

Tehetségkompetenciák mérése
és tehetséggondozás a
Nyugat-magyarországi Egyetemen



Szerkesztő:

Dr. Bodnár Gabriella PhD.
habil egyetemi docens

Felelős kiadó:

Prof. Dr. Neményi Miklós
tudományos és külügyi rektorhelyettes

Kiadó:

Nyugat-magyarországi Egyetem Kiadó

© Copyright - Minden jog fenntartva
ISBN 978-963-334-045-5

Lektorálta:

Dr. Závoti Józsefné PhD
egyetemi docens



A projekt megnevezése

TÁMOP - 4.1.1 - 08/1-2009-0002
Hálózatos egyetemi szolgáltatás-innováció
a Nyugat-magyarországi Egyetemen

Tartalomjegyzék

Történeti helyzetkép a tehetségek támogatásáról, gondozásáról	3
Kompetencia-értelmezések, szakirodalmi megközelítések	7
Kutatás a tehetségkompetenciák köréből	10
A kutatás eredményei	13
A tehetséggondozás lehetőségei a Nyugat-magyarországi Egyetemen	24
Összegzés	55
Életképek	58

Történeti helyzetkép

a tehetségek támogatásáról, gondozásáról

„A tehetség olyan megújuló társadalmi tőke, amely a magyarság előrehaladásának legfőbb erőforrása. A tehetségek felfedezése és segítése ezért nemzeti ügy. A tehetség ezerféle, és mindenkiben ott szunnyad egy vagy több fajtája. A feladat, hogy segítsünk mindenkit abban, hogy megtalálja, kibontsa és hasznosítsa a maga, s a közösség számára a tehetségét.”

(A Magyar Társadalom a Tehetség Szolgálatában a Magyar Tehetséggondozás I. Országos Konferencia”.
Budapest, 2008.)

A tehetség, velünk született adottságokra épülő olyan képesség, mely céltudatos fejlesztéssel és gyakorlással, átlagon felüli teljesítményt produkál.

Ősidők óta foglalkoztatja az emberi közösségeket az a kérdés, hogy az egyén milyen képességekkel milyen eredményeket tud produkálni, hogyan tud eljutni önmaga megvalósításához, valamint másokat segítve az önbeteljesítéshez?

„A társadalom és a tehetség közötti relációban, illetve az átlagostól kiemelkedően eltérő képességek megítélése alapján Gyarmathy (2011. 9.) négyes korszakolást alkalmaz. A legősibb a transzcendentális, misztikus felfogás, ezt követte a tehet-

séget az abnormalitással összekapcsoló szakasz, majd ennek cáfolataként jelent meg a pszichometrikus megközelítés, amely mellé a negyedik periódusban felzárkózott a tehetség kognitív értelmezése.” (Varga N., Szikra A., 2011.)

A tehetség társadalmi fontosságát már az ókorban felismerték. Pláton írásaiban a tehetségesek külön képzésének jelenőségét hangsúlyozza. Akkor látja biztosítva képességeik megfelelő fejlesztését, ha speciális képzést kapnak, ezáltal lesznek felkészítve az állami feladatok ellátására.

„Az ókori gondolkodás a kiemelt mentális és fizikai képességeket egyfajta misztikus erő jelenlétének tulajdonította, amelynek

birtokosa különös kapcsolatot tarthatott fenn a transzcendentális világgal. A vezetői kompetencia, tehetség és képességek megítélése az ókortól napjainkig jelentősen változott. A tradicionális szemléletben a vezető karizmatikus egyéniség, míg a modern megközelítések a kreativitására, a menedzser-szemléletre és a konfliktuskezelésre helyezik a hangsúlyt.” (Varga N., Szikra A., 2011.)

A társas készségek korábban kapnak elismerést és kiemelést a tehetséggondozás történetében, mint az intellektuális faktorok. Ennek magyarázata, hogy az intellektuális képességeket is egy misztikus erőnek tulajdonították, ezáltal hangsúlyozva annak nem mindenkit érintő voltát.

Az adottság, képesség, készség az élet minden területén megmutatja lehetőségeinket. Tanulásban, munkában, kapcsolatteremtésben és építésben szükségünk van olyan képességeinkre, mellyel jobban tudjuk önmagunkat képviselni, bemutatni, illetve megmutatni mivel is rendelkezünk, mennyire tudunk az élet bármely területen megnyilvánulni és tevékenyek lenni.

A képességek terén az önmagunk és másokért vállalt képviselő az, amivel az egyén vezetői kvalitását, vezetői ambícióit leginkább igazolni tudja.

A tehetséges fiatalok képzését követve, évszázadokon keresztül, több olyan elképzeléssel találkozhatunk, melyben az elkülönítéssel próbálták megoldani a „lángelme”, a kiváló képességű gyermek nevelését, oktatását. A próbálkozásoknak meg volt az eredménye. Kínában a császári iskolák, a középkorban az egyház vállalta magára a kiváló képességűek képzését.

A magyarországi tehetségek képviselőiben és képzésében a Bencés szerzetes rendiek vették ki részüket elsőként Pannonhalmán 996-ban, amikor szegény,

alacsony sorból kiemelt gyermekeket neveltek és oktattak papnak, katonának vagy tanítónak.

Az egyház határozott szerepvállalása a tehetségek támogatásában, felkarolásában évszázadokon keresztül igen jelentős volt. A protestáns egyházi iskolák kiemelkedő szerepet tölthettek be a jó képességű gyermekek és fiatalok oktatásában illetve előmenetelük támogatásában.

Jeles történelmi személyiségek vállalkoztak tehetséges szegény fiatalok taníttatására, segítésére, mint pl. Bethlen János erdélyi fejedelem, vagy a középkor nagy tudósa is Apáczai Csere János. A későbbiekben a hazai tehetséggondozás történetének központi szereplőiben, mint Csokonai Vitéz Mihály, Fazekas Mihály híres költőkben a Debreceni Református Kollégium tanárai ismerték fel kimagasló képességeiket, és ennek megfelelően támogatták őket a kibontakozás útján. A magyarországi tehetséggondozás történetének központi alakjait a Debreceni Református Kollégium tanárai emelték ki és támogatták pl. Csokonai Vitéz Mihály, Fazekas Mihály híres költőinket. A nagy művészegyéniségek segítői is többségében olyan a mentorok voltak, akik kiváló pedagógusként tették lehetővé az alkotók számára, hogy világhírűvé váljanak munkásságuk által. A középkor és újkor tehetséggondozó intézményei azok a kollégiumok (Debrecen, Sárospatak, Nagyenyed, Eperjes stb.), ahol a szegényebb réteghelyzetű tehetséges fiatalok tanításával kiemelkedően foglalkoztak. (Sarka, 2009.)

A XIX. században igen jelentős szervezetszerű és rendszerezett oktatási programok fogalmazódtak meg, és tették nyilvánvalóvá a tehetség fejlesztésének, kibontakozásának szükségességét. Ezek a programok főként a középfokú képzésekben jelentkeztek. Az egyetemek elsősorban csak és kizárólag a tehetség-

gesek képzésének fellegvárai voltak. Így az sem volt kérdés, hogy az ott tanulók körében tehetségesek vagy még tehetségesebbek vannak-e. Az egyetemi képzés lehetőséget adott ugyan a hátrányos illetve kevésbé jó körülmények között élők számára is képességeik fejlesztés, azonban létszámban, mégis ők voltak kevesebben. Nem egyszerű tehát összehasonlítást tenni, azok között, akik kevésbé jó szociális környezetből, de mint tehetségesek kerültek az egyetemre és azok között, akik jó módúként végeztek tanulmányaikat, ők ugyanis lényegesen nagyobb arányban voltak. A középiskolák fontos mérföldkövei voltak a tehetségek kiválasztásának és támogatásának. Ez a szelektáló szerepe világviszonylatban is jellemző volt.

A XX. század nem szűkölködött olyan politikai személyiségekben, akik politikai tevékenységük adta lehetőségeikkel élve új elképzeléseket igyekeztek bevezetni az oktatásügy területén a kivételes képességűek iskoláztatására.

Klebelsberg Kunó, mint vallás- és közoktatásügyi miniszter (1875-1932) népiskola-politikája mellett különös gondot fordított a tudománypolitika és felsőoktatás korszerű értelmezésére. Törekedett arra, hogy az egyetemek ne csak a gazdag polgárok gyermekeinek adjanak tanulási lehetőséget, hanem a szegényebb, de tehetséges fiatalok is részesüljenek egyetemi szintű oktatásban. Rendszerszemléletű gondolkodásával a magyar tudomány fellendítését vállalta, elsősorban a műszaki- és természettudományok kutatásának területeit. Külföldön is szervezett felsőoktatási tanulmányokat, ösztöndíjakat, ill. létrehozta a Collegium Hungaricumot, ahol a tehetséges magyar diákok és kutatók mélyülhettek el tanulmányaikban. Szándéka az volt, hogy a magyar oktatást valamint a tudományos kutatást az európai oktatáspolitikának is megfeleltesse, hasonló szintre emelje.

A XX. század első évtizedeinek kiemelkedő tehetséggondozó tudósai Révész Géza és Nagy László pszichológusok, akik a tehetségazonosítás első úttörőiként, valamint a gondozás, fejlesztés kiváló tanácsadói voltak. Mint azt írásaikban is megfogalmazták, akkor van értelme, jelentősége a tehetség felismerésnek és azonosításnak, ha „védelembe is vesszük” őket. Vagyis mutassunk utat számukra, hogy képességeiket megfelelően kamatoztatni tudják, hasznára lehessenek a nemzetnek.

A magyarországi tehetséggondozás helyzetéről több jelentős munka került nyilvánosságra. Különösen fontosnak ítélem meg az áttekintő munkák közül azokat, melyekben a XX. századi helyzetelemzések, a jó példák kiemelésre kerülnek. Annyi bizonyos, hogy a második világháborúig igen fontos lépéseket tettek meg a kiváló képességűek foglalkoztatására. A második világháború utáni Magyarország oktatáspolitikáját erősen irányította a pártállam, ahol a tehetségek megtalálása kevésbé volt fontos, inkább a hátrányos helyzetűek felkarolása, „mindenoldalúan fejlett személyiség” képzésére fókuszálva igyekeztek a jó képességűeket - az elit oktatás káros voltára hivatkozva - háttérbe szorítani. Szerencsére ennek ellenére több igen jó képességű, tehetséges fiatal kerülhetett be az egyetemre. Sajnálatos azonban, hogy bizonyos esetekben elkerülhetetlen volt a külföldre távozásuk, vagy ami sajnálatos módon bizonyos esetekben elkerülhetetlen volt, külföldre távoztak.

Az 1989-ben megalakult Magyar Tehetséggondozó Társaság célul tűzte ki, hogy felkutatja és segíti azokat a tehetséges fiatalokat, akik kimagasló teljesítményükkel országosan jó eredményeket tudnak elérni, és a nemzet kiválóságaivá tudnak válni. A Társaság programjában nemcsak az ifjúság, hanem a tehetségesekkel foglalkozó pedagógusok, különböző szakem-

berek is lehetőséget kaptak, hogy szakértelmükkel hatékonyan tudják segíteni a tehetséggondozást, fejlesztést és menedzselést. Több országos és nemzetközi konferencia eredményeképpen alakult ki egy olyan tehetség-hálózat, melyben az ország lelkes tehetség-tanárai, mentorai, támogatói közösséget alkottak, és lehetővé tették, hogy a társadalom fokozódó és nagyobb figyelmet fordítson a jó és kiváló képességekkel rendelkező, valamint teljesítmény adók irányába.

A magyarországi tehetséggondozás 1989-től egyre nagyobb jelentőséggel és meghatározó módon vett részt az oktatáspolitikában. A Társaság magas szintű szakmai és lelkes munkájának köszönhetően jutott el egy olyan pályázati programhoz, mellyel az ország az európai tehetséggondozás középpontjába kerülhetett.

A Nemzeti Tehetség Program példaértékű a képesség azonosítás és fejlesztés területén, olyan kompetenciák fejlesztésére vállalkozik, melyek az egyén tehetség-összetevőit, azonosítással, felismeréssel megfelelő oktatási programhoz kapcsolják, lehetővé teszik személyiségük, képességük, erősségük támogatását és fejlesztését.

Az átlagosnál magasabb teljesítmény nemcsak a tanulmányi eredményben és munkában mutatkozik meg, hanem különleges produktumban, alkotó munkában, kreativitásban is, melyet nem mindenki tud létrehozni.

A tehetség fogalma több szakirodalom szerint igen gazdag, többféleképpen értelmezhető. A különböző modellek egyetértenek abban, hogy a tehetség négy összetevőt mindenképpen tartalmaz:

- átlagon felüli képességet,
- átlagot meghaladó speciális képességet,
- kreativitást és
- a feladat iránti erőteljes elkötelezettséget.

A képességcsoportok akkor érnek el igazán fontos produkciót, ha azokat a család, az iskola és más fontos társadalmi csoportok megfelelően támogatni tudnak. Az átlag feletti képességek csoportjába, fejlett anyanyelvi képesség, eredményes információ felvétel és feldolgozás, valamint magas szintű elvont gondolkodás, stb. tartozik. A képességek e csoportja kompetenssé teszi az egyént bizonyos szakmaterületek magas szintű művelésére, eredményes bemutatására.

Azok a speciális képességek, melyek csak bizonyos egyének sajátosságaiként válnak ismertté - mint pl. zenei, nyelvi, képzőművészeti, szociális-interperszonális képességek - a tehetségesekre jellemző, egyéni adottságok. A speciális képességek igen szoros együtt-járást mutatnak a kreativitás meglétével illetve igényével is.

A kreativitás összetevői: problémaérzékenység, hajlékonyság, eredetiség, folyamatosság, stb. Különösen az egyén gondolkodásának rugalmassága, divergenciája, problémahelyzetekben a feltalálás képessége, ami igazán erőteljesen jelenik meg az alkotó ember munkafolyamatában.

Minden teljesítmény, akkor mutat jó eredményt, ha az egyén elköteleződött irányába. Olyan személyiség tényezőket kell figyelembe venni, mint a kitartás, érdeklődés, versenyszellem, és bizonyos szintű érzelmi stabilitás, mely nélkül nehezen lehet kitartó teljesítményt produkálni.

A négy összetevő együttesen utal egy adott tevékenység, gyakorlati vagy elméleti tudás, magas szintű képesség készségi szinten történő alkalmazhatóságára.

Kompetencia-értelmezések, szakirodalmi megközelítések

A társadalom értékét, az a tudás határozza meg, melyet a társadalom tagjai megszereznek és alkalmazni tudnak az élet különböző területein.

A társadalom értékét, az a tudás határozza meg, melyet a társadalom tagjai megszereznek, és alkalmazni tudnak az élet különböző területein.

A társadalmi, gazdasági folyamatok szabályozásában kiemelkedő fontosságú az egyének ismerethalmaza, annak felhasználhatósága, a változó igényekhez való alkalmazkodás lehetősége. A tudásalapú társadalmak versenyképessége, gazdaságosságja jelentős méreteket ölt.

Kompetencia meghatározások azt bizonyítják, hogy nehéz egyszerűen definiálni a fogalmat.

Első jelentése a képesség, készség, melyet az egyén tanulás által szerez meg és alkalmaz az élet különböző területein és/vagy helyzeteiben.

A kompetencia több értelmezést kap, fogalmi meghatározása a szakirodalom széles skáláján jelenik meg. Latin eredetű szó, alkalmasságot, ügyességet jelent azokon a területeken, ahol az egyén tevékeny, feladata van, teljesít és alkot.

A kompetencia általános és funkcionális értelemben része a személyiségnek, olyan képesség, készség, melynek gyakorlással történő fejlesztése magas szintű

tevékenységet, produktumot, társadalmilag hasznos, kimagasló szakmai hozzáértést eredményez. Az egyénre jellemző és megszerzhető kompetenciák a következő összetevőkből állnak:

1. Ismeretek, tudás (know-ledge):

Információk, amivel a személy rendelkezik, melyet az élethosszig tartó tanulás során szerezhet meg.

2. Készségek, jártasságok (skills):

Bizonyos fizikai és szellemi feladatok teljesülésének képességét adják; ahhoz szükséges, hogy tehetségét megmutathassa, ezáltal emelkedhet ki a többiek közül, más, mint a többi.

3. Önértékelés, szociális szerepek:

A személyes értékek (value) mentén szerveződnek, tehát olyan attitűdök, értékek, melyeket a személy fontosnak ítél megléte és megtétele szempontjából pl. siker, karrier; meglétük teszi lehetővé a tehetség, kiemelkedő képesség bemutatkozását a társadalmi környezetben.

4. Személyiségvonások (character),

Pszichikai-fizikai jellemzők a helyzetekre, információkra adott válaszok összességében; melyek a tehetséggondozás folyamatában az önmenedzselés terén elengedhetlenül fontos.

5. Motivációk (motivation):

Irányítják, befolyásolják, szelektálják a viselkedést bizonyos magatartások, célok felé, és lehetővé teszik a képességek fejlődésének, fejlesztésének magas szinten való előfordulását.

A tehetséggondozás nem nélkülözheti a kompetenciák kutatását. Az iskola ad lehetőséget arra, hogy az egyén tanulással, gyakorlással eljusson képességének kiemelkedő szintjéhez, és a mindennapokban azok sikeres alkalmazásához.

A lisszaboni Európai Tanács 2000-ben azt a döntést hozta, miszerint az EU gazdasági megerősödése érdekében tudásalapú társadalmat kell létrehozni. A Közösség célkitűzése és megvalósítása érdekében olyan magas színvonalú képzési programokat kell realizálni, ahol azon alapkészségek alapos elsajátítása a fontos, melyben az információs és kommunikációs technológiák, a technológiai kultúra, az idegen nyelv, a vállalkozás és a szociális kapcsolatok területe érvényesül. 2010-re a alapkészségeket sorát kiegészítették és bővítették a következő alapkészségekkel, melyek elsajátítása az európai dimenzió szerepét erősítette:

Írás-olvasási és számolási készség (alapvető készségek), alapkompenciák a matematika, a természettudományok és a technológia terén, az információs és kommunikációs technológiák valamint az egyéb technológiák alkalmazásához kapcsolódó készségek, a tanulás tanulása, szociális készségek, vállalkozói készség és a kulturális befogadás készsége. (Demeter K. 2006)

Ezek elsajátítása a sikeres életvitelhez, a tanulás eredményességéhez vezetnek. A tagállamok döntése szerint a társadalomban való hatékony részvételhez elengedhetetlenek a kulcs-kompetenciák és azok birtoklása.

Az UNIÓ egész életen át tartó tanulási programjához olyan kompetenciamérő eszközt (CA) dolgoztatott ki, mellyel elég pontosan megmérhető a diákok azon képességeinek, készségeinek összessége, mely az élethez, a mindennapok eredményes vállalásához feltétlenül szükséges. A kompetenciamérő eszköz, illetve értékelési lehetőség megtalálható az interneten, mindenki számára elérhető, önértékelő rendszerként működik. www.competenceassessment.eu.

A rendszer által mérhető kompetencia csoportok a következők:

- Csapatmunka, csoportmunka
- Projekt és a Team Management
- Innováció - kreativitás
- Ügyfélközpontúság
- Tanulási kompetenciák
- Alapvető kommunikációk
- Interkulturális kompetencia
- Problémamegoldó készségek
- Konfliktus-kezelési módok
- Időgazdálkodás - Szervezés
- Interperszonális hatékonyság
- Vezetői készségek
- Self-Managed Learning
- Autonómia és felelősség
- Vállalkozó szelleműség

A tehetség és a kompetencia összefüggése jelentős mértékben megnöveli az egyén esélyét személyes hatékonyságának megmutatására. Az önmagával elégedett tehetség birtokolja azokat a kompetenciákat, melyek elsősorban a környezetük irányába hitelessé és sikeressé teszi őket.

A különböző kompetencia területek jelentős összefüggést mutathatnak, együtt járásuk megerősíti az egyén lehetőségeit, képviselőt az élet különböző területein. Amikor az egyén interperszonális hatékonyságát kiemeljük, azért tesszük, mert ennek függvénye a probléma és konfliktushelyzetek megfelelő kezelése. Természetesen mindez nem működne, megfelelő kommunikációs készség nélkül. Az alapkommunikációs kompetenciák köréből a helyes viselkedési mód mellett az akadályok leküzdése, az öntudatos, magabiztos kommunikáció adja meg annak esélyét, hogy a tehetségét megmutatni szándékozó egyén sikeresen veszi az akadályokat.

Kulcskompetenciák közül figyelembe vesszük a probléma és konfliktuskezelés képességét, mely megítélésünk szerint

sikeresnek akkor nevezhető, ha az egyén rendelkezik tanulási kompetenciákkal is. A céltudatosság, a cél elérésének aktív módja a figyelemmel, a koncentrációval és a motivációval fejleszthető, valamint az önbizalommal erősítésével. Az oktatás folyamatában a tanulási készségeket az alapkompenciák elsajátításával lehet igazán elérni. Minden tehetséggel foglalkozó elmélet a kreativitásnak, az innováció képességének fontos szerepet tulajdonít. Az innováció lényege az újat alkotás, melyet a lelkesedés, a kezdeményező-készség, és a rugalmasság segít megvalósítani. A feladat iránti elkötelezettség igen magas szinten jellemzi a tehetséges egyént, erre azért van szükség az alkotás folyamatában, mert anélkül nehezebben megy a feladat sikerre vitele. A kompetencia csoportok közül érdemes figyelembe venni a vezetői készséget, melyhez az önmotiváción kívül a döntéshozatal, a visszacsatoló tanulás is tartozik. A vezetői készség elsősorban a csoportvezetői készségek körét jelenti, de valójában attól elrugaszkodva, más feladat, - munka-, teljesítmény produktumában is kell vele számolni. A speciális tehetségfejlesztés folyamatában lehetőség van az egyéni önfejlesztés, kockázatvállalás megtapasztalására, mely segítséget ad az egészséges önmegvalósításra.

A tehetség tartalma, fogalmi meghatározása közelít a kompetenciák köréhez. A tehetség azonosítás és fejlesztés folyamatában fontos szerepet kapnak azok a kulcskompetenciák, melyek szükségesek az egész életen át tartó tanuláshoz, a későbbi tanulás lehetőségéhez. Az alkotómunka, innováció feltétlenül igényli a környezet elismerését, motiválását, olyan csoportmunkát, amelyben az odafigyelés az ösztönzés és a támogató attitűd fontos szerepet játszik.

Kutatás

a tehetségkompetenciák köréből

A tehetség kutatásával, azonosításával, fejlődésével foglalkozó szakirodalmak hangsúlyozzák, hogy a tehetség akkor mutatkozik meg, mutatja magát meg eredményesen a társadalomban, ha adottságaival, képességeivel komplexen, hitelesen tud bánni.

A tehetség kutatásával, azonosításával, fejlődésével foglalkozó szakirodalmak hangsúlyozzák, hogy a tehetség akkor mutatkozik meg eredményesen a társadalomban, ha adottságaival, képességeivel komplexen, hitelesen tud bánni.

A tehetségkompetencia olyan adottság, képesség, készség komplex jelenléte az egyénben, melyet egy adott helyzetben helyénvalóan, szakszerűen tud alkalmazni, és igen magas szintű teljesítményt képes produkálni. A produktum nem csak intellektuális képességek területén jelentkezhet, hanem a speciális képességek körében is. Annyi bizonyos, hogy a képességek birtoklása önmagában kevés a tehetség megnyilvánulásokhoz, szükség van vállalkozói szelleműsége, az akaratra, az önmenedzselés képességére is. Kutatásunkban arra kerestünk választ, hogy a felsőoktatásban lehetséges-e a tehetségazonosításhoz kompetenciamérő eszközt alkalmazni?

Célunk, hogy megismerjük a felsőoktatási intézmény hallgatóinak kompetencia készletét, valamint az egyéni önbevallása során (a teszt kitöltésével) a különböző kompetencia csoportok együttjárásának igazolását, összevetését az érdeklődésre és motivációra hivatkozással.

Feltételezéseink:

1. A kompetenciacsoportok közül kiemelt alábbi csoportok,

1. Csapatmunka
2. Innováció - kreativitás
3. Tanulási kompetenciák
4. Alapvető kommunikációs
5. Problémamegoldó

6. Konfliktus-kezelési
7. Interperszonális hatékonyság
8. Vezetés
9. Vállalkozói szellem

A megjelölt belső tartalmaikkal megítélésünk szerint visszajelzést adnak a tehetségazonosítás és fejlesztés folyamatára.

2. A 18-21 és a 22-25 évesek fejlődéslélektani jellemzőit tekintve a két csoport már eltérést mutat gondolkodás, viselkedés, tanulási készségeiket illetően, és ezek az eltérések a tehetségfejlesztés folyamatát is befolyásolják.
3. A megjelölt képességcsoportok együtt-járása igazolhatja a tehetség jellemzőit, jelenlétét az egyénben.
4. A tehetséges fiatalokat olyan képességek, készségek jellemezik, melyek pozitív teljesítményben, és igen jó tanulmányi eredményeikben is megmutatkoznak.
5. A tehetséggondozás szakirodalmi hangsúlyozza, miszerint a kivételes képességekkel rendelkező egyének akkor sikeresek, ha rendelkeznek olyan gyakorlati, elméleti ismerettel, tudással, személyes hatékonysággal, melyeket a mindennapi helyzetekben eredményesen alkalmazhatnak. A tehetséges egyén rendelkezik olyan kompetenciával, mely segítségével sikeres tud lenni a közvetlen és tág környezetében.
6. A kompetencia területek közül azért választottuk a megjelölteket, mert a tehetségesek képességterületeinél fontosak és nagy jelentőséggel bírnak.

A kutatás menete

A Nyugat-magyarországi Egyetem hallgatóit tájékoztattuk a tehetségazonosítás és kompetenciamérés szándékáról. Elsősorban azok részére tartottuk tájékoztatót, akik részt vettek egy „Tehetség-gondozás alapjai” kurzuson, illetve akik részesei voltak a TÁMOP 4.1.1.- pályázat Tehetségmodul programjainak.

A kiküldött, illetve a tájékoztatáson elhangzott Kompetencia mérőeszköz, FATCAT kitöltésére 140 főből, 60 fő küldött értékelhető választ. Nem kívántunk reprezentatív vizsgálatot folytatni, célunk az volt, hogy állapotfelmérést készítsünk a visszakapott teszt alapján, és választ adjunk hipotéziseinkre.

A kutatás módszerei, szakirodalom áttekintése tehetséggondozás és kompetencia területeken, összevetése az azonos, hasonló és eltérő fogalmak, értelmezések tekintetében. A kompetenciateszt értékelése szöveges elemzéssel és statisztikai eljárások alkalmazásával történt.

Kiválasztottuk a kompetencia-csoportokat, és megjelöltük azokat, melyekre a kutatás menetében fókuszálni kívántunk.

1. Csoportmunka, csoportmunka

- Aktív odafigyelés
- Kérdezés
- Meggyőzés
- Odafigyelés és tisztelet
- Segítés - részvétel
- Elkötelezettség
- Egyetértés a csoportban
- Munkamódszerek

2. Innováció - kreativitás:

- Innovatív gondolkodás
- Előrelátás
- Lelkesedés

- Változásra törekvés
- Kezdeményezés
- Kitartás
- Ítéloképesség
- Önbizalom
- Rugalmasság

3. Tanulási kompetenciák

- A céltudatosság, a versenyszellem megőrzése a feladat elvégzése során.
- Az ellenállás legyőzése, különböző szituációk hozzáértő kezelése.
- Többet tesz, mint amit elvárnak tőle, elfogadja a felelősséget és az elszámoltathatóságot.
- Garantálja az összes forrás elérhetőségét a cél eléréséig.
- Aktív figyelmet fordít a saját tanulására, fejlődésére, képes saját kompetenciáinak felméréssel előnyös helyzetet teremteni magának és csoportjának.
- Eléri a kitűzött célokat folyamatos koncentrációval és motivációval.
- Ellenőrzi a folyamatot és az eredményeket, ezzel helyes úton tartva a munkát.

4. Alapvető kommunikációs készségek:

- Akadályok leküzdése
- Helyes viselkedésmód, attitűd
- A kommunikációs partnerrel való kapcsolat
- Szókincs, mondattan
- Visszacsatolás
- Öntudatosság, magabiztosság
- Befolyásolás, célzatosság
- Odafigyelés
- Empatikus képesség

5. Problémamegoldó készség:

- Lényegkiemelés
- Gondolkodási mód
- Meglévő tudásanyag hasznosítása
- Analizáló-szintetizáló gondolkodás
- Holisztikus gondolkodás

- Átkeretezés
- Realitás-kontroll, végrehajtás

6. Konfliktus-kezelési módok:

- Érzelmek azonosítása
- Aktív meghallgatás
- Kérdéstechnika
- Saját konfliktuskezelési stílus azonosítása
- Agresszivitás
- Szituációfüggő konfliktuskezelés
- Alárendelődés
- Szociális hatások (értékek és normák)
- Frustrációs tolerancia

7. Interperszonális hatékonyság

- Szociális erőter, hatás
- Dominancia
- Szociabilitás
- Szeretreméltóság, kellemesség
- Érthetőség, pontos fogalmazás
- Együttműködési készség

- Szorongás
- Önérvényesítés
- Önértékelés

8. Vezetői készség

- Önmotiváció
- Motivációs készség
- Döntéshozatal módja
- Kapcsolattartás a dolgozókkal
- Szemléletmód
- Stratégiaalkotás, célok meghatározása
- Visszacsatoló tanulás
- Etikuss viselkedés

9. Vállalkozói szellemiség

- Önjelesztés
- Kockázatvállalás és tűrés
- Bizonytalan kimenetelű helyzetek kezelése
- Rugalmasság
- Nyitottság
- Problémamegoldás

A kutatásban résztvevő hallgatók adatai:

A kutatásban résztvevő hallgatókat két életkori csoportosításba tettük, azzal a feltételezéssel, hogy a 18-21 és a 22-25 évesek fejlődéslelektani jellemzőit tekintve már mutatnak eltérést gondolkodás, viselkedés, tanulási készségeiket illetően.

18-21 évesek korosztályt képviselők 62%-a, a 21-25 évesek korosztályának 38%-a töltötte ki a tesztet, melyet online küldték el feldolgozásra.

A kutatás

eredményei

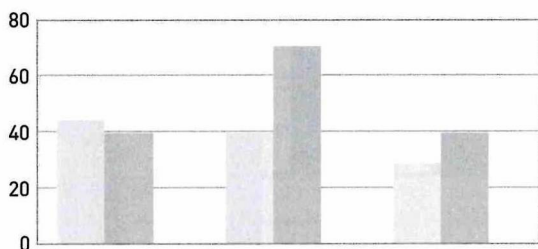
A kompetenciacsoportban kijelölt készségek fontosságát és hipotézisünket matematikai eljárásokkal kívánjuk igazolni.

1. Csapatmunka, csoportmunka:

kérdés, elkötelezettség, egyetértés a csoportban

Életkor	Kérdés %	Elkötelezettség %	Egyetértés a csoportban %
18-21	50	45	35
22-25	45	75	45

Csoportmunka



A válaszadók az életkori sajátosságaiknak megfelelően igazolták kompetenciájukat. A csapatmunka, csoportmunka fontos a tehetségesek együttműködési készségének kialakulásában, jelentős helyet foglal el. A 18-21 évesek körében a kérdés nagyobb eséllyel jelenik meg (50%), mint az idősebb korosztály esetében (45%). Ennek feltételezhető magyarázata, míg nem kapnak elfogadható választ kérdéseinkre, míg ismereteik hiányosak, addig többet és részletesebben kérdeznek. Arra választ nem ad a kérdés, hogy mi volt, vagy mi lehet tartalma kérdéseiknek. A 22-25 évesek némileg kevesebb kérdések megfogalmazását adják (45%), mert valószínűleg egyre jobban, és többet időben együtt töltött csoportmunka részesei tudnak lenni.

Az elkötelezettség készsége erőteljesebben megmutatkozik (75%) a 22-25 évesek korosztályában, mint a fiatalabb válaszadók körében (45%).

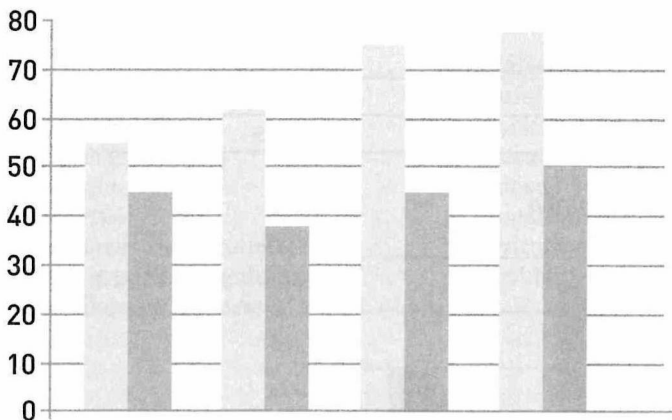
Minden efféle viszonyulás az összeszokásról, illetve annak igényéről is szól. Fontos, hogy a tehetségüket megmutatók ismerjék és tanulják meg a közösséghez szokás szükségességét.

A csoportmunkában képesnek kell lenni elfogadni a csoport értékeit, normáit, mert ezzel megerősíthető az egyén önmagában vetett hite, valamint önismerete. A válaszadók 45, 35 %-a, nem véletlenül tartózkodik a csoportban kialakuló egyetértéstől, mert a tehetségesekre inkább jellemző a saját vélemény hangoztatása, mint a csoportvéleménnyel való polarizálódás.

2. Innováció – kreativitás:

Innovatív gondolkodás, lelkesedés, kitartás, önbizalom

Életkor	Innovatív gondolkodás %	Lelkesedés %	Kitartás %	Önbizalom %
18-21	55	62	75	78
22-25	45	38	45	50



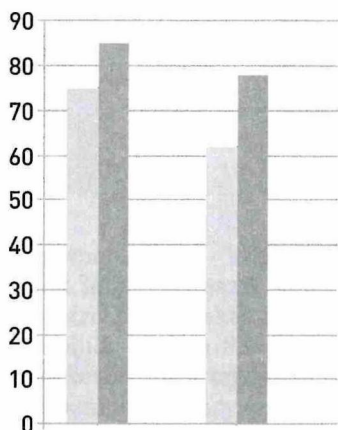
A válaszok alapján azt tapasztaltuk, hogy a fiatalabbak gondolkodására, lelkesedésére, kitartására, önbizalmára adott értékeket magasabbak, mint a néhány évvel idősebbek körében. A választott képességeket azért jelöltük meg, mert a tehetség fogalmának értelmezésénél igen fontos tartalmakként tartjuk számon az innováció képességét, a lelkesedést és a kitartást, valamint az önbizalmat, mellyel a tehetséges egyén megvalósíthatja terveit, törekvéseit, valamint alkotásait. A 18-21 évesek önbizalma biztatóan bizonyítja akaratait erősségét (78%), valamint azt is, hogy tehetségük azonosítása szerencsésen és jól segíti a fejlesztési folyamatban való sikeres részvételüket.

Elgondolkodtató a 22-25 évesek válaszadásának eredménye. Mivel itt önbevallásról van szó, és nincs lehetőség a mértékeket megkérdéséről, csak feltételezhető, hogy válaszaik arról adnak bizonyosságot, hogy teljesítményük, illetve innovációra törekvésük nem feltétlenül kapott kellő elismerést, valamint elfogadtatást. Az alacsonyabb százalékos érték többféle magyarázattal szolgálhat. Mindenképpen figyelemreméltó a két nem is olyan nagy távolságra lévő korosztály eltérő vélekedése, véleménynyilvánítása, azokról a képességekről, melyek a tehetségazonosításában, a fejlesztés folyamatában nagyobb hangsúlyt kellene, hogy kapjon. A százalékos értékek azonban konzisztensek, együttjárásuk nem mutat nagy eltérést, inkább közelítő értékeket.

3. Tanulási kompetenciák:

Aktív figyelmet fordít a saját tanulására, fejlődésére, képes saját kompetenciáinak felmérésével előnyös helyzetet teremteni magának és csoportjának eléri a kitűzött célokat folyamatos koncentrációval és motivációval.

Életkor	Aktív figyelmet fordít tanulása fejlődésére.....%	Eléri a kitűzött célokat %
18-21	75	62
22-25	85	78

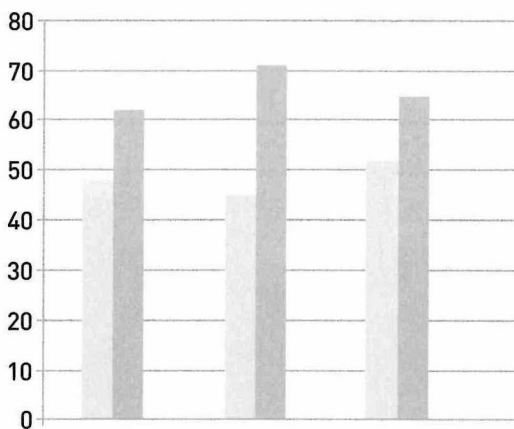


A tehetséggondozás folyamatában igen fontos, hogy a tehetséges fiatal tanulási stílusa milyen és mennyire hatékony. A visszajelzést adottak átlag 70%-a nagy figyelmet fordít tanulási stílusa fejlődésére, valamint arra, hogy minél előnyösebb helyzetet teremtsen a sikererre. Igyekszik megmutatni úgy is képességeit, hogy többet tesz, mint amit elvárnak tőle. A 19-21 évesek céljaik elérésében kevésbé aktívak az idősebbekhez képest. A kitartást és a nagy erőfeszítést a feladatok elvégzésében elsősorban a néhány évvel idősebbek csoportja vállalta fel.

A tehetséggondozás, fejlesztés eredményét nagymértékben befolyásolja az egyén ismeretsajátítási motivációja, tanulási stílusa, valamint akaraterje, felelősségvállalása az ismeretek felhasználásával és aktivizálásával kapcsolatban. Minden feladat elvégzése során a céltudatosság és a versenyszellem előbbre viszi az egyént eredménye elérésében. A megadott képességek feltételezhetően ennek elérését segítik.

4. Alapvető kommunikációs készségek: akadályok leküzdése, öntudatosság, magabiztosság, odafigyelés

életkor	akadályok leküzdése %	Öntudatosság, magabiztosság %	odafigyelés
18-21	48	45	52
22-25	62	71	65



A kommunikáció fontossága az élet minden területén és helyzetében érvényesül. Ennek a készségnek, képességnek megléte és helyes alkalmazása segít, önmagunk bemutatásában és sikeres képviselésében. A tehetséges ember szerencsésnek mondhatja magát, ha rendelkezik a helyes, asszertív kommunikáció képességével, mert eredményesen tudja kezelni a különböző helyzeteket, önmenedzselésével határozottan előnyös helyzeteket produkálhat. Önérvényesítő képességével hangsúlyosabbá teheti környezetét számára tehetsége megmutatását. A csoportba tartozó kompetenciák közül azért emeltük ki a jelzett hármat, mert tapasztalatunk és ismereteink alapján fontosak az alapkommunikációs készségek gyakorlásához. Az ezt kiegészítő kompetenciák e háromnak megfelelő birtoklása eredményeképpen töltenek be jelentős

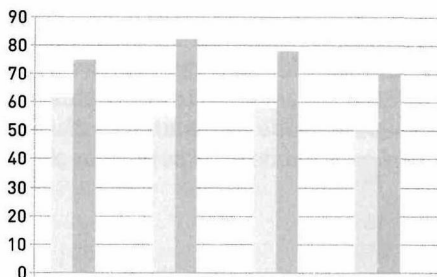
szerepet az egyén információ szolgáltatásában.

A két csoport között egyértelmű és látható különbség tapasztalható. A 22-25 évesek jobban veszik az akadályokat, magabiztosabbak, önérvényesítőbbek, mint a fiatalabbak. A két kompetenciaterületet jól követi, ill. kíséri a figyelem képessége, mely mindkét csoportnál illeszkedik az előző kompetencia területekhez. A fiatalabbak feladata, valamint lehetősége, hogy az aktív figyelem gyakorlásával öntudatosabbak, eredményesebbek lesznek az akadályok leküzdésében. Olyan kompetenciaterületekről van itt szó, mely a teljesítményben, társas kapcsolatokban, a csoportmunkában az egyén együttműködő képességét, ön- és mások képviselői képességét meg tudja mutatni.

5. Problémamegoldó készség:

Gondolkodásmód, meglévő tudásanyag hasznosítása, analízáló-szintetizáló gondolkodás, holisztikus gondolkodás

Életkor	Gondolkodási mód %	Meglévő tudásanyag hasznosítása %	Analízáló-szintetizáló gondolkodás %	Holisztikus gondolkodás %
18-21	62	55	58	50
22-25	75	82	78	70



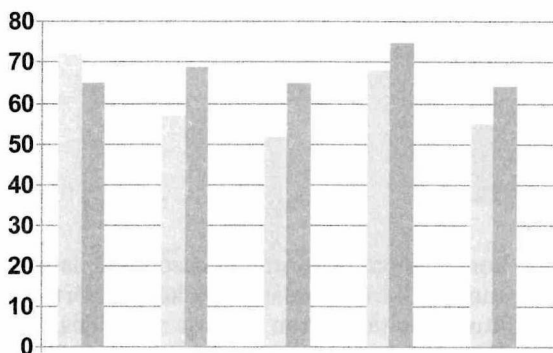
A problémamegoldó készségek, kompetenciák lehetővé teszik, hogy a megoldásra váró helyzeteket ne konfliktusként kezeljük, hanem feladatként. Ilyen helyzetekben a feladatmegoldás egyik fél számára sem jelent nagy érzelmi bevondást, inkább a közös eredmény elérésére való törekvést. A kulcskompetenciák között nem véletlenül jelenik meg két csoportban a probléma, ill. a konfliktuskezelés. Az előzőek alapján célszerű különválasztani a problémamegoldást és a konfliktuskezelést, és más megközelítésből tárgyalni, mint ahogy azt általában tesszük. Magyarázata, hogy nem minden probléma lesz konfliktus, nem feltétlenül van érzelmi és érdekmotivált ráhangolódás a folyamatban. Mindkettő folyamat, melyet az egyén tanulási helyzetekhez való igazodása, stílusa befolyásol, illetve teszi megoldhatóvá. A tehetséges egyén rendelkezik olyan képességekkel, ami segítségével jobban, és gyorsabban meglátja a megoldáshoz vezető utat. Ehhez mindenképpen magasabb szintű gondolkodás szükséges, illetve a rugalmasság és az

absztrakcióra képességének is jelen kell lenni. A válaszadók két csoportja nagyon határozottan mutatja a fejlődés, fejlesztés irányának szükségességét. A fiatalabbak csoportja (18–21) a probléma megközelítésének viszonylag alacsonyabb szintjén helyezkedik el, bár az analízáló-szintetikus megközelítés (58%) már jelzésértékű, a fejlődés irányába mutató. Az életkori sajátosságot igazolja a kapott eredmény. Nem véletlen, hogy az idősebbek esetében már magasabb szintű gondolkodási képesség és mód mutatkozik meg. Az eredmények határozottan igazolják (75%), hogy a tanulás során elsajátított ismeretek, azok alkalmazásának lehetősége, nagyobb eséllyel van jelen a problémamegoldás folyamatában, mint a 18-21 évesek körében. A korábban mutatott eredmények jól illeszkednek egymáshoz, az adott egyén fejlődési lehetőségében a fokozatosság is egyértelműen megmutatkozik. A tehetséggondozó programok eredményeinket mindenképpen hasznosítani tudják, alkalmazásuk lehetővé teszi a kiegyensúlyozottabb fejlesztési programok összeállítását.

6. Konfliktus-kezelési módok:

Érzelmek azonosítása, Kérdéstechnika, Saját konfliktuskezelési stílus, Szociális hatások (értékek, és normák,) Frustrációs tolerancia

életkor	Érzelmek azonosítása %	Kérdéstechnika %	Saját konfliktuskezelési stílus %	Szociális hatások (értékek, és normák,) %	Frustrációs tolerancia %
18-21	72	57	52	68	55
22-25	65	69	65	75	64



A konfliktuskezelés módja nagymértékben függ az egyén ismereteitől, környezethez való viszonyulásától és személyes hatékonyságától. Minden konfliktus több összefüggésben értelmezhető. Befolyásoló hatásai a környezeti tényezők, az egyén személyiségének jellemzői, értékrendje, tanulási stílusa, szocializációs körülményei. Azt is tudomásul kell venni, hogy a konfliktusok megoldásának sikerét azok a körülmények és helyzetek is meghatározzák, melyek elősegítik, vagy nehezítik annak hatékony megoldását. A folyamatban nem mindegy milyen típusú konfliktusról van szó. Lehet ez egyénen belüli, személyek közötti, szervezeti konfliktus, ahol annak van jelentősége, milyen fokú és milyen érték- vagy érdekkülönbségek játszanak

szerepet létrejöttében, kimenetelében. A konfliktusmegoldás stratégiáját az egyénben zajló érzelmi folyamaton kívül a kommunikációs készsége is erőteljesen befolyásolja.

A kapott eredmények konzekvensen igazodnak a problémamegoldó készségekről alkotott véleményekhez.

A két csoport közül a fiatalabbak (18–22) önbevallásuk szerint, érzelmileg viszonylag erőteljesebben bevonódnak (72%) a konfliktus helyzetekbe. Ez igazolja a korábbi képességcsoportban tett vélekedésüket is, miután gondolkodásmódjuk, helyzethez való viszonyulásuk fejlődést mutató. Nyomon követhető a fejlődés azon

igénye, melyben több tapasztalat, gyakorlás, saját élmény iránti szükségletük és motivációjuk alapján juthatnak el.

A választott készségekben láthatóan magasabb a szociális értékek dominanciája (68%) a többihez képest. Ez azért fontos, mert értékvesztett világunkban a normákhoz igazodás, értékkövetés olyan egyéniségekké formálhatja őket, mely biztosítékot jelent a konfliktushoz, problémához való eredményes viszonyulásukban is. A meglévő tudásanyag hasznosításának (előző képességcsoport) lehetősége, megléte nyilván formálja az egyén konfliktusstílusának alakulását, a frusztrációs tolerancia növekedését. A fiatalabbak ebben is fejlődőkészek, mint eredményeikből erre kö-

vetkeztetni tudunk. Konfliktus megoldási stílusuk még nem kiforrott, mert holisztikus gondolkodásukat fejleszteni kellene.

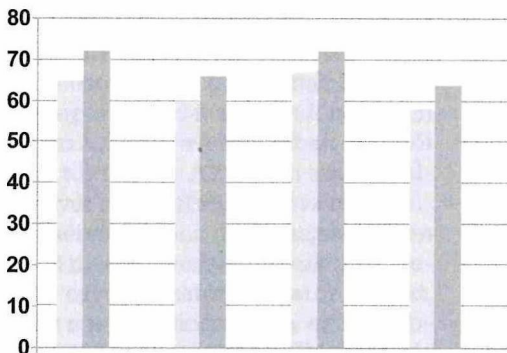
A másik csoport (22-25 évesek) már egyértelmű fejlődést mutat a konfliktus megoldási stílusok alakulását illetően (65%). A kapott értékek alapján elmondható, hogy viszonylag kiegyensúlyozott viszonyulásokkal rendelkeznek. Kiemelhető ennél a csoportnál is, hogy az értékek milyen fontos szerepet játszanak az egyén önmagához és másokhoz mért viszonyításában.

A tehetségesek környezettel való kapcsolatának minősége segíti vagy gyengíti szociabilitásukat, ami erőteljesen megmutatkozik az önmenedzselés képességében.

7. Interperszonális hatékonyság:

Dominancia, Együttműködő készség, Önérvényesítés, Önértékelés

életkor	Dominancia %	Együttműködő készség %	Önérvényesítés %	Önértékelés %
19-21	65	60	67	58
22-25	72	66	72	64



Interperszonális hatékonyságunk attól függ, mennyire ismerjük magunkat, milyen a kommunikációs képességünk, képesek vagyunk-e szociábilisak lenni önmagunk és környezetünk irányába. A személyközi kapcsolatokra való készségünket megkapjuk mintaként a családból, tanuljuk a különböző csoportba tartozásunk alkalmával, és önmagunkat neveljük, formáljuk, azért, hogy a társadalom elfogadó legyen velünk szemben. Aki ezekre a készségekre és fejlesztésükre kellő figyelmet fordít, hatékonyan és sikeresen tud működni közvetlen környezetében és a társadalomban. A személyközi kapcsolatok színvonala függ az egyéntől a másiktól és a környezettől. Vannak helyzetek, vannak emberek, akik társaságában könnyen és eredményesen tudunk kommunikálni, bemutatkozni, magunkat felvállalni. Vannak, akik olyan hatást gyakorolnak ránk, hogy másként mutatjuk be magunkat, mint szeretnénk és kerüljük a velük való találkozást.

Interperszonális hatékonyságunk attól is függ, milyen dominánsan viselkedünk, önértékelésünk, önbizalmunk kiegyensúlyozott-e, mennyire tudunk együttműködni környezetünkkel.

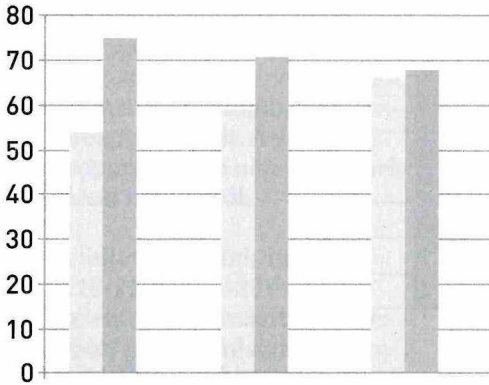
A válaszadók csoportja hasonló véleményt fogalmazott meg. A fiatalabb korosztály pontszámai közül az önérvényesítés a legmagasabb (67%), ez arra utal, hogy önmaguk képviselőjére határozottabban vállalkoznak, mint együttműködésre. Ennek az is lehet a magyarázata, hogy egyéni bemutatkozásban nagyobb kedvet mutatnak, mint a csoporthoz igazodásban.

A másik csoportban (22-25 év) erőteljesebben jelenik meg a dominancia (72%) és az önérvényesítés, (72%) mint az együttműködés (66%) és az önértékelés (64%). A fejlődés lélektani jellemzők alapján nyilvánvalóan jellemző erre az életkorra - mint 25. év -, hogy kellő tapasztalat, önérvényesítési szándék birtokában mindenképpen domináns szeretne lenni, meg akarja határozni életútját, pályáját. A tehetséges fiatal célorientációjában fontos szerepe van az egyén akaratának, motivációjának, a feladat iránti elkötelezettségnek.

8. Vezetői készségek :

Önmotiváció, Motivációs készség, Visszacatoló tanulás

Életkor	Önmotiváció %	Motivációs készség %	Visszacatoló tanulás %
19-21	54	59	66
22-25	75	71	68



Minden eddigi kompetencia megfelelő színvonalú birtoklása vezetői készségekben is megmutatkozik. A vezetés nemcsak „tudomány, hanem művészet” is. Az interperszonális hatékonyság, szociális készségek fontos részei a vezetés tudományának, a vezetői szerepek betöltésének. A vezetői szerepben fontosnak tartjuk, hogy az egyén képes legyen tanulni, tapasztalatait megfelelően használni, valamint kellő önmotivációval dominánsan viselkedni, de csoporthoz tartozónak is lenni. A tehetséges egyén nem mindenesetben vágyik arra, hogy a csoportban vezetői szerepet töltsön be. Általában szereti teljesítményét megmutatni, illetve sikert elérni, dicséretet kapni, de önmagáért, nem annyira a másikat vezetve. Amikor egy tehetséges egyén vezetői feladatot választ, annak az a magyarázata, hogy az új, alkotás iránti igény, motiváció működik elvárásai között. Úgy gondolja, hogy meg tudja mutatni mire képes, és biznak benne.

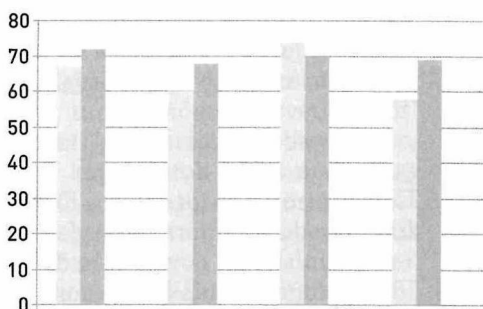
Azért választottuk ebben a képességcsoportban az önmotivációt, motivációs készséget, valamint a tanulás visszacsatolásának képességét, mert tapasztalatunk szerint ez lehet bizonyítéka annak, hogy másokkal való kapcsolatban nemcsak önmaga, hanem a csoport érdekeinek képviselőjére is motivált.

A két csoport eredményeit összehasonlítva ismét azt tapasztaltuk, hogy az idősebbeknél jelenik meg magasabb érték (75, 71, 68%). A 18-22 évesek esetében mérsékelten van jelen az önmotiváció készsége (54%), talán inkább az én-képviselőt tanulják. Az előző képességcsoportok eredményeit igazolják a jelenlegi csoport százalékok, nyilván nem véletlenül vannak összefüggések az interperszonális hatékonyság, a problémamegoldó készség, innovációra való képesség között.

9. Vállalkozó szelleműség:

Önfejlesztés, Rugalmasság, Nyitottság, Problémamegoldás

Életkor	Önfejlesztés %	Rugalmasság %	Nyitottság %	Probléma- megoldás%
19-21	67	60	74	58
22-25	72	68	70	69



Vállalkozó szelleműnek lenni azt jelenti, hogy nyitottnak lenni az újra, rugalmasan viszonyulni a helyzetekhez, a feladatokhoz. Természetesen mindent a feladatok jellege és az egyén személyisége, tanult ismeretei, tapasztalatai határoznak meg pl. azzal, hogy új feladatot talál, keresi a megoldást és gondolkodásmódjának nyitott szellemiségével jut el az alkotás folyamatához. A vállalkozás szoros kapcsolatban van a kreativitással, a problémairánti érzékenységgel, az új utak keresésével és a kíváncsisággal, mely kellőképpen motivál, hajtóerőként működik. A tehetséges fiatal igen hamar megmutatja e képességeit és határozottan képviseli ezt a feladatok végzésekor.

A 18-22 évesek erőteljesebben nyitnak a külvilág felé (74%), mint a 25 évesek. Ennek magyarázata lehet a megismerés iránti vágy, az idősebbeknél lehet a már tapasztalt, látott állapot (70%). A fiatalabbak kevesebb igényt mutatnak az önfejlesztést irányába (67%), mint a másik csoportba tartozók (72%). Ez azzal magyarázható, hogy a tapasztalatok alapján

megfogalmazódik a tudás iránti igény is, a mást és jobbat látni, újat tanulni akarás. A rugalmasság és nyitottság készsége igen jelentős mértékben megmutatkozik az eredményekben.

A kompetencia területek kiválasztása és a válaszadók eredményei nagy biztonsággal igazolják kutatásunk fontosságát. Munkánk során megtapasztaltuk, hogy a kompetenciák közül több olyan is van, melyek jelzésértékűek lehetnek a tehetségazonosításában. A kompetenciákkal történő tehetségazonosítás azonban egy meghatározott életkortól használható csak. A tehetségazonosításban különböző és nem egyféle módszert kell alkalmazni, mert akkor kapunk megbízható visszajelzést arra, hogy tehetséges-e az egyén, illetve milyen fejlesztőprogramban kellene részt vennie.

Az eddigi tapasztalatunk szerint célszerű lenne a kulcskompetencia mérése mellett motivációs tesztet is alkalmazni, valamint az így kapott eredményeket összehasonlítani az egyén eredményeivel, produktumával.

Hipotézisek igazolása

A kutatás eredményei részben választ adtak kérdéseikre, feltételezéseink beigazolódtak.

1. A tehetségazonosításhoz szükséges a választott képességcsoportok közül az innováció, tanulási kompetenciák, interperszonális hatékonyság, problémamegoldó készségcsoportok, ezek mutattak magasabb pontszámot, illetve jelzik a társadalomba beilleszkedés hatékony esélyét. A vizsgált két korcsoport értékei nem mutatnak nagy eltérést egymástól.
2. Második feltételezésünk, miszerint a 18-21 és a 22-25 évesek fejlődéslelektani jellemzőit tekintve a két csoport már eltérést mutat gondolkodás, viselkedés, tanulási készségeiket illetően, és ezek az eltérések a tehetségfejlesztés folyamatát is befolyásolják, részben beigazolódtak. Több kompetenciacsoportban megjelent a különbség a két korcsoport között. Legerőteljesebben a csoportmunkában, a tanulási kompetenciák valamint a problémamegoldó készségek területein voltak eltérések. A problémamegoldó készségek természetesen a kommunikációs készségek fejlődésének eredményeképpen jutnak el magasabb szintre. A szocializáció során tanulják meg azokat az ismereteket, melyek az akadályok leküzdéséhez elengedhetetlenül szükségesek. Ennek eredményét az életkor előrehaladtával jobban lehet tapasztalni, vagyis a 25. életévben magasabb pontszámot adtak a válaszadók.
3. A szakirodalom szerint a tehetségekre olyan tulajdonságok jellemzők, mint a motiváció, az innovatív gondolkodás, elkötelezettség, rugalmasság, nyitottság, valamint, hogy a ki-

tűzött cél megvalósításáért kitartóan munkálkodnak. A tanulásra és a munkára jellemző, hogy azt folyamatos koncentrációval kívánják elérni. A két csoport eredményei az bizonyítják, hogy a válaszadók határozott célkitűzéssel rendelkeznek és ezért folyamatosan dolgoznak. A tehetségekre jellemző hogy a rugalmas, nyitott gondolkodást magukénak vallják, öntudatos és magabiztos viselkedéssel képviselik céljaikat. Megkérdeztük a vezetői készségek körét, valamint azt is, mennyire vállalkozó szelleműek és milyen módon hoznak véleményük szerint döntéseket. Visszajelzéseik alapján beigazolódtak, a fiatalabbak csoportja az akadályok leküzdését kissé nehezebben viseli, viszont a kitartásban és önbizalomban nagyobb értéket mutatnak, mint a néhány évvel idősebbek. Miután a miérteket nem kérdeztük meg, ezért eddigi ismereteink szerint tudjuk csak megadni a magyarázatot. Az ifjúkorban igen nagy igényük van arra, hogy energiával és nagy lelkesedéssel megmutassák készségeiket, valamint azt, hogy mire képesek. A kompetenciák közül a konfliktuskezelési módok azok, melyekben igen magas határokat mutatnak, mint az érzelmek azonosítása, ahol a százalékos arány magasabb a 18-21 évesek esetében, mint a 22-25 éveseknél.

4. A megkérdezettek, tanulmányi eredményeiket tekintve magas átlaggal rendelkeznek. A 60 fő hallgató 75%-a közel jeles eredménnyel rendelkezik a különböző féléveket illetően. Az eredmények elsősorban intellektuális teljesítményeiket, képességeiket igazolják, azonban 45%-a speciális képességeiket is bizonyította már. A következő képességterületeken van-

nak eredményeik; zenei és képzőművészet. Alkotómunkát végeznek, kiállításuk van, és zenei versenyeken érnek el eredményeket. A mentorok munkáját megkönnyítik az ifjúkori produktumok a tehetségazonosítás terén. Ebben az életkori szakaszban az akarat, a szándék, a motiváció biztos előrejelzése annak, hogy ki, miben tehetséges, mennyire kitartóan tud céljaiért küzdeni.

5. A következő hipotézisünk, miszerint - a tehetséggondozás szakirodalmában hangsúlyozza - a kivételes képességekkel rendelkező egyének akkor sikeresek, ha rendelkeznek olyan gyakorlati, elméleti ismerettel, tudással, személyes hatékonysággal, melyeket a mindennapi helyzetekben eredményesen alkalmazhatnak - és beigazolódtak, mert eredményeinkben a meglévő tudásanyag hasznosítása, a feladat végzésének kitartása megerősíti és lehetővé teszi a cél eredményes megvalósítását. A tehetséges egyén rendelkezik olyan kompetenciával,

mely segítségével sikeres tud lenni a szűkebb és tágabb környezetében. A megjelölt kompetenciák közül, ezek az együttműködés képessége, önérvényesítés, magabiztosság. A két korcsoportban a fiatalabbak aktívabbak és óvatosabbak, az idősebbek határozottabbak és céltudatosabbak eredményeik elérésében.

6. A tehetség szakirodalmában igen jelentős számban tartalmazza azokat a készleteket, melyek a kompetenciaterületek összeállításánál szintén nagy fontosságúak. A kompetenciamérő teszt szakmailag jelentős mértékben megalapozott és elfogadott alkalmazású. Segítségével a tehetségazonosítást meg tudjuk könnyíteni. Számos képességterület együttjárása, illetve bizonyos előtérbe kerülése, magas pontszáma igazolja ennek realitását. A kutatás eredményei igazolják feltevésünket, mert a különböző kompetenciák magas pontszáma a tehetség fejlesztés folyamatában fontos és meghatározó lehet.

A tehetséggondozás

lehetőségei a Nyugat-magyarországi Egyetemen

A 2005. évi CXXXIX. Felsőoktatási Törvény 66. §-a hangsúlyozza, hogy a felsőoktatási intézményekben lehetőséget kell adni a hallgatók tehetségének kibontakoztatására. A felsőoktatási intézményekben az eddigi gyakorlat szerint, a már sikeresen működő szerveződésekben foglalkoznak tehetséges fiatalokkal, pl. TDK, szakkollégium, doktori program keretei között.

„A minőségi oktatás keretében a kiemelkedő képességű hallgató tehetségének kibontakoztatását segítő többletkövetelmények teljesítéséhez kap segítséget. A tudományos diákkör a kötelező tananyaggal kapcsolatos tudományos és művészeti ismeretek elmélyítését, bővítését és a hallgatók kutatómunkáját, illetve alkotótevékenységét szolgálja.” (kitől, honnan az idézet)

A fenti megfogalmazások kiemelik, hogy a felsőoktatási intézményeknek a törvénynek megfelelően gondoskodniuk kell a tehetséges fiatalok felismeréséről, azonosításáról.

A felsőoktatási képzés időtartama meg rövidült, ezért elkerülhetetlenné vált a képzésben résztvevők korai kiválasztása, kiválogatása, a tehetséges és még tehetségesebbek támogatása, megnyilvánulásukhoz az esélyek biztosítása.

Lehetővé kell tenni a hallgató képességeinek kibontakoztatását a különböző tehetséggondozó programokon keresztül, és ezáltal a kutatói utánpótlás kinevelése is megoldódhat.

A tehetséggondozás másik helyszíne a szakkollégium. A szakkollégiumok keretein belül a hallgató magas szakmai színvonalú oktatást, képzést kap, mellyel önmegvalósítását, és társadalmi problémákra érzékeny értelmiséggé formálását érheti el.

„(4) A szakkollégium célja, hogy saját szakmai programja 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.

(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 diákotthon 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.” (1.)

A jelenlegi tehetséggondozás ennél tágabb szemlélettel, komplexen értelmezi a tehetség azonosítását, fejlesztésének folyamatát.

A felsőoktatási intézmények akkor tudnak kellő segítséget nyújtani a tehetséggondozás folyamatában, ha a különböző életkorú gyermekek, fiatalok azonosítását, szűrését és a fejlesztési folyamatban való részvételét – lehetőség szerint – az óvodától, a munkaerőpiacig figyelemmel tudják kísérni.

A középiskolától eltérően a felsőoktatás tehetséggondozása más módon közelíti a jó, ill. kiváló képességű hallgatóit. A felsőoktatási intézménybe jelentkezés több megközelítés szerint önmagában véve kiválasztás, ill. kiválogatódás esélyével bír. Nem így van ez, amióta a hallgatók az állami támogatáson túl költségtérítéssel tudnak bekerülni a különböző intézményekbe. A felsőoktatás képzésében résztvevők közötti különbségek, a tehetséges hallgatók rendkívüli produkciójával, a megszokott tanulmányi eredményeken túli teljesítményekkel, motivációval magyarázhatók. Míg a középfokú intézmények tehetségazonosítása a tanár-diák kapcsolatából könnyen utolérhető, addig ez az interperszonális kapcsolat az egyetemeken nehezebben alakul ki, főleg az egyetem első éveiben. Mivel az egyetemen maradás első feltétele a megfelelő tanulmányi eredmény, ezért kevesebb esély van egy szorosabb mester-tanítvány kapcsolat kiépítésére. Másrészt a tehetség igazi arca az egyetemeken a specializációkban bontakozhat ki, ezért az egyetem nem igazán tartja fontosnak a tanulmányi idő kezdetén az ilyen irányú kapcsolatépítést.

A felsőoktatás tehetséggondozását ösztöndíjak, kutatómunkába bekapcsolódás, pályázatok támogatják, és segítséget adnak a hallgatók képességeinek igazolására.

„A Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetségének köszönhetően széles társadalmi és oktatáspolitikai összefogás született a tehetségek felfedezése, gondozása érdekében.

Tudatosítani szeretnénk, hogy a tehetség nem egy szűk elit magánügye, és a tehetséggondozás nem a társadalomból kiszakadt elitképzés csupán. A Szövetség küldetése az, hogy segítsünk mindenkit abban, hogy megtalálja és kibontsa magában a tehetségét.”

(Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége nyilatkozata, 2008.)

A Nyugat-magyarországi Egyetemen ennek figyelembevételével fogalmazzuk meg a pályázati céljainkat, tiszteletben tartva és figyelembe véve, hogy az egyetem milyen előzményekkel rendelkezik a tehetséggondozás területén.

Az egyetem tehetség - programjának helyzetképe

A Nyugat-magyarországi Egyetem földrajzi elhelyezkedése, képzési sokszínűsége indokoltá teszi, hogy az ide jelentkező, kiváló képességgel rendelkező diákokkal történő foglalkozást kiemelten kezelje.

Az integráció eredményeképpen az egyetem természettudományi, bölcsész, művészeti egészségügyi, szociális területeken jelentős képzettségekkel és hallgatói létszámmal rendelkezik.

A jelzett képzések illeszkednek azokhoz a képességterületekhez, melyet a tehetséggondozás szakirodalmi feldolgozott és fontosnak tart, mint fejlesztési lehetőséget.

Az egyetem fontos bázisa, a középiskola, ahol a tehetséges diákok felismerése és fejlesztése lehetővé teszi, hogy minél több kiváló képességű diák egyetemre kerülhessen és lehetőséget kapjon képességeiknek megfelelően, elméleti ismeretek és gyakorlati tapasztalatok megszerzésére.

A meglévő hagyomány folytatásának szándéka, valamint egy komplexebb, több tudományos, és szakmai területet tartalmazó program kidolgozására azért volt szükség, hogy az országos tehetséggondozó programoknak aktív résztvevői lehessünk.

A tehetséggondozás előzményei a Nyugat-magyarországi Egyetemen

A Nyugat-magyarországi Egyetem olyan magas szintű képzési formákkal rendelkezik, ahol lehetőség nyílik a kiváló teljesítményt nyújtó diákok támogatására, akik tanulmányi eredményekben és a kutatómunkában érnek, ill. értek el kimagasló teljesítményt. A bemutatkozásra az országos tudományos diákköri munkák adtak lehetőséget, ahol éveken keresztül igen jelentős számban és eredménnyel vettek részt hallgatóink. Az eredményes TDK munkák mellett ösztöndíjak, valamint külföldi tanulmányutak, és a hallgatók elismerésére adott kitüntetések bizonyították tehetségüket.

Több egyetemi kar rendelkezik doktori programmal, ahol nemcsak a saját, hanem az ország, ill. a külföldi diákok is vállalkoznak a doktori programba bejutásra, valamint annak színvonalas teljesítésére.

A tehetséggondozás átfogó programja tehát komplex, mely a középiskolától a doktori képzéssel záruló folyamat. Ez a program az egyetem kutatói-oktatói utánpótlását tudja segíteni, másrészt olyan értelmiségi képzést kíván megvalósítani, mellyel az egyetem európai hírnevét erősíti, és a tehetséges hallgatókat

hozzásegíti az egyetem falain kívül a jó munkalehetőségekhez.

A „Hálózatos egyetemi szolgáltatás-innováció a Nyugat-magyarországi Egyetemen” c. kutatási projekt (TÁMOP-4.1.1-08/1-2009-0002) a „Tehetséggondozás modulja” egy bevezető próbálkozás az egyetem tehetséggondozásának áttekintésére, megszervezésére valamint tehetséges hallgatóinak megsegítésére.

A pályázat arra nem tudott vállalkozni, hogy olyan komplex programot indítson be, ahol a munkaerőpiaccal való kapcsolat is megjelenik, arra viszont igen, hogy az egyetem 10 karát bekapcsolja az országos tehetséggondozás körébe, és megfelelő információkhoz juttassa a tehetséggondozó pályázatokkal kapcsolatban.

A program a hallgatói interaktív kapcsolatok kialakítását célozta meg, melynek keretében azt terveztük, hogy összeállítjuk az egyetem tehetséggondozó koncepcióját, és olyan programokat szervezünk, mellyel fokozottabban irányítjuk a figyelmet a tehetséges fiataljaink felé.

Az egyetem tehetséggondozó koncepcióját a pályázat segítségével megalakult Tehetségtanács fogalmazta meg.

A pályázati program 2009. október – november hónapokban a következő eseményeket tartalmazta.

A komplex tehetséggondozó program kialakítása, és szemléletformálása érdekében felvettük a kapcsolatot Sopron város középfokú intézményeivel, óvodáival, középiskoláival és az egyetem különböző karaival, valamint az önkormányzat oktatási referensével. Bemutatkozásunkkal és programunk ismertetésével felhívtuk a figyelmet a tehetséggondozás kérdéseire és aktuális feladataira.

Az önkormányzat oktatási referense segítségével történt a kapcsolatfelvétel, a város óvodavezetőivel, és középfokú intézményeinek igazgatóival vezetői értekezleteken, 2010. április hónapban.

Előadást tartottuk óvodákban, általános iskolákban, melyek tartalma a tehetség, a tehetséggondozás elméleti és gyakorlati feladatainak ismertetése volt.

A programok tervezése és szervezése alapos munkát igényelt. Felvettük a kapcsolatot az egyetem 10 karának vezetőivel, dékánjaival, akik felé levélben összefoglaltuk pályázati munkánk lényegét, valamint céljainkat, mellyel a karok tehetséggondozására irányítottuk a figyelmet. Hangsúlyoztuk, hogy a komplex tehetséggondozás érdekében aktív, közös együttműködésre van szükség, információk vételére, adására a tehetséggel kapcsolatosan.

A kapcsolatfelvétel eredménye, hogy összehívtuk a karok megbízott képviselőit az egyetem Tehetségtanácsának megalakulására.

Felvettük a kapcsolatot a Debreceni Egyetemmel, az egyetemi tehetséggondozás jó gyakorlatának és tapasztalatának áttekintése céljából.

Megfogalmazódott a Kari szintű Szakkollégiumok megalakulásának ötlete, összeállítottuk a szakkollégiumok SZMSZ-ét, a szakmaiságot és elméleti ismereteket magasabb szinten igénylő hallgatói közösség részére.

Javaslatot tettünk a NymE Tehetségtanácsa létrehozására, mely az egyetem 10 karának tehetséggondozással kapcsolatos koordinálást vállalta fel. A Tehetségtanács fontosnak tartotta az egyetem tehetségkoncepciójának összeállítását, mely más jelentős egyetemeken már megvalósult.

A pályázat programjai között fontos helyet kapott a nyári tehetséggondozó tábor szervezése, mely lehetőséget teremtett a tehetséges egyetemi hallgatók találkozására, és olyan szakmai programokon való részvételre, melyet kifejezetten részükre szerveztünk.

A program vállalta a holisztikus gondolkodás formálását, valamint az ismeretek gazdagítását, dúsítását különböző tudományterületeken.

A megalakult Tehetségtanács (2010. május 2.), mint országos szintű szervezet, programjával kapcsolódott a Nemzeti Tehetségsegítő Szervezetek Szövetségének koncepciójához. Országos ismertségéhez a géniuszportál (<http://geniuszportal.hu>) nagyban segítette. Munkájának és programjának kialakítását befolyásolják azok a szakmai ismeretek, amelyek a tehetség szakirodalmi megközelítésében lényeges szerepet töltenek be.

A középiskolától eltérően a felsőoktatás tehetséggondozása más módon közelíti a jó ill. kiváló képességű hallgatóit. Min-

den első éves egyetemista életében az egyetemre kerülés nagy öröm és várakozás. Egy új életforma kezdete is egyben, amikor elszakadhatnak a szülői háztól, a biztonságot jelentő iskolafalaktól, és megadatik a bizonyítás lehetősége, hogy mindenki megmutassa képességét azon a területeken, amelyekben hatékonyan érzi magát.

Mint azt megfogalmaztuk, a felsőoktatás tehetséggondozásának lehetőségeit a 2005. évi CXXXIX. Felsőoktatási Törvény 66. §-a fogalmazza meg. Előírja, hogy az egyetemek a törvényben megfogalmazottak szerint járjanak el, gondoskodjanak a tehetséges fiatalok felismeréséről, adjanak lehetőséget tehetségének kibontakozására, állítsanak össze tehetségprogramokat, mely az egyetemre kerüléstől a doktori programig tegye lehetővé a kutatómunkába bekapcsolódást, az alkotótevékenységet, és teremtsen meg a kutatói, oktatói utánpótlás kereteit. A törvény nemcsak a hallgató felé fogalmaz meg elvárásokat, hanem az oktatói munka átgondolására, minőségi munkavégzésre is motivál. Az az egyetem, ahol a tehetséggondozás kiemelt fontosságú, magas színvonalú oktatói- kutatói munkát igényel.

A Tehetségtanács koordinátora, kapcsolattartója, Dr. Bodnár Gabriella habil egyetemi docens, aki az egyetem 10 karának kijelölt képviselőivel folyamatos kapcsolattartásban van.

A Tehetségtanács célkitűzését, programját a karok képviselőivel állította össze, azzal a szándékkal, hogy a különböző karok tehetséges hallgatóit támogatni tudja.

Az egyetem tehetségkoncepciójának és tehetséggondozásának vezető testülete a Tehetségtanács, központi szervezeti egység, mely koordinálja a karok tehetséggondozó munkáját.

A Tehetségtanács feladata:

- A tehetséggondozó pályázatok megkezdése, továbbiakban formai keretekbe öntése, a tanács szakmai javaslatai alapján történik.
- A karok tehetséggondozó munkáját a Tanácsba delegált képviselők koordinálják, akik közvetlen kapcsolatot tartanak fenn a Tehetség Centrummal és a Tehetségtanáccsal.
- A tanácsban, a karok delegált képviselői javaslatot tesznek, a tehetséggondozás kari és egyetemi szintű helyzetének.
- A Tehetségtanács aktív kapcsolatot ápol a Karrierirodákkal, ahol a tehetséges és teljesítményükkel jól bizonyító fiatalok könnyen találhatnak támogatást, ösztöndíj programot.
- Karrieri Irodák feladataként jelöli meg, hogy azok információt szolgáltatassanak a tehetséges fiatalok továbbtanulási, pályaaorientációs kérdéseivel kapcsolatban.
- A Tanács segíti az egyetem tehetséggondozó munkájának prevencióját az általános és középiskolák, valamint óvodák felé.
- Az Egyetem Benedek Pedagógiai Kara, mint akkreditált „Tehetségpont” összekapcsolja a különböző szintű oktatási intézményeket a komplex tehetséggondozás céljából. Ennek a munkának a folytatásaként, példaként lehetőség van az átfogó, komplex egyetemi tehetséggondozási program kidolgozására és megvalósítására.
- A Tanács tagjai rendszeresen részt vesznek az egyetem TDK konferenciáin, és a különböző pályázatok odaítélésben is.

A fenti tervek akkor kapnak igazi prioritást, ha azt egy elfogadott koncepcióban fogalmazzuk meg, és az egyetem vezetése preferálja, valamint kivitelezésére gondot és anyagi erőforrást fordít.

A Nyugat-magyarországi Egyetem TEHETSÉGGONCÉPCIÓJA, az ország különböző egyetemi tehetséggondozó példáira és koncepcióira hivatkozva, tapasztalva, megfogalmazta saját, kivitelezhető elképzeléseit. A többi egyetemen (DE, ELTE stb.) igen jól működő tehetségkonceptióval rendelkezik. Az Új Magyarország Nemzeti Fejlesztési Terv és a Felsőoktatási Törvényben megfogalmazottak szükségessé tették, hogy egyetemünk létre hozzon egy átfogó tehetséggondozó koncepciót.

Az alábbiakban részletezzük elképzelésünket, melyek kivitelezése kellő hozzáértő szakmai keret biztosítását igényli. A NyME tehetséggondozó koncepciója

kiemelt fontossággal bír az egyetem stratégiai céljai között.

A NymE Tehetségtanácsa a tehetséggondozást egyetemi szinten reprezentálja és az egyetem tehetséggondozási koncepciójának kidolgozására vállalkozott. A Tehetségtanács koordinálja és összefogja, valamint szakmai tanácsadó testületként funkcionál az egyetem tehetséggondozási területein, valamint az egyetem egészét képviselő tehetséggondozó pályázatokban.

A Tehetségtanács tagjai a karok jelölt képviselői, dékán-helyettesei, elnöke a magyarországi tehetséggondozás elismert szaktekintélye.

A Tehetségtanács javaslata a koncepció kidolgozásában:

1. Célok, küldetés, jövőkép
2. Szervezeti struktúra, irányítási feladatok
3. A programba kerülés lehetőségei
4. A program leírása, tartalmi elemek
5. A tehetséggondozó program oktatóinak szerepe, feladatai
6. Anyagi feltételek, támogatási formák
7. Minőségbiztosítás

1. Célok, küldetés, jövőkép

A Nyugat-magyarországi Egyetem olyan tehetséggondozó, menedzselő komplex program működését javasolja, melynek célja, hogy segítse a kiemelkedő képességű hallgatók tehetségének kibontakozását, és eredményessé tegye a munkaerőpiacra kerülésük folyamatát.

A program kidolgozói a következő célokat fogalmazták meg:

- A tehetséggondozással kapcsolatos szemléletváltás, hallgatók és oktatók együttes gondolkodása, közös tevékenysége a program megvalósításának folyamatában.
- A programban résztvevők számára az egyetemre kerüléstől, a végzésig támogatást és szakszerű foglalkoztatást nyújtunk tehetségük biztonságos kibontakoztatására (BA-ból MA-ba, valamint a PhD képzésbe kerülés folyamatként).
- Segítjük a tehetséges hallgatók azonosítását, megfelelő foglalkoztatásukat, és lehetővé tesszük, hogy pályaaorientációjuk, ill. motivációjuk sikeres legyen.
- A tehetségprogramban résztvevők a NyME kutatói és oktatói utánpótlását is segítjük.
- A tehetséggondozáshoz szükséges humán, anyagi és technikai forrásokra, belső átcsoportosításra javaslatot teszünk, valamint a pályázati erőforrásokat szakmai szempontból összehangoljuk, annak érdekében, hogy minél eredményesebb tehetségmenedzselési folyamatot tudjunk megvalósítani.
- A Tehetségtanács javaslatot tesz a képzők képzésére, mely a tanárképzés, valamint a vezetői képességek képzése területére fókuszálna
- A tehetség gondozásában a komplexitást akként értelmezzük, hogy átfogó, a különböző szintű oktatási intézményekkel (óvodától – felsőoktatási in-

tézményig) kapcsolati tőkét építünk, és a jelentkező igényekre reflektálva megfelelő szakmai támogatást nyújtunk számukra.

- Célunk, hogy a hallgatók fontosnak és értéknek tekintsék a programban való részvételüket, a tanár, mester, tutori kapcsolattartás segítségével szerezzenek tudást, tapasztalatot, együttműködésre lehetőséget.

Küldetés

Magas színvonalú és hatékony tehetséggondozó munkával kívánjuk támogatni a tehetséges hallgatók kibontakozását, eredményeik bemutatását, szakmai fejlődésüket. Lehetővé szeretnénk tenni számukra, hogy teljes személyiségük, kreativitásuk, szakmai tudásuk fejlesztésével aktív, megbecsült tagjai legyenek a magyar és európai közösségnek.

Jövőkép

A komplex program létrehozza az egyetem tehetséggondozó koncepcióját, melyvel a következő négy évben növekedni fog azon tehetséges hallgatók száma, akik szervezett keretek között tudják bizonyítani képességeiket.

Olyan támogatási, ösztöndíj programot dolgozunk ki, mely a hátrányos, de kiváló képességű hallgatók esélyeit növeli a

megfelelő bemutatkozásra, és pályao-
rientációra.

Megteremtjük azokat a feltételeket, mely
segítségével a programban résztvevők
bejuthatnak MA képzésekbe, illetve PhD
programokba, valamint egyetemi oktatói,
kutatói státusba.

A program támogatóit az egyetemen
kívül is értékes, és hasznos szakember-
ként mutatkoznak be, ezáltal egyetemünk
hírért, státusát emelik a felsőoktatási in-
tézsmények, valamint a potenciálisan szá-
mításba vehető, hozzánk pályázó közép-
iskolások körében.

2. Szervezeti struktúra, irányítási feladatok

Az egyetem komplex tehetséggondozó programját, egy strukturált, áttekinthető szer-
vezet fogja össze, ez a Tehetségtanács. A Tehetségtanács tanácsadó testület, melynek
célja, az egyetem tehetségkonceptiójának megalkotása, figyelemmel követése, szak-
mai szempontok figyelembevételével. A tehetségkonceptió a következő szervezeti
forma segítségével valósul meg.

- A tanács jól illeszkedik az egyetem szervezeti felépítésébe, struktúrájába.
- Ez a megfelelő felépítés és beépülés az egyetem szervezeti struktúrájába, lehetővé teszi a tiszta, világos kommunikációt és megfelelő információáramlást.
- Az információáramlás alulról felfelé, felülről lefelé vertikálisan és horizontálisan teljes körű. Ezzel a tájékoztatás minden tehetséggondozásra vonatkozó eseményről, döntésről, hatékony és eredményes lesz.
- A koncepció egységes pályázattal rendelkező rendszerrel működtethető.
- A rendszeren belül, valamennyi kar önállóan működteti tehetség programját, megőrizve sajátosságait.
- A szakmai csoportok között interaktív kapcsolat alakul ki, világos feladatkö-
röket adva azoknak.
- A hallgatók bekerülését a Tanács és a Tehetség Centrum dönti el.

A NyME Tehetség Tanács Organogramja különböző tevékenységi területekre és jogkörökre terjed ki. (lásd. 37. oldal)

A szervezetben az operatív feladatokat a Tehetség Centrum látja el, egy olyan köz-
ponti szervezeti egység, mely koordinálja a karok tehetséggondozó munkáját.

- A tehetséggondozó pályázatok megke-
resése, továbbiakban formai keretek-
be öntése, a tanács szakmai javaslatai
alapján történik.
- A karok tehetséggondozó munkáját a
tanácsba delegált képviselők koordi-
nálják, akik közvetlen kapcsolatot tar-
tanak fenn a Tehetség Centrummal és
a Tehetségtanáccsal.



A tehetségprogramban a szervezeti keretek és a gazdálkodási keretek egymástól elkülönülő, de a támogatásban résztvevők számára fontos egységet alkot.

A tanácsban a karok delegált képviselői javaslatot tesznek, a tehetséggondozás kari és egyetemi szintű helyzetére vonatkozóan.

A különböző, nem TDK, és Szakkollégiumi tehetség-csoportok, műhelyek kap-

csolattartása a kari képviseleten keresztül érvényesül.

Karrier- Irodák információt szolgáltatnak a tehetséges fiatalok továbbtanulási, pályaaorientációs kérdéseivel kapcsolatban.

A szakmai csoportok és az egyetem egy- ségei között világos, egyértelmű feladat- megosztás van, mely lehetővé teszi a hall- gatók számára a programba kerülést.

3. A programba kerülés lehetőségei

A Tehetségtanács által megfogalmazott szabályokat a karok saját követelményeikhez igazíthatják, szakmai megfontolásból módosíthatják, ill. eltérhetnek tőle.

A programba kerülés útjai:

- Kari szintű beválogatás,
- Oktatói ajánlás
- TDK, szakkollégiumi tevékenység, tagság
- Egyéni jelentkezés

ténhet folyamatosan, a nem megfelelő teljesítés miatt.

- A programba kerülés mércéjét a karok sajátosságaik miatt meghatározhatják, javaslatot tehetnek annak megállapítására.

A beválogatás elvei:

- A tehetségprogramba a hallgató az I. év második félévében, felvétellel kerülhet be, és erre a képzés során folyamatosan lehetőséget kell adni.
- A bekerülés mellett, a programból kikerülés is ezen az elven keresztül tör-

A tehetséges hallgató azonosítását, mércéjét a következő feltételek teljesítése adja:

- A hallgatói csoportokból kiemelkedő, átlagon felül teljesítő, elsősorban tudományos tevékenység iránt érdeklődő és azt produkáló hallgató (TDK, szakkollégium, szakmai műhelymunka, stb.).

- A kar által meghatározott, az adott fél-évre fontosnak tartott kreditek jó vagy kiváló minősítése.
- A hallgatói eredmények és más tevékenységekben bizonyított kimagasló teljesítmény alapja a tehetséggondozó programban való részvételnek.
- Az indexátlag minden esetben alapja a belépésnek, amit a hallgató képességei, a tudományos munka, valamint a magas színvonalon végzett szervezési és közösségi munka egészítene ki, vagy jelenne meg a teljesítményben.
- A kar hallgatói létszáma a beválogatás létszámkeretét meghatározzák, melyhez össz- egyetemi szinten: kari kvóták megállapítása szükséges.

A program leírása, tartalmi elemek

A tehetséggondozó program lehetőséget ad a jó és kiemelkedő teljesítményű hallgatók számára képességeik szakmailag megfelelő irányú fejlesztésére. Segíti a pályára felkészülést, a pályorientációt, és hogy az értelmiségivé válás folyamatába bekapcsolódhasson.

Egymásra épülő szintek:

A tehetségek felfedezése azokban az alsó és középfokú intézményekben kezdődik, melyek potenciális partnerei lesznek az egyetemnek. A komplex tehetséggondozás lényege, hogy már az egyetem gyakorló óvodái és iskolái is elsődleges terepet nyújtsanak a tehetséggondozáshoz, majd a hallgatói létszám növeléséhez. Az ismertség, az interaktivitás érdekében lehetővé tesszük, már előzményekkel rendelkező középiskola-egyetem, óvoda-egyetem, általános iskola – egyetemi tehetség találkozókat. (Középiskolai Szabadegyetem, vagy korai tehetségazonosítás az óvodában, stb.), ahol az interaktív kapcsolat kialakítása mellett, szakmai munka indul be.

A Kutató Tanárok és Kutató Diákok Országos Szövetsége jelen van az egyetem tehetséggondozó tevékenységében és színvonalassá teszi a programot.

Az egyetem „öregdiákjai” igen fontos támaszai a pályára kerülő fiatal tehetségeknek. A Tanács feladata, hogy keresse és kapcsolja be azokat a volt diákokat, akik segítséget tudnak adni a tehetséggondozásban. Az interaktív együttműködés ápolja és segíti a felsőoktatás és a munkaerő piaci kapcsolatokat, mely lehetővé teszi a hallgatók sikeres munkahely válalását.

A NyME tehetség programjába kerülő hallgató több lehetőséget kap tehetsége kibontakoztatására és bemutatására, a következő területeken:

- Tudományos Diákköri tevékenység,
- Szakkollégiumi munka,
- egyéni munka – tutori irányítással
- tanulmányutak, illetve konferenciarezvételek támogatása,
- hallgatói publikációs lehetőségének elősegítése, megteremtése,
- hallgatói önálló szakmai bemutatók (kiállítások) segítése,
- hallgatói kutatói kiegészítő ösztöndíj meghirdetése, támogatása,
- idegen nyelvi és szakmai kurzusok szervezése,
- MA- és PhD-felvételinel a programban nyújtott teljesítmény figyelembevétel,
- „Tehetségbónusz”: a térítésmentes kreditmennyiségen túli kurzusok költségeinek átvállalása (pl. alapszak végzésén kívül két minor szak, vagy minor szak és specializáció),
- eredményes tudományos munkáért kreditpontok,
- egyéni tanrend kialakításának lehetősége,
- más képzési formákba való bekapcsolódásra, másoddiploma megszerzéséhez jutás,

- nappali tagozatos PhD képzési programokba jelentkezés,
- pályázat útján 2-3 éves posztdoktori egyetemi ösztöndíjak elnyerése: pályázhat valamennyi PhD fokozatot szerzett hallgató 35 éves korig (bírálat: a munkaterv, korábbi eredmények, fogadókészség alapján).
- a hallgató folyamatos jó tanulmányi teljesítménye,
- az idegen nyelvi szaktudás fejlesztése,
- állítson össze kutatási tervet, melyet kövessen,
- végezzen kutató ill. alkotó munkát,
- vegyen részt konferenciákon,
- számoljon be kutatási eredményeiről, konferencián való részvételéről,
- folyamatos munkakapcsolatot tartson fenn tutorával,
- tartson félévente ismertetőt, beszámolót munkája eredményeiről.

A programban való részvétel alapkövetelményeit, a tehetség programot összeállítók határozzák meg közös döntések alapján.

A Programban való részvételnek több fontos feltétele van:

4. A tehetséggondozó program oktatóinak szerepe, feladatai

A tehetséggondozásban résztvevő oktatók feladata a programban résztvevő hallgatók nyomon követése. Segíteni, mentesíteni a szociális képességeikkel kevésbé rendelkező tehetséges hallgatókat munkájuk bemutatásában, önmaguk megmutatásában.

A tehetséggondozásban résztvevő oktatók munkáját vezetői, rektori szinten el kell ismerni, óraterhelésbe számítással, kinevezések, kitüntetések megítélésében, stb.

5. Anyagi feltételek, támogatási formák

Az anyagi feltételek, támogatási formák részleteit a program elfogadása után ki kell dolgozni. Fontos, hogy mindhárom szinten (kari, centrum, összegyetemi) a vállalt feladatokkal összhangban álljon rendelkezésre megfelelő anyagi fedezet a több évet átfogó, stratégiai tervezésben. Az anyagi feltételek biztosítása érdekében figyelembe kell venni azokat a pá-

lyázatokat, melyek tehetséggondozással foglalkoznak.

A programban való részvételre pályázati rendszert tesz közzé a Tehetségtanács. A teljesítmények függvényében ösztöndíjat biztosít a követelményeknek eleget tevő hallgatók számára, tanulmányi idő és a programba való részvételük idejére.

6. Minősegbiztosítás

A Nyugat-magyarországi Egyetem Tehetséggondozó Programjának ellenőrzését a NyME Tehetséggondozó Tanácsa végzi a Tanács döntése által elfogadott rend szerint. A minősegbiztosítás elvárása, hogy a program teljesítse azokat a tartalmi elemeket, melyek meghatározzák a tehetséges hallgatók fejlődési lehetőségeit, valamint a tehetség menedzselését.

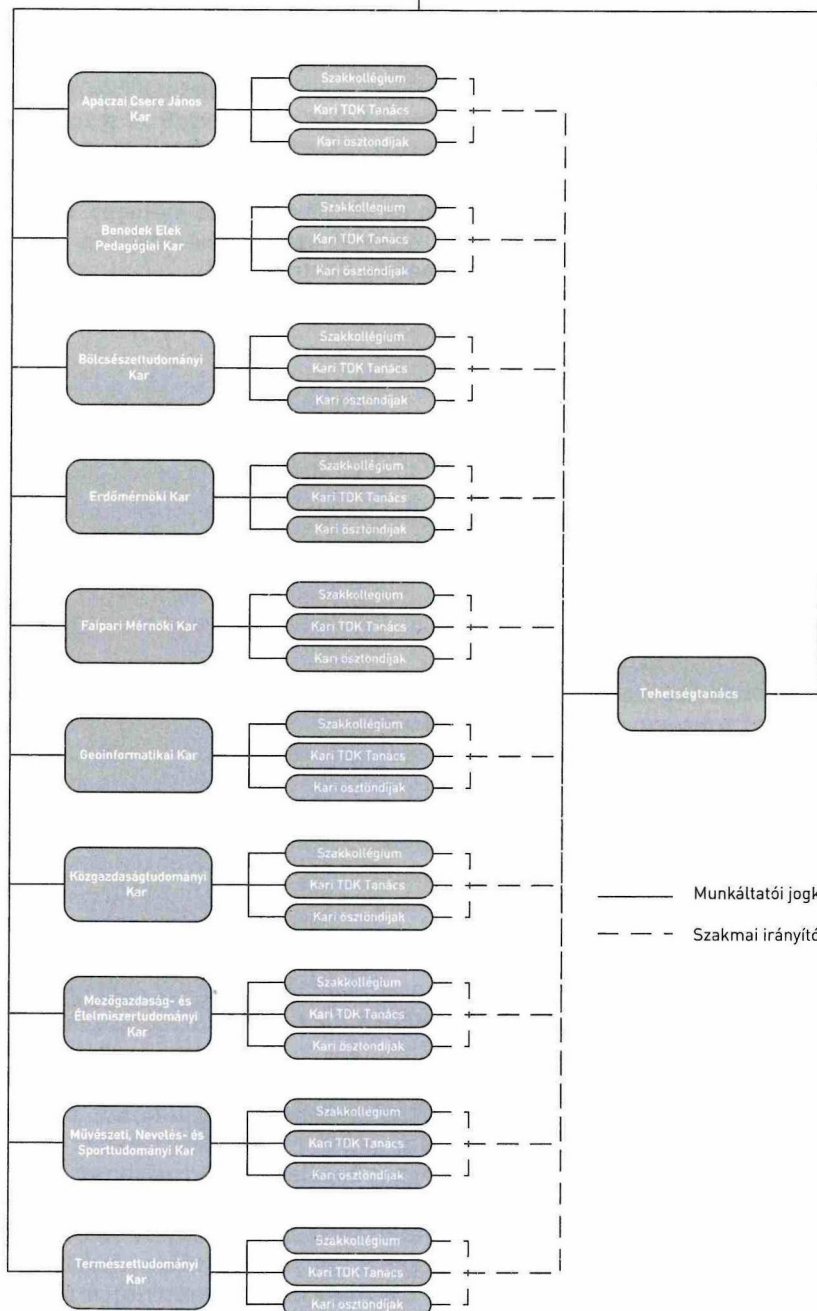
Az eredményesség megmutatkozik az országos konferenciák sikeres szereplésében, MA-ra, PhD-re jelentkezők arányában.

A koncepció rövid és hosszú távú tervekkel rendelkezik. A pályázat időtartama

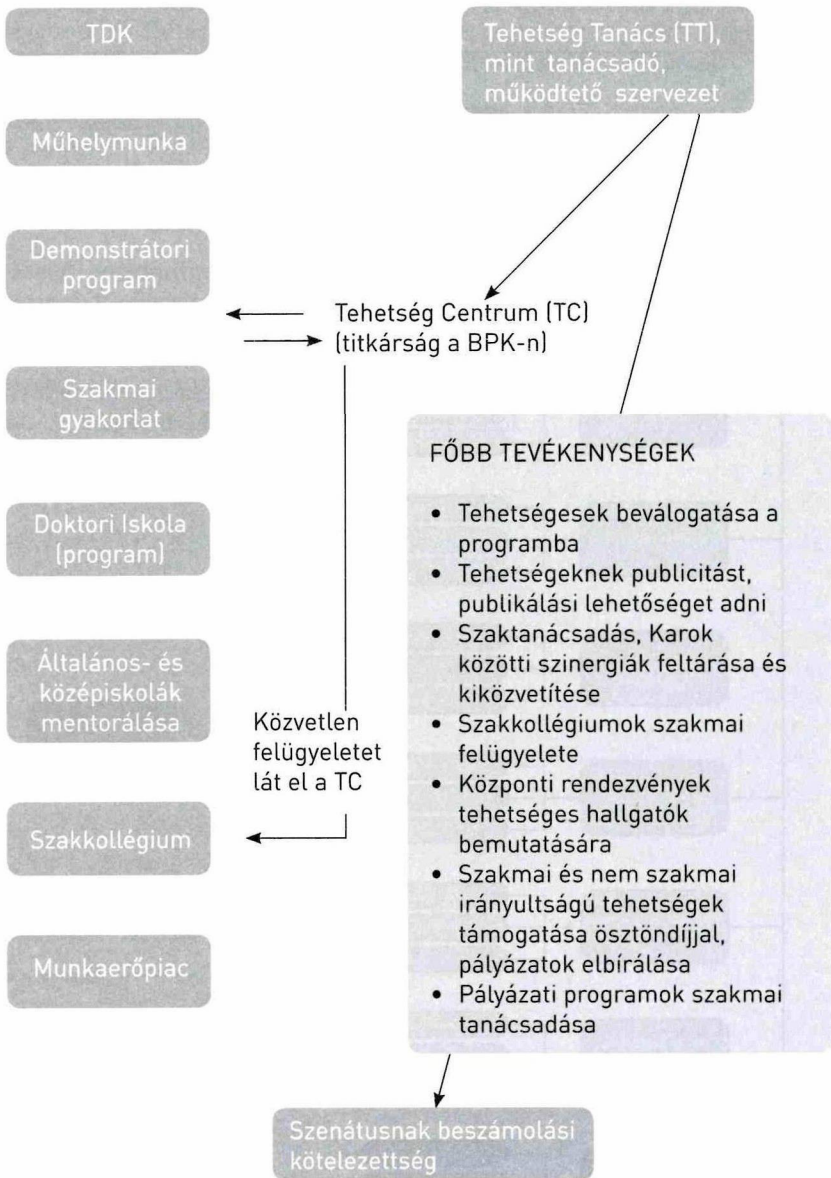
alatt hallgatói programok megvalósítását ütemezte be, a hosszú távú terveinkben aktívabb kapcsolatépítésre és megtartásra törekszünk a középiskolákkal.

Az egyetemi tehetséggondozásra jobban fókuszálva lehetőség van a tehetségprogramok beindítására, valamint tehetséggondozásra kiírt pályázatok sikeres elnyerésére.

Az alábbiakban bemutatjuk azt az Organogramot, mely összefoglalja a Tanács szervezeti felépítését, a feladatok megosztása és a tevékenységek lényege szempontjából.



———— Munkáltatói jogkör
 - - - - Szakmai irányító jogkör



A Tehetségtanács által összeállított egyetemi Tehetségkonceptiót, az egyetem szenátusa 2010 júniusában elfogadta. Az egyetem Tehetségtanácsát akkreditálta a MTSSZ 2010 decemberében, melyet a Géniusz honlapon meg lehet találni (az ország első egyetemei között jegyezve). A Tehetségtanács felvállalta, hogy figyelemmel kíséri a tehetséggondozásra kiírt pályázatokat is. Kapcsolatot épít a karok között, információkat szolgáltat. Az egyetemi Tehetségtanácsa és kidolgozott Tehetségkonceptiója eredményeképpen az egyetem hallgatói vezetősége felvette a

kapcsolatot a Tehetségtanáccsal, tehetséggondozó koncepciója kialakítása érdekében.

2010-2011-ben többszöri találkozókon egyeztettünk, majd megfogalmazódott konkrét elképzelésük. A koncepcióban leírtak szerint igénylik, hogy a Tehetségtanáccsal együttműködve segítsék a tehetséges hallgatókat, és a Tehetségtanács támogatásával közös programokat szervezzenek. Az EHÖK koncepciót az egyetem szenátusa szintén támogatta és elfogadta.

2. EHÖK Tehetségkonceptiója

A Nyugat-magyarországi Egyetem Hallgatói Önkormányzatának tehetséggondozási koncepciója

Bevezetés

A Nyugat-magyarországi Egyetem Hallgatói Önkormányzata (továbbiakban: HÖK) a társszervezetinek, és legfőképp a hallgatói érdekképviselőket legfőbb szerveként, a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciájának (továbbiakban: HÖÖK) mintájára javasolta a HÖK helyi szintű tehetségkonceptiójának kidolgozását, a helyi viszonyokra való aktualizálását. Ezzel a feladattal az Egyetemi Küldöttgyűlés az Egyetemi Hallgatói Önkormányzatot (továbbiakban: EHÖK) bízta meg.

A projekt fontossága miatt az EHÖK a tervezet előkészítése során több, már működő rendszerrel rendelkező egyetemmel, illetve ezek kapcsolattartóival, valamint a koncepció témájában érintett vagy érdekelt szakemberrel vette fel a kapcsolatot, folytatott egyeztetéseket.

A koncepció megalkotása során lényeges volt, hogy az országos tervekkel egységben, azokkal összeegyeztethető módon kerüljön összeállításra a tervezet, ezáltal egy olyan keretet adva, melyen belül a Nyugat-magyarországi Egyetem egyedi adottságai szerint lehet kialakítani a további részeket.

A koncepció kidolgozása során a legfontosabb tényező, hogy a képzés szerteágazó volta, és az egyetem gyakorlatilag teljes régiót lefedő területi elhelyezkedése olyan előnyt jelent az itt tanuló, illetve innen elhelyezkedni kívánó hallgatók számára, melyet kevés oktatási intézmény mondhat el magáról. Ennek az egyértelmű előnynek és lehetőségnek a kiaknázása a hallgatók alapvető érdeke, ezért a HÖK a jövőben prioritásként kezeli a projekt irányítását.

A koncepció céljai

A tehetséggondozási koncepció alapvető célja az egyetemen tanuló, tanulmányait és előmenetelét előtérbe helyező, produktív hallgató támogatása erkölcsi, nem pénzbeli és lehetőség szerint pénzbeli források felhasználásával. A támogatási rendszer egyrészt segíti a kiemelkedő hallgatók kibontakozását, majd később elhelyezkedését, másrészt jelentős pozitív hatással lehet az oktatási intézmény hírnevére, amennyiben ezen hallgatók sikereket érnek el szakmájukban. Kiemelten fontosnak tartjuk, hogy a tehetséggondozási programba kizárólag azok a hallgatók kerülhessenek be, akik valóban aktívan foglalkoznak tevékenységükkel, ezért a mentorált hallgatók kiválasztásában kiemelten számítunk oktatói segítségre is.

A bevezetőben már említették alapján fontos szempont a régió jelentős, hallgatókat közvetve vagy közvetlenül érintő szervezeteivel, intézményeivel való kapcsolatfelvétel, és folyamatos párbeszéd. Ezáltal a hallgatók számára egyértelmű képet tudunk adni a régiós munkaerőpiac helyzetéről, az elhelyezkedési lehetőségekről, az esetleges problémákról, felmerülő igényekről.

Jelentős feladat az olyan munkáltatók (multi, nagy- vagy kkv-k egyaránt) megkeresése, valamint a velük való meg egyezés, melyek minőségi és a szakma szempontjából jelentős tapasztalatot adó gyakorlati helyeket tudnak biztosítani akár a kötelező bachelor szintű gyakorlat, akár nyári-, vagy félállásban töltött munkalehetőség keretében.

Össze kell fogni, és egymást segítő, erősítő működést kell biztosítani az olyan, szintén hallgatói érdekeket szolgáló programokkal, mint az ALUMNI, vagy a szakkollégiumi rendszer. Segíteni kell a hallgatóság felé történő kommunikációt,

a megismertetést, valamint a programokban való részvételt.

Pénzügyi forrás biztosításának lehetősége esetén szükségesnek látjuk olyan ösztöndíjak megalkotását, és biztosítását, melyet a kiemelkedő tudományos teljesítményt, kutatást folytató hallgatók igényelhetnek és nyerhetnek el.

A fenti célok mindegyike kiemelt szinten érinti a hallgatóságot, így a HÖK feladattal képezi ezen célok elérésének teljes körű, vagy részleges megvalósítása. Jelen koncepció azzal a határozott szándékkal jött létre, hogy a fő célok mentén egy működőképes, hasznos és sikeres rendszer alapjait fektesse le, mely a HÖK koordinálásával, az egyetem segítségével és támogatásával a hallgatóság és az intézmény érdekeit egyaránt képviselve.

A tehetséggondozás alapvető feladatai

Az EHÖK a bevezetőben említett társ-szervezetek mintájára kívánta megalkotni az alapvető feladatok sorát, melyeket időközben szükséges volt olyan részekkel kiegészíteni, melyek új elemei lehetnek a rendszernek.

A pontos célmeghatározást követően összegzésre kerültek azok a területek, melyek egységes és párhuzamos fejlesztése és koordinálása szükséges a megvalósításhoz. Az alapvető feladatkörök rövid összefoglalása a következő felsorolásban látható, az egyes részek kifejtése a későbbi fejezetekben található.

A tehetséggondozás szempontjából legfontosabb feladatok:

- **Karrier irodák:** a most fennálló rendszer felülvizsgálata, a működés összehangolása, a karrier irodával nem rendelkező karok segítése a kialakításban
- **Mentor-program:** egyetemünkön is szükséges elindítani, és kiterjeszteni a

máshol már jól működő mentor-programot

- ALUMNI rendszer: folyamatos párbeszéd és együttműködés a rendszer egyetemi szintű felelőseivel, a hallgatóság rálátásának növelése
- Ösztöndíj-rendszer: a jelenleg fennálló ösztöndíjrendszer felülvizsgálata, a kiemelkedő hallgatók támogatásának erősítése, új támogatási formák kialakítása
- A Tehetségtanáccsal történő egyeztetések, a célok közös kialakítása, a hallgatói képviselő és a Tehetségtanács közös munkájának megalapozása
- Párbeszéd a munkaerőpiaccal: kiemelt gyakorlati helyek biztosítása a legjobban teljesítő hallgatóknak, együttműködés a régió potenciális munkáltatóival
- Szakkollégiumok: a különböző karok szakkollégiumainak közös működésének elősegítése, a kutatási irányok összehangolása
- Tehetségműhelyek: fontosnak tartjuk, hogy az olyan, kiemelkedő képességű hallgatókat tömörítő csoportok, mint a kórus, tánckar, sportklub is jogosultak legyenek a tehetséggondozási programban való részvételre
- A fogyatékkal élő hallgatók támogatása, mentorálása kiemelten fontos feladat, lehetővé kell tenni számukra, hogy egyetemi éveik alatt teljes értékű életet éljenek

Jövőkép

A tehetséggondozási koncepció után kialakul egy olyan, két oldalról szerveződő rendszer, mely az oktatói és hallgatói érdekeket megfelelően képviseli, segíti a kiemelkedő hallgatók támogatását, elmélyült kutatási tevékenység lehetőségét biztosítja.

Az ALUMNI rendszer által nyújtott információk bemutatják azokat az életpályamodelleket, melyek példaértékűek, ösztönzőek a hallgatók számára. Ezen

modellek követését segítik a karrier irodák, közvetlen kapcsolattal és visszacsatolással a hallgatók irányába.

Az egyetem kivételes helyzetét kihasználva szoros kapcsolat alakul ki a gyakorlati helyeket biztosító munkáltatók, valamint az egyetem érintett szervei között, melyben a Hallgatói Önkormányzat is szerepet vállal. A rendszer elősegíti, hogy a partner munkáltatók a szakmailag legfelkészültebb hallgatókat tudják gyakornoki helyekre alkalmazni, ezzel biztosítva előrehaladásukat.

A tanulmányi ösztöndíjak rendszerének átalakításával, esetlegesen új, különleges ösztöndíjak biztosításával nagyobb motivációt, a tudományos és kutatási munkához kellő anyagi támogatás biztosított, ezért a hallgatói aktivitás és a színvonal emelkedése elkezdődik.

A Tehetségtanács, és a Hallgatói Önkormányzat egységes, egymást segítő cselekvési tervet alkot meg, melyek segítik és kiegészítik egymást. A két szervezet előnyére fordítja, hogy más-más réteget tud megszólítani és aktivizálni.

A tehetségkonceptió szervezeti működése a hallgatói önkormányzatban

A tehetségkonceptió felelőse a Hallgatói Önkormányzat szervezetén belül az Egyetemi Hallgatói Önkormányzat (EHÖK). A tíz kar hallgatóit érintő ügyek eddig is az EHÖK hatáskörébe tartoztak, ezért kommunikációs csatornáik megfelelőek a kapcsolattartásra, mely a rendszer megvalósításának alapvető követelménye.

Az EHÖK kapcsolatokkal rendelkezik a hallgatók, az egyetemi vezetés, valamint az országos hallgatói érdekképviseleti szervek felé is, jó rálátással rendelkezik más intézményekben kialakított, működő tehetséggondozási rendszerekre.

Az új munkakör kialakítása természetesen új hallgatói képviselő kinevezését vonja maga után, mivel a tehetségkonceptió felügyelete és véghezvitele akkora plusz munkamennyiséget és felelősséget ruházna a jelenlegi elnök – általános alelnök – gazdasági alelnök testületre, melyet megfelelő szinten és színvonalon elvégezni nem lenne képes. Kialakításra kerül ezért az EHÖK szervezetén belül a Tanulmányi és tehetséggondozási alelnök, akinek feladatköre, jogai és kötelességei a HÖK alapszabályban rögzítésre kerültek.

Az új tisztségviselőt az Egyetemi Küldöttgyűlés (EKGY) választja, ezzel biztosítva minden kar beleszólását a kinevezésbe. Megválasztása után a Tanulmányi és tehetséggondozási alelnök az EHÖK-kel folyamatosan egyeztetett, önálló munkát végez, melyről beszámol az aktuális EKGY üléseken.

Az új tisztségviselő kinevezésével járó plusz kiadások biztosítása érdekében az EHÖK az Alapszabályt már módosította, ezért a szervezet készen áll a rendszer tényleges beindítására.

A Hallgatói Önkormányzat a tehetséggondozásra fordítható támogatásból munkájának megfelelően, arányosan részesül, hogy ezeket a forrásokat további anyagi lehetőségként a tehetséggondozási programban érintett hallgatók rendelkezésére bocsáthassa.

A koncepció működésének részletes leírása

A korábbiakban felsorolásra kerültek azok az alapvető célok, melyek mentén elindítható a rendszer felépítése. Lényeges azonban ezen célok és folyamatok részletezése, mely egyrészt rögzíti az elvárandó állapotot, másrészt kitér minden olyan részterületre, mely fontos a tehetségkonceptió szempontjából.

Karrier irodák

Az egyetem több karán is működik sikeresen karrier iroda, azonban több karon egyáltalán nem, vagy csak részben működik megfelelően. Fontos ezért az irodák működési elveinek összefoglalása, egységesítése, ezáltal sikeres rendszer kiépítése.

A karrier irodák feladata a hallgatók elhelyezkedésének segítése, a lehetőségek minél nagyobb körben történő ismertetése. Ebben kifejezetten nagy segítséget nyújthat a Hallgatói Önkormányzat, mely különböző megjelenési felületein hirdetheti a hallgatók irányába az információkat.

Fontosnak tartjuk, hogy a karrier irodák hirdessenek meg – akár egyetemi, akár külső szervezésben induló - továbbképzéseket, OKJ-s tanfolyamokat, a munkaerő piaci igényeknek megfelelő számban és arányban. A Hallgatói Önkormányzat segíti a hallgatók informálását ezekről az őket közvetlenül érintő ügyekről, esetleges igényfelméréssel nyújt visszacsatolást a karrier iroda irányába.

Szeretnénk elérni, hogy a kari Hallgatói Önkormányzatok és a helyi irodák között közvetlen és folyamatos párbeszéd jöjjön létre, hogy egymás munkáját segítve és támogatva sikerüljön a hallgatók érdekében a legjobb munkát végezni.

Mentorprogram

A hazai egyetemeken egyre inkább megerősödő rendszer a tutor – hallgató és a mentor – hallgató viszony. Ez a belső, akár önszerveződő módon kialakuló rendszer elősegíti az egyetemi éveit elkezdő hallgatót kibontakozásában, önmegvalósításában, mivel a mentora által olyan életpályákat, egyetemen elérhető célokat ismer meg, melyek ezután számára is példatérkévek lesznek.

A mentorprogram emellett elősegíti a termékeny tanár – diák kapcsolat kialakulását, létrehozza azt – a jelenleg sok esetben nem megfelelő szinten létező – rendszert, melynek alapja az universitas szellemisége, vagyis az, hogy oktató és hallgató egymás mellett, egymást támogatva képes csak az egyetem számára is pozitív, kiemelt eredmények elérésére.

A mentorok munkájuk során napi kapcsolatba lépnek a hallgatókkal, ezért ők ismerik közvetlenül azokat a fiatalokat, akik később a tehetséggondozás folyamatába belépve bontakoztathatják ki tudásukat. Ezáltal segítik a programot koordináló, egyetemi és kari szintű felelősök munkáját, mivel tudják kommunikálni irányukba ezen információkat.

Fontosnak tartjuk, hogy a mentorprogramot a jelenleg is aktívan és sikeresen működő, HÖÖK által irányított rendszer alapján valósítsuk meg, igénybe véve segítségüket, tapasztalatukat, és bevált, működő modelljeiket.

ALUMNI rendszer

Egyetemünkön az aktívan működő ALUMNI rendszer működtetése éppen csak elkezdődött. Sajnos, a folyamatos tájékoztatás ellenére a hallgatói aktivitás viszonylag alacsony, sokan nem is értesülnek a rendszerrel kapcsolatos alapvető tudnivalókról sem.

Fontosnak tartjuk a rendszer kiszélesítését, a hallgatók aktív bevonását, ezzel megoldva a rendszer hatékony működését, illetve az általa a hallgatók irányába közvetített előnyök egyértelmű kihasználását.

Ösztöndíjrendszer

A jelenlegi ösztöndíjrendszer alapvetően nem képes kellően jutalmazni a tanulmányaiban vagy kutatómunkában kiemelkedően teljesítő hallgatót. Sajnos, gyakran egy tökéletes félév után megszerezhető ösztöndíj összege is megkereshető pár nap diákmunkával, ezáltal a hallgatók kevésbé motiváltak az elmélyült tanulás és kutatómunka iránt.

Fontosnak tartjuk, hogy az olyan, szakmailag is fontos, és az egyetem hírnevét is építő kutatást végző, esetleg kutatási céllal külföldön ösztöndíjat töltő hallgatók támogatására külön keretet lehessen felhasználni.

A Hallgatói Önkormányzat szeretné felajánlani segítségét, és anyagi lehetőségeihez mérten támogatni a fent említett célokat. Az Egyetemi Hallgatói Önkormányzat ezért egy olyan kiemelt tudományos ösztöndíj bevezetését tervezi, melyet fél éves időszakonként lehetne megpályázni az egyetem bachelor vagy master szintű képzésben résztvevő hallgatóinak.

Emellett a direkt anyagi juttatás mellett azonban szeretnénk kezdeményezni, hogy maga az intézmény is indítson egy hasonló, hallgatói tudományos munkát ösztönző programot, melynek kialakítása során a Hallgatói Önkormányzat minden lehetséges segítségét felajánlja.

Párbeszéd a munkaerőpiaccal

Az egyetem a régió szempontjából kiemelkedő helyzetben van, mivel öt városban vannak karai, emellett már Zalaegerszegen is lehet egyetemi képzést végezni. Feltehetően fontosnak tartjuk ennek az előnynek a kihasználását, mely az egyetem és a hallgatók érdekét egyaránt szolgálná. Több felsőoktatási intézmény is rendel-

kezik jelenleg olyan együttműködéssel különböző cégekkel, melyek gyakorlati helyeket, nyári munkalehetőséget, és később akár állást is kínálnak a hallgatóknak. A karrier irodákkal együttműködve létrehozható egy olyan rendszer, mely által a kiemelkedő hallgatókat juttathatjuk a legjobb pozíciókba, így segítve az ő szakmai előmenetelüket, ezzel párhuzamosan segítve a partnercégeket is.

A párbeszéd segítheti a hallgatót abban is, hogy az alapképzésén kívül esetlegesen milyen kiegészítő képzést vagy nyelvvizsgát végezzen el ahhoz, hogy jobb pozícióból várhassa a végzés utáni állás-keresés időszakát.

Szakkollégiumok

Mivel a – sok helyen frissen megalakult – szakkollégiumok az egyetemi önálló hallgatói kutatómunka legfontosabb bázisai, ezért alapvető feladatnak tartjuk ezek megfelelő működésének elősegítését. A Hallgatói Önkormányzat ezért mindenben segítséget nyújt kari és egyetemi szinten is ezeknek a szervezeteknek, segíti együttműködésüket, munkájukat. Fontosnak tartjuk egy olyan fórum létrehozását, ahol – máshol már működő példa alapján – az egyes szakkollégiumok vezetői találkozhatnak egymással, megoszthatják tapasztalataikat, valamint esetlegesen közös munkákról, együttműködésről állapodhatnak meg. Az egyetem képzési profilja olyan sokrétű, hogy a szakkollégiumok összefogásával több tudományterületre kiterjedő, értékes tanulmányok születhetnek a jövőben.

Tehetségműhelyek

A jelentős kutatási, tanulmányi tevékenység mellett szükséges az olyan, akár önszerveződő módon létrejött tehetségműhelyek támogatása, melyek tehetséges hallgatókból szerveződnek – legyen ez a csoport akár kórus, akár sportcsapat.

Alapvetés, hogy minden tehetséges hallgató számára biztosítani kell a lehetőséget, hogy azon a téren lehessen sikeres, amiből igazán kiemelkedő teljesítményre képes, ezért nem hagyhatók ki a programból a művészet és sport képviselői sem.

Természetesen támogatásuk megoldása kevésbé egyértelmű, mint egyéni hallgatók esetében, azonban a rendszer kidolgozása szükséges feladat. Jelenleg is több olyan csoport működik egyetemünkön, melyek országos, vagy nemzetközi sikereket tudhatnak magukénak, célunk, hogy működésüket stabilabbá, lehetőségeiket széleskörűvé tegyük.

Fogyatékkal élő hallgatók támogatása

A tehetséggondozási koncepció kiemelten fontos feladata, hogy az egyetemen hallgató fogyatékkal élő hallgatók teljes körű integrációja megvalósuljon. Lehetőséget kell nekik biztosítani, hogy azonos körülmények között, ugyanazon lehetőségeket biztosítva vehessenek részt a tehetséggondozási programban.

Az ösztöndíjrendszerben, a támogatási formák kialakításakor tekintettel kell lenni a fogyatékkal élő hallgatók igényeire, könnyen elérhetővé kell tenni számukra mindennemű támogatás biztosítását.

A cél, hogy ezen hallgatóink is teljes, minden lehetőséget biztosító egyetemi életet élhessenek, semmilyen szinten nem ütközve akadályokba.

A Hallgatói Önkormányzat sem átvenni nem szeretné a Tehetségtanács helyét, sem attól teljesen eltérő működést nem kíván folytatni. Törekvésük, hogy a két szervezet közös céljain keresztül egy közös munkairány kerüljön meghatározásra, a Tanács tájékoztatása a hallgatói igényekről és viszonyokról, illetve a

közvetítése a különböző fórumok között. Jelenleg a Tehetségtanács egy hallgatói taggal rendelkezik, ezt a jövőben szeretné úgy módosítani, hogy a mindenkori EHÖK elnök, valamint a tehetséggondozásért felelős EHÖK tag is delegált lehessen az ülésekre.

Ezen a téren is elmondható a – részben a hallgatók saját hibájából adódó – tájékoztatatlanság. A Hallgatói Önkormányzat itt is szeretné felhasználni összekötő szerepét a hallgatóság, és az egyetem szervezetei között. Elengedhetetlennek tartjuk, hogy egy ilyen fontos területen folyamatos tájékoztatás, és teljes naprakész információközlés valósuljon meg.

Az itt ismertetett koncepciók egy rövid összefoglalói, ismertetői azoknak a céloknak és alapelveknek, melyek mentén a Hallgatói Önkormányzat el szeretné indítani tehetséggondozási programját. A munkánk során szeretnénk tökéletes együttműködést kialakítani az érintett egyetemi szervekkel, karrier irodákkal, és elsősorban a Tehetségtanáccsal. Emellett más egyetemek, és az országos hallgatói képviselőlet tapasztalatait is fel kívánjuk használni tevékenységünkben. A tehetséggondozás átgondolt, jól működő rendszereinek kialakítása az egyetemi intézmények egyik legfontosabb feladata napjainkban, a tehetséggondozást aktívan folytató egyetemek rövid- és hosszútávon is előnybe kerülnek a többi

intézménnyel szemben. Mivel a tehetséggondozás és a hozzá kapcsolódó feladatok alapvető hallgatói érdekeket képviselnek, ezért a Hallgatói Önkormányzat prioritásként kezeli egy működőképes és hatékony rendszer kiépítését.

Az egyetem rendelkezik két, de egymást kiegészítő, megerősítő tehetségkonceptióval, melynek eredményeképpen a tehetséggondozás széttagolódását sikerül megszüntetnünk és az eredményes információáramlással korábban jutunk el a hallgatókhoz.

A koncepció és az egységes tehetségkép eredményezhette, hogy a következő pályázatban – Talentum – sikeresen részt vehetünk. Ezzel a TÁMOP-4.1.1-08/1-2009-0002. „Hálózatos egyetemi szolgáltatás-innováció a Nyugat-magyarországi Egyetemen” c. projekt „Tehetség modulja”, célkitűzésének megvalósítása biztosítottnak tűnik.

A két koncepció egyeztetve érhet el sikereket a tehetséges hallgatók azonosításában és a tehetséggondozás folyamatában. Nagy jelentőséget tulajdonítunk annak, hogy közös erővel és szándékkal dolgozunk a tehetséggondozás alapjainak megerősítésében. Szándékunk szerint segítjük a tehetséges fiatalok azonosítását, fejlesztését és menedzselését.

Pályázatunk lehetővé tette, olyan program megszervezését, ahol a tíz kar kiválasztott tehetséges hallgatói konkrét fejlesztő program keretében először találkozhatnak. A I. Tehetség tábor szervezésére 2010. augusztus 23-27 között került sor.

A tábor résztvevőit, 20 főt a Tehetség tanács javaslatára hívtuk meg. Programunk színes, izgalmas és ismeretekben gazdag volt.

Programunk:

I. Tehetséges hallgatók szemináriuma

A TÁMOP-4.1.1-08/1-2009-0002. „Hálózatos egyetemi szolgáltatás-innováció a Nyugat-magyarországi Egyetemen” c. projekt keretében a Tehesség gondozás modulon belül 2010. augusztus 22 – augusztus 27. között megrendezésre kerül a NyME tehetséges egyetemi hallgatók szemináriuma, tábora, melyben rendkívül érdekes programokat ajánlottunk fel a résztvevő hallgatóknak.

Cél: olyan program megvalósítása, melyben tehetségterületektől függetlenül érdekes, izgalmas és szórakoztató közös, csoportos, csapatépítő tevékenységekben vehet részt képességeinek megfelelően a tehetséges hallgató.

A három napig tartó rendezvény tervezett programja:

- Dr. Takács Ildikó - Dr. Bodnár Gabriella: Karriertanácsadó-pályaszocializációs, csapatépítő tréning
- Tóth Annamária, az ELTE társadalmi tanulmányok és pszichológia szakos hallgatója, az MTA munkatársa. - Mátaházi Roland közgazdász : Döntésmélt - A racionalitás újragondolása – avagy hogyan dolgozik egy fiatal kutató a felsőoktatásban
- Lantos Lyka Antal, mérnök, asztrológus, zenész: A Föld kozmikus helyzetének hatása az emberre és az elővilágra.
- Babos Ágnes festőművész, művésztanár: Képzőművészet mindenki számára - közös munka, közös alkotás
- Józsa Tamás építész: Környezettudatos építés tegnap ma holnap, avagy hogyan építsek házat a természetben található anyagokból
- Szántó Judit, Magyar Gényusz Programiroda koordinátora: Jövőkép a tehetséges fiatalok előtt a XXI. században Magyarországon c. előadása
- Dr. Molnár Katalin - Dr. Hartl Éva: Erdei rekreáció és ismeretnyújtás a további sikerekhez – Fertő-Hansági Nemzeti Park - Kirándulás, élmények, esti vacsora szabadban.
- Dr. Patyi Gábor: Filmklub

Szabadidő:

Sport, egészség – sportfoglalkozások

Esti programok:

beszélgetések, játékok, filmklub

Az egyetem több hallgatója kapott meghívást augusztus 22 - 27. között a Nyugat-magyarországi Egyetem tehetséges hallgatóinak szemináriumára, tehetség-táborára a Benedek Elek Pedagógiai Karra. Az egy hetes program során érdekes előadások és gyakorlati foglalkozások igyekeztek a hallgatók tudását mélyíteni, érdeklődését szerteágzóbbá tenni.

Az első két napon karrier tanácsadó és pályaszocializációs tréningen vettek részt, amit Dr. Bodnár Gabriella és Dr. Takács Ildikó egyetemi docensek tartották.

A tréning célja, a különböző karokat képviselő hallgatók csapatépítésének segítése, szakmai motivációjuk, orientációjuk megerősítése.

Szabad programként este egy kötetlen filmvetítéssel zárult a program, amit Dr. Patyi Gábor dékánhelyettes moderált. 25-én két fiatal kutató tartott előadást, Tóth Annamária, az ELTE társadalmi tanulmányok és pszichológia szakos hallgatója, az MTA munkatársa. Őt követte Mátraházi Roland frissen végzett közgazdász Döntésmélet - A racionalitás újra-gondolása témában. Az előadások után a hallgatókat kirándulni vittük a Soproni-hegységbe, ahol a természet és környezetvédelem vette át a szerepet, Dr. Hartl Éva egyetemi docens és Riez Andrea tanársegéd vezetésével. Csütörtökön Dr. Józsa Tamás építész a Környezettudatos építkezésről beszélt látványos képekkel illusztrált előadásában. Ezt követően Szántó Judit a Magyar Génius Programiroda koordinátora a Tehetséges fiatalok jövőképét vázolta fel a XXI. századra fókuszálva. Lantos Lyka Antal a Föld kozmikus helyzetének hatása az emberre és

az élővilágra címmel vetett fel kérdéseket a hallgatóság körében. A nap további részében Karunk oktatója Babos Ágnes festőművész és művésztanár vezetésével a különböző területeken tehetséges fiatalokat batikolásra oktatta amit nagy örömmel fogadtak, melynek eredményét kiállítottuk és megtalálható a Benedek Tehetségpont termében. Az utolsó napon összefoglalásra kerültek a tehetségsemináriumi idő alatt történt események. A hallgatók kevés kritikával és annál nagyobb elismeréssel nyilatkoztak a Karon töltött néhány napról. Programunk teljes képanyaga megtalálható a Kar honlapján. A tehetség-táborral kialakítani és erősíteni kívántuk a karok tehetségprogramjait, valamint a különböző karokon és helyszíneken a hallgatói kapcsolattartást.

Az élményekben bővelkedő program lehetővé tette, hogy hallgatóink több területen is kipróbálhassák képességüket és interaktív kapcsolatot alakítsanak ki.

A Tehetségtanács tavaszi ülésének feladata az volt, hogy a karok eddigi tehetséggondozó munkáját áttekintése, valamint a következő feladatok programozza.

Az Egyetem kari tehetségmunkája nagyobb lendületet kapott. TDK-ra készülés, tehetségműhelyek és bemutatkozásaik, mentorálás, kapcsolattartás a karok és a Tehetségtanács között hatékonyan és sikerrel történt.

A pályázat programja szerint: két tehetségnapot egy tehetség-táborral és szakértői tréninget szerveztünk. Az általános és középiskolák tehetség-adatbázisának létrehozására Tehetség-Leltárt szerveztünk.

II. Tehetségnap

2011. június 9

Helyszín: FMK Alkalmazott Művészeti Intézet Sopron Deák tér 32.

Időpont: 2011. június 9.

Az Alkalmazott Művészeti Intézet (AMI), alkotó-kutató és oktató munkáját egy komplex szakmai struktúrába rendezve mutatja be. Az intézet a korszerű tárgyi és szellemi környezetével hatékony színtere, a tervezői munkának, az intézeti kutatásnak és a kreatív innovációnak. Az AMI célja az építészet, formatervezés és a grafika terén felmutatni és felkutatni a vizuális kommunikáció progresszív formai lehetőségeit, a tervezés és prezentáció hatékony módjait, a szakmai és regionális kapcsolatok révén menedzselni munkákat és alkotókat, kutató-szolgáltató együttműködést ajánlva a napi tervezési, ökológiai szempontú fejlesztési feladatokban. (FMK, AMI honlap)

Az AMI oktatói és hallgatói az egyetem tehetséggondozásának aktív résztvevői, például a tanár -diák, mentor-tanítvány hatékony együttműködésnek, interaktív kapcsolatnak. A művészeti oktatás örökös tehetséggondozói feladatokat valósít meg, ebben az intézetben együtt van mindaz, mely a tehetséges fiatal értékteremtő képességét igazolja. Lehetősége van tehetsége kibontakozásáért mindent megtenni, de ezt a munkát megfelelő tanárok, mentorok segítségével meg is tudja mutatni szűkebb környezete valamint a világ felé. Nem véletlenül választottuk a Tehetségnap helyszínékor az Alkalmazott Művészeti Intézetet.

A Tehetségnap célja, hogy képet adjon a soproni felsőfokú művészeti képzés eredményeiről. A szakmai konferencia lehetővé tette, hogy a Művészeti Intézet tehetséges hallgatói bemutassák alkotá-

saikat, melyek egy igen jelentős kiadvány formájában gyűjti össze munkáikat.

A konkrét program a következőképpen alakult: A soproni felsőfokú művészeti képzés didaktikai kérdései. Az AMI tehetséggondozó munkáját Mészáros György egyetemi docens, intézetigazgató ismertette. Ezt követően bemutatkozott a – soproni Formatervező művészképzés, melyet Szentpéteri Tibor DLA HC. formatervező művész, egyetemi tanár vezetett be.

A következő fiatal alkotóművészek mutatkoztak be:

A 2011 évi diplomamunkák prezentációja I.

- András Edina: Meglévő asztali tárgyak újraformálása
- Barna Georgina: Éttermi világító eszközök tervezése
- Bognár Anna: "Ez az én iskolám" (Arculat és nevelés)
- Bősze Eszter: Organikus alakítási kutatás üveg tárgyak tervezéséhez
- Hegedűs Anna: On the street - Art Magazin első száma.

A 2011. évi diplomamunkák prezentációja II.

- Korcsog Erzsébet: Mentőhajó kajak-kenu versenyekhez
- Menkó Judit: A Nyugat-magyarországi Egyetem botanikus kertjének arculatterve akadálymentes tájékoztató rendszere

- Nagy Noémi: Teáskészlet gyógynövényekhez
- Sidlóczki Andrea: Étkészlet gyermekeknek
- Serény Péter Emil: Csökkenthető méretű, személyautóval hordozható vitorlás sporteszköz tervezése

A konferencia Ördögh László formatervező művész, ergonómus értékelte.

A konferencián résztvevők létszáma: 50 - 70 fő között mozgott.

A Tehetségnap, mint szakmai konferencia lehetőséget adott az egyetem művészeti intézetében tanuló hallgatói számára,

ra, hogy bemutatkozzanak. A szakmai nap része volt a művészeti vezetők, ill. mentorok tanácskozása is, melyen megfogalmazódott, fontos az egyetem támogatása, egyéni és műhelymunkákra megadott lehetőségek, információk továbbítása. A program igen jelentős PR-t kapott, valamint több színvonalas kiadvány is nyilvánosságra került pályázati támogatással.

A pályázati program feladatának tekintette, hogy a fiatal tehetségesek bemutatkozása mellett a velük foglalkozó mentor csoport is kapjon lehetőséget továbbképzésen részvételre. Ezért kiemelt fontosságú és kidolgozott tréninget szerveztünk meg részükre.

III. Szakértői projekt tréning

2011. június 14-15-16.

A program célja

A tehetséges hallgatók mentorainak, tehetséggondozó, fejlesztő munkára felkészítésének tréningje. Olyan egyetemi oktató, kutató-tanár tehetségonosító, fejlesztő, program összeállításának tréning formában történő ismeret, tapasztalat gazdagítása, amely segítségével a tehetségszolgáltató szakember figyelemmel, feladattal, programmal tudja végigkísérni, megtervezni a tehetséges hallgató képességének fejlesztését. A program intenzív 2 napos strukturált feladatok és ismeretek átadásával és gyakorlattal szerveződött.

A tréning eredményeinek összefoglalása. Résztvevők száma : 20 fő

A tréning célja az volt, hogy segítse a tehetséges hallgatók mentorainak, tehetséggondozó, fejlesztő munkájára felkészülését.

A tréning résztvevői strukturált tréningfeladatok és konkrét ismeretanyagokon keresztül kaptak segítséget további tehetségszolgáltató munkájukhoz.

A program ismerkedéssel indult, amikor a résztvevők elmondták, hogyan látják

munkájukat és miben kérik segítségüket a tehetséggondozással kapcsolatban. Az egyéni és közös igények összegyűjtésével megindult a szakmai ismeretanyag átadása. A tréner segítségével a résztvevők az előadás segítségével több kérdésre választ kaphattak. A szakmai anyag tartalma a felsőoktatás tehetséggondozásának formáiról, a különböző képzések lehetőségeinek ismertetésével foglalkozott. A mentorok fontosnak tartották az egyetemi vagy főiskolai szintű pedagógus diplomával rendelkező szakemberek felkészítését a tehetségfejlesztés speciális gyakorlati feladatainak megoldására, annak érdekében, hogy ismereteiket a közoktatásban (iskolák, kollégiumok, egyéb nevelési intézmények), valamint a speciális intézetekben (nevelési tanácsadók, pályaválasztási tanácsadók, család gondozó központok, közművelődési intézmények) alkalmazni tudják.

Az információk szerint a képzéseken résztvevő pedagógusok, szakemberek, illetve felsőoktatásban is oktatók négy féléven keresztül elsajátítják,

- a tehetségfejlesztéssel összefüggő elméleti megalapozás ismeretköreit,
- a tehetségfejlesztés és kutatás alapvető kérdéseit,
- A tehetség megjelenésének specifikus és nem specifikus jegyeit.

A tehetségfejlesztő pedagógus szerepe jelentős a tehetség felismerésben, fejlesztésben, valamint azok a módszerek, és stratégiák melyeket sikerrel alkalmaznak a tehetséggondozásban.

A közös gondolkodás, közös gyakorlattal folytatódott, melyben a tehetséggondozással foglalkozó oktatók megmutatták kreativitásukat és ismertették tehetséggondozáshoz kapcsolódó programjaikat. Az egyetem akkreditált Tehetségtanácsa vállalt feladatként jegyzi a tehetséggondozó képzések informálását. A jelenlévő 90%-a kidolgozott tehetséggondozásra

vonatkozó képzéseket, az óvodai tehetségképzéstől a felsőoktatás tehetséggondozó programjáig. A képzést az ország bármely területén igényelhetik pedagógusok, felnőttoktatásban résztvevő oktatók.

A tehetséggondozás igen komplex folyamatként értelmezhető, ezért a felmerült kérdésekre adott válaszok, valószínűleg segítették az ismeretek és információk gazdagítását. Legtöbb kérdés az életkor szerinti ill. a képességszerinti tehetsége azonosításra és fejlesztésre vonatkozott. Első nap elsősorban általános tájékozódásra került sor. A tréning során saját élményben megtapasztalhatták a kreativitás jellegű feladatok megoldásait, valamint a csoportmunka előnyeit, ill. segítségét a különböző területeken.

A program, különböző páros és csapatépítő gyakorlatokkal adott élményt a program résztvevői számára.

Egésznapos tréning program összeállításánál fontos figyelembe venni, hogy a foglalkozások és gyakorlatok körültekintően, egymásra épüljenek. A délelőtti programban főként kreativitás, kommunikációs feladatokat emeltünk be. Célunk ezzel, hogy a jelenlévők egymással való kommunikációját meghatározott, jól felépített rendszerbe helyezzzük.

A tehetséges hallgatókkal való kommunikáció szakmailag és interaktivitás tekintetbevétele nem egyszerűsíthető. Szükség van a mentorok kapcsolattársi potenciáinak fejlesztésére. Ezért, olyan gyakorlatokat terveztünk és oldottunk meg, mely közelebb visz a tehetséges gyermek ill. fiatal problémáinak megtalálására valamint megoldására.

A tehetséggondozás nemcsak a közép- és felsőoktatásban is nagy jelentőséggel bír, de más módszertani elemekből épül fel.

A felsőoktatás tehetséggondozása témában íródott „Tehetségmenedzsment a felsőoktatásban” c. könyv (szerzői: Bodnár G., - Takács I., - Balogh Á.) elemzése, újabb ismeret és konkrét módszertani ismertetet adott a jelenlévőknek. A könyv, mely a Géniusz Könyvek sorozatában kerül kiadásra igen tanulságos információval szolgált a tréning felsőoktatásban résztvevő oktatói számára.

Mivel a tréning célja az egyetemi tehetséggondozás és koncepció ismertetése is volt, ez nagy megelégedettséget váltott ki a programon résztvevőiből.

Délután a lehetőségek szerint outdor-tréningre került sor, amikor is a szabadban kaptak egyéni, majd páros, ill. csoport feladatokat résztvevők. A feladatok szintén kreativitás, probléma és konfliktus megoldó készséget mérték és fejlesztettek csoportos kereteken belül. Az utolsó napon egyéni és csoportos ígények felmérésével megterveztük az egyetem tehetséggondozó munkájához való bekapcsolódást. A tervek maximálisan illeszkednek az egyetem Tehetségtanácsának koncepciójába. Olyan ütemtervet dolgoztunk ki, melyben a képzéseken kívül a tehetségazonosítás, a különböző műhelymunkák is jelentős szerepet töltenek majd be.

A pályázatban megfogalmazottak szerint – hálózat építésére van szükség annak érdekében, hogy az egyetem tehetséges fiataljait támogatni, motiválni tudjuk. A mentorok nemcsak egyéni fejlesztésekben – hallgatók esetében TDK, csoportok esetében műhelyekben és szakkollégiumokban gondolkodnak. A hallgatói tehetséggondozás akkor lehet eredményes, ha a mentorok megfelelő információ birtokában vannak, és ösztöndíjakkal tudják segíteni fejlődésüket.

Az egyetem rendelkezik a hallgatói önkormányzat tehetségkoncepciójával, melyben kiemelt szerepe van a tehetséges diákok, és mentoraik támogatása.

A koncepciót ismertetve előtérbe került az egyetem támogatási rendszerének, valamint elfogadásának lehetősége és szükségessége.

A 2,5 napos program lehetővé tette, hogy a szakértői tréningen megjelent kollégák több ismeretet és személyes élményt nyerjenek a tehetséggondozás köréből, valamint csapatépítés eredményeképpen a további közös munkában jobban, összefogottabban tudjanak dolgozni.

A tréning tapasztalatai, az eredmények összegzése:

A tréningen résztvevők saját élményben és az ismeretek elsajátításával megfogalmazták benyomásaikat és összegzésüket. Fontos volt számukra, hogy a tehetség alapjait, fogalmait tisztázhatták, valamint olyan fejlesztő programmal ismerkedhettek meg, melyet munkájuk során alkalmazni tudnak.

A tehetséggondozó munka alapjai mellett lehetőségük volt képzési programokban gondolkodni, mellyel a középfokú intézmények pedagógusainak felkészítésében szerepet tudnak vállalni. A programok összeállítását megbeszéltük, egyeztettük, a célszemélyek köreit, és természetesen a képzésben résztvevők tehetséggondozó feladatainak lehetőségeit.

Több képzési program ismertetésére került sor. A felsőoktatásban dolgozó kollégák fontosnak és elengedhetetlennek tartották a középiskolai képzés, valamint a felsőoktatás közötti átvezető programok kidolgozását.

Javaslatok az átmenetek megoldására:

- gyakoribbá kell tenni a felsőoktatásban és középiskolákban oktatást végzők találkozásait,
- a középiskolai diákoknak lehetőséget kell adni arra, hogy megismerjék részletesebben a felsőoktatási intézmények képzési formáit, rendjeit,
- a tehetséggondozás komplexitásáért a különböző intézményi keretekben kell gondolkodni, illetve lehetővé kell tenni a zökkenőmentes átmenetek biztosítását,
- képzési programokkal kell segíteni a középfokú intézmények pedagógusainak tehetséggondozását,
- a felsőoktatásban ki kell jobban dolgozni a mentor-programot,
- olyan kurzusokat kell indítani, melyek felkészítik a hallgatókat a tehetséggondozás alapjaiból.

IV. Tehetség tábor

- Hallgatói lezáró tréning, - tehetség nap

2011. augusztus 25-26-27.

„Hálózatos egyetemi szolgáltatás-innováció a Nyugat-magyarországi Egyetemen” c. kutatási projekt (TÁMOP-4.1.1-08/1-2009-0002) a „Tehetséggondozás modulja” keretében, 2011. augusztus 25-26-27-én lezáró tréningen és szakmai napon vettek részt az egyetem hallgatói a Benedek Pedagógiai Karon.

A tréninget azzal a céllal szerveztük, hogy a tehetséges hallgatók kapjanak képet arról, mely képességeik, készségeik azok, melyek segítségével, a választott pálya és egyetemi tanulmányaik iránti érdeklődésüket és motivációjukat meg tudják erősíteni.

A tréning azt is vállalta, hogy a résztvevők együttműködési készségét fejleszse, különös tekintettel arra, hogy a továbbiakban a pályázatban foglaltakat megismerve, segíteni tudják közösen, kapcsolataik erősítésével, az egyetemi

tehetséggondozást hallgatói szinten. A résztvevők az egyetem különböző karait képviselték, (BPK, KTK, AMI, FMK, SEK, stb.) ezzel is nagyobb lehetőséget adtak az egyetemi tehetséggondozás képviselőjére. Szándékuk szerint törekedtünk arra, hogy a 10 kar kellően informálódjon a tehetséges fiatalok azonosításának és fejlesztésének, menedzselésének lehetőségeiről. A tréning hangulata jó volt, az együttes tevékenységek igen aktívak és hasznosak voltak a résztvevők számára. A tréning 10 órájának tematikája:

- Pályakép, önismereti kép feltárása: a hallgatók benyomásaik és tapasztalataik alapján beszéltek pályaválasztásuk kezdetéről. Önismereti kérdőívek kitöltése alapján megfogalmazták céljaikat és választásuk igazolását
- Motiváció vizsgálata: a kapott eredmények bizonyították, hogy választott szakmájuk viszonylag megelégedettséggel tölti el őket. Ugyanakkor, érdek-

lódésük változatos alakulása életkori sajátosságaikból is fakad, de kitartóan követik, tartják be a pálya követelményeit, melyek tanulmányaik során feltárásra kerülnek. Mint a vizsgálati eredmény is mutatja, kellő elkötelezettség nélkül eredményes tanulás, ill. teljesítmény.

- Pályaismeret és elköteleződés: a pályaképük viszonylag biztos alapokon nyugszik.
- Tanácsadás és életút modell kidolgozása: a kérdőív számos kérdés megfogalmazására adott lehetőséget, melynek megválaszolását egyéni tanácsadással oldottuk meg. Időt szakítottunk arra, hogy egyéni megbeszéléssel tisztázzuk pálya irányultságuk és pályaválasztásuk egybecsengését.

A lezáró tréning programjában szerepelt egy szabadon választható művészeti foglalkozás, melyet Babos Ágnes festőművész vezetett. Az alkotómunkában a különböző, igazából nem művészi képességekkel rendelkező hallgatók igen nagy lelkesedéssel vettek részt. A közös tevékenység, egy igen kreatív műhelyvezetéssel és szakértelemmel, különleges produkciót eredményezett, melyet a BPK Tehetségpontja kiállított.

A nyári tehetségprogram része volt még a – Tehetségnap – melyen a hallgatók előadás és közös beszélgetés keretében megismerkedhettek.

A téma egyrészt az országos felsősoktatás tehetséggondozási koncepciója, valamint a Nyugat-magyarországi Egyetem tervei, hallgatói tehetséggondozó programjának lehetősége volt.

A résztvevők információt kaptak arról, hogy az egyetemen megalakult a Tehetségtanács, valamint támogatást kapott a tehetségkoncepció, hasonlóan az országos egyetemi koncepcióhoz. Ennek azért is nagy a jelentősége, mert a tehetséges fiatalok támogatása csak akkor oldható meg, ha az intézmény is részt vállal belőle. A workshop-on áttekintettük a tehetség alapkérdéseit is, mert ennek ismerete nélkül igen nehéz komoly szakmai és szakszerűen irányító munkát végezni, és segítséget adni a tehetséges fiatal számára.

A hallgatók bemutatták a művészeti műhelymunka eredményét, mellyel bebizonyították, hogy mindenki tehetséges valamiben, A közös produkció bebizonyította, hogy a hallgató alkotó munkára akkor is vállalkozhat, ha a szakterületét tekintve nincs közeli kapcsolatban a műalkotások létrehozásával.

A lezáró tréning és a tehetség szakmai nap igen hasznos, és hatékony volt. A hallgatók jól érezték magukat, kapcsolatépítésük segítséget jelent a pályázati modul fenntarthatóságának biztosítására.

IV. Tehetség – Leltár

2011. szeptember 23.

A pályázat céljai között szerepel az egyetemi tehetséggondozás komplexitásának kérdése. Ennek kapcsán terveztük meg a Tehetség-Leltárt, mellyel lehetőséget adtunk arra, hogy Sopron város tehetséges, versenyeken eredményt elért általános és középiskolái bemutatkozzanak, 2011. szeptember 23-án, a „Kutatók éjszakáján”.

A rendezvény, a TÁMOP 4.1.1. „Hálózatos egyetemi szolgáltatás-innováció a Nyugat-magyarországi Egyetemen” pályázat Tehetség modulja céljainak megfelelően szólította meg tehetséggondozásban szép sikereket felmutató városi közoktatási intézményeket.

A tehetségazonosításban fontos, hogy a korai gyermekévektől kezdve felismerjük, nyomunkövessük, segítsük a tehetségigéretet, kíséreljük el az egyik iskolatípustól a másikig, valamint megfelelően motiválni és irányítani tudjuk pályaválasztásukat.

A Tehetség-leltárhoz, Tehetség-falakat jelöltek ki a szervezők, ahová a sok tehetséges diák a magával hozott oklevelet, ér-

mét rögzítette, mely kiállítás látható.

A Tehetség- Leltár célja, hogy létrehozzuk Sopron város tehetséges fiataljainak adatbázisát, és a Benedek Tehetségpont segítségével törekedünk kielégíteni igényeiket, mely életútjuk, pályaválasztásuk alakulását befolyásolhatja.

Terveink szerint olyan ösztöndíjakat és programokat is hirdethetünk a közeljövőben, mely a rászoruló, de tehetséges fiatalok segítését is szolgálja.

„Leltárunkat” behozzuk az egyetem falai közé, vagyis a program példájára megszervezzük az egyetemi hallgatók Tehetség- Leltárát is!

A Tehetség- Leltár eredményhirdetése sajtó-tájékoztatóval zárult, ahol az általános és középiskolai diákok, valamint pedagógusaik átvehették oklevelüket és az erre a célra létrehozott díjukat.

Az egyetem és a város vezetése egybehangzóan megfogalmazta, hogy a tehetségeket meg kell keresni, támogatni kell, és büszke lehet a város, a megjelenő tehetségekre és mentor-tanáiraikra.

Összegzés

Munkánkkal bemutattuk a tehetség-kompetencia mérés eredményeit és a Nyugat-magyarországi Egyetem tehetséggondozásért tett kezdeményezéseit. A kompetenciamérés megerősített bennünket abban, hogy a tehetséges fiatalok érdekében nyert pályázatok még több eredményre motiválják a tehetséges hallgatóságot.

Olyan együttműködések alakultak ki a karok között, melyben a kutató diák és kutató tanáraik közötti közvetlen kapcsolat, információcsere erősödött meg,

valamint az egyetem szellemiségének egy új szempontú megerősítése is egyben.

A programmal, az egyetem falain kívül a tehetséggondozó országos információs hálózatba kerülve nyitott a lehetőség más fontos tehetségpályázat megnyerésére.

A pályázati program akkor tudja fenntarthatóságát biztosítani, ha a folyamat nem szakad meg, még több tehetséges fiatal kerül előtérbe, és kap támogatást produktumához, alkotásához, teljesítményében.

Bibliográfia

1. Az EU oktatási és képzési munkaprogramjának megvalósítása – A magyar Oktatási Minisztérium beszámolója a Tanács és Bizottság 2006. évi közös időközi jelentéséhez (2005. május). Új Pedagógiai Szemle, 2005. július–augusztus, 154–175. o.
2. Az Európai Közösségek Bizottsága, Brüsszel 2005. augusztus 7. SEC (2005) 957, Bizottsági konzultációs dokumentum – Javaslat az egész életen át tartó tanulást szolgáló Európai Képesítési Keretrendszer kialakítására
3. Balogh, L.- Geisbühl T., - Dr. Mátyásné., Völgyesi A., (2009) : Tanulási lehetőségek, OMK, Budapest
4. Bodnár G., - Balogh., -Takács I., : Tehetségmenedzsment a felsőoktatásban (2010) Génusz Könyvek, ISSN 2062-5936
5. Csapó Benő: A tudás és a kompetenciák. In: Monostori Anikó (szerk, 2003): A tanulás fejlesztése. Országos Közoktatási Intézet, Budapest.. 65–74.
6. Csíkszentmihályi Mihály (2009): Kreativitás (A Flow és a felfedezés,- avagy a találékonyság pszichológiája) Akadémiai Kiadó, Bpest. 479.p.
7. Demeter Kinga (szerk.) (2006). : A kompetencia Kihívások és értelmezések. Országos Közoktatási Intézet, Budapest
8. EHÖK Tehetségkonceptiója (NymE 2011)
9. Tehetséggondozás a Nyugat-magyarországi Egyetemen (Bodnár G., 2011.) TÁMOP 4.1.1-08/1-2009-0002 Hálózatos egyetemi szolgáltatás-innováció a Nyugat-magyarországi Egyetemen.
10. www.competenceassessment.eu
11. Varga N., - Szikra A., (2011) : A helyes közéleti magatartás, a vezetői kompetencia és a tehetség közéleti aspektusai szakrális térben NymE BPK, belső anyag, megjelenés alatt

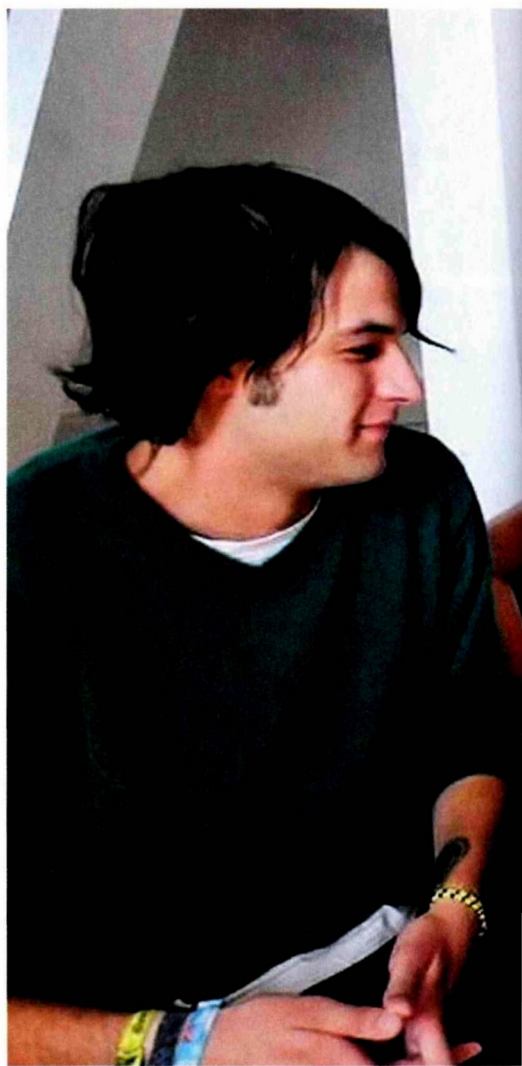
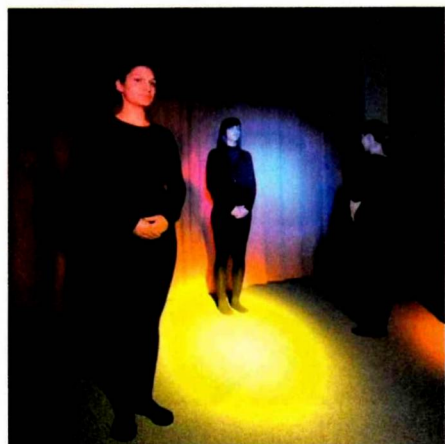
Életrépek

A Nyugat-magyarországi Egyetem
tehetséggondozó programjairól

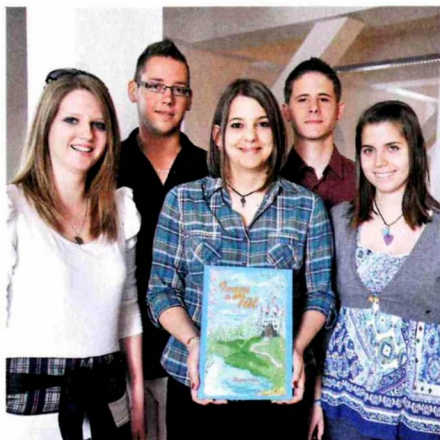
2009-2010.

Fotók a Tehetséggondozás a Nyugat-magyarországi Egyetemen c. kislevelekből
valamint a Tehetség –Leltár fotóanyagával bővítve

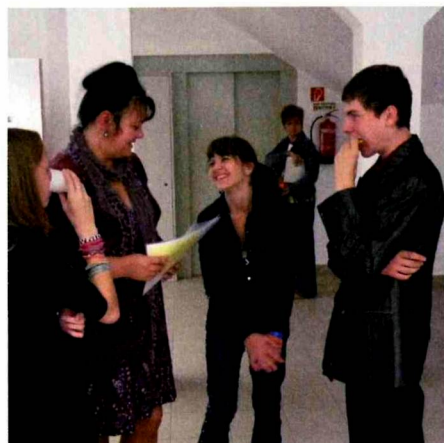
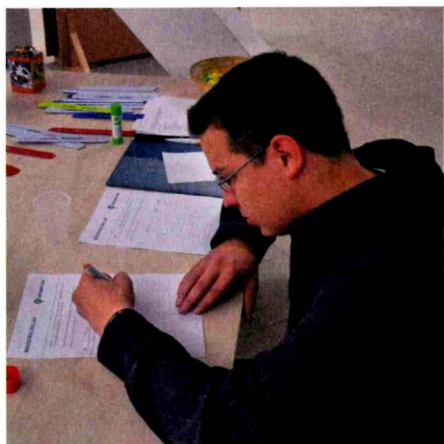






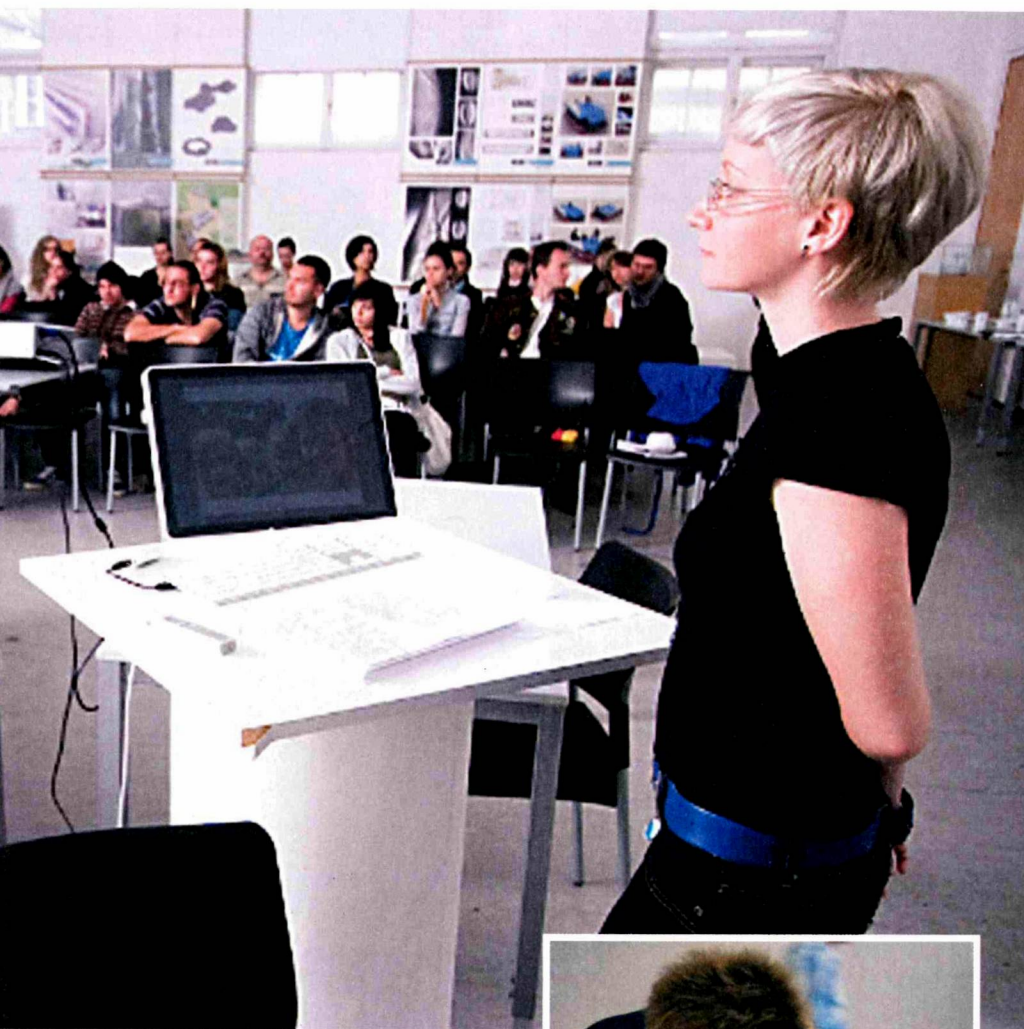












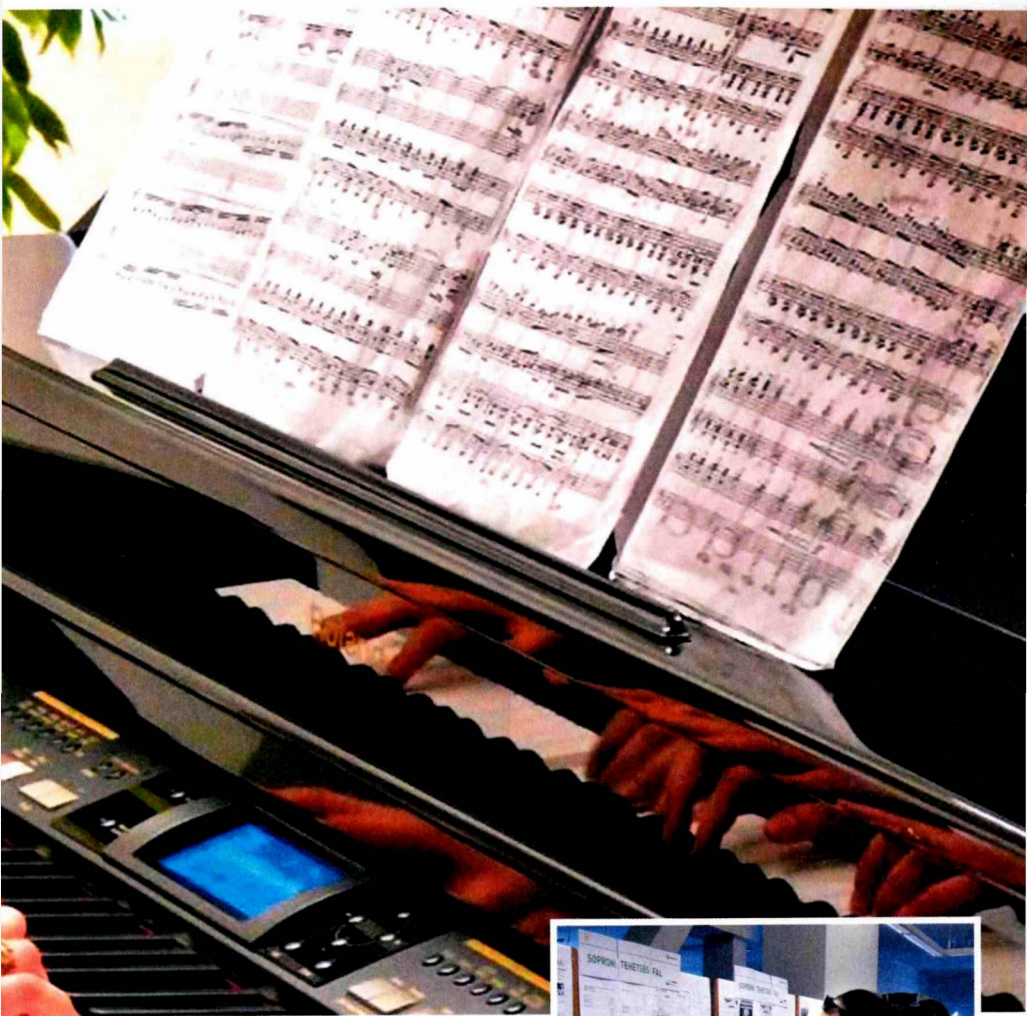


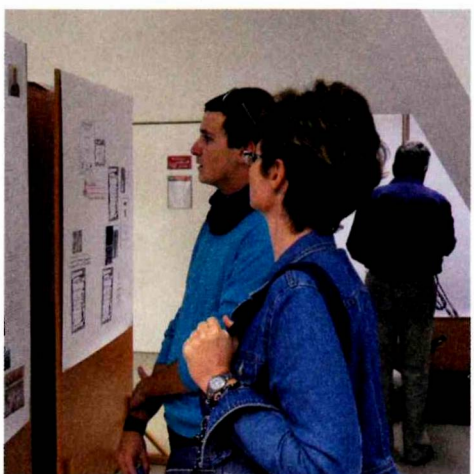










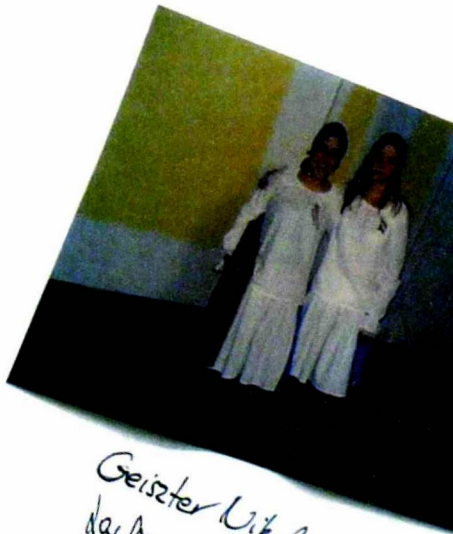




Kovács Enikő



Tóth Nikolett



Geiszter Nikolett
Kacskó Borbála



Lektorori vélemény

dr. habil Bodnár Gabriella

„Tehetségkompetenciák mérése és tehetséggondozás a Nyugat-magyarországi Egyetemen” c. könyvről

A kötet szerzője öröndetesen egy olyan kutatási eredményre épülő és gyakorlati törekvéseket bemutató kifejtést tár az olvasó elé, amely kevésbé vizsgált a tehetségkutatás témában. Általában kevesebb konkrét ismeretekkel rendelkezünk az egyetemi korosztály fiataljainak tehetséggel kapcsolatos attitűdjeiről. Hiszen az egyetemi hallgatói státusz eleve a jó képességű fiatalok szelekciója alapján egy magas szintű intellektuális képességekkel rendelkező elit csoportot feltételez. Az életkor és a felsőoktatásban eltöltött évek hatásainak valamint a tehetség tulajdonságterületeinek összefüggéseit és rendszerét vizsgálja a szerző kutatási folyamatában egy eddig nem ismert tehetségazonosító kompetenciamérő eszköz alkalmazásával. Megkísérli a tehetség kibontakoztatásának és érvényesítésének lehetőségét egzakt módon az általa kidolgozott vizsgálati módszerrel megismerhetőbbé tenni.

Tanulmányában tudománytörténeti visszatekintéssel emeli ki a tehetség kibontakoztatása terén a kiváló pedagógus személyiség felelősségét, valamint az oktatáspolitikai értékteremtő lehetőségeit a tehetséges fiatalok felkarolásának megnyilvánulása terén is. Hangsúlyozza a jelen kor nemzetközi, Európai Unió-s koncepciójának és a hazai elvárások egybecsengését a tudás alapú társadalom és a tehetségfejlesztés kontextusában, a közoktatási szinten a kibontakoztatás szükségességében, melynek irányítója és professzionális fejlesztője a Magyar Tehetséggondozó Társaság. Program-

juk komplexitása abban rejlik, hogy a tehetségfejlesztés kiépített hálózatában minden érintett részese a fejlesztésnek, úgymint diák, pedagógus, szülő és egyéb szakterületeken kiválóan működő szakemberek.

A nemzetközi és hazai szakirodalom tehetségtulajdonságok és kompetenciák elméleteit gazdagítja kutatási eredményeivel, a tehetségkompetenciák azonosító mérő eljárásával közelebb kerülünk azokhoz az információkhoz, amelyek a kiváló képességű fiatalok tulajdonságainak érvényesítését és hatékonyságát jelentik a feltérképezett készségrepertoárban.

A tehetségkibontakoztatás formáiról gazdag és színes képet kap az olvasó a Nyugat-magyarországi Egyetem Tehetségtanács átfogó munkájáról, mely minden Kart érint a Hallgatói Önkormányzattal és Szakkollégiummal karöltve a fiatalok felkarolását, a tudományterületek és képességek sokrétűségét figyelembe véve. Törekednek az esélyegyenlőség szellemében a hátrányos helyzetű és fogyatékossgal élő fiatalok tehetségének megmutatására is.

A szerző értékes tanulmányát ajánlatos széles körben és az érintett fiatalok számára ismertté tenni. Elgondolkodhatnak azon, hogy a talantum birtoklása elegendő-e a valóságos hasznosság eléréséhez, a tehetségkompetenciákon belül milyen készségekkel kell élniük, hogy önnön előbbre jutásukat segítsék, és közösségüket, nemzetüket eredményekre vezessék.

Sopron, 2012. február 27.

Dr. Závoti Józsefné
lektor



