, ezáltal tehetségüket megmutatva, az egyetemen elsajátított tudásukat alkalmazva alkotnak egy sikeres és tehetséges team-et. A vállalatok számára költséghatékonyabb megoldást nyújtanak ezek a csoportok, a munkabér megszabásánál a piaci ár alatt dolgoznak, esetleges pályázatokat elnyerve. Az egyetemek versenyképességét is növeljük ezzel a módszerrel, hiszen a hallgatók részt vehetnek a már említett duális képzésben, valamint az oktatók mentori pozícióba kerülnek. A kérdőíves megkérdezés alapján a 93 fő válaszoló 64%-a venne részt szívesen ilyen delegációkban.

Amennyiben sikerül az elkötelezettséget elérni az oktatók és a vezetőség körében, megkezdődhet az **új irány kommunikálása a külvilág felé**. Az egyetemekre jelentkezők nagyon kevés információval bírnak az egyes karokról, így egy célirányzott és jól megtervezett kommunikáció nagyon megnövelheti a jelentkezők számát. Véleményünk szerint a kar egy **új imázs kiépítését** kezdené meg, melynek **központi eleme a tehetséggondozás** kell, hogy legyen. Ezt az újfajta irányt erőteljesen kell kommunikálni az újonnan jelentkezők felé, de a már itt tanulóknak is érezniük kell a változást, hiszen ők lesznek azok, akik később információt szolgáltatnak az újak felé. Ezzel a stratégiával mindenképpen növelhető a versenyképesség. A kommunikáció javítására azonban, amint már említettük a problémáknál, az egyetem minden szintjén szükség van.

Javaslatunk ennek a megoldására egy olyan tehetségbizonyítvány létrehozása, mely minden hallgatónak az ETR rendszerében megjelenhetne és az oktatók bármikor hozzáférhetnének ehhez. Feljegyezhetnék észrevételeiket az egyes felfigyelt esetekben, amit más oktatók is bármikor elolvashatnak és így láthatják, ha az adott hallgatóra már egy másik oktató is felfigyelt és így akár együtt is dolgozhatnak fejlesztésén. Nagyon fontos, hogy az oktatók kommunikáljanak egymással és a diákszervezetekkel is, hiszen így nagyon sok információra fény derülhet. Hiszen a tehetség gyakran lappangó jelenség és lehet, hogy egy diákszervezeti programon könnyebben észreveszik és a megfelelő oktatóhoz tudják irányítani.

Valamint ezeket a bizonyítványokat az egyetemmel kapcsolatban álló vállalatok is elérhetnék, és ez segítené a megfelelő hallgató kiválasztását, akit igény esetén saját maguk számára neveltetnének ki egy ösztöndíjas rendszerben. Valamint a tanulmányok végeztével a hallgatók ezt akár az önéletrajzukhoz is csatolhatnák, így évközben is minden hallgató motiválva lenne arra, hogy az oktatók irányába megmutassák képességeiket és tehetségüket. Hasonló kezdeményezésekre már az általános iskolától kezdve a Nemzeti Tehetséggondozó Tanács is tett javaslatokat.

Célunk tehát egy tudatos tehetséggondozó program elindítása. Az első és legfontosabb lépés, hogy fel tudják ismerni, azonosítani a tehetségeket és ezeket az embereket felvenni elsősorban a jelentkezéskor. Ennek érdekében mindenképpen **a felvételi rendszer szigorítását**, komolyabbá tételét javasoljuk, hiszen jelenleg nagyon sok olyan hallgató kerül be a rendszerbe, akik mindenféle elkötelezettség vagy tanulási szándék nélkül kezdik el az egyetemet és ez a későbbiekben sem változik. Ez azonban nagyon könnyen értéktelenné teszi a diplomát, amit mások nagy munkával és odaadással szereznek meg. A jelentkezéskor sokkal **komolyabb és értékeltebb beszélgetésre, esetlegesen képességtesztek megírására** is sor kerülhetne, aminél már ekkor kiszűrhetővé válik a tehetségek egy része. Azonban hangsúlyosnak tartanánk, hogy csak olyan hallgatókat vegyen fel az egyetem, akikkel úgy tartják, érdemes lenne foglalkozni, dolgozni és így képezni őket. Ezzel a hozzáállással azonban már a kezdetekkor meg lehetne alapozni, hogy szorosabb legyen a kapcsolat az oktatók és a hallgatók között. Tudatosabban figyelhetnének így oda az általuk kiválasztottak folyamatos fejlesztésére és gondozására. Ehhez azonban elengedhetetlen, hogy lehetővé tegyék a **gyakorlatok alacsonyabb létszámú** megtartását, hiszen erre csak így van lehetőség. A nagy csoportokban még a legkiemelkedőbb tehetségeknek is nehéz dolguk van a kitűnésre.

Összegzés

A dolgozatunk témája a tehetséggondozás fontossága a magyar oktatásban és a jelenlegi helyzetének bemutatása a vizsgált közgazdaságtudományi kar tekintetében. A magyar felsőoktatás keretszámainak megváltozásával a felsőoktatási intézményeknek változtatni kell stratégiáján versenyképességük megőrzése érdekében. Az államilag támogatott keretszámok csökkentése a közgazdasági és jogi karok esetében további finansziális támogatások megszerzésének irányába sarkalja az egyetemeket. A támogatások nem csak anyagi biztonságot ad az egyetemnek, hanem a hallgatók jövőjét is befolyásolják. Véleményünk szerint a tehetséggondozás jelentős mértékű változásának leszünk szemtanúi a következő években.

Vizsgálatunk célja volt, hogy olyan tehetséggondozási programot alakítsunk ki az egyetemen, amely felhívja a hallgatók figyelmét képességeik fejlesztésére. A fejlesztésben szükséges oktatói segítséget az intézménynek szükséges biztosítani, hiszen neves oktatók jelenlétével öregbítik a kar hírnevét.

Megállapítottuk, hogy a hallgatók jelentősen igénylik az oktatók segítségét tudásuk menedzselésében, továbbá kevés azon hallgatók száma, akik tehetségfejlesztő programokban vesznek részt. Javasoljuk egy innovatív program kialakítását, mely segítségével a hallgatók tudásbázisukat tesztelhetik és bővíthetik.

Arra a megállapításra jutottunk, hogy a karon működő tehetséggondozási programok jó úton haladnak a siker felé, azonban ezeket erősíteni, bővíteni és fejleszteni szükséges. A fejlesztés egy erőteljes marketingkampány kialakítása során jöhet létre, mely versenyképessé teszi a gazdasági kart a jelenlegi oktatási környezetben.

Irodalomjegyzék

Szakirodalom

- Antalovics Miklós (2010): A tehetség kibontakoztatása a szervezetben = Harvard Business Review 12. évf. 9. sz. 28-36. p.
- Bodnár Gabriella, Takács Ildikó, Balogh Ákos (2010) Tehetségmenedzsment a felsőoktatásban
- Balogh László- Fónai Mihály (2003): Tehetséggondozási formák a Debreceni Egyetemen. Magyar Felsőoktatás 4.sz.
- Balogh László (2010): Erősségek és gyengeségek a tehetséggondozásban. Előadásvázlat, Nyíregyháza
- Cappelli, P. (2008): Tehetségmenedzsment a 21. században. = Harvard Business Review, 10. évf. 6. sz. 58-67. p.
- Czervan Andrea(2012): Cégek az oktatásban,Üzemi eredmények = HVG.45.sz.57-59.p.
- Farkas Judit (2010): A fordított segítőlánc. A tudás- és tehetségmenedzsment új eszközei. = Harvard Business Review, 12. évf. 4. sz. 7-15. p.
- Freeman, J, Raffan, J. & Warwick, I. (2010) World-wide Provision to Develop Gifts and Talents An International Survey
- Freeman, J. (2002) A report to the DfES Out-of-school Educational Provision for the Gifted and Talented Around the World
- Gyarmathy Éva Dr. (2006): A tehetség. Fogalma, összetevői, típusai és azonosítása. Budapest: Elte Eötvös Kiadó.
- Hódi Sándor (2009): A tehetség kérdőjelei. Tanulmányok, előadások, interjúk. Zenta: Vajdasági Magyar Művelődési Intézet.
- Jankovics Petra: (2009) A tehetségekért folytatott harc hatékony fegyvere a vonzó és hiteles munkáltatói arculat. = Munkaügyi Szemle, 53. évf. 3. sz. 21-28. p.
- János Gordon Győri (ed.) (2011): International Horizons of Talent Support, I.
- Lawler, E. (2008): Miért veszítjük el a jó embereinket? = Harvard Business Review, 10. évf. 10. sz. 55-64. p.
- Liebner Anikó (2007): Harc a tehetségekért – a képzett és tehetséges munkavállalók növekvő jelentősége a munkaerőpiacokon. = Humánpolitikai Szemle, 18. évf. 5. sz. 71-74. p.

- Mátyási Sándor et al. (2007): Iskola melletti munkatapasztalat-szerzés: kényszer vagy lehetőség? A szakmai gyakorlat munkaerő-piaci hatásainak átfogó elemzése I. rész. = Munkaügyi Szemle, 51. évf. 1. sz. 23-28. p.
- Petrány Viktória (2009): Versenyelőny-e a tehetségmenedzsment? Tehetséggondozás vagy tehetségvásárlás = Munkaügyi Szemle, 53. évf. 1. sz. 97-104. p.
- Szabó Fruzsina(2012): Zúrszonda = HVG,45. sz. 53-55.p.
- Tóth László Dr. (2003): A tehetségfejlesztés kisenciklopédiája. Debrecen: Padellus Tankönyvkiadó Kft.
- Weiszbürg Tamás (2008) : Tehetséggondozás a felsőoktatásban, Tények,feladatok, remények egy konferencia tükrében. Magyar Tudomány 8.sz. 998-1002.p.

Internetes források

- Balogh László (2007): Elméleti kiindulási pontok tehetséggondozó programokhoz. Letöltve: Magyar Génius Portál/ <http://geniuszportal.hu/node/77> Letöltve: 2012. november 5.
- Csák Sándor (2010): Tehetség. Letöltve: <http://tehetseg.ptt.hu/menu/20> Letöltve:2012. október 8.
- Csermely Péter(2002) A jövő tudósai, Magyar Tudomány 2002. 10.szám <http://epa.oszk.hu/00700/00775/00047/1368-1383.html> Letöltve: 2012. november 3.
- DGS GLOBAL RESEARCH (2012) : Tehetségmenedzsment,azaz tehetséggyár? <http://www.hrportal.hu/hr/tehetsegmenedzsment-azaz-tehetseggyar-20081204.html> Letöltve: 2012. november 14.
- DGS GLOBAL RESEARCH (2008): Tehetségmenedzsment: megvenni vagy kinevelni? Letöltve: 2012. november 12.
- Eduline.hu(2012): Itt vannak a 2012-es keretszámok: kinyírta a kormány a jogi és a gazdasági szakokat http://eduline.hu/erettsegi_felveteli/2012/1/5/Itt_vannak_a_2012es_keretszamok__kepzesi_te_WTPIUQ Letöltve: 2012. november 12.
- Erdős Pál Matematikai Tehetséggondozó Program(2012) <http://www.mik.unipannon.hu/erdosprog/index1.html> Letöltve: 2012. november 13.
- Freeman J. – Raffan J. –Warwick (2010): World wide Provision to Develop Gift and Talents. An International Survey. <http://www.joanfreeman.com/pdf/towereport.pdf> Letöltve: 2012.november10.

- Kurkó Noémi –Hajas Ádám(2012): A nemzet tehetsége, tudása a kiváló kutatóban rejlik, Magyar Tudomány, 8.szám 1002-1008. <http://www.matud.iif.hu/2012/08/19.htm>
Letöltve: 2012. november 10
- HetiVálasz(2012): Elméletben kommunikálnak
http://hetivalasz.hu/felsooktatasi_rangsor/elmeletben-kommunikálnak-42443/ Letöltve: 2012.november 15
- Hoffmann Rózsa honlapja (2012) <http://hoffmannrozsza.hu/parlament/az-orszaggyulestavaszi-ulesszakanak-17-ulesnapja-2012-aprilis-10-en-kedden> Letöltve: 2012. november 15.
- Heti Válasz (2012) : Drasztikusan csökkentenék az állami helyek számát az egyetemeken
<http://hetivalasz.hu/uzlet/az-intezmenyek-egy-resze-tonkremenne-tomeges-elbocsatasok-lennenek-es-hetezer-diakkal-kevesebb-tanulhatna-allami-penzen-56906/> Letöltve: 2012. november 10.
- Heti Válasz (2012) Vállalatok a felsőoktatásban
http://hetivalasz.hu/felsooktatasi_rangsor/vallalatok-a-felsooktatásban-56023/ Letöltve: 2012.november 10.
- Index.hu (2012) : Teljesen felszámolhatják az állami jogász és közgazdászképzést
http://index.hu/belfold/2012/10/03/teljesen_felszamolhatjak_az_allami_jogasz-es_kozgazdaszkepzest/ Letöltve: 2012. november 15.
- Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar (2012): Letöltve:
<http://portal.ktk.pte.hu/menu/17> Letöltve: 2012. október 10.
- Sarka Ferenc (2009): A magyar tehetséggondozás történetének főbb állomásai
http://tehetsegprogram.hu/letolt/A_magyar_tehetseggondozas_tortenetenek_fobb_allomasai.pdf Letöltve: 2012. október 28.
- Takács István – Takácsné György Katalin (2010): Tehetséggondozás a felsőoktatásban. Magyar Tudomány 2. szám <http://www.matud.iif.hu/2010/02/18.htm> Letöltve: 2012. november 12.
- <http://www.edupress.hu/hirek/index.php?pid=egycikk&HirID=28034> Letöltve: 2012.november 07

Mellékletek

1. számú melléklet: Mélyinterjú kérdései

Kérdések:

Oktatókhoz:

1. Önnek mi a véleménye a közgazdasági karon működő tehetséggondozó programokról?
2. Milyen különbségeket észlel a karon működő angol és magyar nyelvű képzések között?
3. Milyen a megítélése a hallgatók saját tehetséggondozó képességéről?
4. Ön szerint szükséges a szorosabb kapcsolat oktató-diák között?

Hallgatótársakhoz:

5. Tapasztalja a diákok motiváltságát versenyeken való elindulásban?
6. Milyen támogatást kaptál az oktatásban eltöltött évei alatt akár szülői, akár oktatói szinten?
7. Milyen a megítélésed a karon működő tehetséggondozó programokról?

2. számú melléklet: Hallgatói kérdőív

I. Demográfiai kérdések

Nem: férfi vagy nő

Képzési forma: államilag támogatott vagy önköltséges

Képzési munkarend: nappali vagy levelezős

Képzés szintje: Bsc vagy Msc

Évfolyam:

Szak:

II. Kérdések a tehetséggondozásról

1. Ismersz tehetséggondozó programok/szervezeteket a Pécsi Közgázon?

- Igen – Nem

2. Az alábbiakban felsorolt tehetséggondozó programok közül melyikről hallottál?

- MKT
- Fészek
- JPSZK
- TM
- Sportfolió
- AIESEC
- FÉK
- AEGEE
- Egyéb

3. Honnan hallottál róla? (több válasz is lehetséges)

- Fészek
- Kari honlap
- oktatók
- hallgatók
- egyéb

4. Tagja vagy valamelyik szervezetnek az előzőekben felsoroltak közül?

- Igen – Nem

5. Ha igen, melyiknek szervezetnek vagy tagja

- MKT
- Fészek
- JPSZK
- TM
- Sportfolió
- AIESEC
- FÉK
- AEGEE
- Egyéb

6. Ha nem, melyiknek lennél szívesen tagja a felsoroltak közül?

- MKT
- Fészek
- JPSZK
- TM
- Sportfolió
- AIESEC
- FÉK
- AEGEE
- Egyéb

7. Mit gondolsz, milyen előnyökkel jár, ha valaki tagja egy szervezetnek?

- szakmai fejlődés
- személyiségfejlődés
- tapasztalatszerzés
- jó referencia
- plusz pontot jelenthet további képzések során
- egyéb

8. Szoktál részt venni a szervezetek által meghirdetett programokon?

- igen, részt veszek
- nem, de szívesen elmennék
- nem, a jövőben sem

9. Tapasztaltad-e már, hogy egy oktató felfigyelve a képességeidre segített a továbbfejlesztésben vagy szükség esetén a felzárkózni?

- Igen – Nem

10. Írtál már TDK dolgozatot? (több válasz is lehetséges)

- igen, kaptam oktatói segítséget a témában
- igen, volt egy használható ötletem
- igen, ezzel akartam kitűnni a tömegből
- igen, jó szakmai megmérettetés
- igen, oktatói javaslatra jelentkeztem
- nem, túl sok az egyéb feladat
- nem, nem érzem magamat alkalmasnak
- nem, elég lesz/volt a szakdolgozat megírása
- nem, nem kaptam oktatói támogatást
- nem érdekel (t)
- nem jutott eszembe jó téma
- nem, nem érzem ettől megkülönböztetve magam a többi diáktól

11. Szükség van-e szorosabb tanár-diák kapcsolatra véleményed szerint?

- Igen- Nem

12. Igényelnél-e több szakmai mentorálást oktatóidtól?

- Igen- Nem

13. Részt vennél-e „PTE-delegáció” tagjaként esettanulmányok megoldásában? (delegáció=több kar hallgatóinak válogatott csoportja)

- Igen- Nem

14. Szükségét érzed-e annak, hogy a felvételi és értékelési eljárás jobban fókuszáljon a tudásra és a képességekre?

- Igen- Nem

15. Véleményed szerint a tehetséges diákoknak van-e lehetősége a karon kiemelkedni?

- Igen- Nem

16. Hasznosnak találod-e a vállalatok által kínált gyakornoki programokat?

- Igen- Nem

17. Elérhetőnek találod ezeket a programokat, mint Pécsi Közgázos?

- Igen- Nem

18. Az alábbi vállalatok közül melyiken a programjáról hallottál, esetleg jelentkezted?

- Audi
- MOL
- OTP
- Magyar Telekom
- BAT
- Eon
- Vodafone
- Egyéb választ

3. számú melléklet: Problémafa

