

FELSŐOKTATÁSI TEHETSÉGTÉRKÉP – HALLGATÓI JÖVŐKÉP

Szabó János

PTE BTK Pszichológia Intézet, raulrivaul@citromail.hu

Vizsgálatom egy többlépcsős kutatási folyamatnak a része, melynek célja, hogy megpróbáljam minél több aspektusból megragadni a magyarországi felsőoktatási tehetséggondozó programokban résztvevő hallgatók jellemzőit. Célpontom az a szűk hallgatói réteg, amelyik valamilyen formában részt vesz a hazai felsőoktatási tehetséggondozásban. Jelen tanulmány az ő jövőbeli terveikkel foglalkozik, és azt vizsgálja, hogy hogyan viszonyulnak a tudományos pálya, illetve más kedvező munkaerő-piaci lehetőségek iránt. Az adatgyűjtés alapját egy komplex online kérdőív képezte, melyben a tehetség legfontosabb aspektusait vizsgáltam (kreativitás, motiváció, intelligencia, speciális készségek). A vizsgálat részeként 175 fő (öt vezető egyetem tehetséggondozásban résztvevő hallgatói) töltött ki egy 10 itemes, a jövőbeli tervekkel és érdeklődéssel kapcsolatos kérdésblokkot. Az adatok elemzése arra mutat, hogy a tehetséges hallgatók szignifikánsabban nagyobb számban preferálják az egyéb szakmai karriert a tudományos pályához képest. Ez az eredmény ellentmond elvárásomnak, és annak a ténynek, hogy a tehetségfejlesztő programok a felsőoktatásban elsősorban a tudományos pályára készítik fel. A tehetségek jövőbeli lehetőségeinek, terveinek további kutatása fontos, mivel a tehetségfejlesztés a társadalmi fejlődés egyik mozgatórugója. Cégek, vállalatok, sőt országok sorsát határozhatja meg a tehetségekért folytatott versengés, és a hazai tudományos elit utánpótlásának kineveléséhez is nélkülözhetetlen a tehetségfejlesztés a felsőoktatásban.

Kulcsszavak: tehetségfejlesztés, tehetségfejlesztő programok, tehetséges diákok karrier tervei, tudományos életpálya

Köszönetnyilvánítás: Ezúton is szeretném megköszönni Dr. Habil. Révész György tanár úrnak a konzulensi munkát, aki a kutatás koordinálása mellett - a témakörben való jártassága révén - fontos szakmai információkkal is ellátott. Külön köszönet illeti a Kerényi Károly Szakkollégium előző főszeniorát, aki aktívan részt vesz az Interkoll ülésein szakkollégiumunk képviselőjeként, ezáltal segítve a kapcsolatot az ország más felsőoktatási intézményeiben működő szakkollégiumokkal. Valamint köszönet illeti még az Interkoll vezetőit, munkatársait, akik segítettek a kérdőív továbbításában.

A tehetségfejlesztés a társadalmi fejlődés egyik mozgatórugója, ezért fontos kutatási terület. Erre a kérdéskörre épül a jelen tanulmány is, mely egy többlépcsős komplex kutatásnak egy részét képezi. A tágabb kutatásban a tehetségfejlesztésben résztvevő hallgatók tanulmányi eredményét, motivációját, speciális készségeit, valamint kreativitását mérem, tudományos eredményeik tükrében. A jelen vizsgálat keretében azt vizsgálom, hogy a felsőoktatási tehetségfejlesztésben résztvevő hallgatóknak milyen karrier terveik vannak a jövőre nézve.

Az általános- és a középiskolai tehetségfejlesztésnek számos programja és módja ismert. Hazánkban több pedagógus és oktatási szférában dolgozó szakember foglalkozik velük, mint a felsőoktatási tehetségfejlesztési rendszerekkel. Nem véletlenül. A magyar felsőoktatási rendszerbe történő bekerülés az egységes felsőoktatási felvételi eljárás következtében önmagában is szelekciós folyamat. Azonban ez nem jelenti azt, hogy nincs szükség tehetségfejlesztésre a felsőoktatásban, éppen ellenkezőleg: az egyetemi és főiskolai tanulmányok az egyik legfontosabb időszak a jövő vezető szakembereinek és tudományos kutatóinak kinevelésére. Jelenleg a felsőfokú beiskolázás a korosztály 30-40 %-át érinti (Székely és Tóth, 2014). A felsőoktatás értékes munkaerőt biztosít az állami intézmények és a vállalatok számára, így elengedhetetlen a tehetségek jövőbeli lehetőségeinek, terveinek vizsgálata, hiszen cégek, vállalatok, sőt országok sorsát határozhatja meg a tehetségekért folytatott harc, és az ennek keretében zajló brain-drain (Ng, 2011). A felnőttkori tehetséggondozás önálló terület, amely eltér a gyermekkori tehetséggondozástól. Egyrészt vannak olyan felnőttkorban megnyilvánuló új tehetségterületek, melyekre gyermekkorban nem utalt semmi. Másrészt felnőttkorban nem az előrejelző tehetségdiagnosztikát alkalmazzák, hanem már meglévő teljesítmények értékelését (Balogh, Mező és Kormos, 2011).

A téma fontosságát jól tükrözi az a tény, hogy a 2014-es Magyar Pszichológiai Társaság évente megrendezett Nagygyűlésén külön szekciót kapott a felsőoktatás-kutatás. Az elhangzott szimpózium körbejárta a felsőoktatással kapcsolatos közvéleményt és attitűdöket, illetve a felsőoktatás szerepét a társadalomban és az egyéni életútban (Fábri és Kiss, 2014). A hallgatói szolgáltatások (életvezetési tanácsadás, gyakornoki programok, könyvtári szolgáltatások, külföldi ösztöndíjak, tehetséggondozás) jellemzőit elemző szerzők felhívják a figyelmet arra, hogy a hallgatói létszám megemelkedésével korszerűsíteni kell a felsőoktatási szolgáltatásokat (Székely és Tóth, 2014). A szimpózium egyik fő konklúziója az volt, hogy egyértelműen szükség van a felsőoktatási tehetségfejlesztő rendszerek kutatására.

Többlépcsős vizsgálatom azt a célt szolgálja, hogy hallgatói oldalról is legyen rálátásunk a magyar felsőoktatásbeli tehetségfejlesztésre. Jelen tanulmány ezt a jövőképre vonatkozóan közelíti meg. Az országos szintű felmérést a legnagyobb hallgatói létszámú magyar egyetemek tehetséggondozó

programjainak hallgatóival illetve szakkollégiumok tagjaival készítettem, tehát azzal a hallgatói réteggel, akik a felsőoktatási tehetségfejlesztés alapját képezik.

A TEHETSÉGGONDOZÁS KONCEPCIÓJA MAGYARORSZÁGON

A tehetségfejlesztés minden országnak, és társadalomnak elemi érdeke, hiszen az újítások és a változások jelentik a fejlődést a társadalom számára. Éppen ezért van szükség a kezdeményezőkézség, az innováció, és a tehetségek támogatására, fejlesztésére. A hazai közoktatásban még mindig nem jelenik meg mindenütt ez a szemlélet, pedig a hazai tudósok és szakemberek számos koncepciót vázoltak már fel a helyzet megoldására (lásd a Magyar Tehetségfejlesztő Szervezetek Szövetségének gondozásában megjelenő tudományos kötetek: www.geniuszportal.hu, tehetségkönyvtár menüpont). A közoktatásban a tehetségfejlesztés koncepciója rögzített keretek között működik. Ebbe értendők a különböző tehetségfejlesztő programok, a közoktatási intézményekre vonatkozó jogszabályok, a pedagógusok és tanárok továbbképzései, a Génius Program, és a különböző „jó gyakorlatok”.

Az óvodákban, az általános iskolákban, az alapfokú művészeti iskolákban és a középiskolákban elkezdődik a művészetekben, a sportban, vagy az egyéb műveltségi területeken kiemelkedő diákok támogatása. A Nemzeti Tehetség Program jelöli ki a tehetséggondozás kereteit, amit a Nemzeti Tehetségalap támogat. Ez a két intézmény a mindenkori oktatásért felelős miniszter irányítása alatt működik. A Nemzeti Tehetségprogramnak joga van az oktatási intézmények számára kötelező feladatokat kijelölni, és emellé meghatározza a finanszírozási módot is. Továbbá az Oktatási Minisztérium a tehetséggondozó nemzeti együttműködés támogatásával, pályázatokkal, szakmai ajánlásokkal, valamint projekt és versenykiírásokkal segíti a tehetséggondozást (Balogh, 2012). A hazai tehetséggondozási koncepció kiterjed a hátrányos helyzetű tehetségek segítésére is. Ezt szolgálja az Arany János Tehetséggondozó Program, amely tehetséges középiskolások számára nyújt lehetőséget, hogy jó minőségű, magas színvonalú képzésben részesüljenek a középiskolai évek alatt, és tanulmányaikat a felsőoktatásban is folytassák. A középiskolai szinten nevesített intézmények még a hatévfolyamos, és nyolcévfolyamos gimnáziumok is, valamint a középiskolákban is működnek szakkollégiumok, amelyek célja szintén a tehetséggondozás (Balogh, 2012).

A hazai tehetséggondozási koncepció részét képezi a pedagógusok felkészítése, hiszen ők játszanak igazán fontos szerepet a tehetséges diákok gondozásában. Az 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról második fejezet, 19.§, 7. pontja kimondja: „A pedagógus alapvető feladata, hogy a nevelő és oktató tevékenysége során figyelembe vegye a gyermek, tanuló egyéni képességeit, tehetségét, fejlődésének ütemét, szociokulturális helyzetét, és fejlettségét, fogyatékosságát, segítse a gyermek, tanuló képességének, tehetségének kibontakozását, illetve bármilyen oknál fogva hátrányos helyzetben lévő gyermek, tanuló felzárkóztatását tanulótársaihoz.” (1993. évi LXXIX. törvény, 19.§,

7. 2. fejj.). Külön tanfolyamok és képzések is vannak a pedagógusok számára arra vonatkozóan, hogyan lehet a tehetségfejlesztési koncepciókat alkalmazni a közoktatásban. Erre egy tipikus példa a Debreceni Egyetem által szervezett „Tehetség és fejlesztése” 360 órás pedagógus szakvizsga program. Ennek eredményeképp a végzett pedagógusok „tehetségfejlesztő pedagógus, szakvizsgázott pedagógus” minősítést kapnak. Az ilyen képzésekre azért van szükség, mert a pedagógusok az elmúlt évtizedekben nem, vagy csak kevés mértékben kaptak instrukciókat a tehetségfejlesztésre vonatkozóan az alapképzésük során. Azonban jelenleg már a tanárképzés keretében is bevezetést kapnak a tehetséggondozás alapjaiba.

A magyar tehetségfejlesztés jelentősége túlmutat az országhatárokon. A hazai tehetséggondozás nemcsak a magyar versenyképességet szolgálja, hanem az Európai Unió szellemi potenciálját is emeli a tehetséges magyar fiatalok révén. A Magyar Génius Program és az Új Magyarország Fejlesztési Terv komplex kezelésmódjai kiemelkedő hatékonyságúak, és megtérülő erőforrások (Balogh, 2012).

TEHETSÉGMENEDZSMENT A FELSŐOKTATÁSBAN

A felsőoktatási törvény előírja, hogy a felsőoktatási intézményeknek megkülönböztetett figyelemmel kell kísérni a tehetséges fiatalok, hallgatók fejlesztését, hiszen egy igen fontos, és társadalmi szempontból jelentős érdekről van szó (Bodnár et al., 2011).

A felsőoktatási intézményekben eltérnek a tehetségfejlesztés módszerei, illetve az is, hogy milyen tehetségfejlesztési programokat, módokat alkalmaznak a különböző intézmények. Van olyan intézmény, amely komplexen szervezi és integrálja a tehetségfejlesztést az egyetemi stratégiába, és olyan intézmény is van, amelyik bizonyos képességterületek fejlesztésére helyezi a hangsúlyt. Egyes egyetemek és főiskolák a Génius Programban részeként működő „Tehetségpont” program résztvevői, mások jelenleg munkálkodnak a tehetségtámogató program bevezetésén (Bodnár, Takács és Balogh, 2011). A felsőoktatási törvény előírja, hogy a felsőoktatási intézményeknek megkülönböztetett figyelemmel kell kísérni a tehetséges fiatalok, hallgatók fejlesztését, hiszen egy igen fontos, és társadalmi szempontból jelentős érdekről van szó (Bodnár et al., 2011).

A felsőoktatási intézmények hamar felismerték a tehetségesek támogatásának fontosságát és a munkaerőpiaccal való kapcsolatépítés szükségességét, amely önmaguk menedzselését is elősegíti (Bodnár, 2011, 13. o.). A vállalatok, cégek is keresik a kapcsolatot az egyetemekkel és főiskolákkal. Ugyanakkor a magyar felsőoktatási tehetséggondozás elsődleges célja, hogy a tehetséges hallgatókat a tudományos pálya felé orientálja. Törvénybe rögzített előírás a felsőoktatási intézmények számára, hogy lehetőséget kell nyújtaniuk a hallgató számára tehetségének kibontakoztatásában. „66. § (1) A hallgató tehetségének kibontakoztatását a minőségi oktatás, a tudományos diákkör, a

szakkollégium és a doktori képzés segíti. (2) A minőségi oktatás keretében a kiemelkedő képességű hallgató a tehetségének kibontakoztatását segítő többletkövetelmények teljesítéséhez kap segítséget. (3) A tudományos diákkör a kötelező tananyaggal kapcsolatos tudományos és művészeti ismeretek elmélyítését, bővítését, a hallgatók kutatómunkáját, illetve alkotótevékenységét szolgálja” (2005. évi CXXXI. Törvény, 66 §).

A hallgatók szempontjából két lehetőség áll rendelkezésre. Az egyik a felsőoktatási intézmények tehetséggondozó programjaiba való bekapcsolódás. A különböző felsőoktatási intézményeknek saját maguk által kialakított tehetséggondozó programjaik vannak. Intézményenként változóak a programba kerülés feltételei, a program szolgáltatásai, illetve a mód, ahogyan honorálja az intézmény a tehetséges hallgatókat. A hosszú távú cél azonban mindegyikben közös: a tehetséges hallgatók támogatása, valamint a magyar tudományos élet utánpótlásának biztosítása a lehető legmagasabb színvonalon. A másik lehetőség a szakkollégiumhoz csatlakozás. A belső struktúra szakkollégiumonként változó, még egy intézményen belül is. Ez a szakkollégiumi tagok, valamint a szakkollégiumi vezető tanár (tanárok) által közösen megalkotott szervezeti és működési szabályzatnak köszönhető, melyet minden szakkollégium saját maga állít össze az intézmény kereteibe illeszkedve. Többek között ebben határozzák meg a bekerülés feltételeit, a tagsággal járó jogosultságokat és a tagok kötelezettségeit. A formális tehetséggondozó programokon túl a szakkollégium lehetőséget adhat a hallgatóknak informális, baráti, szakmai kapcsolatok kialakítására, amennyiben rendszeresen szerveznek vitaesteket, közös programokat, valamint a hallgatók együtt töltik a mindennapjaikat (például külön kollégiumi szárny áll a tagok rendelkezésére szállás céljából).

Ezek a lehetőségek azért is kedvezőek a hallgatók számára, mert további tanulmányaik folytatásához nyújtanak segítséget, szakmai előnyt, kompetenciát. A felsőoktatási tehetséggondozás különböző lehetőségeit kihasználó, alapképzésben részt vevő hallgatók könnyebben kapcsolódhatnak be a mesterképzésbe, valamint a mesterképzés elvégzése után a doktori programokba. Továbbá a munkaerőpiacon is előnyben vannak, hiszen akár formálisan, dokumentumokkal alátámasztva is igazolni tudják szakmai kompetenciájukat például diplomamelléklet segítségével.

TEHETSÉGVADÁSZAT, MUNKAERŐPIACI PERSPEKTÍVÁK

A nemzetközi munkaerőpiacon éles verseny folyik a vállalatok között a tehetségekért – ennek a jelenségkörnek az egyik leágazása a „brain drain” („agyelszívás”) jelenség. Ezek a törekvések belenyúlhatnak a felsőoktatási tehetségfejlesztésbe.

Az U.S.A.-ban megszokott, hogy a cégek az egyetemek oktatóitól jutnak információkhoz a legtehetségesebb hallgatókról. Ennek fejében tanácsadói díjjal, vagy kutatói ösztöndíjjal honorálják az oktatók információit és segítségét, hogy

a vállalatok felvehessék a kapcsolatot az egyetemek legígéretesebb tehetségeivel (Gyimóthy, 2007). A cégek óriási versenyt folytatnak a legígéretesebb fiatalokért, mert ez előnyt jelent a versenytársakkal szemben. A XXI. században azért értékelődött fel nagyon a szellemi tőke szerepe, mert legfőképpen ez jelenti a cégek közötti verseny alapját. Mivel a technikai felszereltségben kicsi a különbség, ezért a cégek közötti versengésben a szellemi tőke az, ami differenciál. Mivel ennyire kiélezett a verseny a humán erőforrásokért, a cégek már igyekeznek a tanulmányaik alatt felvenni a kapcsolatot a tehetséges diákokkal. Például már a tanulmányok alatt részmunkaidőben foglalkoztatják őket, vagy gyakorlóhelyet biztosítanak számukra, hogy pályakezdőként náluk helyezkedjenek el. A vállalatok még úgy is népszerűsíthetik magukat a diákok körében, hogy előadásokat, szemináriumokat szerveznek, ahol bemutatják a vállalatot, és azt, hogy miért is jó lehetőség náluk munkát vállalni (Gyimóthy, 2007).

Azonban vannak olyan munkaerő piaci szakemberek, akik úgy gondolják, hogy a tehetségnél fontosabb az alkalmasság, és az adott munkahelyre, munkakörbe való illeszkedés. Ezért a tehetségvadászat nem mindig sikeres. A magyar nagyvállalatok (pl: GE, Audi, Ernst & Young) HR-szakemberek véleménye szerint Európában nem jellemző az a fajta üzleti magatartás, hogy a vállalatok lefizetik az egyetemek oktatóit. Ez a módszer etikátlan többek között azért, mert a személyes adatok kiadásával járhat. A magyar adatvédelmi törvények tiltják a személyes információk kiadását vállalatok részére. Emellett a túlzott reklámozás, illetve a folyamatos marketingtevékenységek a hallgatók számára ellenszenvenessé is tehetik a vállalatot (Gyimóthy, 2007).

Hazánkban az egyik legjobb példa a felsőoktatás és a nagyvállalatok kapcsolatára Győrben az Audi-Gyár (Audi Hungria Motor Kft) és a Széchenyi István Egyetem kapcsolata. Az Audi Hungaria 2008-ban megalapította a Belső égésű motorok tanszéket, ezáltal célirányosan tudnak képezni motorteknológiához értő mérnököket. Így nem véletlen, hogy az Audihoz érkező pályakezdő munkavállalók nagy része a Széchenyi István Egyetemről érkezik. Vannak olyan vállalatok, ahol biztos háttérrel adnak a PhD képzés elvégzéséhez, ezenkívül ösztöndíjakkal segítik a gyakorlati kutatói munkát. Ezek a feltételek kétségkívül csábítóak a frissen végzett hallgatók számára. Továbbá az is jó lehetőség a fiatal tehetségek csábítására, hogy a vállalat nemzetközi kapcsolatain keresztül kutató-teamben dolgozhat anélkül, hogy külföldön kellene munkát vállalnia (Gyimóthy, 2007).

A fentiek ismeretében fontos, hogy megismerjük a felsőoktatási tehetségfejlesztésben résztvevő hallgatók jövőbeli terveit. A jelen tanulmány alapját képező kérdéscsoport annak felderítésére irányult, hogy a hallgatók tervei között milyen mértékben szerepel a PhD képzés, a munkaerőpiacon való elhelyezkedés, illetve a PhD letétele munkavállalás közben, figyelembe véve azt, hogy a hallgató mennyire biztos, vagy éppen bizonytalan saját jövőjét illetően.

A VIZSGÁLAT BEMUTATÁSA

A vizsgálat célja és hipotézisei

Bizonyos feszültséggel jár, hogy a munkaerőpiacon történő elhelyezkedés sikeres karrierrel kecsegtethet a tehetséges hallgatók számára, ugyanakkor a felsőoktatási tehetséggondozás elsődleges célja a magyar tudományos elit utánpótlása, és ennek érdekében cél a tudományos életpálya megalapozása a tehetséggondozásban. Vizsgálatom célja annak felderítése, hogy a tehetségfejlesztő programokban résztvevő hallgatók maguk milyen mértékben azonosulnak a programok fő céljával: a tudományos képzés iránti érdeklődéssel. Feltételezve, hogy ez a programcél a résztvevők motivációjára is kihat, azt várhatjuk, hogy a tehetséges hallgatók terveiben erőteljesen jelen van a PhD képzésben történő továbbtanulás, hiszen a PhD letétele az egyik legfontosabb mérföldkő a tudományos életpálya felé. Hipotézisem ezért az, hogy a megkérdezett hallgatók számára a PhD letétele vonzóbb lehetőség, mint az egyéb kedvező munkalehetőségek megragadása. Azt is várom továbbá, hogy egyéb módon is megnyilvánul a PhD képzésben való részvétel iránti pozitív attitűd.

Résztvevők

A vizsgálati mintát képező 175 személy többségét öt hazai vezető felsőoktatási intézmény (SOTE, ELTE, DE, PTE, SZTE) hallgatói képezték, akik valamilyen formában (szakkollégiumi tagság, tehetséggondozó programban való részvétel) a felsőoktatási tehetséggondozás résztvevői. Habár a minta nem tekinthető reprezentatívnak, a 175 fő nagy mintának számít, hiszen egy speciális hallgatói rétegről van szó.

A kutatásban résztvevő intézményekre jellemző a magas színvonalú oktatás és kutatás, a kedvező hazai és külföldi megítélés, valamint a magas hallgatói létszám. További közös jellemző még, hogy nem szűkölködnek a hallgatók számára rendelkezésre álló, érdekeiket szolgáló, az intézmény keretein belül működő programokban és szervezetekben. A minta többségét a Debreceni Egyetem hallgatói alkotják (60,6%). Továbbá van még két kisebb csoport az ELTE (25 fő) és a PTE (19 fő) esetében, a további kitöltők szórványosan oszlanak meg az ország több felsőoktatási intézményének képviselőiben. A kitöltők többsége (60,6 fő) tagja szakkollégiumnak (Lásd 1. táblázat) Minden intézmény hivatalos weboldalán található részletes ismertető a tehetségfejlesztésről.

A vizsgálati mintaelemszám bővítésében a szakkollégiumokat felölélő országos szervezet, az Interkoll vezetői is a segítségemre voltak, így a táblázatban összefoglalt, a vizsgálatban felkeresett egyetemeken mellett más intézmények tehetséggondozásban részt vevő hallgatói is színesítik a mintámat. A változatos intézményből toborzott hallgatók bizonyítékul szolgálnak a hazai

tehetséggondozás országos, egyetemeken és főiskolákon átívelő hálózati rendszerének eredményességére vonatkozóan.

A legtöbb kitöltő a képzésének 3. szemeszterében jár (46 fő / 26,3 %), valamint a minta nagyobb része inkább alsó, mint felső évfolyamokba tartozik.

PTE (19 hallgató)	Kerényi Károly Szakkollégium Grastyán Endre Szakkollégium Szentágothai János Szakkollégium Juhász Jenő Szakkollégium Janus Pannonius Közgazdasági Szakkollégium
DE (106 hallgató)	DETEP – program (Debreceni Egyetem Tehetséggondozó Programja)
SZTE (5 hallgató)	Szegedi Tehetségpont / SZTEhetségpont
SOTE (1 hallgató)	Tudományos Diákköri Tanács Kerpel-Fronius Ödön Tehetséggondozó Program
ELTE (25 hallgató)	Eötvös Collegium Bolyai Kollégium Bibó István Szakkollégium
Egyéb (19 hallgató)	Egyéb felsőoktatási intézmények

1. táblázat. A résztvevő felsőoktatási intézmények és ezek programjai, szakkollégiumai.

Éppen végzett szemeszter	Hallgatók száma	%-os megoszlás a mintában
1. szemeszter	31 hallgató	17,7 %
2. szemeszter	13 hallgató	7,4 %
3. szemeszter	46 hallgató	26,3 %
4. szemeszter	8 hallgató	4,6 %
5. szemeszter	30 hallgató	17,1 %
6. szemeszter	-	-
7. szemeszter	23 hallgató	13,1 %
8. szemeszter	2 hallgató	1,1 %
9. szemeszter	13 hallgató	7,4 %
10. szemeszter	-	-
11. szemeszter	4 hallgató	2,3 %
12. szemeszter	2 hallgató	1,1 %
13. szemeszter	3 hallgató	1,7 %

2. táblázat. A kitöltők megoszlása az éppen végzett szemeszter szerint.

A három legtöbbet megjelölt tudományterület a bölcsészettudomány (42 fő), a természettudomány (35 fő), valamint az orvostudomány (21 fő). A nők és férfiak aránya a mintában: 57,1% - 42,9%. A hallgatók nagyobb része (84 fő) tagozati gimnáziumból érkezett a felsőoktatásba. Fontos jelenség az első generációs értelmiségiek gyakorisága. A legtöbbet megjelölt válasz (78, ami a válaszadók 44,6 %-a) az 1. generációs értelmiségi volt arra a kérdésre vonatkozóan, hogy hányadik generációs értelmiség lesz a hallgató a diploma megszerzése után. Ez meglehetősen pozitív tendencia a mintában.

Vizsgálati eszközök és a vizsgálat lefolytatása

Az általam összeállított online kérdőív eljuttatásához a Google webhely ingyenes szolgáltatását vettem igénybe. A jelen vizsgálatban a hosszabb kérdőív jövőbeli tervekhez kapcsolódó kérdésblokkját elemeztem. A 10 ítemes kérdőívblokk kialakításánál az egyetemeken által készített diplomás pályakövető kérdőívek kérdéseit használtam támpontként. A 10 kérdés a PhD képzésben való részvétel iránti nyitottságra, illetve az egyéb alternatív lehetőségek iránti érdeklődésre kérdez rá (lásd 1. melléklet).

A kérdőív csak webes felület formájában volt elérhető, egy link segítségével. A linket hivatalos elérhetőségeken keresztül jutattam el a tehetséggondozó programokhoz és szakkollégiumokhoz. Megkértem az illetékes munkatársakat, hogy levelezési lista segítségével továbbítsák a tehetséggondozásban részt vevő hallgatók számára. A kutatást az etikai szabályok betartásával végeztem: A kutatás megkezdése előtt írásbeli engedélyt kértem, melyet a felkeresett intézményeknek és szervezeteknek el is küldtem, ezzel igazolva kutatási szándékom.

Az adatokat az IBM SPSS Statistics 20 program segítségével elemeztem. Továbbá a tanulmányhoz készített diagramok készítéséhez szintén az IBM SPSS Statistics 20 programot, valamint a Microsoft Excel programot használtam.

EREDMÉNYEK

Vizsgálatomban azt feltételeztem, hogy a megkérdezett hallgatók számára a PhD letétele vonzóbb lehetőséget jelent, mint az egyéb kedvező munkalehetőségek. Ezért az első hipotézisben a kulcskérdés a kérdésblokk 6. kérdése volt: Melyiket tartod fontosabbnak a PhD letétele és a kedvező munkalehetőség közül? (Válaszlehetőségek: PhD letétele; Kedvező munkalehetőség; Nem tudok választani). Az első hipotézisem szerint ebben a kérdésben szignifikánsabban több „PhD letétele” válasz lesz a másik két opcióval szemben.

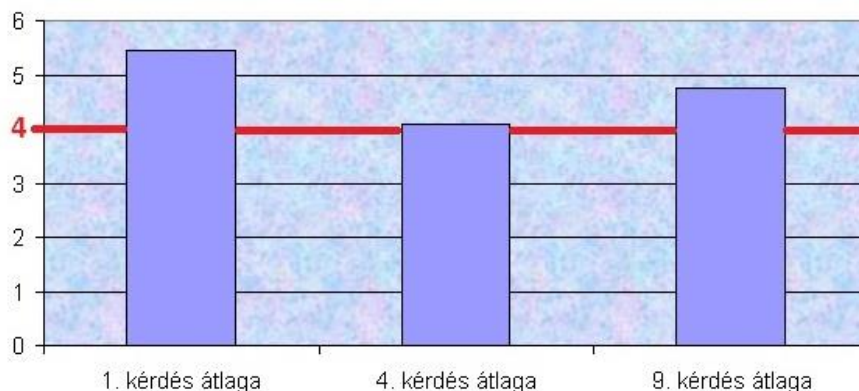
A hipotézis ellenőrzésére először is kiszűrtem a „nem tudom” válaszokat, így a megmaradt 143 fővel hajtottam végre Chi-négyzet próbát. Az eredmény várakozásommal szemben azt mutatta, hogy a tehetséges hallgatók szignifikánsabban a kedvező munkalehetőséget preferálják (Chi-négyzet(1)=12,93,

$p=0,0023$). 93 fő (53,1 %) voksolt a „kedvező munkalehetőség” mellett, 50 fő (28,6 %) a PhD képzés mellett, és 32 hallgató (18,3 %) nyilatkozta, hogy nem tud dönteni ebben a kérdésben.



1. ábra. A hallgatók viszonyulása a PhD képzéshez és a kedvező munkalehetőséghez.

Azt is vártam továbbá, hogy egyéb módon is megnyilvánul a PhD képzésben való részvétel iránti pozitív attitűd. Erre vonatkozóan vizsgáltam az első, a negyedik és a 9. kérdésre adott válaszokat. Az első kérdés arra irányult, hogy a válaszoló mennyire szívesen folytatná a tanulmányait nappali PhD képzésben, a negyedik arra, hogy mennyire szívesen venne részt levelező PhD képzésben munka mellett, és a 9. kérdés arra, hogy mennyire szívesen venne részt külföldi PhD képzésben. Ezeknek a kérdéseknek elemzésénél a teljes 175 fős mintával dolgoztam. Mindhárom kérdés esetében középérték fölötti az átlag, azonban csak az első kérdés esetében számottevően több. A másik két kérdés esetében éppen csak a középérték fölött van az átlag (1. jövőre vonatkozó kérdés átlaga: 5,46; 4. jövőre vonatkozó kérdés átlaga: 4,09; 9. jövőre vonatkozó kérdés átlaga: 4,75, lásd 3. ábra). Az első kérdés esetében ($t(174)=10,04$, $p=0,000$), valamint a 9. kérdés esetében ($t(174)=4,792$, $p=0,000$) szignifikáns eredményről van szó. A 4. kérdés esetében azonban nem szignifikáns az eredmény, vagyis a pozitív válaszok aránya nem magasabb a semleges vagy negatív értéknél a PhD-képzés iránti preferencia tekintetében ($t(174)=0,613$, $p=0,541$).



2. ábra. A PhD iránti preferenciára vonatkozó kérdésekre adott válaszok.

Az eredmények szerint tehát a válaszolók összességében pozitív lehetőségként tekintenek a doktori képzésbe való bekapcsolódásra, ha a többség nem is preferálja egyértelműen ezt a pályaképet. A válaszolók viszonylag kedvezően tekintenek a külföldi PhD tanulmányok lehetőségére is, míg legkevésbé azt tartják vállalhatónak, hogy munka mellett vállalják a doktori képzést.

A 2. kérdés esetében - vagyis milyen a tehetséges hallgatók attitűdje a vállalati szféra iránt - a válaszok átlaga 4,21 lett, ami pozitív értéket jelent a skála középső értékéhez viszonyítva. Hasonló tendencia jelentkezett a 10. kérdés esetében is, amely a külföldi munkavállalásra vonatkozó kérdés volt. Ebben a kérdésben a válaszadó hallgatók átlaga 4,89 lett. Az állami szférában történő elhelyezkedés esetében (3. kérdés, átlag: 3,79) valamint a saját vállalkozás indítása iránt (5. kérdés, átlag: 3,9) negatív tendencia érvényesült, tehát ezek iránt kevésbé van érdeklődés, mint a vállalati szféra, a külföldi munkavállalás és a PhD-képzés iránt. A második, a harmadik, az ötödik és a tizedik kérdés esetében eléggé közel estek az átlagok a középső értékhez. Ez a semleges attitűdöt jelenti az adott kérdések esetében. E kérdésekre kapott válaszok eredményeiből csak akkor lehetett volna valamilyen konklúziót levonni, ha valamelyik kérdés esetében a középső értéktől lényegesen magasabbat, vagy alacsonyabbat kapunk. Ebben az esetben csak egymáshoz lehet viszonyítani a jövőbeli tervekkel kapcsolatos preferenciákat, mint ahogyan azt az előző fejezetben tettem, de túl kicsik a különbségek, hogy bármilyen konklúziót tudjunk levonni.

AZ EREDMÉNYEK ÉRTELMEZÉSE ÉS KONKLÚZIÓ

Az eredmények alapján azt mondhatjuk, hogy a tehetséges hallgatók érdeklődnek a PhD képzés után (habár mérsékelten, hiszen nem sokkal magasabb a vizsgálati minta átlaga a középső értéknél, valamint a három erre irányuló kérdésben csak kettőnél volt szignifikánsabban magasabb a válasz), azonban a kedvező munkalehetőség jobban érdekli őket, amennyiben választani kell a két opció között. Azonban a kérdőívet kitöltő hallgatóknak csak kisebb része jár a tanulmányainak vége felé, így a későbbi tanulmányok során még változhat ez a preferencia.

A kutatás fő eredménye annak megvilágítása, hogy a felsőoktatási tehetségfejlesztésben résztvevő hallgatók terveiben elsősorban nem a tudományos pálya dominál, hanem a kedvező munkalehetőség, a szakmai karrier. Ez a tendencia sok szempontból érthető, de nem igazán kedvez a tudományos elit utánpótlásának. A jelenség egyik oka az lehet, hogy a munkaerőpiaci verseny már a tehetségfejlesztésben résztvevő hallgatókat is befolyásolja. A munkaerőpiaci versengés jelen van felsőoktatási intézményekben: a hallgatóknak olyan állásbörzét szerveznek, ahol képességeiknek a munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodó kihangsúlyozását tanítják, és a

felsőoktatási intézményekben általában több az olyan hirdetés a faliújságokon, hirdetőfelületeken és az ETR / Neptun üzenetekben, amelyek a szakmai karrier fejlesztésére irányulnak (például: pályakezdő tanácsadás, próba-állásinterjúk, álláskereső-trainingek stb.). Természetesen nagy különbség van a munkaerő-piaci versenyben a szakmák között, hiszen vannak hiányszakmák, és vannak olyanok is, ahol túlképzés van. Továbbá a hiányszakmákban is különbség van az elhelyezkedési lehetőségekben, például egy orvos különböző lehetőségekhez juthat más-más szakvizsga esetében.

A másik ok az lehet, hogy a tehetségfejlesztő programok nem szentelnek elég nagy figyelmet a tudományos pálya vonzóvá tételére. Minden felsőoktatási tehetségfejlesztő programnak célja a hallgatók tudományos pályára való felkészítése, azonban kevés hangsúlyt kap a doktori programok bemutatása. A hallgatóknak tudniuk kellene, hogy milyen kurzusok várják őket a különböző programokban, milyen kötelezettségekkel jár együtt a PhD ösztöndíj elnyerése, milyen további támogatásokat, ösztöndíjakat lehet megpályázni gyakorló kutatóként, mi minden szükséges egy disszertáció megírásához, és így tovább. A doktori iskolák többsége feltüntet információkat a webes felületen, de ezek gyakran mégsem jutnak el a hallgatókig. Szükség lenne a doktori iskolák programjainak hatékonyabb bemutatására, és a tudományos szakmai identitás kialakulásának elősegítésére (Herskovits és Ritoók, 2013).

Mivel a vállalati, az állami szféra, a saját vállalkozás, valamint a külföldi munkavállalás iránti attitűdre vonatkozóan nem születtek markáns eredmények, úgy tűnik hogy a hallgatóknak nincs még igazán kialakult jövőképük, vagy pedig ezek a lehetőségek egyszerre vonzóak és nem vonzóak a számukra. Egy differenciáltabb kérdőívvel pontosabb választ lehetne adni ezekre a kérdésekre.

A további vizsgálatok céljából érdemes lesz lebontani a mintát elsődlegesen a természettudományokra és a humán tudományokra, valamint további tudományterületekre, és más kutatási módszerekkel is igyekezni feltárni a hallgatók jövőképét és pályaaorientációját (például hipotetikus álláslehetőségekkel, illetve jövőbeli lehetőségekkel lehetne folytatni a vizsgálatot attitűdskála helyett).

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Balogh L. (2012). *Komplex tehetségfejlesztő programok*. Didakt kiadó, Hajdúböszörmény.
- Balogh L., Mező F., Kormos D. (2011). *Útmutató a tehetségpontok számára*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, Budapest
- Bodnár G., Takács I., Balogh Á. (2011). *Tehetségmenedzsment a felsőoktatásban*. p 16. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, Budapest

- Fábri Gy., Kiss P. (2014). Felsőoktatás-kutatás: Hogyan tekintünk a felsőfokú képzésre? In: *Határtalan pszichológia, a Magyar Pszichológiai Társaság XXIII. Országos Tudományos Nagygyűlése*. p 56.
- Gyarmathy É. (2010). *Hátrányban az előny. A szociokulturálisan hátrányos tehetségek*. p 148. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, Budapest
- Gyimóthy Éva: A munkaerőpiac háborúja – Bevetésen a fejedelmek professzorok. Letöltve: 2013.12.29.-én. <http://www.hrportal.hu/hr/a-munkaeropiac-haboruja-bevetesen-a-fejedelmek-professzorok-20080429.html>
- Herskovits M., Ritoók M. (2013). *Tehetségek vonzásában*. Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület, Budapest
- Ng, P. T. (2011). Singapore's response to the global war for talent: Politics and education. *International Journal of Educational Development*, 31. p 262-268
- Székel M., Tóth I. J. (2014). Tanulástámogató rendszerek a felsőfokú tömegképzésben – a hallgatói szolgáltatások állapota és értékelése a hazai felsőoktatásban. In: *Határtalan pszichológia, a Magyar Pszichológiai Társaság XXIII. Országos Tudományos Nagygyűlése*. p 57.

MELLÉKLET*1. számú melléklet (jövőbeli tervekre vonatkozó kérdésblokk)*

1.) Mennyire szívesen folytatnád a tanulmányaid nappali PhD képzésben? (1- egyáltalán nem, 4-nem tudom eldönteni, 7-nagyon szívesen)

1 2 3 4 5 6 7

2.) Mennyire szeretnél az egyetem elvégzése után egy vállalatnál elhelyezkedni? (1-egyáltalán nem, 4-nem tudom eldönteni, 7-nagyon szívesen)

1 2 3 4 5 6 7

3.) Mennyire szeretnél az egyetem elvégzése után az állami szférában elhelyezkedni? (1-egyáltalán nem, 4-nem tudom eldönteni, 7-nagyon szívesen)

1 2 3 4 5 6 7

4.) Mennyire szívesen vennél részt levelező PhD képzésben munka mellett? (1- egyáltalán nem, 4-nem tudom eldönteni, 7-nagyon szívesen)

1 2 3 4 5 6 7

5.) Mennyire szívesen indítanál saját vállalkozást? (1-egyáltalán nem, 4-nem tudom eldönteni, 7-nagyon szívesen)

1 2 3 4 5 6 7

6.) Melyiket tartod fontosabbnak a PhD letétele és a kedvező munkalehetőség közül?

(PhD letétele; Kedvező munkalehetőség; Nem tudok választani)

7.) Van-e már konkrét terved arra vonatkozóan, hogy mely vállalatnál fogsz munkát vállalni?

Igen Nem

8.) Szeretnéd-e az egyetemen megszerzett szakmád továbbfejleszteni valamilyen módon (például: szakvizsga, módszerspecifikus képzés, ráépülő képzés, stb.)?

Igen Nem Nem tudom

9.) Mennyire szívesen vennél részt külföldi PhD képzésben? (1-egyáltalán nem, 4-nem tudom eldönteni, 7-nagyon szívesen)

1 2 3 4 5 6 7

10.) Mennyire szívesen vállalnál munkát külföldön? (1-egyáltalán nem, 4-nem tudom eldönteni, 7-nagyon szívesen)

1 2 3 4 5 6 7