A KÍSÉRLETEKTŐL A STRATÉGIÁIG

Felsőfokú képzés, tehetséggondozás a székelyföldi térségben

Szerkesztette:

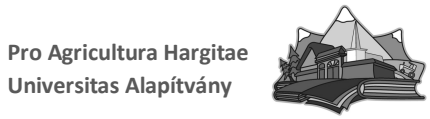
Biró A. Zoltán, Magyar Ferenc

Státus Kiadó
2013

Pro Agricultura Hargitae Universitas Alapítvány

Új utakon a tehetséggondozás 1.





A kísérletektől a stratégiáig

Felsőfokú képzés, tehetséggondozás a székelyföldi térségben

Szerkesztette:
Biró A. Zoltán
Magyar Ferenc

A pályázat az Emberi Erőforrások Minisztériuma megbízásából az Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet és az Emberi Erőforrás Támogatáskezelő által meghirdetett NTP-SZKK-M-MPA-12 kódszámú pályázati támogatásból valósult meg.

ISBN 978-606-8052-97-7

© Pro Agricultura Hargitae Universitas Alapítvány
© Biró A. Zoltán
© Magyar Ferenc
© Státus Kiadó

Készült a Státus Nyomdában Madéfalván 2013-ban
www.status.com.ro
office@status.com.ro

Tartalomjegyzék

MAGYAR FERENC: Térségi szakmai program a felsőfokú képzés szintjén zajló tehetséggondozás terén..... 5

TÉRSÉGI KEZDEMÉNYEZÉSEK

„…a professzor akkor professzor, hogyha iskolát teremtett."
Interjú dr. Lányi Szabolccsal 11

KÁDÁR BEÁTA - TÁNCZOS LEVENTE-JÓZSEF: Bölöni Farkas Sándor Szakkollégium..... 17

„… legnagyobb kincseink a tehetségek"
Interjú dr. Szabó Barna megyemenedzserrel 21

BODÓ JULIANNA: Kutatóhelyek szerepe a térségi tehetséggondozásban 27

SZÉKELY KINGA: Diplomamunka készítés és tehetséggondozás a kommunikációs képzésben..... 33

MARA GYÖNGYVÉR: A Sapientia EMTE biomérnöki szakcsoportjának kapcsolata a térségi és az erdélyi magyar középiskolákkal 38

MAGYAR FERENC: Tehetséggondozás – térségi kontextusban..... 43

HELYZETKÉP, TOVÁBBLÉPÉSI LEHETŐSÉGEK

BIRÓ A. ZOLTÁN: Székelyföldi képzési és kutatóhelyek szerepe a tehetséggondozásban 49

MELLÉKLET

BIRÓ A. ZOLTÁN - GERGELY ORSOLYA - BERÉNYI HAJNAL: Fiatalok társadalmi szerepvállalásának gyakorlata és lehetőségei 63

Magyar Ferenc

Térségi szakmai program a felsőfokú képzés szintjén zajló tehetséggondozás terén

A **Nemzeti Tehetség Program** keretében kifejtett tehetséggondozási munka, a tehetséggondozásban szerepet vállaló szakmai szervezetek tevékenysége az utóbbi években jelentős lépéseket tett abba az irányba, hogy a határon túli tehetséggondozást is integrálja ebbe a folyamatba. A Tehetségpontok létrehozása, a regionális Tehetségsegítő Tanácsok megalakulása, a szakmai pályázatok révén megvalósuló programtámogatások jelzik ennek a munkának a fontosabb lépéseit. Ez a szakmai és szervezési munka ma már kiterjed a határon túli felsőoktatást érintő tehetséggondozásra is. A csíkszeredai székhellyel működő Pro Agricultura Hargitae Universitas Alapítvány (PAHRU) keretében megtervezett programokkal erre a szakmai folyamatra igyekeztünk ráhangolódni.

A székelyföldi térségben több helyszínen többféle felsőfokú képzési intézmény, program működik. Ezekben az intézményekben, illetve képzési programokban a tehetséggondozás többféle formája működik részint kísérleti formában lévő kezdeményezés, részint már bejáratott programok formájában. Ezt a gyakorlatot ismerve jutottunk arra a következtetésre, hogy a térségben még nem kevés olyan lehetőség van, amely a felsőfokú intézmények szintjén zajló tehetséggondozást tartalmában és formájában gazdagíthatja, ugyanakkor ezt a munkát a térségi társadalmi és fejlesztéspolitikai folyamatokkal a jelenleginél jóval nagyobb mértékben összekapcsolhatja.

E lehetőségek kihasználása érdekében kezdeményeztük egy sajátos tehetséggondozási program megszervezését a székelyföldi térségben működő magyar nyelvű felső-oktatási képzési helyek és tagozatok szereplői számára, a Pro Agricultura Hargitae Universitas Alapítvány szervezésében, térségi szakmai intézményekkel együttműködésben. Célunk az volt, hogy a magyarországi tehetséggondozás szakértőinek bevonásával, tematikus rendezvény keretében megfelelő szakmai alapozással mutassuk be a tehetséggondozás szemléletét és gyakorlatát a térségi oktatás legfontosabb intézményi szereplőinek. Ugyanakkor fontos célkitűzésnek tekintettük azt is, hogy ez a tevékenység szervezett és rendszeres tudástranszfer folyamat megalapozását is jelenthesse.

A Program indítását többek között az indokolta, hogy a székelyföldi térségben működő felsőoktatási intézmények (képzési helyek és kihelyezett tagozatok) körében – mivel ezek az intézmények még „fiatalok” és az intézményi építkezés fázisában

vannak – a tehetséges hallgatókkal való programszerű és rendszeres foglalkozás csak részlegesen alakult ki, nem jöttek még létre olyan programok, amelyek a térségi munkaerőpiaci szereplőkkel való szervezett és rendszeres együttműködésre alapozódnak. E vidéki térség versenyképessége szempontjából különösen fontos az, hogy a tehetséges hallgatók már az egyetemi évek alatt felkészüljenek a térségi szakmai szerepekre, és az is, hogy a térségi intézményi és munkaerő-piaci szereplők külön figyelmet szenteljenek – a támogatási gyakorlatot is beleértve – a tehetséges egyetemi hallgatók képzésének, egyéni-szakmai adottságaik kibontakozásának, és nem utolsósorban mindezek magas fokú térségi hasznosulásának. Már vannak szép számmal pozitív kezdeményezések, de azok nem rendszerszerűek, elsősorban ösztöndíj jellegű támogatás biztosítására összpontosítanak, és csak kisebb mértékben irányulnak a hallgatók egyéni, sajátos szakmai tehetségének kibontakoztatására, támogatására, illetve ezek alapján a hosszabb távú térségi társadalmi integráció megalapozására.

A magyarországi tehetséggondozás intézményi kereteinek, szemléletének és gyakorlatának komplex és tartalmas volta, integratív szemlélete, a sikeres gyakorlatok mennyisége és sokfélesége reális esélyt kínál arra, hogy elindítsunk a tehetség-gondozás szemlélete, módszertana, gyakorlata síkján egy partnerségen alapuló, hatékony tudástranszfer-folyamatot.

A Program központi elemét egy képzési program („***Tehetséggondozás a felsőfokú képzésben***”, Csíkszereda, 2013. október 18-19.), valamint az annak további folytatását képező tudástranszfer folyamat szakmai koncipiálása jelentette. Ez a koncipiálási munka természetesen magába foglalta a jelenlegi térségi helyzet feltérképezését is, a Program tartalmának és eseményeinek szakmai és közéleti kommunikációját, illetve a tervezett tudástranszfer-folyamatra vonatkozó tapasztalatok összefoglalását és a továbblépési lehetőségek kidolgozását. A Program indítására jó lehetőséget kínál az a tény is, hogy nemrégiben készült el egy olyan térségi szakmai elemzés, amely a térségben tanuló tehetséges fiatalok társadalmi szerepvállalásának esélyeivel és korlátaival, a képzési intézmények és a munkaerőpiaci szereplők ezzel kapcsolatos attitűdjeivel és feladataival foglakozott. A Program szakmai tapasztalatait összefoglaló kiadványba – amelynek célja az is, hogy támogassa a tehetséggondozás szakmai feladatainak és módszertani kérdéseinek szélesebb körben való megismertetését – ezt a munkát is beépítettük.

A jelenlegi térségi helyzet ismeretében úgy véljük, hogy a tehetséggondozás térségi intézményi szereplői kell legyenek a kezdeményezői és hordozói egy olyan szemléleti fordulatnak, amely – a felsőoktatás vonatkozásában is – elvezet a tehetségbarát társadalmi gondolkodás és társadalmi gyakorlat kialakulásához. Ebben a folyamatban

a PAHRU az elkövetkező időszakban szerepet kíván vállalni. Intézményünk következetes szakmai szerepet vállal abban, hogy a tehetséggondozásról való alaposabb, integrált gondolkodás és a kapcsolódó gyakorlat – egyfajta szemléletváltás kezdeményezése és ösztönzése révén – a térségben egyre fokozottabb mértékben teret nyerjen.

Bízunk abban, hogy a Program tapasztalatait összefoglaló anyag, illetve maga a kiadvány egésze is térségi szakmai eszmecsere tárgya lesz, és támogatja olyan folyamatok elindulását, amelyek már rövid távon is elvezethetnek a felsőfokú képzési szinten zajló tehetséggondozási munka stratégia jellegű összehangolásához, illetve – a térségi adminisztratív és szakmai intézményekkel együttműködésben – ilyen jellegű térségi szakpolitika megfogalmazódásához.

A Nemzeti Tehetség Program támogatása arra is lehetőséget teremtett, hogy alaposabban megismerjük a térségben tapasztalható, korábbi és jelenlegi kísérleteket, amelyek – számolva a vidéki térség hátrányos aspektusaival vagy éppen a vidéki térség kihívásaira válaszolva – a térségben nem is olyan régen indult felsőfokú képzéshez, illetve kutatási gyakorlathoz kapcsolódva alakultak ki. Természetesen több jó példa van, mint amennyi ebbe az összefoglalóba belekerülhetett, de ezzel együtt – s a kifejezés jó értelmében véve – csak kísérletekről, egyedi kezdeményezésekről beszélhetünk.

A bemutatásra kiválasztott, ebben a kiadványban megjelenő példák nem csupán a jelenlegi helyzetről adnak képet, hanem jelzik a továbblépés lehetőségeit, és az újabb kezdeményezések előtt álló leépítendő korlátokat is. A kezdeményezések egyedisége –amelyet nyilván a bemutatás választott módozatai is jeleznek – nemcsak a követendő, tovább fejleszthető mozzanatokat jelzi, hanem hordozza a térségi kontextus azon összetevőit is, amelyek a mai kezdeményezéseket, és nem utolsósorban a rendszerszintű tervezést korlátok közé szorítják.

A műszaki területen kezdeményezett doktori képzés tapasztalatai azt jelzik, hogy a céltudatos és határozott kezdeményezésnek van mozgástere (Lányi Szabolcs). A szakkollégium példája arra utal, hogy a tehetséggondozásban továbbra is fontos less a tudástranszfer (Kádár Beáta, Tánczos Levente-József)). Hasznos gondolatmenetet ismerhetünk meg arra vonatkozóan, hogy a megyei intézmények miként vállalhatnak aktív szerepet a tehetséggondozásban (Szabó Barna). A kutatóhelyek tehetséggondozási gyakorlatáról írt bemutatás a térségi tudományosság újrapozícionálásnak igényére hívja fel a figyelmet (Bodó Julianna). A diplomamunkák tervezésének és programszerű menedzselésének gyakorlata olyan lehetőségre mutat rá, amely már az alapképzés során összekapcsolhatja a felsőfokú képzést a térség fejlesztéspolitika folyamataival (Székely Kinga). Az egyetem és a középiskolák által kialakított rendsze-

res együttműködés a mentor modell irányába kínál követendő példát. A mesteri programok terén tapasztalható újszerű kezdeményezés példái pedig arra figyelmeztetnek, hogy ez a képzési szint teljesen más lehetőségeket kínál és más szervezési követelményeket, szakmai és didaktikai feladatokat termel ki, mint az alapképzés.

A témával kapcsolatos korábbi elemzések és szakmai anyagok, valamint a program keretében folytatott vizsgálatok és szakmai konzultációk alapján összefoglaló elemzés készült, amely – a felsőfokú képzéshez kapcsolódó térségi tehetséggondozás aktuális helyzetét tekintve – sokkal inkább vitaanyagnak, továbbgondolásra és tervezésre biztató gondolatmenetnek tekinthető.

A bemutatásokhoz és az összefoglaló elemzéshez csatolt melléklet a térségi kontextus egyik igen fontos területéről, a fiatalok munkaerőpiaci helyzetének feltétel-rendszeréről kínál megfontolandó információkat. Ez a megközelítés jól jelzi a vidéki térség tehetséggondozási feladatainak komplex jellegét, és nem utolsósorban azt is, hogy a további munka stratégiai tervezése során – a tehetséggondozás egyetemeken belüli aspektusai mellett – milyen tényezőkkel kell még számolni.

Programunkat, valamint jelen kiadvány elkészítését a Nemzeti Tehetség program támogatása tette lehetővé (NTP-SZKK-M-MPA-12 kódjelű program). Ezúton is szeretnénk megköszönni a Program munkatársainak a lebonyolítás során nyújtott önzetlen, szakszerű támogatást és együttműködést.

Köszönettel tartozunk dr. Weiszburg Tamásnak, az OTDT alelnökének és munkatársainak, akik a Székelyföldön szervezett szakmai rendezvény koncipiálásában, lebonyolításában közreműködtek, előadásaikkal, szakmai tudásukkal az Intézményünk által kezdeményezett tudástranszfer-folyamatot támogatták.

Ez a program nem lehetett volna sikeres a térségi felsőoktatási intézmények és kutatóhelyek vezetőinek, munkatársainak közreműködése nélkül. Együttműködésüket, segítségüket köszönjük, és bízunk benne, hogy a kialakított kapcsolat a továbbiakban bővülni fog. Hasonlóképpen köszönjük azok önzetlen segítőkészségét, akik írásaikkal, elemző munkájukkal részt vállaltak jelen kötet anyagának összeállításában.

A Pro Agricultura Hargitae Universitas Alapítvány célja az, hogy továbbra is kezdeményezője, szorgalmazója legyen az olyan folyamatoknak, amelyek a felsőfokú képzéshez kapcsolódó tehetséggondozás ügyét, és ennek révén a székelyföldi térség modernizációjának ügyét a térségben előbbre viszik.

Csíkszereda, 2013. november

TÉRSÉGI KEZDEMÉNYEZÉSEK

„… a professzor akkor professzor, hogyha iskolát teremtett.”

Interjú dr. Lányi Szabolccsal

A Sapientia EMTE csíkszeredai Műszaki és Társadalomtudományi Karán az intézmény alapítása óta zajlik mérnöki képzés. A Bukaresti Műszaki Egyetemmel kialakított együttműködésről, az ebben a keretben zajló doktori képzésről kérdeztük dr. Lányi Szabolcs professzort. Az interjút készítette és a szöveget összeállította Bogyor Izabella.

A doktori képzés részben itt történő oktatása iránt az igény úgy alakult ki, hogy felmerült a szükséglet: hogyha egyetemünk van, akkor az egyetemen a legmagasabb képzést kell tudni biztosítani. A mérnöki oktatás 2002-ben kezdődött. Megpróbáltuk a lehetséges keretekből a legjobbakat kiválasztani és mérnökökké képezni, viszont a folyamat nem áll meg itt. Ez a mérnökképzés – főleg mióta áttértünk az ötéves képzésről a négyéves képzésre – csak egy része annak, amit egy mérnök tudományos karrierként végigjárhat. Amikor a hallgatóink eljutottak odáig, hogy befejezték a képzést – az első három évfolyamra gondolok, amelyek esetében a képzés öt éves volt –, akkor természetesen ez a szükséglet azonnal a középpontba került. Mi lesz velük most? A legtöbbjük nem is tudta, hogy van egy továbbképzési lehetőségük, hanem örültek, hogy végre itthon mérnöki diplomát kaphattak, és alig várták, hogy kipróbálhassák az erejüket, elmehessenek valahova dolgozni. A mi elképzelésünk kicsit messzebb mutat, pontosabban azt mondanám, hogy húsz-huszonöt évre előre kell gondolkozni. Ennek az egyetemnek 2002-től 2011-ig – amikoris az akkreditáció megtörtént – megteremtettük az alapját, de a piramis magas. Sok-sok alapból áll, amit összerakunk, és abból lesz a piramis.

A legelső gondolat, amiből nekünk ki kellett indulnunk, hogy kik lesznek a jövő oktatói? Mi kiindultunk abból, hogy jó, van öt-hat oktató, akiket az első hét-nyolc év alatt kiképeztünk, ők is ifjúként jöttek ide. Ennek az egyetemnek biztosítani kell az oktatói hátteret a következő húsz-huszonöt évre. Ha ezt nem tesszük meg, akkor az egyetem adott ponton olyan helyzetbe kerül, hogy előtte szakadék lesz. Ha valaki egyetemen volt, mint én is, hiszen több mint negyven éve gyakorlom ezt a hivatást –, az tudja, hogy ez így van. És akkor kiválasztottuk a legjobb diákjainkat, és azt mondtuk nekik, hogy „ti doktori képzést kell kapjatok, vállaljátok?”, mire ők azt mondták, hogy „igen, vállaljuk.”

Én szakmai származásomat tekintve Bukarestből jöttem, a Bukaresti Műszaki Egyetemről, és ott már akkor doktorátusvezető professzor voltam. Kötöttem egy megállapodást az ottani kollégáimmal, egyetemi vezetőséggel, amely szerint én felvállalom tíz-húsz-harminc doktor képzését. Bukarestben nincs infrastruktúra ezen a szakirányon, viszont itt Csíkszeredában sikerült lassacskán kiépíteni a kutatási infrastruktúrát, értem ez alatt a laboratóriumokat, laboratóriumi felszereléseket, amelyek az élettudományokban fontosak. A bukaresti egyetemen kémiai laborok vannak, élettudományokban nincsenek laborok. Kaptam tőlük egy mandátumot, amely értelmében azokat a diákokat, akiket én itt a vidékről kiválasztok, azokat képezem a bukaresti egyetem kritériumai szerint, és ha szükséges, mindig, minden helyzetben a kompetenciáikat ott bemutatják ezek a diákok. Ez volt az egyezség, és meg kell hogy mondjam, hogy ez az egyezség jól működött, és a mai napig jól működik, mert ezek a doktoranduszok, vagyis most már doktorok a Bukaresti Egyetem legjobbjai közé tartoznak. Itt megtanulták, hogy mi a munka, mi a pontos munka, mi a fontos munka, és így jutottak oda, hogy mindegyiküknek ma nemzetközi hírnévnek örvendő szak-cikkeik vannak. Épp a minap olvastam a tanszék tudományos tevékenység össze-sítőjében, hogy az utóbbi öt évben 47 impakt faktort gyűjtöttek össze ezek a kollégák.

Mindeddig az első kiinduló pontról beszéltem, amely a tevékenységünket e téren ösztönözte. A második kiinduló pontunk az volt, hogy vannak a bejáratott kollégáim, akik tíz éve itt dolgoznak – biológusok, mérnökök –, és nekik is kellett adni egy lehetőséget, hogy emelkedjenek. Azt mondja a régi hit, hogy a professzor akkor professzor, hogyha iskolát teremtett. Tehát a professzor nem ott kezdődik, hogy jól tanít. Az egyetemi professzornak az igazából a kötelessége, a hitvallása, hogy neki iskolát kell teremtenie. Amikor elmegy nyugdíjba, vagy éppen tovább egy lépéssel, akkor kell maga után hagyjon egy iskolát, amely iskola az ő szellemét viszi tovább, és egy olyan hely, ahol tudományos munka folyik, amely lényegében az egyetemnek az alapját képezi. Minden nagy egyetemen a professzoroknak az iskolái azok, amelyek fémjelzik a diákoknak a szakképzettségét. Ha nem így van, akkor eloszlik valahol a tudás, és a diákok úgy jönnek ki az egyetemről, hogy lehet, hogy van tudásuk, de hiányzik valami nagyon fontos: a szellemiség, amit a diákok csak úgy tudnak összegyűjteni, hogy egy közösségből származnak, amiben együtt dolgoznak, fontos dolgokat dolgoznak ki együtt. Ebből keletkezik az, hogy igen, a szakember már úgy lép ki – egy magasan képzett szakember –, hogy ő már kutatásvezetőként tud a továbbiakban tevékenykedni.

További indoka volt ennek a rendszernek, hogy az én kollegáim, akik mondhatni, hogy az első generáció a Sapientia oktató közül – ma már harmadik generációnak

számítanak –, azok felelősséget vállaltak ezen doktoranduszok fölött, és együtt dolgoztak velük. Ily módon megtanulták azt, hogy mit jelent vezetőnek lenni, ők ma már harminc-negyven évesek. Őket is kellett még képezni ahhoz, hogy egyetemi tanárok lehessenek egyszer. Mára ezek eljutottak egy olyan szintre, hogy adjunktusok, docensek lettek, ez a szakmai színvonaluk. Tehát így kezdtük. Még van egy nagyon fontos tény. Ma, a XXI. században kutatást nem lehet egyedül végezni, tehát ilyen nincs. Régebb sem nagyon volt, mert akkor is minden tudósnak volt egy iskolája, de ma végképp nem lehet enélkül tudományos munkát végezni. Ma koncentrálni kell az erőket, mert olyan magasan szállnak a tudomány gondolatai, hogy azt egy ember nem tudja befogni. Ezért itt is az volt a kihívás, hogy erős csapatokat kell képezni, mert az öt-hat oktató, akik 2002-től itt tevékenykednek, eljutottak az említett szintig, de ez kevés, kevés munkaerő. Igaz ez annál inkább, mivel a kezdetekben mindenki azzal foglalkozott, hogy megteremtsük az oktatás feltételeit. És akkor ez a friss munkaerő – nevezem így, hogy friss munkaerő –, ez segített abban, hogy valóban nagy témákat tudjunk megfogalmazni. Miért kellettek a nagy témák? Hát azért kellettek, mert a semmiből mi ki kellett alakítsuk a tudományos laboratóriumokat. Azért mondom, hogy a semmiből, mert az egyetem arra volt hívatott, hogy felszereljen nekünk olyan oktatási laboratóriumokat, amiben a diákok tudnak dolgozni. Ezek megvoltak, de nem voltak alkalmasak magas tudományra.

Amit mi kialakítottunk, az egy magas tudományra alkalmas berendezés. Egy-egy olyan kicsinek látszó gép, ami a laboratóriumban van, belekerül 30-40 ezer euróba. Na most, a pénzt, azt meg kellett teremteni valahol, és ezt a pénzt tudományos munkával lehet megteremteni. Tehát pályázunk olyan helyekre, ahol a tudományt támogatják. Ennek a legegyszerűbb formája, hogy a román oktatási minisztériumnak a pályázataiban veszünk részt, de vannak európai uniós pályázatok is, és a tudásunkkal szerzett pénzből felszereljük a jövő laboratóriumait. Tehát ezek az immár doktorok, akik itt végeztek nálunk, a legmodernebb műszerekkel dolgoztak, és azokat a munkájukkal szerezték. Ez egy olyan kör, ami nem mondható ördöginek, de mindenképpen egy teljes kör, amit végig kell járni, mert csak így működik.

Ma ott tartunk, hogy egy elég szép kutatási infrastruktúrát tudhatunk magunkénak. Az elmúlt években körülbelül húsz emberünk kapott doktori diplomát, és ezekből most hat-hét-nyolc oktatója a Sapientiának. A legrégebbiek ezelőtt hét évvel kezdték meg a tevékenységüket. Az idén például ketten jelentkeztek a végzőseink közül, hogy szeretnének doktorálni. Ők valahol dolgoznak a térségben, és úgy gondolták, hogy felváltanák a munkájukat arra a munkára, amit mi tudunk biztosítani nekik. Hogy mit biztosítunk? Hát egy olyan minimálbér körüli összeget tudunk biztosítani minden

doktorandusznak, ami nem olyan sok, de ennek feltétele az, hogy egyetlen munkahelyeként ezt a laboratóriumot válassza, és naponta nyolc-tíz órát dolgozik, beleértve a szombatot is. Akik ma már doktorok, nem doktoranduszok, azok is a napi tíz órát ledolgozzák, mert másképp nem lehet. Ez egy olyan tevékenység, ami sok önfeláldozást kíván. Igazából azok tudják ezt elvállalni, akiknek van egy olyan hivatástudatuk, hogy ők szeretnének tudósok lenni.

Ez nem munkahely, hanem egy lehetőség, hogy a munka során kibontakoztathassák a tehetségüket, és a szakma számukra hivatássá legyen. Aki ezt munkahelynek tekinti, az nem tudja megállni a helyét, és előbb-utóbb elmegy. Nehéz dolog napi tíz órát dolgozni, és ezt minden nap. Persze, van, amikor elküldjük őket vakációra, de az ritka. Itt keményen kell dolgozni, de ha az ember hittel csinálja, akkor az egy élvezet, hogy dolgozhat egyáltalán, és hogy látja az eredményeit, nem beszélve arról, hogyha azt látja, hogy egy nemzetközi publikációban megjelent a neve, hogy hozzájárult valamivel a világ tudományához. Most van egy olyan verseny az oktatási minisztériumban, ami arról szól, hogy az eredményeket szakmai téren összehasonlítják. Egy bizottság dönti el, hogy mely eredmények kerülhetnek be a legjobbak közé, és a mi doktoraink közül hat számíthat arra, hogy az eredményeikkel belekerültek a világ legjobb publikációinak a körforgásába, amire odafigyel a tudós társadalom. Ez egy elegáns dolog, hogyha sikerül oda bekerülni.

Ezek voltak a kiindulópontjaink, és ma már ott tartunk, hogy tovább akarunk lépni. Merre? Merre lehet még tovább lépni? Hát meg kell hogy mondjam, hogy mindig van, amerre tovább lépni. Hogy bírjuk-e, vagy nem bírjuk, az egy más kérdés, de legalább akarnunk kell. Fel akarunk építeni egy kutatóközpontot a saját pénzünkből, amit összegyűjtögettünk az évek során, és fel akarjuk szerelni a legmodernebb műszerekkel. Amilyen műszerezettséggel jelenleg rendelkezünk, az olyan félmillió eurós értéket jelent, amit ha alulról szemlélünk, akkor azt mondhatjuk, hogy egy iszonyatos nagy pénz. Az ifjú kutató, ha ahhoz az összeghez hasonlítja, amit ő havonta a zsebébe tehet, akkor azt mondhatja, hogy ügyesek, bravó, ügyesek voltunk. Ha viszont fentről nézem, hogy mit jelent ez egy kutatási területen, akkor azt mondom, hogy ez kevés. Az élettudomány területén, biokémiai és biotechnológiai területen, amiben mi dolgozunk, fél millió euró, az kevés. Az éppen arra elég, hogy el lehessen indulni. Mi, mint már mondtam, szeretnénk a következő húsz évet is látni magunk előtt. És akkor azt mondom, hogy na, mennyi az annyi? Ha ennyi kell az induláshoz, akkor mennyi kell a működéshez? Én azt mondom, hogy még legalább egy millió eurót hozzá kell tenni a félmillióhoz ahhoz, hogy olyan műszerparkunk legyen, amivel tudunk egy fokkal

magasabbra lépni, mert a cél az, hogy mi legalább mérhetőek legyünk a hazai kontextusban a legjobbakhoz.

Ma mi még megyünk a legjobbakhoz tanulni, de már olyan szinten vagyunk, hogy tudunk kommunikálni velük kollegiális szinten. Elérjük azt a szintet, ami más egyetemeken ezen a területen van, viszont a mérce számunkra az, hogy szeretnénk a legjobbak közé kerülni. A legjobbakhoz viszonyítva még azért van helye az emelkedésünknek. Most egy olyan projektbe kezdtünk, ami másfél millió eurót ér, és abból próbálunk majd egy olyan laboratóriumot, kutatóközpontot felépíteni, amely a jövőt is ki tudja szolgálni. És akkor feltevődik az utolsó kérdés, hogy jó, de kik fognak benne dolgozni? Ha kutatóközpontot akar az ember csinálni, akkor kell biztosítani az állandó emberállományt benne. Összekötve ezt a Sapientiával, úgy gondoljuk, hogy cél számunkra, hogy idővel tudjunk alapítani egy doktori iskolát itt, Csíkszeredában, ez a legmagasabb célunk. Ez egy óriási kihívás, mivel ahhoz nagyon sok feltételnek kell eleget tenni. Akik doktorok lettek, azok kell felnőjenek odáig, hogy ők majd doktori vezetők legyenek. Nyilván elsősorban tanárok kell vállalják ezt a szerepet, de azok, akik frissen doktoráltak is felnőhetnek ahhoz a státushoz, hogy ők válhatnak vezetőkké. Mi egy olyan három-négy évet adtunk magunknak mától kezdődően, hogy ezt a doktori iskolát elvigyük odáig, hogy kérhetjük az akkreditációját. Bár mi nem így hívjuk, de ettől függetlenül a tehetségek felkarolásáról van szó. Hosszú szelekció megy végbe, hiszen első ízben el kell végezniük az egyetemet. A második szelekció, hogy el kell végezniük a mesteri programot. A harmadik szelekció, hogy el kell végezzék a doktori iskolát. Ez három kemény kiválasztódási folyamat, ahol a legjobbak mennek tovább. Ha ennek a szelekciónak a végén egy évfolyamból marad egy-két ember, akkor igen, azt lehet mondani arra a két emberre, hogy tudóssá vált, vagy legalábbis tudósinas, már mester, aki megkapta a kutatásvezetési kompetenciát.

Aki belekezdett ebbe, az nagyjából tudja, hogy mire számítson. Eddig nem történt meg, hogy valaki kiesett volna ebből a folyamatból, de olyan volt, hogy nagyon várta már, hogy vége legyen, mert nagyon nehéz volt neki, és nem akart tovább kutató lenni. Végigcsinálta, mert egy erőpróba volt, de nem tette hivatássá. Magam is voltam úgy, hogy abbahagytam a kutatói munkámat, és valami másba kezdtem. Voltam én üzletember is, de amikor annak is megtanultam a csínját-bínját, akkor visszatértem oktatónak, mert azt mondtam, hogy ebben több kihívás van. Erre kell számítani, hogy bárki gondolhatja úgy, hogy azt a karriert, amiben eddig dolgozott abbahagyja, és valami másba kezd. Ez nem azt jelenti, hogy azt a tapasztalatot, amit összegyűjtött nem tudja használni. A tapasztalatot nem csak abban az egy tárgykörben lehet felhasználni. Az ember gondolkodik, és abba gyűjti össze a tapasztalatát.

Amit mi biztosítani tudunk, az egy tanulási folyamat, megtanulnak kutatónak lenni. Ehhez kell több tétel. Az első az, hogy legyen bennük egy akarás, hogy igen, ezt végig szeretnék csinálni, és ehhez nyilván kell legyen egy hit is. Hit, hogy ez jó nekik, hogy szívesen csinálják. A második probléma gyakorlati jellegű, mert közben az emberek élnek. A kutatók is élnek, a kutatás egy része az élettevékenységeiknek. Mellette azért magánember is az ember, nem beszélve arról, hogy a fiatalok előbb-utóbb eljutnak odáig, hogy párt választanak, és családot alapítanak. Gyereket vállalnak. Ez belefér, de mind nehezebb és nehezebb lesz az élet. Igazából ilyen kiemelt tudós az lehet, aki a párjával együtt tudja ezt elvállalni, együtt tudnak dolgozni, mert nagyon nehéz, ha hazamegy a férj vagy a feleség a saját munkájából 4 órakor, és a párja azt mondja neki, hogy „én csak este 8-kor érek haza." Elmegy a férj, feleség kirándulni hétvégén, és azt kell mondani neki, hogy „nem tudok menni veled, mert nekem fő a levesem a laboratóriumba." Nagyon sok olyan dolog van, amik frusztrációt okozhatnak a magánéletedben, persze lehet egyensúlyt kapni a kettő között, de nagyon nehéz. Ezen kívül a családnak anyagi vonzata is van. Itt mi mindenkinek igyekszünk biztosítani egy minimumot, de az nem elég ahhoz, hogy családot alapítson az ember.

Akik már oktatók, azoknak valamivel javul az anyagi helyzetük, de ez még mindig kevés a mai világban. Ha ezt kiegészíti kutatásból származó jövedelemmel, plusz ehhez hozzáadódik a párja jövedelme, akkor esetleg valahogy el tudnak indulni családalapítás, otthonalapítás fele, de ez nem egy könnyű dolog. Tudósnak lenni, kutatónak lenni nagyon sok frusztrációt jelent más területeken. Ez kiválasztja az embereket. Aki ezt végig tudja csinálni, az ebben megtalálhatja az elégtételét.

Kádár Beáta - Tánczos Levente - József

Bölöni Farkas Sándor Szakkollégium[1]

Jelmondatunk: A tudás hatalom!

A szakkollégiumokról általában

A szakkollégiumi mozgalom mondhatni hungaricum. A magyar tehetséggondozási rendszer eleme, egy sajátos intézmény, amely a felsőoktatási rendszerben, a tagjai számára, igyekszik megfelelő környezetet biztosítani a magas színvonalú munkához.

A legrégibb ilyen intézményként az Eötvös Collegiumot tartják számon, amelyet még 1895-ben alapítottak, de a mai szakkollégiumi mozgalom első fecskéje azonban a budapesti Corvinus Egyetemen (akkori nevén Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem) működő Rajk László Szakkollégium, az ő mintájára szerveződött újra a szakkollégiumi mozgalom, és ma már szinte minden egyetemen működik, általában nem is egy, hanem több ilyen műhely.

A szakkollégiumi létet, az intézmények működését Magyarországon most már kormányrendelet, és egy közösen elfogadott Szakkollégiumi Charta szabályozza. A Chartában leírt főbb elvek mentén igyekszik kifejteni tevékenységét minden szakkollégium. A Szakkollégiumi Charta főbb elvei:

- A szakkollégium széleskörű autonómiával és kiterjedt önkormányzattal rendelkezik.
- A szakkollégiumi munka középpontjában a magas színvonalú munka áll.
- A szakkollégium egyik alapértékének a szakmai tevékenységen túl, a társadalmi problémákra érzékeny értelmiségi réteg kinevelését tartja.
- A szakkollégium aktív tagságát egyetemisták vagy főiskolások közössége alkotja.
- A szakkollégisták együttlakó bázissal rendelkeznek, illetve erre törekednek.
- A szakkollégium nagy hangsúlyt helyez tagjai emberi és szakmai fejlődésére, az alapképzés első éveitől az egyetemi illetve főiskolai képzés végéig.

Ma már a magyar szakkollégiumok Minősített Szakkollégium státuszt is szerezhetnek, amely minősítést a Szakkollégiumok Egyeztető Fóruma szakmai testület állít ki. A minősítés egy, illetve három tanévet magába foglaló időszakra szól.

[1] SAPIENTIA EMTE GHTK, Csíkszereda, bfs@szakkollegium.ro/ www.szakkollegium.ro

A szakkollégiumok és a tehetséggondozás

A szakkollégiumok célja, hogy tagjaik magas szintű, minőségi szakmai programokon gyarapítsák tudásokat, fejlesszék képességeiket. Ez az egyik tényező, amely a szakkollégiumokat az egyetemi/főiskolai tehetséggondozás egyik alappillérévé teszi.

A tehetséggondozás az eltömegesedő felsőoktatásban a tehetséges diákok megtalálását, tehetségük kibontakozását és fejlesztését jelentheti, amelyekre nagyon is alkalmas intézmény egy szakkollégium.

A szakkollégiumi mozgalom keretein belül nem csak akadémiai/tudós tehetségek megtalálása és támogatása oldható meg, hanem a szakkollégiumi mozgalom sajátosságának, közösségekbe való szerveződésének köszönhetően, egy szélesebb körű tehetséggondozási tevékenység valósulhat meg. A szakkollégiumok egy értelmiségi közösség kialakítását, és egy értelmiségi háló szövését is kitűzték célként, vagyis a tehetséges egyének, nem csak szakmailag kaphatnak kiváló útravalót a szakkollégiumi évek alatt, hanem közösségi értelemben is többé válnak, és értékes kapcsolatrendszerrel gyarapodnak.

A Bölöni Farkas Sándor Szakkollégium

A szakkollégium-alapítás gondolata 2002 tavaszán merült fel néhány agráros, könyvelő és akkor még vidékfejlesztés szakos hallgatóban, 2004-ben vált jogi személlyé. Az alapító személyek elgondolása alapján a szakkollégium azért jött létre, hogy gyakorlatiasabb képzésben részesítse az oda jelentkező diákokat. Az alapítás óta körülbelül 100 diák végzett a szakkollégiumban.

„Szeretnénk egy társadalmi problémákra érzékeny, szakmailag igényes közösséggé formálódni és az egyetemi évek befejeztével is együttműködni, közös projekteket megvalósítani.” – az alapítás óta mindig ez a mondat kerül elő a fiókból, ha a kezdetekről kérdezik a szakkollégium képviselőit. A Sapientia EMTE csíkszeredai helyszínének strukturális változása után a szakkollégium a Gazdaság- és Humán-tudományok Karon folytatta működését, főként a közgazdász hallgatókat vonva be.

A kollégiumban igyekeznek mind elméleti, mind pedig gyakorlati szempontból bővíteni a tehetséges egyetemisták ismereteit, amelyet előadások, táborok és tanulmányutak szervezésével, kutatásokban való részvétellel igyekszünk megvalósítani.

A szakkollégiumi rendezvényeknek csak egy része zártkörű, törekszünk arra, hogy a Gazdaság- és Humántudományok Kar többi érdeklődő hallgatóinak a szakmai igényeit is kielégítsük.

Ezek mellett igyekszünk kapcsolatot tartani az Egyetem oktatóival, a tanszékekkel, a végzett szakkollégistákkal, valamint bel- és külföldi, hasonló célokat követő szervezetekkel. Együttműködés megállapodásunk van több anyaországi szakkollégiummal. A szakkollégium 2012 óta már a kollégium egy külön szárnyában üzemel, ahol a szakkollégisták együtt lakhatnak, és a kollégiumi lét adta lehetőségeket kihasználva közösen csiszolják értékké a saját tudásukat.

BFS Szakkollégiumi programok

A szakkollégiumi programok egy része ciklikusan, évente kerül megszervezésre, viszont a tagok igényei szerint egyszeri rendezvényekre is sor kerül.

Ismétlődő programok:

- heti rendszerességgel szervezett találkozók – beszélgetések gazdasági témákról és problémákról
- Gazdasági esettanulmányok olvasása és megoldása
- Szakmai előadások
- Tanulmányi utak
- TDK dolgozatok elkészítése és megbeszélése

Évente ismétlődő jelentősebb rendezvényeink:

1. **Projektmenedzsment tábor**
   A szakmai tábornak az a célja, hogy a tagok érdekeltségi körében levő kérdésekre keressenek választ és többet tudjanak meg az adott témáról, mind.
2. **Esettanulmány liga**
   Ez egy olyan esemény, amelyen az esettanulmány versenyen részt venni kívánó diákok felkészülhetnek kellőképpen a versenyre. Gyakorolják az esettanulmányok megoldásához szükséges módszereket és technikákat.
3. **Tanulásmódszertan hétvége**
   Szükségesnek látjuk a diákok tanulási készségeinek a fejlesztését, a résztvevő diákok kommunikálással és „játékosan” fedeznek fel tanulási módszereket és ezzel megtanulják egymástól azt, hogy hogyan lehet egyszerűbben és gyorsabban tanulni, ami előnyükre válik egyetemi tanulmányaik eredményességét illetően is.
4. **Pénzidomár vetélkedő – kétfordulós középiskolás esettanulmány verseny**
   Ezzel a rendezvénnyel segíteni szeretnénk a diákoknak, hogy felkészülhessenek az egyetemen a rájuk váró kihívásokra, az addig megszokott tanulási módszerektől eltérőeket ismertetve meg.

5. **Szakmai előadások**
   Szakmai előadásokat szervezünk meg úgy, hogy megfelelő nemzetközi szakembereket hívunk a különböző szakmák és témák iránt való érdeklődés alapján.

6. **Esettanulmány értékelő szakmai hétvége**
   Esettanulmány versenyen résztvevők megoldásainak kiértékelése szakemberek által, erre a hétvégére a verseny után kerül sor. Itt a versenyzők megtudják azt, hogy mit írtak jól és hogy miben hibáztak. Ez azért szükséges, hogy fel tudják mérni a saját tudásukat.

Az állandó jelleggel megszervezett programok mellett természetesen, minden évfolyamnak meg vannak a saját szervezésű kisebb programjai, amelyek célja természetesen mindig is a tehetségük megfelelő kibontakoztatása és fejlesztése.

„… legnagyobb kincseink a tehetségek”

Interjú dr. Szabó Barna megyemenedzserrel

A Hargita megyei önkormányzat az elmúlt évek során több alkalommal tett kísérletet arra, hogy tapasztalatszerzés céljából az egyetemi hallgatókat bevonja a munkájába. A további lehetőségek számbavétele, a hosszabb távú programszerű tervezés témakörében kértük fel dr. Szabó Barna megyemenedzsert véleménye kifejtésére. Az interjút készítette és a szöveget összeállította Bogyor Izabella.

Nem konkrétan tehetséggondozási programról fogok beszélni, mert én most, jelen pillanatban nem tudok egy ilyen programról, hanem az igényekről, a lehetőségekről. Ez év november elejétől vettem át ezeknek a tevékenységeknek a koordinálását, amelyek hozzám tartoznak, a gazdasági, közbeszerzési programok igazgatóságát. Hargita Megye Tanácsa a megyei érdekű programokat tudja támogatni, finanszírozni. Egy ilyen program többféleképpen megközelíthető, és ez egy olyan téma, amit figyelembe kell vegyünk, hiszen a legnagyobb kincseink a tehetségek. Ebben többször is bizonyított Románia, hiszen nagyon sok honfitársunk külföldön dolgozik, megállja a helyét, és bizonyos szinten elismertté vált az itteni felsőfokú oktatás, elegendő ha például a marosvásárhelyi egyetemen végzettekre gondolunk.

A tehetségek gondozása fontos, és jó, hogy már kisiskolás korban kezdik felismerni ezt a feladatot, előtérbe helyezik az ezzel kapcsolatos tevékenységeket. Ennek egyik fontos elemét képezik a tantárgyversenyek, vagy ami ritkábban van, az a kisiskolásoknak szervezett kutatásokkal való törődés. Valamikor régen ezek jól szervezetten működtek, vagy legalábbis lehetett látni, hallani róla. Ma a média sokkal gazdagabb, de ma már mást jelent a fontos hír, többször hallunk egy sikkasztásról, egy korrupcióról, mint ezekről a témákról. És bizony a tehetséggondozást fontosnak kellene tekinteni, ugyanakkor pályázási lehetőséget is kellene adni ezeknek a személyeknek. Nem csak ösztöndíjra gondolok, hanem bizonyos programok lebonyolítására. Ilyen szempontból – mint azt már mondtam – én hiányosságot látok az információáramlásban, ezeknek a példáknak a megmutatása, közzététele terén. Jó lenne, hogy az ilyen kezdeményezések híre minél több emberhez jusson el.

Gondolok itt arra például, hogy minden oktató intézménynek legyen egy saját kommunikációs rendszere, amelynek révén kifele meg tudja mutatni a tevékenységét, ugyanakkor, ami kintről jön, arról is kell tudjon, azaz hogy hol, milyen tevékeny-

séget folytattak. Főként a jó példákat lehet ezen keresztül népszerűsíteni, tehát például valamelyik értelmes gyerek vagy egy csoport mit nyert, hol vett részt valamiben, vagy milyen pályázatokra tudnak jelentkezni. Ez sok más országban megvan, az egyetemeknek van egy saját belső kommunikációs rendszerük. Magyarországon van több olyan egyetem, ahol ez nemcsak létezik, hanem gazdag tartalommal működik is, a rendszert Neptunnak hívják. Ott az intézmény minden tagja irányába ezek az információk eljutnak. Az ilyen rendszereket ebben a térségben össze lehetne kötni a megyei tanáccsal, annak az információt közlő rendszerével, az itteni információk is megjelenhetnének ott és fordítva. Lehetne egy ilyen intézményközi, térségi összeköthető lánc, ahhoz hasonlóan, ahogy az internet is működik a világban.

Ugyanakkor szükséges lenne kialakítani menedzsment-központokat. A tehetséges embereket én a tehetséges sportolókhoz tudnám hasonlítani. Minden sportolónak van egy edzője. Edző nélkül elképzelhetetlen az eredmény. Minden sportolónak van egy menedzsere az edzőn kívül. Ezeket is hasonlóképpen össze kell hozni, hiszen a menedzsernek az a feladata, hogy a tehetséges embereket minél jobban segítse előre, és olyan irányba, amerre érdemes, tehát ne vesszenek el. Nem szabad, hogy egy tehetséges ember elvesszen amiatt, mert nincs lehetősége kifele lépni, eredményeit megmutatni. Megoldandó kérdések kapcsán esetenként rájövünk, hogy mondjuk tíz évvel ezelőtt foglakozott vele valaki, csak nem volt lehetősége, hogy a megfelelő helyen elmondja.

Ilyen szempontból a tehetségmenedzsment megvalósíthatóságát elsősorban az egyetemeken látom, hiszen ott folyik az oktatás, és nem csak az oktatás, hiszen egy egyetemnek a rangsorolásában nagyon fontos a kutatási tevékenység. A kutatási tevékenység a képzés befejezése után is tudná segíteni a végzősöket. Ha valaki elvégzi az egyetemet, akkor nem kellene megszakadjon a kapcsolata azzal az intézménnyel. Bizonyos pályázatok, vagy továbbképzők esetén ezekkel az emberekkel lehetne tartani a kapcsolatot. Az a szám, az a kód, ami megvolt a tanulmányi időszak alatt, megmaradna a továbbiakban is, de ugyanakkor az érvényesülő tehetség tudná a másikat is maga után vonzani. Én egy ilyen információs rendszerre gondolnék, ezt minél jobban kibővíteni, és emellett a menedzsmentre is nagyobb hangsúlyt fektetnék, hiszen nem elég egy-egy eseményt megszervezni, hanem ezt hosszú távon tudatosan kellene végezni. Ahogy egy focicsapatot végigvisznek különböző bajnokságokon, úgy lehetne népszerűsíteni a tehetséges fiatalokat is.

(…) A gyakornoki programokkal kapcsolatban, ahogy én hallottam, már többféle kezdeményezés volt. 1989 előtt ez úgy működött, hogy a félévnek egy hónapját, vagy három hetét az egyetemista vagy diák egy műhelyben, egy gyárban, egy intézmény-

ben töltötte. Ez a hónap sajnos nem elég, hogy a jövendőbeli szakmájába belelásson, vagy konkrét dolgokat elsajátítson. Ezek általában nem hoztak nagy eredményt. Én arra gondoltam, hogy a gyakornoki programot – főleg a tehetséges fiataloknak – másképp kellene megszervezni. A mi intézményünkben több európai uniós menedzsment-csoport működik, tizenhat csoport tizenhat projektet bonyolít le. Ezekbe a menedzsment csoportokba lehetne bevonni egyetemi hallgatókat is, az egyetem által javasolt tehetséges fiatalokat. Ezzel kapcsolatban lehetne pályázati formát is működtetni, azaz pontozási rendszer alapján végezni a kiválasztást. Szempont lehetne a középfokú vagy felsőfokú nyelvvizsga például angol nyelvből, vagy az, hogy az illető előzőleg valamilyen kutatási tevékenységben, vagy projektmenedzsmentben vett részt. Ezekre lehetne adni plusz pontokat, vagy bármilyen más szempont szerint, amit az egyetem javasol. A szelekciót az egyetemre bíznánk, mi megjelölnénk, hogy milyen tevékenységű menedzsment csoportok vannak. Ez egyéves, más esetben akár két-három éves tevékenységet is jelentene. A kiválasztott fiatalok részt vennének az adott csoport projekt menedzsmentjében, ami azt jelenti, hogy hetente egy-két órát, vagy egy teljes napot kellene ezzel foglalkozniuk. Ezek hosszú távú események, kiutazások is vannak. Valószínűleg sokkal jobban megbarátkoznának ezekkel a tevékenységekkel, az intézményben zajló munkával, mindez lehetőséget jelentene számukra a tapasztalatszerzésben.

A projektekben való szakmai szerepvállalás fontos lehetőség. Hogyha kilábalunk ebből a gazdasági krízisből, akkor kellene növekedjen a projektek szerepe, az európai pénzeket akár úgy is lehet nézni, hogy egyelőre egy kihasználatlan zsák. Abból a harminc milliárdból, ami 2007-2013 között lehívható lett volna, nem érték el a harminc százalékot sem a pénzlehívás tekintetében. Ez sokkal nagyobb fejlesztési lehetőséget, sokkal nagyobb forrást jelent, mint a költségvetési források. Ezekben én komoly lehetőséget látok. És amikor az egyetemi hallgató a képzést befejezi, akkor már neki egy komoly gyakornoki tapasztalata van, még ha semmi másra nem is gondolunk, mint arra, hogy egy dokumentációt végig tud lapozni, át tudja nézni a szakmai anyagokat a pályázati kérelemtől, a finanszírozási kérelemtől a megvalósításig és egészen az elszámolásig. Nyilván ennél jóval többet is lehet ebből tanulni. Bárhova kerül is munkahelyre, ilyesmivel találkozni fog a közszférától a magánszféráig. Másfajta lehetőséget én nem igazán látok, mert például ha hozzánk is az igazgatóságra valakit behoznék, amire megtanulná, hogy ott mi is történik, és valamit rá lehetne bízni, addigra már vége is volna a gyakornoki időnek. A tehetséget pedig nem arra kell használni, hogy „ezt vidd le a másik igazgatóságra!” , vagy „ezt másold le!”. Szerintem ebben a programban a tehetséges diákok is többet kapnának, ezt meg kellene

próbálni. A támogatáson sok minden múlik, tehát a menedzsmentre kellene nagyon odafigyelni, mert később ezek az emberek vinnék tovább a feladatokat.

Ezek azok az elképzelések, amiket szeretnék Hargita megyében megvalósítani. Azt nem mondom, hogy már az idén, mert hamarosan vége az évnek, de jövő év januárjától elkezdhetnénk. Persze, ehhez az egyetemnek is feladata volna, hogy kiválassza azokat a diákokat, akik akarnak részt venni ilyen munkában. Sok helyen ezért kreditpontokat kapnak a hallgatók, és komoly harc van, pályáznak, hogy egy ilyen csoportban lehessen dolgozni. A programok hatékonyságának a felmérése is a gyakornoki program része lehetne, ugyanakkor a régebbi tevékenységekből is lehetne feleleveníteni. Ugyanakkor fel kellene venni a kapcsolatot külső, hasonló tevékenységű intézményekkel. Rengeteg jó példát lehetne átvenni, ilyenszerű kapcsolatrendszerrel pedig nagyobb lehetőségek is kínálkoznának. Igaz, hogy van kockázat is, de ezzel számolni kell. Most az a folyamat zajlik, hogy egy idő után a tehetséges emberek elmennek. Csak a médiából nagyon sokszor halljuk, hogy nemzetközi olimpián arany-, ezüstérmeket nyernek diákok, és mikor megkérdezik, hogy a jövőben hol tudná elképzelni a folytatást, mindig az a válasz, hogy hát külföldön képzelné el. Ezen valahogy változtatni kellene.

(…) Vannak tehetségek más területeken is, például a zene területén, és ezeknek is lehetőséget kellene biztosítani. Én úgy látom, hogy ezen a téren is be lehetne kapcsolódni a támogatásba, a tanácsnak is lehetne ebben szerepe, a jelenlegi gyakorlat mellett más lehetőségeket is megpróbálnánk biztosítani. Nem muszáj csak környezetvédelemben gondolkodni például, hanem egyéb témákban is lehetne társulásokat létrehozni. A tanácsnak rengeteg épülete van, ami kihasználatlan. Például itt van lent egy galéria, ami egy jó ideje nem mutat be semmit. Képzőművészeti bemutatókra szakosodott galéria, de szerintem másra is fel lehetne használni, például be lehetne mutatni a szomszédos egyetem diákjainak tevékenységét, információt adni, hogy ott mi történik. Ebben az épületben rengeteg ember megfordul, és hogyha az a terem nyitva lenne, akkor oda bemennének, és akkor például láthatnának egy olyan kiállítást, ami információt hordoz ilyen téren is.

Nekem ilyen ötleteim vannak, de ezeket egy program keretében lenne jó végrehajtani. Az is igaz, hogy rengeteg az ötlet, de idő és ember kell ahhoz, hogy ezeket kivitelezzük. Ha valami sikerül, akkor az már ösztönzés arra, hogy azt tovább kell folytatni. Amit mondtam a gyakornoki programmal kapcsolatban, az több mint valószínű, hogy valóság lesz, és ezt személyesen szeretném támogatni, hogy ez sikeres legyen. Jó lenne, hogy a menedzsment csoportok heti beszámolót adjanak a tehetségek fejlődéséről, és ez azért is lenne jó, mert nem egy kötött program lenne. Nem azt

jelentené, hogy adott napon reggel nyolctól délután négyig itt kell tartózkodniuk, hanem lenne az egyetemi hallgató és a csoport között egy egyezség. Van, amikor nagyobb a munkaritmus, akkor valószínű több időt kellene erre szánni, de van, hogy kevesebb a munka, és akkor lehetne például tanulni, dolgozatot írni, nyugodtan tanulhat a vizsgára, és nem zavarja ez a gyakornoki tevékenységét.

(…) Ilyen programokban látnám a lehetőséget, hogy valakik gyakornokként dolgozzanak. Amikor végeznek, akkor könnyebb elhelyezkedni, mert már ismeri a tevékenységet, ragaszkodik hozzá, ugyanakkor ha más munkáltatóhoz kerül, akkor ez a tapasztalat hasznos. A magam tapasztalatából tudom, hogy amit egyetem időszaka alatt tanultam, az idővel elfelejtődik, de a gyakorlati résszel, a kutatással kapcsolatos emlékek nagyon élénken megmaradtak, és sokszor ezekre épít az ember, ezért is fontos ilyen tevékenységbe bevonni az embereket. Mi, mint tanács, biztosítanánk azt a struktúrát, azt a keretet, amelyben ez a gyakorlati, tapasztalatszerzési munka megszerveződhet.

(…) Abban is gondolkoztam, hogy ezt a programot lehetne a tanterv részeként kezelni, és kreditpontot adni rá. Hogyha egy programot sikeresen végeznek, akkor ahhoz biztosan hozzájárul a gyakornok is, és be tudná mutatni, hogy mivel foglakozott ott, és mi volt ennek a nyeresége. A gyakornok nem rögtön az első év után jön ide át, de az első év első féléve után már jöhet. A tervezett decentralizáció következtében több intézmény is a Megyei Tanács fennhatósága alá kerülhet, mint jogi személy nélküli intézmény, igazgatóság. Ilyen például a környezetvédelem vagy a közegészségügy. Például a környezetvédelemmel kapcsolatban is lehetne programot kialakítani és tevékenységet folytatni laboratóriumban ezzel kapcsolatban. Fontos, hogy hosszú távú programokban gondolkozzunk.

Nem látom azt jónak a tehetséges ember szempontjából sem, hogy idehozom, s azután kezdjünk számára keresni valami munkát. A hallgató már kell előre tudja a projektleírásból, hogy mire vállalkozik, miben lesz ő részes, és abból a tevékenységből ő mit végezne szívesen. Ha most bejönne valaki, hogy szeretne gyakornokoskodni itt két napot, akkor hirtelen nem is tudnám, hogy milyen munkát adhatnék neki, vagy hogyan tudnám úgy alakítani az ő programját is, hogy ő két nap múlva úgy gondolja, hogy ezt megérte. De ha egy ilyen projektben dolgozik, akkor biztos vagyok benne, hogy a végén azt fogja mondani, hogy „na, ez jó volt, mert megtanultam, hogy hogy kell egy projektet menedzselni, rálátásom volt arra, hogy milyen egy nyertes projekt, tudom azt, hogy hogyan kommunikálják a programot felügyelő hatóságokkal”. Van ennek szép része is, amikor például részt vehet egy konferencián, ezeknek az

előkészítésében, az utólagos tevékenységekben vagy magában a lebonyolításban, sőt, hozzájárulhat jó ötletekkel az egész folyamathoz.

Én a tehetséges emberek fejlődési lehetőségét az innovatív tevékenységekben látom, a stratégia kidolgozásába kellene bekapcsolódniuk. Erre kellene hangsúlyt fektetni, és ezért lenne fontos az egyetem szelekciós munkája. Ha olyan emberek jönnek, akik nem motiváltak, és nem csinálnak semmit, akkor nem érünk el semmit. Ezért lenne jó egy pályázási rendszer, mert ha megpályáz egy ilyen lehetőséget, akkor valószínűleg fogja érdekelni, motivált lesz a programban való részvételre, és persze jó lenne tudja, hogy ott mi lesz. Hosszú távon vannak olyan programok, ahol a projektben részt vevő gyakornok pénzt is kaphat, erre is lehetőség lehetne távlatokban, de ezért keményen meg kell dolgozni. (…) Nem csak programokban kell gondolkozzunk, hanem hálózatokban is. Ha van egy programunk, akkor kell egy másik is, ami azt más programokkal összeköti. Akkor ezek a programok hatékonyan működhetnek. .

(…) A fejlesztést, hosszú távú fenntartást el kell előre képzelni, nem elég egyszer létrehozni egy programot, hanem azt folyamatosan fel kell ügyelni, másképp nem fog működni. A finanszírozásra folyamatosan oda kell figyelni, pályázni kell, és ebbe a folyamatba is be lehet vonni a gyakornokot, így ebbe is beleláthat. Biztos, hogyha neki ilyen tapasztalata van, akkor bárhova megy, és elmondja, hogy ő részt vett egy projekt finanszírozási kérelem írásában, és az nyertes volt, akkor az már egy jó pont. Ha egy céghez megy, ott is jobb fényt vet rá. Az nem elég, ha elmondja, hogy két hónapot gyakornokoskodott például a tanácsnál, mert azt össze kell kötni az ott végzett tevékenységgel, és akkor annak a súlya már több. Ezt nem tudnánk biztosítani minden hallgatónak, de mondjuk ha öt százalékuknak megadatna a lehetőség, akkor kialakulna egy versengés köztük, és ez az egyetemnek is jó, ugyanakkor a gyakornoki programot érdemes összekötni az oktató intézménnyel, ahol ő az ott eltöltött időért kap egy elismerést.

Persze jó lenne megkérdezni a hallgatókat is, hogy mit gondolnak erről a kezdeményezésről, mert ha ők ebben nem látnak hasznot, ha nem látják ebben a bizonyítási lehetőséget, akkor már nem biztos a program sikeressége. Ebben a menedzsercsoportnak lenne szerepe, amely ráfigyel erre, és nem engedi, hogy ez a program megbukjon, ami akkor lép közbe, ha például ezt a programot érdekessé kell tenni. Nem csak az a lényeg, hogy legyen egy gyakornoki tevékenység, hanem az is, hogy legyen egy szakmai csapat is, amely ezt felügyeli. Egy év után le lehet majd vonni a következtetéseket a tapasztalatokból, és azokat felhasználni kiindulópontként a sikeresebb működéshez.

Bodó Julianna

Kutatóhelyek szerepe a térségi tehetséggondozásban

A felsőfokú képzés keretén belül a jövőben térségünkben is kiemelt feladatként kell majd kezelni a tehetséges fiatalok menedzselését. Nyilvánvalóan olyan feladat ez, mely napjainkban még nem kapta meg az őt megillető figyelmet, talán még nem is tudatosult eléggé annak fontossága. A tehetségmenedzselés minden felsőoktatási helyszínen, minden régióban fontos feladat, de különösen fontos azokban a térségekben, amelyeknek – és ilyen térség a Székelyföld is – bizonyos fokú lemaradottságot kell felszámolniuk azért, hogy a globalizálódó világban peremre ne sodródjanak. Az egyetemekre ebben a tekintetben igen nagy feladat hárul, hisz ki kell termelniük egy olyan fiatal elitréteget, amely új tudások, új cselekvési minták birtokában hozzájárulhat a térség potencialitásainak kamatoztatásához. Ehhez természetesen a helyi munkaerőpiac adottságai is megfelelőek kell hogy legyenek: nyújtaniuk kellene a fiatal tehetséges szakemberek számára az új típusú tudás kibontakoztatásának lehetőségét.

A felsőoktatás-tehetség-munkaerőpiac hármasához szerencsés esetben negyedikként a térségben működő kutatási helyek, kutatóintézetek, szakmai műhelyek is társulhatnak. Egy kutatóintézet, amennyiben sikerül együttműködnie az egyetemmel, az oktatási intézményben folyó tehetségmenedzsmentet sikeresen kiegészítheti azokkal a sajátos eszközökkel, amelyeket jellegénél fogva kínálni tud mind a képzési rendszerben még benne lévő diákoknak, mind a frissen végzetteknek.

Az alábbiakban a csíkszeredai KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja (a továbbiakban: KAM) kutatóintézetének példáján szeretnék rávilágítani arra, hogy egy kutatási hely milyen eszközökkel járulhat hozzá a felsőfokú képzésben résztvevő, illetve a képzést frissen befejező tehetséges fiatalok menedzselésében. Elöljáróban megemlíteném, hogy az intézet ezt a típusú tevékenységet nem ma indította el, több mint két évtizedes működése során számos alkalommal foglalkoztatott olyan fiatal szakembereket, akiknek itt nyílt alkalmuk megismerkedni a tudományos kutatómunkával. Ugyanakkor, mielőtt még Csíkszeredában beindult volna a Sapientia egyetem, a KAM jónéhány távolabbi egyetemmel is folytatott alkalmi együtt-működéseket, amelyek során irányította fiatal tehetségek terepmunkáját, és közreműködött szakmai munkák elkészítésében. Ez két formában is megnyilvánult: szervezett csoportok fogadása, illetve egyéni kutatómunkák segítése az itteni terepen olyan témákban, amelyekkel kapcsolatban a KAM munkatársai már rendelkeztek kutatói tapasztalatokkal és

eredményekkel. Egy másikfajta együttműködés – amely szintén egyéni kutatásra vonatkozott – a kolozsvári Babeş-Bolyai Tudományegyetem bölcsészkarán működő Láthatatlan Kollégium mentori tevékenységébe való bekapcsolódás volt.

A kutatóintézet számára tehát nem ismeretlen és nem új feladat a fiatal tehetségek kutatómunkájának irányítása, menedzselése. Kutatói potencialitásai már kezdetektől hasznosíthatók voltak a szakmai pályára lépő, a tudományművelés iránt érdeklődő fiatalok számára.

A Sapientia EMTE egyetem létrejöttével a kutatóintézet-egyetem kapcsolat új lehetőséget kapott, ezen belül a fiatal tehetségek menedzselésére is több alkalom kínálkozott, ugyanakkor változatosabb módokat lehetett működtetni.

- A KAM kutatóintézetében nagyon sok, a térségre vonatkozó kutatási program folyt az elmúlt időszakban. Ezek eredményei nagyrészt már megjelentek különböző publikációkban, az ezekhez történő hozzáférés esetenként különböző: az intézmény kiadványaiban (könyvsorozatok, folyóiratok) sok minden megjelent, ezek közül jónéhány viszont mára már hiánycikknek számít. A máshol megjelent tanulmányok nem mindig hozzáférhetőek a fiatal szakemberek számára, a digitalizálás már folyamatban van, de még korántsem teljes. Vannak viszont szép számmal olyan anyagok, amelyek csak az intézmény adatbázisában vagy saját könyvtárában érhetők el. Ezek közt találhatók a nyers, még feldolgozásra váró adatok, illetve belső használatra vagy megrendelésre készült kutatási jelentések, illetve kiadás előtt álló munkák. Az intézet lehetővé teszi a fiatal kutatók számára, hogy hozzáférjenek ezekhez az anyagokhoz. Az ilyen anyagok többféleképpen is hasznosíthatók.
    - Megismerhetők belőlük a térségben jelenleg végbemenő társadalmi folyamatok, amelyek kutatása szakmai kihívást jelent.
    - Mintát nyújtanak programok kivitelezéséhez, levezetéséhez, menedzseléséhez.
    - Legfontosabb talán, hogy az intézet lehetővé teszi a fiatal tehetségek számára, hogy saját kutatómunkájukban felhasználják a már meglévő adatbázisokat, szakmai anyagokat abból a célból, hogy egy szűkebb terepen (pl. saját helységükben, ahol ismerik a helyi viszonyokat) kisebb léptékben megismételjék a téma kutatását.
    - Ezek az anyagok arra is alkalmasak, hogy bizonyos szegmenseiket tovább értelmezzék, az adatokból saját szakmai munkát készítsenek.

A fenti ajánlatok az egyetemisták számára gyakran a diplomadolgozatok elkészítésében nyújtottak hathatós segítséget, de arra is alkalmasak, hogy még az oktatási intézmény elhagyása előtt betekintést nyújtsanak a kutatómunkába, és ez azért is fontos, mert a kutatómunkával történő találkozásra, annak megismerésére ebben a térségben kevés lehetőség adódik. Térségünk nem bővelkedik sem kutatóhelyekben, sem olyan munkalehetőségekben, amely a kutatómunkába nyújthatnának betekintést vagy hozzákapcsolódást. Ezért tartom fontosnak az egyetem-kutatóintézet kapcsolatának ezen aspektusát. Azok, akik vonzódnak az ilyen típusú munkához, igen hamar elveszíthetik érdeklődésüket, amennyiben nem kapnak idejében esélyt a tudományművelésre. Egy ilyen kísérlet nagyon hamar megmutatja, hogy ki az, aki alkalmas erre a munkára, és kiben van hosszú távra is életben tartható késztetés a tudományos munkavégzésre.

- A KAM kutatóintézete folyamatosan fenntartja és felkínálja a lehetőséget az egyetem tehetséges fiataljai számára – és a már végzettek számára is –, hogy az aktuális tudományos programokban közreműködjenek. Ennek lehetőségét az is erősíti, hogy a kutatóintézet munkatársai között többen a kutatói pozíció mellett az egyetem oktatói is. Ez a lehetőség a még egyetemisták számára biztosítja azt, hogy a tanulás mellett a konkrét kutatómunkát is megismerjék, a végzettek esetében pedig a szakmától való eltávolodást akadályozza meg. Amint előbb is említettem, a térség igen kevés lehetőséget nyújt a szakmai-tudományos tevékenység valós gyakorlására. Ebben lehet szerepe egy kutatóintézetnek: azokat is a szakma közelében tartja, akik már befejezték tanulmányaikat, de a munkaerőpiacon nem tudtak olyan helyet találni maguknak, amely szaktudásukat igényelné vagy fejlesztené.
- Általános probléma – nemcsak a mi térségünkre jellemző –, hogy a munkaerőpiacra kikerült tehetségek pályáját az egyetem kis mértékben képes követni. A nyomon követés akkor lehetséges, ha a tehetséges fiatal a tudományos pályát választja. De, mint említettem, ilyen pályára lépni ebben a térségben csekélyek a lehetőségek. A nyomon követés viszont fontos tényező – vidéki térségben talán fokozottan az – az egyetem és annak tehetséges végzettjei további potenciális együttműködése szempontjából. Egy kutatóintézet környezetet tud teremteni a tudományos munka számára, ez pedig hasznosítható a fiatal tehetségek által is. A kutatóintézet projektjeibe történő bekapcsolódás, a tudományos munkavégzés olyan esetekben is működik mint kínálat, amikor a

tehetséges fiatalok, a térségi tudományos pályákon való elhelyezkedési lehetőségek híján, egyébként kiesnének a nyomon követés látószögéből.

- Az előbbi aspektushoz kapcsolódik egy, az előbbiekben futólag már említett tényező: a tudományos pálya lehetőségeinek hiánya. Ezt kiegészítve kell megjegyezni, hogy az egyetemek alapképzésén nehezen építhető ki vagy készíthető elő tudományos karrier. Ezért fontos, hogy már az egyetemi évek alatt a tudományos kutatás közelébe kerüljenek a fiatal tehetségek, mert megtörténhet, hogy már azelőtt „pályaelhagyók" lesznek, mielőtt egyáltalán a tudományos kutatómunka konkrét gyakorlásával találkozhattak volna. Amennyiben, ha mégoly szerény mértékben is, de betekintést nyernek ebbe a világba, kipróbálhatják magukat ezen a téren, nagyobb affinitásra tehetnek szert a kutatómunka iránt, és akkor is keresik az ilyen tevékenységi lehetőségeket, amikor már kikerültek az egyetem vonzásköréből, és más jellegű pályára léptek. A bekapcsolódási lehetőségek fenntartják a szakmai érdeklődést és nem hagyják elfelejteni teljesen a megszerzett tudást, ezáltal nem kizárható teljesen a „visszatérés". Ez különösen azon esetekben fontos, amikor a tehetséges fiatal a munkaerőpiacon nem folytat tudományos munkát, de képességei alkalmassá teszik az ilyen típusú munkára. A kutatóhellyel fenntartott kapcsolat, a kutatómunkába történő bevonás a tehetséges fiatalok érdeklődését képes ébren tartani akkor is, ha a munkerőpiacon betöltött szerepük csekély lehetőséget biztosít erre.
- A kutatóintézet által a tudományos munkába történő bekapcsolódást nyújtó lehetőség még egy szempontból igen fontos lehet: hozzájárulhat ahhoz, hogy a tehetséges fiatalok ne hagyják el a térséget, illetve időleges, vagy akár hosszabbra nyúló eltávozásuk esetén is kapcsolatban maradjanak azzal. Az egyetem deklarált célja, hogy a térség számára termelje ki azt az elitréteget, amely tudását itthon kamatoztatja. De mint már említettem, a tudományművelés terén a térségi potencialitások igen csekélyek. A kutatóintézet természetesen nem tud állandó munkalehetőséget kínálni minden tehetséges fiatalnak, de az időszakos tudományos munka felkínálása által meg tudja teremteni azt a szakmai környezetet, amely a tudományos pálya építésének egyik pillére lehet.

A továbbiakban csak jelzésszerűen említek néhány olyan lehetőséget, amely a KAM kutatóintézete és a tehetséges fiatalok kapcsolatában a tehetségmenedzsment eszközeként működtethető:

- Rendszeresített találkozások a kutatóintézet és a tehetséges, érdeklődő diákok/végzettek között. Ezek a találkozások különböző formákban történhetnek, céljuk, hogy megismertessék az érdeklődőket az ott folyó munkákkal, projektekkel, a lezárult kutatások eredményeivel. Ugyanilyen fontos a tervezett kutatások ismertetése. Ennek a tevékenységnek lehetnek teljesen praktikus céljai is, pl. munkakapcsolatok kiépítése. Emellett nagyon fontosnak tartom, hogy ezek a találkozások, beszámolók a térségben folyó társadalmi jelenségekre is felhívják az érdeklődő, tehetséges fiatalok figyelmét.
- Az intézet készíthet olyan hálózati hírleveleket, amelyeket eljuttat a fiatal tehetségekhez. Ezáltal nemcsak azokkal tarható fenn a folyamatos kapcsolat, akik még az egyetemen tanulnak, vagy a térségben dolgoznak, hanem azokkal is, akik távolabbról követik egyrészt a térségükben zajló társadalmi folyamatokat, másrészt azokat a kutatásokat, amelyekkel a kutatóintézet foglalkozik.
- A kutatóintézet szervezhet olyan konferenciákat, szakmai tanácskozásokat, amelyek nyitottak a fiatal tehetségek előtt. Ezeken az alkalmakon a fiatalok nemcsak résztvevőként, hanem szereplőként is megjelenhetnek, megmutatkozási lehetőséget kapva a szakértő közönség előtt. Ilyen rendezvényekre már több alkalommal is sor került, köztük olyanokra is, amelyeken kimondottan a fiatal tehetségek mutatkoztak be. Fontos lenne ezek rendszeresítése a továbbiakban.
- A fenti célt szolgálja az intézmény publikációs lehetőségeinek megnyitása a fiatal tehetségek előtt. Ez a tevékenység már beindult, és nem csak a publikációs hely felajánlását jelentette, hanem magában foglalta az anyagok megírásában, azok közlésre való előkészítésében nyújtott segítséget is. A jövőben, a tehetségmenedzsment tudatos felvállalása jegyében, szeretnénk tovább erősíteni a kutatóintézet-egyetem-tehetséggondozás ezen lehetőségét.
- Nem utolsósorban kell említenünk azt az állandó szolgáltatáscsomagot, amelyet az intézet folyamatosan kínál az érdeklődő fiataloknak, alapfokú vagy mesteri képzésben résztvevőknek, illetve már végzetteknek. Ennek részét képezi a szakkönyvtár szabad használata, a rendszeresen igénybe vehető szakmai konzultációs lehetőség (diplomamunkák tervezése vagy kutatások lebonyolítása BA, MA, PhD képzésben résztvevők számára), a térségbe érkező külföldi fiatal kutatók szakmai támogatása, a tudományos pályát építők számára az intézmény kapcsolathálózatának és információs forrásainak igénybevétele.

A kutatóhely működési módja értelemszerűen más, mint a képzési helyeké, az egyetemek keretében működő kutatócsoportok tevékenységétől is eltér. Az eltérés

lényege az, hogy a szakmai szocializáció más szegmenseiben kínál tapasztalatszerzést, mint az egyetemek, ugyanakkora kínálata komplexebb, gyakorlatiasabb és intenzívebb. Várható, hogy a mesteri képzések térségi megjelenésével, a PhD képzésekben való részvétel arányának növekedésével, a térségben dolgozó fiatal szakemberek számának érzékelhető megugrásával a kutatóintézet – mint támogatási-konzultációs modell – iránti igény szerepe, fontossága fölértékelődik.

Székely Kinga

Diplomamunka készítés és tehetséggondozás a kommunikációs képzésben

A Sapientia EMTE Csíkszeredában működő Kommunikáció-PR képzés (BA szint) egyik alapvető célkitűzése az, hogy a szakemberképzést ráhangolja a térség sajátos igényeire. A hallgatók nagyobb része a székelyföldi térségből jelentkezik a képzésre, s a szak működtetése óta eltelt időszak munkaerőpiaci adatai azt jelzik, hogy az esetek döntő hányadában a végzett hallgatók ebben a térségben helyezkednek el. A térségi társadalom, illetve a térségi intézmények működését elemző kutatások azt jelzik, hogy a helyi és regionális értékek, adottságok, vonzerők szakmai pozicionálása jóval a lehetőségek alatt marad, s ez mondható el a kapcsolatkultúráról, a kapcsolat-menedzsmentről és még jónéhány, közvetlenül a kommunikáció és PR kompetencia-körébe tartozó folyamatról vagy tevékenységi formáról is. Nem csupán a sikeres megoldások ismeretének vagy alkalmazásának hiányáról kell beszélnünk, hanem arról is, hogy a társadalmi, közéleti, intézményi kommunikáció társadalmi szerepe és hasznossága csekély mértékben tudatosult.

Ezt a térségi kontextust alapul véve nyilvánvalónak tűnik, hogy az alapképzés standard formájának működtetését ki kell egészíteni olyan összetevőkkel, amelyek a hallgató-kat felkészítik erre a sajátos térségi helyzetre. Többek között olyan felkészítésre is szükség van, amely támogatja a hallgatókat abban, hogy a kommunikáció és PR kompetenciakörébe tartozó jelenségeket ők maguk is tematizálják, s működjenek közre abban, hogy ennek a szakmának a térségi helykeresése, helytalálása elinduljon.

Kézenfekvő megoldásnak tűnt, hogy a diplomadolgozatok készítésének gyakorlatát vigyük ebbe az irányba. Ilyen esetben a cél az lehet, hogy a hallgatók a térség valós és fontos társadalmi jelenségeit, eseményeit elemezzék, s ezeket az eredményeket szélesebb körben is jelenítsék meg, szerepet vállalva ezáltal nem csupán a vizsgált jelenség, hanem a szakma térségi pozicionálásban is.

Ugyanakkor az utóbbi évek gyakorlatába azt is bevezettük, hogy olyan szakmai kirándulásokat és szakmai gyakorlatokat igyekszünk biztosítani hallgatóinknak, ahol valós, térségi problémákat ismerhetnek meg és olyan feladatok megoldásában vehettek részt, amelyek részben kapcsolódnak a kommunikáció és PR szakterülethez, de ugyanakkor vidék- és közösségépítési szerepük is van.

Az ilyen megoldások nyilván jelentős többletmunkát jelentenek az oktató számára, ugyanakkor a hallgatóra nézve több előnye is van. A többletmunka elsősorban abból adódik, hogy a vizsgált jelenségek és események köre nagyon széles lesz, hiszen a diplomamunkák tematikáját nem az oktatók szakmai irányultsága szabja meg, hanem a hallgatók jóval szélesebb körű érdeklődése, illetve a térségi kommunikációs és PR jelenségek skálája. Így az oktató gyakran kerül olyan helyzetbe, hogy szakmai tapasztalatától vagy érdeklődési körétől távolabb álló tematikával is kell foglalkoznia.

A hallgató oldalán előnyt jelent az, hogy a témaválasztásban nagy szerepet kaphat személyes tapasztalata, érdeklődési köre vagy éppen munkaköre. Lehetőséget kap arra, hogy személyes adottságait nagyobb mértékben, többféle formában kamatoztassa a munka során. Éppen ezért tekinthetjük ezt a típusú dolgozatkészítési eljárást a programszerűen végezhető, személyre szabott tehetséggondozás egyik formájának.

Az ilyen jól megalapozott egyéni motiváció a későbbiek során – munkaszervezés, kivitelezés, tematizáció, hasznosítás – még többféleképpen hasznosulhat. Ugyanakkor meg kell említenünk azt is, hogy a választott témák sokfélesége és újszerűsége gyakran ahhoz vezet, hogy az oktató és a hallgató együtt dolgozza ki a tényfeltáró munka, az elemzés szakmai hátterét és módszertanát (nem egy esetben a fölmerült ötlet vagy személyes tapasztalat kutatási témává való „átfordítását" is, hiszen sok esetben az oktató maga is első ízben szembesül ilyen jellegű szakmai feladattal. Az ilyen „szükségszerű" közös munka nem egy esetben a tutori munka olyan formáját termeli ki, amely jóval túllép a diplomamunka vezetés megszokott formális keretein, s lehetővé teszi a közös munka folytatását olyan területeken, mint a publikáció készítés, a kutatási eredmények szakmai rendezvényeken való bemutatása, kutatási programokba való bekapcsolódás, MA vagy PhD programokba való jelentkezés szakmai megalapozása.

A témaválasztás és kidolgozás ezen formája sok hallgató számára előnyös helyzetet teremt, de meg kell említenünk, hogy az ilyen témavezetési gyakorlat néhány esetben nehézségekkel, buktatókkal jár.

Az egyik problémát az jelentheti, hogy a kezdeti ötletet, ami általában újszerű, nem sikerül kivitelezhető témává, munkatervé formálni vagy akár nem sikerül azokat a kutatási módszereket megtalálni, amelyek megfelelőek lehetnének az adott terület vizsgálatához. Éppen ezért lehet, hogy többször kell váltani, módosítani a kezdeti ötleten mire véglegesíthető lesz az.

A nagyon kreatív, újszerű ötletek munkatervé való alakításában az oktatóknak is fontos szerepük van, hiszen sok esetben együtt kell „kitalálják" hogyan is kivitelezhető

majd a vizsgálat, ez a munkafolyamat az oktatót is nagyon leterhelheti, főként ha több dolgozat irányításával is foglalkozik párhuzamosan.

A hallgatók hozzáállása a diplomadolgozat elkészítéséhez sok esetben proaktív, azonban vannak esetek mikor a kezdeti lelkesedés, aktív hozzáállás lankad, így lelassul a munka vagy akár meg is szűnhet. Nehéz eldönteni a közös munka elején, hogy melyik hallgató vállalkozik ténylegesen a következetes végigvitelre. Azonban ezt a problémát igyekszünk kiszűrni azáltal, hogy a három tanulmányi év alatt folyamatosan végigkövetjük a hallgatók egyéni tanulmányi előmenetelét és eredményeit. Így két év után kirajzolódik, hogy melyek azok a hallgatók, akik képesek az ilyen jellegű munkára.

További akadályok, amelyek meg szokták nehezíteni a valós térségi témák, események kutatását például az anyagiak vagy az, hogy a téma kutatása intézményi szereplőkhöz kötött, ők nem egyeznek bele vagy lassítják a kutatási folyamatot. Nincs kialakulva a térségben még az a gyakorlat, hogy hallgatókat fogadjanak a szervezeteknél (akár szakmai gyakorlat céljából, akár kutatás, vizsgálódás céljából).

Az eddigi munka eredményei:

Csíkszeredában 2003 óta működik a Kommunikáció és PR szak, azóta összesen nyolc évfolyam végzett, és több mint kétszáz szakdolgozat született. Az évek során a legváltozatosabb témák is megjelentek bizonyítva az innovatív és kreatív oldalt, azonban néhány témakör gyakrabban előfordult. Ilyenek pl. szervezetek (vállalatok, önkormányzatok, intézmények, civil egyesületek) külső, belső kommunikációjának, PR gyakorlatának elemzése, politikai kommunikációs kampányok elemzése, települések marketingstratégiájának kidolgozása, különböző csoportok médiafogyasztási szokásainak feltérképezése, online kommunikációs gyakorlatok vizsgálata valamint reklámok elemzése és különböző témájú kulturális antropológiai vizsgálatok (szimbolikus térhasználat, ünnepek elemzése).

Az eddigi tapasztalatok és eredmények azt mutatják, hogy a szakdolgozatok sikerességének legfontosabb tényezője a hallgató kitartása, hozzáállása és a téma iránti elkötelezettsége, azonban bizonyos témák megkövetelik az oktató-hallgató közötti intenzív együttműködést, ez főként azokra a dolgozatokra jellemző, amelyek igénylik a komoly elméleti megalapozást valamint azokra, amelyek új vizsgálati módszerek kidolgozását igénylik és kísérleti jellegük van.

Az elkészült szakdolgozatok többféleképpen is hasznosultak az utóbbi években, hozzájárulva ezáltal e szakterület népszerűsítéséhez és a szakterület térségi tematizációjához is.

A kommunikáció és PR gyakorlatának vizsgálata még újszerűnek számít a térségben, éppen ezért szükségesnek tartottuk, hogy kötetbe foglaljuk a legsikeresebb diplomadolgozatok elemzési részét, amelyek valamely térségi civil szervezet, intézmény vagy vállalkozás kommunikációs tevékenységét elemezték.

Emellett számos volt hallgatónk rendszeresen szerepel a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából megszervezett KAB konferenciákon, ahol különböző szekciókban mutathatják be kutatási munkájukat. Ugyanakkor ezen vizsgálatoknak az ismertetése hasznosnak bizonyult számos szakmai tanácskozáson is, hisz aktuális, valós helyzetek, problémák felmérésével, elemzésével és sokszor megoldásával foglalkoznak. A közeljövőben törekednünk kell, hogy ezek az eredmények és kidolgozott javaslatok nagyobb számban kerüljenek vissza a vizsgált szervezetekhez, intézményekhez.

2013-ban elindult Csíkszeredában a Kommunikáció és PR mesteri képzés, ami lehetőséget nyújt majd arra, hogy hallgatóink folytatni tudják egy magasabb szinten a már elkezdett kutatásaikat, szakmai munkájukat és komplexebb keretek között végezzék el vizsgálataikat, ugyanolyan tutori segítséggel, mint ahogyan az alapképzésen történik.

Extracurriculáris tevékenységek:

Mint ahogyan arra már az elején kitértünk, az alapképzés standard formájának működtetését ki kell egészíteni olyan összetevőkkel, amelyek a hallgatókat felkészítik a sajátos térségi helyzetre és lehetőséget nyújtanak számukra olyan tevékenységek elvégzésére, amelyek irányíthatják őket a későbbiekben akár a témaválasztásban, akár a karrierépítésben.

A kötelező szakmai gyakorlatok mellett a tanév során igyekszünk olyan szakmai kirándulásokat és utakat szervezni, ahol hallgatóink közelebbről is betekintést nyerhetnek a térség intézményeinek működésébe, megismerkedhetnek és megtapasztalhatják ezek sajátos helyzetét. Több alkalommal is sor került már pár napos komplex szakmai munkára, ahol a terepszemlétől az interjúzásig és a tv-műsor szerkesztésig számos területen kipróbálhatták magukat a hallgatók.

A szakmai gyakorlatok kiváló lehetőséget nyújtanak arra, hogy alaposabban megismerjék e szakterület gyakorlati oldalát, éppen ezért arra törekszünk, hogy kapcsolatba lépjünk a térségben működő intézményekkel, szervezetekkel, felkérve őket arra, hogy fogadják hallgatóinkat pár hetes munkára és „mentorálják” őket ottlétük alatt.

A tanév folyamán filmklubbal, szakmai tanácskozásokkal, foglalkozásokkal és előadásokkal egészítjük ki mindazt, amire a tanterv szigorú kerete nem ad lehetőséget.

A legjelentősebb ilyen esemény azonban mégis a tanszék által megszervezett PR Nyári Egyetem, amely2013-ban már az ötödik évfordulójához érkezett. Ez a rendezvény – amellett hogy a szakma gyakorlati oldalát hivatott népszerűsíteni – teret teremt arra, hogy hallgatóink gyakorló kommunikációs szakemberekkel kerüljenek kapcsolatba és részt vehessenek valós szakmai feladatok megoldásában.

A Kommunikáció és PR szakon évfolyamonként 30-40 hallgató tanul, ez a létszám lehetővé teszi számunkra, hogy könnyebben nyomon követhessük a diákok teljesítményét a tanulmányi évek alatt. A rendhagyó szemináriumi foglalkozások, a szakmai utak és kirándulások - amellett, hogy minden hallgató számára gyakorlati lehetőséget nyújtanak - segítenek az oktatóknak abban, hogy sokkal könnyebben beazonosíthassák és felismerhessék azokat a személyeket, akik különlegesebb képességekkel és tehetséggel rendelkeznek adott területeken.

Mara Gyöngyvér

A Sapientia EMTE biomérnöki szakcsoportjának kapcsolata a térségi és az erdélyi magyar középiskolákkal

„Az iskola arra való, hogy az ember megtanuljon tanulni, hogy felébredjen tudásvágya, megismerje a jól végzett munka örömét, megízlelje az alkotás izgalmát, és megtalálja a munkát, amit szeretni fog."

Szent-Györgyi Albert

Történeti visszatekintés

A Sapientia EMTE csíkszeredai karain 2002-ben indult a mérnökképzés, környezet és élelmiszeripari mérnöki szakokkal. A két szak akkreditációját követően 2010-től a mérnöki képzés ipari biotechnológia és mérnök-menedzser szakokkal bővült. Az első évek a szakok kurrikulájának kialakításával és formálásával, oktató- és kutatólaboratóriumok felszerelésével valamint kutató- és oktatómunkával teltek. 2010-től kezdődően a mérnöki szakokon oktató kollegáim körében kialakult egy reális igény arra, hogy szorosabb kapcsolatot alakítsunk ki a középiskolákkal, az ott oktató kollegákkal valamint a diákokkal. Ekkor született meg a Laborkukac diákvetélkedő és a Nyílt Laborajtók rendezvényeknek az ötlete. Rendezvényeink elsődleges célja megszólítani a természettudományos érdeklődési körrel rendelkező tanárokat, diákokat és egyetemi hallgatókat, és a gyakorlatias jellegű problémafelvetésnek és problémamegoldásoknak köszönhetően megnyerni őket a mára már kevésbé népszerű természettudományoknak. A jól felszerelt laboratóriumainkban olyan kísérletezési és kutatási lehetőségeket kínálunk a tudásvágyó fiataloknak, amelyekre az iskolában ritkán van lehetőség. Ilyen módon szeretnénk az egyetemünk tudományművelésében és népszerűsítésében betöltött szerepét erősíteni.

Laborkukac Diákvetélkedő

A Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem Műszaki és Társadalomtudományi Karának keretein belül működő Biomérnöki és Élelmiszertudományi Tanszékek a 2009-2010-es tanévtől kezdődően rendszeresen szervezik meg a **Laborkukac Diákvetélkedő**t a romániai magyar általános- és középiskolások számára. A vetélkedő célja segíteni a tanulók tehetségének kibontakozását, valamint a gyakorlati ismeretek gyarapításával növelni a biológia, kémia, környezettudomány és élelmiszertudomány szakterületeken történő tanulás és tanítás hatékonyságát. A vetélkedő kétfordulós,

biológiai és környezettudományi, valamint kémiai és élelmiszer-tudományi témájú laboratóriumi gyakorlatok kidolgozásából és a gyakorlati munka elvégzéséből áll egyrészt az iskolában, másrészt a Sapientia EMTE mérnöki szakjainak szaklaboratóriumaiban. A vetélkedőn a diákok munkáját egy szakértőkből álló zsűri pontozza, melynek tagjai egyetemi oktatókból és középiskolai tanárokból állnak. Az elért pontszámok alapján kategóriánként és korosztályonként összesen 12 résztvevő csapat és vezető tanáraik részesülnek jutalomban.

2010-ben az **I. Laborkukac Diákvetélkedőre** összesen 15 háromfős csapat jelentkezett be vezető tanáraikkal, 8 Hargita megyei elméleti és szakközépiskolából, Székelyudvarhelyről, Zetelakáról, Gyergyóalfaluból és Csíkszeredából. A második fordulóra 2010. május 14-én került sor a Sapientia EMTE laboratóriumaiban. A Biológia és természettudomány szakterületen elsők lettek a zetelaki Dr. P. Boros Fortunát Elméleti Líceum diákjai, Kémia és élelmiszertudomány szakterületen a csíkszeredai Venczel József Szakközépiskola csapata.

2011-ben a **II. Laborkukac Diákvetélkedőre** több mint 170 diák és 30 tanár nevezett be, akik 22 intézményt (5 általános és 17 középiskolát) képviseltek Hargita, Kovászna, Bihar, Szilágy és Brassó megyékből. A jelentkezőkből, az első forduló után továbbjutott és megfordult az egyetem laboratóriumában 132 diák és a 24 tanár résztvevő, 19 intézményből. A második fordulóra 2011. január 11-én került sor a Sapientia EMTE laboratóriumaiban. A Biológia és természettudomány szakterületen, gimnáziumi szinten első helyezést értek el a kovásznai Kőrösi Csoma Sándor Iskolaközpont diákjai, középiskolai szinten a gyergyószentmiklósi Salamon Ernő Elméleti Líceum diákjai. Kémia és élelmiszertudomány szakterületen, gimnáziumi szinten a brassói Áprily Lajos Főgimnáziumból érkezett csapat volt a legeredményesebb, középiskolai szinten elsők lettek a csíkszeredai Márton Áron Gimnázium diákjai.

2012-ben a **III. Laborkukac Diákvetélkedőre** 165 diák és 35 tanár nevezett be, akik 21 intézményt képviseltek Hargita, Kovászna, Maros, Kolozs, Fehér, Temes és Brassó megyékből. Az 55 benevező csoport közül az I. forduló eredményei alapján a helyszíni megmérettetésen 45 csoport (17 biológia és 28 kémia témakörben) mérte össze a tudását. A második fordulóra 2012. január 27-én került sor a Sapientia EMTE laboratóriumaiban. Ebben az évben Biológia és természettudomány szakterületen, gimnáziumi szinten első helyezést értek el a kovásznai Kőrösi Csoma Sándor Iskolaközpont diákjai, középiskolai szinten a kovásznai Kőrösi Csoma Sándor Iskolaközpont diákjai szerezték meg az első helyet. Kémia és élelmiszertudomány szakterületen, gimnáziumi szinten első helyezést ért el a csíkszentdomokosi Márton Áron Általános Iskola, középiskolai szinten a csíkszeredai Márton Áron Gimnázium.

2013-ban a **IV. Laborkukac Diákvetélkedőre** 71 csapat, összesen 213 diák jelentkezett az ország különböző iskoláiból, megyéiből (Hargita, Kovászna, Maros, Brassó, Kolozs, Máramaros, Szilágy valamint Fehér megyéből). A második fordulóba, ami egyben a döntő, 36 csapat jutott tovább. A második fordulóra 2013. március 22-én került sor a Sapientia EMTE laboratóriumaiban, amikor a diákok átvették a terepet, és különböző kísérletek, laborgyakorlatok elvégzésével igyekeztek bizonyítani szaktudásukat és rátermettségüket.

2013-ban Biológia és természettudomány szakterületen, gimnáziumi szinten a legjobb eredményt a brassói Áprily Lajos Főgimnázium csapata, középiskolai szinten elsők a nagyenyedi Bethlen Gábor Kollégium csapata érte el. Kémia és élelmiszertudomány szakterületen, gimnáziumi szinten elsők lettek a kányádi Toró Tibor Általános Iskola diákjai, középiskolai szinten első helyezést értek el a csíkszeredai Márton Áron Gimnázium versenyzői.

A rendezvény igen nagy népszerűségnek örvend mind gimnáziumi, mind középiskolai szinten tanuló diákok körében, ugyanakkor pozitív visszajelzéseket kaptunk ezen oktatási intézményekben tevékenykedő kollégáktól is. Az elmúlt négy évben több mint 600 diákot és 130 vezetőtanárt szólítottunk meg. A rendezvényről megjelent sajtóanyagokból idézek:

„Átütő sikernek örvendett a második alkalommal megszervezett Laborkukac Diákvetélkedő, ugyanis a tavalyhoz képest idén megháromszorozódott a jelentkezők száma. A székelyföldi megyék tanintézményeinek 160 általános és középiskolás tanulója mérte össze tudását 3 fős csapatokba szerveződve a Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem jól felszerelt laborjaiban."
Forrás: *http://tudositok.hu/1742/video/Laborkukac_Diakvetelkedo_masodszor*

„Bizonyára valamennyien emlékeznek diákkorukra, az akkori izgalmas kémiai kísérletekre, melyeket némelyikünk talán még otthoni környezetben is kipróbált. A Sapientia egyetem kezdeményezésére immár vetélkedő keretében bizonyíthatják rátermettségüket ezen a téren az általános és középiskolai diákok."
Forrás: *http://www.szekelyhon.ro/news/news/13510/laborkukacok-a-sapientian.html*

CSI Sapientia Diákvetélkedő

A Sapientia EMTE Biomérnöki Tanszéke a CSI helyszínelők népszerű sorozatból ihletődve 2012-től háromfordulós versenyt szervez középiskolás diákokból álló csapatoknak CSI Sapientia címmel. A bűnügyi-helyszínelő verseny 3 fordulós, amelyből az első forduló elméleti tudást felmérő kérdésekből áll, míg a második fordulóban bioinforma-

tika feladatokat kell megoldaniuk a jelentkezőknek. A harmadik forduló gyakorlati jellegű feladatból áll, a helyszínelők egy bűntényt kell megoldjanak és rekonstruáljanak. A helyzet valósághű, erőszak nyomai, ujjlenyomatok, vérfoltok és ott felejtett tárgyak szolgálnak bizonyítékul az ügy megoldásához. A diákok, miután felmérik a bűntény helyszínét és kihallgatják a gyanúsítottakat, laboratóriumi körülmények között dolgoznak (ujjlenyomatokat vizsgálnak, DNS-t izolálnak stb.) az elkövető beazonosítása érdekében.

2012-ben a versenyre közel 400 diák jelentkezett az ország különböző középiskoláiból, amelyből a harmadik fordulóba tizenkét csapat jutott tovább, melyből hat csapat az úgynevezett Probie (gyakornok) kategóriában versenyzett, míg a másik hat helyszínelőként próbált helytállni. A verseny végén minden csapat bemutatta munkája eredményét, és az általuk összerakott történetet. Első díjba részesült a Márton Áron Elméleti Gimnázium SzupeDET csapata.

2013-ban is közel száz csapat jelentkezett a versenyre, amelyből a döntő fordulóba hat csapat jutott. A döntő október 26-27-én zajlott Csíkszeredában. Az egész napos kitartó helyszínelő és laboratóriumi munka kiértékelését követően, a szakértőkből álló zsűri első díjba részesítette a marosvásárhelyi Bolyai Farkas Elméleti Líceum Lantletevők csapatát.

Nyílt Laborajtók és az Iskola Másképp hét

A Nyílt Laborajtók rendezvénysorozat a 2010-es évtől indult a Sapientia EMTE csíkszeredai karán működő mérnöki szakoknak a laboratóriumaiban. A rendezvénysorozat érdekes kísérletek elvégzésére kínál lehetőséget a gimnazista és középiskolás diákok számára, természettudományos témakörökben. Nyílt Laborajtók rendezvényünk célja a természettudományok népszerűsítése és vonzóbbá tétele, érdekes kísérletek elvégzése által.

A rendezvény keretében 2010. május 13-án 80 általános és középiskolás diákot sikerült megszólítani, míg 2011-ben június 2-án 130 középiskolás diák és kísérő tanáraik vettek részt a rendezvény programjain. Mindkét évben hét érdekes biológiai és kémiai kísérlet közül választhattak az érdeklődők, DNS-t izoláltak banánból, zöld fluoreszcens fehérjét termelő baktériummal festettek, vegyész borkóstolót tartottak valamint megtalálhatták a bűnöst kémiai ujjlenyomat előhívással.

2012-ben bővült a nyílt laborajtók rendezvény kínálata, hiszen a kiscsoportos foglalkozások mellett az épület előterében látványos kísérletek elvégzésére illetve megtekintésére volt lehetőség. Lehetett vihart varázsolni a kémcsőbe, kipróbálni a laboratóriumban készült alkoholszondát vagy tűzhalálra ítélni egy tetszőleges színű

gumimacit. 2012-től a Nyílt laborajtók rendezvény az Iskola másképp héten kerül megszervezésre. 2012. május 10-11 között összesen 150 kísérletezni vágyó csíkszeredai, székelyudvarhelyi, sepsiszentgyörgyi, kézdivásárhelyi és brassói fiatal fordult meg az egyetem laboratóriumaiban. 2013-ban április 1-5 között több mint 200 középiskolás vett részt a rendezvényen. A visszatérő, tudásszomjukat enyhíteni vágyó diákok igazolták a Nyílt Laborajtók sikerét.

Tematikus táborok

A Biomérnöki Tanszék 2013-ban szervezte meg először a tehetséges diákoknak meghirdetett tematikus táborokat Természetjárók, Génsebészek, Sörfőzők és Életmód témában. A táborok július 9-15 között kerültek megszervezésre, amelyen összesen 34 diák vett részt az ország különböző iskoláiból, megyéiből (Hargita, Kovászna, Maros, Máramaros, Temes valamint Fehér megyéből). A természetjárók 5 napon át a Békás-szoros – Nagyhagymás Nemzeti Parkban táborozva terepbiológusok és geológusok társaságában megismerhették a fenyvesek és mészkőszirtek különleges növény- (pl. békási csűdfű, vitézvér) és állatvilágát (zerge, hajnalmadár stb.), geológiáját. Ugyanakkor megfigyelhették és méréseket végeztek a balánbányai rézbányászat eredményeként létrejött meddőhányókon, figyelemmel kísérve a rekultivációjukat. A génsebészet táborra jelentkezett diákok DNS klónozás lépéseit és a fehérje expressziót ismerhették meg, valamint a génsebészet alkalmazási lehetőségeit és szakmai kerekasztal beszélgetésen vehettek részt „GM növények pro és kontra” címmel. A sörfőzők megtanulhatták, hogy hogyan készül a sör, részt vettek a fermentáció, darálás, főzés, cefrézés folyamataiban és megtapasztalhatták a különböző sörfajták közötti különbségeket. Az életmód tábor résztvevői a helyes életmód tudományos alapjaiba nyertek betekintést, táplálkozástan előadásokat hallgattak, egészséges ételeket készítettek és különféle mozgásformákat is kipróbálhattak.

Egyéb iskolákkal közös tevékenységek

A Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem Biomérnöki és Élelmiszertudományi Tanszékeinek oktatói különböző iskolák megkeresésére a diákok országos tantárgyversenyekre való felkészítésében és a tudományos diákköri munkák (TUDEK) elvégzésében nyújtanak önzetlen segítséget. Ugyanakkor kollegáink számos rendezvényen tartanak érdekes és tudománynépszerűsítő előadásokat (Iskola Másképp hét, Tudományos Diákköri Konferencia, Iskola Napok) és vesznek részt különböző vetélkedők elbíráló bizottságának munkájában (Energiatakarékossági közszolgálat vetélkedői, TUDEK, stb.).

Magyar Ferenc

Tehetséggondozás – térségi kontextusban

A székelyföldi térségben, Csíkszeredában 1991-től működő Pro Agricultura Hargitae Universitas Alapítvány célja alapításától kezdve az volt, hogy a székelyföldi térség tehetséges, szakmai továbbfejlődésre vállalkozó fiataljai számára magyar nyelven biztosítsa a felsőfokú tanulási lehetőséget. Ezt a célkitűzést az intézmény küldetésnyilatkozata is rögzíti, meghatározva az ilyen szakmai feladatokat és kereteket:

- Ösztöndíjak, képzési hozzájárulások, költségtérítések útján segíteni azokat a tehetséges székelyföldi fiatalokat, akik szakterületükön kiemelkedő eredményeket értek el, és/vagy szociális helyzetük más módon nem teszi lehetővé tanulmányaik folytatását.
- Tudományos és más közérdekű rendezvények, szakmai fórumok és kiállítások szervezésével hozzájárulni a Székelyföld felé irányuló tudástranszfer erősödéséhez.
- On-line folyóirat működtetésével, időszaki szakmai kiadványokkal, illetve magyarországi szaklapok terjesztésével támogatni a magyarországi és az erdélyi tudásmegosztás folyamatát.

Ez az intézményi alapállás értelemszerűen azt jelenti, hogy a PAHRU korábbi és jelenleg zajló képzési programjaiban a tehetséggondozással kapcsolatos szakmai és didaktikai tevékenység nagy hangsúllyal szerepel. Az intézmény működésének több mint két évtizede alatt számtalan tudományos rendezvény, konferencia, vitafórum került megszervezésre, amelyek támogatták, ösztönözték a tehetséges fiatalok tudományos pályán való elindulását.

Az intézmény 2012. évi szervezeti-szakmai újjászervezése is azt célozta, hogy ezt a térségi funkciót még tovább erősítsük, olyan szakmai-szervezési központot alakítsunk ki, amely:

- a térségi tehetséges fiatalok számára képzési programokat szervez és menedzsel (mesteri képzés, PhD- és felnőttképzési programok);
- a térségben működő egyetemekkel, gazdasági és szakmai szereplőkkel együttműködésben olyan programokat indít, amelyek támogatják a tehetséges fiatalok szakmai fejlődését, pályaorientációját, eredményes térségi munkaerőpiaci integrációját.

A tehetséggondozással közvetlenül vagy közvetett módon összefüggő intézményi tevékenységek közül a következőkben a fontosabbakat röviden ismertetjük, egyben jelezve azokat az irányokat is, amelyek vonatkozásában a PAHRU térségi szerepet is tud vállalni.

Alapítványunk 1991-2006 között több magyarországi egyetemmel együttműködve kihelyezett képzések keretén belül lehetőséget biztosított a térségben élő, jó képességű fiataloknak arra, hogy különböző szakterületeken egyetemi képesítést szerezzenek, és elinduljanak a szakmai pályán. A program folyományaként a Szent István Egyetem Alapítványunk bázisán a legkiválóbb térségi végzett hallgatók számára lehetővé tette az egyetem Doktori Iskolájában való tanulást. A program keretében többen szereztek doktori fokozatot.

2011-től Alapítványunk a Szent István Egyetemmel és a Sapientia EMTE-el együttműködve – térségi igényekre reagálva – vidékfejlesztési agrármérnöki mesteri képzést indított azon tehetséges fiatalok számára, akik az agrárinnováció, a vidékgazdaság terén kívánnak továbbtanulni, illetve térségi szakmai karriert kialakítani.

Szintén 2011-ben indult el Alapítványunk bázisán és szervezésében a Szent István Egyetem Regionális Tudományok Doktori Iskolájának PhD programja, amelynek célja a székelyföldi térségben oktató/dolgozó tehetséges fiatal szakemberek bekapcsolása a doktori képzésbe, elsősorban azok számára, akik majd aktívan szerepet tudnak vállalni a térség régiófejlesztési programjainak, intézményeinek kialakításában.

Közvetett módon, de a tehetséggondozási folyamatot támogatja az a kezdeményezésünk is, amelynek keretében 2012-ben a Romániai Magyar Pedagógusok Szövetségével, a Sapientia EMTE-vel illetve a Szent István Egyetemmel együttműködve Alapítványunk bázisán létrehoztuk a Székelyföldi Agrárinnovációs Centrumot. A Centrum célja a Székelyföld felé irányuló agrárinnovációs tudástranszfer folyamatok szervezése és koordinációja, a szereplők közötti szinergiák megteremtése. A Centrum fontos feladatának tekinti a képzések szervezését, a jó gyakorlatok térségi adaptációjának segítését, tapasztalatcsere-programok szervezését, a térségi agrárinnovációs folyamatok feltárását-bemutatását célzó szakmai programok indítását, kiadványok készítését. Ez a szervezeti-intézményi keret, illetve az így kialakuló szakmai bázis sajátos többletlehetőséget – ismeretszerzés, szakmai anyagok készítési folyamatába való bekapcsolódás stb. – jelent a képzésben résztvevő hallgatók számára is. Hasonló módon jelent ösztönző-támogató keretet a térségben szervezett agrárinnovációs fórumsorozat, a tehetséges fiatal gazdálkodók szakmai fejlődését támogató akkreditált felnőttképzési program.

Mindezen szakmai szerepek fölvállalása többek között azért is lehetséges, mert a PAHRU - önálló jogi intézményként (non-profit szervezet) – a vállalt térségi szakmai és szervezési feladatok megoldásában támaszkodhat a Szent István Egyetem kiemelkedő szakmai tapasztalatára, oktatási-kutatási eredményeire, humánerőforrás-, valamint tudásbázisára. Az intézmény saját tulajdonú ingatlannal rendelkezik Csíkszeredában, a több mint 900 négyzetméter hasznos felület oktató és tanácskozótermeket, könyvtárat, adminisztratív helyiségeket, kollégiumi szobákat foglal magában, megfelelő didaktikai és irodai felszerelésekkel (pl. távoktatást is lehetővé tevő videokonferencia-rendszer).

A fentiekben bemutatott tevékenységek alapján törekszik az Intézmény arra, hogy a felsőfokú képzést érintő tehetséggondozási munkában a térségben – programszerűen is – kezdeményező és facilitátor szerepet vállaljon. Ennek egyik fontos eleme az, hogy a képzési folyamat, illetve az intézmény által kínált programok és szolgáltatások között szoros kapcsolatot teremt, és a tehetséggondozás ily módon megnyíló lehetőségeit (szakmai programokban való részvétel, tudástranszfer) nem csupán saját hallgatóinak kínálja, hanem a térségben működő más képzési helyek hallgatóinak is (BA, MA, PhD szint). Ugyanakkor a térségi szerepvállalás másik fontos pillérét az adja, hogy a PAHRU széleskörű szakmai kapcsolatot alakított ki a térségi intézményekkel (egyetemek, kutatóintézet, szakmai szervezetek, térségi hivatalok), valamint az oktatás, a szakmai rendezvények, a kiadványszerkesztési munka révén állandó kapcsolatban áll több tucat térségben dolgozó szakemberrel (egyetemi oktatók, kutatók, intézményvezetők, agrár- és fejlesztéspolitikai szakemberek).

Az oktatói és egyéb szakmai tevékenységek közti szinergiák megteremtése, illetve a térségi intézményi és szakmai szerepelőkkel kialakított hálózatszerű együttműködés megítélésünk szerint olyan működési modellt körvonalaz, amely lehetővé teszi, hogy a térségben egyre szélesebb körben teret nyerjen a tehetséggondozás komplex, pragmatikus szemlélete. E szemléletváltás lényege az, hogy a csupán az oktatói-didaktikai folyamathoz kapcsolódó programok és események mellett a felsőfokú képzést érintő tehetséggondozás sokkal szélesebb skálája kerüljön – térségi szinten – megismerésre és alkalmazásra. Ugyanakkor ez a folyamat kapcsolódjon össze azokkal a térségi intézményekkel és fejlesztéspolitikai folyamatokkal, amelyek a tehetséges fiatalok térségi szerepvállalásának keretet adhatnak.

A térségi programok eredményes lebonyolítása érdekében az intézmény saját weboldalt (www.pahru.ro) és Facebook profilt

(https://www.facebook.com/szekelyfoldi.agrarinnovacio) működtet.

HELYZETKÉP, TOVÁBBLÉPÉSI LEHETŐSÉGEK

Biró A. Zoltán

Székelyföldi képzési és kutatóhelyek szerepe a tehetséggondozásban

A Pro Agricultura Hargitae Universitas Alapítvány programja keretében – a felsőfokú képzéshez kapcsolódó tehetséggondozás szakmai és térségi közéleti tematizációja mellett – aktuális feladatként fogalmazódott meg egy áttekintő jellegű helyzetkép megfogalmazása is. Az ezzel a témával kapcsolatos korábbi elemzések és szakmai anyagok feldolgozása nyomán, valamint a program időtartama alatt zajló információ-gyűjtés és szakmai párbeszéd alapján készült el az alábbi összefoglaló elemzés. A felsőfokú képzéshez kapcsolódó térségi tehetséggondozás előzményeit, jelenlegi helyzetét tekintve ezt az összefoglalót indokolt olyan vitaanyagnak, továbbgondolásra és tervezésre biztató gondolatmenetnek tekinteni, amely ösztönző keretet kínálhat a térségi intézményközi párbeszéd és a tehetséggondozással kapcsolatos térségi stratégiai tervezés elindítása számára.

1. Kiindulópontok

A felsőfokú képzés szintjén zajló tehetséggondozás (a továbbiakban: tehetség-gondozás) térségi megközelítésében kétféle szempont mutatkozik célravezetőnek. Az egyik megközelítési lehetőséget „**adaptív megközelítésnek**” nevezhetjük, és a szóban forgó térség vidéki jellegéhez, illetve a vidéki térségben működő intézmények kiépítettségi szintjéhez, működési módjához kapcsolódik. Ez a megközelítés abból a felismerésből táplálkozik, hogy a térségben működő felsőoktatási intézményeknek és kutatási intézményeknek a tehetséggondozás terén (is) fel kellene zárkózniuk – lehetőség szerint - mindazokhoz az elvárásokhoz és gyakorlatokhoz, amelyek a térségen kívül, a felsőfokú képzés és tudományos kutatás világában jóval szélesebb léptékben irányadóak. Ez a megközelítési szempont egyfelől a szélesebb körben alkalmazott eljárásokat és programokat helyezi előtérbe, amelyek alapvetően a felsőfokú képzés és kutatás nemzeti, nemzetközi kereteibe és folyamataiba való be-kapcsolódás szorgalmazását célozzák. Jó példa erre a hallgatói mobilitás (pl. Erasmus program) gyakorlata, a TDK folyamatokba való bekapcsolódás, a szakkollégiumi rend-szerek létrehozására irányuló törekvés, a különféle ösztöndíj-pályázatokon való részvétel és hasonlók. Az ilyen adaptációs szemlélet és törekvés egyfelől természetes folyamat, másfelől pedig szükségszerű, hiszen a vidéki intézmények az ilyen jellegű

minimális integrációs képességek hiányában nem tudnának működni, és vonzerejüket is elveszítenék.

Ugyanakkor megállapíthatjuk azt is, hogy az adaptációs törekvés igen jelentős és állandó jellegű kihívás a vidéki térségben működő intézmények számára. Ennek többek között része az is, hogy csak kevés fiatal (a leginkább tehetségesek egy része) tud élni ezekkel a lehetőségekkel, és szembesülni kell azzal a ténnyel, hogy a tehetséggondozás ilyen módozatait igénybe vevők számára maga a vidéki térség rendszerint nem fogadóképes, vagy pedig ezek a fiatal szakemberek nem is tartanak igényt a térséghez való kapcsolódásra. A térségi felsőfokú intézmények és képzési helyek gyakorlatának ismeretében azt mondhatjuk, hogy az adaptációs igyekezetből táplálkozó tehetség-gondozási programok és kísérletek száma növekvőben van, de az eredmények egyelőre nagyon szerények. Olyan tudományos intézmény pedig, amely ebben a szellemben működne és ezt az adaptációs gyakorlatot a tehetséggondozás terén is követni tudná, a térségben nincsen.

A vidéki térség jellegéből és működési módjából adódóan a tehetséggondozásnak egy másfajta szempontja is előtérbe kerül, kerülhet. Ezt a megközelítési szempontot „**endogén megközelítésnek**" nevezhetjük, és alapvetően a szóban forgó vidéki térség fejlesztéspolitikai folyamataihoz, a magas szintű szakmai tudás térségi intézményekhez és folyamatokhoz való kapcsolásának igényéhez, elváráshoz kötődik. Az endogén szempont előtérbe kerülése, fokozatos felértékelődése nyilvánvalóan összefügg azzal, hogy az utóbbi időszakban a vidéki térségek felértékelődésének vagyunk tanúi, s ez a felértékelődés egyre fokozottabb mértékben olyan policy-alkotási feladatokhoz, illetve konkrét fejlesztési programokhoz is kapcsolódik, amelyek vidéki térségben is kitermelik az adott környezetben működő szakmai tudás irányi igényt. A szakmai tudás ilyen jellegű decentralizálódása komplex, lassan szerveződő folyamat (erről a tanulmány egy további fejezetében még szó lesz). Fontos következménye van, lehet azonban a tehetséggondozási célkitűzések és gyakorlatok szempontjából. Fölvetik ugyanis azt a kérdést, hogy célszerű-e, lehetséges-e már az egyetemi képzés idején a tehetséggondozási folyamat olyan összetevőire figyelni, amelyek hangsúlyosan a fiatal szakembereknek az adott térségben reális (sikeres) szakmai-társadalmi integrációját támogatják, készítik elő.

Vélhetően szakmai tévedés lenne a kétféle megközelítést, a nemzetközi versenyképességet hangsúlyosan célzó, illetve a térségi elitté válást támogató tehetséggondozást külön koncipiálni, de az valószínűnek mutatkozik, hogy a térségi elitképzést ösztönző-támogató, az endogén megközelítésre alapozó tehetséggondozási folyamatnak vannak sajátos alkotóelemei. Ha más nem, akkor a térségi, a nem felsőoktatással

és nem tudománnyal foglalkozó intézményekkel kialakított együttműködési formák minden bizonnyal ezek közé a sajátos alkotóelemek közé sorolhatók (amelyek például a nemzetközi versenyképesség megszerzéséhez nem feltétlenül szükségesek). De ilyen, az endogén szemléletből adódó sajátos szem-pontnak minősül az is, hogy a tudományművelés térségi intézményi kereteinek hiányában (közismerten alig van vidéki térségben önálló tudományos intézmény vagy szervezett/programszerű tudományos tevékenység) a tehetséggondozási folyamatba miként, milyen mértékben lehet belevinni a tudományos munkavégzés tapasztalatait ahhoz, hogy az egyetemi keretben szerzett ilyen jellegű tudás vagy tapasztalat nagyon gyorsan ne illanjon el. De sajátos térségi szempontnak/érdeknek minősíthető a felsőfokú képzés és a térségi fejlesztéspolitikai érdekek minél korábbi összekapcsolása is. Nevezetesen az a gyakorlat, amelynek alapján az alapképzésben és a mesteri képzésben készített, szakmailag értékes a diplomamunkák eredményei kerüljenek térségi fölhasználásra, illetve ez a fölhasználási szempont már a diplomamunka tervezési folyamatban megjelenjen. A térségi helyzetből és fejlesztéspolitikai feladatokból adódó tehetséggondozás lehetőségei, gyakorlati jellegű elvárásai még tovább sorolhatók. Az ilyen jellegű példák arra utalnak, hogy a tehetséggondozás térségi jellegű, „endogén” modelljeire fordítsunk nagyobb figyelmet.

A kétféle megközelítés közti lényeges különbség az, hogy a felzárkózási, adaptációs modell számára a tudományművelés és a felsőfokú képzés úgynevezett globális mintái szolgáltatják a viszonyítási alapot, míg az endogén modell számára a térségi társadalmi jellemzők és a fejlesztéspolitikai folyamatok illetve elvárások nyújtanak értelmezési és referenciakeretet. Nem vitás, hogy a felzárkózási modell súlya, értéke, presztízse jóval nagyobb, és az sem, hogy ez a globális modell az oktatók számára normatív elvárásként, a hallgatók számára pedig kívánatos és támogatott modellként jelenik meg. Az persze nem mellékes kérdés, hogy jelenleg a vidéki térségben működő képzési helyek hallgatói és oktatói állományának mekkora százalékára gyakorol érdemleges hatást ez a globális modell, illetve – ami még ennél is fontosabb – milyen mértékben fog a továbbiakban ez a százalékarány növekedni.

Itt meg kell jegyeznünk azt is, hogy az endogén megközelítés nem valamiféle sajátos, egyedi vidéki paradigmát jelent, hiszen egyre szélesebb körben tapasztalható, hogy az egyetemek két klasszikus funkciója mellett – oktatás, tudományművelés – egyre több szó esik a felsőfokú képzési intézmények úgynevezett harmadik szerepéről, a regionális szerepről. A maga során ez is globális jellegű folyamat, bár még korántsem nevezhető normatív jellegűnek, de nem kizárt az a forgatókönyv, hogy az úgynevezett harmadik szerep a közeljövőben fokozatosan beépül a felzárkózási paradigmába. Ha

ez így alakul, akkor egy további érv amellett, hogy a felsőfokú képzés térségi szerepvállalását a szóban forgó vidék szereplői minél komolyabban vegyék.

Abban minden térségi szereplő egyetért, hogy a tehetséggondozás jelenlegi gyakorlatát tovább kell fejleszteni, újabb lehetőségekkel kell bővíteni. Az adaptációs modell kényszerítő ereje azonban a tervezést nagyon sokszor eltorzítja. Ebben az esetben olyan folyamatról van szó, amely a vidéki térségben zajló tervezésben vagy policy alkotásban nagyon gyakran felbukkan, így a tehetséggondozással kapcsolatos tennivalók számbevételénél is. Kissé leegyszerűsítve a kérdést, arról van szó, hogy a „Mi kell nekünk még?" kérdésre a választ a térségi szereplők egy másik kérdés kapcsán adják meg („Mi van máshol ami még nálunk nincsen, vagy illene legyen?"), s az ilyen típusú kérdezés nyomán született döntések sok esetben mellőzik az adottságok számbavételét, a kívánt újítás térségi alkalmazásának lehetőségeit. Ennek eredményeként pedig az elképzelések sok esetben megmaradnak a tervek szintjén, vagy a kísérletek egy idő után abbamaradnak.

Témánk szempontjából mindez azt jelenti, hogy a tehetséggondozás terén nagyon sok bővítésre, újításra, kezdeményezésre van szükség, de alapvetően a kialakított szervezeti-intézményi keretek jellege, illetve a felsőfokú képzés és a tudományos munkavégzés domináns térségi folyamatai határozzák meg, mi lesz adaptálható vagy helyi igények szerint kiépíthető. Ezért fontosnak mutatkozik mindazoknak a tényezőknek a számbavétele, amelyek a jelenlegi és a továbbiakban indítható, a tehetséggondozáshoz kapcsolódó programok és tervek térségi meghatározó környezetét jelentik. Ez a tényezőcsoport nyilván olyan összetevőket is tartalmaz (pl. a tehetséggondozással kapcsolatos térségi mentalitás domináns modelljei, a tehetséggondozással kapcsolatos szakmai ismertetek szintje és mások), amelyek számbavétele jóval alaposabb elemzést igényel, ezért elemzésünk csak a térségi intézményi szerkezet összetételére és a tehetséggondozással összefüggő működési módjára korlátozódik.

A továbbiakban vázlatosan áttekintjük a térségi intézményi szerkezetet és a fontosabb folyamatokat, amelyek a tehetséggondozás bővítéséhez, megújításához regionális keretet adnak, és amelyek – tágabb értelemben – a fiatalok helyzetét, aktivitási lehetőségeit rövid- és középtávon befolyásolják.

2. Intézményi szerkezet

A térségi tudományosság (felsőfokú oktatás és/vagy kutatás) intézményi hátterének (még pontosabban fogalmazva: helyeinek) részletes bemutatása és elemzése ebben a tanulmányban nem lehet feladatunk, csupán arra törekszünk, hogy vázoljuk annak a szervezeti/intézményi keretnek a jellemzőit, amelynek a tehetséggondozás folyamatá-

ban szerepe van vagy szerepe lehetne. Ez utóbbi megkülönböztetés azért fontos, mert ebben a vidéki térségben a felsőfokú képzéshez kapcsolódó tehetséggondozási folyamatnak központi szervezeti vagy koordinációs bázisa nincsen és vélhetően középtávon nem is lesz. Térségi léptékű koncepcióra és/vagy programra viszont szükség van, és ez csak az érintett intézményes és egyéni szereplők valamiféle közreműködése révén alakítható ki. Ehhez pedig a számbavétel, a fölvállalt és potenciális szerepvállalások listázása hasznos lehet.

A tudományosság térségi helyei a vizsgált vidéki térségben négy nagy csoportba sorolhatók.

- Egyetemi képzési helyek, programok (alapképzés, MA és PhD képzés, kutatás)
- Kutatási programot, szerepet explicit módon fölvállaló szervezetek, intézmények vagy intézményeken belüli részlegek
- Szakembereket foglalkoztató intézmények (hivatalok, szakintézmények, vállalkozások, non-profit szervezetek), amelyek keretében a munkavégzés mellett vagy azzal összekapcsoltan – de döntően egyéni ambíciók alapján – tudományos munka végezhető
- Önállóan, egyénileg tudománnyal foglalkozó szakemberek

A következőkben röviden jellemezzük az egyes típusokat: mennyiségi jellemzők, térségi súly és szerep, tehetséggondozási szerepvállalás, tehetséggondozási szerepvállalási lehetőségek.

2.1. Egyetemi képzési helyek, programok (alapképzés, MA és PhD képzés, kutatás)

Rendszeres egyetemi szintű képzés a térség hat helyszínén zajlik (Csíkszereda, Székelyudvarhely, Sepsiszentgyörgy, Gyergyószentmiklós, Nyárádszereda, Kézdivásárhely) többféle szervezeti és jogi formában. Fontosabb típusok:

- önálló intézmény, saját személyzeti és kutatóbázis, BA és MA oktatási programokkal (Sapientia EMTE Csíkszereda)
- romániai állami egyetemek térségbe kihelyezett, magyar nyelvű nappali tagozatos programjai, intézményi bázissal (a kolozsvári BBTE kihelyezett tagozatai, programjai Székelyudvarhelyen, Gyergyószentmiklóson, Kézdivásárhelyen)
- Romániai állami és magánegyetemek térségbe kihelyezett, román nyelvű képzést folytató tagozatai, rövidített vagy látogatásnélküli képzéssel
- Magyarországi egyetemek térségbe kihelyezett BA és MA képzései (MÜTF, BGF, Corvinus, SZIE)
- Térség képzési bázissal zajló, romániai és magyarországi egyetemek PhD programjai (Bukaresti Műegyetem, SZIE)

Az egyes képzési helyek és programok nagymértékben különböznek a térségbeli saját oktatói állomány összetételét és mennyiségét, valamint a képzési helyek tudományos kutatásra alkalmas felszereltségét illetően, és nem utolsósorban a hallgatókkal való folyamatos foglakozás jellegét illetően is. Ennek következtében a képzési helyek tehetséggondozási munkája képzési helyenként nagyon eltérő, teljes programszerű foglakozási spektrumról sehol nem találkozhatunk, a képzési helyeknek ilyen irányú szakpolitikai programjuk/stratégiájuk a gyakorlatban nincsen, a tehetséggondozási kezdeményezések az adott intézményeken belül is pontszerűek, alkalmiak és rendszerint az egyes oktatók ambícióitól, illetve plusz munka vállalásától függenek. Ennek ellenére egyes képzési helyeken sokféle kezdeményezést lehet tapasztalni, több képzési hely azonban a hivatalos képzési folyamaton kívül egyébre nem összpontosít.

A legtöbb próbálkozással, kezdeményezéssel a csíkszeredai Sapientia EMTE két kara jellemezhető (TDK szervezés, hallgatóknak a kutatásba való bevonása, egy szakkollégium működtetése, kísérletek az ALUMNI rendszer tagjaival való együttműködésre stb.).

A tehetséggondozási kezdeményezések mellőzése több esetben nyilván objektív okokra vezethető vissza (pl. a kihelyezett tagozatok ilyen irányú kezdeményezési jogainak és lehetőségeinek korlátozott jellege, a képzési helyek tudományos felszereltségének állapota, tudományos munka hiánya, az oktató állomány kis mérete, helyi/térségi oktatók hiánya stb.), más esetekben egyszerűen csak arról van szó, hogy a tehetséggondozás ügye még érdemben nem került napirendre. Példa erre az egyetemi keretekben történő karrierfelkészítés majdnem teljes hiánya, a már végzett hallgatókkal való szakmai kapcsolattartás hiánya, a térségi intézményi és szakmai szereplőkkel való kooperáció kezdetleges jellege.

Amely intézményben a tudományos munkavégzés tárgyi, anyagi, személyi feltételei adottak, és vannak tehetséggondozási kezdeményezések is, ott azt tapasztalhatjuk, hogy a felzárkózási modell követése kerül előtérbe, az endogén modell fontossága jóval ritkábban merül fel.

Ebben a helyzetben a térségi intézményközi párbeszéd, az információcsere is nagy akadályokba ütközik, az együttműködés kereteinek kialakításáról nem is beszélve. Fontos látni azt, hogy az együttműködés elmaradásának nem csupán személyi, érdekbeli akadályai vannak ebben a térségben, hanem nagyon erős intézményi korlátai is, hiszen a nagyon eltérő gyakorlatok nem könnyen illeszthetők egymáshoz.

A felsorolt jellemzők alapján ugyanakkor azt kell mondanunk, hogy a térségben a felsőfokú képzési helyek számítanak a tudományosság legjelentősebb, leginkább intézményes helyeinek (mint láttuk, helyenként nagyon eltérő mértékben). Elvben ezek a képzési helyek a tehetséggondozás sokféle módozatának terepei lehetnének, ez azonban egyelőre nincs így.

2.2. Kutatási programot, szerepet explicit módon fölvállaló szervezetek, intézmények vagy intézményeken belüli részlegek, egyéni kutatók

A tudományosság nem oktatási jellegű intézményei, helyei státusuk, szervezettségük, működési módjuk tekintetében legalább olyan sokfélék, mint a képzési helyek. A fontosabb változatok a következők:

- Állami fenntartású kutatóintézmény (még pontosabban központi intézmény megyei fiókja) agrár szakterületen (burgonyatermesztés). Ma egy ilyen intézmény működik, jelentős szakmai hagyománnyal, de ma már csak néhány kutatóval és nagyon visszafogott tevékenységgel.
- Rendszeres kutatómunkát végző, a térségen kívüli tudományos hálózatba bekapcsolódott non-profit intézet, társadalomtudományi profillal (kulturális antropológia, társadalomtörténet, fejlesztéspolitika, szociológia). Projektszerűen működik, mindig annyi kutatóval, ahányat a folyó programkeretek megengednek.
- Önkormányzati fenntartású, kulturális jellegű, oktatási vagy szociális jellegű szakintézmények (múzeumok, könyvtárak, területi kulturális központok, szociális szolgáltató intézmények stb.), amelyek keretében – nem domináns tevékenységként – az adott profilhoz kapcsolódó tudományos munka is zajlik, rendszerint néhány főállású munkatárssal, ehhez szakmai publikációk készítése, tudományos rendezvényszervezés kapcsolódhat.
- Központi intézmények megyei (ún. dekoncentrált) hivatalai, amelyek szakmai elemzések és szolgáltatások koordinálása, végzése céljából szakembereket foglalkoztatnak, és amelyekben a megyei léptékű helyzetelemzés vagy tervezés szintjén, illetve az egyéni ambíciók mentén időnként kutatómunka jellegű tevékenység is zajlik. Fontosabb területek: agrárium, vízügy, környezetvédelem, közegészségügy, talajtan stb.
- Gazdasági vállalkozások (pl. élelmiszeripar terén), amelyek a vonatkozó normatív előírások alapján alkalmaznak szakembereket. Ebben a típusban a tudományos munkavégzés ma nagyon ritka, a szó szoros értelmében vett K+F műhelyekről a térségben nem beszélhetünk.
- Szakembereket alkalmazó civil szolgáltató szervezetek, fejlesztéspolitikával foglakozó szervezetek és hasonlók. Ezek keretében tudományos a munkavégzés egyéni ambíciókhoz kötött, mennyiségében nem jelentős.
- Hivatalhoz, intézményhez, szervezethez nem tartozó tudománnyal foglakozó személyek (pedagógusok, korábban intézményekben kutatással is foglalkozó nyugdíjasok, és mások), akik szakmai munkájuk kereteit és menetét egyénileg alakítják ki.

A térségi tudományos helyek fentebb bemutatott halmazára elsősorban az jellemző, hogy a tudományművelés egyéni ambíciók, egyéni teljesítési ritmusok mentén szerveződik, rendszerint nagyon alacsony vagy nulla költségkerettel, kisszámú szakmai kapcsolat és efemer információs bázis mellett. Programszerű szakmai tevékenység csak a két, szervezetileg önálló kutatóhely keretében zajlik, illetve a szakmai intézmények keretében ott, ahol a főállású munkatársak egy része csak a saját szűkebb szakterületével foglakozik.

Nyilvánvaló, hogy ennek a kutatóhely „halmaznak" a tehetséggondozásban vállalt jelenlegi szerepe minimális, vagy az esetek többségében egyszerűen hiányzik. A különféle szakmai intézményekben a tudományos munkavégzést lefedő intézményi státusokat közalkalmazotti státusban fedik le a szakemberek, ami azt jelenti, hogy rotáció, bővítés nincsen, a szigorú közintézményi költségvetés fiatalok alkalomszerű vagy tartósabb odakapcsolását nem teszi lehetővé, a rugalmasabb kezelésű ún. projektpénzek pedig többnyire az intézmények munkatársai között kerülnek leosztásra. Az állami intézmény térségi fiókja szintén rögzített munkatársi kerettel és feladatkörrel működik, a fiatalok formális vagy informális kapcsolódása ebben az esetben is nehézkes. Kivételt a KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja képez, mivel működését nem kötik közintézményi szabályok, és programjai keretéhez szabottan rendszeresen tud foglalkozni fiatal munkatársak szakmai helyzetbehozásával, egyetemi hallgatók diplomamunka készítésnek szakmai támogatásával, kapcsolatmenedzsmenttel és hasonlókkal. További új lehetőséget kínál ezen a téren a KAB két térségi szakbizottsága, amelyek az elmúlt években konkrét lépéseket tettek a fiatal kutatók bevonására, valamint a nemrég indult Tudomány Háza koncepció.

A tudományos munkával foglalkozók nagy száma és sokfélesége azonban – a felvázolt helyzet ellenére – egész sor lehetőséget is rejt magában. Tény azonban, hogy ezek a lehetőségek ma – kevés kivételtől eltekintve – nem realizálódnak.

3. Működési módok, fontosabb folyamatok

A következőkben a fölvázolt térségi szerkezet működésének néhány fontosabb működési jellemzőjét mutatjuk be röviden. Ez egyben kiindulópontokat jelent annak mérlegeléséhez is, hogy a tehetséggondozás fejlesztésének a vizsgált térségben milyen valós lehetőségei vannak.

3.1.

Amennyiben a vidék félperiferikus jellegét, korábbi állapotát vesszük szemügyre, akkor azt kell mondanunk, hogy **jelentős tudományos potencialitás termelődött ki a térségben**. Ami azonban témánk szempontjából igazán lényegesnek tűnik: ez a potencialitás évről évre növekszik. A képzési helyek oktatói állománya bővül, emelkedik az oktatói állomány fokozatok mentén való besorolása (pl. adjunktusok, docensek számának növekedése), előrelépést jelez a MA és a PhD képzés térségi szerveződése. Folyamatosan nő az oktatási intézmények körén kívül a PhD fokozattal rendelkező szakemberek száma. A nyomtatott publikációs száma csökkent, de a digitális közlés mennyiségét is vizsgálva a tudományos termékek száma növekszik.

3.2.

A tudományos potencialitás térségi **növekedési folyamata egyelőre rejtett**, latens folyamat abban az értelemben, hogy nem tudatosult sem a térségi köztudatban, sem pedig a térségi társadalmi modernizáció intézményi és szakmai szereplőiben.

3.3.

A térségbe irányuló tudástranszfer folyamat tartalmában és módozataiban gazdagodik. A tudástranszfernek a térségben három nagyobb területe van:

3.3.1.

Személyes jelenléten alapuló tudástranszfer

- majdnem teljes egészében magyarországi jellegű
- gyakori
- sokpólusú, diffúz, nélkülöz minden programszerűséget (kivéve a hivatalos egyetemi oktatói tevékenységet)
- tartalmában sokféle és gazdag
- három domináns mozgatóereje van
    - térségi oktatók/kutatók személyes kapcsolatai
    - magyarországi oktatók/kutatók személyes ambíciói
    - hivatali tevékenység (pl. rendszeresített oktatói munka)

3.3.2.

Információs és könyvtári rendszerekhez való kapcsolódás

Nagyon kezdeti fázisban van, intézményes hozzáférés kevés van és kevesen veszik igénybe. Az egész térségben talán tucatnyi olyan kutató, oktató van, akik

valamilyen mértékben bekapcsolódtak nemzetközi szakmai hálózatokba és ténylegesen hasznosítják a nagy információs és könyvtári rendszerek szolgáltatásait.

Az egyetemi hallgatók munkájában az ilyen kapcsolódás kimarad, pozitív kivételt képez néhány esetben a diplomamunkák számára szükséges szakmai anyagok beszerzése.

3.3.3.

Regionális, nemzetközi kutatási programokhoz való kapcsolódás

A térségben csak néhány ilyen esetről tudunk, mennyisége és tartalma egyelőre csekély ahhoz, hogy a fiatalok számára a tehetséggondozás használható szegmense legyen.

Összességben azt mondhatjuk, hogy a térségbe irányuló tudástranszfer fokozatosan erősödik, de jelenlegi működési módja (nem rendszerszerű, nem intézményesült, a tudástranszfer folyamathoz a képzési helyeken kívül dolgozó kutatók csak ritkán, a nagyobb és reprezentatív rendezvények alkalmával kapcsolódhatnak) a fiatalok számára kevés bekapcsolódási, felzárkózási esélyt ad. Kivételt képez a tanulási lehetőség (vendégoktatók, konferenciák, reprezentatív előadások stb.).

3.4.

A pályakezdő és fiatal szakemberek számára kapcsolódási lehetőséget elvben a tudományos szerveződési formák kínálnak. Ilyenek a **nagyobb léptékű tudományos szervezetek** (EME, EMT és más szervezetek térségi fiókjai, a KAB szakbizottságai) egyéb térségi egyesületi formák. Az ilyen szervezetek térségi egységeinek működése azonban – nagyon kevés kivételtől eltekintve – alkalomszerű vagy formális, ezért kevés lehetőséget kínálnak arra, hogy a fiatalok ezekben a keretekben pozícionálják magukat. Ennek további oka a tudományosság térségi intézményeinek sokfélesége, pontszerűsége, efemer jellege. Ezek a jellemzők a tudományosság térségi aktorait nem a szerveződés, hanem az individualizálódás fele terelik, s ez a fiatalok helykeresése szempontjából kedvezőtlen szerkezeti jellemző.

3.5.

Jeleznünk kell egy olyan trendet is, amely nem térségi sajátosság, de hatásával a vizsgált környezetben is számolnunk kell. A fiatal kutatók, oktatók karrierépítését vizsgálva tapasztalhatjuk azt, hogy miközben egyéni pályáik erősödnek, a térségen kívüli kapcsolatok épülnek, a térségen belüli kapcsolódásaik gyengülnek. Nem lépnek ki a térségből, de a tudományos munkavégzéseik és szerepeik a térségi ügyektől és

feladatoktól egyre távolabb kerülnek. Ideologikus nyelven ez úgy hangzik, hogy az egyéni szakmai pálya építésével párhuzamosan **a térségi társadalmi/közösségi elkötelezettségek száma és súlya fokozatosan csökken**. Ez a helyzet egyfajta szerepkettőződés, amelynek eredményeként az egyéni/személyes életvezetés betagolódik a térségbe, a szakmai tevékenység nem vagy kevésbé. Ennek a jelenségnek többféle oka lehet, minden bizonnyal összefügg a szakmai karrierépítés nagyfokú formalizálódásával is. De mérlegelnünk kell azt a feltevést is, hogy a térségi tudományosság szerkezete, illetve a tudományosság térségi beágyazottságának hiánya, alacsony foka okozza ezt a jelenséget: a tudományosság és a térségi társadalom jelenlegi viszonya nem kínálja a fiatalok számára a térség irányába a kapcsolódási felületeket, lehetőségeket, módozatokat, példákat. Ha maga a tudományosság szerkezete nincs pozícionálva a térségben, akkor az egyéni pozícionálási kísérletek esélye sem lehet magas, vagy eleve érzékelhető az ilyen kísérletek hiábavaló jellege. Mindez arra figyelmeztet, hogy a tehetséggondozás kérdésének kezelése a szóban forgó térségben nem lesz megoldható egyedi esetek, példák, lépések sorozata révén. Térségi léptékű tehetséggondozási folyamatok működésére akkor lesz valós esély, ha változik a tudományosság térségi pozíciója, és ezzel együtt a tehetséggondozási programok térségi pozícionálása is.

4. Javaslatok

4.1.A tudományművelés helyzetének változása vidéki térségben

Vidéki térségekben a tudományosság helyzetét erősíti a mennyiségi növekedés: felsőoktatási intézmények jelennek meg, illetve növekszik a tudományos képesítéssel rendelkező szakemberek száma. Emellett azonban más folyamatok is támogatják a tudományművelés helyzetének fokozatos újrapozícionálását. Erre a jelenségre a magyarázat a vidéki térségek mai működési módjában keresendő.

A globalizációs folyamatok egyik fontos következménye, hogy a lehetőségeket és a gondokat egyaránt „közelebb hozza", sokak számára érzékelhetővé, tárgyalhatóvá teszi. A munkaerőpiac, a fogyasztás, a környezeti állapot változásai, az információs társadalom által generált jelenségek – hogy csak néhány kézenfekvő példát hozzunk fel – nem csupán az úgynevezett tervezési-döntési központok vagy a tudományos/szakmai elit számára jelentkeznek kihívásként, hanem ennél jóval szélesebb körben is.

A kihívások, **megoldandó feladatok közelre hozása** nem csupán az érzékelés, tudatosítás növekedését, kiszélesítését jelenti, hanem a cselekvési lehetőségek és kötelezettségek vidéki térségben való szétterítését is. Ennek négy vonzatát szeretnénk kiemelni:

- **Erősödik a szinergia igény**: egyre gyakrabban érzékeljük, hogy egy adott szakterület az életvitel egyre több szegmensével kapcsolódik össze (pl. a környezeti értékek védelme gazdaságossági és értékesítési szempontokkal, mentális-kulturális összetevőkkel, ismeretterjesztési és nevelési feladatokkal, szakpolitikai tervezéssel stb. függ össze).
- Másfelől pedig azzal szembesülünk, hogy **egyre több téma fokozódó mértékben úgymond decentralizálódik, territorializálódik**. Egyre több olyan terület van, ahol a megoldási eljárásokat abban a térbeli szerkezetben (is) kell elemezni, szakmailag értékelni, illetve szakpolitikai és gyakorlati szinten kezelni, ahol azok ténylegesen megjelennek. Mindez nyilván függ attól, hogy adott térségben rendelkezésre áll-e az adott szakterületen megfelelő szakmai tudás, s megvannak-e a rendelkezésre álló tudáspotenciál térségi hasznosulásának intézményes és egyéb feltételei.
- A tudástársadalom**, az innováció vidéki térségben való jelentkezése** is több újszerű megközelítést vet fel, többek között a normatív tudás és a gyakorlati tudás közti kapcsolat megteremtését.
- A térségben beindult hangsúlyos **identifikációs folyamat**, a térségi társadalom (ön)szerveződési trendje – amelynek elsősorban közéleti-politikai vonatkozásai szembetűnőek – fölveti azt a kérést is, hogy a térségi tudományművelésnek, tudományos potenciálnak, a létező szakmai-intézményi szerkezetnek hol a helye/szerepe ebben a folyamatban és ez miként alakulhat a továbbiakban.

Ezek az új kihívások és folyamatok – akarva-akaratlanul – előtérbe hozzák a tudomány társadalmi szerepvállalásának újragondolását vidéki térségben is. Miközben a tudomány művelőinek és művelésének folyamatosan integrálódnia kell a tudományművelés „egyetemes" folyamatába (információs hálózatokba való bekapcsolódás, az új megközelítésekkel és fejleményekkel való lépéstartás), térségi vagy lokális léptékben egész sor olyan kérdés, feladat adódik, ahol a tudományos ismeret és módszertan kapcsolata a térségi szereplőkkel és programokkal úgymond „rövidre zárható".

Ez a változási folyamat (térségi intézmények megjelenése és térségi igények jelentkezése) új helyzetet jelent a felsőfokú képzéshez kapcsolódó tehetséggondozás számára. Előtérbe hozza azt az endogén megközelítést, amely a tehetséges fiatalok térségi szakmai és társadalmi integrációját az adott vidék innovációs és fejlesztéspolitikai követelményeként tételezi.

A fiatalok szerepvállalását támogatja – többek között – az a tény is, hogy az ilyen jellegű vidéki térségekben a tudományok művelőinek egy része – intézmények hiányában – már eleve „alkalmazott" területen tevékenykedik (oktatás, szakintézmények, adminisztratív intézmények stb.). Ahol a kutatás-megrendelés formalizált modellje helyett a tudományos és egyéb intézményi/szakmai szereplők közti programszerű vagy ad-hoc együttműködési formák jelenthetik a térségi problémák szakmai kezelésének a leginkább célszerű, operatív keretét. A fiatalok számára az ilyen pragmatikus szerkezetekbe és programokba való bekapcsolódás elvben könnyebb lehetne, ha ezek az intézményi szerkezetek és programok egyáltalán hajlandók lennének nyitni a fiatal szakemberek irányában.

4.2.Toválépési lehetőségek

Melyek azok a cselekvési, továbblépési módozatok, amelyek a térségben egyfelől a tudományművelést fokozatosan újrapozícionálják, másfelől ebben a keretben megnyithatják a lehetőséget a tehetséggondozási programok és kísérletek számára is, nem csupán az egyetemek falain belül, hanem a térségi szereplőkkel való együttműködésben is? Az alábbi lista nyilván nem teljes, hiszen a kezdeményezési lehetőségek az egyes intézmények és oktatási/kutatási helyek egyedi sajátosságai miatt nagyon eltérőek lehetnek. De arra talán alkalmas, hogy elindítson újabb koncípiálási, tervezési, kezdeményezési programokat a tehetséggondozás terén, legyen szó a feltételek javításáról vagy konkrét akciókról.

- Térségi léptékű információs rendszer kialakítása olyan témakörökben/ szakterületeken és olyan megközelítési módokban (helyzetelemzések, policy), amelyek közvetlenül térségi vonatkozásúak. Ez nem csupán a tudományos munkát segíti, hanem a fiatal szakembereket is támogatja azzal, hogy rálátást alakít ki a térségi folyamatokról, és ezzel jobban fel tudják mérni saját helyzetüket, cselekvési lehetőségeiket.
- A térségbe irányuló tudástranszfer „szétterítése". A vendégelőadások, oktatói szerepvállalások, konferenciák a térség egy-egy konkrét pontjában többnyire „beragadnak". Mivel a fiatal szakemberek egy jelentős része a megszokott fogadófelületeken kívül él/dolgozik, a tudástranszfer folyamatok jobb térségi menedzselése számukra kedvező lehet.
- A fiatalok helyzetbehozásának programszerű kezelése, térségi szereplőkkel közösen. Erre ma is vannak kezdeményezések, támogatási programok. Azonban a fiatalok programszerű támogatása rendszerint csak ösztöndíj jellegű (plusz juttatás, többnyire a tanulmányi eredmény alapján), a teljesítmény nincsen összekapcsolva a fogadó közeggel.

- Térségi fejlesztéspolitikai folyamatokban való testületi jellegű szerepvállalás elindítása (ad hoc munkacsoportok, konzultációs testületek, megbízott munkacsoportok stb.). Ez eddig többnyire egyéni alapon vagy vállalkozói alapon történt, a testületi alapú együttműködés jelentősen növelheti a fiatalok szerepvállalási lehetőségeit.
- A tudomány térségi működési módjának és szereplőinek a térségi társadalmi köztudatban és nyilvánosságban való hangsúlyozottabb megjelenítése. Ezen a téren különösen fontos lenne a fiatal szakemberek teljesítményeinek rendszeres térségi tematizációja.
- Rendszeres együttműködési formák kialakítása a tehetséggondozás terén is (pl. intézményi tehetséggondozási program kidolgozása terén, fiatalokat érintő közös szakmai rendezvények és szakmai versenyek terén).

A feladatok megoldása, a lehetőségek kihasználása, az igényekre való ráfelelés alapvetően térségen belüli feladat. Azt azonban hangsúlyozni kell, hogy a térségen kívüli tudományos intézményekhez, szakmai-információs hálózatokhoz való tartalmas kapcsolódás nélkül, illetve a tehetséggondozás szemléletére és módszertanára vonatkozó tudástranszfer folyamat fenntartása nélkül ez a térségi szerepvállalás eredményesen nem működtethető.

Jelenleg a térségi képzési és tudományos helyek a tehetséggondozásnak csak alkalmi, efemer módon kínálnak keretet, támogatást. A fentiekben felsorolt és hasonló javaslatok, kísérletek kivitelezésére két, egymással összefüggő, de külön-külön is működő szintet lehet megjelölni.

- Az egyes képzési és tudományos helyek szakmai és tehetséggondozási potenciáljának egyenkénti erősítése. Az egyetemek, kutatóhelyek, szakintézmények dolgozzanak ki saját akciókat, és ha lehet, programokat, és ezeket lehetőség szerint osszák meg a hasonló térségi szereplőkkel.

- Térségi léptékű, rendszerszintű lépések tervezése.

    - A tudományosság térségi fokozatos újrapozícionálása, a térségi tudományos „tér” kiépítése révén.
    - A felsőfokú képzéshez kapcsolódó térségi tehetséggondozási stratégia kidolgozása.

MELLÉKLET

Biró A. Zoltán - Gergely Orsolya - Berényi Hajnal

Fiatalok társadalmi szerepvállalásának gyakorlata és lehetőségei [2]

Ez a kutatás elsősorban arra a kérdésre kereste a választ, hogy a térségi fiatalok – elsősorban az egyetemet végzettek – milyen mértékben és milyen módon tudnak integrálódni a térségbe. Ez a kérdés alapvetően összefügg azzal, hogy – a munkahelyszerzésen túl – **személyi adottságaik, megszerzett tudásuk, tehetségük milyen módon és milyen mértékben hasznosul olyan szakmai és társadalmi szerepekben, amelyeket ők maguk is fontosnak és hasznosnak tartanak.**

Az egyetemek úgynevezett **„harmadik" szerepének** (regionális szerep) kialakítása és hatékony működtetése arról is kell szóljon, hogy milyen módon tudnak szerepet vállalni ebben a folyamatban részint a szakmai képzés, a karrier tanácsadás, a munkaerőpiaci szocializáció, részint pedig a már végzettekkel való kapcsolattartás és együttműködés révén (Alumni rendszer).

A kutatási anyag eredményei **azt a térségi kontextust körvonalazzák, amelybe az egyetemek tehetséggondozási szerepvállalását célszerű lenne beleilleszteni**, nyilván a térségi intézményi, gazdasági, szakmai szerepelőkkel való együttműködésben. Ma azt látjuk, hogy ez a kontextus nem kedvezőtlen, legalábbis a vélekedések, az elvárások síkján. Az azonban a tehetséggondozás térségi szereplőin múlik, hogy a mai eseti, egyedi kezdeményezések és gyakorlatok összeállnak-e szakmailag megalapozott, rendszerszerű tevékenységek sorozatává.

1. A téma fontossága

A fiatalok munkaerőpiaci integrációja alapvetően összefügg a megye, a térség egészének megerősödésével, jövőjével, életképességével. Egy vidéki térségben két alapvető kérdés tehető fel ezzel kapcsolatban:

[2] Részlet „A Hargita megyei fiatalok munkaerőpiaci integrációja" című kutatási program szakmai eredményeiből. Készült Hargita Megye Tanácsával kötött megállapodás alapján. A Programkivitelezője a Sapientia EMTE csíkszeredai MTT Kara, programvezető Biró A. Zoltán

- Az egyik kulcsfontosságú kérdése az, hogy jönnek-e létre a térségben a fiatalok számára is elérhető munkahelyek, illetve a meglévőkhöz a fiatalok hozzáférnek-e vagy sem
- A másik kérdés: **a fiatalok milyen módon, milyen mértékben integrálódnak ezekbe a munkahelyekbe, és a munkahelyek révén milyen módon, milyen mértékben találják meg helyüket ebben a térségben?**

Térségi szempontból tehát nem csupán az a fontos, hogy hányan jutnak munkahelyhez, hanem az is, hogy a bejutók köréből mekkora lesz azoknak az aránya, akik úgy érzik, hogy szakmai és személyi adottságaik jól hasznosulnak, szakmai-intézményi karrier nyílik előttük, s mindezzel azonosulni is tudnak, s ily módon fokozatosan a térség meghatározó szereplőivé válnak.

A térség versenyképessége, öndefiníciós folyamata nagymértékben függ attól, hogy a munkát vállaló fiatalok egy jelentős része a térség meghatározó szereplőjévé válik-e vagy sem. A munkát vállaló fiatalok mekkora hányada fog olyan karrier utat építeni ebben a térségben, amely karrierút egyben a térséggel való azonosulást is magában hordozza?

Olyan kérdések ezek, amely tulajdonképpen a térségi elit formálódásával, a mai fiatal generáció várható szakmai-társadalmi erejével és szerepével függenek össze.

Napjainkban, a kedvezőtlen gazdasági folyamatok keretei között nyilvánvalóan a munkahelyszerzésnek, a munkahely megtartásnak van prioritása. A holnap azonban térségünk versenyképességéről szól, s a fiatalok sikeres munkaerő-piaci/térségi integrációja olyan folyamat, amelynek alakulása ma alapvetően a térségi szereplők, munkaadók és munkavállalók kezében van.

2. Térségen kívüli tényezők

A térségben élő fiatalok munkaerőpiaci integrációjának alakulását több külső (országos vagy globális) jellegű folyamat is befolyásolja. A tanulás utáni munkaerőpiaci elhelyezkedés bonyolulttá és bizonytalanná válása az 1980-as évektől kezdődött, a posztszocialista térségben pedig majdnem azonnal az 1989-es fordulat után.

Az új helyzetet jellemzi az, hogy

- a tanulás és a munkába állás között egyre hosszabb idő telik el
- növekszik azok száma, akik nem a képzettségüknek megfelelő munkakörben kapnak állást

- a felsőoktatási kínálat kiszéledése okán a fiatalok közül egyre többen egyre tovább tanulnak és késleltetik a munkaerőpiacra való belépést (az úgynevezett „parkolás" jelensége)
- a tanulás mellett egyre gyakrabban megjelenik a munkavégzés
- az iskolarendszer nem tudja követni az egyre gyorsabban változó foglalkoztatási szerkezetet
- fokozatosan erősödnek az erre a jelenségre reflektáló, tartalmukban egyre negatívabb diskurzusok
- fontos és tartós társadalmi jelenséggel állunk szemközt, amellyel feltétlenül foglalkozni kell.

A fentiekben jelzett társadalmi jelenség az utóbbi években az EU számára is kiemelten hangsúlyos témává vált, s ennek tudható be, hogy az EURÓPA 2020 stratégiában azt olvashatjuk, hogy az EU számára kitűzött célok nem érhetők el a fiatalokban rejlő potenciál felszabadítása nélkül. E határozott állásfoglalás mögött olyan tények állnak, amelyeket nem lehet figyelmen kívül hagyni. Az EU lakosságának kb. egyötöde (100 millió fő) fiatal. Körükben a munkanélküliség – a 25 év alattiak körében – 2010-ben meghaladta a 20 százalékot. A munkaerőpiaci szerepvállalás erősítése érdekében egész sor EU program, kezdeményezés indul (lemorzsolódás visszaszorítása, szakképzés erősítése, tanulmányi és munkarőpiaci mobilitás erősítése, fiatal vállalkozók támogatása, a kulcskompetenciák kialakítását támogató képzések ösztönzése, stb.)

A Székelyföldre, és ezen belül Hargita megyére – más vidéki térségekhez hasonlóan – az jellemző, hogy **a negatív globális trendeket a félperiferikus vidék fölerősíti, illetve még azzal is számolni kell, hogy maga a vidék további kedvezőtlen hatású folyamatokat generál.** Ugyanakkor számolni kell azzal, hogy az EU ilyen irányú programjai és kezdeményezései vidéki térségekbe később jutnak el, illetve csak mérsékeltebb módon hasznosulnak.

3. Térségi kontextus, előzmények

Öt fontos térségi tényező (korábbi térségi kutatások alapján):

- Eltérően a nyugat európai modelltől, a **foglalkoztatási rendszer** a poszt szocialista vidéki térségekben nem folyamatosan átalakult, hanem gyakorlatilag néhány év alatt összeomlott. Olyan termelői/foglalkoztatási szerkezet a mai napig nem alakult ki, amely a fiataloknak számottevő mértékben munkalehetőséget kínálna (kivételt csak néhány élelmiszeripari vállalkozás képez, illetve a nagyon hullámzó építőipar.). A fiatalok számára három terület kínálkozott, mindhárom késve és visszafogott munkaerőpiaci kínálattal: admi-

nisztráció, szolgáltatás-kereskedelem, illetve a korábban nem is létező új területek (IT szektor, civil szektor, szociális-karitatív szegmens). A **térségi foglalkoztatási szerkezet mind a mai napig instabil, hiányos és a lakossági igényekhez mérten kisméretű**. Működési módját tekintve pedig alapvetően informális és személyes jellegű. A folyamat mai végeredménye a fiatalok munkaerőpiaci integrációja szempontjából nagyon kedvezőtlen.

- Sajátos belső tényezőt jelent **az önellátó családvezetési modell rehabilitációja**. A családi földtulajdon gyors visszaállítása. Ez önmagában nem negatív folyamat, azonban volt olyan következménye is, hogy a térségi népesség több mint felében (a földtulajdonnal rendelkezők körében) változtatás helyett stagnálást, új lehetőségek keresése helyett kivárást, a kockázat vállalás helyett fogyasztás visszafogást eredményezett. **Ez a működési modell az elmúlt két évtizedben sem funkcionálisan, sem pedig mentális síkon nem támogatta a fiatalok munkaerőpiaci helyzetének javulását.**

- A **külföldi munkavállalás hatása** ambivalens (Bodó 2008). A külföldi munka a fiatalok esetében késlelteti a térségi munkahelykeresést, nem egy esetben tudatosan mellőzi is a munkavállalást, s arra is van sok példa, hogy a külföldi munkavállalás tulajdonképpen a fiatalok számára azért vonzó, mert a nem kötött életforma meghosszabbítását jelenti. Másfelől viszont az tapasztalható, hogy a külföldi munkavállalásnak a térség szempontjából modernizációs szerepe is van, mert a munkavállalók újszerű ismereteket, tapasztalatokat, értékeket hoznak „haza".

- A **felsőoktatási oktatási rendszer expanziója**, illetve a képzésben eltöltött időszak meghosszabbítása a térségben is általános gyakorlat már több mint egy évtizede. A képzési helyek közelsége lehetővé teszi azt, hogy alacsony költségek mellett több évig a képzési rendszerben maradjanak a fiatalok.

  A felsőoktatási rendszer expanziójának ugyanakkor van egy másik fontos térségi következménye is. A képzési intézmények kínálata nagy hangsúlyt fektet az újszerű, versenyképes tudást kínáló szakok működtetésére, a térségi gazdasági szerkezet és munkaerőpiac ezzel még koránt sincs szinkronban. Ezért ha egy végzett hallgató a szakmai tudását a térségben kívánja hasznosítani, akkor – térségszinten – túlképzettnek minősül, és az ilyen helyzet úgy definiálódik, mint fontos munkaerőpiaci integrációs probléma. A **versenyképességre törekvő egyetemi képzés és a fejletlen foglalkoztatási szerkezet közti ellentét** munkaerőpiaci gondként tételeződik.

- A mai helyzetet lényeges mértékben meghatározó tényezőként kell kezelnünk azt a **társadalmi beállítódást, amely a megszerzett diplomához hozzákapcsolja a munkahelytaláláshoz való jogot** is. Ez a társadalmi beállítódás az 1989 előtti időszakban alakult ki, amikor a központosított foglalkoztatáspolitika gondoskodott arról, hogy minden végzős azonnal munkahelyi besorolást is kapjon. Ennek az 1989 előtti gyakorlatnak (mindenkinek legyen munkahelye) mind a mai napig érzékelhető hatása van a diskurzusokban és társadalmi elvárások szintjén egyaránt. A szakválasztásba nem mindig épül bele konkrét elképzelés a majdani munkavégzésről vagy munkahelyről. Ehelyett a „legyen meg a diploma, majd elhelyezkedem valahová" típusú beállítódás tapasztalható igen gyakran. **A választott képzési formák és a munkaerőpiaci karrierterv kettőssége, illetve az utóbbi kialakulatlansága több vonatkozásban is munkaerőpiaci problémákhoz vezet**. Formálissá teszi a képzésben eltöltött időt és a benne folytatott szakmai munkát, s olyan diplomás szakemberekhez vezet, akiknek szakmai tudásuk van, de a megszerzett saját tudásuk munkaerőpiaci relevanciájáról, hasznosíthatóságáról fogalmuk sincsen.

4. A munkaerőpiaci integráció problémaköre - székelyföldi szemszögből

Két különböző, de egymást kiegészítő szempontból kell foglalkoznunk ezzel a kérdéssel.

4.1.

A fiatalok munkaerőpiaci szerepvállalása egyfelől alapvető foglalkoztatási kérdés. Értelemszerűen arra kell törekedni, hogy **minél több fiatal jusson munkahelyhez és megélhetéshez a térségben**. Gazdasági, szociális, kulturális, politikai tényezők sokasága sürgeti ennek a feladatnak a megoldását. Ugyanakkor a fiatalok alkalmazásához kapcsolódó szempont az is, hogy a generációváltás megtörténjen.

4.2.

Messze nem elegendő az, hogy a fiatalok munkahelyhez jutnak. **A térség fejlődése, jövője szempontjából az alapvető kérdés az, hogy a megszerzett munkahelyek keretében a fiatalok milyen módon, és milyen mértékben integrálódnak a térségbe?** Az érdekek, az értékek, a személyes adottságok hasznosítása, a szakmai ambíciók megélése, a családi és közösségi jövőkép, a térséggel való azonosulás és hasonlók szintjén milyen mértékben, milyen módon nyílik arra esély, hogy (1.) a munkát vállaló fiatalok a térség meghatározó szereplőivé váljanak és (2.) saját magukra is így tekintsenek?

Három kulcsfontosságú paraméter jelzi az integráció sikeres voltát:

- a személyi és szakmai adottságok hasznosulása
- a továbbfejlődés és karrierépítés lehetősége
- az a munkahelyi komfortérzés, amelynek anyagi és emberi vetületei egyaránt vannak.

A fejlesztéspolitikai megközelítés lényege az, hogy ennek a három paraméternek az együttes érvényesülése nem csupán az adott munkahelyre, illetve a munkahelyet működtető intézményre vonatkozik, hanem a térségi/társadalmi szerepvállalásra is.

Sikeres munkahelyi integráció alatt jelen tanulmányban a fentiekben jelzett három paraméter érvényesülését értjük, jelezve, hogy mindennek az adott munkahelyen túlmutató, a térségi/társadalmi szerepvállalással kapcsolatos összetevői lehetnek.

A sikeres munkahelyi integrálódás első lépcsőfoka az alkalmazás, a munkahelyek betöltése. Ugyanakkor az is nyilvánvaló, hogy a sikeres munkahelyi integrálódások száma mindig jóval kisebb, mint az alkalmazások száma. Ami azt jelenti, hogy minél több alkalmazást kell elérni ahhoz, hogy a sikeres munkahelyi integrációra minél nagyobb számban esély teremtődjön.

5. Az eredmények összegzése

5.1.

A Fiatalok (munkavállalók és potenciális munkavállalók) és a Vezetők (alkalmazók) körében végzett adatfelvétel eredményei egyértelműen igazolják azt, hogy **a fiatalok munkaerőpiaci integrációjának problémaköre jelentős mértékű társadalmi érdeklődéssel és társadalmi támogatottsággal bír**.

Miben áll a társadalmi támogatottság? A Vezetők 90 százaléka szerint biztató, ha a fiatalok a térségben szerepet kapnak, több mint 80 százalékuk stratégiai fontosságú kérdésnek tekinti a fiatalok helyzetének kezelését és a generációs váltást is fontosnak tartja. A Fiatalok oldalán pedig azt tapasztaljuk, hogy több mint kétharmaduk bízik a vidéki térségek fölértékelődésében, esélyt lát arra, hogy ez a fölzárkózás a vidék saját adottságaira alapozódva történjen, és több mint 85 százalékuk tekinti biztatónak azt, hogy mindebben a fiatalok szerephez juthatnak. A Fiatalok várható szerepvállalását jelzi az, hogy a megkérdezettek közel 75 százaléka szerint érdemes a sajátnak érzett világhoz ragaszkodni, és el tudják képzelni azt, hogy ebben a térségben éljenek.

5.2.

A fiatalok munkaerőpiaci helyzetére vonatkozó diskurzus ambivalens. **A jelenlegi helyzet értelmezésére, értékelésére vonatkozó megállapítások minden szereplő részéről dominánsan negatív hangvételűek**.

5.3.

Egyértelműen **pozitív hozzáállást hordoz a diskurzus, amikor a célok és a tennivalók megfogalmazására kerül sor.** A Fiatalok és a Vezetők álláspontja ebben az esetben is sok tekintetben hasonló.

5.4.

A jelenlegi helyzetre vonatkozó negatív, illetve a célokra vonatkozó pozitív diskurzus azonban azt is jelzi, hogy **jelentős mértékben újra kell tematizálni a fiatalok munkaerőpiaci integrációjának problémakörét**. Ennek oka az, hogy a jelenlegi beszédmód és gondolkodásmód alapvetően nem megoldás centrikus. Legalábbis abban az értelemben nem az, hogy folyamatosan külső tényezőkre hivatkozik, és nem foglalkozik a közvetlenül érintett szereplők (Fiatalok és Vezetők) cselekvő részvételével. Jellemző tény, hogy mindkét csoport a térségi munkaerőpiaci folyamatok alakulásától teszi függővé (Vezetők: 85,7 százalék, Fiatalok 74,2 százalék) a fiatalok helyzetének alakulást, miközben nem merül fel az, hogy ez a két csoport ténylegesen tehet-e valamit – mint a munkaerőpiac két fontos aktora – a folyamat befolyásolása, alakítása érdekében. Passzív szerephelyzetre utal az is, hogy mind a munkavállalói (Fiatalok), mind pedig a munkaadói oldal (Vezetők) megfogalmazza a mások féllel szembeni elvárásait és kifogásait, de mindezt úgy állítja be, hogy az kizárólag a másik féltől és csakis tőle függ a helyzet javítása, a véleményt mondó félnek abban szerepe, feladata, mozgástere nincsen.

5.5.

A munkahelykeresésre és a munkavállalásra vonatkozó felkészítési javaslatok jellege és javasolt volumene egyértelműen jelzi azt, hogy **a jelenlegi felkészítési/felkészülési gyakorlat hiányos** vagy – eltekintve az alkalmi állásbörzéktől – egyszerűen nincs. A megkérdezettek átlag 20 százaléka bizonytalan a javasolt módszereket illetően, 8-12 százaléka nem tartja fontosnak, a többség véleménye azonban támogató jellegű!!!

5.6.

A **Fiatalok és a Vezetők oldal több fontos témakörben úgymond elbeszél egymás mellett.** A Vezetők igen jelentős hányada (38,9 százalék) azon a véleményen van, hogy nehéz kiismerni a Fiatalokat, nehéz véleményt formálni róluk. A Vezetők közel 50 százaléka úgy gondolja, hogy a Fiatalokat nem nagyon érdekli a jövő, kevés köztük a törekvő, és elsősorban a pénzre koncentrálnak (ezen a véleményen van a Vezetők 77 százaléka). Mindez nyilván távol van attól a képtől, amelyet a fiatalok magukról alkotnak. Lényeges különbségek vannak a két csoport között a hatékony munkaerő toborzás módszereit illetően is.

Ezek a kölcsönös meg nem felelések egyfelől természetes társadalmi jelenségek, és valamilyen mértékig mindig fennállnak. Másfelől viszont – a munkaerőpiac működése szempontjából – zavaró tényezők lehetnek. Ezért ezeknek az egymásról alkotott képeknek a közelítésével mindenképpen célszerű foglalkozni.

5.7.

Ami mindkét oldalszámára egyértelműen fontos: **a munkahelyszerzés előtti szakmai tájékozódás, az előzetes tapasztalat**. A munkahely megszerzését támogató tényezők kapcsán a Vezetők közel 65 százaléka jelzi azt, hogy fontosnak tartja az adott munkakörről való előzetes tájékozódást, s még többen vannak azok (68,5 százalék) akik az előzetes szakmai tapasztalat megszerzése mellett érvelnek. A már munkahelyi tapasztalattal rendelkező Fiatalok körében ez az arány 64,5, illetve 65 százalék). Mindez egyértelműen utal arra, hogy **a még oktatási rendszerben lévő fiatalok számára meg kell teremteni a különböző munkakörökkel kapcsolatos tájékozódás és a szakmai tapasztalatszerzés intézményes lehetőségeit.**

5.8.

Az esetelemzések eredményei azt mutatják, hogy **a Fiatalok körében az új munkahelyeken nagy a bizalom és a törekvés a munkahelyi integrációt illetően.** Ugyanakkor azt is rögzíthettük, hogy az új alkalmazások kezdeti időszakában az intézmények és a cégek sok esetben nyitottak az integrálódási szándékok irányába. Ez a nyitottság és bizalom nem csak az adott munkakör megismerésére és eredményes betöltésére szorítkozik, hanem az új munkavállaló egyéni ambícióinak támogatására is. Ezek **a kezdeti törekvések és pozitív folyamatok azonban az esetek döntő többségében fokozatosan lanyhulnak, majd pedig abbamaradnak.**

5.9.

Mindkét megkérdezett csoport elégedetlen azzal, ahogyan a **közélet és a média** a fiatalok helyzetével, s ezen belül a munkaerőpiaci helyzetével foglalkozik. A Vezetők és a Fiatalok mindössze 14,9, illetve 15 százaléka véli úgy, hogy a média eleget foglalkozik a fiatalok helyzetével, 46, illetve 37,6 százaléka ezt a törődést kevésnek tartja, 24,3 illetve 34,5 százaléka pedig egyértelmű nemmel válaszol a kérdésre. A közélet és a politika törődéséről hasonló a vélemény, a Fiatalok még kritikusabbak, mint a média esetében.

5.10.

Annak ellenére, hogy a fiatalok munkaerőpiaci integrációját illetően elég sok sikeres példát lehet rögzíteni, ezek **a sikeres példák közbeszédben, mint sikeres történetek nem tematizálódnak.** Az egyszerűbb és kézenfekvőbb magyarázat az, hogy a fiatalok helyzetével kapcsolatos negatív vélemények száma és sokfélesége, a témával kapcsolatos térségi közbeszéd megszokott formája úgymond eltakarja a sikeres történeteket.

5.11.

A munkaerőpiaci integráció térségi folyamatára általában jellemző az, hogy **az elvárások és a gyakorlat között a megfelelés alacsony fokú.** A megfogalmazott elvárások és a tényleges gyakorlat közti eltérés részben abból ered, hogy a térség munkaerőpiaca kisméretű és fejletlen, a Vezetők –többféle objektív ok miatt - nem tudják teljesíteni azt, amit egyébként fontosnak tartanak. Emellett azonban azt is kell látnunk, hogy a sikeres munkahelyi foglalkoztatás modelljei szóban ismertek ugyan, ezeket a Vezetők és a Fiatalok szóban hangoztatják is, azonban egyik fél sem képes a sikeresség feltételeinek eléggé megfelelni. A válaszokból **a vidéki térségek jellegzetes modernizációs paradoxona körvonalazódik: a kívánatos vagy éppen divatos társadalmi változások szlogenjeinek sikeres megtanulása és hangoztatása nem jelenti azt, hogy a térségi aktorok rendelkeznének a megvalósításhoz szükséges feltételekkel, eszközökkel és kompetenciákkal.**

5.12.

A több területen végzett tényfeltáró kutatás eredményei egyértelműen azt jelzik, hogy az érintettek ma nem rendelkeznek azzal az innovációs potenciállal, amely a helyzetet képes lenne rövidtávon megváltoztatni. A térségi gazdasági folyamatok elvben alakulhatnak úgy, hogy az alkalmazások száma növekedni fog. **Azonban az alkalmazott fiatalok munkaerőpiaci - és térségi – integrációjának növekedése, mint lehetőség**

(fejlődési tartalék) nincsen benne a térségi rendszerben. Az alkalmazók és az alkalmazottak közti érintkezési felületek növelésének, gazdagításának módszerei és lehetőségei a térségi aktorok számára nem ismertek, az ezzel kapcsolatos késztetések korlátozott mértékűek, a munkaerőpiaci integráció értékelése és értelmezése többnyire a munkahelyek bármilyen áron/módon való megszerzésére és betöltésére/ beélése szorítkozik. **Térségi fejlesztéspolitikai szempontból azonban a fiatalok munkaerőpiaci helyzetének ilyetén alakulása stratégailag kedvezőtlen, és – térségi érdek alapján – határozott fejlesztéspolitikai beavatkozást igényel**.

*

A fiatalok munkaerőpiaci integrációját illetően ebben a térségben olyan helyzettel állunk szemközt, amikor **nem tűnik elegendőnek a már működő társadalmi folyamatokra való ráerősítés,** a létező kezdeményezések felpörgetése és összekapcsolása, a folyamatok ösztönzése. A munkaerőpiaci integrációt végző/támogató már működő folyamatok száma kevés, társadalomformáló szerepük súlytalan.

Ezen a téren lényegesebb előrelépést csak akkor lehet elérni, ha valamilyen meghatározó térségi szereplő fölvállalja egy ilyen program alapszintű kidolgozását és elindítását, az érintett munkaerőpiaci szereplők jelentősebb részének bevonásával.