

# TEHETSÉGGONDOZÁS A SAPIENTIA-EMTE-N

Összeállította: **dr. Bodó Barna**, docens

Az egyetemi oktatásnak világszinten és Erdélyben is egy sok kihívással kell szembenéznie, új helyzetekre megfelelő választ találnia.

Az erdélyi felsőoktatási rendszer az *Európai Felsőoktatási Térségben* működik, így nem határolhatja el magát az európai folyamatoktól. A helyzetet az európai trendeken túl tovább nehezítik azok a hazai folyamatok, amelyek a következő 15 évben meghatározzák a felsőoktatási rendszer működését.

## 1. Helyzetelemzés

### Kihívások

- a) Demográfiai folyamatok, negatív trendek, csökkenő érettségiző populációk
- b) Üzleti vállalkozás és felsőoktatás. Olyan (magán)egyetemek jelenléte az oktatási piacon, amelyek diplomát adnak pénzért, a minőség számukra másodlagos
- c) Túlméretezett felsőoktatási hálózat – sok esetben nincs összhangban a piaci lehetőségekkel
- d) Elszívó hatás. Globális felsőoktatási piac és az ezzel járó folyamatok. A nemzetközi mobilitási lehetőségek: sokan élnek a lehetőséggel (Erasmus-programok), természetesen, ugyanakkor nincs meg a kölcsönösség. Itthon kevés hallgató, csökken az érdeklődés, a versenyszellem.
- e) A diploma értéke. Fiatalok körében magas munkanélküliség. Azok vannak előnyös helyzetben, akik már hallgatóként kapcsolatot tudnak kiépíteni a potenciális foglalkoztatókkal
- f) A Bologna-rendszer megoldatlan kérdései: az alapképzés és a mesteri képzés között nincs megfelelő átkapcsolás. Az alapképzés rövid, a mesterképzés szakmai elismertsége és rangja nem megfelelő
- g) Törvényi bizonytalanságok – a kihívásokra a központi hatalom gyakran és olykor nem eléggé megalapozottan beavatkozik. Nincs meg a szükséges távlat és folyamatosság
- h) Turbulens társadalmi környezet – az új technikák (e-learning, menedzserizmus, PPP) megjelenése zavaró lehet, amennyiben nincs biztonságos és megnyugtató egyetemi környezet.
- i) A hallgatói összlétszám várható csökkenése új típusú vetélkedést indít el a felsőoktatásban. Erre minden intézménynek meg kell keresnie saját válaszlehetőségeit.

### Összefoglalva:

- a) átalakult a felsőoktatás piac, a korábbi keresleti piac a múlté, napjainkban a felsőoktatási piac kínálati;
- b) sok az új ötlet és az új „recept”, miközben a figyelem elterelődik az alapkérdésről, és pedig arról, hogy milyen: a képzés színvonala, az oktatói kar minősége, a hallgatói érdeklődés és bánásmód, az oktatás infrastruktúrája, a munkaerőpiac igényei;
- c) egyedi megoldások (pl. a felvétellel kapcsolatos eseti változtatások) nem oldják meg a lényegi dilemmát – **jobbnak kell lenni**, ki kell emelkedni a felsőoktatási piac szereplői közül, mert annak van esélye, aki jobbat/jobban/ismertebben kínál.

## 2. Létező programok a Sapientia-EMTÉ-n

Karunkon és egyetemünkön eddig is léteztek olyan kezdeményezések, amelyek a már jelzett kihívásokra jelentettek fontos, igaz: egyedi válaszokat. Ilyen intézményi kezdeményezések – a teljesség igénye nélkül:

- a) *Tutori rendszer* – a tehetséggondozás intézményi kerete. Minden tanévben indul, és két félévre terjed ki. Ennek keretében évente szakonként 10-15 hallgató felvételt nyer a tutori kollégiumba, az oktatók által meghirdetett témákból egy a diák által kiválasztott téma szerint a hallgatóval a témát meghirdető oktató foglalkozik. A tanév folyamán minden oktató foglalkozási tervet készít, időszakonként találkozik a hallgatóval, akinek kötelessége a tanszéki TDK-n dolgozattal jelentkeznie. Évközben szakmai előadásokat szerveznek a hallgatóknak. A tutorisok a többi hallgatóval szemben bizonyos előnyben részesülnek: pl. mentesülnek egy szakmai kirándulás bizonyos költségei alól. A tutori év végén hallgatók az oktatók által felajánlott kötetekből könyvadományt kapnak.
- b) *Tudományos diákköri konferencia* – van, ahol tanszéki konferencia is létezik, más esetben az egyetemi központ (Kolozsvár, Marosvásárhely) szintű TDK-n való részvétel a cél. A szakjaink nem állnak rosszul, de nem állítható, hogy kiemelkedően jobbak vagyunk pl. a BBTE hasonló szakjainál.
- c) *Szakmai kirándulások* – minden szak gyakorolja, a képzésnek megfelelő módon. Pl. az ET 3 külön célt azonosított (Brüsszel, Budapest, Bukarest) és ebben minden hallgatónak a képzés 3 éve alatt része van. Fontosak a kirándulások a szakmai horizont kialakításában, a tervezésben.
- d) *Szakmai gyakorlat* – szinte minden szakon létezik. Az ET-hallgatók választhatnak polgármesteri hivatali, civil szervezeti vagy pedig szakmai táborban teljesített szakmai gyakorlat között. Amennyiben a szakmai tábor külön elbírálás alá esne, akkor ezzel újabb lehetőség jelenne meg a diákság számára – nem választásként jelennének meg ezek a lehetőségek.
- e) *Egyetemi esték* – a konferencia-sorozatnak az egyetem a szervezője, de nem csupán a diákság, hanem a város érdeklődő közönsége számára is nyitott. Ezen nem kell változtatni, de érdemes azt végiggondolni, hogy a diákságnak külön előadás-sorozatban szakmai felkészülésükhöz jobban kapcsolódó előadássorozat volna indítható.

## 3. Javaslatok

A tehetséggondozás a modern felsőoktatás egyik kulcskérdése. Ha az egyes egyetemek versenyben vannak, akkor el kell dönteni, milyen formában vezetik be az egyes felsőoktatási intézmények a tehetségek gondozását. Egyik lehetőség megteremteni a lehetőséget arra, hogy a jobbak kiváljanak és a hallgatókra bízni a döntést. Ez a jelenlegi helyzet. A másik lehetőség bevinni a versenyszellemet a mai rendszerbe, intézményesen megjeleníteni a plusz lehetőséget és ezt kivetíteni a szakmai és társadalmi kapcsolati rendszerbe. Ezt a plusz lépést a szakkollégiumi rendszer kialakítása jelentené.

A jelenlegi lehetőségek szinte minden elemét tartalmazzák egy szakkollégiumi rendszernek, de sem befelé és még kevésbé kifelé nem jeleníthetőek meg úgy, mint valami más, a többihez képest jelentős plusz. Szakkollégiumok is léteznek, a kifejezés mögé különböző tartalmakat

szerveznek – ami zavaró. Ezért kell világosan megjeleníteni, hogy a beindítandó szakkollégiumi rendszer más és több az eddigieknél.

1. A TDK minden szakon kötelezővé tétele, és erre külön szabályzat elfogadása.
2. A Sapientia-EMTE **Balogh Artúr szakkollégiuma** (a névjavaslat kolozsvári karra vonatkozik, minden kar létrehozza a sajátját) alapvető értékei:
  - a) Elitképző. Csak a legkiválóbbak kerülnek ide, és aki felvételt nyer, annak teljesítenie kell.
  - b) Megkülönböztetett bánásmód. Az ide bekerültek tudják, plusz lehetőséget kapnak, amiért meg kell dolgozni. Ez azt jelenti, hogy valamilyen ösztönzést kell a rendszerbe beépíteni (pl. ingyen diákszalló, szakmai konferencián való részvétel finanszírozása – hasonló). A plusz teljesítményt ösztönözni kell.
  - c) Közös programok, de a különbözőség elfogadása. A hallgatók számára közös program lehetősége – a velük való konzultáció alapján. Feltételezem, hogy neves művészekkel, kutatókkal való találkozó akkor is érdekes lehet mindenkinek, ha nem a saját szakterületükről van szó.
  - d) Kritikai szellem. Lényeges, hogy a hallgatók szokjanak hozzá és tanulják meg: legyen véleményük, és ezt megfelelő keretben adják elő. Ezeket közösen meg lehet vitatni. A környezetünk folyamatos változásban van, annyi a változás, hogy hajlamosak vagyunk eltekinteni ezektől. A kisebbségi sors iránt elkötelezett értelmiség csak kritikai szellemben nevelhető.
  - e) Pályáztatás. A szakkollégiumba belső pályázattal lehet bejutni. A pályázatot az előző év végén kell(enne) meghirdetni, hogy a tanévet már annak megfelelően kezdhesse a hallgató. (Hiszen kollégiumi helyekről is szó van/lehet.)

*Konkrétan:* a jelenlegi lehetőségeket rendszerbe kell foglalni, egymásra építeni. Az egyes lehetőségeket külön-külön mérlegelni és rendszerbe foglalni.

### **Új javaslatok:**

- *Szakkollégiumi rendszer kialakítása* – a felvett hallgató kapjon ingyenes vagy kedvezményes kollégiumi helyet.
  - o Erre *felvételt* kell hirdetni, az előző tanév végén
  - o A szakkollégiumban félévenként 2-2 *kötelező kurzust* hirdessünk meg az elitképzés jegyében. Ilyen lehet egy harmadik nyelv felvétele (egyesek számára sokat jelenthet), módszertani kurzusok beindítása
  - o *Szakkollégiumi műhely:* havonta egy-egy szakember meghívása beszélgetésre. Nem előadást kérünk, hanem a párbeszéd lehetőségét PR-osokkal, kampányszakértőkkel, menedzserekkel, tudósokkal, neves tanárokkal, stb.
  - o *Szakkollégiumi est* – ennek a célja, hogy a szakkollégisták bemutatkozzanak társaik előtt. Hogy közösséginek visszaigazolást nyerjen: komoly munkát végeznek. Ennek programja változó lehet, dolgozatok bemutatásától komoly témakörökben rendezendő vitákig.
- *Tehetség tábor* – létezik a Politeia Egyesület torockói szakmai tábora, ezt kellene a szakkollégiumi elképzelések szerint elittáborrá alakítani. Ha ez nem sikerülne, akkor egy hasonló működésű elittáborra van szükség.
- *Tanári munka* – nincs igazán érdeklődés a tanári pálya iránt. Módszeresen kellene foglalkozni oktatáskutatással, hogy erősítsük azokat, akikben volna érdeklődés.

- Középiskolában tanító kollégákkal kapcsolatot kiépíteni, rendszeresíteni. A középiskolák fogadjanak 2-3 napra hallgatókat, a III. évesek számára lehetne próbatanítást szervezni.

#### **4. Szervezeti struktúra**

Adott Karokon (Műszaki és Humántudományok Kar Marosvásárhely) már léteznek kutatócsoportok. Ezek adott szakterületeken azonos vagy hasonló kutatás végzéséért felelős „sejtek” amelyeknek van egy vezetője, a tagok pedig a csoport tevékenységének megfelelő kutató munkát végző oktatók és a diplomadolgozatokon dolgozó hallgatók.

Hasonló kutató csoportok vagy kutató körök vagy tutori sejtek (rendszerek) alakulhatnak minden Kar esetében szakonként, ez a tehetséggondozás leg alapjait képezhetné.

A kutató csoportokban részt vevő hallgatók bevonása a tehetséggondozásba lehetőség van a csoportvezetőknél vagy tagokon keresztül.

A csoportvezetők vagy tutorok egyben felelősök az adott szak tehetséggondozásáért, a kari bizottság munkájában részt vesznek.

Felsőbb éves diákok vagy mesteris hallgatók bevonása, mint ko-tutorok az alsóbb évesek munkájának a koordinálásában.

Amennyiben egy tanszék több szakért is felelős, minden szak esetében nevesít egy oktatót a Tanszéki Tehetséggondozási Bizottságba.

A tanszékek által nevesített oktatók közül egy személyt nevesítenek a Kari Tehetséggondozási Bizottságba, ez jelenleg mint Kari TDK Bizottság már létezik.

Minden Karon a HÖK szintén nevesít egy személyt a Kari Tehetséggondozási bizottságba.

A nevesített személyek egyben a Kari Szakkollégiumi Ellenőrző Bizottság tagjai is.

A Tanszék vagy Kar előzetes egyeztetés alapján külső személyeket is felkérhet a Bizottságban való részvételre megfigyelő vagy teljes státuszban, ha az illető személy elkötelezett az adott szakon folyó tehetséggondozásban, azt anyagi vagy más módon (infrastruktúra biztosítása, magángyűjteményhez való hozzáférés biztosítása, stb) támogatja.

A Tehetséggondozási Program szervezeti felépítését a mellékelt organogram szemlélteti (I. melléklet).

#### **Javaslatok**

1. Egyetemi szinten: jöjjön létre a Sapientia Tehetségtanácsa. Ennek tagjai: tudományos rektorhelyettes (illetve a megfelelő felelősségű vezető), minden kar képviselője (a kari tehetségápolás koordinátora), a HÖK képviselője.
  - a. A Tanács javaslatokat, határozattervezeteket dolgoz ki a Szenátus, a Rektori Tanács részére.
  - b. Elemzi a tevékenységet. Minősíti az és esetleg javaslat tesz személyi változtatásokra.
  - c. Elnöke képviseli az egyetemet tehetséggondozási területen.

2. Kari szinten: Kari Tehetségtanács. Vezetője a kari tehetségkoordinátor (akit a tanács választ meg). Tagjai: a dékán vagy helyettese, a tanszékek szakkoordinátorai, a HÖK képviselője.
  - a. Feladata: javaslatok megfogalmazása az egyetemi Tehetségtanács részére.
  - b. A kari tehetségápolás koordinálása.
3. Tanszéki szinten: felelős a szakkoordinátor. Jöjjenek létre tanszéki tehetségmunkacsoportok, tagjai: a szakkoordinátor, egy erre kijelölt tanszéki kolléga és a diákok képviselője.

## 5. Szervezési-anyagi háttér

A rendszer elindítása és megfelelő működtetése bizonyos anyagi alapok hozzáférhetővé tételét feltételezi. Ez minden esetben legalább Kari szinten pontos tételként kell szerepeljen.

1. Az anyagi feltételek megteremtése szponzorok, cégek megkeresésével, célirányos módon. Az adott szponzori hozzájárulás szerint a cég vagy magánszemély részt vehessen az ösztöndíj odaítélésének a döntésében. A támogatás elnevezhető az adott személyről vagy cégről
2. Különös odafigyelést kell tulajdonítani az Alumni rendszerben résztvevő végzett diákoknak, akik jelenleg már befolyásos cégeknél döntéshozási pozícióban vannak.
3. Lehetőségek szerint a behozott külső pályázati pénzekből adott összegek elkülönítése a tehetséggondozásra.
4. Megvizsgálni a KPI rendszerben lévő anyagi források egy részének erre a célra való fordítását.
5. Létező potenciál újszerű kiaknázása
  - a. A karok kollégiumaiban/diákszállásokon bizonyos számú hely elkülönítése erre a célra. Ezeket szakkollégisták kapják – kedvezményesen.
  - b. Ha létezik ilyen típusú kollégium a városban – pl. Kolozsvárt az Apafi – akkor itt lehetne külön helyet igényelni.
6. Külön keret elkülönítése a tehetséggondozásra. A keret több kapcsolódó tevékenység számára jelentene támogatást:
  - a. Utazástámogatás a diákkonferenciákra utazó hallgatónak és oktatójának – ha ez indokolt.
  - b. A legjobbak teljesítő oktató külön díjazása: be lehetne vezetni az oktatói tehetséggondozói díjat, szimbolikus összeggel, de szakmai-erkölcsi megbecsüléssel
  - c. Külön ösztöndíj-rendszer: külön ösztöndíj-alap kialakítása (akár szponzorizációs alapon, lásd a karok létező ösztöndíjait: Ferber az ET-n, Kolozsvárt), és a kutatásban kiváló teljesítményt elérő hallgató nem egyszerre, hanem félévekre lebontva kapjon egy viszonylag jelentős (100 eurót meghaladó) összegű támogatást.
7. A Sapientia tehetséggondozási rendszerének betagozása a nemzeti tehetséggondozási tevékenységbe. Itt nem fogalmazok meg konkrétumot.

