

RÁCZ IRMA

Tehetség gondozás az oktatásban, avagy harc a tehetségekért

A cikk azt kívánja feltárni, mi vezetett a szlovákiai Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Karának tehetség gondozó szervezetének, a Harsányi János Szakkollégiumnak a működés képtelenné válásához. A kutatás elő kívánta segíteni a kezdetben jól működő, ám később elhalt szervezet újraindítását, a hallgatók szakkollégium iránti érdeklődésének felkeltésével. A szerző a tanulmány első felében a tehetség menedzsment elméleti hátterét vázolja, majd a gyakorlati vizsgálatok nyomán megfogalmazza javaslatait.

Journal of Economic Literature (JEL) kód: A29, M12

Kulcsszavak: tehetség menedzsment, piaci szervezet, oktatás, felsőfokú intézmény, szakkollégium

A szervezetek életében a 20. század végére stratégiai fontosságúvá vált tehetség menedzsment, avagy a tehetség gondozás alapvető feladata a humán erőforrás-szükségletek előrejelzése és az igények kiszolgálásának megtervezése. A tehetség menedzsment nem jellemezhető öncélú tevékenységként, mivel lényege nem az alkalmazottak fejlesztése, esetleges utódlási tervek kialakítása, hanem sokkal inkább olyan, a szervezet általános céljainak elérését, a szervezet fennmaradását biztosító eszköz, amellyel mindennapi tevékenységei könnyebbé és átláthatóbbá tehetőek (Cappelli 2008). A szervezetek növekvő tudatossággal végzik a tehetség gondozással kapcsolatos tevékenységeiket és vesznek részt a kapcsolódó folyamatokban. Ezáltal újabb és újabb hozzáadott értéket teremtenek az érintettek számára, legyen szó vezetőkről vagy beosztottakról. A tehetség menedzsment a stratégiai emberi erőforrás menedzsment rendszerében megvalósuló komplex, egyszerre több területre kiterjedő folyamat. Sikeres működéséhez elengedhetetlen, hogy a tehetség fogalma rögzüljön a szervezeti gondolkodásban. Az eltömegesedő felsőoktatásban azonban egyre inkább háttérbe szorul az a lehetőség, hogy a tehetséges fiatalokat kiemeljék az átlagból. A kutatás témaválasztásának fő indoka, hogy a hallgatók és az oktatók figyelmét felhívja az ez irányú erőfeszítések fontosságára, hiszen a tehetség a jövő kulcsa.

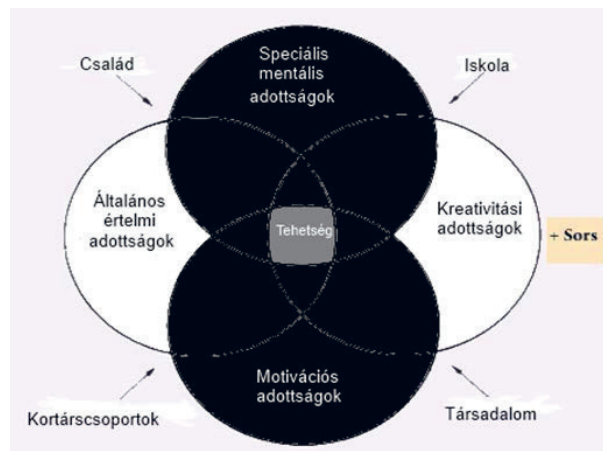
A tehetséget a szakirodalomban a *talentum* szóval jelölik. Eredetileg ókori magas értékkel bíró súly- és pénzegységet jelölt. Ezért kezdték a kiváló szellemi képesség és a tehetség jelölésére is használni, ezzel fejezve ki, hogy a tehetség érték (Bögel-Tomka 2010). A tehetség

fogalma időről időre változott, attól függően, hogy az adott kor társadalmi és kulturális igényei és elvárásai miként alakultak. Bár általános érvényű definíciót nem tudunk adni, a kutatók abban egyetértenek, hogy olyan belső erőt foglal magában, amely a növekvő társadalmi teljesítmény lehetőségét biztosíthatja (Gyarmathy 2006). A továbbiakban mértékadóan Gyarmathy definícióját tekintjük: „A tehetség lehetőség az egyénben, amely külső-belső tényezők interakciójában jön létre. A tehetség egyben viselkedés és attitűd, értékrendszer és önészlelés”¹. Tehát messze nem egyezik meg a ma már szinte könnyen azonosítható és mérhető magas intelligenciával. Olyan gondolkodás- és viselkedésmódról van szó, amely által új utakat, megoldásokat és világokat találhatunk meg (Gyarmathy 2006).

Kutatásunk során Czeizel Endre 4x2+1 faktoros táalentummodelljét tekintjük gondolkodásunk alapjának, melyben az örökletesség és a környezet együttesen szerepel, a közöttük lévő kapcsolatot pedig az 1. ábra szemlélteti.

1. ábra

Czeizel négygyűrűs táalentummodellje



Forrás: Kék Bolygó Tehetségpont (2012) alapján szerkesztve

Czeizel a 4x2 elemet, a négy genetikai adottságot (általános értelmi, speciális mentális, kreativitási és motivációs adottságok), valamint a négy környezeti tényezőt (család, iskola, kortárs csoportok, általános társadalmi környezet) tekinti a tehetség kialakulásának forrásaként. A felsoroltak komplex elegyet alkotnak azért, hogy mindegyikük egyaránt lehet pozitív, ugyanakkor negatív is (Gyarmathy 2006). A Czeizel-modell utolsó „+1” faktort pedig az úgynevezett sors faktor képezi, amivel hangsúlyozni kívánja, hogy a tehetség alakulásában a sorsnak, a véletlennek nagy szerepe van. Ugyanakkor igaz az is, hogy a tehetségkoncepciók megalkotásánál a kutatók többsége erről megelégedik (Mező-Miléné Kisházi 2003).

¹ Idézi Czirjárné 2010

A tehetségmenedzsment és az oktatás kapcsolata

Elméleti oldalról vizsgálataink kiindulópontját a tehetségmenedzsmenttel kapcsolatos teóriákadják, ezen belül a tehetséges egyének különféle gazdasági szervezeteknél megvalósuló azonosítása, fejlesztése és megtartása. A gazdasági szervezetek tágran értelmezett fogalma lehetővé teszi az általános és középiskolák, de a felsőoktatási intézmények és szakkollégiumok besorolását is. A leírtakból kiindulva a tehetségmenedzsmentben megvalósuló azonosítási, kiválasztási technikák – a környezeti feltételek figyelembevételével – részben ezen intézmények gyakorlatára is átültethetők. Ugyanakkor teljes körű, tényleges alkalmazásuk lehetősége a jövő kutatási irányát képezi.

A tehetségek felkutatásának stratégiai jelentőségét Welch is hasonlóan fogalmazta meg, melynek magyar fordítása így hangzik: „Semmi sem olyan fontos, mint a tehetséges emberek azonosítása, képzése és megtartása” (Daruwala 2012). Ez, a fentiekkel összhangban, lényegében kifejezi a tehetséges, s ezzel együtt a kiemelkedő teljesítményt nyújtani képes egyének kritikus tényezővé válását.

A témát a bolognai rendszerből fakadóan eltömegesedő egyetemi és felsőfokú képzések problémái miatt érdemes a felsőoktatással szorosan összekapcsolni. Ez a rendszer szinte ellehetetleníti a tehetséges hallgatókkal való foglalkozást, ám ettől mégsem lehet eltekinteni. A szakirodalom alapján a motiváció, a kreativitás, az átlagon felüli teljesítmény párosul a környezetből érkező támogató szándékkal, amely a kiteljesülés lehetőségét nyújthatja ezen fiatal tehetségeknek. Ilyen környezeti támogatás például a hallgatók számára a kis csoportban végzett szemináriumi feladat, melyben a kölcsönös segítség dominál, de a kiváló képességű fiatalok lehetőséget kapnak, hogy húzzák magukkal a csoport tagjait (Bencsik 2003).

A felsőoktatásban e téren felmerülő lehetőségek között szerepel többek között a mentorálás. Pályakezdők esetében a mentori rendszer meghatározó lehet a karrierfejlesztésben. Elősegíti a beilleszkedést, fejlődést, tudásátadást, az empátiás és társas képességek javítását (IMPC 2012). Mentor és mentorált kapcsolatában fontos tényezőként jelenik meg a közös érdek és szenvedély, a tanulási stílusok közötti megfelelés, a kölcsönös bizalomra épülő és szimmetrikus kapcsolat, valamint a megegyező életstílus. A tehetséges egyént körülvevő környezeti tényezők a szakmai ismeretek és a kapcsolatok bővítésére egyaránt módot adhatnak. Ez a fajta együttműködés kiváló lehetőség a tudásátadásra, ahol nem csak a kommunikáció, hanem a közös tevékenység is értékes forrás a fiatalok számára (Bencsik 2006). Ugyanakkor a nemek közötti eltérés alapján és a hátrányos helyzetből fakadóan az igények is ellentétben állhatnak egymással e téren. Gyarmathy hangsúlyozza, hogy a mentornak a védenceként kezelt tehetséggel megegyező tulajdonságokkal kell bírnia. A mentor meghatározó tulajdonságai: magas értelmi képesség, kreativitás, belső hajtóerő, nyitottság, tolerancia, elfogadás, valamint az adott terület iránti elkötelezettség. A szerző kiemeli, hogy a mentor alapvetően nem tehetséggondozó szakember, ám képzett tehetséggondozóból kiváló mentor lehet. A tehetséggondozó szakemberek egy személyben pszichológusok, tanárok, menedzserek és edzők. A mentorálás a tehetség felismerését, támogatását és képzését együttesen jelenti, magas fokú törődést igényel és rengeteg energiát emészt fel (Gyarmathy 2007).

A magyarországi rendszer – összehasonlítva a szomszédos országok oktatási gyakorlatával – még időben felismerte a tehetséges hallgatókban rejlő lehetőségeket és kiemelésük szükségességét. Olyannyira, hogy törvényileg támogatott az úgynevezett Nemzeti Tehetségprogram kidolgozása (Bodnár 2011).

A magyarországi fiatalok az oktatásban intézményesített tehetség gondozás mellett vagy helyett választhatják még az úgynevezett tehetségpontokat is, amelyek országos szinten működnek. Alapvető feladatuk a tanácsadás, a pályaeorientáció, a lehetőségek bemutatása, az információk összegyűjtése. Szolgáltatásaikat témakörökre lebontva kínálják a hazai és a határon túli tehetség gondozó szervezeteknek. A környező országok magyarok lakta vidékein nincsenek, vagy csak nagyon kezdetleges formában léteznek efféle kezdeményezések. Szlovákiában például csupán néhány település – köztük Gúta, Galánta, Dunaszerdahely, Fülek, Balogfala, Királyhalmec – büszkélkedhetnek hasonló célból kialakított tehetségponttal (*Magyar Génius Portál 2012*). Kiemelendő viszont a Slovnaft vállalat által 2007-től évente megrendezett Új Európa Tehetségei (Talenty Novej Európy) elnevezésű rendezvény, amelyre 12 és 25 év közötti, tehetségesnek vélt fiatalokat várnak – mind a tudomány, mind a művészetek területéről. Olyanok jelentkezhettek ide, akik különféle versenyeken helyezést érnek el, vagy valamilyen kutatómunkát végeznek. A cél többek között a hasonló kulturális, szociális háttérű, kiemelkedő képességű fiatalok segítése, amire összességében évente mintegy 33 ezer eurót fordítanak (*Slovnaft 2012*).

Magyarországon a tehetség programok mellett szintén törvénybe² iktatva megfogalmazódik, hogy a kormány a tehetséges egyének, hallgatók felkarolására a szakkollégiumokat tartja az egyik elsődleges szervezeti megoldásnak (*Bodnár 2011*). A szakkollégiumok és a tudományos diákköri munkák az egykori tehetség gondozás klasszikus formáinak számíthatnak. Az egyén, saját döntése alapján, abba a csoportba kapcsolódhatott be, amelynek munkája, kutatásai ténylegesen érdekelték. Az oktatók emellett különféle vitákkal, szakirodalmi kutatásmetodikai ismeretekkel, fejlesztő programokkal igyekeztek segíteni a hallgatók kutatóvá fejlődését (*Szakács–Gaál 2008*). Ha megnézzük a szomszédos országok gyakorlatát, akkor az is kiderül: ezen évtizedek óta működő, dinamikus változó szervezetek csupán a magyarországi felsőoktatásnak szerves részei, így már-már hungarikumnak minősíthetők (*Farkas 2010*).

A vizsgált szervezet bemutatása

A Harsányi János Szakkollégium (HJSZ) 2004 októberében, a Selye János Egyetemért Alapítvány keretein belül, a szlovákiai Komárnóban nyitotta meg kapuit, s első évfolyamát a 15 fős tagság alkotta. A HJSZ önálló szervezeti egységként önkéntesek által működő nonprofit szervezet, mely a Selye János Egyetem (SJE) által működtetett kollégiumok házirendjét alapvetően elfogadja. A kollégium küldetése a társadalmi problémákra érzékeny szakmailag igényes értelmiség kinevelése, amit a szakismeretek bővítésével és elmélyítésével, valamint különféle képzésekkel, kutató munkával igyekszik biztosítani. Egyben ösztönzi hallgatóit a doktori tanulmányok folytatására, illetve alkotó, aktív részvételre a közéletben. Működési elvei között szerepel a szakmaiság, a kritikusság, a nyitottság, a kreativitás, a sokszínűség és a közösségalkotás (*Harsányi János Szakkollégium 2008*).

A szervezet tevékenységéhez tartoztak az egyéni szakmai munkák, közös kutatási témák, kurzusok, előadások, műhelybeszélgetések. E mellett a kollégiumot kezdetben élénk közösségi élet jellemezte, különféle (csoport- és karrierépítő, képességfejlesztő)

² A 2005. évi CXXXIX. felsőoktatási törvény 66. paragrafusa tartalmazza: „A hallgató tehetségének kibontakoztatását a minőségi oktatás, a tudományos diákkör, a szakkollégium és a doktori képzés segíti”.

tréningek, kirándulások, táborok, multságok, vitákkal fűszerezett teaestek színesítették a mindennapokat, melyek szervezésébe a hallgatók is bekapcsolódtak (Szabó 2012:1–4). A rendezvények közül a Szlovákiai Magyar Fial Közgazdász Találkozó sorozatát érdemes kiemelni. E több napos, előadásokat és szórakoztató programokat is magában foglaló rendezvényhez a Magyar Közgazdasági Társaság Ifjúsági Bizottsága által megrendezett Fial Közgazdászok Országos Találkozója szolgált példaként. E külföldi szakembereket is felvonultató találkozót 6 alkalommal rendezték meg (Antalík 2010).

A kutatás jellemzői

A kutatás logikája a deduktív gondolkodáson alapul. A kollégium 2004-es megalapításától napjainkig eltelt időszakot felölelő vizsgálat során előre definiált szempontrendszer alapján kikértük a HJSZ önkéntesei és az egykori szakkollégisták véleményét is. Emellett az SJE Gazdaságtudományi Karának hallgatói körében kérdőív segítségével felmértük, egyáltalán van-e igény a szakkollégium fenntartására, mekkora intézményre lenne szükség, s miként motiválhatóak a jelenlegi hallgatók. Fontosnak tartottuk mindkét oldalt, illetve más egyetemeken hasonló szakkollégiumainak gyakorlatát is megvizsgálni ahhoz, hogy a felmérés után megfogalmazott javaslatok tényleges előrelépést eredményezhessenek. Ezt követően az interjúk és a kérdőíves megkérdezés alapján elkészítettük a belső és külső tényezők elemzését (SWOT-analízis), valamint felállítottuk a szervezet működésére vonatkozó probléma- és célját.

Szakirodalmi ismereteink és a szervezet eddigi működésének tapasztalatai alapján az alábbi *kutatási kérdéseket* fogalmaztuk meg:

1. A megkérdezett hallgatók mekkora hányada tartana igényt tanulmányai során a mentori szolgáltatásra?
2. A szakkollégiumi tagsággal kapcsolatos információhiány az egyik fő oka a HJSZ-be történő jelentkezés elmaradásának?
3. A megkérdezett hallgatók a téves információk és az érdeklődés hiánya miatt nem ismernek más szakkollégiumokat?

A minta összetétele

A kérdőíves kutatás (Rácz 2012) két célcsoportját a reprezentativitás elemeinek bemutatása során előre meghatározott jelöléssel láttuk el. Azon hallgatókat, akik nem voltak és jelenleg sem tagjai a Harsányi János Szakkollégiumnak, az „A”, míg az egykori és jelenlegi tagokat a „B” csoportba soroltuk.

Az alapsokaság az „A” csoport esetében 711³, míg a „B” csoportnál 35 személy. A vizsgálati populációt azon személyek alkotják, akiket elérhettünk a kérdőíves felmérés során. A leírtak alapján az „A” csoport létszáma 661-re, a „B” csoporté pedig 12 főre csökken. A mintavételi keret értéke mindkét esetben megegyezik a vizsgálati populációval.

³ A SJE Gazdaságtudományi Kara nappali tagozatos hallgatóinak létszáma a 2011/2012-es akadémiai évben 713 fő, amelybe beletartozik a teljes alapképzés (Bc.1, Bc.2, Bc.3, Bc.4) és a teljes mesterképzés (Mgr.1, Mgr.2., Mgr.3.). Esetünkben két jelenlegi szakkollégiumi tagot, akik egyben nappali tagozatos hallgatók is (Mgr.1, Mgr.2.), csak a másik csoportba soroltunk be, törekedve a szakkollégiumi vs. nem szakkollégiumi tagok biztosítására.

Az érvényes minta ennél szűkebb, 202 plusz 12 főből áll, mivel ennyi kitöltött kérdőívet sikerült összegyűjteni. A megkérdezett nem szakkollégisták közül 128 az alapképzésben (Bc.), míg 74 a mesterképzésben (Mgr.) vesz részt. A női kitöltők száma mindhárom csoportnál magasabb részvételi arányt mutatott.

Az „A” csoport esetében szükségünk volt a gyakoriságra, hogy hány ember kapja meg a kérdőívet⁴. A gyakoriságot „k”-val jelöltük, s a mintavételi keret (661 hallgató) és a minta (202 hallgató) értékének hányadosaként kalkuláltuk, amely így 3,27-re, – felfelé kerekítve 4-re – jött ki. Ez azt jelentette, hogy minden negyedik érintettet kellett megkérdezni. Azt, hogy pontosan honnan, kitől kezdődjön a 4. személy meghatározása, a véletlenszám generátor adta meg, amely a mintavételi keret értékéből indult ki.

A rétegzett mintavétel során az alapsokaságot homogénebb részhalmozokra, úgynevezett rétegekre osztottuk, a fentebb felsorolt rétegeképző változók alapján. Rétegenként véletlen mintavételt alkalmaztunk. A nagyobb részhalmozzal kezdtük, amely az „A” csoport esetében a képzés formája, az évfolyam, majd a nemi hovatartozás volt. Ezután hasonlóan jártunk el a „B” csoportnál is, ahol először a kor, majd szintén a nemek szerinti rétegzést alkalmaztuk. Azért ilyen sorrendben haladtunk, mivel így egyre szűkebb (homogénebb) körből tudtunk mintát gyűjteni.

A kutatás módszere

A primer kutatás során kérdőív alkalmazásával kvantitatív, interjúorozat lefolytatásával pedig kvalitatív adatokat gyűjtöttünk. A szakkollégium működéséhez, szolgáltatásaihoz, tagjaihoz és tevékenységeihez kapcsolódó témában négy kompetens személlyel készítettünk interjút: a HJSZ vezető tanárával (Interjúpartner A), a szakkollégium vezetőjével (B), az intézmény kommunikációs koordinátorával (C) és Diákbizottságának egykori elnökével (D). E személyek (*Interjúpartnerek 2012*) néhány idevágó gondolatát felhasználtuk a kérdőíves felmérés értékelésénél, véleményük azonban bővebben nem képezi e tanulmány tárgyát.

A jelenlegi és volt szakkollégiumi tagok a kérdőíves kutatás során adhattak hangot véleményeiknek, gondolataiknak. Az egyes interjúk 35–45 percig tartottak, tartalmukat illetően kapcsolódtak a kérdőíves kutatáshoz, ugyanakkor a kérdések sorrendjét befolyásolták az aktuális interjúalany feleletei. Az elhangzott válaszokat gyakran követte rákérdezés, amellyel néhány rejtett információt sikerült feltárni (*Malhotra 2002*).

A kérdőívben a kutatás célját elősegítő (és reményeink szerint hosszú távon a szervezet előnyét szolgáló) elvárás vs. teljesülés, illetve szakkollégiumi vs. nem szakkollégiumi tagok szembeállítására törekedtünk. Mindkét célcsoportnál ugyanazt a – komplex kérdésekből álló – kérdőívet alkalmaztunk, amelyet a megszerzett elméleti ismeretek és a szekunder adatok alapján fogalmaztunk meg. A kérdőíves vizsgálatra 2012 tavaszán került sor, négy témakört érintve, amelyekből hármat az elméleti részben bemutatottakhoz kapcsolódóan állítottunk össze:

- 1. A tehetség fogalma és a tehetségek kiválasztása.* E blokkban megvizsgáltuk, mennyire értenek egyet a megkérdezettek a tehetség definíciójával kapcsolatosan megfogalmazott állításokkal. Emellett azt is firtattuk, hogy a tehetséges egyének kiválasztásánál mely képességeket, tényezőket helyezik előtérbe.

⁴ A „B” csoportból minden egyes embert megkérdeztünk, így a gyakoriságot csupán az „A” csoportra számoltuk ki.

2. *A mentor fogalma és tevékenysége.* E részben azt tudakoltuk, mit gondolnak egy mentorról, ki is ő valójában és milyen tevékenységeket végez. Kíváncsiak voltunk arra is, a megkérdezettek mekkora hányada szeretné igénybe venni a mentori szolgáltatásokat.
3. *A Harsányi János Szakkollégium.* Itt rátértünk a kutatásunk fókuszában álló intézményre. Különböző kérdéskörökkel igyekeztünk a két célcsoport véleményét, elvárásait összegyűjteni a szakkollégium működéséről, szolgáltatásairól.
4. *Demográfiai adatok.* Ebben a fejezetben az alapvető, és vizsgálódásunk szempontjából fontos tényezőkre kérdeztünk rá, mint például a kor, az évfolyam, az iskolai végzettség. Az értékelés során csupán azokat az információkat tüntettük fel, amelyek közvetlenül kapcsolódtak az adott kutatási kérdés megválaszolásához, gondolataink bizonyításához.

Az önkítöltős kérdőív 30 kérdése között egyaránt szerepelt spontán válaszadásra és saját szókinszre fókuszáló nyitott kérdés, illetve több válaszelemű zárt kérdés. Ugyanakkor értékelési skálát is alkalmaztunk (Likert-skála). A demográfiai adatokat feltérképező 9 kérdés a kérdőív végére került.

A probléma megfogalmazása

A kutatásunk középpontjában álló Harsányi János Szakkollégium a Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Karának tehetséggondozó szervezete, amely több éven keresztül sikeresen tevékenykedett, az elmúlt 5 év alatt azonban fokozatosan működésképtelenné vált. Vizsgálatunk e negatív folyamat – később állapot – okainak minél mélyebb feltárását célozta.

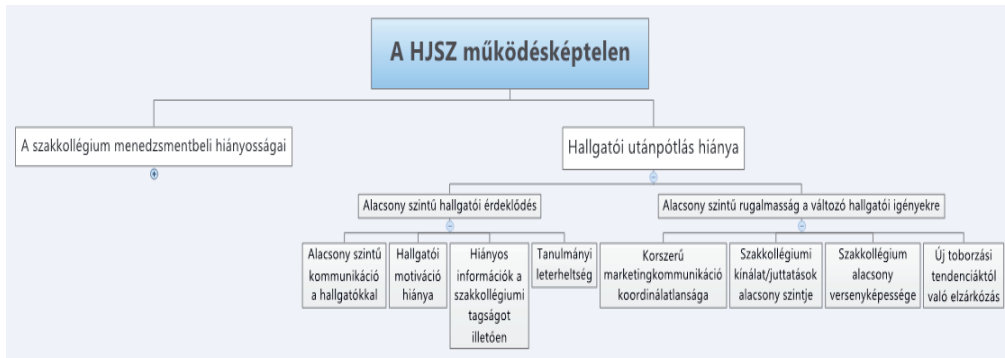
A fő probléma kialakulásához hozzájárultak egyrészt a szakkollégium menedzsmentbeli hiányosságai, másrészt a hallgatói utánpótlás hiánya. Míg előbbihez soroltuk az instabil HR összetételt és tevékenységet, az instabil kapcsolati hálót, valamint az elégtelen pénzügyi erőforrást, addig utóbbihoz a gyenge hallgatói érdeklődést, továbbá azt, hogy a változó hallgatói igényekre rugalmatlanul reagáltak.

A 2. ábrán bemutatott két alprobléma közül mi a hallgatói oldalon fellépő alacsony szintű érdeklődés ok-okozati összefüggéseit igyekeztük megvilágítani. A problémafán felvázoltak alapján végeztük a későbbiekben elemzendő kvalitatív és kvantitatív felmérést.

Kutatásunk célja az volt, hogy elősegítsük a HJSZ újraindítását, illetve felkeltsük, növeljük a hallgatók érdeklődését a szakkollégium működése és tevékenységei iránt. Elsősorban a kommunikáció minőségbeli hiányosságainak csökkentését, kiküszöbölését céloztuk meg. Úgy véljük, e tényező javulásával erősödne az érdeklődés is, amely nem egyenlő a hallgatói létszám növelésével, mégis fontos, s egyaránt vonatkozhat a jelenlegi és a potenciális szakkollégiumi tagokra.

2. ábra

A Harsányi János Szakkollégium problémafája



Forrás: az interjúk és a kérdőíves kutatás alapján szerkesztve

A vizsgálat eredményei és értékelésük

A kérdőíves kutatás (Rácz 2012) során vizsgáltuk a hallgatók mentori rendszerrel kapcsolatos véleményét, elképzeléseit; erre alapvetően az 1. kutatási kérdés esetében fókuszáltunk. Az alapképzésbe tartozó 128 megkérdezett hallgató közül csupán 24-en, vagyis 18,75 százaléknian utasítják el a mentori szolgáltatás lehetőségét. Ugyanezen képzés megkérdezett hallgatói közül 66 személy, vagyis 51,56 százalék jelölte a HJSZ-t számára ismeretlennek.

Az 1. táblázat jól szemlélteti, hogy a megkérdezett nem szakkollégisták csoportjában a mesterképzés hallgatói magasabb arányban élnének az ilyen típusú szolgáltatással, mint az alapképzésben tanulók. Ugyanakkor nem elhanyagolható tény, hogy utóbbiak csoportjában mindössze 19 százalék idegenkedik a felkínált lehetőségtől.

Érdekes eredményt mutat a szakkollégista csoport is. A kutatás előtt feltételeztük, hogy a pozitív élmények, tapasztalatok hatására kivétel nélkül mindegyik tag hasznosnak vélné/vélte volna a személyi mentor alternatívát, ám mint kiderült, egyikük nem élne e lehetőséggel. Az 1. kutatási kérdésnél arra is fény derült, hogy a mesterképzésbe tartozó 74 megkérdezett hallgató közül mindössze 8-an (10,81 százalék) nem élnének a mentori szolgáltatással, viszont 10-en (13,51 százalék) nem ismerik a szakkollégiumot.

További intézményekként a győri Széchenyi István Egyetem Kautz Gyula Közgazdász Szakkollégiumát, valamint a budapesti Műegyetemhez kötődő két szervezetet, a BME Management Szakkollégiumot és a Liska Tibor Szakkollégiumot vizsgáltuk. Ezekről elmondható, hogy működésükben hasonlítanak a többi azonos típusú szervezethez. Alapvető eltérések a szervezeti organigramokban, vagy a felvételi eljárás és bekerülés tekintetében fedezhetők fel. A hasonlóságok közül kiemelkedők a kutatások támogatása, a TDK-munkák menedzselése és a konferenciák szervezése. A legfontosabb viszont az, hogy az egyetemek már a hallgatói életszakaszban ténylegesen törekednek a tehetségek egyetemi kutatásokba való bevonására, és a későbbiekben ezen emberek megtartására. Az esetek többségében tudományos és oktatói utánpótlásként tekintenek rájuk.

A személyi mentorra való igény felmérése

4.3. kérdés: Hasznosnak tartaná/tartotta volna egy segítő, mentor személyét?		Igen	Nem	Összesen
Alapképzés	Bc. 1. évf. (fő)	28	8	36
	Bc. 1. évf. (%)	77,78	22,22	100,00
	Bc. 2. évf. (fő)	30	2	32
	Bc. 2. évf. (%)	93,75	6,25	100,00
	Bc. 3. évf. (fő)	42	14	56
	Bc. 3. évf. (%)	75,00	25,00	100,00
	Bc. 4. évf. (fő)	4	0,00	4
	Bc. 4. évf. (%)	100,00	0,00	100,00
	Alapképzés összesen (fő)	104	24	128
	Alapképzés összesen (%)	81,25	18,75	100,00
Mesterképzés	Mgr. 1. évf. (fő)	28	4	32
	Mgr. 1. évf. (%)	87,50	12,50	100,00
	Mgr. 2. évf. (fő)	36	4	40
	Mgr. 2. évf. (%)	90,00	10,00	100,00
	Mgr. 3. évf. (fő)	2	0	2
	Mgr. 3. évf. (%)	100,00	0,00	100,00
	Mesterképzés összesen (fő)	66	8	74
	Mesterképzés összesen (%)	89,19	10,81	100,00
HJSZ tagok (fő)		11	1	12
HJSZ tagok (%)		91,67	8,33	100,00

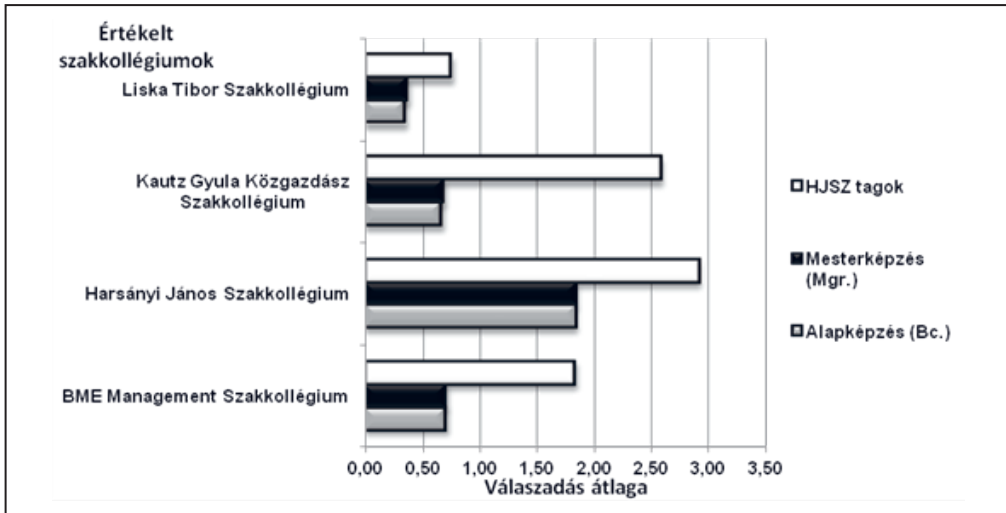
Minta megoszlása: $n_a=202$, $n_b=12$

Forrás: a kérdőíves kutatás alapján szerkesztve

A 2. kutatási kérdés során arra kerestük a választ, vajon főként azért nem jelentkezik-e több hallgató a HJSZ-be, mert nincs elegendő információjuk a szakkollégium működéséről, tagságáról. Feltevésünk az volt, hogy a válasz igen, s ezt a vizsgálatok során több oldalról is igazoltunk. A probléma legfőbb oka az érdeklődés hiánya, valamint a (későbbiekben sorra kerülő és bizonyított) téves és/vagy kevés információ. Ez elsősorban a kérdőív 20. kérdésével igazolható, amely a következőképpen szól: „Kérem, rangsorolja a színvonal milyensége alapján a feltüntetett szakkollégiumok közül azokat, amelyeket ismer. Ha esetlegesen valamelyiket nem ismeri, kérem, jelölje azt a szakkollégiumot az osztályozás helyett a Nem ismerem oszlopban!“. A Likert-skálával történő értékelésünk során az „1” a leggyengébb, a „4” a legerősebb, legszínvonalasabb szervezet volt, és végül következett a „nem ismerem” opció. A 3. ábra azt mutatja, hogy a nem szakkollégisták átlagos értékelései, az érintett HJSZ-t kivéve, még a legkisebb (1-es) értékelést sem érik el.

3. ábra

A HJSZ és más szakkollégiumok értékelése átlag szerinti megoszlásban

Minta megoszlása: $n_A=202$, $n_B=12$

Forrás: a kérdőíves kutatás alapján szerkesztve

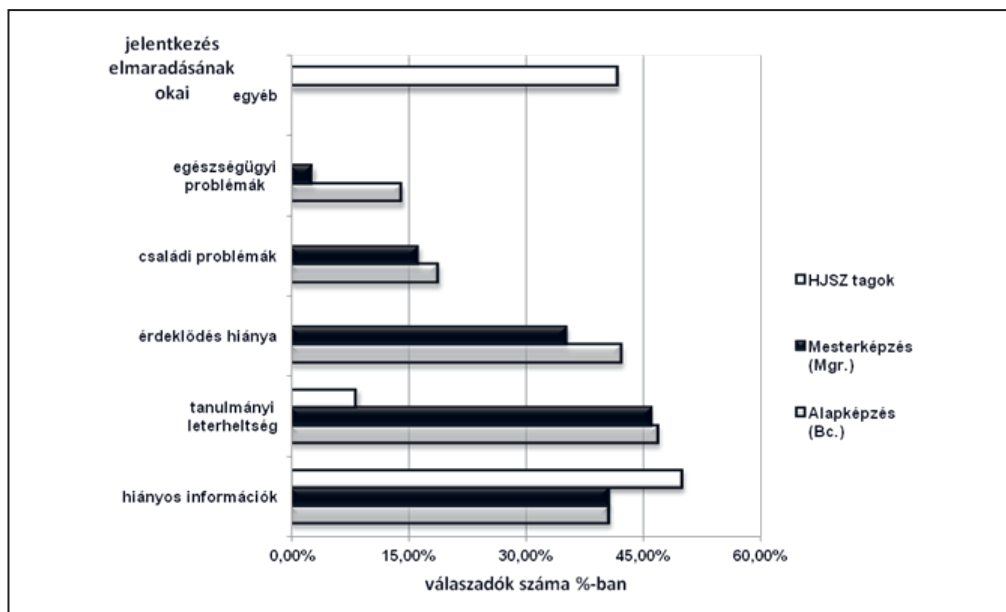
Az alapképzésben résztvevők 89 százaléka a legkevésbé a Liska Tibor Szakkollégiumot ismeri; ugyanez az arány a Kautz Gyula Közgazdász szakkollégiumnál 84 százalék, míg a BME Management Szakkollégium esetében 78 százalék. Ugyanakkor a megkérdezett 128 hallgató több mint fele a HJSZ-t sem ismeri, ami részben annak tudható be, hogy a szervezet tevékenysége az utóbbi években visszaszorult. Ám azok a hallgatók, akik ismerik a felsorolt szakkollégiumokat, a „4”-es, legjobb értékelést a BME Management Szakkollégiumnak adták; mintegy 12,5 százalék szavazott így. Ez az arány a komáromi szervezet legjobb értékelését 3 százalékponttal, míg a győriét 9 százalékponttal haladja meg.

A mesterképzés hallgatói körében a két budapesti szakkollégiumot ismerték a legkevésbé; egy-két százalékpontos eltéréssel ez több mint háromnegyedükre igaz. Sajnos, még köztük is akad olyan csoport (13,51 százalék), amelynek tagjai egyáltalán nem tudnak semmit a HJSZ-ről. Pozitívként könyvelhetjük el ugyanakkor, hogy a másik tábor 21,62 százalékos arányban a legszínvonalasabbnak választotta ezt, s ezzel a négy szervezet közül az első helyen végzett.

Kedvezőbb a helyzet a szakkollégisták esetében, akik közül természetesen „nem ismerem” értékelést senki nem adott a kutatásunkban szereplő intézményekre. A legkevésébbet ők is a Liska Tibor Szakkollégiumról tudnak. Az ismertebb szervezetek közül a tagok több mint fele a Kautz Gyula Közgazdász Szakkollégiumot vélte a legszínvonalasabbnak, a leginkább példaértékűnek, amely így mintegy 25 százalékponttal megelőzte a budapesti és a komáromi intézményeket.

A 4. ábra segítségével mutatjuk be a kérdőív 17. kérdésére kapott válaszokat, amely így szólt: „Ön leginkább mely okok miatt nem jelentkezne most/jelentkezett eddig a szakkollégiumba?” Ez elsődlegesen a 3. kutatási kérdés megválaszolásához teremt alapot, de az érdeklődés hiányának mértéke is ezzel az ábrával támasztható alá.

A HJSZ-be történő jelentkezés elmaradásának okai



Minta megoszlása: $n_A=202$, $n_B=12$

Forrás: a kérdőíves kutatás alapján szerkesztve

Míg az alapképzés hallgatói közül 54-en jelölték a „hiányos információk” okot, addig a mesterképzésbe tartozók megközelítőleg 8 százalékkal kevesebben. Utóbbiak esetében a felsorolt okok között arányosabb megoszlás figyelhető meg. Az érdeklődés hiányát azonban alátámaszthatjuk a tanulmányi leterheltséggel is, amely a kérdőív nem szakkollégista kitöltői között szinte azonos arányban, mintegy 46 százalékban kapott jelölést. Természetesen családi és egészségügyi gondok is meghúzódnak a háttérben; a válaszok 10–20 százaléka hivatkozott erre.

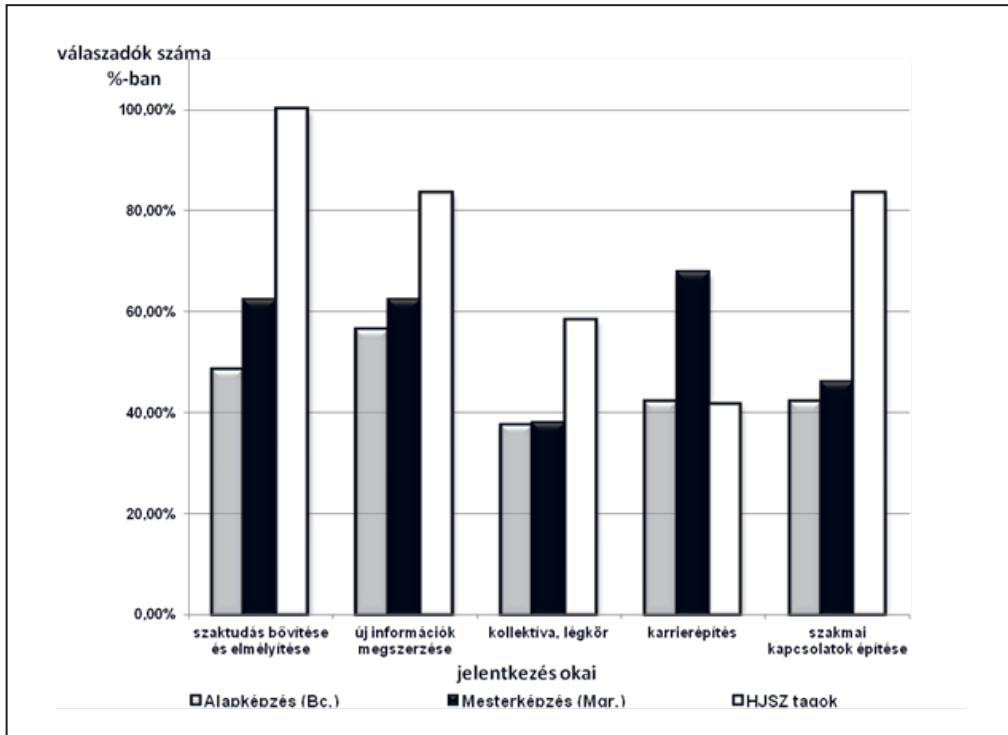
Véleményünk szerint egyéb problémák is felmerülhetnek, amit Interjúpartner B is megerősített. Az egyik a felsőoktatás bolognai rendszerből fakadó – már többször említett – eltömegesedése. A másik pedig az, hogy a jelenlegi fiatalok már inkább a virtuális térben keresik a közösségeket. Ezáltal háttérbe szorul a kapcsolatok személyes kiépítése, a közösségi tevékenységek szervezése és hosszú távú sikeres fenntartása, márpedig ez egy szakkollégium hatékony működéséhez elengedhetetlen (*Interjúpartnerek 2012*).

Az „Ön leginkább milyen okok miatt jelentkezne/jelentkezett a szakkollégiumba?” kérdéssel megvizsgáltuk, hogy az alacsony érdeklődés minek tudható be, mely okok miatt jelentkeznenek most az egykori szakkollégisták és mi motiválná a jelentkezésre a jelenleg nem szakkollégisták közé tartozó hallgatókat. Az 5. ábra világosan mutatja, hogy az alaps- és mesterképzés megkérdezett hallgatóinak elsődleges célja az új információk megszerzése (átlagban 58,2 százalékos jelölés), illetve a szaktudásuk bővítése és elmélyítése (108 fő szavazata) lenne. A karrierépítést az elsőhöz viszonyítva 7 százalékponttal, a szakmai kapcsolatok kialakítását pedig megközelítőleg 14 százalékponttal kevesebben jelölték.

Érdekesnek bizonyult ugyanezt a kérdést feltenni a szakkollégistáknak is. Ők, nem meglepő módon, szinte az összes alternatívát azonos mértékben fontosnak tartották. Mégis, a 12 fő mindegyike a szaktudás bővítését és elmélyítését tűzte ki legfőbb céljává; a második helyre holtversenyben az új információk megszerzése és a szakmai kapcsolatok építése futott be, 83 százalékos támogatottsággal.

5. ábra

A HJSZ-be jelentkezés okai

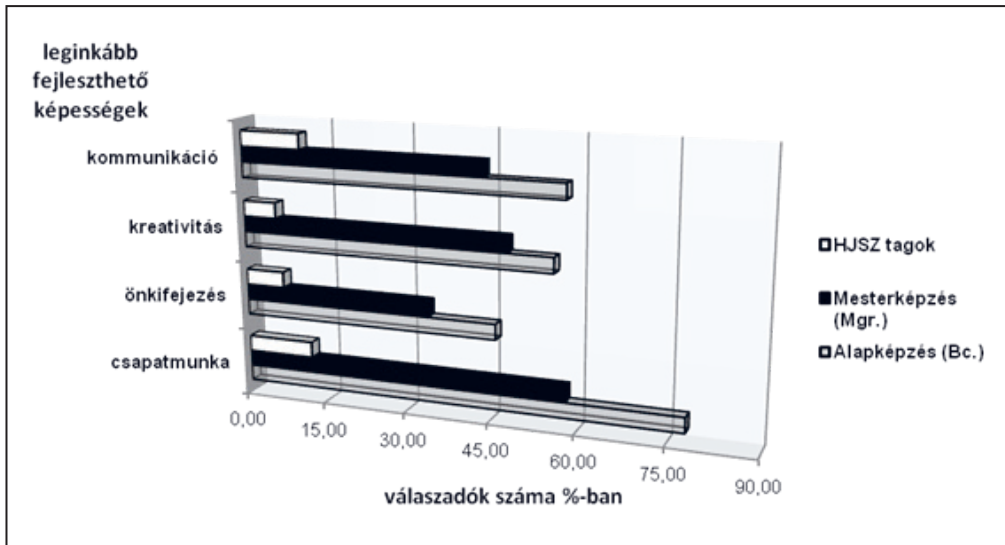


Minta megoszlása: $n_A=202$, $n_B=12$

Forrás: a kérdőíves kutatás alapján szerkesztve

Arra is kitértünk, a megkérdezettek szerint mely képességeiket fejleszthetnék a szakkollégiumban eltöltött idő alatt. Az elvárás és teljesülés összegzéséeként mindkét csoport válaszait értékeltük. A kérdőív 10. kérdésére – „Véleménye szerint mely képességeit fejleszthetnék/fejlesztették leginkább a szakkollégium oktatói?” – 11 válaszlehetőséget adtunk meg, amelyek közül az 5 legjellemzőbbet kellett kiválasztani. A 6. ábra a nem szakkollégista és szakkollégista válaszadók által legjellemzőbbnek vélt 4 képességet mutatja, szemléltetendő a csoportok közti eltéréseket.

A szakkollégium által leginkább fejlesztető képességek



Minta megoszlása: $n_A=202$, $n_B=12$

Forrás: a kérdőíves kutatás alapján szerkesztve

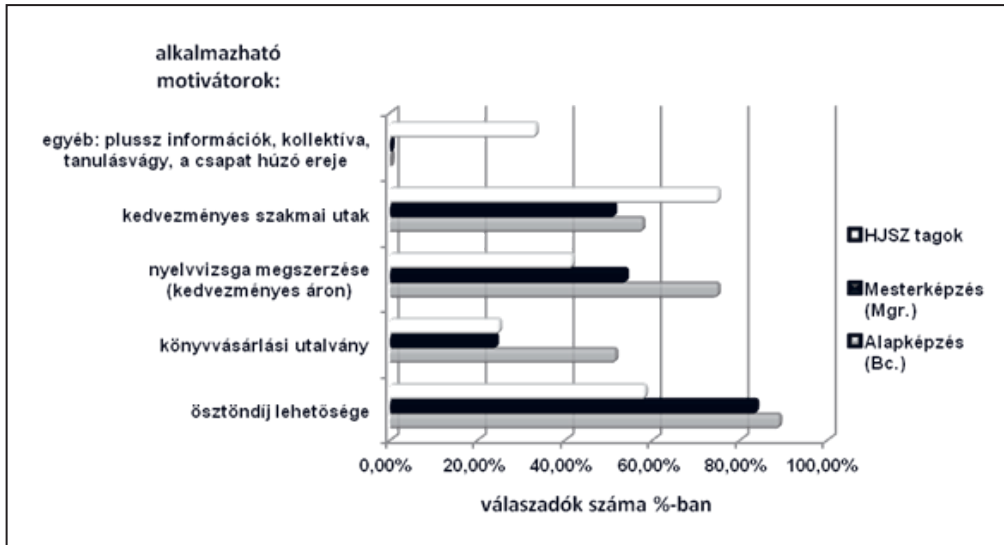
A lemagasabb arányban az alapképzés és a mesterképzés hallgatói is a csapatmunkában szükséges képességek fejlesztését a vélték a legfontosabbnak. A szakkollégisták körében minden egyes válaszadó elsődlegesnek tekintette ezt, mint ahogyan – egy személy kivételével – a kommunikációt is. Pozitív hozadékként könyveltük el a csoportok megközelítőleg azonos véleményét, amely a közös pontok egyike. Ugyanis míg előbbieik tisztán elvárásaik, addig a szakkollégisták saját tapasztalataik alapján adták ezt a választ. Fontos, hogy a nem szakkollégisták is tisztában vannak azzal, egy szakkollégiumi működéshez mindkét említett képesség alapvetőnek számít, így az ezeket fejleszteni hivatott törekvések meghatározóak.

A 2. kutatási kérdést konkrét számokkal alátámasztva a következőket mondhatjuk: az alapképzésbe tartozó 128 hallgatóból 40,63 százaléknál, a mesterképzésbe tartozó 74 főből pedig 40,54 százaléknál jelent meg az információhiány.

A 3. kutatási kérdést a vizsgálat során szintén lépcsőzetesen bizonyítottuk. Arra kerestük a választ, igaz-e, hogy a megkérdezett hallgatók az érdeklődésük hiánya és a téves információk miatt nem ismernek más szakkollégiumokat. Mint a fentiekben már láthattuk, a szakkollégiumi jelentkezések elmaradását nagyrészt az érdeklődés hiánya magyarázza. A kérdőív összeállításánál már számoltunk e kimenet lehetőségével, s feltettünk két, ennek a problémának a javítására vonatkozó kérdést. Az első az érdeklődési körök feltérképezésére irányult, melyet korábban már értékeltünk. A második kérdés, miszerint „Mi motiválta/mi motiválná Önt a szakkollégiumi tagság ideje alatt, a tagságért cserébe?“, a tagság motivátoraira vonatkozott. A kérdőíves kutatás (Rácz 2012) alapján alkalmazható motivátorokat a 7. ábra foglalja össze.

7. ábra

A szakkollégiumi tagság ideje alatt alkalmazható motivátorok



Minta megoszlása: $n_A=202$, $n_B=12$

Forrás: a kérdőíves kutatás alapján szerkesztve

Az eredmény tükrözi az alapvető eltérést, miszerint a nem szakkollégista tagok mindegyike a felsorolt alternatívákból válogatott, és azokat fogadta el, amelyek jól láthatóan az anyagi motivátorokat tartalmazzák. Ezzel szemben a szakkollégisták közül 4-en egyéb nem anyagi ösztönzőket is felsoroltak, mint a plusz információk, vagy maga a tanulásvágy. Az értékelésből levonható elsődleges konklúzió az anyagi társadalmunk hátrányait erősíti, mely alapján a jövő nemzedékét többségében csupán kisebb-nagyobb mértékű pénzügyi juttatások, kedvezmények által lehet ösztönözni. Mintegy 89 százalékos jelöléssel a tiszta ösztöndíj lehetősége került első helyre – mind az alapképzés, mind pedig a mesterképzés esetében. Ettől 10–15 százalékponttal lemaradva a nyelvvizsga kedvezményes árú megszerzése következik. A képzeletbeli dobogó harmadik fokára, a kitöltők több mint felétől érkezett válasszal, a kedvezményes szakmai utakon való részvétel lehetősége került. Ugyanakkor a szakkollégistáknál – akiknél 12-ből 9-en adták ezt válaszul – az első helyen áll ez az alternatíva.

Következtetések

Kutatásunk során feltártuk, hogy hallgatói oldalról mely okok járultak hozzá az egykor virágzó szervezet, a Harsányi János Szakkollégium működésképtelenné válásához. Az elemzések alátámasztották a mentori rendszert elutasító és a HJSZ-t nem ismerők között volt párhuzamot. Másodsorban levontuk a következtetést, hogy a szakkollégiumba történő jelentkezések elmaradásának legfőbb okai a tanulmányi leterheltség és az érdeklődés hiánya, amely a gyenge informáltságból, és a meglévő információk tévességéből ered. Mindezek

ugyancsak hozzájárultak ahhoz, hogy a hallgatók nem csupán a komáromi szervezet, de több hasonló intézmény gyakorlatát sem ismerték.

Ugyanakkor szembesültünk vizsgálódásunk korlátaival is. Alacsony hallgatói érdeklődést tapasztaltunk az egyetemi tehetséggondozás és a Harsányi János Szakkollégium működését illetően is. Nyilvánvalóvá vált, hogy igen szűk azon hallgatók köre, akiket ezek a mindennapi oktatáson felül érdekelnek, s e téren hajlandóak lépéseket tenni jövőjük érdekében. Szintén alacsony hallgatói érdeklődés övezte a kérdőív kitöltését. Sokkal inkább közömbös, mintsem támogató magatartás jellemezte a megkérdezetteket. Emellett szükséges megemlíteni, hogy a szakkollégiumokban végzett kutatásokat illetően – a nyilvánosan elérhető, publikált eredményeket, módszereket tekintve – meglehetősen hiányos a magyar szakirodalom.

Véleményünk szerint a szakkollégium önkéntesei a tehetségmentedzsment és az oktatáson belül megvalósuló tehetséggondozás előnyös oldalának hangsúlyozásával elérhetnék, hogy csökkenjen a mentori rendszert és szakkollégiumi tagságot elutasításók köre (1. kutatási kérdés). Fontos, hogy a hallgatók megismerjék és tudatosítsák a felsoroltakban rejlő lehetőségeket.

A szakkollégiumba történő jelentkezések elmaradásának okait firtató 2. kutatási kérdés kapcsán a világosabb, egyértelműbb megfogalmazásra, a közvetlenebb kapcsolatépítésre, továbbá az intézmény működésével, előnyeivel kapcsolatos információk időbeni, pontos továbbítására helyeznénk a hangsúlyt.

Úgy gondoljuk, ha a kollégium a toborzási folyamat során a hallgatók által meghatározott érdeklődési köröket is kiemelné, akkor erősíthetné az érdeklődést, s remélhetőleg így többen is jelentkeznének a szakkollégiumba (3. kutatási kérdés). A HJSZ önkénteseinek az anyagi ösztönzők (ösztöndj és egyéb kedvezmények) mellett a nem anyagi motivátorok (például további tudás megszerzése) előtérbe helyezését is javasoljuk.

A kutatási kérdések vizsgálatát követően, a korábban felvázolt problémafa alapján sor került a szakkollégium belső tényezőinek elemzésére és értékelésére is. A vizsgálat eredményeként elsődlegesen a célfában feltüntetett útvonal megtervezését, megszervezését és megvalósítását tartjuk rövid távon hatékony lépésnek. Véleményünk szerint a szakkollégium vezetése alapvetően és rövidtávon a hallgatói érdeklődés erősítésével biztosíthatná az utánpótlást. Azon belül is a diákokkal való kommunikáció javítására, magasabb szintre emelésére kellene koncentrálni, mindezt párosítva a hallgatói motiváció növelésével, illetve a tagsággal kapcsolatos információk tömör és világos közlésével.

A SWOT-elemzésnél taglaltak közül meghatározó az aktív stratégiákra történő fókuszálás is. A szakkollégium ugyanis nagyobb számban tudná kihasználni az esetleges külső pályázati lehetőségeket olyan belső erősségek által, mint a multikulturális beállítódás és az oktatók sokrétű tapasztalatai. Mindemellett természetesen a reaktív stratégia komplex kidolgozása is elengedhetetlen. Hiszen a szakkollégium – többek között a már említett oktatói és külföldi tapasztalatok révén – különféle programok szervezésével, módszerek kidolgozásával befolyásolhatná, s idővel akár csökkenhetné is a hallgatói motiválatlanságból adódó külső fenyegetettséget.

Hivatkozások

- Antalík Imre (2010): *A Harsányi János Szakkollégium bemutatása*. <http://www.youtube.com/watch?v=SknN9qPz7z4>, Letöltve: 2012.04.17.
- Bencsik Andrea (2003): *Csoportfejlődés és csoportszerepek érvényesülése a tanulószervezetben*. Mátrix – a Magyar Csoport-pszichoterápiás Egyesület elektronikus folyóirata, Vol. 4, december:27–13.
- Bencsik Andrea (2006): *Vezetői stílusváltás a szervezeti tudás menedzselése érdekében*. In: Noszkay Erzsébet (szerk.): *Megragadni a megfoghatatlant... – Tudásmenedzsmet elméleti és módszertani megközelítésben*. N & B. Kiadó, Budapest:7–25.
- Bodnár Gabriella (2011): *A tehetséges fiatalok menedzselése a felsőoktatási intézményekben*. In Bodnár Gabriella (szerk.) – Takács Ildikó – Balogh Ákos: *Tehetségmenedzsmet a felsőoktatásban*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, Budapest:19–49.
- Bögel György – Tomka János (2010): *Tudás és tehetség*. CEO magazin, Vol. 11, No. 3:27–38.
- Cappelli, P. (2008): *Tehetségmenedzsmet a 21. században*. Harvard Business Review magyar kiadás, Vol. 10, No. 6:58–67.
- Czirjárné Vértési Marianna (2010): *A tehetségazonosítás és a tehetséggondozás szempontjai a pszichológus szemszögéből*. www.borsod-ped.hu/dokumentumok/344/Czirjakne.ppt, Letöltve: 2012.02.18.
- Daruwala, S. (2012): *Talent Management*. <http://www.scribd.com/doc/76697011/Final-Talent-Mgt-ppt-2003>, Letöltve: 2012. 03. 23.
- Farkas Anikó (2010): *Felsőbb oktatást! A felsőoktatás minőségének javítási lehetőségei*. Magyar Tudomány, Vol. 171, No. 5:626–634.
- Gyarmathy Éva (2006): *A tehetség fogalma, összetevői, típusai és azonosítása*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Gyarmathy Éva (2007): *A tehetség háttere és gondozásának gyakorlata*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Harsányi János Szakkollégium (2008): *Szervezeti és működési szabályzat és Tanulmányi szabályzat*. Belső dokumentumok, Komárno.
- IMPC (2012): *Fogalomtár – Mentorálás*. <http://www.impc.hu/words.php?type=1>, Letöltve: 2012.04.01.
- Interjúpartnerek (2012): *Négy komárnói interjú*. Szabó Ingrid (A), Antalík Imre (B), Szabó Helga (C), Tóth Viktória (D).
- Kék Bolygó Tehetségpont (2012): *„A tehetség”*. <http://www.sporttehetseg.hu/tehetseg.html>, Letöltve: 2012.03.27.
- Magyar Génius Portál (2012): *Tehetségpontok*. <http://geniuszportal.hu/tehetsegpontok>, Letöltve: 2012.01.28.
- Malhotra, K. N. (2002): *Marketing-kutatás*. KJK KERSZÖV Kiadó, Budapest.
- Mező Ferenc – Miléné Kisházi Edit (2003): *Művésztehetségek azonosítása és gondozása*. '96 Studio, Miskolc.
- Rácz Irma (2012): *Egy kérdőíves kutatás eredményei*. Belső dokumentum, Komárno.
- Slovnaft (2012): *Talenty Novej Európy*. http://www.slovnaft.sk/sk/o_nas/spolocenska_zodpovednost/talenty/, Letöltve: 2012.04.03.
- Szabó Helga (2012): *A Harsányi János Szakkollégium bemutatása*. Belső dokumentum, Komárno.
- Szakács Mihályné (szerk.) – Gaál Sándorné (szerk.) (2008): *Tehetséggondozás*. Tessedik Sámuel Főiskola Pedagógiai Főiskolai Kar, Szarvas.