



TEHETSÉGGONDOZÁS A FELSŐOKTATÁSBAN



Szerkesztette:

Bodnár Gabriella és Mező Ferenc

TEHETSÉGGONDOZÁS A FELSŐOKTATÁSBAN

Szerkesztők:

Bodnár Gabriella és Mező Ferenc

(2024)

TEHETSÉGGONDOZÁS A FELSŐOKTATÁSBAN

Szerkesztők:

Bodnár Gabriella és Mező Ferenc

(2024)



Felelős szerkesztők: Bodnár Gabriella és Mező Ferenc

Szerkesztőbizottság:

Elnök: Polonkai Mária

Tagok: Kormos Dénes Mentler Marianna,
Túri Katalin Mező Katalin

Szerzők:

Badó Attila	Mező Ferenc
Bodnár Gabriella	Pataki Péter
Bognár György	Pásztor Rita
Belovári Anita	Salamon Ádám
Bencéné Fekete Anikó Andrea	Sándor-Kovács Dóra Katalin
Cziráki Szabina	Séllei Beatrix
Dobay Beáta	Szabó Bálint
D. Tóth Márta	Szabó István
Galavics Diána	Szakonyi Petra
Erostyák János	Szilágyi Brigitta
Frang Gizella	Székesi Levente
Gál Katalin	Olvasztó Zsófia
Hornyánszky Gábor	Révész György
Horváth Tamás	Újvári Edit
Kocsis Dóra	Tonk Márton
Kovács Mónika	Törinci Mercedesz
Kovács Zoltán	Turi Katalin
Konczosné Szombathelyi Márta	Vargáné Orgován Vivien
Lubinszki Mária	Vágvölgyi Andrea
Maier Enikő	Weiszbürg Tamás
Mándy Zsuzsanna,	

Szakmai lektorok:

Bodnár Gabriella	Kormos Dénes
Heimann Lászlóné Buzsik Ilona	Mező Katalin
Kitzinger Arianna	Takács Ildikó
Kovács Mónika	

Kiadó: Magyar Tehetséggondozó Társaság
4032 Debrecen, Egyetem tér 1.
Felelős kiadó: Balogh László, a Magyar Tehetséggondozó Társaság elnöke
Web: <http://mateh.hu/>
E-mail: info@mateh.hu

ISBN szám: Nyomtatásban megjelenő verzió: ISBN 978-615-02-2292-9
E-könyvként megjelenő (pdf) verzió: ISBN 978-615-02-2293-6

Irodalomjegyzékben:

Bodnár Gabriella és Mező Ferenc (Szerk.) (2024): *Tehetséggondozás a felsőoktatásban*. Magyar Tehetséggondozó Társaság, Debrecen.

Minden jog fenntartva

© 2024 A szerkesztők és a szerzők

Tartalom

Bodnár Gabriella és Mező Ferenc: <i>A felsőoktatás tehetséggondozásának 10 éve (2013-2023)</i>	9
I. EMPIRIKUS VIZSGÁLATOK.....	17
Bognár György és Salamon Ádám: <i>Korai tehetséglejlesztés és pályaaorientáció lehetőségei a műszaki felsőoktatás alapképzésein</i>	19
Galavics Diána: <i>Empirikus adatok elemzése a tudományos diákköri munkák oktatói és hallgatói megítélésében</i>	41
Szabó Bálint: <i>Ösztöndíjak és karrierlehetőségek a tudományos diákköri munkák eredményeképpen</i>	57
Sélei Beatrix: <i>Tehetséges hallgatók bevonása az oktatómunkába a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemen</i>	69
Szakonyi Petra: <i>Fenntartható városi mobilitás tervezése projekt módszer alkalmazásával és digitális eszközök segítségével</i>	91
II. FELSOROKTATÁSI INTÉZMÉNYEKEN ÁTÍVELŐ TEHETSÉGGONDOZÓ PROGRAMOK	109
Bencéné Fekete Anikó Andrea, Belovári Anita és Csajka Edina: <i>Tudomány – Módszertan – Tehetséggondozás</i>	111
Mező Ferenc: <i>Egyetemek, cégek és civil szervezetek közös, interdiszciplináris tehetségsegítő kezdeményezései</i>	127
Sándor-Kovács Dóra Katalin, Kovács Mónika és Vargáné Orgován Vivien: <i>A szakértelemtől a kiválóságig – tehetségstratégia a felsőoktatásban</i>	143

Szilágyi Brigitta, Cziráki Szabina, Szabó István és Weiszbürg Tamás: <i>„A TDK örök!” – a felsőoktatás egyik legrégebbi tehetséggondozó műhelyének 2013-2023 közötti időszakáról</i>	167
Tonk Márton: <i>Felsőoktatás-politika, tehetséggondozás, kisebbségi oktatás</i>	181
III. FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEN BELÜL TÖRTÉNŐ TEHETSÉGGONDOZÁS.....	187
Badó Attila és Újvári Edit: <i>A SZTE – Szegedi Tudományegyetem – Junior Akadémia a tehetséggondozás új útjain</i>	189
Dobay Beáta: <i>Tehetséggondozás a Selye János Egyetem Tanárképző Karán (2013-2023)</i>	201
D. Tóth Márta és Kovács Zoltán: <i>A tehetséggondozás eredményei a Nyíregyházi Egyetemen</i>	211
Erostyák János és Révész György: <i>Tehetséggondozó Iroda a Pécsi Tudományegyetemen</i>	223
Frang Gizella: <i>Soproni jó-gyakorlatok – Don Bosco Szakkollégium</i>	229
Gál Katalin, Maior Enikő, Pásztor Rita és Székedi Levente: <i>Talentum Partium – a tehetséggondozás tapasztalatai egy regionális egyetem példáján</i>	247
Hornýánszky Gábor és Törincsi Mercédesz: <i>A VeBio Tehetség Csoport tevékenysége és önkénteseinek szakmai felkészítése a tehetségsegítésre és a pályorientációs feladatok ellátására</i>	267
Horváth Tamás és Vágvolgyi Andrea: <i>A Soproni Egyetem Erdőmérnöki Karának tehetséggondozása 2013-2023 között</i>	273
Konczosné Szombathelyi Márta és Kocsis Dóra: <i>A Széchenyi István Egyetem tehetségszervezetei: tehetségmenedzsment a hallgatói kiválóságért</i>	291

Lubinszki Mária:

A tehetséggondozás rejtett erőforrásai
– komplex kiégés prevenció pedagógusoknak a Miskolci Egyetemen 307

Mándy Zsuzsanna és Olvasztó Zsófia:

2013-2023 A DETEP számokban
– A Debreceni Egyetem Tehetséggondozó Programjának eredményei
és kihívásai az elmúlt 10 évben 325

Pataki Péter:

Pilóta keksztől a műholdakig
– tapasztalatok és gondolatok a műszaki tehetséggondozás fejlesztéséről 339

Turi Katalin:

Tehetséggondozás a pedagógusképzés gyakorlatain
– egy intézményi tehetségprogram lehetőségeinek bemutatás 351

A szakértelemtől a kiválóságig – tehetségstratégia a felsőoktatásban

Sándor-Kovács Dóra Katalin, Kovács Mónika és Vargáné Orgován Vivien

Absztrakt

Magyarország húszéves tehetséggondozás-stratégiájában kiemelt célként jelenik meg a felsőoktatás, a posztgraduális képzés, a pályakezdés tehetségsegítő műhelyeinek támogatása. Hazánk 2030-ra Európa jelentős innovátorai közé történő felzárkózást tűzte ki célul, melyben az EIS-mutatók alapján meghatározó fejlesztési terület a doktori végzettségűek számának növelése. A tudásalapú társadalom szervezőereje a felsőoktatási intézmények köré épülő innovációs hálózat, az innovációs potenciál a képzés és oktatás által, valamint az egyetemek innovációs tevékenysége által növelhető (S3 stratégia). A felsőoktatási intézmények mint tehetségvonzó és -generáló intézmények (Szabó, 2012) esetében a tehetségbázis kialakítása, fejlesztése, menedzselése, a változó munkaerőpiaci elvárásokra történő felkészítés, az adekvát tehetséghasznosulási formák azonosításának támogatása prioritás.

A tehetségáramoltatás biztosítását, a fejlesztő tevékenységek és programok fókuszált és komplex megvalósítását az intézményi tehetségstratégia támogatja.

A tanulmány célja feltérképezni, hogy jelenleg a magyar felsőoktatási intézmények milyen módon detektálják a tehetséges hallgatók tehetségkibontakoztatásának folyamatát, milyen tevékenységekkel, támogatási formákkal járulnak hozzá, hogy a szakértelemből kiválóság formálódjon, hogyan biztosítják új fejlődési területek felé történő nyitást. A vizsgálat fókuszában a tudásterület (domain) – szakmai terület (field) működésmód került, hogy maga a felsőoktatási intézmény hogyan tudja az adott tudományterületre, specifikált tudásterületre bevezetni a tehetséges hallgatókat, hogyan tudja megnyitni a területet a köznevelés és szakképzés tehetségei számára, hogyan tudja támogatni, hogy az intervenciók innovációkká fejlődjenek, az újítások a tudásterületre becsatornázásra kerüljenek, hogyan tudja biztosítani a tehetségáramlást a különböző területek között.

A tanulmány célja, hogy a hazai tehetséggondozás vonatkozásában a felsőoktatás szintjén realizálódó kihívásokra és lehetőségekre adjon rálátást az intézményi tehetségstratégiák kereteinek meghatározásával, a fejlesztési potenciálok azonosításával közvetve a tehetségvesztés mérséklését, a tehetségbázis tudatos alakítását segíthesse.

Abstract

The 20-year talent management strategy for Hungary identifies the provision of talent support workshops for higher education, postgraduate training, and career entry as a priority goal. By 2030, the objective of the Hungarian government is to catch up with Europe's leading innovators. In order to achieve this, the country has identified the increase in the number of doctoral graduates as a key area for development, based on the EIS indicators. The organisational capacity of the knowledge-based society is contingent upon the innovation network that is constructed around higher education institutions. The innovation potential can be augmented through training and education, as well as through

the innovation activity of universities (strategy S3). In the context of higher education institutions as institutions that attract and generate talent (Szabó, 2012), the creation, development and management of the talent base, preparation for changing labour market expectations, and support for the identification of adequate forms of talent utilisation are priorities.

In order to guarantee the flow of talent, the implementation of developmental activities and programmes is supported by the institutional talent strategy, which is focused and complex in nature.

The objective of this study is to map the current practices of Hungarian higher education institutions in detecting the talent development process of talented students. This includes an examination of the activities and forms of support they provide to facilitate the formation of excellence from expertise, as well as their strategies for ensuring the opening to new areas of development. The investigation focused on the knowledge area (domain) and professional area (field) modes of operation. It examined how higher education institutions can introduce talented students to a given field of science or a specified area of knowledge. It also explored how institutions can open up fields to the talents of public education and support the development of innovations. Finally, it investigated how institutions can ensure the flow of talent between different areas.

The objective of this study is to gain insight into the challenges and opportunities at the level of higher education in relation to domestic talent management. This will help to mitigate the loss of talent and shape the talent base by defining the framework of institutional talent strategies and identifying development potentials.

Bevezető

Magyarország gazdasági kibontakozásában a tudás- és képességigényes ágazatok fejlesztése kulcsfontosságú, így kiemelt jelentősége van a tehetségek azonosításának, tehetségük kibontakozásának támogatásának, a munkaerőpiaci tehetséghasznosulás adekvát formáinak meghatározásának, és azon stratégiák kidolgozásának, hogy ezáltal hogyan lesz képes az ország megtartani a legkiválóbb tehetségeit (NTP, 2008).

A tudásalapú társadalomban azonban magának a műveltség (literacy) fogalmának kapcsán is történt paradigmaváltás, így a korszerű műveltségfelfogás már a 21. század információs környezetében való eligazodást jelenti (Varga, 2020). Az információs műveltség jelenti azt a kiindulópontot, ami a kiváló teljesítmény eléréséhez, a tudásterületek fejlődéséhez nélkülözhetetlen. Az információs műveltség az információs szükséglet felismerését, az információ megtalálását és minőségének értékelését, tárolását és visszakeresését, az információ hatékony és etikus felhasználását, új tudás létrehozására használatát és megosztását involválja (UNESCO, 2008).

A tudásteremtés alapja az innováció. A tudásalapú gazdaságban folytonos tanulás szükséges, ahol az innovációt elsősorban a termelők és a felhasználók kapcsolatán keresztül cserélődő megtestesült és rejtett tudás eredményezi (OECD, 1996). Ily módon fokozatosan nő az innováció szerepe a globális versenyben, a technológiai, szervezeti, piaci újításokon és az új termékek bevezetése, ezek adaptálása határozza meg a nemzetek, régiók és vállalatok versenyképességét (Hátori-Szabó, 2012).

A versenyhelyzet, a tudás és információ felértékelődése folyamatosan változó, kiszámíthatatlan világot indukál, megkívánva a folyamatos alkalmazkodást és újratervezést.

A változékonyság (Volatile), bizonytalanság (Uncertain), komplexitás (Complex) és többértelműség (Ambiguous) jellemezte VUCA-világban immár az állandó figyelem, a gyors reakciókészség és rugalmas alkalmazkodás biztosítja, hogy adekvát módon kezelje az ember a váratlan helyzeteket. A VUCA-világ jellemzője maga a változás, aminek sem az iránya, sem a módja előre nem látható. Ily módon a referenciapontok és distancia hiánya folyamatosan fenntartja a detektálás, adaptálás, transzformálás szükségességét. Ehhez kapcsolódóan a tudásalapú társadalomban a fejlődési szemlélet (Dweck, 2015), az agilitás és az önreflexió (Daudelin, 1997) szerepe felértékelődik, hisz ezáltal válik képessé az ember arra, hogy adaptív válaszokat adjon a kihívásokra. Ebben kulcsfontosságú az egész életen át tartó tanulás motivációja és tudatossága, miközben a tudás transzferálhatósága is központi kérdéssé válik (Molnár, 2002).

A VUCA-világ tehetséggondozásának így módon az egyik legnagyobb kihívása: felkészíteni a fiatalokat a folyamatosan változó világban történő helytállásra, olyan egész életre szóló értékrendet mutatni számukra, személyes eszköztáruk fejlesztéséhez lehetőségeket biztosítani, ami a későbbiekben iránytűként segíti őket az eligazodásban. Támogatni őket abban, hogy képessé váljanak tehetségük hasznosulásának módjait azonosítani és formálni, hiszen a tehetség társadalmi konstruktum, a mindenkor társadalom határozza meg szükségleteiből kiindulva, hogy mi az, amit tehetségnek tart (Davidson, Rosenberg, 1990 – idézi: Gyarmathy, 2015). Ahhoz azonban, hogy a tehetség hasznosulása megvalósuljon, a tehetség észlelése és pozicionálása szükséges, és ezen területek szakmai támogatása alapozza meg a későbbi önmenedzselés eredményességét.

A képességek teljesítménybe fordításához, a tehetség kibontakoztatásához az erősségeknek megfelelő célok és kihívások, valamint az inspiráló, fejlődést biztosító tevékenységek jelentik az alapot. A támogató környezet és szakmai háttér segíti ez eredményességet, a produktivitás sikeréhez eszközök, a megvalósításhoz idő szükséges. A felsőoktatás harmadik missziós tevékenysége, a létrehozott tudás hasznosítása, valamint minden olyan tevékenység, amely a felsőoktatási intézményi adottságok akadémiai környezeten kívüli gazdasági és társadalmi kiaknázásával kapcsolatos, szintén új kontextusban értelmezendő a folyamatosan változó világban, az átalakuló munkaerőpiaci környezetben.

A tudásalapú-gazdaságban nő a magasan képzett munkavállalók iránti kereslet, a felsőoktatási intézményeknek kulcsfontosságú a szerepe a tudás létrehozásában, valamint annak továbbításában, átadásában (Kiss, 2016), mindeközben az új innovációs paradigmában a tevékenység legfőbb hajtóereje és mozgatója a tehetséges és tudással felvértezett egyén (Hátori-Szabó, 2012). A munkaerő-piacon ugyanakkor emelkedő tendenciát mutat a tehetséghiány (Manpower, 2024), a munkaadók globálisan 75 %-ban nem találnak megfelelő jelöltet a nyitott pozíciókra.

A munkaerőpiac a tehetségbeli illeszkedéshiányok enyhítésére a képezhető tehetség koncepcióját alkalmazza, hogy megfelelő felkészültségű és motivációjú egyént tudja a betöltetlen, a vállalati működés és eredményesség szempontjából kulcsfontosságú pozíciókba bevonítani. A koncepció az alábbi kérdéseket helyezi a fókuszba:

- Melyek azok a készségek, amik elengedhetetlenek ahhoz, hogy a munkakört betöltő jól teljesítsen?
- Ezek közül melyeket lehet hatékonyan megtanítani?
- Rendelkezésre áll-e az idő és a pénz, hogy a készségeket kifejlesszük a jelöltekben?
- Megvan-e a jelöltekben a képesség (a motiváció és az adottság egyaránt), hogy kifejlesszék magukban a szóban forgó készségeket? (Manpower, 2010)

Hazai kutatási eredmények alapján a munkaerőpiac tehetségképe (1. ábra) az alábbi elvárásokat mutatja:

1. ábra: A munkaerőpiac tehetségképe. Forrás: Tóth, 2020, saját szerkesztés



A hozzáértés, nyitottság és fejlesztési igény azon referenciapontok, melyek az oktatásból a munkaerőpiacra lépő, ott már magát tapasztalatai és ambíciói alapján pozicionáló tehetséges munkavállalót meghatározzák. A magyarországi trendek is azt mutatják, hogy ahhoz, hogy a vállalatok a tehetségpotenciálokat saját fejlődésük javára fordíthassák, proaktívan az oktatási rendszer irányába mozdulnak el, keresve azon lehetőségeket, hogy a kereslet-kínálatbeli egyensúlyhiányt oly módon oldják fel, hogy már maguk készítik fel azon pozíciókra a diákokat, melyek a későbbiekben számukra irányadóak. Ezen törekvés a „képezhető tehetségek” koncepciójában a tanulásra való képesség és motiváció alapvető kritériumaira építve célzott fejlesztéssel, kreatív klímával és tehetségfókuszú programokkal magas bevéleési paramétereket jelenthet, ami hosszabb távon az adott vállalat versenyképességi mutatóiban azonosíthatóvá válik.

A tehetségek munkaerőpiacra történő belépése e szempontból kulcsfontosságú: saját képességeik, készségeik és fejlesztési lehetőségeik ismerete, a tehetségpotenciáljuk azonosítása és hasznosítására vonatkozó lehetőségekre való rálátás éppúgy meghatározó, mint a gazdasági és társadalmi környezet ismerete, ahol önpozicionálásuk megvalósul, kidolgozott önmenedzsment eszközökkel tudják produktivitásukat megmutatni.

A felsőoktatási intézmények, mint tehetség-vonzó és generáló intézmények (Szabó, 2012) esetében a tehetségbázis kialakítása, fejlesztése, menedzselése, a változó munkaerő-piaci elvárásokra történő felkészítés, az adekvát tehetséghasznosulási formák azonosításának támogatása prioritásként kerül meghatározásra.

Tehetségfókusz a felsőoktatásban

Magyarország 20 éves tehetséggondozás stratégiája a tehetségek segítségét és fejlesztését az életpálya helyes irányba terelése, az életpálya sikerességének segítése, az innováció és kreativitás ösztönzése, a gazdasági növekedés, a magasabb versenyképesség, az esélyegyenlőtlenségek csökkentése, a magasabb társadalmi mobilitás, a hátrányos helyzet leküzdése és a kistérségek, valamint az egész társadalom kohézióját egyaránt szolgáló komplex tevékenységegyüttesként határozza meg (NTP, 2008:2). A szakmai irányelvek alapja, hogy a tradicionálisan vett tehetségsegítés általában a kora gyermekkortól a munkába állás és a tehetség hasznosulásának kezdeti fázisának idejéig (35 éves korig) tart, kiemelten fontos így a tehetségfejlődés folyamatában a támogató környezet biztosításának folytonossága, a produktívitásnak teret engedő lehetőségek felkínálása az oktatási időszak teljes vertikumában. A stratégiai dokumentumban kiemelt célként jelenik meg a felsőoktatás, a posztgraduális képzés, a pályakezdés tehetségsegítő műhelyeinek támogatása. Továbbá prioritásként realizálódik a felsőfokú tanulmányok időszakára vonatkozóan az ön-menedzselő, innovációs és vezetői készségeket fejlesztő programoknak és program-kiegészítéseknek a tehetségfajtákhoz és az igényekhez igazodó kialakítása és fokozatos bevezetése, valamint a programokhoz kapcsolódóan a fiataloknak a tehetséghasznosulást segítő cégek, szervezetek és szervezeti keretek képviselőivel való szervezett összekapcsolása (NTP, 2008:16). A Nemzeti Tehetség Program 2023. – 2024. évi cselekvési programjában a tehetséggondozó tevékenység legfontosabb elemei között került meghatározásra egy olyan tehetséggondozó rendszer működtetése, amely összeköti az azonosított tehetségeket az őket felvevő területekkel, valamint olyan innovatív ötletek támogatása, amelyek a tehetséges fiatalokat vállalkozásra ösztönzik (NTP, 2023).

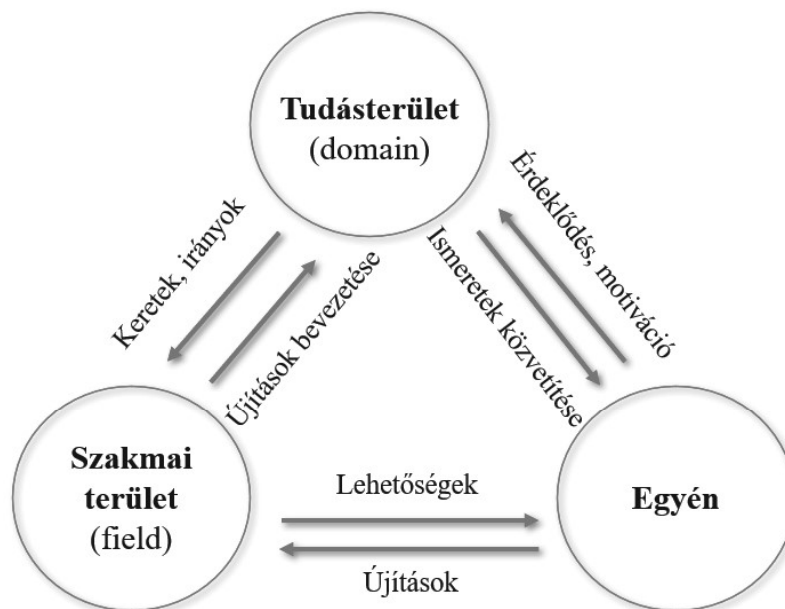
A tehetségtámogatás folytonossága, a tehetségekibontakoztatásnak a munkaerőpiacra történő becsatornázása, az innovációk ösztönzése kiemelt feladata a felsőoktatás tehetséggondozó tevékenységének, amit a szakpolitikai fejlesztések is prioritásként határoznak meg. A felsőoktatási intézmények tehetségstratégiáinak kialakításában meghatározó jelentőségűvé válik a szakmai terület kidolgozottsága, mely megfelelő színvonalon tudja közvetíteni a tudásterület ismereteit, lehetőségeket biztosít, bevonzza a tehetségeket, versenyképes modelleket biztosít a fejlődéshez.

A fejlődés, az innováció motorja a kreativitás. Csíkszentmihályi (2008) a kreativitást, illetve ennek kiterjesztett tehetségfelfogását (Herskovits és Ritoók, 2013; Jávor et al., 2021) az adott kultúra kontextusában, rendszerében értelmezhető fogalomként határozza

meg, mely minden esetben egy tartományt (tudásterületet vagy tudásterületek összekapcsolását) változtat meg a szakértői kör facilitálásával.

A kreativitás így rendszerfolyamat, amelyben három terület áll dinamikus kapcsolatban (2. ábra): (1) az egyén (individual) minden vonásával, személyiségével, korábbi tudáskonstrukumaival, motivációjával; (2) a tudásterület (domain) az ismeretek tartalmával és szimbólumrendszerével, szabályokkal, gyakorlati elvekkkel, szakmai paradigmákkal; (3) a szakmai terület (field), amely a tudásterület művelőinek, szakembereknek, oktatóknak, kutatóknak, intézményeknek és egyéb kezdeményezéseknek a közössége, akiknek a területspecifikus tudása jelentős részben megegyezik.

2. ábra: Csíkszentmihályi kreativitásmodellje. Forrás: Csíkszentmihályi, 1999 alapján, saját szerkesztés és kiegészítés



A szakmai terület esetében meghatározók a kapuőrök, akik szakmai tudásuknál, tapasztalatuknál és pozíciójuknál fogva döntéshelyzetben vannak, (Győri, 2019: 309) hogy kit engednek be a tudásterületre, azaz az egyén lehetőséget kap-e a tudásterület átadására valamilyen formában (program, előadás, publikáció), biztosítanak-e számára kutatási projektjéhez forrásallokációt.

A tudásterület és a szakmai terület egymással korrelációban lévők: a tudásterület ismerete, értéke nélkül a személy nehezen vagy egyáltalán nem léphet tovább az adott terület fejlesztésébe, nem képes innovációk létrehozására, ugyanakkor a szakmai terület kidolgozottsága, a források és a lehetőségek rendelkezésre állása, a kapuőrök felkészültsége alapvetően meghatározza, hogy milyen kvalitásokkal bíró egyén számára nyílik

meg a tudásterületre való belépés, hogyan tudja a kibontakoztatni tehetségét, társadalmilag hasznos tevékenységgé formálni produktivitását.

A modell alapot nyújt a felsőoktatási intézmények tehetségstratégiája vonatkozásában a célok és fókuszterületek meghatározásához.

A felsőoktatási intézmény olyan szakmai területek összessége, mely a képzési portfóliójába tartozó tudásterületek kapuőr funkcióit tölti be, a hallgatóknak és kutatóknak teret és lehetőséget biztosít az elmélyülésre, fejlődésre, támogatja az intervenciók innovációkká alakulását. A felsőoktatási intézménynek, mint szakmai területnek tehetségstratégiájában szakmai kritériumokat kell meghatároznia, hogy a tudásterületre való beléptetésnél, a lehetőségek biztosításánál, a források elosztásánál, más szakmai területekkel való együttműködésben hogyan tudja összességében és egyenként biztosítani a tudásterületek fejlődési potenciáljának fenntartását, a tudományos és társadalmi változásokat értékteremtő módon generálni.

A jól működő szakmai terület elkötelezett, motivált, kihívásokat kereső és teremtő szakemberei által képes indukálni a változásokat, a tehetséges fiatalok beléptetését és magas szintű működését menedzselni, a tudásterület fejlődését támogatni.

A kidolgozott stratégiai működés alapot biztosít ahhoz, hogy a jól működő szakmai terület utat nyisson a tudásterületi fejlődésnek, valamint a megfelelő szinten fejlett tudásterület nagy előrelépési lehetőségek tudáskeretét biztosítja a szakmai területre lépő új tehetségeknek. A széles tudásterületi előrelépést és jó szakmai területi jelenlétet biztosító területek vonzók lehetnek a legtehetségesebbek számára, míg a fordítottja leszűkítheti, hogy kik is lesznek azok, akik az adott tudás- és szakmai területen tevékenykednek.

A tudásterületek magas szintű működéséhez szakmai területek együttműködése szükséges, felsőoktatási intézmények, munkaerőpiaci szereplők, civil szféra kooperációja járulhat hozzá ahhoz, hogy kiemelkedő teljesítmények létrehozására váljon lehetőség a tehetséges egyének által.

A felsőoktatási intézmény szakmai területeinek kidolgozottságát az intézményi tehetségstratégia biztosította keretek a fejlesztési irányvonalak és a hálózati együttműködések által segítik, így a tehetségáramoltatás- és menedzsment kritériumainak teljesüléséhez járulnak hozzá.

A szakmai terület azonban azon gazdasági-társadalmi-politikai kontextusban tudja a maga fejlesztési törekvéseit tevékenységgé formálni, amely működéséhez és működtetéséhez forrásokat biztosít, legitimizálja a tudásterület vonatkozásában szakmai szerepét, stratégiájában pedig igazodik azon célkitűzésekhez, mely a regionális és globális rövid- és hosszútávú tendenciákhoz alkalmazkodnak.

Jogsabályi és szakpolitikai keretek

A nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben dedikáltan megjelenik a felsőoktatási intézményeknek a tehetséggondozással és a tudomány társadalmi elismertségének növelésével kapcsolatos feladatok ellátásának kötelezettsége.

A jogszabály 54. §-a a felsőoktatási intézmény feladataként határozza meg a tantervi követelményeket meghaladó teljesítmény nyújtására képes, kiemelkedő képességű és

hozzaállású hallgatók felkutatását, felismerését, és szakmai, tudományos, művészeti és sport tevékenységének elősegítését. A felsőoktatási intézmény önállóan vagy más felsőoktatási intézménnyel együttműködve tehetséggondozó rendszert, ennek keretében tudományos diákköröket, szakkollégiumokat, illetve roma szakkollégiumokat működtethet, valamint mentorprogram keretében nyújt segítséget a hátrányos helyzetű hallgató tehetségének kibontakoztatásához.

Külön jogszabály határozza meg a nemzeti felsőoktatási kiválóság rendszerét, mely magában foglalja a kiemelt felsőoktatási intézményt; a hallgatói kiválóság, illetve a tehetséggondozás rendszerét, így különösen a szakkollégiumokat és az országos tudományos diákköri mozgalmat; a felsőoktatási kollégiumok, diákotthonok tehetséggondozó műhelyeit; az oktatói és kutatói kiválóság rendszerét, egyes intézményeit, így különösen a nemzeti felsőoktatási kiválóság ösztöndíját; a felsőoktatási intézményeknek autonóm működésük keretében önállóan, más felsőoktatási intézményekkel, illetve szakmai szervezetekkel működtetett tehetséggondozó rendszereit (NK, 2013).

A jogszabályi elvárásrendszer mellett szakpolitikai stratégiák jelölik ki azon fejlesztési területeket, melyek az ország versenyképessége szempontjából a felsőoktatási tevékenységek szempontjából is relevánsak.

A tehetséggondozás szerves része annak a 2030-ra megjelölt célnak, mely a magyar felsőoktatási rendszerre vonatkozó víziókat fogalmazza meg. A *Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016* szakmai dokumentum kiemeli, hogy a hazai felsőoktatásnak alkalmazkodnia kell a globális világ működése által kialakított, egyre erősödően nemzetközi jelleget mutató környezethez, mégpedig úgy, hogy a magyar felsőoktatásban lévő lehetőségek fókuszált kiaknázása, az értékmegőrzés és értékteremtés szem előtt tartása, az erőforrások hatékony felhasználása mellett egy magasabb minőséget nyújtó, teljesítményelvű és a gazdasági szereplők igényeit is kiszolgáló rendszer jöjjön létre.

A megjelölt célokban megjelenik, hogy 2030-ra az oktatási specializáció nem önmagában, hanem a kutatás-fejlesztési tevékenység fókuszálásával párhuzamosan zajlik le, melynek eredményeként a források magas szintű koncentrációja valósul meg, és ezáltal egy-egy terület így a legkiválóbb nemzetközi tehetségeket is képes lesz a hazai intézményekbe vonzani. Célkitűzés, hogy az itthon folytatott alapkutatások ismét a világ élvonalába emeljék tudósainkat, hozzájárulva ezzel a jövő társadalmi kihívásainak megválaszolásához. Mindezek alapján a hazai alkalmazott kutatási és innovációs tevékenység pedig képes lesz érdemben javítani az uniós és a magyar gazdaság húzóágazatainak versenyképességét (Net1:14).

A harmadik misszió, a felsőoktatásban létrehozott tudás hasznosítása, valamint minden olyan tevékenység, amely a felsőoktatási intézményi adottságok akadémiai környezeten kívüli gazdasági és társadalmi kiaknázásával kapcsolatos, a szakmai dokumentum az alábbi, a tehetséggondozáshoz kapcsolódó célkitűzéseket fogalmazza meg a 2030-ig tartó időszakra vonatkozóan:

- *A felsőoktatás helyi gazdaságfejlesztésre gyakorolt hatásának erősítése*, melynek részeként a tudományos kutatások eredményeinek tényleges innovációvá konvertálásához a felsőoktatási intézmények tudás- és technológiatranszfer tevékenységének javítása, az inkubációs szolgáltatások és a spin-off vállalkozások

alapításához segítséget nyújtó szolgáltatások fejlesztése szükséges. A felsőoktatási intézmények aktivitásának növelése a társadalmi kihívások kezelésében és a társadalmi innováció terjesztése területén, mely így hozzájárul a társadalom jelenkori kihívásokhoz való alkalmazkodás segítéséhez.

- *A tudománypszerűsítő, ismeretterjesztő, szemléletformáló szolgáltatások bővítése*, mely által a tudásterülethez való hozzáférés minél nagyobb elérést biztosít, minél több tehetséges egyén számára nyílik lehetőség a tudásterület ismereteinek és szabályszerűségeinek megismerésére, ily módon a szakmai terület számára is növekszik a tehetségvonzás lehetősége.
- *A felsőoktatás szolgáltató funkcióinak megerősítése mind a hallgatók, mind a helyi társadalom felé*, ami a szakmai terület által biztosítható komplex támogatást erősítheti, a mentális és fizikai jóllétet, a lazító programokat támogató kulturális, közösségi és sport tevékenységi lehetőségek kínálatának fenntartásával, minél szélesebb körben való biztosításával.
- *A határon túli magyar oktatás minőségi és mennyiségi fejlesztése* által lehetővé válik egy egységes Kárpát-medencei oktatási tér kialakítása, ami hozzájárulhat, hogy a szakmai terület a külhoni magyar tehetségeket is be tudja vonni a tudásterület megismerésébe, fejlesztésébe.

A *Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016* szakmai dokumentum a felsőoktatás személyre szabottságát, a differenciált tevékenységek megvalósítását, a mentori rendszer megerősítését 2030-ra még inkább megerősítendő területként határozza meg, mely elemek a tehetséggondozás tevékenységében kiemelt jelentőséggel bírnak.

A tehetségáramlás biztosítása, a tehetségek bevonása szempontjából kiemelt jelentőségű, hogy a felsőoktatási stratégia ne csak a felsőoktatási szférára és intézményrendszerre korlátozódjon: a beavatkozásoknak korai pályaorientációs és készségfejlesztési programokkal kell megtámogatniuk a köznevelési rendszert és annak hallgatói utánpótlást biztosító funkcióját. Pályaorientációs programokkal 11-12 éves, 6. osztályos korcsoporttól kezdődően az iskolán kívüli tevékenységekkel, a köznevelési intézményrendszerrel együttműködve, azt támogatva szükséges megkezdeni a felsőoktatásba való bekerülés támogatását mind a készségfejlesztés, mind a motiváció oldaláról (Net1:34).

A 2030-ig megjelölt célok teljesüléséhez, a változó világ kihívásaihoz való rugalmas alkalmazkodás, valamint a tehetség nem klasszikus megnyilvánulási formáinak társadalmi hasznosulása, a tehetségpotenciálok produktivitásba fordítása és annak menedzselése egyéni és társadalmi szinten is egyre inkább felértékelődik, mindamelllett a tehetség sokszínűsége még mindig nagyrészt kihasználatlan innovációs erőforrásként határozható meg. A tehetségről való gondolkodást a munkaerő-piaci igényeinek és elvárásainak distanciája határozza meg, így a tehetségbeli illeszkedéshiányok enyhítése a tudásalapú társadalomban folyamatos módszertani megújulást kíván.

Magyarország Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Stratégiája (2021–2030) kiemelt célnak tekinti, hogy az ország 2030-ra Európa jelentős innovátorai közé történő felzárkózása megvalósuljon, valamint az állami kutatóhelyek (kutatóintézetek és felsőoktatási intézmények) kutatási eredményeinek gyakorlati hasznosításának fokozását.

A szakpolitikai stratégia a felsőoktatási intézmények, mint innovációs központok, esetében prioritásként határozza meg annak ösztönzését, hogy a KFI rendszerben kiemelt szerepet töltsenek be.

A KFI-stratégia hangsúlyozza, hogy a tudástermelés alapját a felfedező kutatások jelentik, ami csak egy nemzetközileg is versenyképes alapkutatási rendszer megléte esetén tud megvalósulni, ugyanakkor fontos szerep jut a versenyképességben a fordított translációnak is, azaz a társadalom és technológia fejlődése közötti divergencia oly módon csökkenthető, ha az innováció területén kitűzött céloknak tudományos kérdésekre történő lefordítása megvalósul (IS, 2021:35).

A tudástermelés átfogó céljainak teljesülése érdekében a kutatói utánpótlás biztosítása, a valós igényekkel összhangban álló doktori programok, kooperatív PhD működtetése és fejlesztése, a gyakorlatorientált, a felhasználási területek és a helyi igények felé nyitott felsőoktatási képzési portfólió kialakítása, felsőoktatási és kutatóintézeti tudásteremtő együttműködések biztosítása külső szereplőkkel azon fókuszpontok, melyek a szakmai terület tevékenységrepertoárját is erősítik, hozzáadott értékkel bírnak az adott intézmény és az ország versenyképességének fokozását célzó törekvések megvalósításában.

Az innovációs törekvések szempontjából kiemelt terület az ipari és az akadémiai életút közötti átmenet rugalmasabbá tételének biztosítása, ami a tudásterület vonatkozásában a szakmai területek együttműködésének erősítését jelenti. A tudásfelhasználás szempontjából is az egyetem/kutatóintézet és az innovatív ipar között kialakuló kapcsolatrendszer megerősítésére épülő sikeres tudás és technológiai transzfer tevékenység tekinthető leginkább prosperáló iránynak (IS, 2021:50).

Fontos terület továbbá a felsőoktatás harmadik missziós tevékenységei közé sorolt társadalmi szerepvállalás, tudománynépszerűsítés és ismeretterjesztés érdekében innovációs ökoszisztéma kialakítása jelent lehetséges megoldást.

Az innovációs ökoszisztéma megerősítéséhez és az innovációs szemlélet elterjedéséhez elengedhetetlen a kreatív, alkotó folyamatot megalapozó gondolkodás fejlesztéséhez minél korábbi lehetőségek biztosítása, a hallgatói utánpótlás érdekében a felsőoktatási és közoktatási intézmények közötti kapcsolat megerősítése (IS, 2021).

A stratégia is kiemeli, hogy a kritikus tömegű hallgatói utánpótlás hosszú távú biztosítása érdekében támogatni kell a regionális együttműködések kialakítását a felsőoktatási intézmények és a közoktatási intézmények között. Utóbbiak elsősorban a korai pályaorientáció, a tehetséggondozás és a duális gyakorlólhelyek rendszerének erősítése révén segíthetik a felsőoktatási intézményeket (IS, 2021:36)

A sikeres innovációt megalapozó logikus és kreatív gondolkodás kialakításának, a legújabb tudományos eredmények, felfedezések és módszertan elsajátításának egyik fontos eszköze lehet az alap- vagy felfedező kutatásokban való részvétel. Így ennek népszerűsítése és az abban való jártasság megszerzése támogatandó a középszintű oktatásban, a felsőoktatásban, valamint a kutató-fejlesztői karrier későbbi szakaszaiban is (IS, 2021:26).

Nemzeti Intelligens Szakosodási Stratégia (S3) – 2021-2027 horizontális prioritásai a készségek fejlesztésére vonatkozó célokat fogalmazzák meg, amelyeknek részeként az innovációs kapacitások erősítése került a fókuszba. A felsőoktatási intézmények szerepe a KFI fejlesztések megvalósításához szükséges készségek, képességek erősítésében; a

szakképzés, a felsőoktatás, vállalati szereplők és a közszféra közti együttműködések támogatásában; valamint az MTMI területekhez kapcsolódóan olyan interdiszciplináris, ráépülő képzési programok kialakításában jelenik meg, amelyek a munkaerőpiac szakemberigényéhez kapcsolódnak.

A szakpolitikai stratégiák által kijelölt fejlesztési irányok támogatják a felsőoktatási intézményeket, mint szakmai területeket, hogy tevékenységükkel az innováció motorjaivá váljanak. A tudásterület és szakmai terület dinamikája teremti meg a keretet a tehetséges egyének bevonására, a tehetségáramlás biztosítására, a tehetségkibontakoztatáshoz szükséges kreatív klíma megteremtéséhez.

A tudásterületek fejlődéséhez jelentős mértékben hozzájárul az Open Science (nyílt tudomány) megközelítése, amely „az átláthatóság és együttműködés elvein alapul és a friss kutatási eredmények terjesztésének innovatív módját jelenti a legújabb technológiai fejlesztések és a digitalizáció vívmányainak alkalmazásával” (ÁNYT, 2021).

A fentiek alapján a tehetségstratégia kialakításában a szakmai terület opcionális célkitűzései a tehetségbázis kialakításához:

- tudás- és technológia transzfer,
- kutatói életpálya támogatása,
- alap- vagy felfedező kutatásokban való részvétel támogatása,
- nemzetközi kutatási projektek kialakítása,
- önmenedzsment megerősítése, készségfejlesztés,
- együttműködés vállalati szereplőkkel,
- köznevelés és szakképzés tanulóinak korai pályaorientáció.

A felsőoktatási intézmények szakmai területként hozzájárulnak ahhoz, hogy az egyén a tudásterülethez hozzáférve a kompetencia – szakértelem – kiválóság fejlődési útját bejárhasa.

Kompetencia – szakértelem – kiválóság

A tehetségstratégia meghatározásához kiindulópontként a tehetségfejlesztés mega-modellje ad keretrendszert.

A modell alapja azon dinamikus szemléletet, a tehetségfejlődés folyamatjellegét kiemelő tehetségdefiníció, mely a felsőoktatási intézmények tehetségstratégiájában a hallgatói támogató programok mellett a köznevelésben és szakképzésben tanulók bevonását és a vállalati szférával való együttműködések tevékenységeit is involválja.

„A tehetség területspecifikus és alakítható fejlődési folyamat, a kimagasló teljesítményhez vezető út az egyénben rejlő potenciál megnyilvánulásával kezdődik, ahhoz, hogy a tehetség területspecifikus készségekké fejlődjön, gyakorlásra és különböző beavatkozásokra van szükség, aminek során a tehetséges egyén elsajátítja a megfelelő pszichológiai és szociális készségeket az új, nehéz utak bejárásához; továbbá szükséges az egyén tudatos döntése, hogy elkötelezetten foglalkozik az adott területtel. E fejlődési folyamat célja, hogy a fiatal korban jelentkező potenciális tehetség felnőtt korra kimagasló teljesítménnyé és innovációvá alakuljon” (Subotnik et al., 2011:41).

A tehetség nem tér és idő nélküli dimenziókban létezik, mint valami általános absztrakció, hanem olyan konkrét társadalmi térben és időben, amelyben mindig jelen van a tudásterület és a szakmai terület valamilyen folyamatosan változó konstrukciója, amely kereteket, lehetőségeket teremt vagy korlátoz éppen, helyzettől függően, optimális esetben sokféle továbblépési lehetőséget felkínálva.

A tudásterülethez kapcsolódó szakmai terület pontos ismeretekkel rendelkezik arról, hogy az adott területnek milyen idői jellemzői vannak, így például mikor jelentkeznek a tehetségjegyek, reálisan milyen idői viszonyok szükségesek a kibontakozáshoz, milyen idői jellemzőkkel írható le az elérhető szakmai csúcspont, illetve hogy jellemzően mikor záródik a teljesítménypotenciál (1. táblázat).

1. táblázat: Korai és későbbi fejlődési pálya összehasonlítása a zene, a sport és a tudományok területén és azon belül. Forrás: Tehetségműhely 13. Válogatás a tehetséggondozás nemzetközi szakirodalmából, 2021:87

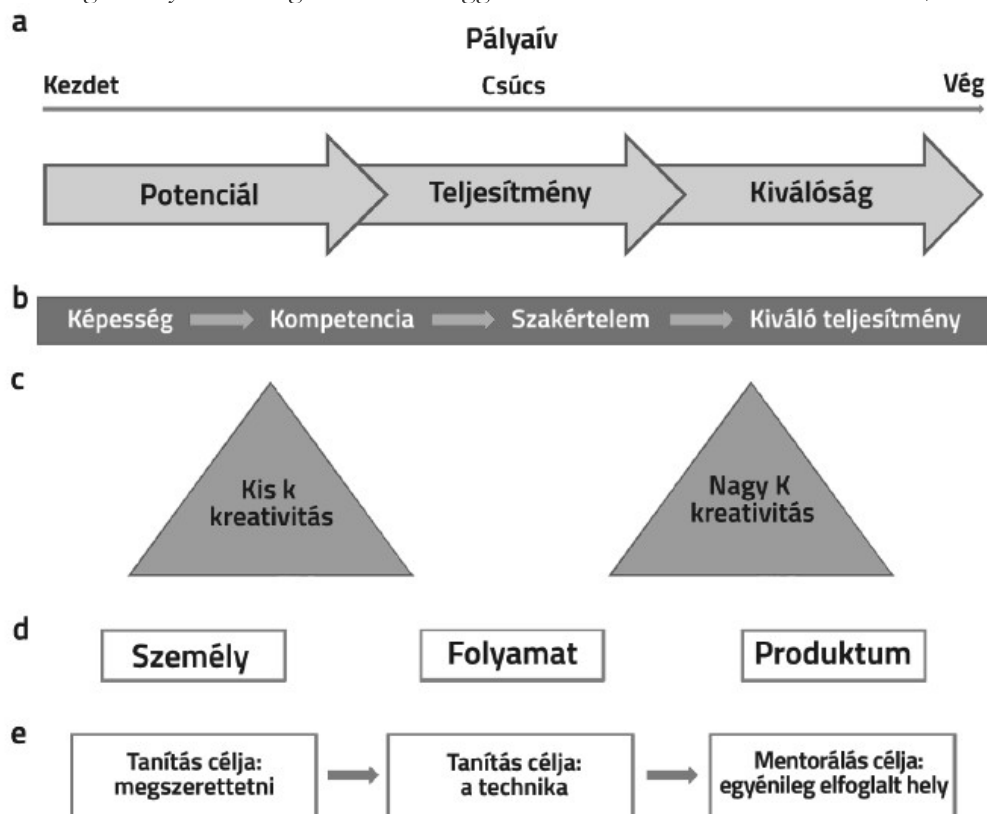
	Gyerekkor	Ifjúkor			Felnőttkor		
		Kora	Közép	Késő	Kora	Közép	Késő
Zene							
Korai specializáció (pl. fiúszoprán)	Kezdet/Csúcs	Vég					
Korai specializáció (pl. hegedű)	Kezdet	Csúcs				Vég	
Későbbi specializáció (pl. fuvola)		Kezdet	Csúcs			Vég	
Legkésőbbi specializáció (pl. műénekes)			Kezdet	Csúcs		Vég	
Sport							
Korai specializáció (pl. torna)	Kezdet		Csúcs/Vég				
Későbbi specializáció (pl. atlétika)		Kezdet		Csúcs/Vég			
Tudomány							
Korai specializáció (pl. matematika)	Kezdet	Csúcs				Vég	
Későbbi specializáció (pl. pszichológia)			Kezdet	Csúcs		Vég	

Ennek megfelelően különböző területi fejlődési-kibontakozási-produktivitási-leáldozási útvonalakat tudnak leírni, ami függ az egyén kognitív, emocionális, pszichoszociális és egyéb jellemzőitől, valamint az adott tudásterület fejlettségétől. Különböző teljesítménypályák jellemzik későbbi specializációjú, pszichológia tudományterületén megmutatkozó tudásterületek kibontakoztatási folyamatát, ahol kései, késő ifjúkori belépés jellemző, szemben például a korábbi specializációjú zenei területtel, ahol a hegedűművészet tudásterületre a belépési pont gyerekkorban realizálható.

A tehetségfejlődés kezdeti szakaszában az értékelés alapja nagyrészt a potenciál, míg a középső szakaszokban a demonstrált teljesítmény. Felnőttkorra a tehetséget a kiváló szintű teljesítmény determinálja. A területspecifikus fejlődési folyamatokban több átmenet van: a képességekből kompetencia, a kompetenciából szakértelem, a szakértelemből kimagasló teljesítmény lesz (3. ábra). Az átmeneteket a kreativitás szintje különbözteti meg, ami kezdetben „kis k” kreativitás (önálló gondolkodás, a különféle

nézőpontok befogadása, a kortársakhoz képest új projektek és produktumok létrehozása), majd végül a felnőttkori kiváló teljesítményhez szükséges „nagy K” kreativitás. A „nagy K” kreativitás úttörő terméket vagy ismeretet teremt, amely megváltoztatja az adott területet vagy kultúrát a legszélesebb társadalmi kontextusban, így a kreatív produktivitás legmagasabb szintjein jelenik meg (NTK, 2021:58). A kimagasló teljesítményhez vezető átmenet jelentős elmozdulást igényel: a kreatív produktumokat ugyanis nemcsak az adott területen működő, hasonló szinten álló egyénekhez viszonyítva ítélik már meg, hanem aszerint is, hogy előreviszik-e az adott területet (NTK, 2021:87).

3. ábra: Adott területen a képességtől a kiválóságig. Forrás: Forrás: Forrás: Tehetségműhely 13. Válogatás a tehetséggondozás nemzetközi szakirodalmából, 2021:89



A performatív területeken a kapuőrök a művészi és sportteljesítmény megnyilvánulását jellemzően demonstrációk alapján értékelik, a tudományos területen a produktív tehetség esetében a potenciál azonosítását követően veszi kezdetét a fejlesztő folyamat a szakértelem megszerzéséhez szükséges készségek fejlesztésének, az ehhez kapcsolódó ismeretek és értékek elsajátításának támogatásával.

A tudásterületre való bevezetést ugyanakkor olyan pszichoszociális tényezők is támogatják, mint optimális motiváció, lehetőségek felismerése és kiaknázása, produktív mentalitás, fejlett pszichológiai állóképesség, fejlett szociális készségek. Eredményességét befolyásolják ugyanakkor olyan külső és szerencsetényezők, mint az anyagi források, társadalmi és kulturális tőke, de gátló hatással van a kibontakoztatási folyamatra, ha késői belépés történik a területre, vagy ha az érdeklődés és a lehetőségek nem találkoznak.

A komplex tehetségtámogatás a tehetségfejlődés minden szakaszában kiemelt jelentőségű, így módon a testi-lelki egészség megóvása, a személyiségfejlesztés, az életpálya-építés támogatása, az önmenedzsment eszköztár kialakítása és fejlesztése kulcsfontosságú.

A performatív területen a pszichoszociális készségek fejlesztése jellemzően beépül a komplex támogatási tevékenységbe, ugyanakkor a siker és kiválóság szempontjából releváns készséget nem tanítják explicit módon a tudományos területeken (Subotnik et al., 2011), a produktív tehetség esetében a mentori támogatás által biztosítható, ezzel hozzájárulva, hogy a tehetséges személy megtalálja a választott területen a saját elfoglalt helyét, egyéni stílusát, módszerét vagy megközelítésmódját, vagy éppen a tehetsége egyedi alkalmazási területét.

A tehetség útja az egyén elköteleződése és önfejlesztése, szakmai tevékenysége és a szakmai terület kidolgozott, konstruktív működése által vezet a tehetség és a társadalom számára értékteremtő, innovatív produktivitáshoz.

A szakmai terület feladata a tehetséggondozó tevékenység részeként a tudásterületre való beléptetés, lehetőségek biztosítása, folyamatos visszacsatolásokkal és programkínálattal a tehetségfejlődés segítése, valamint a pszichoszociális fejlődés támogatása.

Tehetséggondozó programok – kutatási eredmények

Felsőoktatási intézmények tehetségtámogató tevékenységét vizsgáló kutatásunk a magyar felsőoktatási intézmények feltérképezésére irányult, hogy milyen módon detektálják – különösen a produktív területen – a tehetséges hallgatók tehetségkibontakoztatásának folyamatát, milyen tevékenységekkel, támogatási formákkal járulnak hozzá, hogy a szakértelemből kiválóság formálódjon, hogyan biztosítják új fejlődési területek felé történő nyitást. Kérdőíves felmérésünket 31 intézmény töltötte ki, a válaszadó intézmények közül 21 (68%) egyetem, 6 (19%) főiskola, 4 (13%) alkalmazott tudományok egyeteme típusba tartozik. A válaszadó intézmények esetében 15%-ban performatív, 85%-ban produktív terület az oktatás specifikuma (Sándor-Kovács és Kovács, 2023).

Az intézmények 87%-a rendelkezik kidolgozott tehetségkoncepcióval, 44% esetében ennek felülvizsgálata 3 éven belül történik. A dokumentumok nyilvános elérése korlátozott. A felsőoktatási intézmények szakkollégiumi tevékenységgel, TDK-felkészítéssel, valamint tudományos és szakmai versennyel biztosítják a kiemelkedő hallgatók tehetségfejlődését (4. ábra).

4. ábra: Az intézmények tehetséggondozó programjai (N=298). Forrás: saját szerkesztés



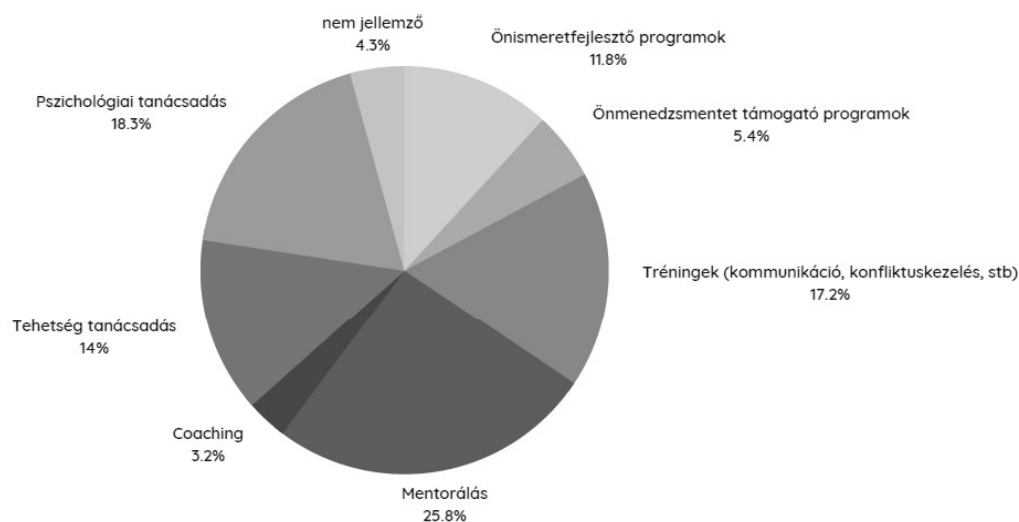
A tehetségprogramokba történő beválogatás 62%-ban vizsgálati (produktum, eredmények) alapokon, 23%-ban az egyéni motiváció alapján, 15 %-ban oktatói ajánlás által történik. A programok hatásvizsgálata 38%-ban eredmények, teljesítményértékelés, 57%-ban visszajelzés alapján valósul meg, 5% esetében nincs visszamérés a célok teljesülésének (Sándor-Kovács, 2023).

A szakmai terület az egyéni hozzáteteleknek a tudásterületbe történő becsatornázásával annak fejlődését, differenciálódását segítheti, így a felsőoktatási intézmény a tehetség fejlődési ívének nyomon követésével az egyéni kiválóság alakulását és a területfejlődést is detektálhatja. A kutatási eredmények alapján 20 %-os a portfólió és 45 % a tanulmányi eredmények alapján történő nyomon követés, 35%-ban egyéni munkaterv és tutori támogatás biztosítja a fejlődés detektálását.

A performatív és produktív terület vonatkozásában is meghatározó, hogy a pszichoszociális változók korlátozzák vagy erősítik a sikert, a produktumok értékét pedig az is meghatározza, hogyan viszik előre az adott területet. A tehetséggondozás komplex támogatási folyamata ily módon a tudásterület tartalmainak elsajátítását támogató törekvések mentén a szakmai területen belüli mozgást, az önreprezentációt és szakmai önmenedzselést is involválja. A felsőoktatási intézmények mentorálással, tanácsadással, tréningekkel támogatják a hallgatókat. Az életpálya-tervezést a válaszadó intézmények 24%-a külön kurzus keretében biztosítja, a jellemzően Karrierközpont által nyújtott szolgáltatások, valamint a célzott karriertanácsadás mellett.

A kutatás igazolta a szakirodalmi megállapításokat, miszerint a produktív területen a beválogatás során a szakértői megítélés másodlagos a teljesítményekkel szemben, valamint hogy a pszichoszociális készségek támogatása megerősítést igényel (5. ábra). A kutatási eredmények a hazai tehetséggondozás vonatkozásában a felsőoktatás szintjén realizálódó kihívások és lehetőség megismeréséhez biztosít szempontokat.

5. ábra: Tehetséggondozás részeként megvalósuló személyiségfejlesztés (N=93).
 Forrás: saját szerkesztés



Az intézményekben már működő tehetséggondozó programok továbbfejlesztési lehetőségeinek azonosításához a szakmai terület – tudásterület – egyén dinamikus együttműködésének keretei kerülnek meghatározásra a megjelölt stratégiai célkitűzések viszonylatában.

Tehetségstratégia – szakmai programok

Szakkollégiumtól a doktori programig

A honos felsőoktatásban a fennálló felsőoktatási törvény három tehetséggondozó szegmenst említ meg, mely alapként szolgál. Ezek a tudományos diákkörök, doktori iskolák és a szakkollégiumok.

A 2005. évi CXXXIX. Felsőoktatási törvény 66. §-a alapján: „A hallgató tehetségének kibontakoztatását a minőségi oktatás, a tudományos diákkör, a szakkollégium és a doktori képzés segíti.”

A doktori képzés: a „*tehetséggondozás felsőoktatásbeli fellegvára*”. A doktori iskolákban a kutatómódszertannal koherens gyakorlati képzettség, a kutatói és tudományos munka, gondolkodás van a fókuszban. Nemzetközi szinten is kiemelkedő egyéni kutatásokat végeznek, melyek eredményeit publikálják, illetve hazai és nemzetközi konferenciákon bemutatnak (Bognár, 2010:12).

A Kooperatív Doktori Program a kutatás-fejlesztési és innovációs területen dolgozók létszámának további bővítése céljából – „*elsődlegesen a kibővített STEM (matematikai, természettudományi, műszaki, informatikai, agrártudományi, orvos- és egészség-tudományi és művészeti) területeken -, akik szakmai ismereteiket a legfrissebb tudományos*

kutatási eredményekkel kívánják gyarapítani, és elkötelezettek tudásuk társadalmi és gazdasági hasznosításában” (NKFI, 2023:2). A doktoranduszok vállalati kooperációban, felsőoktatási doktori iskolák intézményi keretein belül dolgoznak ösztöndíjtámogatással az általuk kiválasztott témán.

A TDK az önfejlesztés, tudományos utánpótlás, a tehetséggondozás és versenyzés együttvéve. A Tudományos Diákköri Konferencia felkészülése alatt a hallgató számtalan kompetenciával gazdagodhat. Konzekvens, elhivatott, permanens tanuláson és effektív megmérettetésen alapszik. Új dolgokat fedez fel, elmélyül a témájában, megismeri a kutatómunka respektusát, módszertanát. Képessé válik az általa leírt eredményeit elmondani, megvédeni. A kooperáció és empátia elsajátítása is nagyon fontos, hiszen mindezeket az egyén nem csak a tudós pályán, hanem az „üzleti/ipari” életben is hasznosítja majd. Több diákköri produktumból készül publikáció. Mindez nagy előnyt jelent a doktori iskolai jelentkezésnél (Bognár, 2010:8).

2005. évi CXXXIX. Felsőoktatási Törvény alapján: „*A szakkollégium célja, hogy saját szakmai program kidolgozásával magas szintű, minőségi szakmai képzést nyújtson, segítve a kiemelkedő képességű hallgatók tehetséggondozását, közéleti szerepvállalását, az értelmiségi feladatokra történő felkészülés tárgyi és személyi feltételeinek megteremtését, a társadalmi problémákra érzékeny, szakmailag igényes értelmiség nevelését. A szakkollégium az önkormányzatiság elvére és a szakkollégisták öntevékenységre épül, a szakkollégium tagsága dönt különösen a kollégiumi tagsági jogviszony keletkezéséről vagy megszűnéséről, az önálló szakkollégium szervezeti és működési szabályzatának elfogadásáról, a szakkollégium szakmai programjáról és az ahhoz kötődő szakmai teljesítményekre vonatkozó követelményekről*”.

Aradi Diána (2016) kutatása alapján a szakkollégiumok hatására pozitivitás mutatkozott a karrierépítés szempontjából. A szakkollégiumokban szerzett készségek, kompetenciák, tudás és általános műveltség a legtöbb munkahelyen hasznára válik az egyéneknek. Tehát nagyban elősegítik az álláskeresést, a munkaerő piacon való elhelyezkedést.

Mindezen tehetséggondozó programok jelentős hatással bírnak a hallgatók szocio-emocionális terület fejlődésre, továbbá a munkaerő piacon való elhelyezkedésre, életpálya alakításra.

Ezen programok vonatkozásában is megállapítható, hogy a szakmai terület kidolgozottságának függvénye a tehetséges hallgatóknak történő lehetőségek felkínálása, kibontakoztatásuk támogatása, külső partnerek és szereplők felé ezen tevékenységek szakmai értékének kommunikálása.

Inkubációs programok

A tehetséginkubációs programok szakmai területek együttműködése révén a tudásterületek innovatív tevékenységét támogatja. Céljuk a vállalkozói fejlődés és tanulás elősegítése a mentorokhoz való egyszerű hozzáféréseken és a befektetőkhez való kapcsolati hálón keresztül. Kiindulópontjuk olyan valós környezeti problémák megoldása, melyekhez 21. századi készségek magas szintű működése szükséges, projekttevékenységek által változatos hatásmechanizmusokat indukálnak, az egyéni és csoportos erőforrásokat egyaránt aktivizálják, együttműködés valósul meg piaci szereplőkkel, a mentori támogatás a szakmai és személyes fejlődésben is segíti a tehetségeket,

tevékenységük társadalmi visszajelzése egyértelműsíti a potenciál produktivitásba fordulását.

A szakmai terület kidolgozottsága jelentős mértékben hozzájárul, hogy kontextusteremtés és jól meghatározott kihívás a feladathoz teret nyisson, forrásteremtés – és bevonás, kommunikációs stratégia felépítése, brandépítés a hálózati működésmód részeként, a kapcsolati háló bővítésével az egyén fejlődését és a tudásterületi innovációt támogatja.

Az inkubációs programok a tehetség útját meghatározzák, önpozicionálás lehetősége és a társadalmi értékesség, hasznosság rendkívüli módon hozzájárul a tehetségek kibontakoztatási folyamat eredményességéhez.

Konferenciárésztétel, publikáció

A tudásterületre való beléptetésben meghatározó azon lehetőségek biztosítása konferenciákon való részvétellel, mely során a hallgatók saját kutatásaikat és elemzéseiket bemutathatják, megismerhetnek szakembereket és módszereket, kapcsolati tőkéjüket formálhatják. A szakmai terület kidolgozottsága által ismerteti meg a releváns szakmai alkalmakat a hallgatókkal, vagy éppen saját hatáskörében tud szervezőjévé válni ilyen szakmai diskurzusoknak. A konferenciárésztételhez azonban szintén szükséges a tudásterületi kontrollfunkció mellett a pszichoszociális tényezők megerősítése, így a motiváció, a pszichikai állóképesség és a szociális készségek fejlesztésével is hozzájárulhat a szakmai terület a tudásterületre való eredményes belépéshez, a hallgatói önpozicionálás sikerességéhez. A publikációs lehetőségek biztosítása is ezen területeket erősíti, itt a szakmai terület felkészítésén is múlik, hogy egy kudarcélmény ne csökkentse a motivációt, a hallgatók számára egy esetleges elutasítás ne a tudásterülettel szembeni ellenállást indukálja, hanem saját értékeinek felülvizsgálatával a fejlődési szemlélet jegyében képes legyen munkájának önreflexív értékelésére, a szakmai terület javaslatainak megfontolására, munkájába történő beépítésére. A tevékenység típusok a kreatív gondolkodás formálásában is jelentős szerepet kapnak.

Mentorálás

A szakmai terület által biztosított mentorálás, mint a tudásterületen való önpozicionálás segítése, a kutatási tevékenységek szakmai támogatása, az egyén tehetségpotenciáljának aktualizálása kulcsfontosságú elem a kiválóság felé vezető úton. A mentor személye, útmutatása és példakép-szerepe a pszichoszociális tényezők formálásában is jelentős hatással van a fiatalokra. Visszajelzései, reflexiói a szakmai kibontakozás és önmenedzsment vonatkozásában is jelentős hozzáadott értéket jelentenek.

A mentorálás folyamata a tehetségeknek a szakmai területben elfoglalt helyének meghatározását és az egyéni szerep- és tevékenységkör kialakítását is segíti.

A mentor személye és szakmai támogatása meghatározó abban az esetben is, amikor a tehetséghasznosulási mód nem egy már felépített tudásterület vonatkozásában jelenik meg, hanem a tudásterületek fúziójával a tehetségpotenciálból produktivitása révén új tudásterület kialakítását célozza.

A mentorálás a teljes tehetségtámogatási folyamatban kiemelt jelentőséggel bír, hiszen a személyes kapcsolódás a tehetség azonosítását, a fejlesztést és a nyomon követést is lehetővé teszi, így a tehetség útjának komplex támogatását involválja.

Versenyek

A szakmai terület számára a versenyek a tudásterületre való beléptetéshez szűrő-eljárásként alkalmazhatók, hiszen a tudásterület tartalmi elmei vonatkozásában a felkészültség, valamint az egyén motivációs bázisának feltérképezése is megvalósulhat. A versenyek a beléptetésben és a tudásterületen való működésben is szempontokat biztosítanak. Az egyén szempontjából saját maga bemérése vonatkozásában hasznos az ilyen megmérettetés, ugyanakkor a pszichoszociális tényezők jelentősen hatással lehetnek további működésmódjára. A versenyek kapcsán kulcsfontosságú a szakmai terület által világos értékelési és elvárási rendszerek meghatározása, ezek mentén visszajelzés a tudásterületi tájékozottságról és felkészültségről.

Tudománynépszerűsítő programok

A szakmai terület számára a tudománynépszerűsítő programok kiemelt jelentőséggel bírnak, hogy minél több tehetséges fiatal számára releváns pályaképet tudjanak megismertetni adott terület vonatkozásában, az életpálya-alakításhoz szempontokat és alternatívákat tudjanak mutatni. A felsőoktatási intézmények által a középiskolás és általános iskolás korosztály megszólítása, a tudásterületi elemek közvetítése attitűdformáló szereppel bír, miközben maguk is megismerhetik a fiatalok érdeklődési és motivációs bázisát, szakmai tevékenységeik által az utánpótlás biztosítását, a tehetségigéreteknek az adott tudásterület irányába történő orientálásában érhetnek el eredményeket. Élmény- és felfedezésközpontú programokkal a felsőoktatási intézmény aktív tevékenységébe vonhatja be már a felsőoktatási döntéshelyzet előtt a középiskolásokat.

A felsőoktatásban megvalósuló tehetséggondozás kapcsán kulcsfontosságú kérdés, hogy a pályaszocializáció támogatása, a munkaerőpiacra történő kilépés segítése hogyan valósul meg, milyen keretek határozhatók meg a tehetséghasznosulás vonatkozásában, különösen a doktori végzettség hogyan készíti fel a hallgatókat a nem akadémiai munkahelyeken történő fejlesztésre és innovációra (Pusztai et al., 2022).

A felsőoktatás tehetséggondozó programjainak részeként is szerepe van a személyiségfejlesztésnek, tréningek, tanácsadás mellett a karriertervezésben, a tudatos énmárka építésében és önmenedzselés fejlesztésében (Balogh, 2021) is támogatást kapnak a hallgatók.

Konklúzió

A felsőoktatási tehetségstratégiára vonatkozó összegzés distanciát nyújt, hogy a magyar felsőoktatási intézmények, mint szakmai területek milyen módon orientálják a tehetséges fiatalokat a tudásterület irányába, hogyan segítik a területen belüli mozgást, és melyek azok a fejlesztési területek, ahol további megerősítések szükségesek a hazai innovációs tevékenységek előmozdítása érdekében. Összegzésünk a hazai tehetséggondozás

vonatkozásában a felsőoktatás szintjén realizálódó kihívások és lehetőség megismeréséhez biztosít szempontokat, a fejlesztési potenciálok azonosításával közvetve a tehetségvesztés mérséklését, a tehetségbázis tudatos alakítását segíthetik.

A tehetség társadalmi konstrukció, maga a kiemelkedő teljesítmény és annak elismerése is a társadalom és az értékrend függvényeként realizálódik, a potenciál akkor válik társadalmilag hasznos produktummá, ha értékeinek kommunikálása által a környezet, a szakterület annak hasznosíthatóságát felismeri, elfogadja. Ily módon tehetség-életpálya sikerességének az önmenedzselés képessége éppúgy meghatározója, mint a kvalitások kiválósága vagy a motiváció magas szintje. A komplex és folyamatjellegű tehetség-gondozás szerves részét képező személyiségfejlesztésben még hangsúlyosabb területté kell válnia az önmenedzselés egyéni eszközrendszerének kidolgozásának annak érdekében, hogy a tehetségvesztés minél inkább elkerülhetővé váljon. A VUCA-világ tehetséggondozásának az egyik legnagyobb kihívása: felkészíteni a fiatalokat a folyamatosan változó világban történő helytállásra, személyes eszköztáruk fejlesztéséhez lehetőségeket biztosítani, ami a későbbiekben iránytűként segíti őket az eligazodásban.

Kiemelten kell kezelni továbbá azon tehetséghiányos területeket, ahol az iskolai oktatás tantárgyspecifikussága nem tudja az adott diszciplínákban rejlő kapcsolódási pontokat, fejlődési lehetőségeket teljes mértékben felszínre hozni, melyek új aspektusú és módszertanú élményprogramokkal a hasznosság és hasznosíthatóság dimenzióit feltárhathják (pl. matematikai-természettudományos-műszaki-informatikai tudományterületek).

A szakmai szempontok hozzájárulhatnak a felsőoktatási intézmények tehetségstratégiájának tudatosabbá válásához, a szakmai terület kapuőreinek még eredményesebb működéséhez, a produktív területen a tehetségfejlődés folyamatának szervezettebb támogatásához, a határokon átívelő tudásáramlás megvalósításához.

A Nemzeti Tehetség Központ elkötelezett a szakmai területek támogatásában, hogy a felsőoktatási intézmények olyan tehetségstratégia kialakításával tudják a tehetséges fiatalokat bevonítani és beléptetni a területre, ami a tudásterületek vonatkozásában biztos szakmai alapot, magas motiváltságot és változatos tehetséghasznosulási formákat eredményezhet akár az akadémiai területen akár a munkaerőpiac egyéb vonatkozásaiban. Mindezen célok megvalósítása együttesen hozzájárul Magyarország versenyképességének megőrzéséhez és továbbfejlesztéséhez, így módon biztosítva a nemzeti tehetségvagyon megőrvását és gyarapítását.

Irodalom

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény.

Aradi, D. (2016): *Tehetséggondozás a felsőoktatásban. A szakkollégiumok szerepe a felsőoktatásban.* Szent István Egyetem, Budapest.

Balogh, G. (2021): *Tehetséggondozás, -menedzsmen, -áramlás.* PTE KTK, Pécs.

Csikszentmihályi, M. (1999): A Systems Perspective on Creativity, In: *Handbook of Creativity.* Cambridge. Cambridge University Press. pp. 313–335.

Daudelin, M. W.: (1997): *Learning from experience through reflection,* Organizational Dynamics, 3, pp. 36–48.

- Dr. Bognár, Gy. (2010): *Intézményi tehetséggondozás bemutatása*. Eszterházy Károly Főiskola, Eger.
- Dweck, Carol S. (2015): *Szemléletváltás - A siker új pszichológiája*, HVG Könyvek, Budapest.
- Gordon Győri, J. (2019): Főbb tehetségterületek. In: *A tehetség kézikönyve*, szerk.: Bajor, P., Balogh, L., Bucsú Szabó, Zs., Polonkai, M., és Révész, Gy., B. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége.
- Gyarmathy Éva (2015): A különleges helyzetű tehetség és a tehetséggondozás szemléletváltásának szükségszerűsége. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 70(2/5), 371-393.
- Hámori, B. és Szabó, K. (szerk.) (2012): *Innovációs verseny: Esélyek és korlátok*. Letöltés: 2024.04.15. Web: <https://www.mek.oszk.hu/11300/11376/11376.pdf>
- Herkovits, M. és Ritoók, M. (szerk.) (2013): *Tehetségek vonzásában. A tehetséges fiatalok segítése az életviteli-életvezetési tanácsadó szolgálatok módszertani támogatásával*. Nemzeti Tehetség Program, Budapest.
- Jávor, R., Révész, Gy., Séra L., és Szabó, J. (2021): A tehetség változó koncepciói. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 76(2), 259–290.
DOI: 10.1556/0016.2021.00006
- Kiss, J. T. (2016): A tudásgazdaság jellemzői Magyarország vonatkozásában. *International Journal of Mathematical Engineering and Management Sciences* 1(1), 1-11. DOI:10.21791/IJEMS.2016.1.44.
- Manpower Group (2010b): *Új távlatok – A képezhető tehetségek: új megközelítés a tehetségbeli illeszkedéshiányok enyhítésére*. Budapest.
- Molnár Éva (2002): Az önszabályozó tanulás. *Iskolakultúra* 12(9), 3-16.
- Nemzeti Tehetség Program, 2008 - 126/2008. (XII. 4.) OGY határozat a Nemzeti Tehetség Program elfogadásáról, a Nemzeti Tehetség Program finanszírozásának elveiről, valamint a Nemzeti Tehetségügyi Koordinációs Fórum létrehozásának és működésének elveiről.
- Pusztai, G., Fináncz, J. és Tóth, D. A. (2022): A doktori képzés nemzetközi és hazai átalakulása, *Educatio* 31(1), 85–103.
- OECD (1996): *The Knowledge-based Economy*, OCDE/GD (96) 102, Paris.
- Sándor-Kovács, D., és Kovács, M. (2023): *A szakértelemről a kiválóságig – tehetségmenedzsment a felsőoktatási intézményekben*, HUCER.
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P. és Worrell, F. C. (2011): Újragondolt tehetség és tehetségfejlesztés: az előrelépés pszichológiatudomány-alapú iránya, In: *Válogatás a tehetséggondozás nemzetközi szakirodalmából*, Nemzeti Tehetség Központ, Budapest, 2021.
- Szabó, K. (2012): Tehetség és tehetségihiány, In: *Innovációs verseny*, szerk.: Hámori, B. és Szabó, K., Aula Kiadó, Budapest.
- Sternberg, R. és Davidson, J. E. (1990): *Conception of Giftedness*. New York, Cambridge University Press.
- Tóth Kinga (2020): *A munkaerőpiaci tehetséghasznosulás*. Letöltés: 2024.04.13. Web: <https://ntk.hu/wp-content/uploads/2022/02/Tehetsegmuhely-4.pdf>

Internetes források:

2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról. Web: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100204.tv>
2014. évi LXXVI. törvény: A tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló. ÁNYT: Állásfoglalás a nyílt tudományról. Letöltés: 2024. 04.15. <https://nkfih.gov.hu/hivatalrol/strategia-alkotas/open-science/allasfoglalas>
- Nemzeti Intelligens Szakosodási Stratégia (S3) – 2021-2027 Letöltés: 2024.04.15. Web: <https://nkfih.gov.hu/hivatalrol/nemzeti-intelligens/nemzeti-intelligens-szakosodasi-strategia-2021-2027>
- Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (2023): Pályázati kiírás. Letöltés: 2024.04.18. Web: file:///C:/Users/vorgo/Desktop/KDP-2023_palyazati_kiiras_2023.07.21.pdf
- Nemzeti Tehetség Központ (2021): *Válogatás a tehetséggondozás nemzetközi szakirodalmából.* Budapest.
- Net1: Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016. Letöltés: 2024.04.15. Web: https://20152019.kormany.hu/download/c/9c/e0000/Fokozatvaltas_Felsooktatásban_H_ONLAPRA.PDF
- IS (2021): *Magyarország Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Stratégiája (2021–2030).* Letöltés: 2024.04.15. Web: <https://nkfih.gov.hu/hivatalrol/strategia-alkotas/kutatasi-fejlesztési-innovációs-strategia>
- NK, 2013 - 24/2013. (II. 5.) Korm. rendelet a nemzeti felsőoktatási kiválóságról. Web: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300024.kor>
- NTP, 2023 - 1110/2023. (III. 30.) Korm. határozat a Nemzeti Tehetség Program végrehajtásának 2023–2024. évi cselekvési programjáról Web: <https://cdn.kormany.hu/uploads/document/d/d7/d73/d73473023da9c174cf39339b68d1b05ef34d8949.pdf>
- Manpower (2024): Web: <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>
- Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet (2011): *Innováció a tudásalapú gazdaságban.* Letöltés: 2024.04.12. Web: <https://mek.oszk.hu/13600/13624/13624.pdf>
- UNESCO (2008): *Az információs műveltség indikátorai felé.* Letöltés: 2024.04.15. Web: https://olvasas.opkm.hu/Plugins/Interactive/Media/381/media/unesco_indicators.pdf
- Varga, K. (2020): *A tudásalapú társadalom műveltségfelfogása.* Letöltés: 2024.04.15. Web: <https://journals.lib.pte.hu/index.php/tm/article/view/3454/3216>

A Szerzőkről:

Sándor-Kovács Dóra Katalin a Nemzeti Tehetség Központ ügyvezetője. A Moholy Nagy Művészeti Egyetem modellváltás folyamatát stratégiai tanácsadóként segítette az elmúlt években. Részt vett a Design Terminal innovációs ügynökség és a Brain Bar jövőfesztivál felépítésében, mely utóbbi ügyvezetése idején Európa egyik legnagyobb jövőfesztiváljává nőtte ki magát. 2017-ben a turisztikai szakma legrangosabb elismeréséért járó ProTurismo díjat vehetett át. Egyetemi tanulmányait az Eötvös Loránd

Tudományegyetem Állam és Jogtudományi Karán végezte, okleveles politológus diplomát szerzett. Kutatási területe a tehetséggondozás.

Kovács Mónika pedagógus, módszertani szaktanácsadó a tehetséggondozásban. A Nemzeti Tehetség Központ felnőttképzési szakmai vezetője, a képzési és mérési csoport vezetője, a kutatási projektek szakmai vezetője. Kutatási területe a tehetséggondozás.

Vargáné Orgován Vivien csecsemő-és kisgyermeknevelő, neveléstudomány szakos bölcsész és pedagógiatanár. A Nemzeti Tehetség Központ módszertani fejlesztője és az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem doktorandusz hallgatója. Kutatási területei a roma nők párválasztási és családalapítási tervei és a tehetséggondozás.