

TDK dolgozat

Pákai Bettina
Zsankó Brigitta
MA

2013.

Tehetséggondozási programok a magyar felsőoktatásban, fókuszban a Pécsi
Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar
Talent development programs in the Hungarian higher Education, focused on
the University of Pécs, Faculty of Business and Economics

Pákai Bettina
Zsankó Brigitta
IV. Évfolyam
Vezetés - szervezés szak
Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar
Konzulens: Dr. Farkasné Dr. Kurucz Zsuzsanna
Egyetemi docens

Talent development programs in the Hungarian higher Education, focused on the
University of Pécs, Faculty of Business and Economics
Tehetséggondozási programok a magyar felsőoktatásban, fókuszban Pécsi
Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar

A dolgozatunk témája a tehetséggondozás fontossága a magyar oktatásban és a jelenlegi helyzetének bemutatása a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar tekintetében. Vizsgálatunk célja, hogy olyan tehetséggondozási programot alakítsunk ki az egyetemen, amely felhívja a hallgatók figyelmét képességeik fejlesztésére. 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.

Bettina Pákai

Brigitta Zsankó

IV. course

Management and Leadership

Supervisor: Farkasné Kurucz Zsuzsanna Ph.D.

Associate professor

Talent development programs in the Hungarian higher Education, focused on the University of Pécs, Faculty of Business and Economics

Tehetséggondozási programok a magyar felsőoktatásban, fókuszban Pécsi

Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar

The main topic of our paper is the importance of the talent management at the Hungarian education system. We focused on the specified actualities of the University of Pécs, the Faculty of Business and Economics. Our main aim is to create a new talent care program, which could be useful for our university. The importance of these program is to bring the skills and knowledge to student's attention. Our statement is the students need attention of their knowledge from their tutor, furthermore, the less number of students who is taken the part of any knowledge care program.

We recommend to create a new innovation program which can help students to inquire their knowledge base and improve their skills. The main goal is to creat a strong marketing campaign which gives the economic faculty more competitive in the present educational system.

Tartalomjegyzék

Bevezetés	2
1. Mi fán terem a tehetség? (Pákai Bettina).....	5
1.1 A tehetségkép kialakulása.....	5
1.2 A tehetség fogalma	7
1.3 A tehetséggondozás történelmi háttere Magyarországon	9
1.4 A tehetség összetevői – Egytényezős tehetségmodellek	11
1.5 Összetett tehetségmodellek.....	13
2. A „tehetség fája” (Zsankó Brigitta)	19
2.1 Tehetséggondozás a magyar felsőoktatás tükrében	19
2.1.1 Keretszámok hatása a felsőoktatásra 2012-ben.	19
2.1.2 A tehetség felfedezésének és gondozásának kihívásai a felsőoktatásban.....	26
2.2 Felsőoktatás, mint a tehetséggondozás speciális területe	29
2.2.1 Magyar Tehetséggondozási Programok.....	30
2.2.2 A Tudományos Diákköri Munka jelentősége az egyetemek tekintetében.....	32
2.2.3 Komplex tehetségfejlesztő programok Magyarországon, avagy Nemzeti Tehetségsegítő Tanács	33
2.3 Benchmarking	35
2.4 Tehetséggondozás a vállalati szférában.....	38
3. A PTE-KTK Tehetséggondozó Programjai.....	41
3.1 Korai tehetséggondozás (Pákai Bettina)	42
3.2 Magyar nyelvű tehetséggondozó szervezetek és programok (Zsankó Brigitta)	43
3.3 Idegen nyelvű képzések és programok (Pákai Bettina)	48
3.4 Tehetséggyárak bevonása (Zsankó Brigitta).....	52
4. Kutatási eredmények (Zsankó Brigitta).....	57
4.1 Kérdőíves megkérdezés eredményeinek értékelése.....	59
4.2 Egy tehetséges hallgató kiemelt esete.....	63
4.3 Problémák a PTE-KTK karán (Pákai Bettina).....	64
4.4 Megoldási javaslatok	65
Összegzés.....	67
Irodalomjegyzék	68
Mellékletek	72

Ábrák jegyzéke

1. ábra: Renzulli háromkörös tehetségmodellje	15
2. ábra: Tannenbaum pszichoszociális tehetségmodellje	16
3. ábra: Mönks-Renzulli tehetségmodell	17
4. ábra: Czeizel táalentum modellje	18
5. ábra: Gagné Megkülönböztető modellje.....	19
6. ábra: Államilag támogatott képzésre jelentkezők és felvettek száma (2001-2012)	21
7. ábra: Költségtérítéses képzésre jelentkezők és felvettek száma (2001-2012)	22
8. ábra: Alapképzések keretszámai és részösztöndíjak aránya (2011-2012).....	23
9. ábra: Alapképzések és keretszámai 2011-2012 évek alakulásában	23
10. ábra: Államilag támogatott keretszámok csökkenése.....	24
11. ábra: A tehetséggondozás szakaszai	41
12. ábra: A JPSZK felvételi kampányidőszaka időrendben	44
13. ábra: Mentori kapcsolat igényének százalékos eloszlása	59
14. ábra: Tehetséggondozó programok tagsági megoszlása a válaszadók között	60
15. ábra: Hajlandósági arány a szervezetekhez való belépéshez	61
16. ábra: Tagság által vélt előnyök százalékos megoszlása	62

Bevezetés

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 kreativitásunkat felhasználva kialakítsunk egy olyan tehetséggondozási programot a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar számára, melyet a jelenlegi oktatási környezetben a tehetséggondozási programjában alkalmazni képes. A struktúra kialakításában jelentős szerepet játszott az új felsőoktatási törvény és a keretszámok hatása. Céljaink elérése érdekében több szempontból megvizsgálva az intézmény tehetséggondozási programjait, azokat a hipotéziseket állítottuk fel, hogy a karon szükséges a *szorosabb mentor-diák kapcsolat*, valamint hogy *az egyetem diákjai tagjai tehetséggondozó szervezeteknek vagy programoknak* a kar által kínált elérhetőségek közül. A megállapításaink végeredményeként azt a célt tűztük ki a kar számára, hogy hozzon létre egy olyan *innovatív tehetséggondozó programot*, mely segít a hallgatók és az oktatóknak is a kollektív együttműködés fenntartásában. Hipotéziseink vizsgálatának érdekében kutatási módszertanokat kezdtünk el alkalmazni a szakterület szélesebb körű megismeréséhez, valamint az egyetemi viszonyok és lehetőségek feltérképezéséhez. Hipotéziseink vizsgálatára a „Kutatási eredmények” fejezetében térünk ki, ahol az általunk kidolgozott megoldási javaslatok is ismertetésre kerülnek. A tehetség kialakulási és fejlődési folyamatának megértéséhez először azonban elengedhetetlennek tartottuk a téma releváns szakirodalmak általi feldolgozását.

Kutatási módszerek

A téma szakmai feldolgozásához külső és belső 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 mélyinterjúk 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.

Köszönetnyilvánítás

Dolgozatunk megírásában nagy segítséget nyújtottak számunkra egyetemünk oktatói és hallgatói egyaránt. Ők voltak azok, akik támogatásukkal végigkísértek minket az úton, tanácsokat adtak és válaszoltak az általunk feltett kérdésekre interjú vagy kérdőív formájában. Köszönettel tartozunk többek között Dr. Vitai Zsuzsannának és Tóth Líviának, akik az angol képzés rendszerét és működését mutatták be nekünk, valamint Dr. Farkas Ferencnek és Schmuck Rolandnak, akik információkkal, támogatásukkal segítettek dolgozatunk elkészülését. Külön szeretnénk kiemelni Dr. Farkas Ferencné és Balogh Gábor nevét, akik konzulens oktatókként koordinálták a dolgozat elkészítésének folyamatát és tanácsukkal segítettek munkánkat. Köszönjük a segítséget azoknak a hallgatóknak, akik kitöltötték kérdőívünket, ezáltal segítve munkánkat, valamint Kenesei Mirkonak és Oletics Zoltánnak, akik szintén egy-egy interjú keretében szolgáltak hasznos információkkal a tehetséggondozás területén. Köszönetet szeretnénk mondani továbbá párjainknak, akik végig lehetővé tették és támogatták törekvéseinket és a dolgozat megírása közben is mindvégig biztatásukkal mellettünk álltak.

1. Mi fán terem a tehetség?

Mivel TDK dolgozatunk témája a tehetség, annak kialakulása és fejlesztési lehetőségei, ezért mindenképp vizsgálnunk 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 tehetségkép 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 gondolkozású és kimagasló teljesítményű embereket különös képességeik miatt misztikusnak találták. Az ókor gondolkodói saját magukat is isten ajándékának tartották, több görög filozófus hitte, hogy képességük, gondolkozás módjuk 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 gondolkodás 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 megdőltek 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 mai napig 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 átlagosat 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 vizsgálatára 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 kiszűri 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 féle 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 tekinthető.

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 tarthatják 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. Széchenyi 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 legtöbbször egyetemi oktatók, tanszékvezetők lettek. 1996-ban a Kutató Diákok Országos Szövetsége a legkiválóbb gimnazistáknak biztosított kutatási lehetőségeket. 2000-ben az Oktatási Minisztérium hirdette meg az Arany János Tehetséggondozó Programot, melynek célja a hátrányos helyzetű településeken élő tanulók felzárkóztatása volt. Ebben az időszakban a többféle tehetséggondozó program indításának háttérében a Debreceni Egyetem Pedagógiai Pszichológiai tanszéke állt Balogh László vezetésével. 2003-ban látott napvilágot a B-A-Z Megyei Komplex Tehetséggondozó Hálózati Program, mely összefogta és anyagilag támogatta az egyéni kezdeményezéseket, valamint támogatta az oktatók ez irányú továbbképzését és a tanórán kívüli tehetséggondozást. 2004-ben a MTT nagyszerű nemzetközi szakmai konferenciát szervez a Miskolci Egyetemen, amelyen részt vesz a nagyhírű Renzulli és Mönks professzor egyaránt, akik a kor kiemelkedő alakjai a témában.

2008-ban indult egy új korszak a magyar tehetséggondozás 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. Ebből a Sarka Ferenc által idézett részt mi is átvennénk, hiszen fontos iránymutatást ad véleményünk szerint a jelen helyzetre is.

„Egyre pontosabban körvonalazódtak elképzeléseink. Differenciált alapelveink közül a legfontosabbak a következők:

- a tehetséggondozást az eddigiéknél tervszerűbben, szervezettebben és eredményesebben kell végezni,
- a tehetségek fejlesztési programja nem kizárhatja 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 feladatrendszerében;
- e tevékenység minden iskola feladata, és minden pedagógus erkölcsi, szakmai kötelessége,
- a tehetséges tanulók felderítését és speciális gondozását felmenőrendszerben, „megyei szinten” kell intézményesíteni, egyelőre csak bizonyos foglalkozások kialakításával, 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 Génius 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 alábbi idézett mondat: „A belső hajtóerő fokozott szintje vagy különleges minősége adja a rendkívüli 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 fejezetrész.

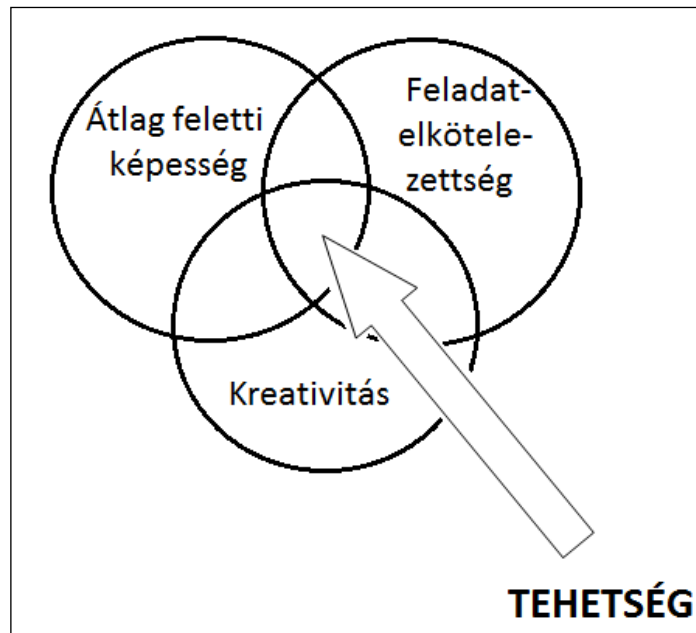
1.5. Összetett tehetség-modellek

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 iránti elkötelezettség. (1. ábra)



1. ábra: Renzulli háromkörös tehetségmodellje

Forrás: Gyarmathy (2006) alapján 22.p.

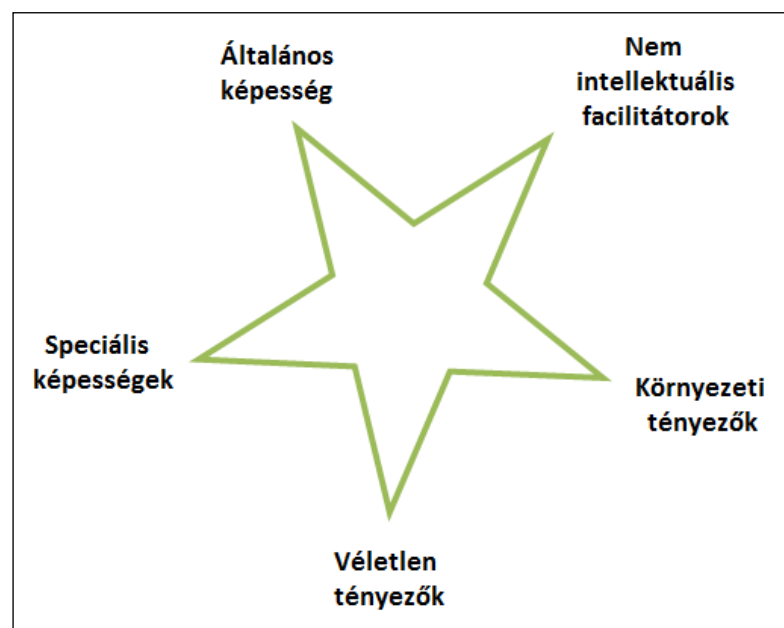
Azt az embert tartotta tehetségesnek a modellje alapján, aki képes volt kifejleszteni magában ezt a három fő tulajdonságot és ezeket integrálni tudják oly módon, hogy a társadalom számára valamilyen fontos területen alkalmazni tudják. Az egyes faktorokat egyenrangúnak tekintette. Az átlag feletti képesség 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 modellekben azonban bekerül egy új perspektíva is, amit a megalkotásukkor figyelembe vettek, mégpedig a belső tényezőkön túl a külső környezet hatását. Ez nem egyformán jelenik meg az egyes kutatóknál, de egyre inkább rájöttek arra, hogy nem figyelmen kívül hagyható 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.



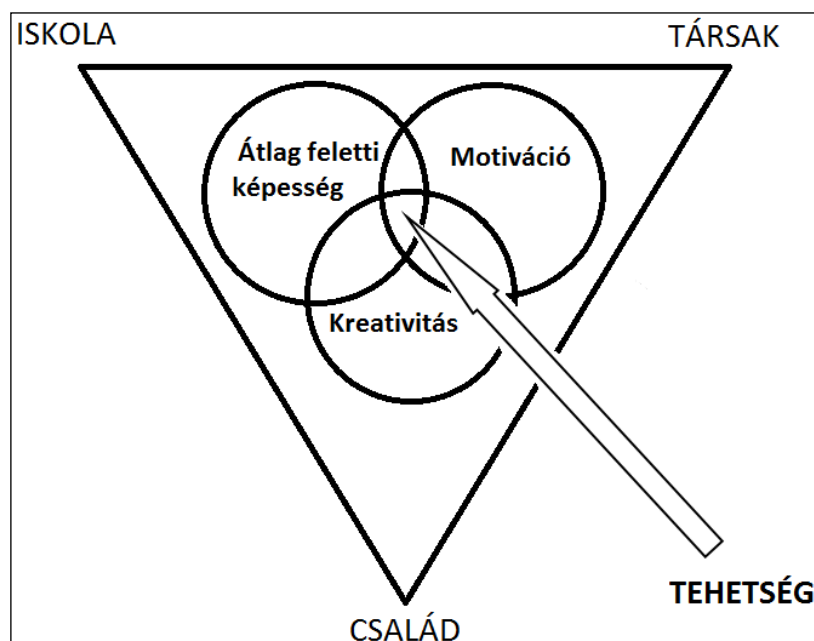
2. ábra: Tannenbaum pszichoszociális tehetségmodellje

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 érne sokat. (Gyarmathy, 2006)

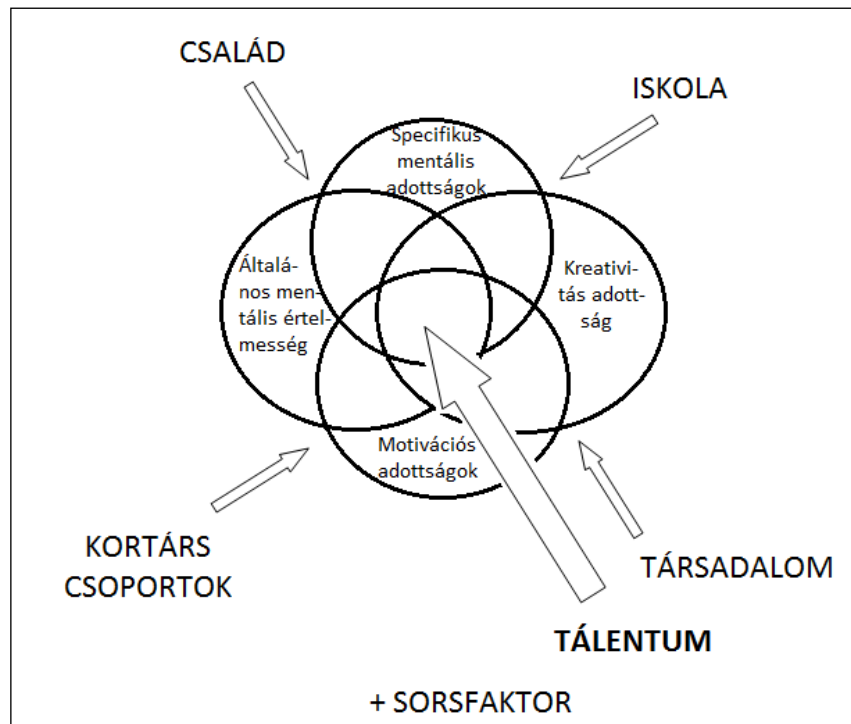
Renzulli korábban bemutatott modelljének helyénvalóságát mutatja, hogy később Mönks saját kutatásához, amelyben a külső tényezőket vizsgálta tökéletesen felhasználhatónak tartotta Renzulli kutatási eredményeit és csupán kibővíteni kívánta őket. Egyetlen változtatás, hogy a feladat elkötelezettséget kicserélte a motiváció szóra, hogy ezzel is jobban hangsúlyozza a belső készítő 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*2+1 faktoros táalentum 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 lehetnek támogató vagy hátráltató hatásai egyaránt.

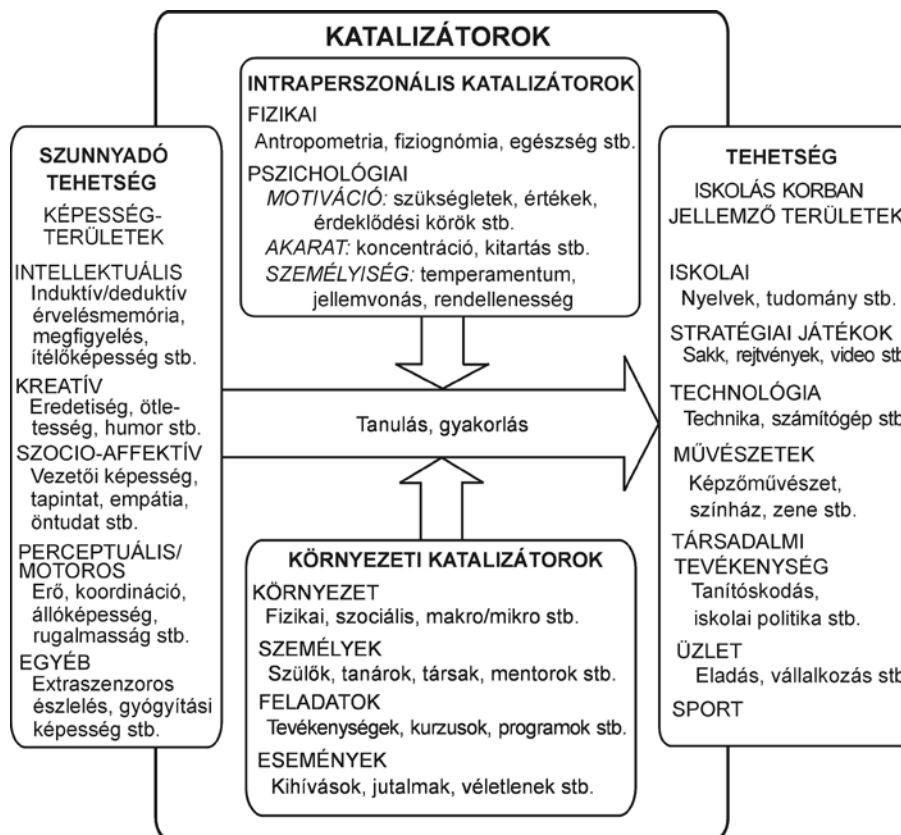


4. ábra: Czeizel táalentum modellje

Forrás: Gyarmathy (2006) alapján 32.p.

A genetikai tényezők közül 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 modellben, hiszen mint már azt korábban is említettünk azt, hogy ki számít tehetségnek mindig az adott társadalom dönti el és annak aktuális értékrendje. Ami miatt ezt a modellt mindenképpen szerettük 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 érnie 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.p.

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.

2. A „tehetség fája”

A fejezet célja, hogy összefoglaló képet adjunk arról, hogy a tehetséggondozás milyen fontossággal jelenik meg a mai magyar felsőoktatásban. A kép kialakítása során számos befolyásoló tényezőt kell figyelembe vennünk, így alfejezetekben tárgyaljuk a 2012-es évben történt változásokat a felsőoktatási szakképzés területén.

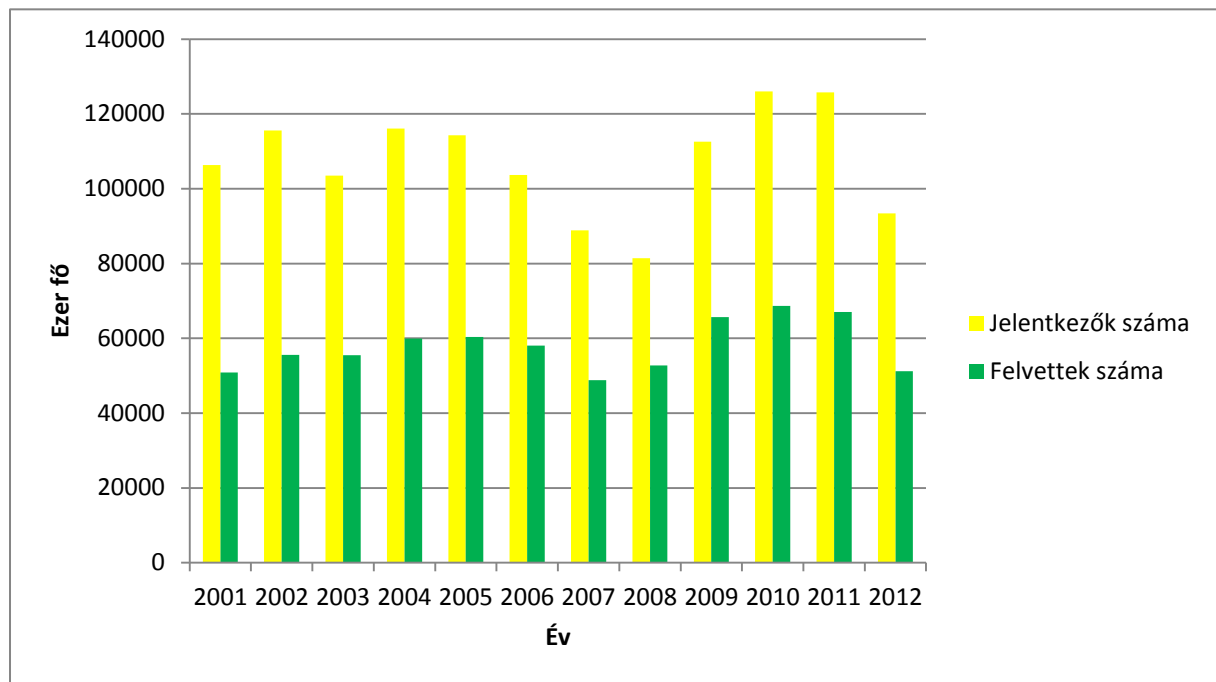
Elsőként az új felsőoktatási törvény hatását vizsgáljuk, melyeket statisztikai adatokkal, diagramokkal ismertetünk. Azt, hogy milyen mértékben változtak az államilag támogatott és a költségtérítéses képzés keretszámai, továbbá az intézmények szervezeti változásáról is szó esik. Ezt követi a tehetség megtalálásának fontossága és az utána következő kihívások ismertetése. Feladatokkal és akadályokkal kell a tehetség felismerésének folyamatában „megküzdeni”, mind a diákoknak, mind az egyetemeknek, akár anyagilag akár szervezetenként. A kihívások megkönnyítése érdekében ismertetjük azokat a támogatásokat, melyeket az állam törvényben előír, valamint azt, hogy milyen tehetséggondozó programok vannak és voltak a magyar felsőoktatásban, ezen belül is ismertetjük a TDK jelentőségét a felsőoktatásban. S végül a vállalatok szemszögéből is feltérképezzük a tehetséggondozás lehetőségeit.

2.1. Tehetséggondozás a magyar felsőoktatásban

Munkánk során a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának (a továbbiakban PTE-KTK) tehetséggondozási programjait és lehetőségeit ismertetjük, illetve az új felsőoktatási törvény tehetségekre gyakorolt hatását vizsgáljuk. Feladatunknak tarjuk, hogy olyan új tehetség felismerési- és gondozási programot javasoljunk, melyet később a Kar alkalmazni tud.

2.1.1. A keretszámok hatása a felsőoktatásra 2012-ben

A keretszámok hatásának vizsgálata előtt azonban szükséges, hogy az elmúlt 11 év statisztikáit is ismertessük. Az államilag támogatott képzésre jelentkezők és felvettek száma változó tendenciát mutat. A diagram alapján megállapítható, hogy a vizsgált időszak éveiben az átlagos jelentkezői szám 107 ezer fő körül mozgott, valamint a felvettek száma átlagosan 58 ezer főt jelent. 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, ezen jelentkezetek közül 51 ezer fő felvételt nyert.

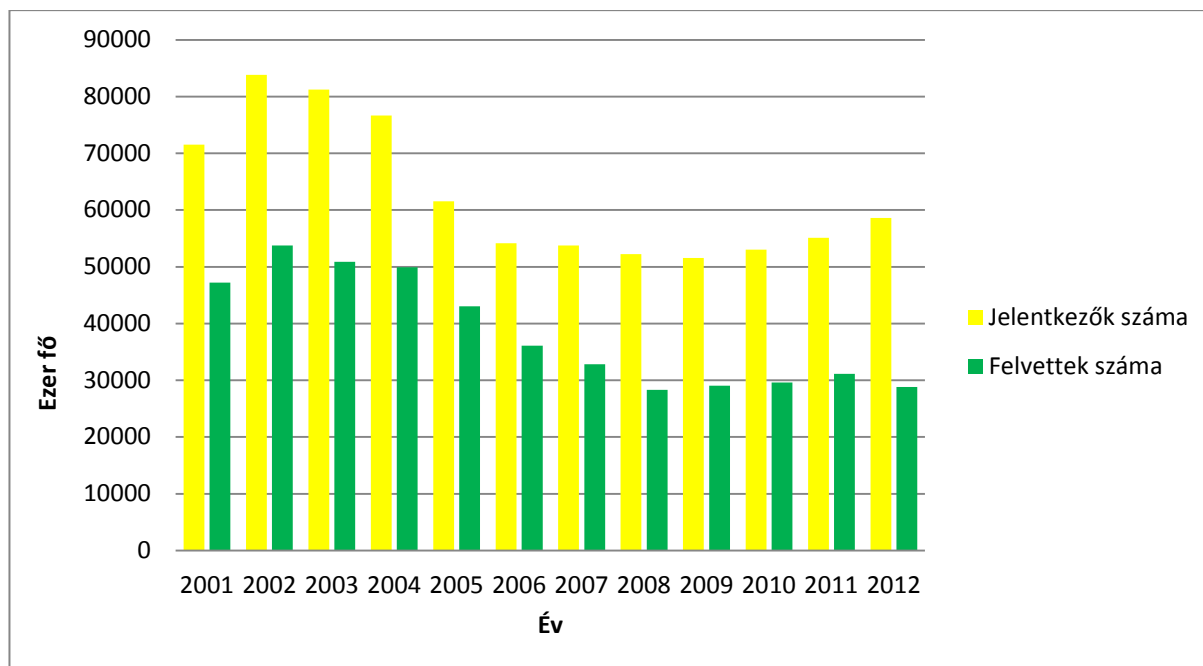


6. ábra: Államilag támogatott képzésre jelentkezők és felvettek száma (2001-2012)

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

A következő ábrát fontos ismertetni, hiszen a keretszámok jelentős mértékű változása a költségtérítéssel finanszírozási forma erőteljes megjelenésének tudható be. Az önköltséges és az államilag támogatott szakokra való jelentkezés között átlagosan a vizsgált időszakban 44 500 fős különbség állapítható meg. Az átlagos adatból arra lehet következtetni, hogy minden évben magasabb volt az államilag támogatott szakokra való jelentkezések száma, mint a költségtérítéssel finanszírozott szakokra. A 2012-es évben a költségtérítéssel finanszírozott szakirányokat tekintve a 62 ezer fős átlagos jelentkezéshez képes, még az új keretszámok hatására sem tudott az átlagos érték fölé nőni.

Az új felsőoktatási törvény kidolgozása és bevezetése előtt a felsőoktatásban érdekelt szereplők egybehangzó véleménnyel 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.

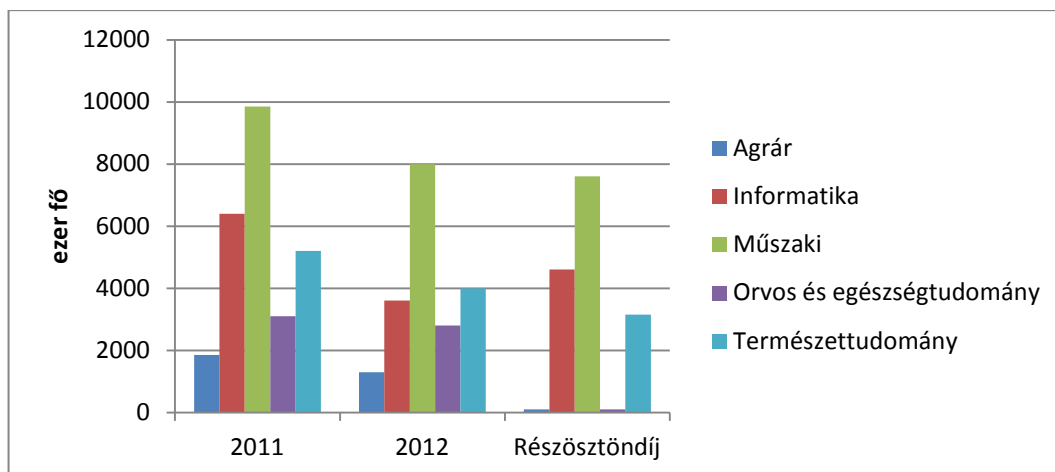


7. ábra: Költségtérítéssel képzésre jelentkezők és felvettek száma (2001-2012)

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

A statisztikai adatokból is kitűnik, hogy jelentősen csökkent a jelentkezők, valamint a felvettek száma a felsőoktatási intézmények esetében. A jelentkezők száma a 2012-es évben 58 ezer főre nőtt, ilyen magas jelentkezési hajlandóság utoljára 2005-ben volt, akkor 61 ezer főnél többen adták be jelentkezésüket.

A további ábrák azt mutatják be, hogy a felsőoktatás reformja milyen eredményekkel zárult. Az adatokat fontosnak véljük összesítve ismertetni, mert ezekből a számokból kiderül, hogy az állam által fenntartani kívánt szakterületeken milyen jelentős változások mentek végbe. Ezek a változások mérvadók, hiszen a 2011-es évben támogatott karok a 2012-es évben is hasonló mértékű támogatásban részesültek, azonban ezeket az helyeket további részösztöndíj lehetőségekkel pótolták. A részösztöndíjakat már az intézmények keretein belül kerülnek meghirdetésre, melyre pályázni lehet a hallgatóknak. Ezek a programok változatosak, melyet el lehet nyerni felvételi pontok, szociális háttér, valamint első féléves tanulmányi átlag alapján.

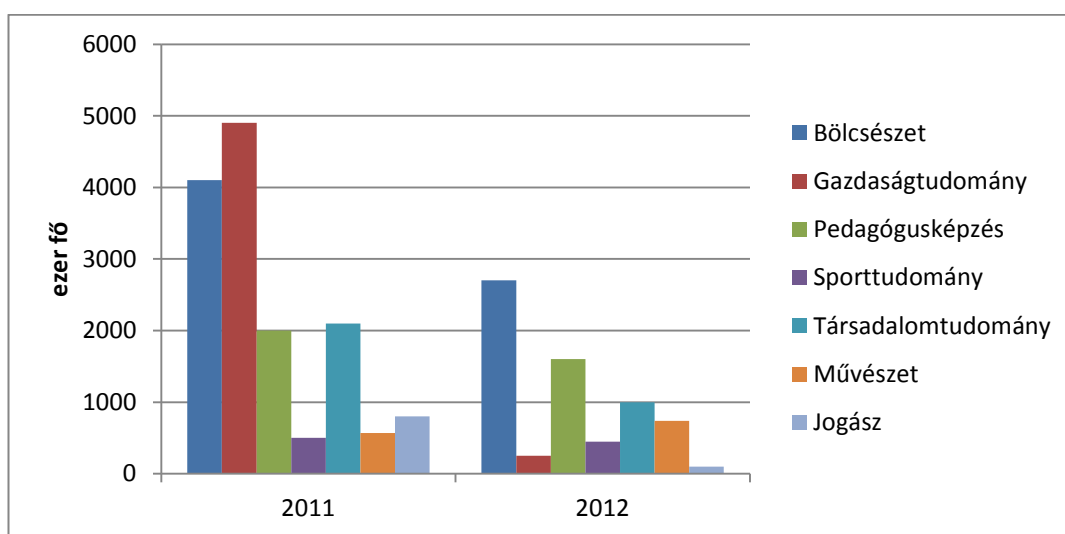


8. ábra: Alapképzések keretszámai és részösztöndíjak aránya (2011-2012)

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

Az alábbi ábrán látható, hogy az állam mely karok és képzési területek finanszírozását támogatja, valamint részösztöndíjak bevezetésével további felvételizőket ösztönöznek az adott szakok megjelölésére és választására. Az adatsorokból megmutatkozik az, hogy szinte az összes szak tekintetében növekedett a felvető hallgatók száma, kivétel ez alól az Agrár és az Orvos és egészségtudomány területe.

A következő ábrán jelentős csökkenés vehető észre egyes szakok tekintetében; melyek azok a szakok, amelyekre „rájárt a rúd”. Az állam azokat a képzési területekre csökkentette a támogatási keretszámait, melyek jelentős „tömegképzett” munkaerőt eredményezett a munkaerőpiacon.



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

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

A bölcsészképzést 1400 fővel, a társadalomtudomány területét 1100 fővel csökkentették. A tömegképzés elkerülése tekintetében a gazdasági és jogi területek államilag támogatott keretét drasztikus módon „megnyirbálták”. A változás többnyire a tehetséges fiatalok érdekében történt, hiszen nem akarják, hogy a tehetségek beleolvadjanak a tömegbe, s tudják tudásukat és képességeiket kamatoztatni. Az alacsony létszámkerettől remélik azt, hogy azok a fiatalok választják ezeket a képzési területeket, akik komolyan gondolják a szakmában való elhelyezkedés és megfelelő előzetes kompetenciákkal rendelkeznek. A következő táblázatban a számszerűsített adatok láthatók:

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

10. ábra: Államilag támogatott keretszámok csökkenése

Forrás: Saját szerkesztés az Eduline.hu (2012)

A gazdasági terület 250 fős keretszámán 27 felsőoktatási intézmény, 13 egyetem és 14 főiskola osztozott az állam által támogatott keretlétszámon. A meghatározó egyetemek tekintetében a Budapesti Corvinus Egyetem 75 fős államilag támogatott helyet kapott, az ELTE gazdasági tudományi szakterületre 15 fős, a Debreceni Egyetem 10 fős, a PTE szintén 10 fős keretszámot kapott. Ezekből az adatokból is látható a jelentős csökkenés 2012 évben. A következő 2013-as év tekintetében a finanszírozott keretszámokat törlik a jogász és közgazdász képzésben, mert 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 ezerről 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 kilencven dolgozót, a Miskolci Egyetem 53 egyetemi dolgozót és a Pécsi Tudományegyetem 107 dolgozót bocsájtott el. Az intézmények már egyre kevesebb óraadó tanárral kötnek szerződést. Olyan intézményi karok is vannak, ahol már egyáltalán nem alkalmaznak óraadókat. Takarékosági szempontból sor került/kerülhet a béren kívüli juttatások megszüntetésére, a nyugdíjas kor felé közelítő vagy már nyugdíjas oktatók elküldésére. A tapasztalt, idősebb oktatók kikerülhetnek az oktatási intézményekből, ez okozhat értékvesztést, amit tovább súlyosbít, hogy nem kellő ütemű 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 költségtérítéses formát is meg kellett jelölni ahhoz, ha egyetemen, főiskolán szeretne tanulni, azonban ez a családoknak anyagi támogatással jár. Erre azonban az előbbieken látott ábrán az állam megoldási lehetőségeket dolgozott ki részösztöndíj formájában.

A versenyképesség tekintetében azonban 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 PTE-KTK kommunikációs képviselője a HVG-nek adott interjúban Szilágyi Szilvia 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 harminckét 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 tehát vannak, olyan vállalatok a gazdasági életben, melyek megtalálhatók a tehetség gondozás 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 biztos munkahelyet. Elmondható tehát, hogy egyik fél sem tud működni a másik jelentős támogatása nélkül.

2.1.2. Tehetség felfedezésének és gondozásának kihívásai a felsőoktatásban

A *tehetség* felfedezése az egyetemek, 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 közvetlenség. Az alapozó képzések esetében az első években magas létszámú csoportokkal dolgoznak az oktatók még a gyakorlati órák esetében is, így nehézkesé válik a diákok név szerinti megismerése; ez azonban a hallgatók esetében is nehézkes, hiszen több száz diáktársa lehet, nem úgy, mint a középiskolában, gimnáziumban.

A témánk *kutatása során számos véleményt és meglátást összefoglalva diáktársaink* mondanivalójából arra a következtetésre jutottunk, hogy valóban magas a létszám a kezdő évfolyamokon, így a diákok gyakran érdeklődés hiányában nem gyakran látogatták az órákat, vagy azon kevésbé tudtak figyelni a gyakran „zajos” 300 fős hallgatóság miatt. A megkérdezett oktatók véleménye egyezik a hallgatók többségének nézőpontjával, azonban nem lehet mit tenni a „rendszer” ellen. A tehetség gyakran az első két alapképzésben eltöltött időszak után „bukkan” fel, hiszen addig még nincs szakirány választás, illetve magas a gyakorlati, laboratóriumi órákon való létszámkeret is.

A *mai képzések már két ciklusban történnek*, így ez tovább nehezíti a tehetségek felismerését, esetleges gondozását. A hallgatók az alapképzésben számos előadáson és gyakorlaton vesznek részt, azonban az előadásokat több száz diák hallgathatja, így az átadott elméleti tudás mennyisége és minősége csökkenhet.

A magas létszám a gyakorlatok során is nehézségek elé állítja az oktatókat és a hallgatókat egyaránt, hiszen számos esetben a gyakorlatok során újra át kell ismételni vagy megmagyarázni az előadáson leadott tananyagot, mely lassíthatja a tananyagban való haladást. Az elhangzott és átismételt ismeretek összegzésén túl kérdéses, hogy mennyire hatékonyak így a gyakorlatok a magas létszám ellenére; a tehetségek mennyire tudnak érvényesülni és kitűnni a „tömegből”, azaz mekkora az esélye annak, hogy a tehetség felszínre kerüljön.

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, hogy váljon, hogy jobban megismertessék a hallgatókat a szakirányok tartalmáról, területeiről és lehetőségeiről. 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 az oktatóknak is „könnyebb” feladatuk lenne. Egyik végzős hallgatótársunk véleménye a szakirány választás kapcsán az, hogy a hallgatónak is feladata, hogy érdeklődjön az adott szakirány felől, azonban ha ezzel kapcsolatban segítségért, tanácsért fordul az oktatókhoz, nem fog üres kézzel távozni. Közös véleményünk az, hogy fontos, hogy ebben a szakaszban a hallgató is motivált legyen, ne feltétlen „sodródjon az árral”.

Az oktatónak egy tehetség gondozása, felismerése 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 segédkezni kell. A hallgatók is „taníthatják” mentorukat, melyre számos példa akad bármely „mester-tanuló” kapcsolatban. Oktatóink számos hallgatónak tartottak „mankót” egyetemi pályájuk során, így ők tapasztalatot megosszák hallgatóikkal; hiszen ezekből könnyebben tanul az ember, hasonló szituációba kerülve alkalmazni tudja a passzív tudását, így a tanulási folyamat aktív szakaszba lép. A másik oldalt tekintve a fiatalok korukból adódóan új információkkal is el tudják látni a mentorukat, s esetleg segíthetik őket, például az informatika világában.

A tehetséggondozás egyik alapfeltétele, hogy az oktatónak nemcsak egy adott szakterület ismereteivel kell rendelkeznie, hanem más tudományterületek ismertségével is, valamint jártassággal és kompetenciákkal, tehát az tehetséggondozás a felsőoktatásban multidiszciplináris szinten jöhet csak 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.

A tehetséggondozás egyik legnagyobb mérföldköve az, hogy valaki eredményt érjen el egy adott területen, ehhez azonban az első lépcsők egyik a kari TDK forduló, melyen sikeres eredmény egyik alapfeltétele az esetleges doktori tanulmányok folytatásának. A TDK verseny az egyik legjobb és talán legegyszerűbb módja az esetleges tehetség kiszűrésének a felsőoktatásban. A kiemelkedő hallgatók esélyt kapnak arra, hogy más tanárok és oktatók, esetleg a gazdasági szférából „valaki” felfedezze őket. Az elismeréshez azonban meg kell tenni „néhány” lépést, mely kemény és időigényes munkával jár, azonban a tudás senki nem veheti el tőlünk. 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 kihívásait leküzdve és azt felismerve segítséget kapnak az oktatók és a hallgatók egyaránt nagyobb szervezeti egységektől, melyek munkájuk során azt a célt tűzték ki maguknak, hogy felkutadják a tehetségeket és gondozzák, nevelik, ápolják őket. A következő fejezetben a tehetséggondozás intézményi, törvényi kereteken belül működő szervezeteket ismertetjük.

2.2. Felsőoktatás, mint a tehetséggondozás speciális területe

Az új felsőoktatási törvényben szakkollégiumok, diákkörök működtetésével támogatják a tehetséggondozást.:

„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, doktori képzéseken keresztül valósulhatnak meg. A tehetségek csoportos előfordulási helye többnyire a szakkollégium. A szakkollégiumok olyan csoportok, melyeket hallgatói csoportok hoznak létre, alakítanak ki és működtetnek. Ezek a csoportok magas színvonalon működnek, saját maguk képzésért felelősek, valamint céljuk, hogy olyan jól informált értelmiségeket képezzen, akik a társadalom szempontjából produktívakká 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 diáktotthon részeként 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 biztosítva van törvények által, tehát az állam is felelőséget és jelentős szerepet vállal abban, hogy a tehetség felszínre kerüljön, s ennek szervezeti kereteit meg is teremti.

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 fejleszteni, valamint megmutathatják magukat saját területükön. „A tehetséggondozás az a folyamat, amelyben a szisztematikusan felderített tehetségígéretet fejlesztjük a gazdagítás, gyorsítás, differenciálás eszközrendszerével, komplex programok keretében.” (Balogh 2010. 26. p.)

A tehetséggondozás erősségei közé tartozik Balogh László (2010) szerint a hazai törvényi szabályozás, amelyet a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 5. és 66. § biztosít. 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 e 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” vannak; 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 Tehetséggondozó Program**, mely az Erdős Pál Matematikai Tehetséggondozó Iskolájából 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.

Hazai pályán, a PTE-KTK lehetőségei között is találunk tehetséggondozó programot, melyet **Cultura Oeconomica Alapítvány**ként ismerhetnek a kar hallgatói. 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 megyek 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 feladat elvégzést végzi; ezek között megtalálható a szakmai és tanulmányi versenyek szervezése, hallgatói-oktatói részvételi szakmai-tudományos rendezvényeken való részvételének támogatása, az oktatók hazai és nemzetközi szintéren zajló konferenciákon való részvételék finanszírozás, s nem utolsó sorban elismert hazai és külföldi szakmai „hírességek” meghívása, vendéglőadásának megszervezése.

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi karán a szakkollégium is hasonló módszerekkel és célkitűzésekkel van jelen a tehetséggondozásban, azonban erről a későbbi fejezetekben lesz szó.

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 ugyan az. Azonban felmutathatnak különböző hagyományokat, melyeket 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 TDK munkát, szorosan együttműködve a helyi diákköri tanácsokkal, elnökökkel és titkárokkal. Minden intézményben zajló TDK fordulón, illetve az Országos Tudományos Diákköri Konferencián elért helyezések erkölcsileg, szakmailag motiválják a díjazott tehetségeket, ezáltal is támogatva őket a karrier indulására 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 döntése 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, 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 lehetőségekről.

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 érezzék is magukat.

Az NTT főbb célkitűzései és hosszú távú terveiben létrehozza, naprakészen tartja és folyamatosan frissíti az adatbázisát, amely a hazai és határon túli magyar tehetségek felismerésével, kiválasztásával és segítésével 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 fejezet rész tér ki részletesebben. Választásunk egy osztrák példára esett, mely számunkra is tanulságul szolgálhat a jövőben.

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 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 különbözőségek, 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 megalapozhatja egy új, toleráns európai polgárság alapját. (Weyringer 2009) A legfontosabb lépés a diákok számára a tolerancia létrehozatala. 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 érkezéskor kitöltött kétoldalas kérdőív az európai polgári lét alapértékeire kérdez rá az egyénre vonatkoztatja. A minden napi foglalkozások után kitöltött teszteknek számos célja volt, például dokumentálható legyen az értékek fontossági sorrendje, az álláspontok változása, valamint a program végén látható legyen 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 szintű 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 országaiból 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 a 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 azonban azt is figyelembe venni, hogy a hallgatók, az intézmények, az fenntartó állam és a gazdasági szféra között milyen kapcsolat van. Ezért szükséges azt is figyelembe venni, hogy vajon a vállalatok milyen szerepeket töltenek be a felsőoktatásban. Úgy véljük, hogy szükséges ezt a kérdés megválaszolni, hiszen ezzel olyan körkép és jövőkép alakítható ki a felvételizni állók körében, mely jelentősen befolyásolhatja tanulmányaik folytatását.

Másodrészt szükségesnek tartjuk azt is kiemelni, hogy a vállalatok felsőoktatásban, egyáltalán az oktatásban való részvételéből minden fél profitálhat. 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 jelentősen 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 szemszögéből; szükséges a folyamatos kapcsolattartás az intézmény és a vállalat között, a kapcsolati tőke, valamint a szükséges kompetenciák és képességek átadási módja. De talán a legmértvadász pozitív tény az, hogy a hallgatónak lehetősége lesz minél több valódi projektben való részvételre, 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) alapítója 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 a 2008-ban megrendezésre került Tehetségmenedzsment Konferencián résztvevő vállalatok képviselőinek véleménye alapján a következők jellemzik a tehetség kinevelését, megvételét, 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 rendelkeznie.

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, valamint esetlegesen konfliktusosak.

3. PTE KTK Tehetséggondozó Programjai

A következő fejezetben célunk az, hogy az olvasó képet kapjon a PTE-KTK karán 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 Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karát támogatni kívánó vállalatok számára.



11. ábra: A tehetséggondozás szakaszai

Forrás: Saját szerkesztés

3.1. Korai Tehetséggondozás

A Közgazdaságtudományi Kar nagy hangsúlyt fektet arra, hogy már a gimnáziumi tanulmányok alatt megismerhessék a jövő nemzedék 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. Ilyen tehetséggondozási programok kialakítására több helyen is szükség 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 Pécsi Közgáz hallgatói létszámát, így egy olyan szervezetet hoztak létre, mely segíti az érettségire 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, hétfélig 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 a PTE-KTK karán

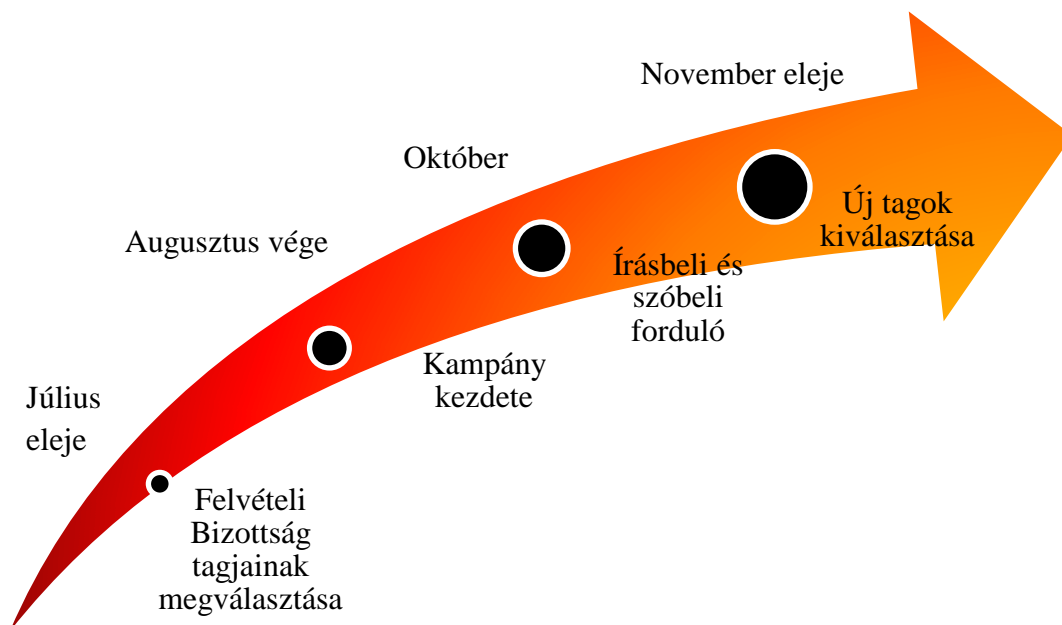
Az egyetemünkön működő fő hallgatói képviselő a *Hallgatói Önkormányzati Testület (továbbiakban HÖT)*, melynek célja és feladatai, hogy moderátorként működjön a hallgatók és az egyetem között. Ez a szervezet fogja össze a többi tehetséggondozásért működő szervezetet. Oktatási ügyekben folyamatos információt nyújtanak, valamint céljuk, hogy a térség vállalataival egyre szorosabb kapcsolatot alakítsanak ki, ami hozzájárulhat 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 Pécsi Közgazdaságtudományi Egyetemen is megtalálható ez a tehetséggondozási forma, melyet *Janus Pannonius Közgazdasági Szakkollégium (továbbiakban JPSZK)* 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 KTK karán, három alappillérrel, mely a szakmaiság, a közösség és a társadalmi érzékenység triójával alkot egy közös célt és feladatkört a tagok számára.

A *JPSZK* 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.

Miként válhat valaki a JPSZK tagjává?

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 JPSZK célja az, hogy azokat a tehetségeket szólítsa meg, akik motiváltak a tudásuk fejlesztése iránt, s ennek a szakkollégiumot tartják a legmegfelelőbb közegnek. Lehetőleg a kampány során azokat a hallgatókat keresik fel, akik több évig hasznos tagjaivá tudnak válni az egyetemnek, így az első és másodéves hallgatók a fő célcsoportjuk. A jelentkezés és a felvételi eljárás során a gazdasági életről 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.



12. ábra: A JPSZK 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 fordulóban kell a hallgatóknak bizonyítani a tagság rátermettségére. Az új tagokat a bizottság tagjai már a felvételit 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 megmérettetésein is, továbbá számos megrendezésre kerülő szakmai versenyben is. A JPSZK 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 PTE-KTK karán 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 érdekképviseletét. 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.

Miként válhat valaki a JPSZK tagjává?

Az egyetem minden hallgatója lehet; 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.

Véleményünk szerint az **MKT** felvételi rendszere nem hátráltatja a hallgatókat abban, hogy motivációjukat elveszítsék a jelentkezés előtt. A felvételi során nem határozzák meg, hogy milyen tudással kell, hogy rendelkezzen a jelentkező, így mindenkinek lehetősége van, hogy tag lehessen és tudást fejlessze. Aki 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 Pécsi Közgáz 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 KTK a mozgás örömét nem utasítja el, így megalapították 2002 novemberében a **Sportfólió** egyesületét, mely azzal a szándékkal 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 karai között évről - évről megrendezésre kerülnek az egyetemek közötti versenyek, melyen karunk csapatai sikeres eredményeket tudnak felmutatni.

A magyar nyelvű programok megismertetése egy olyan szempont a témánk tekintetében, mely mellett nem lehet észrevétlenül elhaladni. Mindegyik szervezet a maga nemében más-más tehetségek foglalkoztatását tűzte ki célul, így elmondhatjuk, hogy a PTE-KTK karán jelentős a tehetséggondozás. A kar hallgatóiként úgy gondoljuk azonban, hogy ezek a szervezetek nem tesznek meg mindent annak érdekében, hogy a hallgatók felfigyeljenek rájuk és érdeklődésüket tetteikben 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 PTE-KTK karán erőteljesen jelen vannak a diákok tehetséggondozásának területén. A magyar nyelvű programok között is találhatunk olyan szervezetet (JPSZK), 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 tehetséggondozás 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, az angol képzés, valamint a Hageni Távtanulási Egyetem. Azért tartjuk fontosnak ezeknek a 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, ez később hihetetlenül nagy előnyt jelent számukra.

Az oktatás különböző nyelven való történése 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 érdekképviseletének színvonalát és az oktatóikkal való kapcsolatot. A program hatékonyságát segíti az, hogy ezen a képzésen nem történik tömegképzés, a maximum létszám körülbelül 30 fő körül mozog. 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 „Bord 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 kérésekről 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 sylabuszokat 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 közöttük azoknak 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 rendszeres elemeknek 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 költségtérítéses hallgatók számára magasabb kiadást is jelent, az alapképzésesek számára 320.000Ft / félév, míg a mesterképzéses hallgatók 400.000 Ft / félév tandíjat fizetnek, míg 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 Pécsen történnek, mivel a pécsi 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 Pécsre oktató és két napos szemináriumot tart, de ha erre nincs lehetőség, akkor magyar oktatók segítségével igyekeznek támogatni a felkészülést. A vizsgák Pesten zajlanak, így ez az egy olyan szituáció van amikor el kell utazni Pécsről. A két képzés gond nélkül elvégezhető egymás mellett, mivel a vizsgaidőszakok is eltolódva vannak. Míg Pécsen januárban és májusban vannak a vizsgák, addig Pesten 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. A Pécsi Tudományegyetem 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 PTE KTK tehetséggondozó programjainak köre nagyon széleskörű. Kutatásunk érdekében azonban ezekre szerettünk 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. „Tehetségyárak” bevonása

Az egyetem által menedzselte 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 humán erőforrás 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. Az a szervezet, amely a gyakorlatban is működő tehetségmenedzsmenttel, tehetségprogrammal rendelkezik, annál a szervezetnél 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 hatékonyabb a Pécsi Tudományegyetem Közgazdasági Karának tehetség-felfedező „programját”; *valamint néhány* vállalat tehetségmenedzsmentről, tehetségről alkotott képét és munkásságát ismertetjük.

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 és 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 az alábbiak az elemei:

- 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 dolgozni, mely során a fejlődés szabályait követik, 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 esetében 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 a hallgatók támogatására. A tudásukat gyarapítani kívánó hallgatók az Audi Adventure gyakornoki programba vagy a nemzetközi Trainee-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 Egyetemen és a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemen 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 vértetik fel magukat a potenciális mérnökök, közgazdászok és elsősorban a *tehetséges hallgatók* irányába.

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 programban résztvevő hallgatók, ne csak elméletben ismerjék meg a gépgyártást, hanem tegyék meg az 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 vállalathoz 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 törekszenek, 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 ki a munka világába. Egyetemistaként 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

A kutatás célja és módszerei

Kutatásunk célja bizonyítani azt, hogy a *PTE-KTK karán jelentős tehetséggondozási programok működnek*. A kutatásaink során azonban kiderült, hogy ezt még jobban meg kell erősíteni intézményi, oktató-hallgató kapcsolati szinten. Persze ez nem minden esetben valósulhat meg, hiszen a kapcsolat elsősorban függ a „párokat” alakító tagok személyiségétől. Gyakran előfordulhat a hallgatókkal, hogy egy oktatók kiválasztanak szimpátia, tisztelet és megismert hozzáállása alapján szakdolgozatai konzulensnek, azonban a munkavégzés során nem azt tapasztalják, amit előre vártak. Ezek gyakran függenek a személyiségek összecsiszolódásától, azonban azt sohasem szabad elfelejteni, hogy a hallgatónak szükséges az oktatóhoz viszonyulnia és nem fordítva. Előfordulhat az is, hogy minden erőfeszítés ellenére sem képes a két fél együtt dolgozni, ez az utak különváláshoz vezethet.; ez abban az esetben gyakoribb mikor a hallgató választ oktatót előzetes elvárások alapján.

A kérdőíves felmérést a PTE-KTK karának alapképzésben és mesterképzésben résztvevő hallgatói között végeztük, így összesen 93 darab kitöltött kérdőívet kaptunk. A felmérés alapján próbáljuk igazolni a főbb feltevéseinket. Ahhoz, hogy a feltevéseinket igazolni tudjuk, alhipotéziseket állítottunk fel, melyekre a kérdőív több válaszából összefoglalva kaptuk meg a választ.

A vizsgálat hipotézisei

1. Szükség van szorosabb mentor-diák kapcsolatra

A 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. Gyakran előfordul, hogy a mentor-diák kapcsolat az élet számos területére is kiterjed, nem egy olyan kapcsolat alakult már ki a tehetség gondozása során, mely a „feladat” végeztével is folytatódott karrier szempontjából. Azonban mikortól is beszélhetünk mentoré-diák kapcsolatról, és hogy miként is alakulhat ki azt különböző tényezők befolyásolják. 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.

Erre példaként szolgál a szakdolgozat témaválasztása, hiszen 1 témában több hallgató is érdekelt lehet, azonban más megközelítést alkalmaznak munkájuk során.

2. A hallgatók tagjai tehetséggondozó szervezeteknek.

Tagság alatt azt értjük, hogy csatlakoztak-e valamilyen szervezethez, melyek a PTE-KTK karán belül megtalálhatók, illetve részt vesznek-e a programjaikon. Véleményünk szerint fontos, hogy a diákok valamilyen szervezet tagjai legyenek, hiszen ez által már a tanulmányaik megkezdése előtt vagy alatt számos tapasztalatra tehetnek szert, ismereteket szerezhetnek, valamint fejleszthetik képességeiket. Az egyetem egy új életforma minden hallgató számára, meg kell tanulnunk azt, hogyan tudjunk érvényesülni, kapcsolatokat teremteni, beilleszkedni egy adott csoportba vagy szervezetben, megismerni saját képességeinket, feszegetni kell határainkat, s ezekhez segítséget nyújtanak a szervezetek, legyen az újságírás, tanítás vagy sport.

3. Szükség van egy innovatív tehetségfejlesztő programra a PTE 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 következő fejezetben összesítjük a kérdésekre kapott válaszokat, melyek segítségével hipotéziseink elbírálásra kerülnek. A kérdőíven felül néhány oktatóval és diáktársunkkal a témáról beszélgetve véleményeket és tapasztalatokat kaptunk, melyeket a válaszok összesítése során kívánunk felhasználni.

4.1. Kérdőíves megkérdezés eredményeinek értékelése

1. Szükség van szorosabb mentor-diák kapcsolatra

- Tapasztaltad-e már, hogy egy oktató felfigyelve képességeidre segített a továbbfejlesztésben 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.

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

13. 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.**

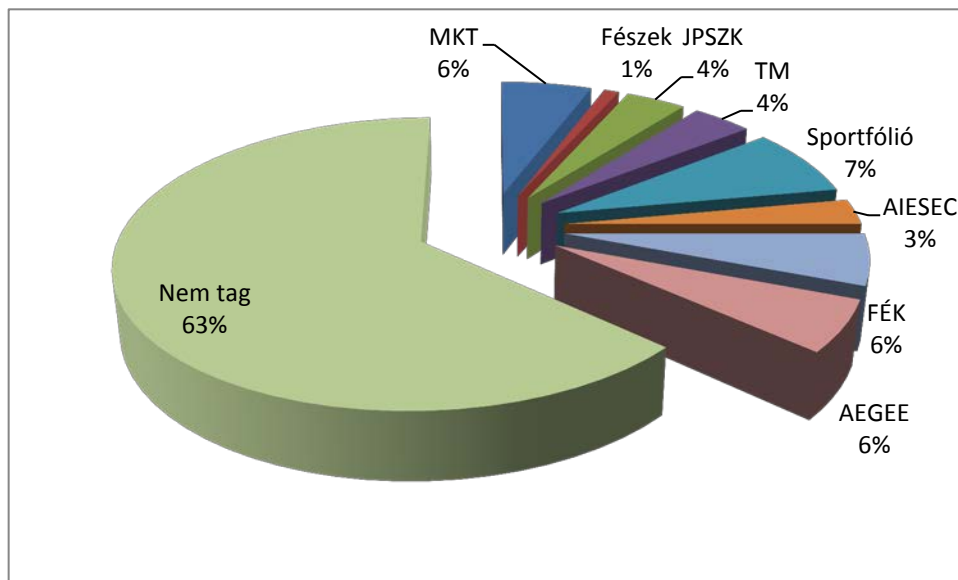
Az utóbbi két kérdés válaszaiból egyértelműen kiderül, hogy a hallgatóknak igényük van arra, hogy az oktatók jobban figyeljenek rájuk, segítsék őket. Az oktatókkal való beszélgetésünk alapján ők is ezt az irányt szeretnék képviselni. A megoldásnak egy akadályát érzik, ez pedig nem más, mint a maga hallgatói létszám.

Gyakran órákon is emlegetik, hogy a „régii szép időkben” még a hallgatókat név szerint ismerték, de ez ma már nem lehetséges még a 45-60 fős gyakorlati órákon sem. Bizakodva tekintenek a jövőbe, hiszen az úgy vélik a megkérdezett oktatók, hogy a 2012 –es évben bevezetett új keretszámok hatása pár éven belül érzékelhető különbségeket fog eredményezni. Az eredményekből megállapítható, hogy a megkérdezett diákok és az oktatókkal való beszélgetés véleménye alapján szükség van szorosabb mentor-diák kapcsolatra.

2. A hallgatók tagjai tehetséggondozó szervezeteknek.

- Ismersz tehetséggondozó programokat/szervezeteket a Pécsi Közgázson?
- Tagja vagy valamilyen szervezetnek, s melyek azok?
- Ha nem vagy tagja, melyik szervezetnek lennél szívesen a tagja?
- Mit gondolsz, milyen előnyökkel jár, ha valaki egy szervezet tagja?

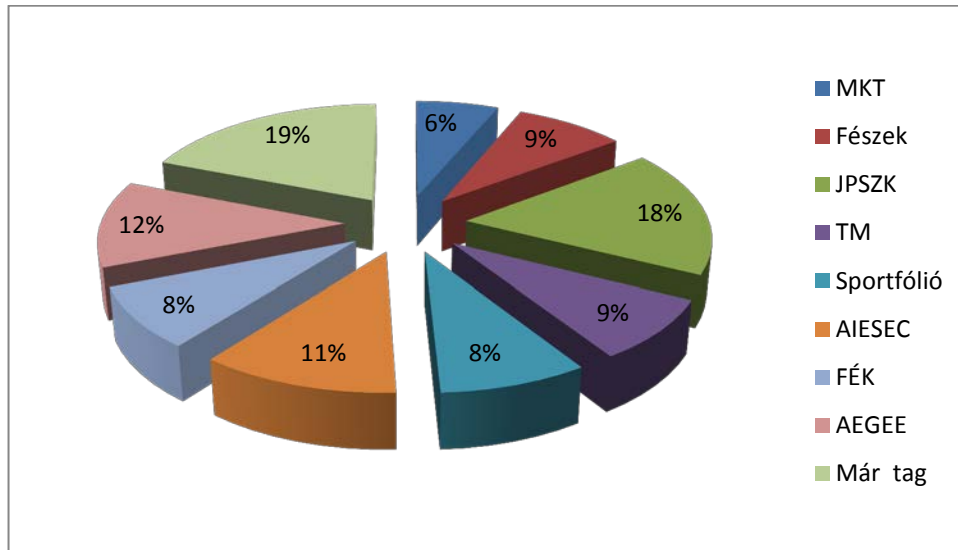
A válaszadók 94 % -os arányban ismer tehetséggondozó programot vagy szervezetet a karon, 6 % pedig nem. Az következő ábrákon ismertetjük a további válaszok arányát, melyek beszédes ábráknak is betudhatók.



14. ábra: Tehetséggondozó programok tagsági megoszlása a válaszadók között

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

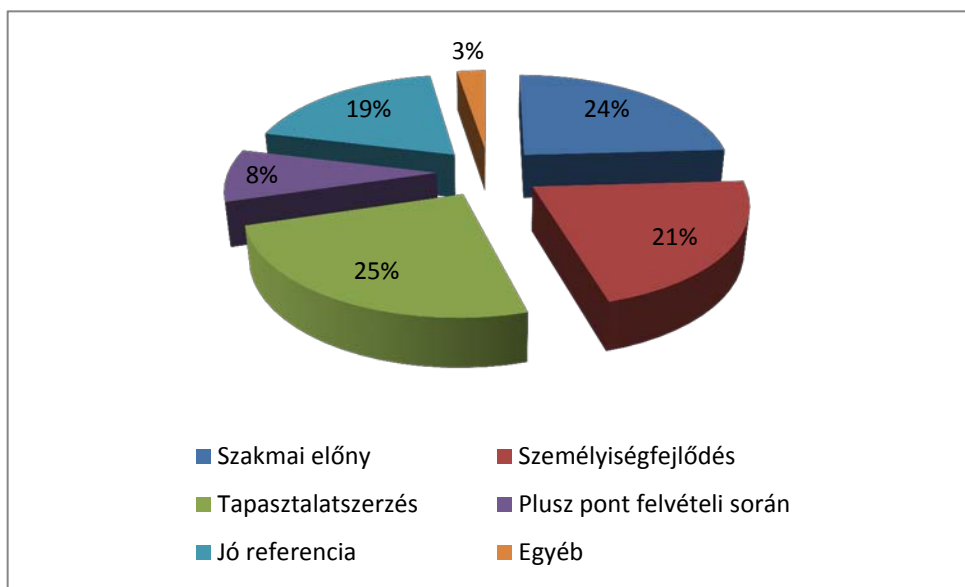
A 14. ábrán jól látható, hogy a válaszadók többsége nem tagja semmilyen szervezetnek sem, azonban elmondható, hogy a Sportfólió szervezete győzedelmeskedett 8 %-os arányban. Tehát ez az ábra a megállapításunkra negatív hatást gyakorol, de a következő kérdések eredményei biztató jövőt jósolnak.



15. ábra: Hajlandósági arány a szervezetekhez való belépéshez

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

Az ábrából egyértelműen kiderül számunkra, hogy a megkérdezett hallgatók szívesen lennének valamilyen szervezet tagja; ebben a versenyben a JPSZK szervezete „nyert” 18 %-os arányban. Nem csoda, a szakkollégium mindenki szemében az egyik legjobb fejlődés lehetőségét biztosítja, megfelelő szakmai környezetet. A válaszadók többsége több szervezet tagságán is elgondolkodott, hiszen ezt a kérdést több válaszadási lehetőséggel láttuk el, így kiemelkedhettek a „legnépszerűbb” programok is. A válaszadók többsége olyan szervezetnek lenne tagja (AEGEE, AIESEC), mely az ország határain túl is biztosít tanulási lehetőséget, „nem csak” hazánkban.



16. ábra: Tagság által vélt előnyök százalékos megoszlása

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

A válaszadók többsége a tapasztalatszerzést 25 %-kal és a szakmai előnyt 24 %-kal jelölték be, természetesen itt is többszörös válaszadási lehetőség volt biztosítva a kitöltőknek. A válaszok versengenek egymással a kitöltés során, ebből megállapítható, hogy mindenképp előnnyel jár egy szervezetnek tagjává válni, s ebben az esetben a hallgatók a jövőjük sorsát is figyelembe veszik, mérlegelnek egy esetleges tagság pályázása során.

Tehát a kérdésekre kapott válaszok önmagukat igazolják, miszerint ***a hipotézisünk megdőlt, azaz a megkérdezett hallgatók többsége nem tagja egy szervezetnek sem.*** Az is megállapítható, hogy a hallgatók minden tagja jó „előéleti” pontként tekint egy szervezetbeli tagságra.

4.2. Egy tehetséges hallgató kiemelt esete

A kvantitatív módszertanhoz tartozó kérdőívvezésen 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 az elmúlt hetek eseményei miatt Oletics Zoltánra esett, aki egy nemzetközi menedzsment verseny, a 2012. évi X-Culture versenyén csapatával 1. helyezést ért el. A kar méltán büszke hallgatójára, hiszen Zoltán nem csak gazdaságtudományi tudásáról, vezetői képességeiről, rátermettségéről adott tanúbizonyságot, hanem magát nemzetközi szinten 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.

Oletics Zoltán, a Közgazdaságtudományi Kar Vezetés és Szervezés szakos hallgatója, 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 válaszolónk 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 annyi tehetséget és erőt, amennyit Zoltán érzett magában és oktatói láttak benne. Jó példa ez mindenki számára, hogy igenis a tehetségeseket észre tudják venni az oktatók és megéri jól teljesíteni, kihozni magunkból a maximumot, ugyanis akkor mi is érhetünk el hasonló eredményeket.

4.3. Problémák a PTE-KTK karán

A következőkben az általunk vélt problémákat ismertetjük a Pécsi Közgazdász intézményes rendszerében. A kérdőívünk feldolgozása során számos problémát véltünk felfedezni melyek nagymértékben meghatározták későbbi javaslatainkat.

A hipotézisünkben megfogalmaztuk azt, hogy a kar hallgatói valamilyen szervezet tagjai. A megkérdezés során kiderült, hogy ez koránt sem így van. Problémának véltük felfedezni, hogy a hallgatók nagy többsége nem tagja egy tehetséggondozó szervezetnek sem, valamint az szervezetek által szervezett programokon alacsony a részvételi arány a hallgatói létszámhoz képest. A szervezetekbe való bekerülési ráta alacsony, a szakkollégium esetében a jelentkezők közül mindösszesen 10-15 főt vesznek fel, így ebbe a tehetséggondozó programba nehéz a bekerülés. A hallgatók által megfogalmazott vélemény szerint az oktatók ritkán figyelnek fel képességeikre, valamint nem hívja fel a hallgató figyelmét arra, hogy érdemes lenne egy szervezet tagjának lenni. Az oktatók jobban kedvelik azokat a diákokat, akik saját motivációjukból kérnek segítséget, saját karrierjük és jövőjük érdekében cselekszenek. Az oktatók és a kar számára is jelentős pesszimitást eredményez az alacsony jelentkezési létszám a TDK dolgozat elkészítésére. A hallgatók ebben az esetben nem eléggé motiváltak, sőt úgy érzik, hogy nem kapnak megfelelő szakmai támogatást az oktatóktól szakirány választás küszöbén.

A problémák gyakran felmerülnek egy működő szervezet életében, mely csak előresegíti az előrehaladást. Ezek azért jönnek létre, mert valahol hiba van a rendszerben, azonban a szervezet feladata az is, hogy megfelelő időben megfelelő megoldási tervekkel tud előállni.

4.4. Megoldási javaslatok

A megfelelő megoldása érdekében elsősorban a problémák gyökerét szükséges megkeresni. Ebben az esetben feltehetjük a kérdést, hogy mi az oka annak, hogy kevesen tagjai egy szervezetnek. A megoldási javaslatokat a dolgozat során feldolgozott szakirodalmak és ismeretek segítségével meg tudjuk válaszolni. A magas hallgatói létszám miatt, a diákok között is jelentős verseny alakul ki, s ezekhez még egy szabályozott felvételi környezet is társul, például egy szakkollégium felvehető tagjainak száma. A probléma oka a következő indok is lehet az, hogy nem megfelelően marketing stratégiákat alkalmaznak a szervezetek a célcsoportok meggyőzésére. A kollégiumi férőhelyeket a szakkollégium igényei határozzák meg, valamint a működési feltételei. A hallgatót kevésbé tehetségesnél vélő oktatók esetében szükséges azt is figyelembe vennünk, hogy az adott tantárgy milyen látogatottsági létszámmal rendelkezik, valamint az oktató tehetséggel foglalkozó hajlandóságát is.

Javaslataink arra irányulnak, hogy miként szükséges a Pécsi Közgázon eddig működő tehetséggondozó programokat javítani,fejleszteni. A hallgatók egybehangzó véleménye alapján azt javasoljuk, hogy szükséges bevezetni egy olyan tehetségszűrő programot, mely a jelentkezők szakmaiságát és tényleges tudását értékeli. Fontos lenne, ha több szakmai gyakorlati hely közül választhatnának az utolsó éves diákok.

A karon szükségesnek véljük egy olyan kezdeményezés elindítását, mely arra összpontosít, hogy a Pécsi Tudományegyetem hallgatói közül kiválasszák azokat a tehetséges fiatalokat, „PTE-delegáció” a legalkalmasabb, mely már az fentebb említettek szerint vállalatok által alkalmazott team-ek lesznek. Tudásukat és képességeiket fejlesztve oldanak meg esettanulmányokat, projektfeladatokat, s ezáltal megmutathatják, hogy mire képesek a pécsi kar hallgatói. A kar szempontjából lényeges egy hatékony marketingtervet létrehozni, mellyel versenyben tudnak maradni az állami helyektől megfosztott tehetséggondozási esélyekkel.

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 gyerek.
- 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 versenyképessé válhat. Javaslatunk tehát a PTE KTK számára, hogy ebben az újonnan kialakult nehéz helyzetben úgy pozícionálja 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 folyamatláccá.

Összegzés

A dolgozatunk témája a tehetséggondozás fontossága a magyar oktatásban és a jelenlegi helyzetének bemutatása a Pécsi Tudományegyetem 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, 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

Szakirodalmi források

Antalovis 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.pte.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-kommunikalnak-42443/ Letöltve:
2012.november 15

Hoffmann Rózsa honlapja (2012) <http://hoffmannrozsza.hu/parlament/az-orszaggyules-tavaszi-uleszakanak-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-felsooktatasban-56023/ Letöltve:
2012.november 10.

Index.hu (2012) : Teljesen felszámolhatják az állami jogász és közgazdászképzést
http://hetivalasz.hu/felsooktatasi_rangsor/vallalatok-a-felsooktatasban-56023/

Letöltve :2012 november 10.

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 PTE-KTK 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 éveid 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
- AISEC
- 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, melyeknek szervezetnek vagy tagja

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

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

- MKT
- Fészek
- JPSZK
- TM
- Sportfolió
- AISEC
- 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