

Tolnai Ágnes

A MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS SZEREPE A TEHETSÉGGONDOZÁS SZÍNTEREIN

Bevezető gondolatok

A tehetséggondozás és a minőségbiztosítás a felsőoktatás kritikus pontjai. A tehetséggondozás a felsőoktatási intézmények által alkalmazott azon stratégiák és gyakorlatok, amelyek célja a tehetséges egyének vonzása, fejlesztése és megtartása, a tehetség kibontakoztatása, amivel a hallgatók hozzájárulhatnak az intézmény minőségcéljainak eléréséhez. A minőségbiztosítás olyan tevékenységekre is utal ezen a területen, amelyek biztosítják, hogy az intézmény által kínált oktatás minősége megfeleljen az előre meghatározott követelményeknek, elvárásoknak, vagy meghaladja azokat. Jelen tanulmány ebben a komplex relációban vizsgálja a tehetséggondozás és a minőségbiztosítás kapcsolatát a felsőoktatás környezetében.

A tehetséggondozás nyomon követése a felsőoktatás minőségbiztosításának alapvető eleme. A felsőoktatási intézmények nagymértékben támaszkodnak oktatóik és munkatársaik készségeire és tudására is, hiszen a hallgatói eredmények fokozása, a tehetséggondozás rendszerének kiteljesítése a minőségi oktatás biztosításával érhető csak el.

A tehetséggondozás esetében azonban nem szabad megragadnunk egy-egy mozzanatnál, azt átfogóan kell értelmeznünk, hogy megértsük a folyamatok és kapcsolatok összetettségét. A tehetséggondozás folyamata magában foglalja a legjobb jelöltek toborzását és kiválasztását, de ugyanúgy része a képességeik és tudásuk fejlesztését elváró hallgatók támogatása is felzárkóztató programokon keresztül. Így a felsőoktatási intézménynek szolgáltatóként a képzési és fejlesztési lehetőségeket biztosítani kell, és támogató, vonzó munkakörnyezetet kell teremtenie hallgatói lehetőségeinek kiteljesítésére.

A felsőoktatási intézményeknek olyan tehetséggondozási gyakorlatokat kell folytatniuk, amelyek összhangban vannak küldetésükkel és céljaikkal. Ehhez ismerni kell az intézmény stratégiai célkitűzéseit, az azok eléréséhez szükséges kompetenciákat és a rendelkezésre álló lehetőségeket. Az intézményeknek teljesítménymenedzsment-rendszerrel is rendelkezniük kell, hogy rendszeresen értékelni tudják oktatóik és hallgatóik területen elért teljesítményét. Ez segít azonosítani a fejlesztésre szoruló területeket, a szükséges beavatkozási pontokat, lehetőséget biztosítva a rendszer fejlesztésére.

A tehetséggondozás és a minőségbiztosítás tehát összekapcsolódik a felsőoktatásban. Azok az intézmények, amelyek hatékony tehetséggondozási gyakorlatot folytatnak, nagyobb valószínűséggel nyújtanak minőségi oktatást hallgatóiknak. Ennek oka egyrészt, hogy a tehetséges oktatók jobb eszköztárral rendelkeznek a minőségi oktatás fejlesztésére és biztosítására. Másrészt a minőségi oktatást nyújtó intézmények nagyobb valószínűséggel vonzzák és tartják meg

a tehetséges és motivált egyéneket, akiknek fontos a minőségi oktatás. Ez egy olyan körforgást hoz létre, amelyben a hatékony tehetséggondozási gyakorlatok minőségi oktatáshoz vezetnek, ami viszont vonzza és megtartja a tehetséges egyéneket. A körforgásbeli kapcsolatok pedig ugyanúgy képesek egymást erősíteni, mint gyengíteni.

A minőségbiztosítás szerepe tehát megtalálni azokat a pontokat, amelyek kiváltják az erősítő folyamatokat, és rávilágítani azokra a gyakorlatokra, amelyek a rendszert önmagukban is képesek gyengíteni, vagy akár le is rombolni.

Érintettek

Az intézményfenntartók feladata a fenntartott felsőoktatási intézmény működésének biztosítása, azonban a működés biztosítása mellett felelősek a feladat megszervezéséért és a működéshez szükséges források biztosításáért is. A fenntartók ezen intézményeket saját céljaik elérése érdekében alapítják, ezért határozott stratégiai és minőségcélokat fogalmaznak meg a fenntartott intézmény irányába. Ezen célok teljesülését csak erős ellenőrzési mechanizmusokkal tudják vizsgálni, melyek lehetnek az intézményen kívüli és belüli minőségbiztosítási rendszerek is. Mindazonáltal a feladatszervezés és -tervezés érdekében behatóan kell ismerniük a fenntartott felsőoktatási intézmény működését, arról mind minőségi, mind mennyiségi szempontok alapján lényegi információkkal kell rendelkezniük. A fenntartók ezért fenntartott intézményeik minőségbiztosítási rendszerében nemcsak külső érintetteként jelennek meg, hanem a belső és külső érintettek határán mozgó szereplők. Külső érintettek, hiszen a fenntartó stratégiájába illeszkedő módon kell végrehajtania a feladatokat az intézménynek, azaz támogatni a fenntartó munkaerő-képzési igényeit a megfelelő oktatási tartalommal. Így mint megrendelők megjelennek a külső érintettek körében. A belső érintettekhez is tartoznak ugyanakkor, hiszen a fenntartásukban álló felsőoktatási intézmény finanszírozásának biztosítása csak olyan formában lehetséges, ha a fenntartó és a fenntartott stratégiai céljai találkoznak, van metszetük. Mivel a minőségbiztosítási rendszerek alapvető kritériuma a fenntartható intézményi működéshez szükséges visszajelzési rendszer, ezért a költségvetés tervezése, a kiszámítható és fenntartható finanszírozás belső érintettké is teszi a fenntartókat.

A felsőoktatási intézmény a fenntartó által kijelölt konkrét feladatot végrehajtja, megvalósítja. Belső és külső érintetti köre a fenntartónál előbb említettekén túl pontosan szétválasztható. A külső érintetti kör maga a társadalom, a munkaerőpiac, amelyik potenciális megrendelőként (beiskolázás), illetve az elért eredmények felhasználójaként (tanult munkaerő felvevőpiaca és az állami újraelosztási rendszeren keresztül a képzett munkaerő nemzetgazdasági hasznának, illetve a pozitív externáliáknak az élvezője) jelenik meg. Ha a belső érintett hallgatókra ebben a relációban a felsőoktatási intézmény szolgáltatásainak fogyasztójaként tekintünk, akkor a folyamatok eredményeként olyan „terméknek” kell előállnia, ami a megrendelők, vevők igényeinek megfelel.

A fogyasztó azonban tágabb értelemben is értendő. Egyrészt a fogyasztó maga a hallgató, aki a megszerzett végzettség munkaerőpiaci használata során

fogja megítélni a szolgáltatás minőségét, akár 10-15 évvel a szolgáltatás igénybevételét követően is. A hallgató tehát konkrét elvárásokkal veszi igénybe a felsőoktatás szolgáltatásait. Ezen szolgáltatásokat általában a „jó minőségű oktatásban” összegzi, azonban az oktatás minősége egy összetett folyamat eredménye, a hallgató részére nemcsak az oktatást, hanem képességei fejlesztését, pályaszocializációját, szakmai beilleszkedését is segítenie kell a folyamatnak. A tehetséggondozás széles körben értelmezve ezen folyamatot jelentősen támogatja.

Fogyasztó továbbá a szülő is, aki a már felnőtt gyermek előrehaladását nyomon követve minősíti a felsőoktatási intézmény szolgáltatását. Végző soron maga az egész társadalom fogyasztó, hiszen a felsőoktatásban végzettek társadalmi, gazdasági érvényesülése a társadalom egészére lényegi hatást gyakorol.

Ebben az értelmezésben a tehetséggondozást nem lehet leszűkíteni csupán pár, a hallgatói kiválóságához kapcsolódó mozzanatra, hanem azt átfogóan kell kezelni a felsőoktatási tevékenység teljes vertikumában, hogy a „termék”, azaz a hallgató bemeneti és kimeneti kompetenciabeli különbsége, mint hozzáadott érték értékes legyen minden érintett számára.

Amennyiben a tehetséggondozást a széles körű érintetti körben értelmezzük, akkor a felsőoktatási intézmény minőségbiztosítási rendszerének ezt a komplexitást kell biztosítania. Ezért képesnek kell lennie a felsőoktatással szemben támasztott elvárások teljesítésére, a terület stratégiai döntéshozatalának támogatására, a döntések végrehajtása után pedig az intézkedések hatékonyságának mérésére, mely eredmények közlése után a stratégiai döntéshozók (beleértve a fenntartót is) képesek további intézkedések megfogalmazására.

A tehetséggondozás értelmezése

A tehetséggondozás igen összetett fogalom. Nem lehet leszűkíteni példának okáért csak a hallgatók tudományos munkájára vagy a kiemelten tehetséges hallgatók támogatására. Teljeskörűen kell értelmezni, hogy közelebb vezessen bennünket azokhoz az elemekhez, amelyek folyamatosan monitorozandók ahhoz, hogy a területen szükséges intézkedéseket, beavatkozási pontokat az intézmény meghatározhassa, és az adott területeken így eredményeket érjen el.

Tehát ha a tehetséggondozást komplexitásában értelmezzük intézményi vagy akár szakos, képzési területi szinten, akkor el tudjuk kerülni azokat a buktatókat, amelyek csapdahelyzetet teremtenek intézményi szinten, ezzel pedig leszűkítik az intézményi mozgásteret és lehetőségeket. El kell kerülni tehát azon helyzeteket, hogy a fókusz szűkülésével csak egy-egy mozzanatot vizsgáljunk megkötve saját kezünket a későbbi fejlesztések előtt, ami a folyamatosan változó külső és belső környezetre való reagálás képességét csökkenti, és belevezeti a vezetőket abba a csapdába, hogy csak azonnali reakciókra, „tűzoltásra” lesznek képesek, hosszú távú tervezésre nem, mivel nem kapnak már előre megfelelő információt az esetleges változásokról, kialakuló trendekről.

Minden összetett rendszerben jelen vannak a gyenge és az erős pontok. Minden intézménynek vannak erősségei, melyeket marketing célokra is használva képzéseit, tevékenységét a külső és a belső érintettek számára közöl. De ugyanígy jelen vannak a gyengeségek, amelyek eltakarása egyfajta intézményi

gyengesség is. A minőségbiztosítás lényege ezen pontok feltárása és a beavatkozási lehetőségek feltérképezése, majd a megfelelő intézkedéscsomagok bevezetése és hatásuk mérése, a beavatkozások esetleges korrekciója.

A komplex tehetséggondozó programok esetében több területen azonosítottak a beavatkozási pontok, melyek ugyanúgy erős és gyenge részekre oszthatók. Egyrészt szükséges a tehetséges hallgatók támogatása, de ugyanilyen fontossággal bír a kevésbé tehetséges hallgatók fejlesztése is. Mindez azonban csak egydimenziós, ha nem egészül ki a környezeti interakciókkal és a környezeti hatások javításával, teljessé pedig a tehetség alanyára minden, potenciálisan hatást gyakorló tényező együttes alakítása útján válik.¹

A folyamatok, tevékenységek tervezését befolyásolja továbbá az is, hogy adott kulturális környezetben pontosan mit definiálunk tehetségként. „A mindenkori társadalmi tulajdonság megfogalmazásai határozzák meg, hogy kit nevezhetünk tehetségesnek, valamint azt is, hogy a szociokulturális meghatározottság alapján hányan tekinthetők annak. Ennélfogva a tehetség fogalma egy állandóan változásban lévő meghatározás, amely az adott társadalom mindenkori igényeihez alkalmazkodik.”²

Ennek alapján az intézménynek meg kell határoznia, hogy mit is ért a tehetség fogalma alatt. Minden intézmény saját regionális környezetében létezik, külső és belső érdekelti köre egyéni, mely kontextusba bele kell helyezni a tehetség fogalmának meghatározását is.

Általánosan kiindulhat a nemzeti felsőoktatási kiválóságról szóló kormányrendelet definíciójából,³ hogy aztán azt saját érdekelti köre elvárásaira formálja. A rendelet a hallgatók esetében három területen határozza meg a tehetség fogalmát.

1. Nemzeti kiválósági felsőoktatási ösztöndíj: az a hallgató részesülhet ebben az ösztöndíjban, aki kutatási eredményt ér el, azaz tudományos cikket, TDK-dolgozatot vagy egyéb tudományos, műszaki vagy művészeti alkotást állít elő.⁴

2. Tudományos diákköri tevékenység: a TDK-n résztvevő hallgatók alkotják ezt a kört, ahol a kormányrendelet 14. §-a a tevékenységet a tantervi kötelezettségeket meghaladó tudás elsajátításában és tudományos kutatásokban történő részvételben, illetve a tudományos eredmények publikálásában, előadásában határozza meg a tehetség alapjaként.

3. Szakkollégium: a kormányrendelet a tehetséggondozás területéként emeli ki, azonban itt már nem határozza meg egyértelműen a tehetség fogalmát, mikor a szakkollégiumokat „kiemelkedő tehetségű hallgatók” részére nyitja meg.

A rendelet tehát csak a kiemelkedően tehetséges hallgatókra fókuszál, akik kutatási tevékenységük révén a jövő oktatói, tudományos utánpótlását jelentik.

¹ BALOGH László: *A komplex tehetségfejlesztő programok kidolgozásának tartalmi szempontjai*. In: BAJOR Péter et. al. (szerk.): *A tehetség kézikönyve*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, Budapest, 2019. 210–236.

² DÁVID Mária–DÁVID Imre: *A tehetségigéretetek keresése, azonosítása*. In: BAJOR Péter et. al. (szerk.): *A tehetség kézikönyve*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, Budapest, 2019. 95.

³ 24/2013. (II. 5.) Korm. rendelet a nemzeti felsőoktatási kiválóságról. <https://uj.njt.hu/jogszabaly/2013-24-20-22.17#CI> [2023.03.08.]

⁴ A nemzeti felsőoktatási kiválósági ösztöndíj pályázat útján nyerhető el, a pályázati kiírás tartalmazza képzési szintenként azokat a feltételeket, amelyeknek a pályázóknak meg kell felelniük. Az Új Nemzeti Kiválósági Program pályázatait a <http://www.unkp.gov.hu/palyazatok> oldalon érhetők el.

Ebben az értelmezésben a felsőoktatásban a tehetséggondozás középpontjában a hallgatók tudományos eredményei állnak, az önálló alkotótevékenység ösztönzése, azaz a képességek széles skáláján csak a tudományos produktumok előállítására fókuszál. Felmerül a kérdés, hogy tényleg csak ők számítanak-e tehetségesnek. Azaz, ha az intézmény a tehetséggondozási programot csak a rendelet alapján határozza meg, mérőszámait, indikátorait csak erre fókuszálja, a beavatkozási pontokat csak ezekre a részterületekre határozza meg, a szükséges intézkedéseket csak ebben a kontextusban tudja és akarja értelmezni, akkor ez egybecseng-e a külső és belső érintettek elvárásaival? Vizsgáljuk meg, mit is jelent ez a leszűkített értelmezés!

A leszűkített értelmezés eleve kizárja azokat a tehetségeket, akiket nem vonz a tudományos kutatás, viszont képességeik lehetővé teszik, hogy a képzés elvégzése után kiváló és elismert szakemberekként álljanak helyt a munkaerőpiacon. Rájuk a munkaerőpiacnak, a társadalomnak ugyanúgy szüksége van, mint a jövő oktatói és kutatói utánpótlására, s lényegesen nagyobb létszámot is érint, mint az oktatói-kutatói kör. Am kérdés, hogy hogyan lehet ennek a csoportnak a tagjait feltérképezni, milyen programokat lehet számukra kidolgozni, hogyan lehet fejlődésüket támogatni. A helyzetet viszont árnyalja, és az intézmények részéről nagyobb erőfeszítést igényel, hogy tanulmányi idejük alatt viszonylag kevés kapcsolatot alakítsanak ki a hallgatók a munkaerőpiaccal, s ha van is vele kapcsolatuk, a kreatív, tehetséget igénylő munkát a senior munkatársak részére osztják a gyakorlatok során. Azon képzésekben pedig, ahol a szakmai gyakorlat a képzésben nem jelenik meg, vagy csak pár hét erejéig, ezen tehetségek felfedezése sokkal korlátozottabb intézményi vagy munkaerőpiaci oldalról is. Itt tehát a hallgatókkal erősebb szakmai kapcsolatot ápoló, képességeiket jobban ismerő belső intézményi környezetben van a hangsúly.

Nem szabad azonban figyelmen kívül hagyni azt az intézményi felelősséget sem, ami a szakmai gyakorlóléhelyek, munkaerőpiaci partnerek kiválasztásánál jelentkezik. A szakmai gyakorlatok minőségkritériumainak meghatározása, vagy a képzéssel kapcsolatos külső, munkaerőpiaci visszajelzések gyűjtése során ezen területre is fókuszálni kell, azaz be kell építeni a visszajelzési rendszerbe ennek részleteit is. Így tehát a felsőoktatási intézmény maga is kezdeményező szerepet alakíthat ki a szakmai gyakorlati rendszerek visszajelzési struktúrájának fejlesztésével.

Harmadik csoportként szintén ide kell sorolni azon hallgatókat, akik nem tartoznak sem a leendő oktatói-kutatói körhöz, sem a jövő vezetői szakértői közé, azonban képességeik fejlesztése révén erősíthető szaktudásuk, szakmai kompetenciáik, így pedig a munkaerőpiac számára értékes munkavállalóként jelenhetnek meg tanulmányaik befejezését követően. Ide tartoznak elsősorban azok a hallgatók, akik egyes területeken, egyes részkompetenciáikban fejlesztésre szorulnak. Ők azok, akiknek már a felsőoktatási bemenetkor a képzés sikeres megkezdéséhez, az első akadályok vételéhez szükséges kompetenciakészlete hiányos, azaz a felsőoktatási tanulmányok során az elvárásokat nehezebben tudják majd teljesíteni. Mindez veszélyezteti tanulmányaik sikeres teljesítését is, hiszen a képzések logikai felépítését, az elsajátítandó ismeretek folyamatosságát biztosító mintatantervi egymásra épülések rendszerében, ha egy-egy elemet nem tud telje-

síteni a hallgató, akkor tanulmányai vagy elhúzódnak, vagy sorozatos nem teljesítés miatt kizárásra kerül. Így már el is jutottunk a felsőoktatás egyik legfontosabb problémájához, a lemorzsolódáshoz.

A Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016 dokumentumban a hallgatói sikeresség támogatása konkrét célkitűzésként jelenik meg a felsőoktatással szemben elvárt eredmények, teljesítmények tekintetében, ahol a célkitűzés indoklásaként a stratégia jelzi, hogy a „*felsőfokú végzettségűek arányának növelése elsősorban végzési arány növelésével, vagyis a lemorzsolódás mértékének csökkentésével érhető el. A felsőoktatási intézményeknek aktív támogatást kell nyújtaniuk hallgatóik számára a képzés sikeres elvégzéséhez*”.⁵

A tehetséggondozás széleskörű értelmezése intézményi, de akár szakos szinten is egy olyan átfogó reagálóképességet feltételez, mely reagálóképességet az intézménynek ki kell fejlesztenie, és azt folyamatosan nyomon kell követnie, ellenőriznie és javítania, azaz a változó körülményekhez alakítania kell. A minőségbiztosítás eszköztárát felhasználva kialakítható ebben a komplex térben olyan monitorrendszer, ami megakadályozza a „tűzoltás” jelenségének kialakulását, és képessé teszi a felsőoktatási intézményeket arra, hogy feladataikat tervezetten, stratégiai gondolkodás mentén hajtsák végre.

Az ESG 2015 mint működési feltétel

Az európai oktatáspolitikáért felelős miniszterek bergeni konferenciáján 2005-ben elfogadták az Európai Felsőoktatási Térség minőségbiztosításának standardjai és irányelvei (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, ESG) című dokumentumot, amit a 2015. évi jereváni konferencián felülvizsgáltak és módosításokkal láttak el beemelve olyan új területeket mint a hallgatóközpontú tanítás, tanulás, értékelés, a programok külső és belső fejlesztésének szétválasztása és a külső minőségbiztosítás. A dokumentum célja, hogy az Európai Felsőoktatási Térségben működő felsőoktatási intézmények számára olyan minőségirányítási alapelveket határozzanak meg, amelyek mentén képesek a felsőoktatás minden területén visszajelzési, nyomon követési rendszert kialakítani, támogatva ezzel az intézményi stratégia megvalósítását.⁶

⁵ 1785/2016. (XII. 16.) Korm. határozat a „Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016” elfogadásáról. https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A16H1785_KOR&txtrefere=00000001.txt és Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016. https://2015-2019.kormany.hu/download/c/9c/e0000/Fokozatváltas_Felsooktatásban_HON-LAPRA.PDF_2.1.1 Célkitűzés 36. oldal [2023.03.08.]

⁶ Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Brussels, Belgium, 2015. https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf [2023.03.08.] Magyarul l.: Az Európai Felsőoktatási Térség minőségbiztosításának standardjai és irányelvei (ESG 2015). OFI, 2016. https://www.mab.hu/wp-content/uploads/2020/07/ESG_kotet_OFI2016_ESGmagyar.pdf [2023.03.08.] European Association for Quality Assurance in Higher Education: *Mapping the implementation and application of the ESG (MAP-ESG PROJECT). Final report of the project Steering Group*. Brussels, 2011. https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/op_17_web1.pdf

A standardok felsőoktatásban történő alkalmazását a felsőoktatási intézmények minőségbiztosítási rendszerét akkreditáló európai szervezetek (pl. European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), melynek tagja a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság (MAB) is) vizsgálják.

A magyarországi felsőoktatási intézményeknek rendelkezniük kell működési engedéllyel, hogy Magyarországon elismert oklevelet állíthassanak ki. A működési engedély kiadásának feltétele, hogy a felsőoktatási intézmény igazolni tudja, hogy megfelel „*az alap-, mester-, valamint doktori képzés folytatásának tárgyi és személyi feltételei, szakirányú továbbképzés és felsőoktatási szakképzés folytatásával összefüggő akkreditációs szempontok*”-nak.⁷ Az ennek igazolását tartalmazó határozatot a MAB Testülete hozza meg az intézményakkreditációs eljárást követően.⁸ A MAB intézményakkreditációval rendelkező magyarországi felsőoktatási intézmények minőségbiztosítási rendszere így összhangban van az európai standardokkal.

Az ENQA-tag MAB intézményakkreditációs eljárása során az ESG 2015 standardok megfelelőségét vizsgálja és az intézmények minőségbiztosítási rendszerének fejlesztésére vonatkozó ajánlásokat, javaslatokat tesz. A minőségbiztosítási rendszernek a felsőoktatási intézmény sajátosságait figyelembe vevő visszajelzési és ellenőrzési mechanizmusokat kell kiépítenie, ami alkalmas a stratégiai fejlesztések hatékonyságának mérésére és ezen keresztül a képzésfejlesztések irányának meghatározására is.

Az ESG 2015 10 pontban határozta meg a felsőoktatás minőségbiztosításának területeit: ESG 1.1 Minőségbiztosítási politika, ESG 1.2 A képzési programok kialakítása és jóváhagyása, ESG 1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés, ESG 1.4 A hallgatók felvétele, előrehaladása, tanulmányaik elismerése és a képesítés odaítélése, ESG 1.5 Oktatók, ESG 1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások, ESG 1.7 Információkezelés, ESG 1.8 Nyilvános információk, ESG 1.9 A képzési programok folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelése, ESG 1.10 Rendszeres külső minőségbiztosítás.

Az ESG 2015 a tervezés-cselekvés-ellenőrzés-beavatkozás (Plan-Do-Check-Act, PDCA) egymásra épülő ciklusa alapján tesz tehát ajánlást a felsőoktatási intézmények minőségbiztosítási rendszerének működésére. Az intézményi stratégiai tervezés szintjén megfogalmazott célok megvalósítását követi nyomon elvárva olyan mérési és értékelési technikák alkalmazását, amik alkalmasak a célok elérését, megvalósulásának mértékét mérni, mely eredmények alapján meghatározhatók további intézkedések, fejlesztések, beavatkozási pontok. A tervezési és mérési fázisokba az érintettek széleskörű bevonását várja el annak érdekében, hogy a döntéshozók minél szélesebb körű információk birtokában tudják meghozni döntéseiket.

⁷ A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról 8.§ (2) bekezdés. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1500087.kor> [2023.03.08.]

⁸ A Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság Szervezeti és Működési Szabályzata (MAB Testület 2019/9/X/1. számú határozat) 2. § (2) bekezdés. <https://www.mab.hu/wp-content/uploads/2019/12/MAB-Szervezeti-%C3%A9s-M%C5%B1k%C3%B6d%C3%A9si-Szab%C3%A1lyzat.pdf> [2023.03.08.]

A tehetséggondozás korábbiakban bemutatott kiterjedtebb értelmezése esetében nem lehet az ESG 2015 standard csak egyik vagy csak másik pontjához kötni az ebbe a témakörbe kapcsolódó tevékenységeket.

Az ESG 1.1 Minőségbiztosítási politika standard biztosítja, hogy a felsőoktatási intézmény rendelkezzen azokkal az alapvető rendszerekkel, amelyek képesek nyomon követni a stratégia megvalósulását és egységben kezeljék a felsőoktatási intézmény cselekményeit, eredményeit. Mivel a rendszer működésének alapja a PDCA ciklusa, ezért az ESG 1.7 Információkezelés pont előírja az intézmények számára, hogy a cselekvések eredményeit ellenőrizzék. Ez az adatalapú döntéshozatalt szorgalmazó elem a stratégiai döntések hatásait, az eredményeket, illetve az ezen eredmények alapján azonosított beavatkozási pontokat segít feltárni, ami nélkül egyetlen, a felsőoktatási munkát jellemző területen sem képzelhető el felelős vezetői döntés. Az ESG 1.10 Rendszeres külső minőségbiztosítás standard mindezen tevékenységek időközönkénti külső értékelését írja elő, mely értékelés a felsőoktatási intézmény számára segítséget nyújt rendszere fejlesztésében, mivel külső, az intézménytől független szakértők értékelési tevékenysége nyújt képet az intézmény időszakos munkájáról.

Az ESG 1.8 Nyilvános információk standard előírja a felsőoktatási intézmények számára, hogy a külső és belső érintettek tájékoztatást kapjanak a felsőoktatási intézményben folyó oktatási és kutatási tevékenységek eredményeiről, azaz az érdeklődők már az intézményválasztás előtt képesek legyenek tájékozódni az intézményi eredményekről. Ugyanígy a munkaerőpiac, a társadalom számára is láthatóvá kell tenni a nyilvános felületeken az intézményi eredményeket. Az eredmények közzé tétele a marketinget szolgáló célok túl biztosítani tudja azt is, hogy az érdeklődők olyan információk birtokában hozzák meg döntésüket, amik tényleges képet adnak az intézményi munkáról, azaz láthassák a tehetséggondozás esetében, hogy milyen elvárásokkal élhetnek ezen a téren egy-egy intézménnyel szemben, milyen lehetőségekkel támogatja hallgatói életpályájukon fejlődésüket.

A további standardok dedikáltan az egyes belső tevékenységek minőségére fókuszálnak. Az ESG 1.2 A képzési programok kialakítása és jóváhagyása, illetve az ehhez szorosan kapcsolódó ESG 1.9 A képzési programok folyamatos figyelemmel kísérése és rendszeres értékelése pontok a képzési programban, azaz szakos szinten írják elő a képzési eredmények folyamatos nyomon követését, a képzési szintű minőségbiztosítási rendszer működtetését, ami a képzés egészéről nyújt átfogó képet az intézmény számára. Így a képzéseken belüli elemek vizsgálatával közelebbi képet lehet kapni arról, hogy a szakmai gyakorlati rendszer vagy az egyes tantárgyak egymásra épülése milyen hatásokat generál, az egyes tantárgyak megfelelnek-e a képzési célnak, illetve, hogy hogyan biztosítja egy képzés kivitelezése, megvalósulása a tanulási eredmények elérését. Ezen általános, kvázi minimumfeltételek szükségesek ahhoz, hogy a tehetséggondozás bármilyen szélesebb körű értelmezése elhelyezhető legyen a felsőoktatás rendszerében, illetve meghatározható legyen, hogy az általános tantervi kereteken belül milyen lehetőségei vannak az intézménynek a tehetséggondozás terén.

A következő pontokhoz a tehetséggondozás terén konkrétan is kapcsolhatók az egyes cselekvések. Az ESG 1.4 A hallgatók felvétele, előrehaladása, tanulmányaik elismerése és a képesítés odaítélése standard előírásainak teljesülésével

a hallgatók egyértelmű tájékoztatást kapnak előrehaladásukról, belső szabályozókhöz kötötten mozoghatnak a felsőoktatási térben, mely szabályozók ismertek számukra és szabályozzák a hallgatói tanulmányi élet egyes területeit. Az ESG 1.3 Hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés standard fókuszál arra a módszertani háttérre, amit a képzés során az oktatók alkalmaznak. Figyeli, hogy ezen módszertanok összessége hogyan illeszkedik a képzés sajátosságaihoz, hogyan képes kezelni a hallgatók sokféleségét, milyen eredményeket tud elérni az egyes hallgatói csoportok körében egy adott módszertan vagy egy általános fejlesztés. A standard kiemeli azt is, hogy a módszertan mellett az intézménynek figyelmet kell fordítania az értékelési eljárások sajátosságaira is, biztosítva, hogy a hallgatók eredményeikhez magyarázatokat, egyéni fejlődésüket támogató visszajelzéseket is kapjanak tanulmányaik során. Ezen pont tehát a heterogén hallgatóság sajátosságait hangsúlyozva az intézmény számára egyfajta differenciálást ajánl, mely során fel kell térképezni ezen hallgatói csoportok igényeit, az igényekhez kell igazítani azt az oktatási tevékenységet, melynek dedikált célja a képzés tanulási eredményeinek elérése. Azaz ezen standardnál, ha differenciáltan is, de a tanulási eredmények elérésén van a hangsúly. Így mind a kiemelten tehetséges, mind a kevésbé tehetséges, felzárkóztatást igénylő hallgatók számára képesnek kell lennie az intézménynek biztosítani ezen lehetőséget.

Ehhez természetesen oktatók és megfelelő tanulási környezet is szükséges. Az ESG 1.5 Oktatók és az ESG 1.6 Tanulástámogatás és hallgatói szolgáltatások standardok erre adnak választ. Az utóbbi standardhoz kapcsolódóan a nemzeti felsőoktatási törvény végrehajtási rendelete részletesen meghatározza azokat a szolgáltatásokat, amiket minimumfeltételként egy felsőoktatási intézménynek nyújtania kell.⁹ Az intézmények természetesen ezen minimumfeltételek felett is nyújthatnak szolgáltatásokat a hallgatói előrehaladás támogatására, mely szolgáltatások a tehetséggondozás szempontjából annak intézményi értelmezési körét kell, hogy támogassák (pl. szakkollégium, TDK, Tehetségpont, digitális felzárkóztatási szolgáltatások, idegen nyelv oktatása). Az ESG 1.5 és 1.6 standardjainál azonban az oktatót és a hallgatót részletesebben is meg kell vizsgálni ahhoz, hogy az alkalmas eszközökre és keretekre rávilágítsunk.

Az oktatói oldal

A tehetséggondozásban szerepet vállaló oktatóknak kulcsszerepe van a tehetség feltárásában, a hallgatói erősségek azonosításában és a képességek fejlesztésében.

⁹ 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról 1. melléklet a 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelethez A felsőoktatási intézmény intézmény és a közösségi felsőoktatási képzési központ nyilvántartásba vételének, létesítésének és működésének minimális (kötelező) feltételei és 2. melléklet a 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelethez A felsőoktatási intézmény és a közösségi felsőoktatási képzési központ működése engedélyezésének, valamint maximális hallgatói létszáma meghatározásának szabályai. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1500087.kor> [2023.03.08.]

A jó tehetséggondozó pedagógus segíti, ösztönzi a hallgatókat, mentoruk és szakmai bizalmasuk. Egy speciális terület tanácsadójaként, szakmai tanácsaival támogatni, erősíteni tudja a hallgató személyes, tudományos, szakmai teljesítményét.¹⁰

Ebben a kontextusban az oktató nemcsak az ESG 1.5 szerinti oktató, de az ESG 1.3 pont szerinti szereplő is, akin keresztül megvalósul a hallgatóközpontú oktatás. Az ESG 1.3 pont hallgatóközpontú tanulási és tanítási folyamataira vonatkozó standardhoz kapcsolódó irányelvek teljesüléséhez olyan oktatókra van szükség, akik képesek a tanulási eredmények eléréséhez szükséges tudást átadni, illetve fel tudják készíteni a hallgatókat a munkaerőpiac elvárásaira a kompetenciák terén is. A standard kiemeli, hogy a célok elérése érdekében a klasszikus oktatói szerepnek meg kell változnia, az oktatóknak innovatív, fejlesztéseket és egyéni fejlődést segítő, támogató szerepet kell felvenniük. Az ESG 1.5 standard foglalkozik az intézményi kutatásokkal is, mikor az oktatók feladatkörébe helyezi a kutatás és az oktatás összekapcsolását.

Ahhoz, hogy az oktató ezen tevékenységéről visszajelzést kapjunk, a PDCA-ciklus ellenőrzési fázisához kell kanyarodnunk. Felmerül, hogy hogyan lehet mérni ezt az összetett oktatói tevékenységet, hogy lehet olyan méréseket végezni, amiknek eredménye megmutatja, hogy az egyes tehetséggondozási tevékenységek terén az oktató milyen eredményeket ért el.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV törvény¹¹ 12.§ (3) bekezdésében rögzíti a szenátus jogát az oktatói munka hallgatói véleményezési (OMHV) rendjének megállapítására. Ezt az elemet tehát minden magyarországi működési engedéllyel bíró felsőoktatási intézménynek be kell építenie minőségbiztosítási rendszerébe. Az OMHV során a hallgatói visszajelzések keretében az intézmény az oktató adott kurzuson nyújtott teljesítményéről kap képet, így tehát információval fog rendelkezni arról mind az intézmény, mind az oktató, hogy az adott kurzuson alkalmazott módszertan mennyire volt megfelelő az adott hallgatói csoport számára, illetve, hogy az oktató milyen mértékben tudta támogatni előrehaladásukat. Az OMHV mérésnek azonban módszertani korlátai is vannak.

A hallgatók előrehaladását támogató oktatásmódszertan alkalmazása az OMHV-vel nem mérhető teljes mértékben, mivel az minden esetben az adott hallgatói csoport és képzés specifikációjának megfelelően alakítandó ki. Az OMHV és az érdemjegyek vizsgálata kombináltan bizonyos mértékig¹² alkalmas a visszajelzésre. Az OMHV kitöltése nem kötelező, így nem kap minden egyes érintett hallgatótól visszajelzést az oktató, a válaszadók pedig lehetnek akár csak a megtorló

¹⁰ PAP Ferenc–FEHÉR Ágota: Tehetségsegítés és tehetséggondozás a hit támaszával és a pedagógusképzés szolgálatában. *Magyar Református Nevelés: Református Pedagógiai Szaklap*, 22:1 18–28. (2021) <http://www.refpedi.hu/mrn2021/1/#page=18> [2023.03.08.] és PAP Ferenc–KOVÁCS Tibor Attila–LEHOCZKY Mária Magdolna–TÓTH Etelka–FEHÉR Ágota: Tehetségek hite és a kibontakozást segítő keresztyén pedagógusi kommunikáció: Tehetséggondozás a Károli Gáspár Református Egyetem Tanítóképző Főiskolai Karán. In: BALÁZS László (szerk.): *Digitális kommunikáció és tudatosság*. Hungarovox Kiadó, Budapest, 2021. 159–170. http://komnev.hu/wp-content/uploads/2021/02/TK13print_vegleges.pdf [2023.03.08.]

¹¹ 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100204.tv> [2023.03.08.]

¹² Az OMHV ugyanis nem képes mérni azokat a hosszútávú hatásokat, amelyek 10–15 év múlva jelentkeznek, mivel egy adott időpillanat felvétele.

vagy csak a rendkívül elégedett hallgatók is szélsőséges esetekben. Az alkalmazott módszertan hallgatói csoport szerinti megfelelőségét csak a teljes mintával lehet objektíven megítélni és annak alapján levonni a szükséges következtetéseket. Az érdemjegyek elemzése esetében viszont lehetőség van a teljes minta vizsgálatára, mivel a tanulmányi rendszerben minden érintett hallgató értékelése elérhető. Az érdemjegyek ráadásul hosszú idősoros elemzést is lehetővé tesznek, ahol az egyes évekhez hozzárendelhető az alkalmazott módszertan és értékelési eljárás. Az így keletkező adatsor trendelemzésre alkalmas, sőt, kiterjesztett vizsgálatban lehetőséget teremt arra, hogy az egyes módszertanok szerint oktatott hallgatói csoportok tanulmányi és verseny-, illetve kutatási eredményeit összevessük. A kiterjesztett vizsgálat képes feltárni azokat a pontokat, kapcsolatokat, amik az átlagtól felfelé eltérő, az átlagos és a gyengébb képességű hallgatók elért eredményeire hatást gyakoroltak. Hogy a három csoportról pontosabb képet kapjunk, a tantárgyi eredményeket nem csak egy tantárgy esetében kell vizsgálni, hanem egy, az egymásra épülőket is tartalmazó tantárgycsoportban, ahol a három hallgatói csoport éves előrehaladásait az eredmények javulásában/stagnálásában/romlásában is nyomon lehet követni. Így az egyes módszertani elemek azonosításával a képzési programban olyan változtatások eszközölhetők, amelyek képességfejlesztő hatásaikon keresztül növelik az egyes tehetséggondozási programokban megjelenő hallgatók számát, az érintett hallgatók körét.

Az OMHV és az érdemjegyek együttes vizsgálata kurzushoz kapcsolódó tevékenységről és eredményről ad képet. Mindez pedig az ESG 1.3 és 1.5 standardja szempontjából is lényeges visszacsatolási pont, ugyanis a megfelelő oktatási módszertan hiánya erősítheti a hallgatói lemorzsolódást, ahogyan erre az Állami Számvevőszék felsőoktatást elemző tanulmánya¹³ is rámutatott.

A tanórai tevékenység mellett azonban az oktató lényegesen több, az oktatáshoz és a tehetséggondozáshoz kapcsolódó tevékenységet végez.

Az oktatók munkájának hallgatói megítélése mellett a törvény 2. melléklete II.2 c) pontjában előírja, hogy az intézményi szabályzatoknak tartalmazniuk kell *„az oktatók, tudományos kutatók és más alkalmazottak foglalkoztatására és teljesítményére vonatkozó követelményrendszerrel, a minőség és teljesítmény alapján differenciálójövedelemelosztás elveit, a követelmények teljesítésének értékelését és annak nyilvánosságát, a követelményrendszerben foglaltak nem teljesítésének következményeit”*.

Mind a jogszabályi rendelkezések, mind az ESG 2015 standardja igen nagy mozgásteret adnak a felsőoktatási intézményeknek az oktatók értékelésének, minősítésének kérdéskörében tekintettel a tudományterületi és intézményi besorolási sajátosságokra. Ennél fogva az intézményi szabadság körébe tartozik annak megítélése, hogy az oktatók tehetséggondozásban vagy módszertani fejlesztések terén végzett tevékenységét milyen eredményességi mutató rendszerben ítélik meg. Egy intézményi oktatói teljesítményértékelési rendszer tehát egyes elemeiben képes lehet a tehetséggondozásban elért oktatói eredmények visszamutatására.

¹³ NÉMETH Erzsébet–VIDA Cecília: Felsőoktatás a változások tükrében – Verseny, minőség, teljesítmény. *Magyar Akkreditációs Szemle*, 2021. május, 2. szám, 21–25. <https://www.mab.hu/magyar-akkreditacios-szemle/> [2023.03.08.]

Ezen a ponton meg kell jegyezni, hogy az oktatói teljesítményértékelési rendszereknek az oktató teljes intézményi tevékenységét mérnie kell, melyben a tehetséggondozásban való részvétel csak a feladatok egy szeletét jelenti. Tehát ha a tehetséggondozásban elért eredményeket akarja az intézmény az oktatói oldalról vizsgálni, akkor a teljesítményértékelési rendszerbe olyan elemeket kell beépítenie, mely részek vizsgálata pontos képet adhat az elért eredményekről, és képes rávilágítani a beavatkozási pontokra.

A legegyszerűbb mérési módja ennek természetesen a TDK-dolgozatot írt vagy tanulmányi versenyeken indult, oktató által mentorált hallgatók számának megállapítása, azonban a pusztán számbeli mérések nem veszik figyelembe az oktató által végzett mentori, tanácsadói munka minőségét, ahogyan a felzárkóztatás során végzett egyéni vagy csoportos korrepetálásokat, a magyarázó oktatási segédanyagok írását és közreadását vagy a szakmai és pályaeorientációs segítséget sem. Mindezen részek együttes figyelembevétele egy komplex tehetséggondozó rendszer felépítésében támpontot nyújthatnak az intézmény számára abban, hogy pontos térképet kapjon oktatóinak tehetséggondozási részterületeken végzett munkájáról. Az oktatók eredményeinek közlése pedig nemcsak az oktatói munka elismerésében fontos motivációs tényező, de az érintettek felé történő kommunikálása az intézményi sikerességet is mutatja. Így az intézmény iránt érdeklődő leendő felvételizők pontos képet kaphatnak azokról a lehetőségekről, amiket kihasználva eredményesebben teljesíthetik felsőoktatási tanulmányaikat.

Ennél a pontnál meg kell említeni azt a tény is, hogy magát az oktatót is motiválttá kell tenni a minőségi munkavégzésre, aminek egyik eszköze a nemzeti felsőoktatási törvény hivatkozott passzusában szereplő, az elért oktatói eredményeken alapuló differenciált bérezési rendszer, ami további motivációt jelenthet az oktatók számára a tehetséggondozási munkában való részvételre.

Ezzel visszatértünk a bevezető gondolatokban leírt körkörös folyamathoz: a jó minőségű oktatás egyre több olyan jelentkezőt fog eredményezni, akik hallgatóként motiváltak kompetenciáik fejlesztésében, azaz egyre nagyobb arányban lépnek be azok az intézmény képzéseire, akik képesek elvégezni tanulmányaikat és nem morzsolódnak le.

A hallgatói oldal

A hallgató felsőoktatási tanulmányait egy szolgáltatási térben teljesíti. Ahogyan minden szolgáltatást, úgy a felsőoktatást is erős jogszabályi környezet szabályozza. A hallgató abban az esetben, ha részt akar venni a felsőoktatásban, ezen szabályozók által meghatározott környezet része lesz. A szolgáltatást csak abban az esetben veheti igénybe, ha ezen szabályokat elfogadja, betartja és teljesíti, ahogyan például egy banki hitelszerződés esetében is a hitelt igénylő akkor lehet a bank ügyfele, ha elfogadja a hitelszerződésben foglalt szabályokat és a kapcsolódó jogszabályok érvényességét. A szabályoktól való eltérés vagy nem teljesítés, ahogyan egy banki adós esetében, úgy a hallgatónál is szankciókat von maga után. A szabályokat a szolgáltatók úgy állapítják meg, hogy a lehetséges eseteket figyelembe véve minden területet igyekeznek leszabályozni és marginalizálni azokat, akik nem felelnek meg a kritériumoknak.

A felsőoktatásban az intézmények belső szabályzatai a külső jogi környezet intézményi sajátosságokat figyelembe vevő leképeződései. A szabályoktól eltérést a jogszabály adta kereteken belül tolerálja az intézmény, azonban a keretek túllépése esetén a hallgató kikerül rendszeréből. A mintatantervi, szabályzati és jogszabályi környezet egy bizonyos mintát feltételez, leképezi egy átlagos hallgató felsőoktatásban eltöltött idejét, életét. Az átlag azonban már fogalmában magában hordozza azt, hogy vannak felette és alatta teljesítők is. Így a felsőoktatási intézményben is természetes módon vannak kimagasló, átlagos és gyengébb eredményű hallgatók.

A szabályozás azonban magában hordozza az uniformizálás problémáját, aminek értelmében mindenkitől hasonló viselkedésmintát követel meg a környezet. Ez természetesen kiszámíthatóvá teszi a rendszert és támogatja a tervezhetőséget, ám a túlzott szabályozás merevvé, rugalmatlanná is teszi azt, ami az eltérő igényű hallgatói csoportok esetében lehetetlenné teszi az ESG 1.3 pontnak való megfelelést.

A felsőoktatásban azonban nem egyenméretű irattartó tasakokat gyártanak. A hallgatók nem statisztikai adatok, személyiségük, családi hátterük, előképzettségük, társadalmi helyzetük meghatározza alkalmazkodó- és teljesítőképességüket, ami alapján megjelennek eltérő igényeik is. A felsőoktatással szembeni elvárásaikat ezért nem lehet standardizálni. Így, ha tehetséggondozásra csak a kimagasló képességű hallgatók körében gondol az intézmény, akkor skatulyákba zárja a hallgatókat, és nem biztosítja számukra az ESG 1.3 standardban leírtakat. Az egyéni élethelyzetek, egyéni elvárások egy komplex helyzetkezelési technikát követelnek meg a szolgáltatást nyújtó intézménytől és az oktatóktól is.

A képességalapú oktatást már az Európai Bizottság Megnyíló oktatás című közleménye is javasolta a felsőoktatási intézmények számára, hangsúlyozva, hogy az elsajátított tudásmennyiség helyett a kompetenciákat helyezték előtérbe, az alkalmazott oktatásmódszertani eszközök kialakítása során pedig kerüljenek előtérbe a rugalmas tanulást lehetővé tevő fejlesztések.¹⁴ A javaslat megjelenik az ESG 2015 1.3 pontjában is, ami a hallgatóközpontú tanulást és értékelést helyezi előtérbe, szorgalmazva a képzési és számonkérési rendszerek ezen cél elérését támogató ki- vagy átalakítását. A standardhoz kapcsolódó irányelv pontosan leírja, hogy az intézmények milyen módszereket alkalmazva érhetik el a standard teljesülését: rugalmas tanulási útvonalak és a hallgatók előrehaladását támogató oktatásmódszertan alkalmazásával. Azaz olyan eszközökkel, amelyek lehetővé teszik, hogy az átlagtól eltérő hallgatók is támogatást kapjanak, és képességeikhez mérten, megfelelő módszertani támogatással tudjanak haladni tanulmányaikban, például megelőzve ezzel azok idő előtti befejezését, azaz a lemorzsolódást, de ilyen eset az esélyegyenlőségi szabályzatokban a különleges hallgatói élethelyzetekben alkalmazandó eljárások szabályozása is.

¹⁴ Európai Bizottság: *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. Megnyíló oktatás: mindenki számára elérhető innovatív oktatás és tanulás az új technológiák és a nyitott oktatási segédanyagok révén.* COM (2013) 654 final. Brüsszel, 2013. 9. 25. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0654&from=ET> [2023.03.08.]

Ezen megfeleléseket az oktatói kérdéseknél részletesen taglalta jelen tanulmány az OMHV és az érdemjegyek trendelemzése során. Mik azok a további elemek, amiket a tehetséggondozás területein elért eredmények mérésére használhatnak még az intézmények?

A kérdést megközelíthetjük a képzések oldaláról is azon egyszerű kérdésből kiindulva, hogy mi egy felsőoktatási képzés célja. A válasz igen egyszerű: munkaerőpiacon alkalmazható tudás átadása. De mi az a tudás, ami alkalmazható a munkaerőpiacon? Természetesen az, amit a munkaerőpiac középtávon igényel. Ezen válaszok mentén alakítják ki a felsőoktatási intézmények képzési portfóliójukat, azaz olyan képzéseket hirdetnek, amikre a munkaerőpiacnak szüksége van. A képzések során elsajátítandó elemeket (ismeret, képesség, attitűd, autonómia és felelősség) pedig jelenleg az egyes képzések képzési és kimeneti követelményeiben rögzíti a felsőoktatás rendszere.

Amennyiben a fenti önminterjút önmagán elvégzi egy felsőoktatási intézmény egy adott képzés kapcsán, máris rendelkezik azzal a módszertannal, amivel képes lesz megfelelni az ESG 1.2 és 1.9 standardoknak. A képzés oldaláról megközelítve tehát a képzési és kimeneti követelményekben rögzítettek teljesítésével az intézmény átfogó kompetenciafejlesztést végez egy heterogén összetételű hallgatói csoportban. S itt vissza kell utalni az érintetteknek felvetett kérdéskörre, azaz, hogy milyen csoportokra is oszthatjuk a hallgatókat mint belső érintetteket, akik a felsőoktatási intézmény szolgáltatását igénybe veszik.

A legkiválóbb képességű, a jövő oktatói és kutatói utánpótlását biztosító hallgatók a szakkollégiumi rendszerben, a TDK-val a képzési és kimeneti követelményeken túlmutató fejlesztésben részesülhetnek. Ezen tevékenységek mérési pontjai jól azonosítottak a felsőoktatás rendszerében (OTDK eredmények, szakkollégiumi konferenciák, hallgatói publikációs tevékenység, doktori képzésre belépők és azt elvégzők száma, saját intézményi nevelésű oktatói utánpótlás). Az elért eredmények minőségi és mennyiségi mutatói akár középtávú trendelemzéssel is megmutatják azokat a területeket, ahol az intézményben vagy az adott képzésen beavatkozás szükségeltetik.

Ennél összetettebb kérdés már azoknak a tehetséges hallgatóknak és a fejlesztésükhöz szükséges programoknak az azonosítása, akik nem kívánnak részt venni az előbbi rendszerben, de képességeik lehetővé teszik, hogy kiváló vagy jó eredménnyel zárják a képzést és a jövőben vezető szakemberek, szakértők legyenek a munkaerőpiacon. Ezen a ponton egy, a tehetséggondozást szélesebb körben értelmező intézménynél a kutatások iránt kevésbé fogékony, ám tehetségüknel, felkészültségüknel, kreativitásuknál fogva a munkaerőpiacon kiválóan operáló hallgatók tekintetében a minőségbiztosítási rendszer fontos visszajelzési pont lehet. Ebben az esetben az intézménynek olyan területeket kell feltárnia, amelyek a tehetséggondozási programok skáláját jelentősen bővíteni képesek a munkaerőpiaci elemeket is bekapcsolva. A szakmai gyakorlatokról érkező gyakorlatvezetői visszajelzések alapján ekkor az intézmény felmérheti hallgatói munkaerőpiaci alkalmasságát. Jellemzően ezeknek a felméréseknek az eredményeit a képzések belső tartalmának fejlesztésével kapcsolják össze, és az egyes tantárgyakon belüli tartalmak, az oktatási módszerek módosítása esetlegesen mintatantervi változtatások követik az eredmények közlését, azaz minőségbiztosítási rendszerek és

maga az ESG 2015 is ezekkel köti össze. Ezekkel a tevékenységekkel a következő évfolyamok felkészültségét javítják az előző évfolyamoknál szerzett tapasztalatok alapján. Azonban a rendszer rugalmasságát kihasználva az értelmezés lehetőségei határtalanok. A visszajelzések szélesebb körű elemzése lehetővé teszi, hogy a hallgatói teljesítményt részletesebben elemző gyakorlatvezetői visszajelzésekből olvasva a felsőoktatási intézmény megtalálja azokat a hallgatókat, akik a nem kutatási kimenetelű tehetséggondozási programokban megszólíthatók. Az általános kompetenciafejlesztő kurzusok mellett ezen hallgatók önismeretének, problémamegoldó-képességének, kreatív és összetett gondolkodásának erősítése a jelenleginél szélesebb hallgatói réteget képes megmozdítani. Mindezek mellett a munkaerőpiacon jól érvényesülő, pályájukon tehetséges egykori hallgatók az intézmény hírnevének öregbítése mellett annak szakmai elismertségét is fokozzák. A programok hatásai rövid távon kevésbé mérhetők, azonban a diplomás pályakövetési folyamatban az érinett hallgatók szakmai előrehaladása nyomon követhető, és visszajelzési pontot biztosít az intézmény számára a képzési követelmények teljesítésének sikerességéről.

S nem szabad megfeledkezni azon hallgatói csoportról sem, akit a lemorzsolódás veszélye fenyeget abban az esetben, ha az intézmény nem biztosít számukra megfelelő felzárkóztatási lehetőségeket. Ezen csoporton belül is el kell különíteni azokat, akik pályaszocializációja és szakmai elköteleződése nagyon gyenge, azaz a képzésválasztásnál nem voltak egyértelmű preferenciáik, ugyanis ők nem lesznek elég motiváltak ahhoz, hogy a képzésben maradáshoz szükséges erőfeszítéseket megtegyék. Azok a hallgatók azonban, akik erős motivációval rendelkeznek a képzés befejezéséhez, ám kompetenciáik fejlesztése erősebb oktatói segítséget igényel, a felzárkóztató programok jellemző célcsoportjai. A képzés során az egyes alapozó tantárgyak keretében végzett folyamatos mérések során azonosítható ez a hallgatói csoport. Így a tantárgyi eredmények folyamatos elemzése támpontot nyújthat már a tanulmányok elejétől az intézmény számára annak meghatározására, hogy milyen területeken van szükség ezen felzárkóztató kurzusokra a tanulmányok sikeres zárása érdekében.

A tehetséggondozás terén az ESG 1.6 standard az intézményi környezet tekintetében szabad kezdet ad az intézményeknek, mivel mindössze a sajátosságoknak megfelelőséget írja elő. Ezért a felsőoktatási intézményeknek pontos képet kell alkotniuk a szolgáltatásaikat igénybe vevő hallgatók elvárásairól, szolgáltatási igényeiről. Ehhez eszközül szolgálhatnak a célzott felmérések, a rendszeres elégedettségmérések, a hallgatói fórumok vagy a hallgatói képviselőktől származó információk. Az oktatási folyamatokat támogató, kliensközpontú szolgáltatási környezet azonban a teljes hallgatóság igényeit általánosan kell, hogy kielégítse, míg a tehetséggondozás körébe bevont vagy bevonandó hallgatók előmenetelének biztosításához magasabb vagy más minőségű szolgáltatáscsomagra lehet szükség. A minőségbiztosítási rendszerben visszajelzési pontként funkcionáló mérési-értékelési eljárások körét ezért célszerű kiterjeszteni ezekre a hallgatói közösségre abban az esetben is, ha létszámuk jelentősen kisebb, mint amivel egy adott szolgáltatás rentabilitása elérhető. Mindazonáltal a tehetséggondozásba bevont hallgatók részére kialakított szolgáltatási kör kiterjeszthető a hallgatók szélesebb rétegei részére is, hiszen a magasabb szintű szolgáltatásokba történő bekapcsolódás önmagában is vonzerővel

bírhat a tehetséggondozásba addig be nem vont hallgatók számára is, ezzel is bővíve a potenciális, tehetségfejlesztésben érintett kört.

Zárógondolatok

A felsőoktatási intézmények működésének minőségbiztosítási tevékenysége összefogja a külső és belső érintetteket, követi a hallgatók életútját a beiratkozástól egészen a munkába állásig és a diplomás pályakövetési rendszer segítségével azt követően is. Kiterjed az oktatásban és kutatásban résztvevő munkavállalók teljesítményének monitorozására ugyanúgy, ahogyan az ezen folyamatokat koordináló szervezeti egységek munkájára. A felsőoktatási intézmények működési feltétele ennek a komplex rendszernek az alkalmazása.

Az ESG 2015 tíz területet határoz meg a felsőoktatási intézmények minőségbiztosítási tevékenységében. Ezek a területek szoros kapcsolatban, elválaszthatatlan egységben vannak egymással, és kihatnak a tehetséggondozási munka minden fázisára. Az intézményeknek olyan tantervet kell kidolgozniuk és végrehajtaniuk, amely releváns, naprakész, és megfelel a hallgatók igényeinek. Olyan értékelési rendszerrel is rendelkezniük kell, amely méri a hallgatók tanulási eredményeit, és értékeli a tanítási módszerek hatékonyságát. A tanítási módszerek értékelése a fejlesztésre szoruló területek azonosításához is elengedhetetlen.

Míg a tehetségfogalom a jogszabályi környezetben a kutatásokban való részvételre összpontosít, addig az ESG 2015 pontjai a hallgatók esetében a kompetenciafejlesztést, a rugalmas tanulási útvonalakat, a hallgatóközpontú oktatási és tanulási módszereket emelik ki, és a kutatási kérdéseket csak az oktatók esetében nevesíti. A tehetséggondozás vagy a tudományos kutatások iránt elkötelezett hallgatók támogatása nem jelenik meg egzakt módon az ESG 2015 rendszerében. Az ESG pontok a tehetséggondozás egy-egy aspektusával foglalkoznak, amiket az intézmény komplex minőségbiztosítási rendszere köt össze.

A tehetséggondozási tevékenységet a fogalom szűkebben vett értelmezése szerint alapvető mérésekkel követni lehet, azonban a tágabb értelmezést választó intézményeknek mérési-értékelési technikáikat szofisztikálttá kell tenni, többdimenziós rendszert létrehozni, ami a minőségbiztosítási rendszerben alkalmazott egyes mérési pontokat összeköti és tartalomelemzésekkel is kiegészíti alapvetően két területen. Egyrészt a kutatási tevékenység iránt kevésbé elkötelezett, de választott szakmájukban potenciálisan jelentős sikereket majdan elérő hallgatókra fókuszálva a szakmai gyakorlatokra érkező visszajelzések tartalomelemzésével, másrészt pedig a kibontakozó tehetségek felkutatása céljából a bevezetett oktatásmódszertani változások hosszú idősoros érdemjegyeken alapuló vizsgálatával.

A felsőoktatási intézmények tehetséggondozási munkája tehát sokrétű, beágyazódik az oktatási-kutatási folyamatokba. A kapcsolódási pontok ismerete és tudatos tervezése csak a megfelelően működő minőségbiztosítási rendszerből nyert információk alapján lehetséges. Ezért a felsőoktatási rendszerek minőségbiztosítási rendszereinek kialakítása, fejlesztése, modellváltása során kiemelt figyelmet kell fordítani arra, hogy az lényegi támogatást nyújtson a tehetséggondozás folyamataira számára is. Ebből kifolyólag a tehetséggondozás nem köthető kizárólag egyik vagy másik tevékenységekhez, azt a rendszer egészében, komplex

módon kell értelmezni és megjeleníteni. Mind az intézmény minőségbiztosítási, mind tehetséggondozási tevékenysége komplex folyamatokat feltételez, ahol a pontos tervezés mellett hangsúlyos szerepet kap az eredmények láthatóságát biztosító mérési és ellenőrzési rendszer.

A tanulmány célja volt ennek a komplexitásnak a feltérképezése és bemutatása, a kapcsolódási pontok kiemelése és lehetséges visszajelzési pontok megfogalmazása.

Irodalom

- BALOGH László: A komplex tehetségefejlesztő programok kidolgozásának tartalmi szempontjai. In: BAJOR Péter et.al. (szerk.): *A tehetség kézikönyve*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, Budapest, 2019. 210–236.
- DÁVID Mária–DÁVID Imre: A tehetségígéret keresése, azonosítása. In: BAJOR Péter et.al. (szerk.): *A tehetség kézikönyve*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, Budapest, 2019. 95–153.
- NÉMETH Erzsébet–VIDA Cecília: Felsőoktatás a változások tükrében – Verseny, minőség, teljesítmény. *Magyar Akkreditációs Szemle*, 2. szám, 2021. május, 21–25. <https://www.mab.hu/magyar-akkreditacios-szemle/>
- PAP Ferenc–FEHÉR Ágota: Tehetségsegítés és tehetséggondozás a hit támaszával és a pedagógusképzés szolgálatában. *Magyar Református Nevelés: Református Pedagógiai Szaklap*, 2021/1. 18–28. <http://www.refpedi.hu/mrn2021/1/#page=18>
- PAP Ferenc–KOVÁCS Tibor Attila–LEHOCZKY Mária Magdolna–TÓTH Etelka–FEHÉR Ágota: *Tehetségek hite és a kibontakozást segítő keresztyén pedagógusi kommunikáció: Tehetséggondozás a Károli Gáspár Református Egyetem Tanítóképző Főiskolai Karán*. In: BALÁZS László (szerk.): *Digitális kommunikáció és tudatosság*. Hungarovox Kiadó, Budapest, 2021. 159–170. http://komnev.hu/wp-content/uploads/2021/02/TK13print_vegleges.pdf

Internetes források:

- 1785/2016. (XII. 16.) Korm. határozat a „Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016” elfogadásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A16H1785.KOR&txtreferer=00000001.txt>
2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100204.tv>
- 24/2013. (II. 5.) Korm. rendelet a nemzeti felsőoktatási kiválóságról. <https://uj.njt.hu/jogszabaly/2013-24-20-22.17#CI>
- 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1500087.kor>
- A Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság Szervezeti és Működési Szabályzata (MAB Testület 2019/9/X/1. számú határozat). <https://www.mab.hu/wp-content/uploads/2019/12/MAB-Szervezeti-%C3%A9s-M%C5%B1k%C3%B6d%C3%A9si-Szab%C3%A1lyzat.pdf>

- A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1500087.kor>
- Európai Bizottság: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. *Megnyíló oktatás: mindenki számára elérhető innovatív oktatás és tanulás az új technológiák és a nyitott oktatási segédanyagok révén.* COM (2013) 654 final. Brüsszel, 2013. 9. 25. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0654&from=ET>
- European Association for Quality Assurance in Higher Education: *Mapping the implementation and application of the ESG (MAP-ESG PROJECT). Final report of the project Steering Group.* Brussels, 2011. https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/op_17_web1.pdf
- Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016. https://2015-2019.kormany.hu/download/c/9c/e0000/Fokozatvaltas_Felsooktatásban_HONLAPRA.PDF
- Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Brussels, Belgium, 2015. https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf Magyarul: Az Európai Felsőoktatási Térség minőségbiztosításának standardjai és irányelvei (ESG 2015). OFI, 2016. https://www.mab.hu/wp-content/uploads/2020/07/ESG_kotetOFI2016_ESG_magyar.pdf
- Új Nemzeti Kiválósági Program pályázatai. <http://www.unkp.gov.hu/palyazatok>

Abstract

The talent management in higher education institutions is complex and embedded in the education and research processes. Knowledge and conscious planning of the interfaces is only possible based on information from a properly functioning quality assurance system. Therefore, in designing, developing, and changing models of quality assurance systems, particular attention should be paid to ensure substantive support for talent management processes. For this reason, talent management cannot be linked to one or another ESG 2015 standards, but must be understood and presented in a complex way, as a whole system. The aim of this study is to explore this complexity, to highlight the links and to suggest possible improvements.